

Budapesti Corvinus Egyetem
Vezetéstudományi Intézet
Szervezeti Magatartás Tanszék

Több mint emberi erőforrás

A modern humán erőforrás menedzsment gyakorlatok habermasi analízise

– Kutatási beszámoló –

„Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány

Hidegh Anna Laura

Budapest, 2010. június 30.

1. rész

Az alábbiakban röviden összefoglalom az ösztöndíj időtartama alatt elvégzett munkáimat, amelyek PhD kutatási programomhoz kapcsolódtak, majd összefoglalót adok a disszertációtervezetem jelenlegi állásról.

1. Hidegh Anna Laura: **The Real Nature of the Organizational Principal-Agent Problem**, Spring Wind Conference, Pécs, 2010. március 25-27.

Abstract: The aim of this paper is to present the application of the agency theory on human resource management problems, and then to provide a critical analysis and evaluation of the solutions offered by agency theory and the theory itself. The main statement of the paper is that the phenomena of hidden information and/or action are not economical but they are social problems, so the given solutions not only fail to solve the problem, but they even deepen it.

Keywords: principal-agent theory, contraselection, moral hazard, critical theory, human resource management

A Doktoranduszok Országos Szövetsége által évente megrendezett Tavaszi Szél konferenciára, amely az idei évben nemzetközi szinten került megrendezésre és angol nyelven folyt, a *The Real Nature of the Organizational Principal-Agent Problem* c. cikket készítettem el. A cikkben a megbízó-ügynök elmélet humán erőforrás menedzsment problémákra (kontraszelekció, morális kockázat) való alkalmazását tárgyalom, majd Habermas kommunikatív cselekvés elmélete segítségével rávilágítok arra, hogy miért alkalmas az ügynökelméleti alapokon megfogalmazott cselekvési probléma a rejtett információ és a rejtett cselekvés jelenségének kezelésére.

2. Hidegh, Anna Laura – Csillag, Sára: **Towards “Mental Accessibility”**: **Changing mental obstacles of future HR experts concerning the employment of disabled people**, 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, Pécs, 2010. június 2-4.

Csillag, Sára – Hidegh, Anna Laura: **“How would you move Mount Fuji?”**: **The deconstruction of mental obstacles concerning the employment of people with disabilities in the future HR expert generation**, 14th Annual EBEN (UK) Conference, London, 2010. április 7-9.

Abstract: In this paper, we present the results of a cooperative inquiry research project with MSc students specialized in HRM on the employment of disabled people.

First, we give a short introduction of the Hungarian situation concerning the employment possibilities for people with disabilities. According to The Hungarian Statistical Office (KSH), in 2002 there were 656 thousand people (between 18 and 65 years of age) who had a chronic health problem, and only 14% of them were present on the labour market. The costs of this mass inactivity are huge both for the individual and the society: those citizens reported significantly worse results concerning quality of life, depression, satisfaction, and hope (Kopp and Kovács 2006). In this paper, we focus on the mental obstacles concerning the employment options – from the employer’s side. HR departments and professionals have a key role in maintaining or reducing these employment barriers, and could help to alter the present situation.

Thus, we turn our attention to the future HR generation: changing their beliefs and attitude to disabled people could be the facilitator of social change. This ambition greatly resonates to the broad endeavours of critical HRD, i.e. to unveil the power relations pervading organizational and social life and to promote social and organizational change through reflection, democratization and emancipation (Trehan, Rigg, and Stewart 2006, Fenwick 2005). Since we involved HR students into our research project, we built upon the tradition of critical pedagogy (Shor and Freire 1987) in order to achieve the above mentioned goals in practice.

Finally, we discuss the story and findings of the cooperative inquiry research project (Heron and Reason 2001). The aim of the research was to reveal the mental patterns, attitudes and beliefs of the future HR professionals concerning the employment of people with disabilities which might become roots causes of domination, discrimination or exploitation of disadvantaged people. At the same time,

the researchers wanted to emancipate the students, and challenge the positivist philosophy and the value system which usually dominate the economic education; thus, open towards a critical worldview. The main result of the research was that as a first step of critical thinking, students recognized the asymmetric power relation behind taking care of disabled people as children and discovered the force of communicative rationality and the emancipative effect of a domination-free community.

Kolléganómmal, Csillag Sárával közösen folytattunk egy akciókutatást 2010 tavaszán, amely a HR specializációs képzésben résztvevő egyetemi hallgatók hiedelmeit és attitűdjeit vizsgálta a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. A kutatás módszertana ko-operatív vizsgálat (co-operative inquiry) volt, amely egyúttal lehetőséget adott arra, hogy a kritikai pedagógia célkitűzéseit követve a hallgatókkal közösen megtegyük az első lépéseket az igazságosabb és egyenlőbb munkahelyek felé. Mind a módszertan, mind a választott elméleti háttér szorosan kapcsolódik a PhD kutatásomhoz, így alkalmat adott arra, hogy későbbi kutatásomhoz tapasztalatokat szerezzek, és arra felkészüljek.

A kutatás eredményeit két konferencián is előadtuk, előkészítve ezzel egy későbbi nemzetközi szaklapban való publikáció lehetőségét. A cikket először a Londoni EBEN konferencián, majd a Pécsen megrendezett 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe c. konferencián adtuk elő a Critical Human Resource Development szekcióban. Ez utóbbi konferenciát kiemelkedő sikerrel zártuk, hiszen elnyertük a legjobb cikknek járó **Alan Moon Memorial Prize**-t.

3. Warwick Business School, Visiting PhD programme

Az ösztöndíj továbbá lehetővé tette – egyéb támogatások mellett – számomra azt, hogy a Warwick Business School-on töltsék három hónapot, az ott folyó doktori képzésbe bekapcsolódva. Témavezetőm e három hónapra Philip Hancock lett, akinek a kutatási tevékenysége több ponton is kapcsolódik az én PhD kutatásomhoz: korábbi kutatási programja a hétköznapi élet menedzsment általi gyarmatosítása volt, jelenlegi kutatási programja pedig a karácsony menedzsmentje. E három hónap alatt jelentős előrelépéseket tettem a disszertáció tervezet elkészítése felé, melyet részben kiváló konzulensemnek, részben az egyetemen elérhető szakirodalmi forrásoknak köszönhetek.

2. rész

Az alábbiakban a beszámoló terjedelmi korlátai között összefoglalom a disszertációtervezetem elméleti bázisának lényegi pontjait, valamint meghatározom a kutatásom fókuszát, amelynek elvégzését az ösztöndíj időtartama alatt vállaltam.

Kritikai menedzsment elméletek

Kutatási témám szélesebb menedzsmenttudományi és szervezelméleti háttérét a kritikai menedzsment irányzat adja, mely irányzat akadémiai diszciplínaként való megjelenését, más szóval intézményesülését, Mats Alvesson és Hugh Willmott *Critical Management Studies* c. könyvének 1992-es megjelenéséhez kötik, noha e munka megszületését számos, a témához köthető kutatói tevékenység és publikáció előzi meg (Alvesson et al. 2009).

Disszertációm első fejezetében a kritikai menedzsment rendkívül sokszínű területének rövid bemutatására vállalkozom, melyben egyúttal igyekszem megvilágítani a különböző megközelítések közös és eltérő vonásait. A kritikai menedzsment e sokszínűségének egyik oka a viszonylag széleskörű szociológiaelméleti és tudományfilozófiai érdeklődés, melyekből ezen munkák inspirációt merítettek. A kritikai menedzsment elméletek (továbbiakban CMS – critical management studies) esernyő fogalomként ölelik fel a kritikai realista, feminista, posztmodern, posztstrukturalista, posztkolonialista irányzatokat, valamint a munka-folyamat elméletet, dekonstrukcionizmust, környezetvédelemmel foglalkozó kutatásokat, és végül a Frankfurti Iskolára építkező kritikai elméletet (Duberley and Johnson 2009; Fournier and Grey 2000; Alvesson and Willmott 2003). Közös kiindulópontjuk, hogy a menedzsmenttel valami baj van (Fournier and Grey, 2000). A CMS célja, hogy a menedzsment elméletek tudományfilozófiai alapjainak illetve kulcstémáinak kritikai reflexióját megalapozza, és a menedzsment elméletek és gyakorlatok újragondolásához, és fejlesztéséhez egyaránt hozzájáruljon (Alvesson and Willmott 2003).

A következőkben a kritikai menedzsment elméletek lényegét, a tudományterület fő jellegzetességeit lépésről lépésre haladva mutatom be, azaz egymás után tárgyalom a (1) menedzsment, (2) menedzsment elméletek, s végül a (3) kritikai menedzsment elméletek jelentését.

(1) Először a kritika központi tárgyának, a menedzsmentnek a meghatározását járjuk körül. A menedzsment – Parker megfogalmazásában – „egy új civilizációs folyamat és egy új civil vallás” is egyszerre (Parker 2002:2). A menedzsment háromféle meghatározását adja. A menedzsment (1) mint főnév: vezetők csoportja, akik egy ipari vállalkozást irányítanak; (2) mint ige: a menedzsment aktusának folyamata, készség ötletek produkálására, ügyek kezelésére, stb.; (3) mint akadémiai terület: amely a vezetés és szervezés kérdéskörével foglalkozik, továbbá egy oktatási intézmény keretein belül is megjelenik (Parker 2002).

Parker azt a kérdést járja körül, hogy miért tekintjük a menedzsmentet a fejlődés útjának és miért viszonyulunk hozzá pozitívan. Szerinte a menedzsmentnek a modern civilizációkban betöltött szerepe mögött a fejlődés fogalmára vonatkozóan három feltételezés húzódik meg, melyek egyúttal a menedzsment ideológiai háttérét adják. A nyugati társadalmakban a fejlődés tulajdonképpen megegyezik azzal a törekvéssel, hogy a természeti világot – és az emberi természetet – a lehető legszorosabb mértékben tudatos emberi kontroll alá vonjuk, és a társadalom ebbéli törekvésében a legmegfelelőbb eszköznek a menedzsment tűnik. Éppen ezért a fejlődés részeként értelmezzük a kontroll stratégiáknak, tehát magának a menedzsmentnek a megjelenését is, hiszen a menedzsmentet a korábbi korok ellenőrzési módszereivel összehasonlítva demokratikusabbnak és transzparenssebbnek tekintik. Összefoglalva, a modern társadalmi fejlődés ideológiai tartalma: a káosz és a rendezetlenség legyőzése a menedzsment eszközeinek alkalmazásával a szervezetekben (Parker 2002). Ahogy már Saint-Simon korai érveléséből is kitűnik, a szervezeti menedzsment eszközök történelmileg összefonódtak a dolgok feletti hatalomgyakorlással: a szervezeteket tudományos elvek mentén kell irányítani, minél inkább függetlenül az emberi akarattól, mely tudományos elveket a menedzsment tudományok termelik ki (Wollin 1961, In: Reed, 1999).

(2) Ezzel elérkeztünk a második lépcsőhöz, a menedzsment elméletek tárgyalásához, mely akadémiai területnek számunkra elsősorban a kialakulási története érdekes. E menedzsmenttörténeti fókusz lesz a segítségünkre abban, hogy a kritika tárgyát illetve a kritikai irányzatok kialakulásának háttérét megértsük. A történeti beágyazottság vizsgálata egyébként is fontos szempont a kritikai kutatásoknál, és e dolgozat végső soron kritikai szellemben íródik. Fournier és Grey (2000) kiváló összefoglalóját adja a CMS, mint akadémiai terület megszületésének, melyben egyúttal a menedzsment elméletek történetével is foglalkoznak. A CMS kialakulásának történeti feltételeinek elemzéséhez a háttér a menedzsmenttudományok és az üzleti főiskolák (business school-ok) intézményesülési folyamatának vizsgálata adja.

A menedzsment, mint társadalmi tevékenység a késő 1700-as és a korai 1800-as években jelent meg az akadémiai diskurzusban. A szerzők véleménye szerint mindig is jelent volt egyfajta kritikai attitűd a menedzserek szerepével kapcsolatban, még Adam Smith is felhívta a figyelmet a menedzserek opportunizmusának potenciális veszélyeire (Smith, 1776, In: Fournier és Grey 2000). A szerzőpáros három fontos történelmi tendenciát azonosít a menedzsmenttudományok fejlődésével kapcsolatban az Egyesült Királyságban, amelyek hozzájárultak a CMS virágzásához.

