

HIDEGH Anna – GELEI András – PRIMECZ Henriett

MI A BAJ A MODERN SZERVEZETEKKEL? – KRITIKAI MENEDZSMENTELMÉLETEK

A nemzetközi, elsősorban európai szervezettudományban mára meghatározóvá vált a kritikai megközelítés, a hazai szakirodalomban mégis elvétve találni rá utalásokat. A szerzők írásukban tárgyalják, hogy a kritikai menedzsmentelméletek (KME) szemszögéből miként bírálható a mindenkori szervezeti gyakorlat, és miért bírálандók a főáramú menedzsmentelméletek. A tanulmány fő részében elméleti megkülönböztetéseket tesznek: egyrészt elhatárolják a kritikai megközelítést a főáramú szervezettelméletektől, másrészt több szempontból is különbséget tesznek a különféle – de egyaránt a KME alá tartozó – kritikai megközelítések között. De a kritikai szemlélethez híuen nem csak a pusztá elméletismertetés volt a céljuk: e bevezetés és problémafelvető tanulmány – s a későbbiekben tervezett cikksorozat – szándékuk szerint vitaindítóként is szolgál. Abban bízunk, hogy a felvetett kérdésekről valódi, lényegi párbeszédet generálhatnak a hazai menedzsmenttudományban (kutatók, oktatók és elméletalkalmazók körében), mely kihathat a szervezeti gyakorlatra is.

Kulcsszavak: kritikai menedzsmentelmélet, szervezettelméletek, menedzsmenttudomány

Napjainkban sokan magától értetődőnek vélik, még válság idején is evidenciaként hangoztatják, hogy „a szervezetben mára az ember a legfontosabb erőforrás”. Nemcsak gyakorlati szakemberek – felső vezetők, tanácsadók, a HR képviselői – tekintik természetesnek és hangoztatják ezt, de a fenti állításhoz „szilárd” elméleti háttérrel jelentenek az olyan alap- vagy alkalmazott tudományok is, mint pl. a vezetéstudomány, a szervezeti magatartás tudománya (OB), az emberierőforrás-menedzsment (HRM), a szervezetfejlesztés (OD) és a változásmenedzsment, vagy épp a stratégiai menedzsment.¹ Hiszen – állítják e diszciplínák képviselői – a sikeres környezeti alkalmazkodáshoz rugalmas munkavállalókra van szükség, a tartós versenyelőny legfőképp az elkötelezett vezetőkön és munkatársakon múlik, a valódi, nehezen másolható szervezeti tudás pedig mind szorosabban kötődik az „emberi faktorhoz” (a személyes vagy kollektív kompetenciákhoz, a szervezeti kultúrához stb.).

Annak idején magunk is rossz néven vettük Vrannai Katalin szokatlan hangvételű recenzióját (Vrannai, 2000: p. 64.), melyet a nem sokkal korábban megjelent Stratégiai Emberi Erőforrás Menedzsment című könyvünkhöz írt (Bakacsi et al., 1999). Például ezek a megfogalmazások estek rosszul:

„Mint a cím is mutatja, a munkavállaló mára „emberi erőforrássá avanszált, s ezen erőforrás menedzsme-

lése a stratégia része. ...A részleteket tekintve azonban mindinkább felmerül a kétely, nem azért kell-e munkahelyünkön megvalósítani önmagunkat, mert napi tízegynéhány órás munka mellett másutt erre úgyszemvolna mód...”

„...megfelelkezhetünk-e arról, hogy a tevékenység fő célja a cég értékének, vagyis a tulajdonosok vagyónának gyarapítása? E cél érdekében kell jól éreznünk magunkat a munkahelyünkön, azonosulnunk a kitűzött célokkal, jövőképpel, vállalati értékekkel. ... A szóban forgó könyv nem oldja fel ezt a dilemmát, nem is ez a feladata. Megmutatja viszont, miként lehet sikeresen elhíetni az alkalmazottakkal, hogy érdekük közös munkáltatójukéval...”

„... Az ilyen (tanuló) szervezetekben tehát öröm a munka, személyiségünk pedig kiteljesedhet. Feltéve, hogy kétkedésünket sikerül mind profibb emberierőforrás-menedzsment révén elaltatni... S hogy ez így legyen, humánerőforrás-szakemberek számára bízvást ajánlható olvasmánynak ez a könyv.”

Nos, ebben a cikkben² azt az alapállást képviseljük, mely szerint a szerzőnek alapvetően igaza volt. S csakúgy, mint a fent idézett kritika, mely egyszerre szól a menedzsmenttanokról és a tényleges szervezeti gyakorlatról, írásukban mi is e kettős fókusz, elmélet és gyakorlat közös görccsö alá helyezésének fontossága

mellett tesszük le a voksot (még ha e cikkben az elmélet nagyobb súlyt is kap).

A kritikai szervezet- és menedzsmentelméletek számára azok a menedzsmenttanok, melyek az emberek jobb boldogulását egy az egyben hozzákötik a szervezeti hatékonyság növeléséhez és/vagy a szervezetek sikeres menedzsmentjéhez, hamis illúziókat gerjesztenek. Tudatosan vagy tudattalanul bár, de megtévesztik, manipulálják a szervezeti világ különféle szereplőit – az alsóbb szintű munkavállalóktól a felső vezetőkhöz, a magatartástudományokat tanuló egyetemi hallgatóktól az azt oktató professzorokig és szervezetkutatókig, illetve tanácsadókig. A sikeresség, hatékonyság és eredményesség diskurzusával elfedik a modern társadalom azon problémáit, amelyeket éppen maguk a modern szervezetek, maga a menedzsment termel ki magából.

A mindenkori³ szervezeti gyakorlat, illetve a főáramú menedzsmentelméletek bírálata

Miközben a világ fejlődő országaiban emberek éheznek, addig a világ nyugati felén a túlfogyasztás problémáitól szenvedünk. A globalizált világgazdaságban a jövedelmi egyenlőtlenségek extrém módon megnövekedtek, a jövedelmi olló folyamatosan nyílik.⁴ A társadalmi igazságosság/igazságtalanság problematikája adott országokon belül is joggal vetődik fel.

Az üzleti világban az állandó növekedés és bővülés „kényszere” szinte megkérdőjelezhetetlen realitás. Még drasztikusan visszaeső kereslet idején is legtöbbször növekvő árbevételi és profitcélokat kap kézhez a menedzsment, ezek „átnyomása” a szervezeten örült feszültséget, frusztrációt és kiégést okoz szinte minden esetben. A növekedési kényszertől a nonprofit és a civil szféra sem mentes, sőt, a növekedési láz személyes szintekig hatol: saját önmeghatározásunknak is egyre inkább részévé válik. Csakhogy a valódi fejlődés, mely inkább belső gazdagodás, gyakran épp ellentétes a külsődlegességekben jelentkező – de könnyebben látható és mérhető – növekedéssel. A túlfogyasztással nemcsak testi, hanem lelki egészségünket is veszélyeztetjük. A birtoklási vágy a kereskedelem mozgatórugója, egyre több energiát és időt fordítunk fogyasztói döntéseink meghozatalára, miközben az életminőségünk nem javul (lásd Buber, 1999; Fromm, 1994). A nagyvállalatok jelentős hatalomra tettek szert, ám a vállalat morális értelemben nehezen elszámoltatható, felelősségre vonható, érzelmek és emberi értékek iránt közömbös szereplő – vagy azzá tesszük. Vállalataink a „fejükre nőnek”, vállalati emberként/munkavállalóként átlényegülünk, más célokat és értékeket követünk (lásd Bokor – Radácsi, 2006; Ivanov, 2003; Mintzberg, 1989).

A korai kapitalizmus sötét és embertelen gyárai nem tűntek el, csak messzebb kerültek tőlünk: egyre többet hallunk arról, hogy a modern ember szeretett divattermékeit és elektronikus „kütyüjeit” milyen körülmények között állítják elő minimális bérért a harmadik világbeli (gyermek)munkások.⁵ Sőt, a régi korok kizsákmányoló gyárai a nyugati világban is tovább élnek a call centerek („electric sweatshops”) formájában (Csillag et al., 2012), amelyek ugyanolyan automatizált, monoton, szabályozott és több műszakos munkahelyként működnek.

Noha a természettel szembeni kiszolgáltatottságunkat sikerült csökkenteni, új függőségeket teremtettünk magunknak: függünk a munkától (munkaalkoholizmus), függünk az infokommunikációs eszközeinktől, az internettől és az e-mailjeinktől, függünk a számítógépes játékoktól, a kedvenc tv-sorozatunktól – és még sorolhatnánk modern életünk „nélkülözhetetlen” kellékeit.

A kritikai kutató felveti, vajon boldogabbak lettünk-e a „szép új világban”, amit teremtettünk magunknak. A Facebook-profilunk (én-márkánk) szerint sikeresek, szépek és boldogok vagyunk, és ehhez az álarchoz a hétköznapjainkban is ragaszkodunk. Kérdés, hogy a látszat-én, a társadalmi elvárásoknak megfelelő konformista maszk mögött létezik-e még az önálló, autonóm individuum? A kritikai kutató abból indul ki, hogy jó eséllyel *nem!* A modern kor embere feladta az autonómiáját a jóléért és biztonságért, kész alávetni magát az élet szinte minden területén jelen levő kontrollnak, mint ahogy elfogadja a mindent átható teljesítményelvet is.

