

HIDEGH Anna Laura

KRITIKAI MENEDZSMENDELMELETEK

– IRÁNYZATOK ÉS TÖRÉSVONALAK

A tanulmány a kritikai menedzsmentelméletek (KME) területére nyújt bevezetést a Hidegh – Gelei – Primecz (2014) által a Vezetéstudomány hasábjain kezdeményezett cikksorozat részeként. A KME fogalmát a korábbi, szervezetelméleti paradigmákat ismertető tanulmányoktól eltérő módon, a mátrixokon át/túllépve lépcsőszerűen tárgyalja. Bemutatja, hogyan definiálhatjuk kritikai módon a menedzsmentet és a menedzsmentelméleteket, majd a KME meghatározása és három legfontosabb jellemzője (denaturalizáció, teljesítményelv-ellenesség, reflexivitás) következik. A cikk ismerteti a KME három legmarkánsabb irányzatát: a posztmodernizmust, a kritikai elméletet és a kritikai realizmust, valamint az irányzatok közötti főbb vitapontokba nyújt betekintést.¹

Kulcsszavak: kritikai menedzsmentelméletek, szervezetelméletek, kritikai realizmus, kritikai elmélet, posztmodern, menedzsmenttudomány

Az elmúlt évtizedekben a kritikai menedzsmentelméletek (angolul Critical Management Studies – CMS, magyarul a továbbiakban rövidítve KME, ahogyan azt Primecz (2008) bevezette) a nemzetközi tudományos palettán egyre nagyobb teret hódítanak. Ez idő alatt a magyar menedzsmenttudományos kutatás is sokszínűbbé vált, azaz többféle társadalomtudományi paradigma számára is tér nyílt – a főáram töretlen dominanciája mellett. A KME számára azonban mindezidáig kevés babér termelt a hazai tudományos életben. Magyar szerzők tollából az első, célzottan a KME-vel foglalkozó tanulmány sokáig váratott magára: 2014-ben jelent meg (Hidegh – Gelei – Primecz, 2014).

Pedig szükséges és fontos lépés a gazdálkodó szervezeteink kritikai társadalomelméleti alapokon nyugvó vizsgálata, amennyiben nem kívánunk vakok maradni a későkapitalizmusra jellemző, menedzsment által (is) okozott társadalmi problémákra. Ennek előfeltétele annak az „új típusú társadalomtudósoknak” a megjelenése, akit Kornai János (2006) interdiszciplináris, a rendszer immanens diszfunkcióira koncentrálnak, puha adatokkal dolgozó kutatóként ír le. Bár a Kornai (1999) által definiált „rendszerparadigma” nem illeszkedik a menedzsmenttudományok területén elfogadott, Burrell és Morgan (1979) által meghatározott rendszerezéshez (és egyébként Kornai maga is megjegyzi, hogy rendszerparadigmája nem felel meg

teljes mértékben a kuhniánus paradigma-fogalom kritériumainak), a KME kiválóan alkalmas elméleti keretet nyújt számunkra, amennyiben „a kapitalizmusnak nem csak egyik vagy másik szféráját akarjuk megérteni, hanem a rendszert mint egészet” (Kornai, 2006: p. 954.).

Az eddig megjelent, kritikai menedzsmentirányzatokat is tárgyaló magyar nyelvű tanulmányok (Bokor, 1994; Gelei, 2006; Hidegh – Gelei – Primecz, 2014; Primecz, 1999; Primecz, 2008) szinte kivétel nélkül a Burrell-Morgan mátrix „foglyai” maradtak abban az értelemben, hogy a mátrix dimenzióinak fényében tárgyalták a különböző menedzsmentelméleteket. Ez a stratégia kiválóan alkalmas az alternatív megközelítések főáramtól való elhatárolásában, ugyanakkor megvilágítatlanul háttérben hagyja az egyes elméletek azon üzeneteit, sajátosságait, amelyek nem mondhatók el a mátrix nyelvén (noha az említett művek a mátrix korlátaival is foglalkoznak). Jelen tanulmány ezért a kritikai menedzsmentelméletek fogalmát a B-M- és Deetz-mátrixoktól függetlenül, egy más utat bejárva hozza közelebb az Olvasóhoz – annak érdekében, hogy rámutasson, mely jellemzők mentén válik valóban kritikaivá egy menedzsmentelmélet. Ismerteti továbbá a KME három legmarkánsabb, társadalomfilozófiai alapokon nyugvó irányzatát (posztmodernizmus, kritikai elmélet és kritikai realizmus), illetve azok egymáshoz való viszonyát.

A kritikai menedzsmentelméletek fogalmi meghatározása

A kritikai irányzatok közös kiindulópontja, hogy a menedzsmenttel valami probléma van (Fournier – Grey, 2000). A *KME célja, hogy a menedzsmentelméletek társadalomfilozófiai alapjainak, illetve kulcstémáinak kritikai reflexióját megalapozza, valamint a menedzsmentelméletek és –gyakorlatok újragondolásához, fejlesztéséhez egyaránt hozzájáruljon* (Alvesson – Willmott 2003). Akadémiai diszciplínaként való megjelenését Mats Alvesson és Hugh Willmott *Critical Management Studies* című könyvének 1992-es megjelenéséhez kötik – noha e munka megszületését számos, a témához köthető kutatói tevékenység és publikáció előzi meg (erről lásd Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009; Hancock, 2008).

A KME esernyőfogalomként ölel fel számos társadalomkritikai élű irányzatot (a teljesség igénye nélkül): a kritikai realista, feminista, posztmodern, posztstrukturalista, posztkolonialista irányzatokat, valamint a munkafolyamat-elméletet (labor process theory), a dekonstrukcionizmust, a környezetvédelemmel foglalkozó kutatásokat és a Frankfurter Iskolára építkező kritikai elméletet (Alvesson – Willmott, 2003; Duberley – Johnson, 2009; Fournier – Grey, 2000). Az irányzatok egy része (társadalomfilozófiai) elméleti gyökerek – pl. kritikai realizmus –, másik része valamilyen szervezeti gyakorlatot jellemző probléma – pl. queer elmélet² –, harmadik része pedig az egyes menedzsmentterületek kritikája – pl. kritikai számvitel – alapján különbözteti meg magát (Hidegh – Gelei – Primecz, 2014). Jelen tanulmány az első csoportba tartozó kritikai elmélet³, kritikai realizmust és posztmodernizmust tárgyalja részletesebben.

Előtte azonban lépésről lépésre bemutatom a kritikai menedzsmentelméletek tudományos (és gyakorlati) küldetését, illetve azon lényegi jellemzőit, amelyek egy táborba szervezik ezt a rendkívül diverz elméletcsoportot:

- először a *menedzsment* jelentésével foglalkozom, mely a kritika központi tárgya a KME számára, majd
- áttekintem azt a történeti folyamatot, amelyben a *menedzsmentelméletek* fejlődése, terjedése elvezetett a kritikai hangok megjelenéséig, végül
- ismertetem azokat a lényegi vonásokat, amelyek a *kritikai menedzsmentelméleti* irányzatot kritikaivá teszik.