Az első ilyen történelmi jelentőségű esemény a New Right megjelenése, amely a közszféra menedzsmentserializálását támogatta, és ily módon hozzájárult a menedzsment hatalom korlátlan növekedéséhez. Jellemző volt az az erős hiedelem, hogy a menedzsment a privilegizált tudás letéteményesei a való világról, tehát a hatékonyság és az elszámoltathatóság elveinek alkalmazása mindenképpen kívánatos a közszférában, és a kormány által támogatandó. Ugyanakkor ezzel egy időben a menedzsmentre sokan nem csupán az irányítási kérdések megoldásként, hanem a problémák forrásaként is tekintettek a szervezeti élet területén bekövetkező és sok szempontból vitatható menedzsmentserialista változások miatt (pl. kulturális átszervezés), amelyek a menedzsment belső kríziséhez vezettek. (Fournier és Grey 2000)

A CMS elterjedésének második történelmi feltétele volt a menedzsment mint gyakorlat nem kielégítően megalapozott tudományos háttére és elégtelen érvényessége. Fournier és Grey (2000) amellet érvel, hogy ez a legitimációs hiány inkább az akadémikusok számára jelent problémát, semmint a menedzsment számára – az eltérésre magyarázatot ugyanakkor nem adnak. Véleményem szerint a különbségnek a két társadalmi csoport eltérő legitimációs igénye az oka. A menedzsment legitimációs bázisát a profitabilitás adja (eredményesség a kauzális magyarázat szükségszerűsége nélkül). Az akadémiai emberek legitimációs bázisa azonban a jól megalapozott tudományos érvelésen nyugszik (az eredményesség kauzális magyarázata). Számos kísérlet létezik ugyan arra, hogy a menedzsmenttudomány tudományos alapjait letegyék matematikai és statisztikai eszközök alkalmazásával – sőt, néhány tudós amellet érvel, hogy a menedzsment már a kuhn-i értelemben vett normáltudományos módon működik (Donaldson 2005) –, azonban még ezek a munkák sem adnak választ arra a vitatható kérdésre, hogy a profit teremtés valóban a társadalom közös érdeke-e és valóban elvezet-e a társadalmi jólléthez.

A CMS elterjedését lehetővé tevő harmadik történelmi körülmény az üzleti főiskolák helyzete az Egyesült Királyságban (bővebb információért lásd Fournier és Grey (2000) valamint az, hogy az Egyesült Királyságban társadalomtudományokban kevésbé volt egyeduralkodó a pozitívista irányzat, mint az Egyesült Államokban, ezért ez a társadalomtudományi háttér termékeny talaj volt a CMS számára. Ráadásul, az éppen születőben levő kritikai irányzata a menedzsmentelméleteknek – erős filozófiai és szociológiaelméleti bázisa miatt – képes volt arra, hogy pótolja a hiányzó tudományos legitimációs bázist az üzleti iskolák kutatói számára, és lehetővé tegye az akadémiai szférába való belépést (Grey és Willmott 2005).

A menedzsmenttudományok alapvető céljának általában azt tekintik, hogy hozzájáruljon és megteremtse egy jobb menedzsmentet, hogy a menedzsmenttudományos javítását szolgálja. Az általánosan elfogadott nézet szerint menedzsment a racionalitás hordozója, és a tudományos

tudástermelésnek támogatnia kell a menedzsereket abban, hogy még racionálisabb módon tudjanak cselekedni – ez tulajdonképpen a fentebb említett ideológiai bázis összefoglalása. Ennek eredményeként azonban a menedzsmentről való tudás inkább a menedzsmentért való tudássá válik, tehát a menedzsment tudományok egyoldalú, látszólag semleges és technológiai, de valójában politikai tartalommal súlyosan megterhelt tudást hoznak létre. A menedzsment elméletek arra a feltételezésre építenek, hogy a menedzserek a munkások és az alkalmazottak és a fogyasztók közös érdekét szolgálják, amely megeremeti a menedzsment és a menedzsmenttudományok számára is a legitimitást (Alvesson-Willmott 2003).

(3) CMS a menedzseri gyakorlat és tudás problematizálása iránt elkötelezett és a menedzsment tudományok érdeklődési körének bővítése mellett érvel, amely a kritikai perspektíva bevonásával valósulhat meg (Alvesson és Willmott 2003)). Ez a megfontolás a terminus harmadik részére, a kritikai jelzőre tereli a figyelmünket.

A bírálók szerint a menedzsment tudományok főáramát képviselő kutatások és publikációk egy sokkal szolgálatkészebb és kontrollálhatóbb munkavállaló és fogyasztó képét produkálják, amely a CMS képviselői szerint meglehetősen vitatható. A menedzsment véleményük szerint túlságosan potens és pusztító hatású lehet (Alvesson és Willmott 2003), hiszen nagy befolyásra tett szert a mindennapi életünk felett is (Hancock és Tyler 2004). A vállalat felülmúlta az államot, a családot, a helyi és morális közösségeket; személyes identitást nyújt, strukturálja az időnket, befolyásolja az oktatást és a tudományos gyakorlatot; a cégek reklámtevékenysége megerősíti a társadalmi nemmel (gender) kapcsolatos sztereotípiákat, problematizálja az identitásokat és bizonytalanná teszi az önértékelést (Deetz 1992, In: Alvesson és Willmott 2003). A kritika tehát egyrészt a menedzsment mint gyakorlat ellen irányul, amelynek megvan a képessége arra, hogy totalizálja a társadalmi életet, másrészt pedig a menedzsment mint tudományterület ellen irányul, amely a menedzsment potenciális kiszolgálójává válik, pozitivista tudományfilozófiai alapokon nyugszik és az objektív tudás létét feltételezi.

Fournier és Grey (2000) amellett érvel, hogy nincs egyetlen jó módszer arra, hogy elhatároljuk egymástól a kritikai és a nem kritikai irányzatokat, és ezért a szerzők a kritikai jelzőt meglehetősen széles értelemben használják. Fournier és Grey (2000) szerint a kritikai menedzsment irányzatok **három fő jellemző fogalom** köré épülnek, melyek az anti-teljesítmény-orientáltság, a denaturalizáció, és a reflexivitás. Röviden tekintsük át, mit takarnak ezek a kifejezések.

A *teljesítmény-orientáltsággal* való szembenállás a teljesítmény-elv alapján működő kapitalista társadalmi-gazdasági berendezkedés legitimitációs alapjának megkérdőjelezése húzódik meg, amely társadalmi rend Parker (2002) szerint csupán egy új meritokráciát termel ki a teljesítmény-elv alapján. A mainstream menedzsmentelméletek alapvetően olyan tudást termelnek, amely a termelés hatékonyságának maximalizálásához járul hozzá, másképpen fogalmazva a tudást az eszköz-cél kalkuláció mentén ragadják meg. A CMS a technikai-instrumentális gondolkodást bírálja, és tagadja a hatékonyság elsődlegességét a szervezetekben. A kritikai elmélet képviselői szerint a modern társadalmakban az uralkodó racionalitási kritérium az instrumentális, mellyel a cselekvések ésszerűségének megítélését egy morálisan semleges szférába helyezi (Habermas 1994a/1968). Ez azért problematikus, mivel ez a gondolkodási stílus figyelmen kívül hagyja a tudományos és menedzseri tevékenység politikai természetét, amely a hatalommal és a moralitással szembeni vaksághoz vezet. A kritikai menedzsment a racionalitás fogalom kibővítését szorgalmazza (Habermas 1994a/1968), mivel az eszközelvű gondolkodás hegemoniája a szervezetek világában számos társadalmi, társadalomlélektani patológiás tünetet eredményez. Illusztrálásképp: az eszközelvű gondolkodás morális semlegességéből fakadó etikai problémák, környezeti problémák, gender problémák, munkaalkoholizmus, identitás-válság, elidegenedés, kizsákmányolás, az embertelen pszichés és/vagy fizikai környezetben végzett munka. Ezeket a problémákat a kritika elmélet szükségtelen szenvedésként definiálja, amely fogalomra a

későbbiekben még visszatérünk. A CMS legtöbb képviselője a tudomány elszámoltathatóságának fontosságát hangsúlyozza annak megakadályozására, hogy a tudomány a menedzsment szolgálóleányaként működjön. Természetesen, a CMS nem ellenzi a hatékonyságot csupán elvi síkon, hanem az ellen emeli fel a hangját, ha a hatékonyság kizárólagos és egyedüli céllá válik. A hatékonyság ebben a gondolkodási stílusban is értelmezhető, de más jelentést nyer, csak egy morálisan helyes cél hatékony elérése lehet fontos: a cél lehet pl. egy jobb világ teremtése vagy a kizsákmányolásnak való véget vetés (Fournier és Grey 2000).

A *denaturalizáció* a természetesnek láttatott és hatalommal átitatott társadalmi és szervezeti viszonyok konstruált voltának leleplezésére irányul: a jelenlegi társadalmi rendet fenntartó és a privilegizált csoportok érdekét szolgáló hatalmi viszonyoknak a megvilágítására törekszik (Fournier és Grey). A CMS célja a menedzsment kreatív szerepének megvilágítása a privilegizált érdekek, a rejtett társadalmi értékek és normák, valamint a hatalmi viszonyok konstruálásában; célja továbbá az elnyomás rejtett struktúráinak feltárása (Duberley-Johnson, 2009). A CMS irányzatok osztják a tudományos eredmények objektivitásával és semlegességével kapcsolatos kételyeket (Willmott 2003), a közös álláspont az, hogy minden tudás társadalmilag konstruált (Duberley és Johnson 2009), ezért a tudástermelés és a hatalom összefonódása kiemelt téma.

A *reflexivitas* elsősorban módszertani és filozófiai síkon kerül előtérbe, de a kritikai önreflexió egyúttal a társadalmi rend megváltoztatásának eszköze is lehet. A fent tárgyalt denaturalizáció eszköze a kritikai önreflexió, amelynek során felismerjük a szervezetben jelen levő elnyomó mechanizmusokat, és saját szerepünket ezek fenntartásában. A CMS a mainstream menedzsment reflexívvé tételének fontosságát hangsúlyozza mind az elmélet, mind a gyakorlat szintjén (Fournier és Grey). Hiszen a menedzsmentelméletek többnyire a normáltudományos működést követik (Willmott 2003), és nem foglalkoznak a tudományfilozófiai háttérrel, módszertani alapfeltevéseikkel és azok alternatíváival, s így módon nem teszik explicitté pozitivistá mibenlétüket.

A kritikai menedzsment **politikai projektként** is értelmezhető (Fournier-Grey, 2000), melynek célja a szervezeti és társadalmi életet átszövő hatalmi viszonyok leleplezése. A kritikai menedzsment képviselőinek célja lerántani a leplet a társadalmilag konstruált és ideológiai tartalommal átitatott hatalmi viszonyokról, melynek eszköze a *reflexió és az emancipáció*: felszabadítani az egyént a hatalommal átszótt társadalmi és szervezeti viszonyok, valamint a saját szubjektuma – pszeudo-énje – által konstruált kényszerek alól. A cél tehát alternatív módokat találni a szervezésre, a szervezetek kialakítására és működtetésére a kritikai reflexió segítségével, amely a demokratikus diskurzusban képes kibontakozni (Duberley-Johnson, 2009), továbbá támogatni az elhallgattatott vagy kevésbé hangos (értsd: érdekét érvényesíteni képes) társadalmi csoportok hangját (Alvesson és Willmott 2003). A kritikai reflexió jegyében a CMS olyan kérdéseket tesz fel, mint: ki birtokolja az autokratikus pozíciót, kinek származik nagyobb előnye egy bizonyos társadalmi rétegződésből (Alvesson és Willmott 2003). A tekintetben azonban nincs egyetértés, hogy ehhez milyen konkrét cselekvési programot kellene társítani, hiszen maga az emancipálás is egyfajta tudásban lecsapódó hatalmi aszimmetriát tételez fel (lásd a kritikai elmélet posztmodern kritikája, Willmott 2003).

Különböző irányzatok a kritikai menedzsment elméletekben

Alvesson és Willmott (2003) amellet érvel, hogy a CMS jelenlegi legnagyobb kihívása inkább az, hogy értékelje a közös vonásokat és folytonosságokat a különböző irányzatok között, amelyeket számos változatos elmélet inspirált, mintsem hogy további erőfeszítéseket tegyen egy bizonyos kutatási terület megkülönböztetésére a legitimitás építés és a tudományos szigor megőrzése céljából. Magam teljes mértékben azonosulni tudok ezzel a törekvéssel abban az értelemben, hogy inkább szeretném elkerülni a végső igazság megtalálásáról folyó vitába való bevonódást, jöllehet egy disszertációval szemben elvárás az,

hogy a vizsgált tudományterületen jelen levő tudományos vitákat ismertesse annak érdekében, hogy a saját kutatási területet specifikálja, valamint annak határait feltárja. Ezért a következő fejezetben kitérek a CMS irányzatokat egymástól elkülönítő fő nézetkülönbségekre is, de csupán összegező jelleggel.

A CMS területén jelen levő szakadások és ellentétek alapvetően az irányzatok mögött meghúzódó eltérő szociológiai és tudományfilozófiai megközelítések közötti különbségekből fakadnak. Először is, ellentét van az ontológiai alapállás tekintetében: objektivista vagy szubjektivista ontológiát érdemes-e követni a szervezeti vizsgálódások során (Duberley és Johnson 2009). Fournier és Grey (2000) ezt a vitát a realizmus és a relativizmus vitájaként tárgyalja. A lényegi töréspont két fő tábor között húzódik: az első táborba a kritikai elmélet és a munka-folyamat elmélet képviselői, valamint a kritikai realisták tartoznak; míg a másodikba a posztmodernizmus és a posztstrukturalizmus képviselői. Az első tábor az ontológiai objektivizmus mellett teszi le a voksot, míg a második az ontológiai szubjektivizmus mellett; jóllehet van néhány apró eltérés a táborokon belül is a módszertani alkalmazásokat illetően.