Ha a jellemző szervezeti-vezetői gyakorlatot nézzük, téved, aki úgy véli, míg a hierarchia legalján lévőknél tényleg jogos alávetettségről beszélni, addig a hierarchia csúcsa felé haladva ez a függés már enyhül. A kritikai elmélet⁶ széles társadalmi-szervezeti értelemben érvényesnek tekinti a „hamis tudat”-ot vagy „torzított kommunikáció”-t – vagyis, hogy miközben szabadoknak és függetleneknek hisszük magunkat, önként, önszántunkból is könnyen alárendeljük magunkat a látszatfüggéseknek, a megtévesztő ideáknak, a megfelelési kényszereknek vagy a „megkérdőjelezhetetlen adottságok”-nak vélt helyzeteknek. Így a nem eleve létező, nem „objektíve adott” – csak annak vélt – elnyomó mechanizmusok, melyek tehát jórészt társadalmi-szervezeti konstrukciók, épp amiatt válnak szinte „objektív” és elnyomó „realitás”-sá, mert elég sokan „adott”-ként veszik őket. A társadalmi-szervezeti reflektálatlanságok, a „nem megkérdőjelezések” végső soron önnön elnyomatásunkat, tudattalan önálávetésünket eredményezik.

A valóban szuverén személyiség (Fromm, 2008), az „eleve adottra” is rákérdezni tudó és merő értelmiségi attitűd a kritikai gondolkodók szerint nemcsak azért hi-

ány cikk, mert az iskolákban és a munkahelyeken sokszor tényleges, valódi elnyomás érvényesül – pl. szoros kontroll, nyílt fegyelmezés, akár nyilvános megalázás⁷! A kritikai attitűd a fizikai kényszerek megszüntetése mellett szükségképpen igényelné az ideológiákon túli „tisztánlátás” képességét is – azaz a látens elnyomó mechanizmusok leleplezéséhez és bírálatahoz, egyzersmind a változtatáshoz szükséges morális erőt és a tényleges cselekvés képességét. Emellett pedig a kritikai önreflexiót, vagyis önmagunkban is képesek legyünk tetten érni az átideologizáltságot és a manipulációt – akár mások szeretnének ránk hatni, akár mi hatunk másokra így, látens módon. De ezt nem tanítják, és nem is ezt várják el sem az iskolában, sem az egyetemen, sem a munkahelyen.

Ha most a *menedzsmenttudományok* szintjén vizsgálódunk⁸, a kritikai menedzsmentelméletek arra hívják fel a figyelmet, hogy a főáramú szervezet- és vezetéselméletek, bár látszólag megoldást keresnek és kínálnak a modern munkahelyek problémáira, valójában csak tüneti kezelésre képesek. Mivel nem kérdezik rá, maguk is megerősítik a fennálló társadalmi-szervezeti rendet, s így mélyebb szinten fokozzák, elmélyítik a problémákat.

Mi tehát a gond a klasszikus *szervezet- és menedzsmenttanokkal*? Lássuk a kritikai gondolkodók által megfogalmazott „bűnlajstromot”.⁹

- *A társadalmi kontextusra való érzéketlenség:* a főáramú szervezetelméletek (pl. strukturális kontingenciaelmélet, intézményi közgazdaságtani közelítések stb.), csakúgy, mint az alkalmazott menedzsmenttanok (pl. OB, HRM, controlling stb.) jellemzően dekontextualizáltak, mivel hiányzik társadalmi-történelmi megalapozásuk (Kieser, 1995; Perrow, 1994). Bírálhatók, mert a jellemzően angolszász gyökerű megközelítések szabadon, kritikátlanul nyernek teret más közegekben is, másrészt – és ez még lényegesebb – mert nem tudatosítják, sőt, vakok arra, hogy belássák: e diszciplínák maguk is „társadalmi termékek” – s mint ilyenek, adott történelmi és földrajzi kontextusok, politikai és szociális érdekek eredői, megtestesítői. E „vakság”-ból további problémák származnak.
- *Menedzsmentserializmus/rejtett érdekérvényesítés és kontroll:* a főáramú menedzsmenttanok, bár maguk ezt „nem vallják be”, sokszor nem is „tudják”: ideologikusak. Hiszen a felső vezetés és a tulajdonosok, tehát a hatalmon lévők érdekvezérelt kérdései („érdeklődései”) mentén vizsgálódnak, evidenciának állítva be a „top-down” közelítésmó-

dot, egyetemlegessé téve ezen érdekeket. Eközben magától értetődőnek veszik, hogy az eltérő szervezeti szereplők érdekei összeegyeztethetők (pl. kékgallérosok és fehérgallérosok). Azaz, hogy a szervezetben végső soron „közös az érdek” és közősek a célok, holott a vezetés definiálja azokat. Miközben tehát e hangoztatott „összhang” látszólagos (manipuláció vagy direkt hatalomérvényesítés eredménye), a diszciplínák választott nézőpontja is manipulatív: egy olyan ideológia, mely a meglévő hatalmi viszonyokat konzerválja.

- *Az értékmentesség és objektivizmus látszata:* a főáramhoz tartozó tudományterületek önmagukat „értékmentesként” állítják be, hiszen – saját állításuk szerint – egy tőlük független, objektív szervezeti realitást, illetve egy szintúgy objektíve létező külső környezetet tételeznek fel és vizsgál-
nak. S ez az uralkodó „naiv realizmus” (Kofman – Senge, 1993) alapvetésnek veszi a valóság objektivitását mint kiindulópontot, illetve az ebből levont „szilárd” elméleti következtetéseket. A kritikai elmélet exogén¹⁰ kritikája viszont szétfeszíti e teremtett látszatokat.
- *Funkcionalizmus:* rendszerelméleti alapokról indulva (pl. (Checkland, 1990; Kindler, 1989) a főáramú tanok számára a cél a szervezetek működésének és alkalmazkodóképességének minél alaposabb, de általánosítható bemutatása, magyarázata. Hiszen így elemezhető a szervezetek és vezetésük sikeressége, így adható általános magyarázat a szervezeti hatékonyság vagy eredményesség alakulására, végső soron így támogat-
ható a minél sikeresebb szervezeti döntéshozatal (ez utóbbi már az elméletalkalmazók területe). Viszont fel sem merül: vajon a szervezetek alkalmazkodásának elméleti „támogatása” társadalmi értelemben is hasznos, értéket jelent-e? Valóban a szervezeti alkalmazkodásnak kell a szervezettudomány fókuszában lennie? Mivel ez nem kérdőjeleződik meg, e tanok minimum látens, de sokszor explicit módon is fenntartják a kialakult, de társadalmilag nem szükségszerűen hasznos, vagy akár destruktív szervezeti rendet.
- *Eszközelve racionalitás:* a „racionalitás” fogalom eredendően arra utal, ami az emberi célt, érdeket, boldogulást, jóllétet szolgálja, egyéni és társadalmi értelemben is (Alvesson – Deetz, 1998; Habermas, 1981). Az emberi történelem során, legfőképp a modernizmusnak köszönhetően, viszont eszköz és cél felcserélődött, és ez visszaköszön a fent említett szervezet- és menedzsmentközelítésekben is. Míg a szervezetek hatékonysága, sőt,

eredendően maga a szervezet is csupán eszközei voltak a magasabb rendű humán célok elérésének, mára önmagukban lévő célokká váltak. Még abban az esetben is, ha eközben épp az eredendő végcél, az emberi-társadalmi jóllét csorbul. Jellemző például, hogy még az emberrel foglalkozó menedzsmentelméletekből is hiányoznak az etikai-axiológiai szempontok¹¹. Szerepét mára mint „ultima ratio” átveszi a hatékonyság, illetve a felsővezetői kontroll biztosítása. Így viszont a munkavállaló, az ember is csak „erőforrássá avanszálódik” – ahogy azt a fenti recenzió is jelezte.

- **Reflektálatlanság:** a domináns szervezet- és vezetéselméletek jellemzően nem foglalkoznak a fentiekben megfogalmazott kritikákkal, nem vonatkoztatják ezt magukra – úgy sejtjük, gyakran nem is ismerik őket. Így tehát vagy tudatlanságból, vagy cinikus elhatárolódásból és közönyből fakadóan, de az elméleti „tükörbe nézést” jellemzően nem gyakorolják a főáramú menedzsmenttudományok képviselői, oktatói és kutatói sem. Még annak ellenére sem, hogy mára egészen kiemelkedő, és távolról sem kritikai alapállásból induló teoretikusok – mint pl. Henry Mintzberg (1989), vagy jóval később John Child (2009) – is kritikai alapállásból fogalmazzák meg rendkívül éles helyzetelemzésüket. Az önreflexió nem jellemzi a főáramú tudományművelést (Alvesson, 2013)¹².

Kritikai alapállásból nézve így, még ha meglepő is: a főáramú szervezet- és vezetéselméletek „elnyomó elméletek”, melyek elnyomó szervezeti-vezetői gyakorlatot eredményeznek.