(1) Parker (2002) a *menedzsment* háromféle meghatározását adja. A menedzsment értelmezhető (1) mint főnév: vezetők csoportja, akik egy üzleti vállalkozást

irányítanak, (2) mint ige: a menedzsment aktusának folyamata, készség ötletek produkálására, ügyek kezelésére stb., továbbá (3) mint akadémiai terület, amely a vezetés és szervezés kérdéskörével foglalkozik és oktatási intézmények keretein belül is megjelenik (Parker 2002). Alvesson és Willmott (1996) rámutatnak arra, hogy a menedzsment jellemzően technikai funkcióként értelmezhető: minden komplex rendszernek megkülönböztetett eleme a menedzsment, és ezt a funkciót célszerű szakértők kezébe adni. Child (1969 in: Alvesson – Willmott, 1996) és Hales (1993 in: Alvesson – Willmott, 1996) munkáira építve figyelmeztetnek, hogy a menedzsment nem tekinthető pusztán semleges technikai tevékenységnek, hiszen nem választható el attól a társadalmi helyzettől, amelyben kialakult: a menedzsment szerepe a munkaszervezetek különböző formáinak fenntartása, fejlesztése és ellenőrzése, amelyek konzerválják a társadalmi-gazdasági hatalom egyenlőtlenségeit mind a magán-, mind a közszférában.

Parker (2002) a menedzsmentet egy új civilizációs folyamatnak és egyben új civil vallásnak tekinti. A menedzsment társadalmi és történelmi beágyazottságát figyelembe véve azt az ideológiai kérdést járja körül, hogy a nyugati társadalmakban miért tekintjük a menedzsmentet a fejlődés zálogának, és miért viszonyulunk hozzá pozitívan. Nyugaton a fejlődés tulajdonképpen megegyezik azzal a törekvéssel, hogy a természeti világot – és az emberi természetet – a lehető legszorosabb mértékben tudatos emberi kontroll alá vonjuk. A társadalom ebbéli törekvésében a legmegfelelőbb eszköznek a menedzsment tűnik. Éppen ezért a fejlődés részeként értelmezzük a tudatos tervezésnek, a koordinációs és kontrollstratégiáknak, tehát magának a menedzsmentnek a megjelenését is. Ráadásul a menedzsmentet a korábbi korok ellenőrzési módszereivel összehasonlítva demokratikusabbnak és transzparenssebbnek, tehát a modern kor (nyugati kultúrákra jellemző) értékeivel összhangban levőnek tekintjük (Parker 2002).

Összefoglalva, a modern társadalmi fejlődés ideológiai tartalma: a káosz és a rendezetlenség legyőzése a menedzsment eszközeinek alkalmazásával (Parker 2002). Ahogy már Saint-Simon korai érveléséből is kiténik, a szervezeti menedzsmenteszközök történelmileg összefonódtak a dolgok feletti hatalomgyakorlással: a szervezeteket tudományos elvek mentén kell irányítani, melyeket a menedzsmenttudományok termelnek ki (Wollin, 1961 in: Reed, 1999).

(2) Ezzel elérkeztünk a második lépcsőhöz, a menedzsment tudományos alapjainak, a *menedzsmentelméletek* tárgyalásához. A menedzsmenttudományok általánosan elfogadott alapvető célja, hogy hozzájáruljanak a menedzsmenteszközök tudományos alapon nyugvó javításához, és a jobb (hatékonyabb, eredményesebb) menedzsment megteremtéséhez. E nézet

szerint a menedzserek a racionalitás hordozói, és a tudományos tudástermelésnek támogatnia kell a menedzsereket abban, hogy még racionálisabb módon tudjanak cselekedni (Alvesson – Willmott, 2003) – mely nézetben tulajdonképpen a Parker (2002) által új civil vallásként aposztrofált ideológiai tartalom tükröződik vissza. Ennek eredményeként azonban a *menedzsmentről való tudás inkább a menedzsmentért való tudássá válik*, tehát a menedzsmenttudományok egyoldalú, látzólag semleges és technológiai, de valójában politikai tartalommal súlyosan terhelt tudást hoznak létre. A menedzsmentelméletek arra a (vitatható) feltételezésre építenek, hogy a menedzserek az alkalmazottak és a fogyasztók közös érdekét szolgálják, amely megteremti a menedzsment és a menedzsmenttudományok számára is a legitimitációt (Alvesson – Willmott, 2003). Például a gépesítéstől azt várjuk, hogy növeli a hatékonyságot, csökkenti a termék árát, a munkások számára könnyebbé teszi a munkát. Ugyanakkor fokozhatja a munka monotonitását, létszámcsökkentést tehet indokoltá.

A következőkben arra koncentrálnok, hogy hogyan alakult ki a főáramú menedzsmentelméletek fenti céljával szembehelyezkedő kritikai irányzat. E menedzsmenttörténeti fókusz lesz a segítségünkre abban, hogy a kritika tárgyát, illetve a kritikai irányzatok kialakulásának hátterét megértsük. A történeti beágyazottság vizsgálata egyébként is fontos szempont a kritikai kutatásoknál – mely szerint elméleteink, mint a világ értelmezésének módjai tulajdonképpen történeti-társas konstrukciók –, és e tanulmány végző soron kritikai szellemben íródik. Fournier és Grey (2000) kiváló összefoglalóját adja a KME, mint brit akadémiái terület megszületésének, melyben egyúttal a menedzsmentelméletek történetével is foglalkoznak. A KME kialakulásának történeti feltételeihez az elemzés hátterét a menedzsmenttudományok és a brit üzleti iskolák (business school-ok) intézményesülési folyamatának vizsgálata adja, a továbbiakban ezzel foglalkozunk.

A menedzsment mint társadalmi tevékenység a késő 1700-as és a kora 1800-as években jelent meg az akadémiai diskurzusban. A szerzők véleménye szerint mindig is jelen volt egyfajta kritikai attitűd a menedzserek szerepével kapcsolatban, még Adam Smith is felhívta a figyelmet a menedzserek opportunistaságának potenciális veszélyeire: „A részvénytársaságok igazgatóitól (...) nem várható el, hogy ugyanazon elővigyázatossággal vigyázzanak a mások pénzére (...)” (Smith, 1776/1904: p. 233. in: Fournier – Grey, 2000: p. 9), melyet a megbízó-ügynök probléma egy korai megfogalmazásának tekinthetünk. A szerzőpáros *három fontos történelmi tendenciát azonosít* a menedzsmenttudományok fejlődésével kapcsolatban az Egyesült Királyságban, amelyek hozzájárultak a KME virágzásához.