A második vitás pont a CMS szerepét érinti a menedzsment oktatásban, a menedzserek emancipációjában, azaz, hogy vajon a modernista projekt megjavítható-e. Ezt a vitát Fournier és Grey (2000) az elköteleződés vagy a nem elköteleződés vitájaként tárgyalja. A határvonal szintén a fent említett két tábor között húzható meg: az első tábor az elköteleződés mellett érvel, míg a második a menedzsment gyakorlatoktól való tökéletes távolságtartás mellett.

1. Először tehát tekintsük át a **tudományfilozófiai vitát**. Ahogyan fentebb már említettem az episztemológiai álláspont a kritikai menedzsment irányzatokon belül megegyezik: nem lehetséges az objektív megfigyelés és az értéksemleges tudás létrehozása, minden tudományos eredmény bizonyos érdekeket szolgál (Duberley és Johnson 2009; Willmott 2003). Az ontológiai vonatkozásokban azonban eltérőek az álláspontok.

Az első táborba tartozók az episztemológiai szubjektivizmust *ontológiai realizmussal* kombinálják, és dialektikus viszonyt tételeznek fel a cselekvők és a társadalmi struktúrák között. A kritikai elmélet képviselői szerint a kutatási eredményeket mindig befolyásolja a kutató szubjektivitása, amely a kutatótól függetlenül létező társas valóság számos eltérő változatát hozza létre. Módszertani javaslatuk a pozitivisták érték-semleges tudás koncepciójának helyettesítése a tudatos részrehajlással/elfogultsággal. A kutatási projekt értékét az emancipációs projekthez való hozzájárulása határozza meg, és az, hogy mennyire képes a marginalizált csoportok hangját felerősíteni. (Duberley and Johnson 2009)

Kritikai realisták azt feltételezik, hogy a kutatás tárgya a kutatótól függetlenül cselekszik, ám a világ értelemmel való felruházása egy társas konstrukciós folyamat. Másképp fogalmazva, a társadalmi valóság struktúrái objektíve adottak és hatással vannak az aktorra (identitására, magatartására), ám mindezzel egy időben a társas cselekvők létre is hozzák és alakítják is a társadalmi-gazdasági rendszereket (Bashkar in Duberley and Johnson 2009). A kritikai realista érvelés azonban nehézségekbe ütközik, amikor meg kell védenie az ok-okozati összefüggést a struktúrák cselekvőkre gyakorolt hatására vonatkozóan (Duberley és Johnson 2009).

A posztmodernek által megfogalmazott vád a kritikai realistákkal szemben, hogy ez a tudományos érv maga is egy bizonyos érdek által irányított érv (Duberley és Johnson 2009). A realista válasz minderre az, hogy a posztmodernizmus pedig nihilizmushoz vezethet, illetve felmerül annak a veszélye, hogy minden társadalmi tapasztalatot csupán nyelvi jelenséggé redukálnak, amely félrevezető lehet a társadalomtudományok számára (Fournier and Grey 2000).

A posztmodern és posztstrukturalista tábor ezzel szemben azt az álláspontot képviseli, hogy amit társadalmi valóságnak tekintünk, az maga is kreált, saját cselekvéseink és kognícióink által determinált, a tudás aktusa megteremti azt, amit találni fogunk. Ez egy relativisztikus álláspont, és *ontológiai szubjektivizmusra* utal. A kritikai elmélet képviselőit esszencialista

természetük miatt bírálják, miszerint a diskurzust úgy állítják be, mintha nem-diskurzív folyamatok eredményeként jönne volna létre (Duberley és Johnson 2009). Véleményük szerint semmiféle látnivaló nincs „odakint”: „sosem folytathatsz kutatást egy esemény, karakter vagy diskurzus eredeti valóságáról” (Baudrillard 1993:146 In: Duberley and Johnson 2009). A posztmodernisták számára a diskurzus kulcsfontosságú szerepet játszik, a világunkat diskurzusok alakítják és diskurzusokban létezik csupán – s a diskurzus mind a nyelvi mind a materiális dolgok alapvető természete (Fournier and Grey 2000). Mindig eltérő interpretációk állnak rendelkezésünkre a világról, ezért a posztmodern tudomány célja a különböző és minél sokszínűbb diskurzusok kialakításának támogatása (Duberley and Johnson 2009).

Ahogy már fentebb utaltam rá, a posztmodern és posztstrukturalista irányzatokat pedig nihilizmussal vádolják, mivel teljes mértékben nélkülöznek mindenféle politikai állásfoglalást, pl. tagadják, hogy a kizsákmányolásról szóló történetek igazabbak lennének, mint a hatalom képviselői által konstruált történetek. Sőt, amellet érvelnek, hogy az apolitikus álláspont előny, és a relativizmus védelmet nyújt a totalitásra törekvő nagy narratívákkal szemben. A kritikai elmélet, kritikai realizmus, és munka-folyamat elmélet csupán ki akarja cserélni az egyik fajta abszolutizmust a másikkra. Később a vita a politikai elköteleződést illetően elmozdult: az episztemológiai és a morális relativizmus elvált egymástól. (Fournier és Grey 2000)

2. A fent említett két tábor között különbséget tehetünk **politikai és gyakorlati alapon** is. A vita valójában a gyakorló menedzserekhez való viszonyt érinti: vajon a CMS kötelessége-e megérteni, emancipálni és tanítani a menedzsereket? Egyáltalán, kell-e, szabad-a párbeszédbe bocsátkoznia ezzel a társadalmi csoporttal?

Az első tábor a pragmatikus álláspontot képviseli: elkötelezettek a menedzsment humánusabb formáinak kialakítása és támogatása iránt. Transzformatív álláspontot képviselnek, nincs azonban egyetértés arra vonatkozóan, hogy hogyan kell a transzformációnak megvalósulnia. (Fournier and Grey 2000). A menedzserei gyakorlat befolyásolásának egy lehetséges terepe az oktatás: a kritikai menedzsment oktatás (Critical Management Education, CME) népszerű téma a CMS és a kritikai humán erőforrás fejlesztés területén is (további információért lásd Fenwick 2004; Monaghan – Cervero 2006; Perriton – Reynolds 2004; Samra-Fredericks 2003). Mindez azonban egy sokkal megengedőbb hozzáállást kíván meg a menedzserekkel szemben, és inkább a menedzserei világ megértésével kell kezdődnie, semmint éles kritikával (Fournier és Grey).

A másik – posztmodern – tábor azonban inkább egy intellektuális elitizmust preferál. Teljes mértékben elutasítják bármiféle lehetőségét a menedzserekkel való szimpatizáló diskurzusnak, mivel nézetük szerint a „párbeszéd a hatalom fegyvere” (Burrell 1996:650, In: Fournier és Grey 2000). Ezért inkább arra törekszenek, hogy a menedzserei gyakorlatot aláássák. Az intellektuális elitizmust azonban bírálják amiatt, hogy nem veszi figyelembe azt, hogy a menedzsment nem homogén csoport (Fournier és Grey), a társadalmi érzékenység, önkritika, és kritikai szemléletmód eltérő módon jellemzi az egyes menedzsereket.

A kritikai elmélet

A kritikai elmélet kialakulása a Frankfurti Iskolához tartozó tudósokhoz kötődik: Theodor Adorno, Max Horkheimer, Herbert Marcuse, Erich Fromm és Jürgen Habermas. A kritikai elmélet kombinálja a szociológiát és filozófiát, valamint a politikailag elkötelezett és cselekvésorientált társadalomfilozófiát. Vizsgálódásuk középpontjában az áll, hogy a társas cselekvések adottnak tűnő mintázatai – pl. fogyasztás, autokratizmus – hogyan alakulnak ki bizonyos történelmi és társadalmi körülmények között (Willmott 2003), miközben a marxi tradíciót követik a kritikai és emancipatorikus szándékok támogatásával.

A kritikai elmélet megszületését a modernizmus bírálata hívta életre, a felvilágosodás ígéretében való csalódottság, annak felismerése, hogy a felvilágosodás maga is mítoszokon alapul (Horkheimer – Adorno 1990). Egyszerre jelent kiemelkedést a természetből és

hatalomnak való alávetettséget, az emberi minőség elvesztését (Felkai et al., 2001), mely a modern társadalmakban jelen levő szükségtelen szenvedésben nyilvánul meg. Az igazolható szenvedés az adott társadalmi struktúra fejlettségi szintjéből (vagyis fejletlenségéből) következik, míg szükségtelen szenvedésen elsősorban azokat a pszichés terheket és elnyomást értették, amelyek a fejlett iparral rendelkező kapitalista társadalmakban jelentkeznek (Felkai et al., 2001).

Miből fakad a szükségtelen szenvedés? A Frankfurti Iskola válasza: a technikai racionalitás egyeduralma, az eszközelvű gondolkodás kizárólagossága, az eldologiasodás: a cél-eszköz viszonyrendszer megfordulása (Fehér-Heller, 2002). A társadalmi viszonyok konstruálása a racionalitás mítosza által megy végbe, mely elvezet az egydimenziós társadalom kialakulásához és végül az individuum halálához (Marcuse, 1990).

A kritikai elmélet képviselői amellet érvelnek, hogy a demokráciát ki lehet és ki is kell terjeszteni a gazdasági szférára, de az empowerment és a participáció koncepcióját és gyakorlatát meghaladó módon. E törekvés mögött egy autonómabb individuális létezés lehetőségének feltételezése húzódik meg (Alvesson és Willmott 2003). Horkheimer (1976:220, In: Alvesson and Willmott 2003:10) szavait idézve: „a kritikai gondolkodást (...) ma az a törekvés motiválja, hogy az egyén céltudatossága, spontaneitása, racionalitása és azon munka-folyamat összefüggések közötti ellentétet, amelyekre ez a társadalom épül, megszüntesse és a feszültséget transzcendentálja (...) acél az ember felszabadítása a rabszolgaság alól.”

A kritikai elmélet képviselői bírálják a jelenlegi társadalmi rendet, nevezetesen a kapitalizmust. A kritikai elmélet legjelentősebb mai képviselője, Jürgen Habermas arra hívja fel a figyelmet, hogy a modernizmus befejezetlen program (Alvesson és Deetz 1996), és a Felvilágosodás célját – amely „az ember felszabadítása a félelem alól és az ember szuverenitásának megteremtése” (Horkheimer and Adorno, 1947:3, In: Willmott, 2003:92) – még nem értük el. Ennek az az oka, hogy alapvető etikai és politikai kérdéseket figyelmen kívül hagyunk (Willmott 2003). Jelenleg csak egy félúton megrekedt racionalizáció valósult meg, amelyen való túllépést a kritikai ész lehet segítségünkre. A tudomány kapcsolata azzal az érdeklődéssel, amely az ember felszabadítását szolgálja a félelem alól, meggyengült, amint a tudomány a politikai és gazdasági uralom eszköze lett. A tudomány már nem a Felvilágosodás jóindulatú aktora, mivel jelentős mértékben összefonódott az instrumentális racionalizációt szolgáló gazdasági és adminisztratív hatalommal. (Willmott 2003)

Ahogy már fentebb említettem, a kritikai elmélet fókuszában a modern társadalmakban jelen levő szükségtelen szenvedés áll, amelyet a félúton megrekedt racionalizáció okoz, s amely nem igazolható a strukturális és technikai fejlődés szintjével, tehát meg kell őket szüntetni (Felkai et al. 2001; Willmott 2003). Habermas (1981) amellet érvel, hogy egy jobb világ elérése érdekében a demokrácia ideálját kell követni, amely viszont sebezhető, és ezért meg kell védelmezni a jelenlegi romboló társadalmi mechanizmusoktól. A demokratikus intézmények üres vázok a demokratikus kultúra nélkül, ezért ez utóbbi kulcsfontosságát hangsúlyozza. Éppen ezért a kritikai elmélet sokkal érzékenyebb az kulturális fejlődés kérdéseire, mint az ortodox marxista irányzatok (Alvesson and Willmott 2003). A kritikai elmélet feltételezése, hogy a nagyobb autonómia elérhető: amennyiben az emberiség a Felvilágosodás tradícióját követi, a társadalom tagjai saját sorsuk alakítójává válhatnak (Alvesson et al. 2009).

A kritikai elméletnek három fő szociológiai pillére van, amelyek rövid tárgyalása szükséges ahhoz, hogy munkásságuk értelmezhető legyen (a fent bemutatott filozófiai alapfeltevéseken túl): Durkheim anómia fogalma, Weber formális racionalizáció elmélete, valamint Marx elidegenedés koncepciója. Jelen beszámolóban az utóbbit fejtem ki részletesen: a marxi elidegenedés-problematikát fogom nagy vonalakban bemutatni.