Az elmélet és a gyakorlat közötti legfőbb hidat jelentő képző intézmények – és legfőképp a Business Schoolok – komoly kritikát kaptak és kapnak manapság (Grey – Willmott, 2005b; Mintzberg, 1989, 2012). A Business Schoolokban zajlik ugyanis e domináns gondolatok és ideológiák intézményesített továbbadása és rögzítése – tehát az elnyomó, egyben megkérdőjelezhetetlen szervezeti-vezetési „tudás” tervszerű és szervezett indoktrinációja.

A kritikai menedzsmentelméletek elhatárolása

Ha a fenti problémákra a főáramú (pozitivistá, funkcionalista) szervezetelméletek között keressük a megoldást – vagy legalábbis valamilyen orientációt –, nem fogjuk megtalálni. Ehhez ki kell lépni a leggyakrabban használt paradigmából, és más alapfeltevésekkel kell közelítenünk a szervezetek és a társadalom felé.

A KME elhatárolása a főáramú szervezet-és vezetéselméletektől

A következőkben a főáramú menedzsmentközelítések és a kritikai menedzsmentelméletek megkülönböztetésére, valamint viszonyuk tisztázására törekszünk. A mélyebb szintű – azaz tudományfilozófiai és társadalomelméleti alapfeltevéseket beemelő – elhatárolást jól segítik a már létező és nagy hatású rendszerezések, így Burrell és Morgan (1979) jól ismert mátrixa, vagy Deetz (1996), illetve Alvesson és Deetz (1998) rendszerezése. Nem célunk a paradigmák részletes tárgyalása, viszont a KME értelmezéséhez a rendezőmodellek rövid ismertetése elengedhetetlen.

A szervezetelméletek oktatói és kutatói leginkább a Burrell és Morgan (1979) által leírt 2×2-es mátrixban helyezik el a paradigmáinként csoportosított elméleteket (lásd *1. ábra*). A mátrix előnye (mint minden 2×2-es mátrixé), hogy jól átláthatóvá válik az elméletek kapcsolódása, amennyiben a mátrixot meghatározó dimenziók döntő jelentőségű rendezési szempontok. Az 1979-es publikáció mai napig nagy hatással van a szervezetekről való gondolkodásunkra, s magára a szervezettudományra.

1. ábra

A Burrell és Morgan (1979) által azonosított szociológiai/szervezetelméleti paradigmák (egyszerűsítve)

		<i>Változtatásszociológia</i>			
<i>Szubjektív valóság („cselekvés”)</i>		Radikális humanizmus	Radikális trukturalizmus	<i>Objektív valóság („struktúra”)</i>	
		Interpretatív szociológia	Funkcionalista szociológia		
		<i>A rend szociológiája</i>			

A négy paradigma feltevésrendszerének explicitté tételével és leírásával a szerzőpáros eredetileg azt a célt tűzte ki, hogy a szervezetelméletekben uralkodó funkcionalista paradigmával egy szintre emeljék a többi, és bebizonyítsák, hogy más alapfeltevéssel bíró szervezetkutatók egyenrangú, de össze nem mérhető¹³ elméleteket alkotnak. Így a különböző paradigmák közötti viták azért fordulnak megoldás híján szünni nem akaró ellentétekbe, mert az alapfeltevésekben nincs konszenzus.

A mátrix vízszintes dimenziója az európai gondolkodás görög filozófusokig visszanyúló dilemmáját jeleníti meg: a körülöttünk levő (társas) világ/valóság, az ehhez kapcsolódó megismerés, az emberi természet és az ebből következő tudományos módszertan inkább objektivistá, vagy inkább szubjektivistá megközelítésben értelmezhető¹⁴. Gelei (2006) cikkében részletesen bemutatja, hogy mindez mit jelent az ontológia (létel-

mélet), az episztemológia (ismeretelmélet), az emberkép és a metodológia (módszertan) tekintetében.¹⁵

A függőleges dimenzió egy másik fontos kérdéssel foglalkozik: a fennálló társadalmi rend (jelen esetben a kapitalista, fogyasztói társadalom és az ehhez kötődő szervezeti világ) alapvetően jó, vagy ellenkezőleg, megoldhatatlan problémák vannak vele, és gyökeresen meg kell változtatni. A dimenzió egyik vége: a rend szociológiája (vagy más néven társadalmi status quo) elfogadja a kapitalista társadalom logikáját, nem kérdőjelezi meg annak alapműködését, ha kíván is rajta változtatni, az akkor sem érinti az alapelveket és mozgatórugókat, inkább finomhangolásra, tökéletesítésről van szó. Ennek megfelelően még a társadalmi jelenségekkel kapcsolatos kritikáit is úgy fogalmazza meg, hogy a megoldásai a kapitalizmus rendszerében maradjanak. Ha egyáltalán foglalkozik a fogyasztói kapitalizmus árnyoldalaival (de ez nem túl gyakori), leginkább akkor is arra jut, hogy az emberi természethez ennél jobban illeszkedő rendszert úgysem lehet bevezetni.

Ezzel szemben a társadalomelméleti dimenzió másik vége: társadalmi változás, ami nem egyszerű evolutív változást jelent, hanem markáns, gyökeres társadalmi-gazdasági változást. Ez a kapitalizmus alap gondolatát, fő logikáját kérdőjelezi meg, és vagy radikálisan újragondolja azt, vagy kicseréli valamilyen emberközelibb, élhetőbb társadalmi-gazdasági modellre. A társadalmi változás pártján állók a megvalósult kapitalista rendszert sok szempontból embertelennek, sőt emberellenesnek gondolják.

Látszólag a mátrix egyik dimenziója sem a szervezetről szól, hanem vagy a valóság természetéről, vagy a társadalom jellegéről. Ha viszont a szervezetelméleteket – és magukat a szervezeteket – tágabb, társadalomelméleti és tudományfilozófiai szempontokból gondoljuk el, belátjuk, hogy a B-M mátrix mégis szervezettudományi rendszerezés¹⁶: Egyrészt, minden szervezetelmélet mögött – ahogy Burrell és Morgan (1979) fogalmaz – valamilyen implicit vagy explicit előfeltevés húzódik meg ebben a két kérdéskörben, akár tisztában vagyunk vele, akár nem. A szervezetekről való tudományos gondolkodásban mára evidencia, hogy megértésünk és vizsgálatunk nagyban függ a mögöttes paradigmától, attól, hogy milyen előfeltevések talaján állva közelítjük a szervezetet (Gioia – Pitre, 1990; Scherer, 2002). Másrészt, a mai társadalom a szervezetek és kapcsolatrendszerük társadalma. A Mintzberg (1989) által használt kifejezés, „the whole society of organizations” – melyet, érvelése szerint, az egyes szervezetek destrukciója megmérgez – egyszerre értelmezhető a „szervezetek társadalma”-ként és „a szervezetekből felépülő társadalom”-ként is.

Cikkünk célja szempontjából fontos kiemelni Gioia és Pitre (1990) 2. ábrán látható fontos megállapítását a mátrixszal kapcsolatban: a funkcionista paradigma körébe sorolható elméletek messze felülreprezentáltak a szervezeti kutatásokban.

2. ábra

A funkcionista közelítés dominanciája a szervezettudományban

	Radikális humanizmus	Radikális strukturalizmus
Interpretatív	Funkcionista	

Forrás: Gioia – Pitre (1990: p. 586.)

Gioia és Pitre (1990) gondolatára épül az az érvünk, ami cikkünk szempontjából a legfontosabb: lévén a funkcionista paradigma a szervezetelméleti főáram, ehhez képest minden más paradigma (interpretatív, radikális humanista, radikális strukturalista) alternatívákat jelent. Ennek alapján a 90-es évek elején a funkcionista paradigmán kívül minden más paradigmát kritikainak tekintettek, amely kritizálja a főáramot (Hassard, 1991). Ezt viszont pontosította Alvesson és Willmott (1992), mondván: azok a kritikai paradigmák, amelyek kiindulópontja a társadalomkritika, azaz a kapitalizmuskritika – így a Burrell–Morgan-mátrix esetében a radikális humanista és a radikális strukturalista paradigma.

A kritikaiság többféle értelme: radikális strukturalizmus kontra radikális humanizmus

Láthattuk, Burrell és Morgan (1979) alapparadigmái közül szigorú értelemben véve csak a „felsők” nevezhetők kritikainak. A 3. ábra már ez utóbbiakat, a radikális strukturalista és a radikális humanista paradigmát határolja el egymástól. Mint azt tanulmányunk későbbi részéből is látni fogjuk, ez a különbségtétel leginkább a Frankfurter Iskolára építkező kritikai elmélet (KE) és a marxista szervezetelmélet között húz éles határt.

Az ábra sok szempontból önmagáért beszél. Anélkül, hogy az egyes paradigmák – és az oda sorolható szervezetelméletek – részletes kifejtésébe bocsátkoznánk, szeretnénk rámutatni a döntő különbségre.