Az első ilyen történelmi jelentőségű esemény a *New Right* megjelenése, amely a közzsféra menedzszerizmusát támogatta, és ezzel hozzájárult a menedzserei hatalom korlátlan növekedéséhez (Fournier – Grey, 2000). A KME elterjedésének második történelmi feltétele volt a *menedzsment mint gyakorlat nem kielégítően megalapozott tudományos háttere és elégtelen érvényessége* (Fournier – Grey, 2000). Sjersted (1995 in: Radácsi, 2003) szerint a menedzsment mint hivatás legitimitációs válságát a hasznosságon túli mélyebb „érték”-teremtés hiánya okozza, és ezt a krízist a tudományos alapokra való hivatkozással szeretné megoldani. Fournier és Grey (2000) szerint ugyanakkor ez a legitimitációs hiány inkább az egyetemi oktatók és kutatók számára jelent problémát, semmint a menedzserek számára. Ennek az oka meglátásom szerint a két társadalmi csoport eltérő legitimitációs igénye. A menedzserek legitimitációs bázisát a profitabilitás adja (eredményesség a kauzális magyarázat szükségszerűsége nélkül), míg az akadémiai világ legitimitációs bázisa a jól megalapozott tudományos érvelésen nyugszik (az eredményesség kauzális magyarázata). Számos kísérlet létezik ugyan arra, hogy a menedzsmentelméletek tudományos alapjait letegyék matematikai és statisztikai eszközök alkalmazásával – sőt, néhány tudós amellett érvel, hogy a menedzsment már a kuhni értelemben vett normáltudományos módon működik (Donaldson, 2005) –, azonban még ezek a munkák sem adnak választ arra a vitatható kérdésre, hogy a profitteremtés valóban a társadalom közös érdeke-e, és valóban elvezet-e a társadalmi jólléthez.

A KME elterjedését lehetővé tevő harmadik történelmi körülmény az *üzleti iskolák helyzete* az Egyesült Királyságban (bővebben lásd: Fournier – Grey, 2000), valamint az, hogy az egyesült királyságbeli társadalomtudományokban *kevésbé volt egyeduralgó a pozitivistai irányzat*, mint az Egyesült Államokban. Ezért ez a társadalomtudományi háttér termékeny talaj volt a KME számára. Ráadásul a menedzsmenttudományok éppen születőben levő kritikai irányzata – az erős filozófiai és szociológiaelméleti bázisa miatt – képes volt arra, hogy pótolja a hiányzó tudományos legitimitációs bázist az üzleti iskolák kutatói számára, és lehetővé tegye az akadémiai szférába való belépést (Grey – Willmott, 2005).

(3) A *kritikai menedzsmentelméletek* mint irányzat a menedzserei gyakorlat és tudás problematizálása iránt elkötelezett, és a menedzsmenttudományok érdeklődési körének a kritikai perspektíva bevonásával való bővítése mellett érvel (Alvesson – Willmott, 2003).

Fournier és Grey (2000) megállapítása szerint nincs egyetlen jó módszer arra, hogy elhatároljuk egymástól a kritikai és a nem kritikai irányzatokat. Ez már csak azért is nehézségekre ütközik, mert az akadémiai világban a kritikus hozzáállással végzett alapos vizsgálat kulcsfontosságú, és ebben az értelemben a KME csupán egy

üres kategória lenne (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009), mint ahogy e félreértéssel magam is gyakran találkozom munkám során. Ezért az alábbiakban összefoglalom azokat a törekvéseket, amelyek megkísérelték tisztázni azt, hogy mit jelent pontosan a kritikai ebben a szóösszetételben, mivel szemben fogalmazódik meg a kritika, és milyen intellektuális gyökerekből táplálkozik.

A KME képviselői szerint a menedzsmenttudományok főáramát képviselő kutatások és publikációk egyre inkább szolgálatkész és kontrollálható munkavállaló, illetve fogyasztó képét termelik ki. A menedzsment túlságosan potens, és akár pusztító hatású is lehet (Alvesson – Willmott, 2003), hiszen túl nagy befolyásra tett szert a mindennapi életünk felett, kiszorítva bárminemű spontaneitást (Hancock – Tyler, 2004). A vállalat felülmutta társadalmi jelentőségében 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, 2003). A menedzsment domináns elméleti megközelítései és gyakorlati megvalósulásuk gyakran a társadalom elit csoportjainak érdekét helyezik előtérbe, kárt okozva a hátrányos helyzetű csoportoknak. Ezért a KME tagadja azt a főáramú nézetet, hogy a szervezetek és a menedzsment önmagunkban a társadalmi koordináció racionális eszközei lennének, s inkább azok elnyomó és elitideológiát – menedzsmentizmust – hordozó szerepét hangsúlyozza (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009). Természetesen nem csak a nagy szervezetekben jelenik meg a menedzsmentizmus, és nem minden szervezet menedzsmentista (Parker, 2002). A probléma inkább az, hogy „azok a szavak, amelyek a szervezeti eszköztár részét jelentik – pl. koordináció, kooperáció, participáció, közösség, demokrácia, (szervezeti) polgárok, csere – jelentős mértékben erodálódtak, marginalizálódtak, vagy pedig alárendelődtek a menedzsmentnek” (Parker, 2002: p. 11.).

Összefoglalásképp: a kritika tehát egyrészt a menedzsment és a szervezetek gyakorlata, azaz a menedzsment ellen irányul, amelynek megvan a képessége arra, hogy totalizálja a társadalmi életet. Másrészt pedig a menedzsmenttanok ellen irányul, amelyek a menedzsment potenciális kiszolgálóivá válnak, pozitívista tudományfilozófiai alapokon nyugszanak, és az objektív tudás létét feltételezik.

Denaturalizáció, teljesítményelv-ellenesség és reflexivitás a kritikai menedzsmentelméletekben

Fournier és Grey (2000) szerint a kritikai menedzsmentelméletek *három fő jellemző fogalom* köré épülnek, melyek

- a denaturalizáció,

- a teljesítményelv ellenesség és
- a reflexivitás.

Röviden tekintsük át, mit takarnak ezek a kifejezések.

A *denaturalizáció* az adottnak vélt társadalmi és szervezeti viszonyok természetességét kérdőjelezi meg. A jelenlegi társadalmi rendet fenntartó és a privilegiált csoportok érdekét szolgáló hatalmi viszonyok és szervező elvek – pl. hierarchia, önérdékkövetés, versenyképesség – konstruált jellegének megvilágítására törekszik (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009; Fournier – Grey, 2000). A KME célja a menedzsment kreatív szerepének megvilágítása a privilegiált érdekek, a rejtett társadalmi értékek és normák, valamint a hatalmi viszonyok kialakításában, továbbá az elnyomás rejtett struktúráinak feltárása (Duberley – Johnson, 2009). A fennálló hatalmi berendezkedést megerősítő, természetesnek vett társas viszonyok általában a hasonló típusú mondatokban érhetőek tetten: „Ez a dolgok rendje. Nincs más lehetőség.” – a KME ezekkel a kijelentésekkel szemben támaszt kihívást (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009). A kritikai irányzatok osztják a tudományos eredmények objektivitásával és semlegességével kapcsolatos kételyeket (Willmott, 2005). A közös álláspont az, hogy minden tudás társadalmilag konstruált (Duberley – Johnson, 2009), ezért a tudástermelés és a hatalom összefonódása kiemelt téma különösen a Foucault munkásságára építkező tanulmányokban.