Az elidegenedés fogalmát Marx sokféle vonatkozásban használja: beszél a munkának a saját termékétől, a munkásnak a saját munkájától, a munkásnak önmagától mint nembeli lénytől való elidegenüléséről, az emberek egymástól való elidegenüléséről és a vallásból fakadó

elidegenültségről (Marx, 1962). A fogalom konkrét tartalmakra való vonatkozásai mögött az az általános vonás húzódik meg, hogy az elidegenedés forrása mindig egy, az ember által konstruált, de tőle függetlenné vált, természetesnek és adottnak vélt idegen hatalom.

A kapitalista társadalmakban ezt az idegen hatalmat a pénz, mint utólagos és személytelenné vált koordinációs mechanizmus testesíti meg. Marx szerint az alapvető probléma, hogy a gazdasági törvényszerűségekre az emberek mint természetes törvényekre tekintenek (Vigh, 2005), és nem mint társadalmi-történelmi konstrukciókra, amelyek valójában a kapitalizmus jellemző termelési viszonyaiban gyökereznek.

Az elidegenülés velejárója a cél-eszköz viszonyrendszer megfordulása: „minden cél eszközzé és minden eszköz céllá válik” (Fehér-Heller, 2002: 34). Marx kiindulópontja e cél-eszköz viszonyrendszerben, hogy az ember legfőbb célja a másik ember maga. Az elidegenült társadalomban azonban embertársaink a személyes célok, szükségletek kielégítésének eszközeivé válnak. A pénz a szükségletek kvantitatív megtestesítője, mely minden lényeket a maga elvonatkoztatására redukál, amely a társadalom által konstituált eszközökből a társadalmi tevékenység céljává válik. (Fehér-Heller, 2002)

A kapitalista társadalmakban az elidegenülési folyamat kiindulópontja az elidegenedett munka. Ennek lényegét fogom a következőkben ismertetni, s ehhez először szükség van arra, hogy tisztázzuk, miként tekint Marx a munkára, melynek során egyúttal arra is választ kapunk, lát-e lehetőséget Marx a munkán keresztüli önmegvalósításra.

Marx szerint az ember nembeli lény, aki „magához mint egyetemes, ennél fogva szabad lényhez viszonyul.” (Marx, 1962:49) A nembeli lényeg egyrészt abban nyilvánul meg, hogy az ember természeti lény, képes a természeti javak és a tárgyi világ megmunkálására létfenntartása érdekében. Másfelől viszont az ember nembeli lényegéhez az is hozzátartozik, hogy munkája szabad és tudatos élettevékenység, „az ember magát az élettevékenységet akarása és tudata tárgyává teszi.” (Marx, 1962:50) Vagyis a munka nem csupán létfenntartásának eszköze, az ember a munkában önmagát hozza létre, a tárgyiasulás és visszavétele folyamatában: az ember tulajdonképpen saját munkájának eredménye. (Fehér-Heller, 2002)

A kapitalista viszonyok között azonban a munka elveszti szabad és tudatos tevékenység jellegét. A munkás nem rendelkezik saját munkájának termékével, nem saját szükségleteinek kielégítésére, hanem a tőkésnek termel. Munkája által egy számára idegen tárgyi világot hoz létre, dolgokba helyezi ki önmagát, tárgyiasul. Azáltal, hogy a munkája során létrehozott termék nem a sajátja és tevékenységét nem saját igényeinek megfelelően végzi, nem történhet meg a tárgyiasulás megszüntetése: „... a munkás tevékenysége nem az ő tevékenysége. Másé, magamagának elvesztése.” (Marx, 1962:48) A kapitalista áruterelésben a munka tehát kényszermunka, nem tartozik az ember lényegéhez, a munkás „munkájában nem igenli, hanem tagadja önmagát, nem jól, hanem boldogtalannak érzi magát, nem fejt ki szabad fizikai és szellemi energiát ... Ezért a munkás csak a munkán kívül érzi magát magánál levőnek, a munkában pedig magán kívül levőnek. Otthon akkor van, amikor nem dolgozik, és amikor dolgozik, akkor nincs otthon.” (Marx, 1962:48)

A munkás tehát nem saját maga számára termel, hanem a tőkés számára, aki rendelkezésére bocsátja a termelési eszközöket, s a munkás által létrehozott termékért cserébe bért fizet. Az általa létrehozott termék felett azonban nem a munkás rendelkezik – annak helyébe a munkabér lép –, hanem a tőkés, így az mint tőle független idegen hatalom lép vele szembe: a munkás elidegenedik saját munkájától. S mivel az ember nembeli lényegét a szabad és tudatos munkavégzés jelenti, a munkás e folyamat eredményeként saját magától is elidegenedik.

A termelő ember önelidegenedése pedig lényegében egyet jelent az embertársaitól való elidegenüléssel: a személyi kapcsolatok eldologiasodásával. „Minden olyan viszony, amelyben az ember önmagához áll, csak abban a viszonyban valósul meg, fejeződik ki, amelyben az ember a többi emberhez áll.” (Marx, 1962:51) „A dolgok világának értékesedésével egyenes arányban nő az emberek világának értéktelenedése.” (Marx,

1962:45) Az elidegenedés tetőpontján megszűnik a valódi közösség, az áruviszony válik az egyetlen pseudo-közösséggé (Fehér-Heller, 2002).

Az emberek közötti személyes viszonyok a gazdaságban objektív viszonyokká válnak, ahol az emberek az áruk cseréjén keresztül érintkeznek egymással. „Az egyének társadalmi helyzetét, életszínvonalukat, szükségleteik kielégítését, szabadságukat, hatalmukat mind áruik értéke határozza meg. Az egyén képességei és szükségletei nem játszanak szerepet az értékelésben. Még a legemberibb sajátosságok is a pénznek, az áruk egyenértékének függvényévé válnak.” – fűzi tovább a marxi gondolatmenetet Marcuse (1982).

A fentiek összegzéséből tehát az következik, hogy a társadalmi munkamegosztás nem az egyéni tehetségek kibontakozását szolgálja, hanem a kapitalista áruterelés törvényeinek való megfelelést. Az ember tudatát teljes mértékben hatalmukba kerítik az anyagi termelés viszonyai, a munka terméke, az áru határozza meg az emberi aktivitás célját és természetét. „Azok az anyagok, amelyeknek az élet szolgálatában kellene állniuk, uralkodni kezdenek annak tartalma és célja felett” (Marcuse, 1982: 314) Vagyis a munka szabad és tudatos élettevékenységből létfenntartási eszközzé redukálódik.

Marx végső soron azt a következtetést vonja le, hogy amíg nem szüntetik meg a munka elidegenedett formáját, addig a haladás nem a boldogságot és a szabadságot fogja szolgálni, hanem pusztán technikai jellegű lesz, az ember és a természet feletti uralom mind racionálisabb módjait tárja fel. (Marcuse, 1982)

A munka elidegenedett formájának megszüntetését Marx a kommunizmusban, a társadalmi osztályok és osztálykonfliktusok megszűnése által képzeleli el, amely a legfejlettebb társadalmi formáció. Fontos ugyanakkor hozzátenni, hogy a kapitalizmusban kibontakozó technikai fejlődés a kommunizmusban a marxi elmélet szerint továbbra is folytatódik, míg a társadalom el nem éri a technicizáltság egy olyan fokát, ahol már lehetőség van a munka megszüntetésére.

A szervezetek kritikai analízise

A kritikai szervezetkutatásra jellemző, hogy erős általános társadalomelméleti háttér húzódik meg mögöttük, a kutatások elmélet-vezéreltek, számukra a társadalom- és szervezetelmélet között nem húzódik éles határ.

A kritikai kutatások mögötti fő motívum annak felismerése, hogy „az emberek és a természet eszközzé válnak a technikai jellegű problémamegoldás érdekében” (Alvesson-Deetz, 1998: 5), tehát a termelékenységi mutatók javítása minden más szemponttal szemben elsőbbséget élvez. A szervezetek így módon az eszközelvű gondolkodás érvényesítésének helyszíneivé válnak, s bár a human relations elméletek megjelenésével a hagyományos értékrend és az emberi szempontok ismét előtérbe kerülnek, ám ezek a megközelítések is strategizálódnak a szervezeti térben (Alvesson-Deetz, 1998), azaz a teljesítmény növelése érdekében kerülnek bevezetésre, az uralkodó logikát tehát nem törlik meg.

A szervezetekkel kapcsolatos kritikai kutatások egyrészt a szervezetekben kialakuló uralmi formák vizsgálatára, másrészt a szervezetek és a tágabb társadalmi környezet kölcsönhatásainak vizsgálatára irányulnak, melyek eltérő kutatói nézőpontot igényelnek. Az első esetben a szervezeteket belülről szemlélő kutató figyelme az eszközelvű gondolkodás által a gondolkodási sémák befagyasztására, a technokrácia, karrierizmus és a gazdasági növekedés elsőbrendűségéből fakadó torzulásokra irányul (Alvesson-Deetz, 1998). A külső álláspontra helyezkedő kutató a szervezetekre úgy tekint, mint a gazdasági alrendszer olyan önállósult formáira, amelyek meghatározzák az egyének közötti interakciók minőségét (Habermas, 2000), és a szélesebb társadalmi következményeket vizsgálja. A kritikai elmélet számos kutatási témát kínál, amelyek mindkét nézőpontból vizsgálhatók: például a racionalitás, a technokrácia és társadalmi tervezés, autonómia és kontroll, kommunikatív cselekvés, hatalom és ideológia, episztemológiai kérdések. (Alvesson et al. 2009)

A szervezetekben a kritikai kutatások kétfajta irányvonala alakult ki: az ideológiakritika és kommunikatív cselekvés. Jelen dolgozat mindkét alaptípushoz kapcsolódó elméletekre épít, s

azokat a későbbiekben részletesen tárgyalja, ezért most csak a főbb tematikus különbségek megnevezésére szorítkozom.

Az ideológiakritika marxi hagyományokon nyugszik: a munkások tőkés általi kizsákmányolásán és az elidegenedés-eldologiasodás problematikán. A szervezeti elemzések arra a kérdésre keresik a választ, hogy miért nem ismerik fel a dolgozók a kizsákmányolást, miért vall kudarcot a vezetők autonómiára törekvése, mit eredményez a szervezeti szocializáció totalitása, hogyan zajlik a kulturális-ideológiai ellenőrzés a szervezeti hierarchia minden szintjén, hogyan nyer teret a konformista nyomás, és hogyan szabványosítja az igények kielégítésének mikéntjét például a karrierizmus által. Négy téma ismétlődik alapvetően: a természetesnek láttatás, a vezetői érdekek egyetemessé tétele, az eszközelvű érvelés elsőbbsége, valamint a hegemonia (Alvesson-Deetz, 1998).

A kommunikatív cselekvés elmélete Habermas (1985/1981) eddig írott művei közül az egyik legjelentősebb, melyben leszűkíti a hagyományos ideológiakritika területét. Fő tézise, hogy a rendszer a hatalom és a pénz médiuma által gyarmatosítja az életvilágot, s ennek tapasztalható tünetei a társadalmi szinten jelentkező válságjelenségek. Habermas a kommunikatív cselekvésben rejlő racionalitáspotenciál felszínre hozásában látja a megoldást, és a jövőt illetően alapvetően optimista álláspontot képvisel, az ideológiakritika markáns képviselőivel – Adornoval, Horkheimerrel, Frommral és Marcuse-val szemben. A szervezeti elemzésben elméletét a szervezeti kommunikációs folyamatok torzulásait vizsgálatára lehet felhasználni.

Habermas társadalomelmélete

Jürgen Habermast a Frankfurter Iskola második generációjának tagjai között tartják számon, s az utolsó modern társadalomtudósként tekintenek rá (Burrell, 1994), hiszen munkásságával arra törekszik, hogy a demokrácia sérülékenységére hívja fel a figyelmet, és a modernista program megjavítását szorgalmazza az univerzális erkölcsi normák, értékek védelmének keresztül (Burrell, 1994; Clegg, 2003). Habermas egyszerre tölti be a filozófus és szociológus szerepét, mely elméleti munkásságának erejét és gyengeségeit is adja egyszerre (Burrell, 1994). Rendkívül bonyolult elméleti apparátusa mögött tulajdonképpen a következő egyszerű kérdések húzódnak meg:

Hogyan hozunk a cselekvésre vonatkozóan döntéseket egy olyan világban, ahol a tradicionális mítoszok mind erkölcsi, mind politikai értelemben elvesztették az erejüket, és ahol a konfliktus megoldására törekvő józanész diktálta megközelítéseket aláássák a piaci és adminisztratív struktúrák? Hogyan lehet megmenteni a demokráciát, ha egy fenntarthatatlan ideának tűnik? Hogyan teremtsük meg a demokratikus részvétel feltételeit a mindennapi életben? (Burrell, 1994)

Habermas munkássága megtermékenyítően hatott a szervezetelméletek területére is, különösen négy munkája gyakorolt nagy hatást: Megismerés és érdek, Modernizmus versus posztmodernizmus, A kommunikatív cselekvés elmélete, és a Filozófiai diskurzusok a moderniségről. (Burrell, 1994) Jelen esszé a harmadik műre, a Kommunikatív cselekvés elméletére épül, s annak szervezetelméleti adaptálását kísérel meg.