A radikális strukturalizmus és humanizmus közötti legfőbb eltérés a valóság szemléletből ered. Nem mindegy, egyben komoly tétje van annak, hogy szervezetkutatóként és szervezeti tagként – vagy épp a társadalom

bármely tagjaként – egy „már eleve létező”, objektíve adott világot látunk (élünk át, tapasztalunk meg, ezt szenvedjük el, ehhez viszonyulunk), vagy ellenkezőleg: egy olyan valóságot feltételezünk, amelyben a „dolgok” nem léteznének a mi közreműködésünk és összejátszásunk nélkül, de legalábbis nem „így”, nem „ekként” léteznének, ha más lenne a hozzáállásunk¹⁷.

Miközben mindkét paradigma adottnak veszi a fogyasztói kapitalizmus társadalmi és szervezeti szintű elnyomó, elidegenítő és kizsákmányoló mechanizmusait, strukturalista alapállásban ezek a dolgok „vannak”: a materiális világ objektív kényszerei (mint az osztályviszonyok, a gazdasági berendezkedés), melyek szorításából csak a rögzült és fenntartott világ viszonyainak teljes, forradalmi megváltoztatásával lehet kitörni – pl. a társadalmi tulajdon kiépítésével, az érdekérvényesítésben nagyon erős szakszervezetekkel, a dolgozói tulajdonlás és hatalomérvényesítés egyéb formáival, végső soron a proletárrendszerrel.

Ehhez képest a radikális szubjektivisták alapállás első sorban kollektív tudati, és nem materiális okokra vezet vissza az elnyomást. Ha azt tanuljuk meg, mert azt tanítják meg nekünk, hogy a dolgok „így vannak”, és még csak rájuk sem kérdezhetünk, a valóság tényleg szinte objektív formát ölt. De vegyük észre, hogy épp azért, mert nem kérdeztünk rá a készen kapott ideákra és „adottságok”-ra! Ha megkérdőjeleznénk például a szervezeti elnyomó mechanizmusok létjogosultságát (hogy miért lenne jogos elvárás a 12-14 órás munkaidő éhbérért, vagy a dolgozók sakkban tartása), és ha ezt együtt, közösen tudnánk tenni, könnyen ki-

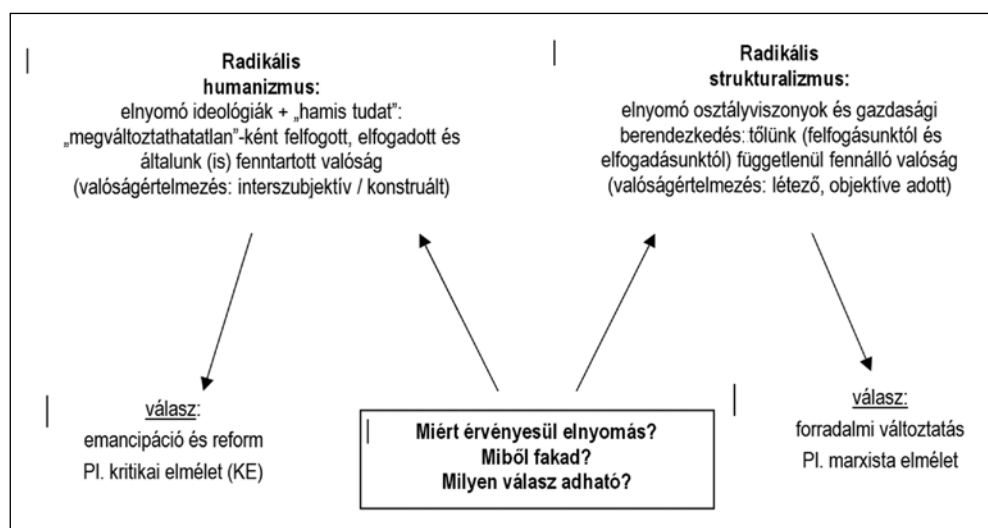
derülhetne, hogy nem objektív adottságok, hanem általunk kialakított és fenntartott mechanizmusok rabjai vagyunk. Miközben mi magunk is részesei vagyunk (ön)elnyomásunknak – mert például szeretjük a látásokat, mindenáron meg szeretnénk felelni az elvárásoknak, vagy például azért dolgozunk sokat, mert így érzésre legalább tartozhatunk valahová –, az is kiderül, hogy sokszor azok is csak áldozatok, akik elnyomóinknak látszottak (a „nagyfőnökök” és a „kisfőnökök”). Szubjektivisták alapállásban e „hamis tudat” leleplezése és bírálata, az elnyomó ideológiákon való keresztüllátás készsége és bátorsága, a saját tudattalan közreműködésünkkel való drasztikus szembesülés a lényeg. És az, hogy közösen létrehozuk, cselekvő módon megteremtjük az új, az emberi létnek sokkal jobban megfelelő kategóriákat, rendszereket és mechanizmusokat. A kritikai elmélet „emancipáció” alapfogalmába mindez beleértendő.

Általános érvényű bírálat kontra a helyi valóságok dekonstrukciója (kritikai vs posztmodern megközelítés)

Bár a szervezetkutatók körében Burrell és Morgan (1979) mátrixa meghatározó, mégis rengeteg kritika érte. Anélkül, hogy minden pontra kitérnénk, itt fontosnak tartjuk Deetz (1996) gondolatainak beemelését. Már csak azért is, mert e további árnyalás révén különbség tehető a kritikai elmélet (KE) és a szintén társadalomkritikai alapállású posztmodern felfogás között. A KE általános, kemény és komoly bírálatával – ha úgy tetszik, „kinyilatkoztató” stílusával – szemben a posztmodern

3. ábra

A két felső paradigma egymástól való elhatárolása a Burrell–Morgan-modellben

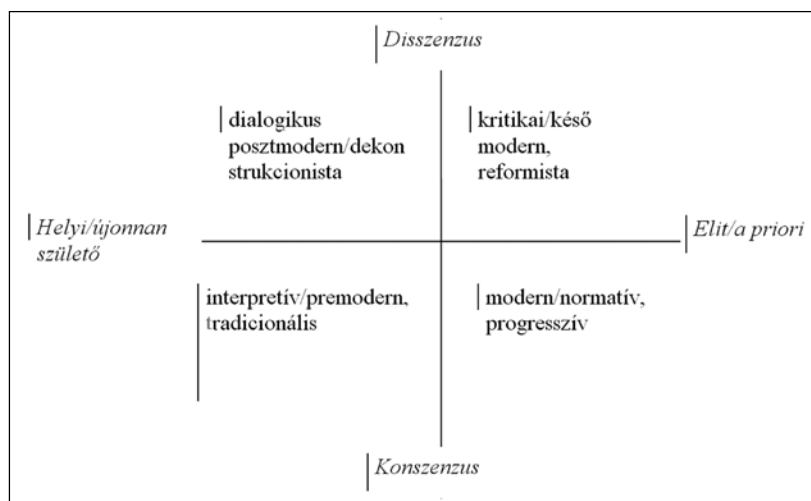


Forrás: saját szerkesztés, Burrell és Morgan (1979) alapján

inkább az egyedi helyzetekre fókuszál, s a leleplezést sokkal könnyedebb, játékosabb stílusban valószínűsíti meg: görbe tükör tartásával, „visszajára fordítással”.

A B-M mátrix függőleges dimenziójának üzenetét elfogadva Deetz (1996) létrehozott egy hasonló, mégis néhány szempontból markánsan különböző mátrixot. Miközben Deetz eredeti szándéka a B-M mátrix kritikája volt, számunkra egyben a radikális megközelítések és a „kritikai” szó jelentésének további árnyalását is adja.

A Deetz (1996) mátrix, mely elsőként helyezi el a posztmodern elméletet és megkülönbözteti azt a kritikai elmélettől



Forrás: saját szerkesztés

A függőleges dimenzió – hasonlóan a Burrell-Morgan mátrix függőleges tengelyéhez – azt mutatja, hogy míg bizonyos elméletek elfogadják a fennálló társadalmi rendet (Deetznel: „társadalmi szintű konszenzus”), addig más elméletek megkérdőjelezzik azt („társadalmi szintű disszenzus”; lásd 4. ábra).

A Deetz mátrix jól megmutatja a különbséget és hasonlóságot a kritikai és posztmodern paradigma között. Hasonlóság az, hogy mindkét paradigma kritizálja és alapjaiban megkérdőjelezi a fennálló fogyasztói kapitalista társadalmat. A fő különbség viszont abban ragadható meg, hogy míg a társas valóságot – legyen az társadalmi vagy kisebb közösségi, pl. szervezeti – a kritikai paradigma meglévő (a priori, eleve létező) fogalmi kategóriákkal írja le, és közben olyan magyarázatokra törekszik, amelyek össztársadalmi megoldásokat adnak; addig a posztmodern kimutatja, hogy az ilyen átfogó megoldások szükségképpen újabb (és előbbutóbb szükségképpen elnyomó) „nagy narratívák”-ká nővik ki magukat.