A *teljesítményorientáltsággal* való szembenállás mögött a kapitalista társadalmi-gazdasági berendezkedés legitimitációs alapjának megkérdőjelezése húzódik meg. A teljesítményelv alapján működő társadalmi rend csupán egy új meritokráciát (Parker, 2002) termel ki. A társadalom jelen rendjébe ágyazott főáramú menedzsmentelméletek alapvetően olyan tudást termelnek, amely a termelőfolyamatok, eljárások hatékonyságának maximalizálásához járul hozzá, másképpen fogalmazva a tudást az eszköz-cél kalkuláció mentén ragadják meg. A KME bírálja a technikai-instrumentális gondolkodást, és tagadja a hatékonyság elsődlegességét a szervezetekben. A kritikai elmélet képviselői szerint a modern társadalmakban az uralkodó racionalitási kritérium az instrumentális, amely a cselekvések ésszerűségének megítélését egy morálisan semleges szférába helyezi (Habermas, 1994). Ez a gondolkodási stílus figyelmen kívül hagyja a tudományos és menedzseri tevékenység politikai természetét, amely a hatalommal és a moralitással szembeni vakságához vezet. Az eszközelvű gondolkodás hegemoniája a szervezetek világában számos társadalmi, társadalom-lélektani patológiás tünetet eredményez. Illusztrálásképp például ilyenek tekinthetők az ember és a természet eszközként való kezeléséből (Habermas, 1994) fakadó etikai

problémák, környezeti problémák, gender problémák, embertelen pszichés és/vagy fizikai környezetben végzett munka. Ezeket a problémákat a kritikai elmélet szükségtelen szenvedésként definiálja. Ennyiben tehát a teljesítményelv-ellenesség a denaturalizáció egy speciális eseteként is értelmezhető, amely a természetesként kezelt instrumentális társas viszonyok megkérdőjelezését szorgalmazza (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009). A KME szerint meg kell akadályozni, hogy a tudomány a menedzsment szolgálóleányaként működjön, ezért fontos, hogy a tudomány elszámoltatható legyen. Természetesen a KME nem elvi síkon ellenzi a hatékonyságot, 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, pl. egy (morális értelemben vett) jobb világot teremteni vagy véget vetni a kizsákmányolásnak (Fournier – Grey, 2000).

A *reflexivitás* 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 KME a főáramú menedzsment reflexívvé tételének fontosságát hangsúlyozza mind az elmélet, mind a gyakorlat szintjén (Fournier – Grey, 2000). Hiszen a menedzsmentelméletek többnyire a normáltudományos működést követik (Willmott, 2005), és nem foglalkoznak a tudományfilozófiai háttérrel, módszertani alapfeltevéseikkel és azok alternatíváival, s ily módon nem teszik explicitté pozitivistá mibenlétiüket.

A fent bemutatott jellemzés nagy hatással volt a kritikai menedzsmentirodalomra, ugyanakkor vitákat is generált ellentmondásossága miatt (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009), melyek közül a legjelentősebb Thompson (2005) vitáirata. E vitáira Alvesson, Bridgman és Willmott (2009) válaszolnak, és tulajdonképpen minden fő vitás ponton védelmükbe veszik Fournier és Grey (2000) rendszerezését, egy ponton továbbfejlesztést javasolva. Thompson (2005) először is azt kritizálja, hogy számos társadalomelmélet nyugszik alapvetően a denaturalizáció és a reflexivitás elvein, ez nem csupán a KME jellemzője. Alvesson, Bridgman és Willmott (2009) szerint ugyanakkor a denaturalizáció és a reflexivitás jelentéstartalma a KME-ben szorosan összefonódott a radikális változtatás szándékával, hiszen mindkettő egyben az emancipáció eszköze is. Másodsorban Thompson (2005) szerint nem minden KME-be sorolt irányzat esetében központi jelentőségűek a fent felsorolt jellemzők, különösen a teljesítményelv-ellenesség nem illeszkedik például a kritikai realizmus

elveihez, amely eleve elutasítja a gyakorlati hatásra törekvést. Alvesson, Bridgman és Willmott (2009) megvédik Fournier és Grey (2000) álláspontját ezzel kapcsolatban is, mert felhívják a figyelmet arra, hogy a bíráló a technikai értelemben vett teljesítmény dominanciájára vonatkozik, valamint arra, ha a gyakorlati hatást csupán hatékonyságra redukálják. Ezzel együtt elismerik, hogy a teljesítmény fogalmának árnyalására van szükség. Ehhez a Spicer, Alvesson és Kärreman (2009) által kidolgozott tipológiát ajánlják, amely különbséget tesz a technikai és a kritikai teljesítmény (critical performativity) között. Az előbbi a szűken vett, instrumentális teljesítményt jelenti, míg az utóbbi az emancipatorikus teljesítményre, a kizsákmányolás megszüntetésére és egy jobb világ megteremtésére vonatkozik. A kritikai teljesítményelv a menedzsmenttel kapcsolatos diskurzusban aktív és bizonyos értelemben bomlasztó szerepet tétel fel, és célul tűzi ki az uralommentes kommunikáció továbbá a mikroemancipáció elérését (Spicer – Alvesson – Kärreman, 2009).

A kritikai menedzsment az akadémiai szinten megfogalmazott társadalomkritikán túl *politikai projekt*ként is értelmezhető (Fournier – Grey, 2000), melynek célja lerántani a leplet a társadalmilag konstruált és ideológiai tartalommal átitatott hatalmi viszonyokról. Ennek eszköze a *reflexió és az emancipáció*: felszabadítani az egyént a társadalmi és szervezeti viszonyok, valamint a saját szubjektuma – pseudo-énje (bővebben lásd: Fromm, 2002) – által konstruált kényszerek alól. A KME arra törekszik, hogy alternatív módokat találjon a szervezetek kialakítására és működtetésére (Duberley – Johnson, 2009), valamint támogassa az elhallgattatott vagy kevésbé hangos (értsd: érdekét érvényesíteni kevésbé képes) társadalmi csoportokat (Alvesson – Willmott, 2003). A kritikai reflexió jegyében a KME olyan kérdéseket tesz fel, mint:

- Ki birtokolja az autokratikus pozíciót?
- Kinek származik nagyobb előnye egy bizonyos társadalmi rétegződésből? (Alvesson – 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 tétel fel (lásd a kritikai elmélet posztmodern kritikája: Willmott, 2005).

Különböző irányzatok a kritikai menedzsmentelméletekben

Alvesson és Willmott (2003) amellet érvel, hogy a KME jelenlegi legnagyobb kihívása inkább az, hogy a sokszínű filozófiai és szociológiai alapokon nyugvó

irányzatok közötti közös vonásokra építkezzen, mintsem hogy további erőfeszítéseket tegyen jól körülhatárolt kutatási területek megkülönböztetésére a legitimitáció építés és a tudományos szigor megőrzése céljából. Ehhez az állásponthoz kívánok csatlakozni én is, annál is inkább, mert kevésbé látom gyümölcsözőnek azt az olykor ellenségességbe hajló csatározást, amely a tudományterületen zajlik (a KME-t átható feszültségek természetéről lásd: Hancock, 2008). A fundamentális kritika immanens része ennek a tudományterületnek, s bár ez egyik oldalról hitelességet kölcsönöz számára, másik oldalról épp ezt ássa alá azáltal, hogy megnehezíti az empirikus kutatást, a gyakorlati cselekvési program kidolgozását és a pusztá teoretizálást részesíti előnyben.