A rendszer és életvilág

Habermas (1985/1981) szerint a társadalomra kétféleképpen lehet tekinteni: egy belső, résztvevői szemszögből, melyből a társadalom mint életvilág jelenik meg; és egy külső, megfigyelői szemszögből, ahonnan a társadalom cselekvések rendszereként írható le. Habermas (1985/1981) amellet érvel, hogy ahhoz, hogy a modern társadalmi folyamatokat megértsük és elemezni tudjunk, azokat rendszer és életvilág egységeként kell elképzelnünk. A társadalomtudományos elemzésnek mindkét nézőpontból egyaránt kell vizsgáldnia, a rendszerelmélet (rendszer) és a megértő szociológia (életvilág) eszközeire egyaránt szükség van.

Az **életvilágot** Schütz és Luckmann (2000/1973) mint a tudomány előtti, az ember számára magától értetődő valóságot tekinti. „Mindennapi életvilágon azt a valóságterületet értjük, amelyet az ébren lévő és normális felnőtt ember a józan emberi értelem beállítódásában mint egyszerűen adottat készen talál.” (Schütz-Luckmann, 2000/1973:272) Habermas lényegében hasonló meghatározást ad, ám definíciójában az életvilág interszubsztivitására, a nyelvnek és a kultúrának az újratermelésében betöltött szerepére helyeződik a hangsúly: „...az életvilágot kulturálisan áthagyományozott és nyelvileg szervezett értelmezési minták készleteként gondolhatjuk el.” (Habermas, 1985/1981: 507)

Az életvilág szimbolikus szerkezeteinek újratermelése a kommunikatív cselekvés által megy végbe. „Kommunikatív cselekvésen – másfelől – szimbolikusan közvetített interakciót értek.” (Habermas, 1994a/1968) A kommunikatív cselekvés interszubsztíven elismert és nyelvileg közvetített normákhoz igazodik, melyek érvényessége a kölcsönös egyetértéstől függ. Így a cselekvés sikere vagy kudarca a társadalmi elfogadottságtól függ, másképpen szólva: a kommunikatív cselekvés célja a konszenzus.

Az életvilág szerkezeti összetevőinek megújítására való irányultság alapján három folyamatot különíthetünk el: a hagyomány és a kulturális tudás megújítását, a társadalmi integráció és szolidaritás megteremtését, és a személyes identitások kialakítását a szocializáció útján (1. táblázat).

1. táblázat: Az újratermelési folyamatok hozzájárulása az életvilág szerkezeti összetevőinek fenntartásához

Szerkezeti összetevők / Újratermelési folyamatok	Kultúra	Társadalom	Személyiség
Kulturális újratermelés	Konszenzus kialakítására alkalmas értelmezési sémák („érvényes tudás”)	Legitimációk	A nevelés szempontjából hatékony magatartásminták, nevelési célok
Társadalmi integráció	Erkölcsei és egyéb kötelezettségek	Legitim módon elrendezett személyközi kapcsolatok	Társadalmi hovatartozások
Szocializáció	Értelmezési teljesítmények	Normakonform cselekvések iránti motivációk	Interakciós képességek („személyes identitás”)

Forrás: Habermas, 1985/1981: 520

2. táblázat: A kölcsönös megértésre irányuló cselekvés újratermelési funkciói

Szerkezeti összetevők / Újratermelési folyamatok	Kultúra	Társadalom	Személyiség
Kulturális újratermelés	Áthagyományozás, bírálat, kulturális tudás elsajátítása	A legitimáció szempontjából hatékony tudás megújítása	A műveltség újratermelése

Társadalmi integráció	Az értékorientációk központi készletének immunizálása	Interszubjektíven elismert érvényességi igényeket követő cselekvések összehangolása	A társadalmi hovatartozás mintáinak újratermelése
Szocializáció	A kultúra elsajátítása	Értékek internalizálása	Az identitás kialakítása

Forrás: Habermas, 2000/1981: 522

A kulturális újratermelés az érvényes tudás koherenciáját biztosítja az életben való eligazodáshoz és a kölcsönös megértéshez szükséges értelmezési sémák megteremtésével. Ha az áthagyományozódás folyamatossága zavartalan, akkor a résztvevők rendelkeznek a tájékozódáshoz szükséges racionális tudással, ellenkező esetben értelmi kiüresedés következik be: a résztvevők kulturális tudáskészlete irracionálissá válik, a hagyományok és szimbólumok jelentésvilága nem hozzáférhető, a társadalmilag elfogadott normák megkérdőjeleződnek, s ennek megfelelően az érvényben levő nevelési elvek is. Ekkor az új helyzetek felmerülésekor a résztvevők nem tudják használni az érvényben levő értelmezési sémáikat. Az értelem erőforrása kimerül.

A társadalmi újratermelés megteremti a legitim személyközi viszonyokat, és ezzel a cselekvések legitim módon szabályozott összehangolását. Meghatározza, hogy milyen erkölcsi kötelezettségei vannak az egyének, milyen elvárások támaszthatók vele szemben. S végül mindezek eredményeként állandósítja a társadalmi hovatartozásokat: a különböző társadalmi csoportok közötti legitim viszonyok kialakítása és az eltérő kötelezettségek révén. A csoportidentitások stabilitása pedig a résztvevők szolidaritásán, azaz összetartásán mérhető le. Az újratermelés zavarok anómiát eredményeznek: a társadalom tagjai nem tesznek eleget kötelezettségeiknek, mert a kölcsönös megértés iránti igényüket nem tudják fedezni a legitim szabályozók tárházából, a csoporthoz tartozás érzése és a kulturális azonosságtudat gyengül. A személyiség szintjén az elidegenedés tünetei jelentkeznek, kialakul a társadalmi én szemben a „valódi” énnel, a társadalmi elvárásoknak megfelelő viselkedés nincs összhangban a személyes meggyőződéssel, s így a kommunikatív cselekvés eredményeként csak látszatkonszenzus jöhet létre. Mindezek a jelenségek az életvilág szolidaritást teremtő erőforrásának kimerülésére utalnak.

A szocializáció az egyéni élettörténetek és a közösségi életformák összehangolását, s így a személyes identitás kialakulását biztosítja. Ennek során az egyén szert tesz az interakciós képességekre, melyek a kommunikatív cselekvésben való részvételét lehetővé teszik, illetve birtokába jut annak az érvényes tudásnak, amely a kulturálisan áthagyományozott sémák értelmezésében segíti. S végül a szocializáció során alakulnak ki a normakonform cselekvések iránti motivációk. A folyamat eredményessége az egyének felelősségteljeségén és elszámoltathatóságán mérhető le, hiszen a cselekvési helyzetek közösen meghatározottak, és így az egyén tisztában van tettei következményeivel. Az újratermelési folyamatban mutatkozó zavarok esetén a személyiség szintjén pszichopatológias tünetek jelentkeznek, ekkor az egyén elszámoltathatósága lehetetlenné válik. A társadalom szintjén ez a normák betartására irányuló motiváció megszűnésében nyilvánul meg, illetve a kulturális hagyományok megszakadásában mutatkozik meg. Az egyéni képességek nem elegendőek ahhoz, hogy a résztvevők fenntarthassák a cselekvési helyzetek interszubjektív érvényét, és ezért különféle *elhárító stratégiákhoz* folyamodnak, amelyek szükségtelenné teszik a kölcsönös egyetértést, konszenzus helyett csupán kompromisszumra törekszenek. Ez személytelen szabályozó mechanizmusok bevezetése segítségével lehetséges, amelyek szükségtelenné teszik a cselekvési helyzetek megvitatását.

A **rendszer** ezzel szemben a célracionális tevékenységek terepe: a gazdasági, politikai és adminisztratív folyamatokat foglalja magában, melyek személytelen koordinációs mechanizmusként végzik el a cselekvések összehangolását.

„Munkán illetőleg célracionális cselekvésen vagy instrumentális cselekvést, vagy racionális választást, vagy a kettő kombinációját értem.” (Habermas, 1994a/1968: 23) Az instrumentális cselekvés adott cél(ok)hoz keresi meg az optimális eszközkombinációt, technikai szabályokhoz alkalmazkodik, empirikus tudáson alapszik – kísérleti úton tesztelt, helyesnek bizonyult eljárásokat alkalmaz –, és módszere az indukció (Habermas 1994a/1968). A racionális választás során érték- vagy preferenciarendszerek és általános maximák alapján különböző viselkedési alternatívák, stratégiák között választ az egyén. Módszere a dedukció, alapja az analitikus tudás: a viselkedési alternatívák helyes elemzésétől függ a siker. A célracionális cselekvés során olyan készségeket, kompetenciákat sajátíthat el az egyén, amelyek később segítségére lehetnek a problémamegoldásban.

Későbbi művében, a Kommunikatív cselekvés elméletében (Habermas, 1985/1981) a célracionális cselekvés meghatározó jellegét a sikerorientáltságban látja. A racionális választás helyett stratégiai cselekvésről beszél, amelyet társadalmi irányultsága különböztet meg az instrumentális cselekvéstől: a siker mércéje a másik kommunikációs résztvevő befolyásolásának hatékonysága, amely a „racionális ellenjátékos” döntései alapján értékelhető.

Az eszközelvű gondolkodásnak nem része a célok konstruálása, megkérdőjelezése és felülbírálása, csupán a sorba rendezése, hiszen a célokat adottnak tételezi. Általában erre vonatkozóan fogalmazódik meg kritika, hiszen a célok adottnak tételezése egyrészt teret enged a manipulációnak, másrészt a fejlődési utat a technika útjával azonosítja (Alvesson–Deetz, 1998). A célracionális tehát a cselekvést egyfelől csupán az individualitás talaján értelmezi, másfelől pedig a cselekvést morálisan semleges tartományba helyezi. Ezért is fontos a társadalmi folyamatok vizsgálatokor és értékelésekor a fentebb bemutatott kommunikatív racionalitás alternatív fogalmának használata, hiszen ennek segítségével teljesebben ragadható meg az „ésszerűség” – s talán itt az angol kifejezőbb: „commonsense” – tartománya.

A társadalmi evolúció során a rendszermechanizmusok leválnak az életvilág szerkezetéről. Ez a folyamat a rendszermechanizmusok két típusa: a csere és a hatalom mechanizmusain keresztül megy végbe – azaz a piaci mechanizmus és bürokratizálódás életvilágtól független folyamatain keresztül. (Habermas, 1985/1981)

A modern társadalmak szerkezetét meghatározó irányító médium a pénz. A pénz irányító médiummá válásának hatására a cserében a naturálgazdasági javak forgalmát az áruforgalom váltja fel, ahol a javak használati értéke helyett a csereértékük meghatározó. Az áttörést a kapitalista gazdaság kibontakozása hozza, ami megalapozza az államapparátusnak a gazdasági alrendszerrel való függésbe kerülését. A pénz intézményesülésével az állam tekintélye relativizálódik: a bérmunka és az adóállam megjelenése a hatalom pénzhez való asszimilálódását jelzi (Habermas, 1985/1981).

A modern társadalmakban az életvilág racionalizációjával, illetve ezzel párhuzamosan a rendszer és életvilág szétválásával lehetővé vált, hogy a rendszer kolonizálja az életvilágot – mely tétel az eldologiasodás problémakörének újrafogalmazása. Az életvilág gyarmatosítása olyan módon történik, hogy a célracionális cselekvés átveszi a kommunikatív cselekvés funkcióit az életvilág újratermelésében. A modern társadalmakban a rendszerintegráció a társadalmi integráció formáiba nyúl bele. A funkcionális összefüggések rejtve maradnak ugyan, de az életvilágra instrumentalizáló hatásuk van: a rendszerszerű kényszerek szubjektív észrevétlensége az objektíve hamis tudat jellegét ölti. Ez azt jelenti, hogy a rendszerhatások szerkezetükben változtatják meg a társadalmilag integrált csoportok cselekvés-összefüggéseit. A rendszer életvilágban való lehorgonyozása úgy történik, hogy a résztvevők számára előre meghatározottak az objektív, a társadalmi és a szubjektív világok közötti összefüggések. A gyarmatosítás végül az életvilág működési folyamatainak patológiáihoz

vezet (2. táblázat), és ennek tüneteként különböző válságjelenségek lépnek fel a társadalomban: társadalmi egyenlőtlenség, kizsákmányolás, jogilag leplezett elnyomás. A társadalmi integráció megbomlása azonban nem csak az életvilág szintjén, hanem a rendszer szintjén is problémákhoz vezet: az életvilág gyarmatosítása „visszaüt” a rendszerre is. (Habermas, 1985/1981)

3. táblázat: Az újratermelési zavarokat, patológiákat kísérő válságjelenségek

Szerkezeti összetevők A zavarok megnyilvánulási terei	Kultúra	Társadalom	Személyiség	Értékelő dimenzió
Kulturális újratermelés	Értelemvesztés	Legitimáció-megvonás	Orientációs és nevelési válság	A tudás racionalitása
Társadalmi integráció	A kollektív azonosság elbizonytalanodása	Anómia	Elidegenedés	A hozzátartozók szolidaritása
Szocializáció	A hagyomány megszakadása	A motiváció megvonása	Pszichopatológiák	A személy elszámoltathatósága

Forrás: Habermas, 1985/1981: 52

A továbbiakban a rendszer és életvilág találkozását a szervezeti térben kívánom vizsgálni, hiszen napjaink fejlett országaiban a társadalmi élet egyre jelentősebb része zajlik a szervezetek világában. Jelen kutatás relevanciáját leginkább empirikus természete támasztja alá, hiszen a kritikai elmélet (és maga Habermas is) kevésbé volt érdekelt az empirikus kutatásban (Duberley és Johnson 2009). Ennek következtében kevés empirikus munka született, amely Habermas társadalomelméletére épül, így jelen munka hiánypótló ebben a tekintetben. Tudomásom szerint eddig mindössze egy olyan tudományos projekt zajlott a CMS területén, amely a Habermas kolonizációs elméletét használta, amelyet Philip Hancock és Melissa Tyler vezetett (Hancock és Tyler 2004, Hancock és Tyler 2008), az alábbiakban röviden az ő kutatási projektjüket ismertetem.