A posztmodern helyett a helyi valóságok és igazságok keresése, a mini narratívák preferálása jellemzi: arra a következtetésre jut, hogy ami egyik helyen jó, működik és igazságos, nem feltétlenül működik vagy elfogadható máshol¹⁸. Míg a kritikai elmélet hisz az olyan átfogó programokban, mint a Felvilágosodás és az „ész” ereje, a „hamis tudat” leleplezése, a fejlődés, az emancipáció és az uralommentes diskurzus – és ezeket kívánatosnak, jónak gondolja el (melyeket azonban még nem sikerült elérnünk), addig a posztmodern megkérdőjelezi és elveti az ilyen általános programokat.

4. ábra

Szerinte az egész Felvilágosodás, ez a nagy program is elhibázott. Úgy tartja, hogy minden nagy narratívával le kell számolnunk – legyen az tudomány, Felvilágosodás, fejlődés, kapitalizmus, marxizmus, elnyomás, bármi –, és helyette csak „kis történetek” (petit récit) mondására van esélyünk. A posztmodern végső következtetésként tehát ugyanolyan elitistának és elnyomónak tekinti a kritikai diskurzust, mint a modernt (azaz a funkcionalista paradigmát).

Deetz (1996) mátrixa alapján végül is azt az – egyelőre csak költői – alapkérdést tehetjük fel, társadalmi és szervezeti-szervezetelméleti szinten egyaránt: vajon a kritikai elmélet kívülről hozott szempontok mentén történő általános és éles kritikája-e a követendő út, vagy egy szelídebb, a helyi világokat, az egyedi szervezeti situációkat az elfogadotthoz

képezt mindig más színben feltüntető, a dolgok fonákját megmutató – de a helyiek világából építkező, és ahhoz közelebb álló – megközelítés.

A kritikaiág jelentése: elméleti, gyakorlati vagy tematikus fókusz

A kritikaiág jelentése még tovább árnyalható, a kritikai irányzatok sokszínűsége még inkább kibomlik, ha megnézzük, hogy a KME táborán belül hányféle, mára jórészt intézményesült alcsoport, kutatói közösség alakult ki. Ezen irányzatok egy része inkább az elméleti gyökerek (szociológiai iskolák, fentebb ismertetett társadalomfilozófiai kérdésekben mutatott különbségek) alapján határolja el magát a többitől, például a posztstrukturalizmus. Másik része inkább valamilyen szervezeti gyakorlatot jellemző problémára, azok kapitalista társadalmi gyökereinek feltárására fókuszál, például a feminizmus. Harmadrészt, az egyes menedzsmentterületek kritikusai is külön csoportot alkotnak, és éppoly specializáltak, mint maga a menedzsmenttudomány. Az 5. ábrában mutatjuk be a különböző irányzatok csoportjait. A magukat elméleti, illetve gyakorlati alapon megkülönböztető táborok között ugyanakkor létezik átjárás, így beszélhetünk például posztmodern vagy marxista feminizmusról is (a feminizmus irányzatairól bővebben lásd Nagy – Primecz, 2010).

A KME nagyfokú diverzitása miatt a tudományterület határainak meghúzásakor nehézségekbe ütközünk, bár a terület intézményesülési folyamata magával hívta a definíciós kísérletek megjelenését is. Ezekre mutatunk példát az alábbiakban.

Kísérletek a KME definiálására – három különböző perspektívából

A kritikai elméletek elhatárolása után nincs más hátra, mint hogy megadjuk a KME pontos meghatározását. A definiálás terén igyekszünk hűek lenni az irányzat hatalommentességre törekvéséhez, és a sokszínűség támogatásához. Ezért három definíciót mutatunk meg, három típusú szerző, illetve szerzőcsoport tollából, akik három különböző – és számunkra legmarkánsabbnak tűnő – elméleti irányzathoz tartoznak.

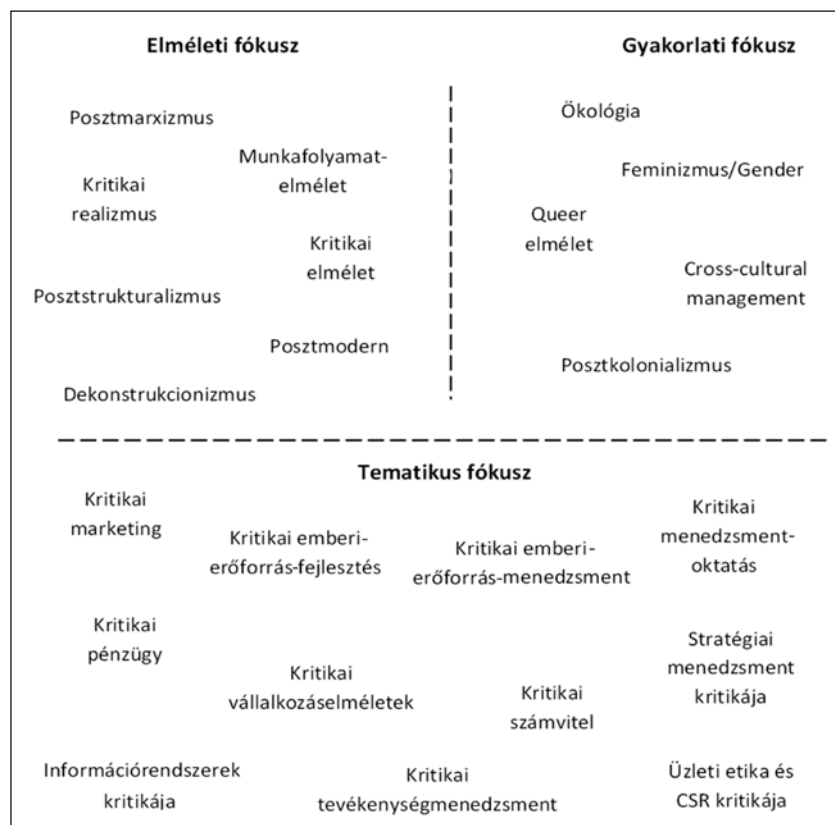
Elsőként a leginkább *marxista szervezetelméletek* vonalán mozgó Paul Adler meghatározása következik. Adler (2002) az Academy of Management konferencia kritikai szekciójának víziójából indul ki, amely szerint a KME számos különböző olyan elméleti irányzatot magába foglal, amelyek segítenek megérteni a menedzsment és az üzleti világ elnyomó természetét. Ezen irányzatok közé tartozik a marxizmus, a posztmarxizmus, a posztmodernizmus, a feminizmus, a környezetvédelem, az irredukcionizmus, a kritikai realizmus és a posztkolonializmus (Adler, 2002). Adler meglátása szerint a kritika elsősorban a kapitalista, piaci alapú tár-

sadalmat veszi célba, és feltételezi, hogy létezik alternatívája a jelenlegi status quonak, azaz létezik egy jobb társadalmi berendezkedés. A kritikai kutatók elsődleges feladata, hogy a munkások nevében szólaljanak fel, Adler hozzáteszi ugyanakkor, hogy ezt a nézetet valószínűleg nem mindenki osztja, és mások például a társadalmi nemben (gender) rejlő elnyomást vagy a környezeti pusztítást jelölnék meg elsődleges célpontként.

Másodsorban a szűkebb értelemben vett kritikai elmélet, azaz a *Frankfurti Iskola* által inspirált szerzők definícióját tekintjük át. Alvesson és Willmott (2003) szerint a KME esernyő fogalomként öleli fel a kritikai realista, feminista, posztmodern, posztstrukturalista, posztkolonialista irányzatokat, valamint a munkafolyamat-elméletet (labor process theory), a dekonstrukcionizmust, a környezetvédelemmel foglalkozó kutatásokat és végül a Frankfurti Iskolára építő kritikai elméletet. E felfogások közös kiindulópontja az, hogy a menedzsmenttel valami baj van – lásd a cikk felvezetőjét –, valamint a menedzsmentelméletek és -gyakorlatok a társadalom megkülönböztetett (elit) csoportjaink érdekeit szolgálják. A KME célja, hogy a menedzsmentelméletek társadalomfilozófiai alapjainak, illetve kulcstémáinak kritikai

5. ábra

Különböző irányzatok a kritikai menedzsmentelméletekben



Forrás: saját szerkesztés

reflexióját megalapozza, valamint a menedzsmentelméletek és -gyakorlatok újragondolásához, fejlesztéséhez és emancipációjához egyaránt hozzájáruljon (Alvesson – Willmott, 2003). A kritikai kutató feladata a társadalom peremén levő, elhallgattatott csoportok hangjának felerősítése, és érdekeik megjelenítése az üzleti életről folyó diskurzusban.