A KME-n belül elméleti, gyakorlati, valamint tematikus szempontból is megkülönböztethetők irányzatok (erről lásd: Hidegh – Gelei – Primecz, 2014), jelen tanulmányban azonban csak azon irányzatok bemutatására és ütköztetésére töreksem, amelyek tudományfilozófiai, illetve szociológiaelméleti törésvonalakat képeznek le. Nem kívánom viszont leképezni a tanulmányban a teljes elméleti diverzitást, amely a területet jellemzi. Ennek oka, hogy a bevezetőben megfogalmazott céljaimmal összhangban fontosnak tartom azt, hogy bevezetést nyújtsak a kritikai paradigmába, és néhány főbb

elméleti csapásirányt megkülönböztessenek –, azaz egy nagyvonalakban megrajzolt térképet kínáljak a hazai olvasóközönség számára. A nemzetközi irodalomban kiváló összefoglaló irodalmak léteznek (Clegg, 2005; Jones, 2009; Reed, 2009; Scherer, 2009; Thompson – O’Doherty, 2009).

Három fontosabb társadalomfilozófiai elméleti irányzatot tartok érdemesnek bemutatni a KME-n belül: a kritikai elméletet, a posztmodern és a kritikai realizmust. A bemutatás után érintem a különböző elméleti irányzatok közötti vitákat. Az 1. ábra áttekinti a három bemutatásra kerülő irányzat jellemzőit, közös és eltérő vonásait.

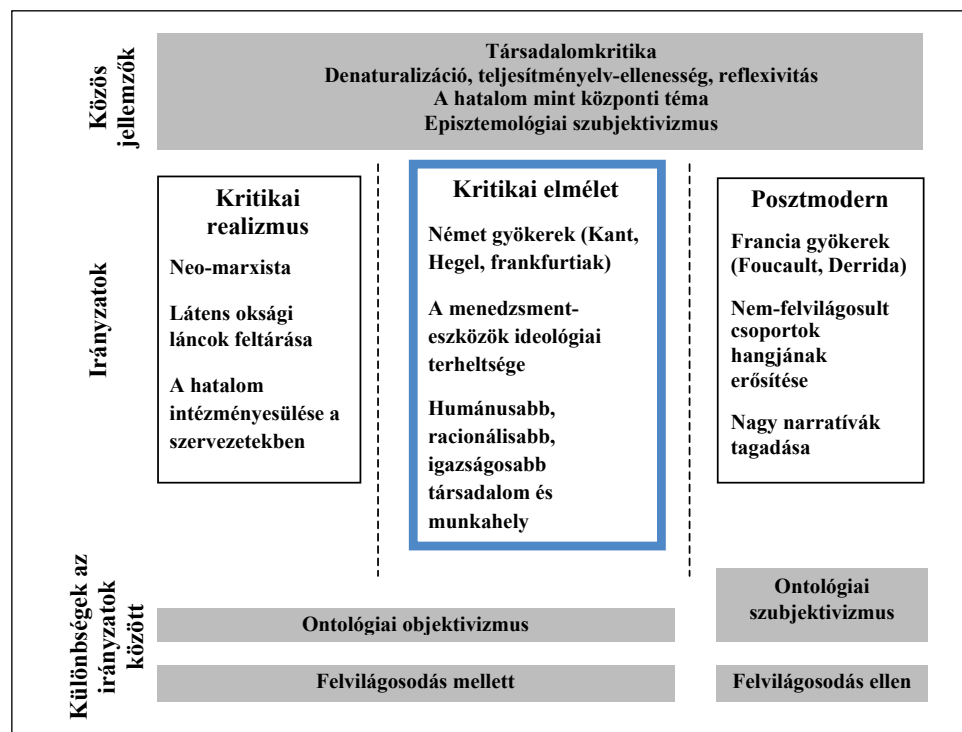
Kritikai elmélet, posztmodern és kritikai realizmus

Először tehát a szervezetkutatások azon irányzatába nyújtok rövid betekintést, amely a *kritikai elméletre*, azaz a Frankfurter Iskola tradícióját követő irányzatra épít. A társadalomfilozófia ezen ágára alapvetően a német behatás jellemző: a német erkölcsfilozófia, Hegel dialektikája, Kant autonómiába és felvilágosodásba vetett hite (Alvesson – Deetz, 1998; Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009), valamint Marx kapitalizmusbírálatát (amelyet a Frankfurter Iskola második generációja jelentősen meghaladt). Kant a felvilágosodást az

önmagunkra kényszerített gyámság alóli felszabadulásként, azaz a tekintély és a mítosz alóli felszabadulásként értelmezte. A kritikai elmélet (továbbiakban KE) felhívja a figyelmet arra, hogy a modernizmus mára maga is mítosszá vált, az uralom új formái alakultak ki a modern társadalomban (Alvesson – Deetz, 1998). A kritikai szervezetkutatás azt vizsgálja, hogy a hatalom és az elnyomás új formái miként kapcsolódnak össze a modern menedzsmentelméletekkel és -gyakorlatokkal. Bírálja például a menedzsmenteszközök ideológiai terheltségét és totalitárius vonásait: azt a folyamatot veszi górcső alá, ahogyan a tömegtermelés és tömegfogyasztás követelményeihez való alkalmazkodás következtében kialakul a standardizált és fogyasztói igényekre szabott egyén

1. ábra

Irányzatok a kritikai menedzsmentelméletekben



Forrás: saját szerkesztés

(Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009).

A KE képviselői szerint – bár a modernista program félresiklott⁷ –, a racionalitásértelmezés kitágításával és a társadalmi-történelmi-politikai konstruktivizmus tudatosításával lehetőség van a felvilágosodásban rejlő pozitív értékek kiaknázására (Alvesson – Deetz, 1998). Eszményképe az uralom nélküli, jelenleginél humánusabb, racionálisabb és igazságosabb társadalom, illetve munkahely (Scherer, 2009), amelyben a résztvevők képesek saját sorsukat irányítani (Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009). Ehhez azonban társadalmi változás szükséges: a hagyományok és az intézmények megváltoztatása oly módon, hogy az emberek megszabaduljanak a függőségtől, az (ön)alávetettségtől és az elnyomástól (Scherer, 2009). E változásban a KE az értelmiségnek, mint a kritikai ész letéteményesének aktív szerepet szán (Alvesson – Deetz, 1998). A KE-re jellemző egyfajta normatív-etikai beállítottság abban az értelemben, hogy a felvilágosodáshoz kapcsolódó értékeket – szabadság, egyenlőség, testvériség – tartja követendőnek és ezek jegyében fogalmazza meg a modern társadalmi berendezkedéssel kapcsolatos kritikáját. Nem törekszik azonban olyan „legjobb gyakorlat” típusú normatív ajánlások megfogalmazására, mint amelyeket például a menedzsment-tanönyvekben vagy a Harvard Business Review-ban megszokhattunk, mivel a konkrét cselekvési programnak egy torzítatlan kommunikáción, kölcsönös megértésen és az érintettek bevonásán alapuló társadalmi nézetegyeztetés folyamatában kell kialakulnia.