A szerzőpáros figyelme elsősorban nem a szervezetekre irányul, hanem magára a menedzsmentre, mint univerzális szervező elvre, amely magában hordozza a Habermas által definiált két irányító médium, a pénz és a hatalom koordinációs erejét egyaránt. A menedzsment tehát a rendszer fenntartásához járul hozzá. Kutatásukban a menedzsmentnek mindennapi életre, azaz az életvilágra gyakorolt hatását vizsgálják, vagyis érdeklődésük középpontjában a gyarmatosítás folyamata áll. E jelenség operacionalizálása meglehetősen nehéz feladat, ezért érdeklődésüket elsősorban egy specifikus jelenségre irányítják: a menedzsment nyelvezetének megjelenésére az életstílus magazinokban illetve ezen magazinoknak a hétköznapi életre gyakorolt hatására (fókuszcsoportos beszélgetések alapján).

A kutatási koncepció mögött annak a jelenségnek a megfigyelése áll, hogy a modern társadalmakban jellemző egy befektetés-orientáltság az élet felé (Hancock és Tyler 2004), a mindennapi tevékenységek felé: menedzselni kell önmagunkat, és törekedni a siker felé – nem csupán a karrierben, de a magánéletben is. Az ön-menedzsment, személyes irányítás, tökéletességre való törekvés mögött az a teljesítmény-elv húzódik meg mozgatórugóként, amelynek bírálata a CMS középpontjában áll.

A szerzők ezzel a hétköznapi menedzsmentjével – amely tervszerű, hatékony és instrumentálisan racionális cselekvést igényel – szemben a mindennapi élet spontaneitására, játékosságára, szenzitivitására, informális természetére, heterogenitására és relatív szabadságára hívják fel a figyelmet. A menedzsment nyelvezet és teljesítmény imperatívuszok elterjedésével az a probléma, hogy sokkal inkább monologikus természetűek, semmint dialogikus, mely utóbbi az életvilágra jellemző. A szerzők konceptualizációja alapján a menedzsment egy tömeges terjesztett kulturális technológia, amelynek keresleti bázisa és egyben kínálata is a pszeudo-racionalitás egy formája. (Hancock és Tyler 2004)

A kutatási eredmények alapján elmondható, hogy a legtöbb válaszadó tisztában volt azzal, hogy milyen mértékben menedzsel a hétköznapijait, és képes reflektálni a jelenségre. A menedzsment jelentése legtöbbször strukturálás, időmenedzsment és a kontroll tevékenységével fonódott össze. Az életstílus magazinok által nyújtott életvezetési tanácsok, önmenedzselési technikák hatását többféleképpen értékelték a megkérdezettek. Voltak kifejezetten negatív hangok, akik csalódottak voltak amiatt, hogy már a hétköznapijait is menedzsment imperatívuszok határozzák meg, és zavarta őket az, hogy nehezen tudták gondolataikat a menedzsment terminológián kívül megfogalmazni – mely a gyarmatosítás egyik tipikus tünete. Voltak, akik inkább pozitívan szemlélték a jelenséget, hogy a menedzsmentet potenciális erőforrásként tekintették, amely tulajdonképpen egy keretet kínál az én kiteljesedéséhez. (Hancock és Tyler 2004)

Az életvilág imitáció elmélete

Habermas (1985/1981) a szervezeteknek a társadalomban betöltött szerepéről a következőképp vélekedik. A gazdasági alrendszeren belül létrejönnek az államtól független szervezetek formái: a vállalatok, melyek lehetővé teszik a munkamegosztás nagyobb hatékonysággal való megszervezését. A szervezeti tagság hasonló logikán alapul, mint az állampolgárság: az egyén szabad akaratából csatlakozik valamely szervezethez, melynek feltétele a szervezet által meghatározott viselkedési elvárások elfogadása. Ezt testesíti meg a szerződés, mely a polgári magánjog szabályai alapján köttetik, és ahol a felek közötti kölcsönös megértés kialakulása a formális jog által biztosított kereteknek rendelődik alá. Ily módon a szervezetek függetleníteni tudják magukat a kommunikatív módon strukturált életvilágbeli összefüggésektől (Habermas, 1985/1981). Mivel nincs szükség az egyének közötti kölcsönös egyetértés kommunikatív módon való megteremtésére, hiszen azt a formális jog biztosítja, ezért az egyének közötti konfliktus lehetősége is minimálisra csökken, az egyéni értékorientációk semlegesek a szervezet működése szempontjából. "A szervezetek autonómiája abból fakad, hogy semlegesként határolódnak el az életvilág szimbolikus szerkezeteitől, ezáltal sajátos módon közömbösek lesznek a kultúrával, társadalommal és személyiséggel szemben." (Habermas 1985/1981: 229)

Ez az állítás azonban a human relations mozgalom megjelenése óta nyilvánvalóan nem állja meg a helyét, hisz a modern HRM gyakorlatok éppen a szervezeti kultúra, az emberi kapcsolatok és a személyiség megismerését és formálását tűzték ki célul. A motiváció, a leadership, a csoportdinamika, a szervezeti kultúra, a szocializáció irodalma mind-mind arra hívják fel a figyelmet, hogy e tényezők milyen nagy jelentőséggel bírnak a vállalat életében. Különösen a HRM harvardi iskolája által képviselt „soft” irányzat megjelenése óta terjedtek el a humanisztikus alapokon nyugvó HRM gyakorlatok, melyek a munkavállalót a vállalati értékteremtés és versenyelőny kulcstényezőjének tekintik, s a személyiség fejlesztését, a munkavállaló magas elkötelezettségét és motiváltságát emelik középpontba (Legge, 2006).

Hogyan értékelhetők és magyarázhatók tehát a munka humanizálására tett kísérletek a habermasi társadalomelmélet tükrében? Megdönti-e az elméletet a HRM soft irányzatainak megjelenése, vagy feloldható a fent bemutatott ellentmondás az elmélet keretein belül? E kérdések megválaszolásában segít, ha megvizsgáljuk a human relations mozgalmak létrejöttének körülményeit, illetve a HRM irodalomban megjelenő legújabb elméletek célkitűzéseit – mint pl. az autonóm munkacsoportok vagy az empowerment.

Először nézzük meg a HR mozgalom keletkezési körülményeit. Kieser (1995) azt állítja, hogy a Hawthorne-kísérletek nem jelentenek többet, mint egy már létező gyakorlat tudományos legitimációját. Bemutatja, hogy hogyan jelentek meg már 1870 körül, majd a 20-as években is olyan gondolatok, amelyek az emberi kapcsolatok javításában látták a megoldást a kor munkaerőpiaci problémáira: fluktuáció, munkaerő-kínálat csökkenés, hatékonyság csökkenés. Ha tüzetesen megvizsgáljuk azokat a korabeli nyilatkozatokat, melyeket Kieser (2002/1995) az olvasó elé tár, azt fogjuk látni, hogy az imént felsorolt rendszer szinten jelentkező anomáliákat az elkötelezettség csökkenésére, az ember munkától és embertársaitól való elidegenedésére és az ember eszközként való kezelésére vezetik vissza. Egy korabeli német vállalkozó így ír például: „... az ember nem egy darab fa vagy vas, és nem is ökör vagy szamar, aki csupán akármilyen szekér elé fogható, mindenkinek van szíve és lelke...” (Brunner, 1872, In: Kieser, 2002/1995:127). Ebben az idézetben az a Habermas (1994b/1973) és a kritikai menedzsment (Alvesson-Deetz, 1998) által is bírált jelenség fogalmazódik meg, mely szerint a természet és az ember eszközzé vált a tudományotechnológiai fejlődés során (Habermas, 1994b/1973). Ugyanakkor itt csupán az ideológiának egy része problematizálódik, nevezetesen az, hogy az eszközelvűség alól az embert felszabadítsuk. Az indok pedig, ami miatt a helyzetet változtatni kell, stratégiai: „Munkásaink elégedettsége a mi jól felfogott érdekünk.”

Később, a 30-as években megfogalmazódik az az óhaj is, hogy „a személyiség és a tömeg közösségét” – vagy más szavakkal a személyiség és a társadalmi én egységét – helyreállítsák, s azt konfliktusmentessé tegyék. S hogy milyen eszközökkel képzelik el ezt? Például így: „A vezetés (...) a viszonyokat eleve úgy alakítja ki, hogy a vezető és a vezetett közötti függést a vezetett személy egyáltalán ne érezze nyomásnak, és egyáltalán ne forduljon kívánságaival a vezetőhöz. Figyeljék meg, így csinálják ezt az okos és bölcs szülők is gyermekeikkel.” (Horneffer, 1922, In: Kieser, 2002/1995:129) A vezetés számára megfogalmazott ajánlásokon túl pedig javasolják a szociális titkár funkciójának létrehozását, melynek betöltőjével szembeni elvárások nagyban hasonlóak azokkal az elvárásokkal, melyet egy „jó” HR-essel szemben megfogalmazódnak. „Jó, ha ez a személy nem hajlamos hiszékenységre és túlzott emberbaráti szeretetre, sem nem tagja a szakszervezetnek, célszerű felfogással, valamint rugalmas, alkalmazkodó jellemmel és imponáló, szuggesztív képességgel kell rendelkeznie.” (Winschuh, 1923, In: Kieser, 2002/1995: 129) Megjelennek továbbá olyan javaslatok is, mint a munka tartalmának gazdagítása, csoportos gyártás, decentralizáció – melyek mind a későbbi HRM megoldások előfutárainak tekinthetők.

Számunkra ez a történet azért érdekes, hogy megértsük, hogy és miért fordul az érdeklődés az ipari termelésben a munkás személye felé, s társas kapcsolatai felé. A habermasi elmélet segítségével úgy is értelmezhetjük e folyamatot, hogy a munka humanizálása, és az erre épülő humán erőforrás menedzsment tudománya válasz egyfelől a hatékonyság csökkenésére – mely a rendszerszerű koordinációban jelentkező probléma –, másfelől pedig az életvilág válságjelenségeire (elidegenedés, motivációvesztés, anomia). A konfliktus azonban osztálykonfliktusként, munkaadók és munkavállalók konfliktusaként tematizálódik, s nem a kapitalista társadalmi berendezkedés immanens problémájaként. A megoldási javaslat is ennek a konfliktusnak a kisimítására irányul, mely ugyancsak „az uralkodó osztály” érdeke. A kisimítás lényege, módszere pedig többnyire a manipuláció, vagy a paternalizmus, mégpedig a vállalati hatékonyság növelése érdekében. A taylori munkaszervezési elvekkel szemben megfogalmazott kritikákat tehát nem valamiféle „emberbarátság” utáni nosztalgia ihlette, hanem gyakorlati alkalmazásának sikertelensége, s az életvilágbeli problémák által (is) generált rendszerproblémák. Az ekkor megfogalmazódó megoldási javaslatokat pedig a tudományág későbbi fejlődése során finomították.