Harmadszor nézzük, hogy *posztmodern* nézőpontból milyennek tűnik a KME mint tudományterület. Ha a KME posztmodern meghatározását keressük, nehézségekbe ütközzünk, ami – Lyotard szavait idézve – érthető: „Végsőkéig leegyszerűsítve a »posztmodern« a nagy elbeszélésekkel szembeni bizalmatlanságként határozom meg” (Lyotard, 1993: p. 8.). Martin Parker például, aki magát, ha nem is a posztmodern, de az ahhoz közel álló posztstrukturalista vonulathoz sorolja (Parker, 2002), szintén a fentebb ismertetett meghatározásokból indul ki. Ugyanakkor nem mulasztja el, hogy rögtön rámutasson a definíciók paradoxonjára: a kritikai irányzathoz való tartozás interpretáció és megvilágítás, azaz nézőpont kérdése, hiszen a

tudományos, illetve a gyakorlati tevékenység mögötti szándék felett kíván ítéletet mondani: az adott szereplőnek szándékában áll-e hozzájárulni a menedzsmentkapitalizmushoz vagy sem (Parker, 2002). A kérdést eldönteni a legtöbb kritikai irányzat szerint a „felvilágosult”, önreflektív, „tisztán látó” társadalomkritikus hivatott, de ez – lássuk be – egy meglehetősen elitista hozzáállás. Posztmodern perspektívából azonban a kritikai kutató nincs kitüntetett társadalmi helyzetben, nem az ő dolga a „nagy” kérdések eldöntése vagy megválaszolása. Feladata inkább azon nem felvilágosult hangok felkutatása és felerősítése kell, hogy legyen, amelyeket éppen a felvilágosodás nyom el (Alvesson – Deetz, 1998).

A posztmodern tulajdonképpen sem önmaga, sem a KME „definiálására” nem vállalkozik. Bár a tudományos közösség legtöbbször kategóriákat állít fel, elméleteket sorol be egyik vagy másik csoportba, ez a kategorizálás szükségszerűen csak utólagosan, a posteriori jöhet létre (ha egyáltalán létrejön), hiszen az elméletek alakulása és változása folyamatos, a kortársak pedig értelemszerűen kevésbé látnak rá a megfogalmazott elméleteikre. Posztmodern szemszögből így mindenemű definíció vagy kategóriarendszer a modernista hagyomány továbbélését támogatja, hiszen végső soron kirekeszt, minősít és elnyom.¹⁹

Miért tartjuk fontosnak, hogy megírjuk ezt a cikksorozatot?

Bár a menedzsment kritikai megközelítése a magyar menedzsmenttudományok területén még újszerűnek számít, az elmúlt húsz évben az irányzat látványos fejlődést mutatott a nemzetközi gazdaságtudományi életben. A kritikai menedzsment irányzatának tudományos diszciplínaként való megjelenése, más szóval intézményesülése, Mats Alvesson és Hugh Willmott *Critical Management Studies* című könyvének (1992-es megjelenéséhez kötődik – noha e munka megszületését számos, a témához köthető kutatói tevékenység és publikáció előzi meg (erről lásd Alvesson et al., 2009a; Hancock, 2008)). Az angolszász – elsősorban brit – területen egyre népszerűbbé válik a kritikusok (angolul magukat 'critters'-nek hívó) közössége. 1999 óta önálló, két évente megrendezett konferenciájuk van; 1998 óta a menedzsmenttudományok egyik legnívósabb konferenciáján, az Academy of Management-en külön műhelyt indítottak. Mindemellett az utóbbi évtizedben elindult az irányzat nemzetköziesedése is, melynek jegyében, úgy hisszük, itt az ideje, hogy Magyarországon is megtörténjen az „alapkötetel” e cikksorozat formájában.

Néhány társadalomkritikával foglalkozó kutatói munka, publikáció napvilágot látott a hazai gazdálko-

dástudományi kutatás területén is (Bokor, 1994; Bokor – Radácsi, 2006; Csillag, 2011; Csillag – Hidegh, 2011; Gelei, 2006; Gelei – Glózer, 2011; Kindler, 1980; Nagy – Primecz, 2010; Pataki – Radácsi, 2000; Pataki – Szántó, 2011; Primecz, 1999; Primecz, 2003; Türk, 1995), sőt, a kritikai megközelítések a Budapesti Corvinus Egyetem Szervezetelméletek tantárgya keretében az oktatásban is hosszú ideje megjelennek. Ennek ellenére a magyar nyelvű szakirodalom igen töredékes, a célzottan kritikai menedzsmenttel foglalkozó kutatói munkának pedig egyáltalán nincs hagyománya.

Ezt a hiányt azért tartjuk fontosnak pótolni, mert úgy tűnik, hogy Magyarországon a kapitalizmusba való átmenet elmúlt húsz évében a gazdasági elit és az értelmiség döntő többsége csak keveset foglalkozott az éppen a kapitalista rendszer működéséből fakadó társadalmi problémákkal, és nincs ez másként a menedzsmenttudománnyal sem.²⁰ Miközben azzal voltunk elfoglalva, hogy a Nyugattal szembeni hátrányunkat a gazdasági növekedés terén behozzuk, és a versenyképesség kulcsának tekintett haladó menedzsmenteszközök mihamarabb elterjedjenek, alig figyeltünk azokra a társadalomkritikákra, amelyek Nyugaton épp akkor váltottak ki nagy vitát, és tartják azóta is napirenden a kapitalista társadalmi berendezkedés árnyoldalait. Több nyugati gondolkodó is felhívta rá a figyelmet, hogy a kelet-közép-európai országok nem kerülhetik el a nyugati kapitalista társadalmak problémáit, például a társadalmi egyenlőtlenségek növekedését és a mélyszegény rétegek ezzel együtt járó kialakulását, a fogyasztásorientáltságból fakadó társadalmi betegségeket, a növekvő környezetszennyezés problémáját, a gazdasági érdekek egyeduralma miatt jelentkező legitimációs és motivációs válságot, a hagyományok és a szimbolikus jelentésvilág áruvá tételét, a patriarchatus megerősödését stb. Mindez arra figyelmeztet, hogy a magyar közgazdász értelmiségnek döntő szerepe van abban, hogy milyen szervezeteket és társadalmat épít, és megpróbál-e a nyugati világ kárán valóban tanulni.

A közgazdász értelmiség szemléletének formálásában pedig nagy felelősség terheli a gazdálkodástudományi kutatókat és oktatókat. A közeljövőben több, kritikai témájú cikket tervezünk megjelentetni mind a *Vezetéstudomány* hasábjain, mind más folyóiratokban. Célunk, hogy a hazai közönségnek egy új, interdiszciplináris elvet követő és Európából eredő perspektívát kínáljunk a munkaszervezetek és a menedzsment elemzéséhez – egy olyat, amely megtöri az amerikai menedzsmenttudományok egyoldalú befolyását.²¹

A kapitalizmusbírálat körüli csendnek a hazai gazdálkodástudományok terén bizonyára több oka van, amelynek feltárása önmagában is érdekes tanulmány alapjául szolgálhat. Sajnálatos módon tény, hogy a

szocializmusban például a Frankfurti Iskola tagjainak írásait olvasni legális, mi több, ajánlott volt, és emiatt a frankfurti irányzat a politikai gazdaságtant tanulók többsége számára a marxista-leninista ideológia megtestesítőjévé, a múlt rendszer (és a diktatúra) bűneinek hordozójává vált. Pedig az a politikai rendszer, ami a keleti blokk országaiban megvalósult, rendkívül távol állt a kritikai iskola elképzeléseitől. A 70-es években például a Magyar Tudományos Akadémia Jürgen Habermast tiszteletbeli tagjává választotta, amit ő azzal utasított vissza, hogy nem kíván egy totalitárius rendszer kitüntetettje lenni (Felkai, 1993).

Bízunk benne, hogy ez a cikksorozat hozzájárul ahhoz, hogy a magyar gazdálkodástudománnyal, szervezet- és vezetéstudománnyal foglalkozó értelmiség ismét nyitottá váljon azokra a gondolatokra, amelyeket a kritikai irányzat által alkalmazott társadalmi analízis kínál, és képes legyen meghallani az embertelen történelmi múlt terhei mögött a felvilágosodás nagyon is emberi jelszavaiba vetett hit szavát. Szólni kívánunk tehát kollégáinkhoz: a gyakorló menedzserekhez, a menedzsmentet felsőfokú intézményekben oktatókhoz, szervezetkutatókhoz: ne késlekedjünk, nem várhatunk tovább! Eljött az ideje annak, hogy mind oktatói-kutatói, mind menedzszeri gyakorlatunkat átalakítsuk! Ezzel a cikksorozattal közös gondolkodásra – mely remélhetőleg cselekvésbe fordul majd – szeretnénk hívni mindazokat, akik elkötelezettek a gazdálkodástudományi terület felelős művelése iránt. Célunk egyfajta *kritikai párbeszéd* elindítása, hogy a dialógus e folyóirat hasábjain túl is, kis- és nagyközösségeinkben folytatódjék, hétköznapijaink részévé váljék.