A *posztmodern* inkább francia gyökerekkel rendelkezik, a menedzsmentirodalomban legnépszerűbb alkotói Foucault és Derrida (a panopticon koncepció és a dekonstrukció módszere kötődik legszorosabban a nevükhöz). A két irányzat közötti vélt vagy valós szembenállás, de legalábbis a hiányzó párbeszéd a német-francia nemzeti és kulturális ellentéttel is magyarázható, ugyanakkor Foucault élete végén rendkívül pozitívan nyilatkozott az általa akkor felfedezett Frankfurti Iskoláról (bővebben lásd: Alvesson – Deetz, 1998; Alvesson – Willmott, 2003). A posztmodern szerint a felvilágosodás programja önmagában is hibás, ezért inkább a nem-felvilágosult társadalmi csoportok felkarolása és felvilágosítástól való megmentése szükséges: azon emberi képességek kibontakoztatásának segítése, amelyeket maga a felvilágosodás nyom el (Alvesson – Deetz, 1998). Nem hisz az autonóm egyén létében, a humanista szubjektum a modern társadalomban halott (Alvesson – Deetz, 1998; Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009), az értelmiség ugyanúgy kiszolgáltatott a társadalom erőinek, ezért nem lehet a változás motorja. Tagadja a nagy narratívák (pl. a társadalmi fejlődésről szóló általános érvényre számot

tartó elméletek) érvényességét, amelyek összefüggő, koherens rendszerként tárják elénk a társadalom működését vagy a történelmet. A nagy ívű elbeszélések jellemzően egyféle perspektívából mutatják a világot, a létrehozott tudás pedig mindig hatalommal telített (Alvesson – Willmott, 2003). A posztmodern szervezelméleti kutatások a menedzsmentszövegekben rejlő hatalom dekonstrukciójára és az ellenálló olvasatok kialakítására törekszenek (Alvesson – Deetz, 1998). A posztmodern hagyományokat követi a Foucault munkásságára építő posztstrukturalizmus (bővebben lásd: Jones, 2009).

Végül a *kritikai realizmus*ról szólok röviden, amely szintén a főárammal szemben határozza meg álláspontját a tudományelméleti palettán, azonban egyfajta köztes pozíciót foglal el a konstruktivista (amelybe a posztmodern is beletartozik ontológiai-episztemológiai vonatkozásban) és a pozitivista tradíció között. Az irányzat középpontjában a hatalom intézményesült struktúráinak elemzése és azon oksági mechanizmusok megértése áll, amelyek képesek alakítani a társadalmi világ szerveződésének módját és strukturálni a társas interakciókat (Reed, 2009). A cél annak megértése és megmagyarázása, hogy hogyan és miért történnek úgy a dolgok a világban, ahogy történnek, és miért nem másképp: azaz az oksági láncok és azon rejtett, nem megfigyelhető mechanizmusok feltárása, amelyek ezen oksági láncokat generálják (Reed, 2009). A kritikai realizmus ontológiai alapállását tehát meghatározza, hogy feltételezi a háttérben meghúzódó rejtett struktúrák és kapcsolatok oksági erejének és a felszíni jelenségeket alakító potenciáljának létezését (Reed, 2009). Mindazonáltal elismeri, hogy a tudományos magyarázat azoktól az ontológiai posztulátumoktól függ, amelyeken nyugszik, és ezért nem látja értelmét a hipotézistesztelésnek (Reed, 2009). Kritikai élet az emancipatorikus irányultság adja: feltárni, hogy miért azon a módon történnek a dolgok a társadalomban vagy a munkahelyen, ahogy, és a dolgoknak ez a rendje hogyan szolgálja, vagy éppen sérti bizonyos társadalmi csoportok érdekeit, milyen mögöttes hatalmi és ellenőrzési kapcsolatok léteznek, amelyek fenntartják az egyenlőtlen és igazságtalan társas viszonyokat (Reed, 2009). A kritikai realizmus sokkal erőteljesebb mértékben épít a marxista hagyományokra, mint a KE, különösen a rá épülő, de magát megkülönböztető és önálló szervezelméleti irányzattá fejlődő munkafolyamat-elmélet (Labor Process Theory) dolgozik marxista fogalomtárral (lásd: Adler, 2007; Adler – Forbes – Willmott, 2007).

Törésvonalak a kritikai menedzsmentelméletekben

A KME területén jelen levő *ellentétek az irányzatok mögött meghúzódó szociológiai és tudományfilozófiai megközelítések közötti különbségekből fakadnak*. Elő-

ször is, eltérnek a vélemények, hogy vajon *objektivist* vagy *szubjektivist* ontológiát érdemes-e követni a szervezeti vizsgálódások során (Duberley – Johnson, 2009). Fournier és Grey (2000) ezt a vitát a realizmus és a relativizmus vitájaként tárgyalja, bár a szubjektívizmus nem feltétlenül egyenlő a relativizmussal úgy, ahogy a posztmodern esetében. A lényegi töréspont két fő tábor között húzódik: az első táborba a kritikai elmélet, a kritikai realisták és a munkafolyamat-elmélet képviselői tartoznak, míg a másodikba a posztmodernizmus és a posztstrukturalizmus képviselői. Az első tábor az ontológiai objektívizmushoz áll közelebb, míg a második az ontológiai szubjektívizmus mellett teszi le a voksot, jóllehet van néhány apró eltérés a táborokon belül is a módszertani alkalmazásokban.

A második vitás pont a KME szerepét érinti a menedzsmentoktatásban, a menedzserek emancipációjában, azaz *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 menedzsmentgyakorlatoktól való tökéletes távolságtartás mellett. Az alábbiakban ezen ellentétes álláspontok kifejtése következik.

Először tekintünk át a *tudományfilozófiai vitát*. Ahogyan fentebb már említettem, az episztemológiai álláspont a kritikai menedzsmentirányzatokon belül meg egyezik: nem lehetséges az objektív megfigyelés és az értéksemleges tudás létrehozása, minden tudományos eredmény bizonyos érdekeket szolgál (Duberley – Johnson, 2009; Willmott, 2005). Az ontológiai vonatkozásokban azonban eltérőek az álláspontok.