Másodszor pedig nézzük meg, hogy milyen célkitűzéseket fogalmaznak meg napjaink HRM megoldásai, nem foglalkozván a terület professzionalizálásának és legitimáció nyeresének történetével (személyzeti funkcióból stratégiai szerep). Legge (2006) a stratégiai HRM két iskoláját mutatja be: a haszonelvű instrumentalista, vagyis a hard modellt; és a fejlesztői

humanista, vagyis a soft modellt. Jelen elemzés szempontjából az első iskola nem érdekes, hiszen az megfelel a korábbiakban megfogalmazott habermasi állításnak, mely szerint a szervezetekben csupán rendszerszerű koordináció valósul meg. A második – human relations mozgalmak nyomdokain haladó – soft iskola viszont sokkal lényegesebb lesz a mondanivaló szempontjából. A hard irányzattal szemben a munkavállalóra nem csupán mint költségtényezőre tekint, melyet a taylori örökség szerint maximálisan ki kell használni, hanem mint egy értékes vagyontárgyra, eszközre (valued asset), mely proaktív módon maga is képes alakítani a vállalati értékteremtő folyamatokat. Abban viszont közös a két irányzat, hogy mindkettő az üzleti és HRM célok integrációjának szükségességét hangsúlyozza.

A HRM soft modellje a következő politikákat foglalja magában: kompetencia alapú toborzás és kiválasztás, kommunikációs csatornák kiterjedt használata, csapatmunka, személyzetfejlesztés, tudásmenedzsment, empowerment, a teljesítményértékelés hozzákapcsolása a kontingens jutalomrendszerhez. Mindezek alkalmazásának háttérében pedig a magas elkötelezettség és a magas teljesítményű munkavégzési rendszerek állnak (Legge, 2006). Az irányzat célja lényegében a munkavállalóval való konszenzus és a munkavállaló feletti kontroll egyidejű elérése a fent felsorolt policyk segítségével, miközben az üzleti stratégiai célokhoz való illeszkedés is megvalósul.

A korábbi megoldások esetében (20-as évek) láttuk, hogy a konszenzust manipulációval kívánták elérni, amely egyértelműen stratégiai cselekvés. A modern HRM technikák esetében azonban nem ilyen egyszerű a képlet. Ha vetünk egy pillantást a bemutatott 1. számú táblázatra, látjuk, hogy a szervezeti kultúra fejlesztés, a szervezeti értékek internalizálását célzó programok, a szocializációs programok, a képzés-fejlesztés, a teljesítmény-értékelés által közvetített viselkedési normák az életvilág újratermelési folyamataival egyeznek meg. Azonban míg az életvilág újratermelése ideális esetben egyenlő résztvevők közötti kommunikatív cselekvésen keresztül, spontán módon zajlik, mely mögött egyetlen cél: a kölcsönös megértés húzódik meg, addig a szervezet HR folyamatai mögött az üzleti stratégia céljai húzódnak meg, és a kölcsönös megértés, azaz a konszenzus legitimációs alapját a szervezeti hatékonysághoz való hozzájárulás jelenti. Ráadásul a kommunikációban résztvevő felek egyenrangúsága megkérdőjelezhető, hiszen például a szervezeti értékek ritkán tehetők reflexívvé. De ennél mélyebb kritika is adható az önellenőrzés és önfegyelmezés mechanizmusainak bekapcsolásával (lásd bővebben: Knights – Willmott, 2007).

Felvetésem szerint tehát a soft irányzat HRM technikái egy szervezeti kereteken belül megvalósuló életvilág-imitációként értelmezhetők, hiszen a kommunikatív cselekvéshez hasonló funkciót töltenek be a társas interakciókban. Ezek a gyakorlatok azonban stratégiai jellegűek, amely már a célracionális logika érvényesülését jelenti. A HRM soft modelljének törekvései központi célként a szervezeti hatékonyságot és eredményességet követik, vagyis tulajdonképpen arra irányulnak, hogy megteremtsék a szervezeti életvilág rendszerszerű koordinálását. Ez azt jelenti, hogy az életvilág újratermelési folyamataihoz hasonló folyamatokat generálnak a szervezetben, s ezáltal a torzítatlan kommunikatív cselekvés látszatát keltik. A kommunikatív cselekvés újratermelési funkcióját imitálják, de a rendszerérdekek mentén, azaz maga az újratermelés kap funkcionális helyiértéket. Az életvilág-imitáció tulajdonképpen nem más, mint az életvilág gyarmatosításának szervezeti kereteken belül való megvalósulása, mely azáltal megy végbe, hogy a célracionális cselekvés formái a kommunikatív cselekvés álcáját öltik, s így módon az adott lehetségesként, a kompromisszum konszenzusként, a kényszerűség szabadságként tűnik fel. Ez az imitált-életvilág pedig nem spontán módon, a kommunikatív cselekvés útján termelődik újra, hanem irányítottan, stratégiai cselekvés – azaz humán erőforrás menedzsment technikák alkalmazása révén.

Fókuszban a céges karácsonyi partik

Rendkívül nehéz feladat a HRM életvilágra gyakorolt kolonizáló hatását operacionalizálni, mindazonáltal ebben a dolgozatban kísérletet teszek rá. Ehhez mindenekelőtt célszerű egy jól

körülhatárolható HR funkciót, HR tevékenység találni, melynek hatásait aztán a habermasi társadalomelmélet nyújtotta keretek között vizsgálhatom. Választásom a HR részleg által szervezett karácsonyi partik elemzésére esett.

Választásomat elsősorban a karácsony jelentésének a modern kapitalista és konzumerista társadalomban való átértelmeződése indokolta, amely a karácsonyt önmagában is izgalmas kutatási témává teszi. A karácsonyt – és most csupán saját tapasztalataimat, általános hétköznapi tudásomat, tehát előfeltevésimet fogalom össze – általában családi körben szoktuk ünnepelni, és ennek a közös ünneplésnek a beemelése a szervezeti közegbe egyértelműen problematizálja a munka és magánélet, a rendszer és életvilág közötti határvonalakat. Hiszen a karácsony egy életvilágbeli jelenség, mely kulturális tartalmakkal bír, hagyományon alapul, normákat közvetít, reprezentálja és alakítja a társas viszonyokat, hatással van a szociális identitásra.

A céges karácsonyi partik elemzése tudományos szempontból is jelentőséggel bír, tudomásom szerint eddig csupán egyetlen kutatás készült a témában (Rosen 1988), több mint húsz évvel ezelőtt. Kutatásom azonban egyedülálló lesz abban a tekintetben, hogy a habermasi gyarmatosítás elméletet még senki nem alkalmazta sem a humán erőforrás menedzsment, sem a céges karácsonyi partik elemzésére. Az alábbiakban röviden összefoglalom Rosen (1988) vonatkozó kutatásának tanulságait.

Rosen (1988) a karácsonyi partira úgy tekintett, mint társas drámára vagy rituáléra, és elemzése háttérül a társas konstrukcionizmus elméletét használta. Ebben az elméleti keretben a társas interakciók a szervezeti rend fenntartását szolgálják, azaz a bürokratikus rend racionalizációját, a hierarchikus szerepek, bér- és presztízskülönbségek semlegesítését. A szerző résztvevő megfigyelést végzett egy amerikai reklámcégnél közel egy éven keresztül, s ebben az időszakban gyűjtött adatokat a karácsonyi partiról is. Adatelemzéshez etnográfiai módszereket használt. Bár a kritikai elméletre semmiféle utalást nem tesz Rosen (1988), az általa nyújtott elemzés részben mégis tekinthető kritikainak, hiszen tanulmányában hosszan elemzi azt, hogy a karácsonyi parti a maga látszólagos informális jellegével, családi hangulatával hogyan járul hozzá fennálló hatalmi viszonyok és bürokratikus rend megerősítéséhez és tárgyiasításához (ráadásul ezt a kifejezetten marxista terminológiát is gyakran használja).

Saját kutatásomban elméleti keretként a Habermas (1985) által megalkotott táblázatokat az életvilág strukturális újratermeléséről kívánom felhasználni. Arra vagyok kíváncsi, hogy a céges karácsonyi partik hogyan rajzolják újra az életvilág szerkezeti összetevőit, milyen új kulturális, normatív és személyes identitásra vonatkozó tartalmakkal töltik fel azt. Arra is kíváncsi vagyok, hogy a karácsonyi partik által generált jelentésváltozás okoz-e patológus tüneteket az életvilág működésében, felsejlik-e a rendszerérdek az új kulturális tartalmak mögött. Rosen (1988) kutatása alapján joggal sejthetem, hogy a válasz igen lesz, a kérdés az, hogy milyen zavarokat okoz az életvilág működésében – tehát a kutatás célja nem az igazolás, hanem a hogyanok megmutatása. Céлом azonosítani azokat az eszközöket, amelyek a karácsonyi partikon megjelennek, és alakítják az életvilág szerkezeti összetevőit; továbbá feltárni az ambivalenciákat, feszülteségeket, melyeket a karácsonyi partin való részvétel generál.

Kutatási kérdésem tehát: Mi a szerepe a HR részleg által szervezett karácsonyi partiknak az életvilág szerkezeti összetevőinek újratermelésében, és mi a szerepe a rendszer újratermelésében? Hogyan kapcsolódik össze ez a két folyamat?

Kutatási módszer

A kutatási téma és a kutatási kérdés természetéből adódik, hogy kutatásom kvalitatív módszertant fogok használni. Az általam vizsgálni kívánt jelenségek az életvilág mindennapi cselekvéseinek világába tartoznak, s a társadalomtudományokban konszenzus uralkodik arról, hogy az életvilágban zajló folyamatok vizsgálata a megértő szociológia eszközeivel lehetséges. Ráadásul a kritikai szervezetkutatások többnyire kvalitatív kutatómódszertani

eszközöket használnak (Denzin-Lincoln 2005). A kvalitatív eszközök használatát nem csak a konvenció indokolja, hanem egyrészt az, hogy a kutatás tárgyát a szervezetek hétköznapi világához kötődő személyes élmények és kognitív folyamatok jelentik, melyek csak ezen módszerekkel hozzáférhetőek, másrészt pedig a kutatás feltáró jellege és az elméletépítés szándéka (szemben az elmélet teszteléssel). Ahogy Habermas megjegyzi, az elmúlt dolgok és a pusztá gondolkodás szférája csupán kvalitatív eszközökkel tárhatóak fel.

A kritikai és a kvalitatív hagyományban közös vonás a cselekvés szintjének hozzákapcsolása a szélesebb társadalmi, gazdasági és történelmi kontextushoz, és annak elkerülése, hogy a kulturálisan osztott jelentéstartalmak eltorzítsák a kutató értelmezését (Alvesson–Skoldberg, 2000). Ezért egy kvalitatív kutatás megkezdése előtt a legfontosabb az előfeltevések rögzítése és explicitté tétele, illetve a folyamatos önreflexió a kutatás közben, melynek az első lépéseit már meg is tettem. Ahhoz, hogy a céges karácsonyi partik terjedésével a karácsonyhoz kapcsolódó jelentésvilágban bekövetkezett változásokat értékelni és értelmezni tudjam, fontos bevezető kérdés lesz majd az interjúalanyaim felé, hogy mit jelent számukra a karácsony, és ez a jelentés hogyan változott az évek során. Reményeim szerint az eredményeket képes leszek majd a Habermasi elméleti keretben értelmezni, ami azt jelenti, hogy a karácsonynak az életvilág újratermelési folyamataiban betöltött szerepére leszek kíváncsi: milyen értékeket hordoz, milyen legitim társas viszonyokat erősít meg, stb. Az alábbi táblázatban összefoglaltam a saját értelmezésemet a hagyományos karácsonyi rituáléről. Ezek az én kutatói előfeltevéseim, azonban jó példát adnak arra, hogy milyen módon szeretném strukturálni az eredményeket a kutatás végén. Az alábbi táblázatból az is kitűnik, hogy a kutató karácsonyról alkotott jelentésvilága erőteljesen beágyazódott a katolikus vallás hagyományaiba.