Lábjegyzet

- ¹ Köszönjük Lázár László kollégánk nagyon alapos és tartalmi visszajelzését; felvetéseit megfontoltuk, s amit tudtunk, megfogadtunk belőlük. Emellett köszönjük a Vezetéstudomány szakmai lektorának támogatását és javaslatait, utóbbiakat mind beépítettük a cikkbe, bizonyosan növelve így a cikk érthetőségét, pontosságát.
- ² Jelen tanulmányt egy olyan cikksorozat bevezetőjének szánjuk, amellyel a menedzsmentről való kritikai gondolkodás alapjait kívánjuk letenni a magyar menedzsmentirodalomban. Meglátásunk szerint ezen a téren jelentős lemaradás tapasztalható a nemzetközi szakirodalomhoz képest.
- ³ „Modern szervezet”-ek alatt egyrészt a „mai kor” igényeinek megfelelő, és főként üzleti szervezeteket értjük, egyben a „modernizmus” szervezeti leképeződését is. E szervezeti rend például a következőkkel jellemezhető: fogyasztásközpontúság, a termelékenység, hatékonyság és profit abszolút elsődlegessége, a célok érdekében széles körű kontroll alkalmazása, az emberek és a természet „erőforrásként” való kezelése; mentalitásában: a szakértő technokrata feladatcentrikussága, kalkulatív racionalitás, semleges távolságtartás („professzionizmus”), illetve a fentieket szolgáló menedzsmentelvek és -gyakorlat. Mint látni fogjuk, az eredetileg az emberi jólétet és szabadságot fokozni kívánó „racionális” megközelítés helyett mára eszköz és cél sorrendje felcserélődött, s az

emberek a valódi autonómia helyett újra elnyomottak, sőt, saját elnyomatásuk aktív részesei is (Alvessonés-Deetz, 1998. alapján).

- ⁴ A Boston Consulting Group 2013-as jelentése (Global Wealth, 2013) alapján globális szinten a felső 0,9% birtokolja a javak 39%-át (www.bcgperspectives.com).
- ⁵ 2012 telén a Foxconn körüli botrányoktól volt hangos a sajtó: gyermekmunka, embertelen foglalkoztatási viszonyok, sorozatos öngyilkosságok a munkások körében. A cég többek között az Apple beszállítói közé tartozik. Bővebben lásd: http://hvg.hu/tudomány/20120119_foxconn_gyerekmunka.
- ⁶ A kritikai elmélet (KE) a kritikai menedzsmentelméletek (KME, ahogy azt Primecz (2008) bevezette) egyik irányzata ugyan, de ebben a cikkben az inspiráció legfőbb forrását jelenti számunkra (erről lásd később).
- ⁷ Sajnos ez utóbbiakkal is sokszor találkozhatunk: egyetemi hallgatók, csakúgy, mint vállalatoknál dolgozó munkavállalók, az erre vonatkozó kérdés esetén egészen könnyen azonosítanak be a szervezetükben (pl. az egyetemnél, a vállalatnál) ún. „panoptikus rendszereket”, azaz látens elnyomó – kontrolláló-fegyelmező – mechanizmusokat is (erről lásd: (Foucault, 1990: Felügyelet és büntetés); itt iskolából hozott példák is vannak).
- ⁸ Tanulmányunkban csereszabatosan használjuk a következő fogalmakat: szervezetelmélet, szervezettudomány, menedzsmentelmélet, menedzsmenttudomány, vezetéselmélet, vezetéstudomány. Úgy véljük, témánk szempontjából nem szükséges fogalmi elkülönítésük.
- ⁹ A következő pontok a kritikai könyvekben, folyóiratokban, konferenciákon megjelenő diskurzus főbb állításait összegzik. Az érdeklődő olvasónak a következő áttekintő olvasmányokat ajánljuk: (Alvesson – Willmott, 1996; Alvesson et al., 2009b; Alvesson – Willmott, 2011; Grey – Willmott, 2005a; Tsoukas – Knudsen, 2003). Lásd még a mellékletben szereplő ajánlott folyóiratokat és konferenciákat is.
- ¹⁰ Külső nézőpontból megfogalmazott, fundamentális kritika, amely egy adott elmélet alapvető feltételezéseit vitatja (Kieser, 1995: p. 234.).
- ¹¹ Az axiológia az értékesre, az etikusra, a morálisan igazra vagy akár a szépre vonatkozó – és az emberi egzisztenciából eredő – alapkérdések tana (lásd (Heron – Reason, 1997).
- ¹² Úgy látjuk, ezek a kritikai megállapítások jórészt a ma divatos „felelős vállalat” (Corporate Social Responsibility – CSR) tudományterület döntő részére és a megvalósuló CSR-gyakorlatra is igazak (l. pl. „greenwashing”, ami a vállalati gyakorlatok „zöldrefestését” jelenti). Számunkra úgy tűnik, hogy bár ígéretes új irányzatként indult, a CSR gyakorlati alkalmazását tekintve sajnos igen keveset tanult a kritikai elmélettől...
- ¹³ Az összeegyeztethetőségi vitáról l. részletesebben Primecz (2008).
- ¹⁴ Ez a dimenzió határozza meg az objektivizmust és szubjektivizmust ontológiai és episztemológiai szempontból, azzal az alapfeltevéssel, hogy ezek együtt mozognak. Van azonban egy olyan paradigma (irányzat/megközelítés), ahol e két tudományfilozófiai fogalom nem együtt mozog: a kritikai realizmus objektivista ontológiára és szubjektivista episztemológiára épít, így ez az irányzat nem helyezhető el a mátrixban. Magyarországon kevés publikáció érinti ezt az iskolát, holott az angolszász világban folyamatos vita, diskurzus van körülötte, róla, CMS-konferenciák szinte állandó szekciója a kritikai realista iskola.
- ¹⁵ Burrell és Morgan az „objektív-szubjektív” jelzőket használta a dimenzió két végpontjaként, de mi, szerzők – egyetértésben a BCE Szervezetelméletek című mestertárgy oktatói csapatával – úgy gondoljuk, hogy az objektivista-szubjektivista jelzők jobban kifejezik azt a kontinuumot, amit ez a dimenzió kifejleszt. Sőt, az oktatásban az „interszubjektív” jelzőt is használjuk az erede-

- ti, „szubjektív”-nek nevezett végpontra, jelezve ezzel, hogy itt kollektív természetű (társas-társadalmi) konstrukciókról, és nem egyéni-személyes valóságalkotásról van szó. Erről bővebben lásd még: Gelei (2006).
- ¹⁶ Nem véletlen az eredeti mű címe: Sociological Paradigms and Organisational Analysis. A társadalmi paradigmák tehát szervezetértésünket növelik.
- ¹⁷ Ha másképp állnánk hozzá ezen „adottságokhoz”, egymáshoz, és önmagunkhoz is (lásd pl. Fromm, 1994; 2008).
- ¹⁸ Ilyen szempontból pedig az interpretatív hagyományokhoz nyúlunk vissza – igaz, az interpretatív diskurzust viszont amiatt kritizálja, mert nem kérdőjelezi meg a fennálló kapitalista társadalmat, és annak szervezeti rendjét.
- ¹⁹ Jól illusztrálja ezt az az anekdota, mely szerint Foucault arra a kérdésre, hogy magát strukturalistának vagy posztstrukturalistának tartja-e inkább, állítólag ezt válaszolta: egyiknek sem, hanem Michel Foucault-nak.
- ²⁰ Mindenképpen meg kell említenünk azonban a vállalatok társadalmi felelősségvállalása és a vállalati/üzleti etika területén végzett kutatómunkát, amely noha nem feltétlenül társadalomkritikai alapállásból, de jelentősen hozzájárult a gazdasági fejlődés környezetre és társadalmi/egyéni jóllétre, boldogságra gyakorolt hatásainak vizsgálatához (Angyal, 2009; Boda & Radácsi, 1997; Matolay, 2010; Pataki & Radácsi, 2000; Radácsi, 1999; Zsolnai, 2001).
- ²¹ Érdekes tényre hívta fel a figyelmet Prashad a bostoni (2012) Academy of Management Meetingen előadott, a KME-t kritikusan és reflexíven bemutató előadásán. Emlékeztette a közönséget, hogy az 1992-es dátum éppen Amerika felfedezésének 500. évfordulója volt. Ennek analógiájára úgy mutatta be a KME-t, mint – a hegemoniára szert tett amerikai főárammal szembeni – európai, s legfőképp angol-skandináv alternatívát, amely mára épp az öreg kontinensen vált intézményesültté.
- Alvesson, M. – Willmott, H. (1996): Making Sense of Management: A Critical Introduction. London: Sage Publications*
- Angyal Á. (2009): Vállalatok társadalmi felelőssége, felelős társaságirányítás. Budapest: Kossuth Könyvkiadó*
- Bakacsi Gy. et al. (1999): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Bp.: KJK-KERSZÓV Jogi és Üzleti Kiadó*
- Boda Zs. – Radácsi L. (eds.) (1997): Vállalati etika. Budapest: BKE, Vezetőképző Intézet*
- Bokor A. (1994): Posztmodern a menedzsmenttudományban. Közgazdasági Szemle, XLI. évf., 12. sz.: p. 1118–1132.*
- Bokor A. – Radácsi L. (2006): Aranykalitkában. Fiatal vezetők a rendszerváltás utáni Magyarországon. Budapest: Alinea Kiadó*
- Buber, M. (1999): Én és Te. Budapest: Európa Könyvkiadó*
- Burrell, G. – Morgan, G. (1979): Sociological Paradigms and Organisational Analysis. London: Heinemann*
- Checkland, P. (1990): Systems thinking, systems practice. Chichester: John Wiley and Sons*
- Child, J. (2009): Challenging Hierarchy. in: M. Alvesson – T. Bridgman – H. Willmott (eds.): The Oxford Handbook of Critical Management Studies. New York: Oxford University Press: p. 501–514.*
- Csillag S. (2011): A vállalatok társadalmi felelősségvállalása – államférfiak és könyvelők Magyarországon. Munkaügyi Szemle, (1): p. 12–23.*
- Csillag S. et al. (2012): Ethical dilemmas in call centres: how to survive in the modern sweatshops? International Journal of Work Innovation, 1 (1): p. 42–64.*
- Csillag S. – Hidegh A. L. (2011): Hogyan bonthatók le a látható és a láthatatlan falak? Kooperatív kutatás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról. Vezetéstudomány, 42 (12): p. 23–36.*
- Deetz, S. (1996): Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy. Organization Science, 7 (2): p. 191–207.*
- Felkai G. (1993): Jürgen Habermas. Budapest: Áron Kiadó*
- Foucault, M. (1990): Felügyelet és büntetés. Budapest: Gondolat Könyvkiadó*
- Fromm, E. (2008): A szeretet művészete. Bp.: Háttér Kiadó*
- Fromm, E. (1994): Birtokolni vagy létezni? Egy új társadalom alapvetése. Budapest: Akadémiai Kiadó*
- Gelei A. (2006): A szervezet interpretatív megközelítése. Vezetéstudomány, 37 (Special Issue 2): p. 79–97.*
- Gelei A. – Glózer R. (2011): Valóság-konstrukciók. A szervezeti jelentésvilág interpretatív megközelítései. Budapest-Pécs: Gondolat Kiadó – PTE*
- Gioia, D. – Pitré, E. (1990): Multiparadigm Perspectives on Theory Building. Academy of Management Review, 15 (4): p. 584–602.*
- Grey, C. – Willmott, H. (2005a): Critical Management Studies: A Reader. Oxford: Oxford University Press*
- Grey, C. – Willmott, H. (2005b): Introduction. in: C. Grey – H. Willmott (eds.): Critical Management Studies: A Reader. Oxford: Oxford University Press: p. 1–15.*