Az első táborba tartozók az episztemológiai szubjektívizmust *ontológiai realizmussal* kombinálják, és dialektikus viszonyt tételeznek fel a cselekvők és a társadalmi struktúrák között. A KE képviselői szerint a kutatási eredményeket mindig befolyásolja a kutató szubjektivitása, amely a kutatótól függetlenül létező társas valóság számos eltérő változatát hozza létre. Elfogadják ugyan a létezését a „valóságnak-úgy-ahogy-van” („reality-as-it-is”) (Duberley – Johnson, 2009), amely azonban ebben a formájában nem hozzáférhető a tudományos megismerés számára. Módszertani javaslatuk a pozitivist értéksemleges tudás koncepciójának helyettesítése a tudatos részrehajlással/elfogultsággal, azaz a kutatási projekt értékét az emancipációs projekthez való hozzájárulása határozza meg, és az, hogy mennyire képes a marginalizált csoportok hangját felerősíteni (Duberley – Johnson, 2009).

A kritikai realisták azt feltételezik, hogy a kutatás tárgya a kutatótól függetlenül cselekszik, ám a világ értelemmel való felruházása egy társas konstrukciós folyamat. Vagyis a társadalmi valóság struktúrái objek-

tíve adóttak 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, 1989 in: Duberley – Johnson, 2009). A kritikai realista érvelés azonban nehézségekbe ütközik, amikor meg kell védenie az ok-okozati összefüggést a struktúrák cselekvőkre gyakorolt hatására vonatkozóan (Duberley – Johnson, 2009). A posztmodernnek szerint ez a tudományos érv maga is egy bizonyos érdek által irányított érv (Duberley – Johnson, 2009). A realisták szerint viszont így felmerül a veszély, hogy minden társadalmi tapasztalatot csupán nyelvi jelenséggé redukálunk, amely félrevezető lehet a társadalomtudományok számára (Fournier – Grey, 2000).

A posztmodern 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 az álláspont az *ontológiai szubjektívizmust jeleníti meg*. A kritikai elméletet esszencialista természete miatt bírálják: a KE a diskurzust úgy állítja be, mintha nem-diskurzív folyamatok eredményeként jött volna létre (Duberley – Johnson, 2009). Véleményük szerint semmiféle látnivaló nincs „odakint”: „sosem folytathatsz kutatást egy esemény, karakter vagy diskurzus eredeti valóságáról” (Baudrillard, 1993: p. 146. in: Duberley – Johnson, 2009). A posztmodernisták számára a diskurzus kulcsfontosságú szerepet játszik, a világot diskurzusok alakítják, és azokban létezik csupán – a diskurzus mind a nyelvi, mind a materiális dolgok alapvető természete (Fournier – Grey, 2000). Mindig eltérő interpretációk állnak rendelkezésünkre a világról, ezért a posztmodern tudomány célja a különböző és minél sokszínűbb diskurzusok kialakításának támogatása (Duberley – Johnson, 2009).

A posztmodern irányzatokat nihilizmussal vádolják, mivel teljes mértékben nélkülöznek mindenféle politikai állásfoglalást, pl. tagadják, hogy a kizsákmányoláshoz vezető 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, a kritikai realizmus és a munkafolyamat-elmélet csupán ki akarja cserélni az egyik fajta abszolutizmust a másikra (Fournier – Grey, 2000).

A fent említett két tábor között különbséget tehetünk *politikai és gyakorlati alapon* is. A vita valójában a gyakorló menedzserekhez való viszonyt érinti: vajon a KME kötelessége-e megérteni, emancipálni és tanítani a menedzsereket? Egyáltalán kell-e, szabad-e 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 – Grey, 2000). A menedzseri gyakorlat befolyásolásának egy lehetséges terepe az oktatás: a kritikai pedagógia hagyományait követő kritikai menedzsmentoktatás (Critical Management Education, CME) népszerű téma a KME és a kritikai humánerőforrás-fejlesztés területén is (Contu, 2009; Csillag – Hidegh, 2011; Fenwick, 2004; Monaghan – Cervero, 2006; Perriton – Reynolds, 2004; Samra-Fredericks, 2003). A menedzseri gyakorlat másik befolyásolási terepe a kritikai emberierőforrás-fejlesztés (Fenwick, 2004), a részvételi akciókutatás (Pataki – Vári, 2011), a reflektív akciótanulás (Gelei, 2005) és a kritikai akciótanulás (Alvesson – Willmott, 1996). Mindez azonban egy sokkal megengedőbb hozzáállást kíván meg a menedzserekkel szemben, és inkább a menedzseri világ megértésével kell kezdődnie, semmint éles kritikával (Fournier – Grey, 2000).

A posztmodern tábor azonban inkább az *intellektuális elitizmust* preferálja. Teljes mértékben elutasítják bármiféle lehetőségét a menedzserekkel szimpatizáló diskurzusnak, mivel nézetük szerint a „párbeszéd a hatalom fegyvere” (Burrell, 1996: p. 650. in: Fournier – Grey, 2000). Ezért inkább arra törekszenek, hogy a menedzseri gyakorlatot aláássák. Ez az álláspont azonban nem veszi figyelembe azt, hogy a menedzsment nem homogén csoport (Fournier – Grey, 2000), a társadalmi érzékenység, az önkritika és a kritikai szemléletmód eltérő módon jellemzi az egyes menedzsereket.

Összegzés

A vitás pontok ellenére láthattuk, hogy a KME közé tartozó irányzatok mindegyikében közös a társadalomkritikai irányultság (*I. ábra*). Alvesson (2008 in: Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009) újabb kísérletet tesz a visszatérő és közös témák azonosítására, amelyeket a négy I-nek nevez el: azon ideológiák, intézmények, érdekek (interests) és identitások kritikai megkérdőjelezése, amelyek hatalommal telítettek, árthatnak és a társadalom tagjai ritkán vonják kétségbe az érvényességüket. A megkérdőjelezés eszközei a tárgyalás, a dekonstrukció, defamiliarizáció, az alternatív narratívák és marginalizált társadalmi csoportok hangjának felerősítése. Mindezek a következő célokat szolgálják: inspirációt nyújtani egy olyan társadalmi reform megvalósításához, amely az előjogokkal nem bírók érdekeit szolgálja, és/vagy a négy „I”-vel szembeni ellenállás bázisait megalapozni. Mindeközben Alvesson (2008 in: Alvesson – Bridgman – Willmott, 2009) azt is fontosnak tartja, hogy bizonyos mértékig

a KME tekintetbe vegye a munkahelyi és a társadalmi élet korlátait, valamint azt, hogy a vállalatok számára a szolgáltatás és a termelés legitim célt jelent. A viták arra is rávilágítanak, hogy a különböző irányzatok tanulhatnak is egymástól. A posztmodern és a posztstrukturalista irányzatok például olyan analitikus eszköztárral rendelkeznek, amelyeket érdemes a másik tábornak is alkalmazni a hatalom modern feltételeinek felismerése érdekében. Ezen túl a posztmodern felhívja a figyelmet a diskurzus hatalomtelítettségére, ami figyelmezteti a KE képviselőit, hogy továbbra is érzékenynek és reflektívnek kell maradniuk a kölcsönös egyetértés eredményeként esetlegesen kialakuló új uralmi formákra (Alvesson – Deetz, 1998). Ugyanakkor a posztmodern tábor a társadalmi hasznosság és gyakorlati relevancia tekintetében a kritikai elmélettől tanulhat: az ezoterikussá válás elkerülésének feltétele a morálisan vezérelt kommunikatív érvelésre épülő cselekvési program kidolgozása (Alvesson – Deetz, 1998).