Szerkezeti összetevők	Kultúra	Társadalom	Személyiség
Újratermelési folyamatok			
Kulturális újratermelés	<p>Konszenzus kialakítására alkalmas értelmezési sémák („érvényes tudás”) <i>A Karácsony Jézus születésének ünnepe. A Kisjézus ajándék a világnak, jelképesen ajándékot hoz a gyerekeknek/felnőtteknek. A szeretet ünnepe, önzetlenül odaadjuk magunkat a másik embernek, ahogyan Jézus tette az emberiséggel. Az érvényes tudást a Bibliában találjuk.</i></p>	<p>Legitimációk (forrása) <i>(1) A keresztény vallás és egyház, Biblia (2) Államilag kiadott szabadnap, de nem állami ünnep. (3) Szokások, emlékezet, történetek</i></p>	<p>A nevelés szempontjából hatékony magatartásminták, nevelési célok <i>Karácsonyi szerepek (1) Ajándékozd meg a szeretteid önzetlenül. (2) Bánd meg a bűneid, menj templomba. (3) Legyél jó, kedves, legalább ilyenkor. (4) Legyél a családdal, pihenj, ünnepelj.</i></p>
Társadalmi integráció	<p>Erkölcsei és egyéb kötelezettségek <i>Ajándékozás, karácsonyfa, családdal levés, szolidaritás,</i></p>	<p>Legitim módon elrendezett személyközi kapcsolatok <i>(1) Isten > ember, paternalisztikus viszony</i></p>	<p>Társadalmi hovatartozások <i>Kivel ünnepeltek? Milyen családnak vagyok a része?</i></p>

	<i>adakozás, szeretet</i>	(2) <i>Családtagok viszonya: szeretet</i> (3) <i>Egyház > ember</i> <i>Egyház a tágabb család – felebaráti szeretet.</i>	(1) <i>Családhoz tartozás.</i> (2) <i>Egyházhoz tartozás.</i>
Szocializáció	Értelmezési teljesítmények <i>Hogyan tanulják meg az emberek, hogy mi a karácsony, és mit kell ilyenkor csinálni?</i> <i>Rendelkeznek-e az érvényes tudással?</i> <i>Fragmentált-e ez a tudás? Ki van kizárva ebből a tudásból?</i> <i>Mindenki, aki nem része a kereszténységnek.</i>	Normakonform cselekvések iránti motivációk <i>Akarnak-e karácsonyt ünnepelni? Akarnak-e ajándékozni, szeretni, kedvesnek lenni?</i>	Interakciós képességek („személyes identitás”) <i>Ki vagyok én a karácsonyban?</i> <i>Érvényesek-e rám a karácsonyi szokások, hiszek-e bennünk?</i> <i>Milyen szerepeket veszek fel?</i> <i>Az én „karácsonyaim” története</i>

A kritikai elmélet által inspirált kutatásoknak két fő irányvonala van: a kritikai etnográfia, és a kritikai-emancipatorikus akciókutatás (Duberley–Johnson, 2009). Ehhez a kutatási témához inkább a kritikai etnográfia illeszkedik, követve a Rosen (1988) által kitaposott utat, hiszen ő is etnográfiai módszert használt. Az, hogy konkrétan milyen módon fogok adatokat gyűjteni, nagymértékben függ attól, hogy milyen lehetőségek állnak majd rendelkezésemre az adott szervezetnél. Az ideális adatgyűjtési módszer a résztvevő megfigyelés lenne, félig strukturált interjúkkal kiegészítve a karácsonyi parti után. Az ideális szervezettel szemben csupán egyetlen fontos elvárásom van, hogy legyen HR részleg által szervezett karácsony.

Az adatelemzés során az Alvesson és Sköldberg (2000) által javasolt reflexív módszertan fogom követni, amely a háromszoros hermeneutikán alapul. A dialektikus megközelítés miatt az egész kutatási folyamat dichotomikus természetűvé válik: míg a kutató a válaszadók személyes világába akar betekintést nyerni és megérteni azt, mégis kritikai attitűddel és szemléli, és a rejtett ideológiai konstrukciókat akarja feltárni (Wainwright 1997).

Irodalomjegyzék:

Alvesson, M. – Deetz, S. (1998): A munkahelyi uralom modern formái, avagy mit üzen a kritikai és a posztmodern gondolkodás a szervezetkutatás számára?, Kovász, 1998. Nyár

Alvesson, M. – Sköldbberg, K. (2000): Reflexive Methodology, London, CA: SAGE,

Alvesson, Mats – Willmott, Hugh (2003): Introduction. In: Alvesson, Mats – Willmott, Hugh (eds) (2003): Studying Management Critically, London, Sage, pp. 1-22.

Alvesson, Mats – Willmott, Hugh (2002): Identity regulation, as organizational control: producing the appropriate individual. Journal of Management Studies, 39:5, July 2002, pp. 619-644.

Alvesson, Mats – Bridgman, Todd – Willmott, Hugh (2009): Introduction. In: Alvesson, M. – Willmott, H. – Bridgman, T. (eds) (2009): The Oxford Handbook of Critical Management Studies, Oxford University Press, pp. 1-26.

Denzin, N.K. – Lincoln, Y.S (eds.) (2005): The SAGE handbook of Qualitative research, 2nd ed., Thousand Oaks, CA: SAGE - partly

Burrell, G. (1994): Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 4: The Contribution of Jürgen Habermas, In: Organization Studies, 1994, 15/1, pg. 1-19

Deetz, Stanley (2003): Disciplinary Power, conflict Suppression and Human Resources Management. In: Alvesson, Mats – Willmott, Hugh (eds) (2003): Studying Management Critically, London, Sage, pg. 23-45.

Donaldson, Lex (2005): Organization Theory as a positive science, Oxford Handbook of Organization Theory, Oxford University Press, Oxford, pg. 39-63.

Duberley, J. – Johnson, Ph. (2009): Critical Management Methodology, In: Alvesson, M. – Willmott, H. – Bridgman, T. (eds) (2009): The Oxford Handbook of Critical Management Studies, Oxford University Press, pp. 345-368.

Fehér Ferenc – Heller Ágnes (2002): Marx és a modernitás, Argumentum Kiadó

Fenwick, T. (2004): Toward a Critical HRD in Theory and Practice, In: Adult Education Quarterly, Vol. 54., No. 3., May 2004, pg. 193-209

Forester, John (2003): On Fieldwork in a Habermasian Way: Critical Ethnography and the Extra-ordinary Character of Ordinary Professional Work. In: Alvesson, Mats – Willmott, Hugh (eds) (2003): Studying Management Critically, London, Sage, pp. 46-65.

Fournier, V. – Grey, Ch. (2000): At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies, In: Human Relations, January 2000, 53/1, pg. 7-32.

Grey, Ch. – Willmott, H.(2005): Introduction, In: Grey, Ch. – Willmott, H (ed.) (2005): Critical Management Studies, Oxford, University Press, pg. 1-15.

Habermas, Jürgen (1985/1981): A kommunikatív cselekés elmélete (Theorie des kommunikativen Handelns), ELTE, Manuscript

Habermas, J. (1994a/1968): A technika és tudomány mint „ideológia” (Herbert Marcuse hetvenedik születésnapjára), In: Habermas, J. (1994): Válogatott tanulmányok, Atlantisz, p.11-59.

Habermas, J. (1994b/1973): Válságtendenciák a kései kapitalizmusban, In: Habermas, J. (1994): Válogatott tanulmányok, Atlantisz, p. 59-139

Habermas, Jürgen (2000/1981): Rendszer és életvilág, In: Olvasókönyv a szociológia történetéhez II., szerk.: Felkai Gábor, Némedi Dénes, Somlai Péter, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 2000, pg. 498-568

Hancock, Ph. – Tyler, M. (2004): ‘MOT Your Life’: Critical Management Studies and the Management of Everyday Life, Human Relations 2004; Vol. 57, pp. 619-645

Hancock, Philip and Tyler, Melissa (2008): Beyond the Confines: Management, Colonization and the Everyday. Critical Sociology, 2008; 34; pp. 29-49.

Kemmis, S. (2001): Exploring the Relevance of Critical Theory for Action Research: Emancipatory Action Research in the footsteps of Jürgen Habermas, In: Reason, P. and Bradbury, H. (eds) (2004): Handbook of Action Research, pp. 91-103.

Keenoy, T. (2009): Human Resource Management, In: Alvesson, M. – Willmott, H. – Bridgman, T. (eds) (2009): The Oxford Handbook of Critical Management Studies, Oxford University Press, p. 454-472

Horkheimer, M. – Adorno, T (1990/1947): A felvilágosodás dialektikája, Gondolat, Budapest
Knights, D. – Willmott, H. (2007): Introducing organizational behaviour and management, Cengage Learning EMEA - partly

Legge, K. (2006): Human Resource Management, In: Ackroyd, S. – Batt, R. – Thompson, P. – Tolbert, P. S. (ed.): The Oxford Handbook of Work and Organization, Oxford University Press, 2006

Marx, Karl (1962): Gazdasági-filozófiai kéziratok 1844-ből, Kossuth Könyvkiadó, Budapest

Marcuse, Herbert (1982/1954): Ész és forradalom, Gondolat, Budapest

Monaghan, C. – Cevero, R. (2006): Impact of Critical Management Studies Courses on Learners’ Attitudes and Beliefs, In: Human Resource Development International, Vol. 9, No. 3, September 2006, pg. 379-396.

Parker, Martin (2002): Against Management. Organization in the Age of Managerialism, Polity Press.

Perriton, L. – Reynolds, M. (2004): Critical Management Education, From Pedagogy of Possibility to Pedagogy of Refusal?, In: Management Learning, March 2004, 35, 1, pg. 61-77.

Rosen, M. (1988): You asked for it: Christmas at the bosses` expense. Journal of Management Studies, 25:5 September 1988

Samra-Fredericks D. (2003): A Proposal for Developing a Critical Pedagogy in Management from Researching Organizational Members' Everyday Practice, In: Management Learning, 2003, 34 (3), pg. 291-312.

Sievers, Burkard (1990): Motivation als Sinnsurrogat, forrás: www.wiwi.uni-wuppertal.de/sievers, a letöltés időpontja: 2005.augusztus 25.

Wainwright, D. (1997): Can Sociological Research Be Qualitative, Critical and Valid? The Qualitative Report, Nb. 2, July

Willmott, H. (2003): Organization Theory as a Critical Science? Forms of Analysis and 'New Organizational Forms', In: Tsoukas, H. and Knudsen, Ch. (eds.) (2003): Oxford Handbook of Organization Theory, Oxford University Press, Oxford, pg. 88-112

Több mint emberi erőforrás

A modern humán erőforrás menedzsment gyakorlatok habermasi analízise

– Kutatási beszámoló –

„Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány

Hidegh Anna Laura

Az alábbiakban röviden összefoglalom az ösztöndíj időtartama alatt a témához kapcsolódóan folytatott tudományos tevékenységemet (publikációs és kutatási tevékenység, külföldi tanulmányút).

1. Akciókutatás a jövő humán erőforrás menedzsereinek hiedelmeiről és attitűdjeiről a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban

A Csillag Sárával közösen folytatott kutatás módszertana ko-operatív vizsgálat volt, amelynek lényege a hallgatók bevonása a kutatási folyamatba, a párbeszédés tér megteremtése a jelen társadalmi-gazdasági problémák megvitatására az érintettek között. A kutatás eredményeit két nemzetközi konferencián publikáltuk, a legutóbbin elnyertük a legjobb cikknek járó Alan Moon Memorial Prize-t.

2. Warwick Business School, Visiting PhD programme

Az ösztöndíj– egyéb támogatások mellett – lehetővé tette, hogy a WBS-on töltsék 3 hónapot, az ott folyó doktori képzésbe bekapcsolódva Philip Hancock témavezetése mellett. Ez idő alatt a disszertációtervezetemen dolgoztam. Kutatási témám hátterét a kritikai menedzsment irányzat adja, mely esernyő fogalomként öleli fel a kritikai realista, feminista, posztmodern, posztstrukturalista, posztkolonialista irányzatokat, valamint a munka-folyamat elméletet, dekonstrukcionizmust, környezetvédelemmel foglalkozó kutatásokat, és végül a Frankfurti Iskolára építkező kritikai elméletet. Közös kiindulópontjuk, hogy a menedzsmenttel valami baj van. A CMS célja, hogy a menedzsment elméletek tudományfilozófiai alapjainak illetve kulcstémáinak kritikai reflexióját megalapozza, és a menedzsment elméletek és gyakorlatok újragondolásához, és fejlesztéséhez egyaránt hozzájáruljon. Jelen kutatásban a Frankfurti Iskola munkásságára építő irányvonalat követem, és Habermas rendszer és életvilág koncepciókra épülő gyarmatosítás elméletét alkalmazom szervezeti jelenségek kutatására. Kutatásom fő tézise, hogy a HRM gyakorlatok soft irányzata alkalmas arra, hogy a gyarmatosítás eszközévé váljon a szervezeti életvilág imitáció jelenségén keresztül, amikor a HRM gyakorlatok spontán kommunikatív cselekvésként nyilvánulnak meg, noha rejtett a cselekvések rejtett struktúrája stratégiai-instrumentális jellegű. Konkrét kutatási fókuszomat a HR részlegek által szervezett karácsonyi partik jelentik, hiszen karácsony ünneplésének beemelése a szervezeti közegbe egyértelműen exponálja a rendszer és életvilág határterületein jelentkező társadalmi feszültségeket. E szervezeti jelenség elemzése tudományos szempontból is jelentőséggel bír, tudomásom szerint eddig csupán egyetlen kutatás készült a témában (Rosen 1988), több mint húsz évvel ezelőtt. Kutatásom egyedülálló lesz abban a tekintetben, hogy a habermasi gyarmatosítás elméletet még senki nem alkalmazta sem a humán erőforrás menedzsment, sem a céges karácsonyi partik elemzésére.

3. Publikációk:

- Hidegh, A. L. – Csillag, S.: Towards “Mental Accessibility”: Changing mental obstacles of future HR experts concerning the employment of disabled people, 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe, Pécs, 2010. június 2-4.
- Csillag, S. – Hidegh, A. L.: “How would you move Mount Fuji?”: The deconstruction of mental obstacles concerning the employment of people with disabilities in the future HR expert generation, 14th Annual EBEN (UK) Conference, London, 2010. április 7-9.
- Hidegh A. L.: The Real Nature of the Organizational Principal-Agent Problem, Spring Wind Conference, Pécs, 2010. március 25-27.