Felhasznált irodalom

- Adler, P.S. (2002): Critical in the Name of Whom and What? Organization, 9 (3): p. 387–395.*
- Alvesson, M. (2013): Do we have something to say? From re-search to roi-search and back again. Organization, 20 (1): p. 79–90.*
- Alvesson, M. – Bridgman, T. – Willmott, H. (2009a): Introduction. in: M. Alvesson – H. Willmott – T. Bridgman (eds.) The Oxford Handbook of Critical Management Studies. New York: Oxford University Press: p. 1–26.*
- Alvesson, M. – Bridgman, T. – Willmott, H. (2009b): The Oxford Handbook of Critical Management Studies. New York: Oxford University Press*
- Alvesson, M. – Deetz, S. (1998): A munkahelyi uralom modern formái, avagy mit üzen a kritikai és a posztmodern gondolkodás a szervezetkutatás számára? Kovász, 2 (2): p. 3–31.*
- Alvesson, M. – Willmott, H. (1992): Critical Management Studies. London: Sage Publications*
- Alvesson, M. – Willmott, H. (eds.) (2011): Critical Management Studies I-IV. London: Sage Publications*
- Alvesson, M. – Willmott, H. (2003): Introduction. in: M. Alvesson – H. Willmott (eds.): Studying Management Critically. London: Sage: p. 1–22.*

- Habermas, J.* (1981): A kommunikatív cselekvés elmélete. Budapest: Gondolat
- Hancock, P.* (2008): Critical Management Studies: An Introduction. *Critical Sociology*, 34 (1): p. 9.
- Hassard, J.* (1991): Multiple Paradigms and Organizational Analysis: A Case Study. *Organization Studies*, 12 (2): p. 275–299.
- Heron, J. – Reason, P.* (1997): A Participatory Inquiry Paradigm. *Qualitative Inquiry*, 3 (3): p. 274–294.
- Ivanov, K.* (2003): „Azt hittem, majd megváltom a világot.” Kvalitatív kutatás a közgázós pályakezdeők munkahelyi szocializációjáról. *Vezetéstudomány*, 34 (11): p. 46–55.
- Kieser, A.* (1995): Szervezetelméletek. Budapest: Aula Kiadó
- Kindler J.* (1989): A komplexitás törvényszerűségei és néhány gyakorlati következményük. in: S. Kovács (ed.): Szöveggyűjtemény a szervezetelmélet történetének tanulmányozásához. Budapest: Tankönyvkiadó
- Kindler J.* (1980): A pozitivisták módszertan válsága. Módszertani útkeresés a hetvenes években. *Világosság*, 21: p. 484–493.
- Kofman, F. – Senge, P.* (1993): Communities of commitment: the heart of learning organizations. *Organizational Dynamics*, 22 (2): p. 5–22.
- Lyotard, J.-F.* (1993): A posztmodern állapot. in: A posztmodern állapot. Budapest: Századvég-Gondolat: p. 7–146.
- Matolay, R.* (2010): Vállalatok társadalmi felelősségvállalása – hatékonysági vonzatok. *Vezetéstudomány*, 41 (7–8): p. 43–50.
- Mintzberg, H.* (1989): Society Has Become Unmanageable as a Result of Management. in: *Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organisations*. New York: Free Press
- Nagy B. – Primecz H.* (2010): Nők és férfiak a szervezetben: kísérlet a mítoszok eloszlására. *Vezetéstudomány*, 41 (1): p. 2–17.
- Parker, M.* (2002): Against Management: Organization in the Age of Managerialism. Cambridge: Polity Press
- Pataki Gy. – Radácsi L.* (eds.) (2000): Alternatív kapitalisták, Szentendre: Új Paradigma
- Pataki Gy. – Szántó R.* (2011): A társadalmi felelősségvállalás vállalati on-line kommunikációjának kritikai elemzése. *Vezetéstudomány*, 42 (12): p. 2–12.
- Perrow, C.* (1994): Szervezetszociológia. Bp.: Osiris Kiadó
- Primecz, H.* (1999): A szervezeti tudás születése. A szervezetelméletek pozitivisták, kritikai realista és posztmodern megközelítése. *Vezetéstudomány*, 30 (6)
- Primecz H.* (2003): Foucault hatása a szervezeti kutatásokra – a Panopticon koncepció megjelenése az irányítási rendszerekben. *Pro Philosophia Füzetek*, (36): p. 81–88.
- Primecz H.* (2008): Multiparadigmikus megközelítés válasza a paradigmaváltásra. *Vezetéstudomány*, 39 (4): p. 12–23.
- Radácsi L.* (1999): Az arisztotelianus gazdaságetika alapjai. *Kovács, 2* (1): p. 24–29.
- Scherer, A. G.* (2002): Kritik der Organisation oder Organisation der Kritik? “Wissenschaftstheoretische Bemerkungen zum kritischen Umgang mit Organisationstheorien. in: A. Kieser (ed.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer: p. 1–37.
- Tsoukas, H. – Knudsen, C.* (2003): The Oxford Handbook of Organization Theory. New York: Oxford University Press
- Türk, K.* (1995): A szervezetek politikai ökonómiája. in: A. Kieser (ed.): *Szervezetelméletek*. Budapest: Aula Kiadó: p. 429–462.
- Vrannai, K.* (2000): Nem a pénz számít... (Recenzió a Stratégiai emberi erőforrás menedzsment c. könyvről, szerzők: Bakacsi Gy.–Bokor A.–Császár Cs.–Gelei A.–Kovács K.–Takács S.). *Figyelő*, p. 64.
- Zsolnai L.* (2001): Ökológia, gazdaság, etika. Budapest: Helikon Kiadó

Internetes források:

- Beardsley, B. – Becerra, J. – Holley, B. – Kessler, D. – Naumann, M. – Tang, T. – Zakrzewski, A.* (2013): Global Wealth 2013: Maintaining Momentum in a Complex World. BCG Riport. 2013. május 30.
https://www.bcgperspectives.com/content/articles/financial_institutions_growth_global_wealth_2013_maintaining_momentum_complex_world/, letöltés dátuma: 2013. 07. 22.
- Az ön iPhone-ja is gyermekmunkával készülhetett – napi 16 órában, éhbérért. HVG online. 2012. január 19. http://hvg.hu/tudomany/20120119_foxconn_gyermekmunka#, letöltés dátuma: 2013. 07. 22.

Mellékletek

1. sz. melléklet:

- Kritikai menedzsment témájú cikketek/tanulmányokat (is) megjelentető tudományos folyóiratok:
- Critical Perspectives on International Business;
 - Culture and Organization;
 - Ephemera;
 - Human Relations;
 - Human Resource Development International
 - Management Learning;
 - Organization;
 - Organization Studies;
 - Tamara

2. sz. melléklet:

- Szakmai társaságok, ill. konferenciák, melyek a kritikai menedzsment témáival is foglalkoznak (nem teljes lista):
- Critical Management Studies Division of the Academy of Management (AoM);
 - European Group of Organizational Studies (EGOS);
 - International Conference in Critical Management Studies (CMS);
 - International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations (ISPSO);
 - Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS);
 - University Forum of Human Resource Development (UFHRD) Conference