A kritikai irányzatokkal kapcsolatban gyakran merül fel a kételkedő kérdés: vajon miben áll a KME cselekvési programja, hogyan fordítható le kutatási programmá – illetve ezen jóval túlmutató, a gazdálkodó szervezetek mindennapjait átalakító változtatási törekvéssé, és hogyan kerülhető el a pusztá kritika meddővé válása. Tekintettel arra, hogy ez egy elméleti témájú cikk, ennek a kérdésnek a megválaszolására itt nem vállalkozhatom. Annyit azonban előrebocsátanék, hogy bár a KME gyakorlathoz való viszonya igen kényes – mindazonáltal ahogyan azt fentebb is tárgyaltam, léteznek megoldási javaslatok. A kutató számára például a kutatás tárgyától elidegenítő elefántcsonttoronyból való kiszabadulást a kritikai etnográfia vagy a beavatkozástól sem visszariadó kritikai-emancipatorikus akciókutatás (lásd Duberley – Johnson, 2009) hozhatja meg. Ez azonban egy másik cikk témája lehet már, a kételkedőtől addig Sayer (2000: p. 161. in: Reed, 2009) szavaival búcsúzom: „minden kritika egy jobb élet lehetőségét feltételezi”.

Lábjegyzet

¹ A tanulmány egy hosszabb távú kutatómunka részeként született meg, amely során sok támogatást kaptam Gelei Andrásról és Radácsi Lászlótól, amelyért nagyon hálás vagyok. Köszönetemet fejezem ki továbbá Bácsi Katalinnak, Csillag Sárának, Kováts Gergőnek, Lázár Lászlónak és Primecz Henriettnek.

² A queer elmélet meleg és leszbikus tanulmányokból váltak irányzattá, mely az LMBTQ emberek mint marginalizált társadalmi csoport helyzetével foglalkoznak.

³ A kritikai menedzsmentelméletek és a kritikai elmélet fogalmait a tanulmány későbbi szakaszában tisztázom. A Frankfurter Iskola által képviselt kritikai elmélet egy olyan társadalomelméleti irányzat, amelynek érvrendszerét a menedzsmenttel szembeni kritika megfogalmazásában is felhasználják.

⁴ Alapvetően az Egyesült Királyság tekinthető a KME szellemi otthonának,

noha mára már sokkal inkább nemzetközivé vált a terület, és számos más országban is vannak hűzónevei a KME-nek (Hancock, 2008).

⁵ A menedzserizmus (managerialism) a menedzserek mint társadalmi csoport egyre meghatározóbbá válását, és ezzel párhuzamosan a menedzsmentideológia terjedésének jelenségét jelöli (Cunliffe, 2014).

⁶ A teljesítményelv a modern társadalmak legfontosabb ideológiai bázisa, amely szerint az egyén képességeinek megfelelő munkát kell, hogy végezzen, amelyért az elvégzett munkával arányos jövedelem jár. A teljesítményelv szabja meg, hogy melyek a társadalmi státus elnyerésének, illetve megtartásának elfogadható útjai, ily módon egyben a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának modern formájává is válik (Huszár, 2011).

⁷ A modernkori szervezetek kritikájáról lásd: Hidegh, Gelei, Primecz cikkét a 3. oldalon.

⁸ A posztstrukturalizmus és a munkafolyamat-elmélet kiváló összefoglaló tanulmányok találhatóan az Oxford Handbook of Critical Management Studies-ban (Campbell, 2009, illetve Thompson – O’Doherty, 2009).

Felhasznált irodalom

Adler, P. S. (2007): The Future of Critical Management Studies: A Paleo-Marxist Critique of Labour Process Theory. *Organization Studies*, 28 (9): p. 1313–1345.

Adler, P. S. – Forbes, L. C. – Willmott, H. (2007): Critical Management Studies. *Academy of Management Annals*, 1: p. 119–179.

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

Alvesson, M. – Deetz, S. (1998): A munkahelyi uralom modern formái, avagy mit üzen a kritikai és a posztmodern gondolkodás a szervezetkutatás számára? *Kovács*, 2 (2): p. 3–31.

Alvesson, M. – Willmott, H. (1992): *Critical Management Studies*. London: Sage Publications Ltd.

Alvesson, M. – Willmott, H. (1996): *Making Sense of Management: A Critical Introduction*. London: Sage Publications Ltd.

Alvesson, M. – Willmott, H. (2003): Introduction. in: Mats Alvesson – Hugh Willmott (ed, by): *Studying Management Critically*. London: Sage: p. 1-22.

Bokor, Attila (1994): Posztmodern a menedzsmenttudományokban. *Közgazdasági Szemle*, 41 (12): p. 1118–1132.

Burrell, G. – Morgan, G. (1979): *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann

Clegg, S. (2005): Managing Organization Futures in a Changing World of Power/Knowledge. in: Haridimos Tsoukas – Christian Knudsen (eds.): *Oxford Handbook of Organization Theory*. New York: Oxford University Press: p. 536–568.

Contu, A. (2009): Critical Management Education. in: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p. 536–550.

Cunliffe, A. L. (2009): A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about management. London: SAGE

Csillag Sára – Hidegh Anna 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. (2003): Disciplinary Power, Conflict Suppression and Human Resources Management. in: Mats Alvesson – Hugh Willmott (eds. by): *Studying Management Critically*. London: Sage: p. 23–45.

Donaldson, L. (2005): Organization Theory as a Positive Science. in: Haridimos Tsoukas – Christian Knudsen (eds.): *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford: Oxford University Press: p. 39–62.

Duberley, J. – Johnson, P. (2009): Critical Management Methodology. in: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p. 345–368.

Fenwick, T. J. (2004): Toward a Critical HRD in Theory and Practice. *Adult Education Quarterly*, 54 (3): p. 193–209.

Fournier, V. – Grey, C. (2000): At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations*, 53 (1): p. 7–32.

Fromm, E. (2002): *Menekülés a szabadság elől*. Budapest: Napvilág Kiadó

Gelei András (2005): A szervezeti tanulás interpretatív megközelítése: a ‘reflektív akciótanulás’ irányzata. in: Bakacsi Gyula – Balaton Károly – Dobák Miklós (szerk.): *Változás és vezetés*. Budapest: Aula: p. 109–135.

Gelei András (2006): A szervezet interpretatív megközelítése. *Vezetéstudomány*, 37 (Special Issue 2): p. 79–97.

Grey, C. – Willmott, H. (2005): Introduction. in: Chris Grey – Hugh Willmott (eds.): *Critical Management Studies: A Reader*. Oxford: Oxford University Press: p. 1–15.

Habermas, J. (1994): A technika és tudomány mint ideológia (Herbert Marcuse hetvenedik születésnapjára). in: Jürgen Habermas: *Válogatott Tanulmányok*. Budapest: Atlantisz: p. 11–59.

Hancock, P. (2008): Critical Management Studies: An Introduction. *Critical Sociology*, 34 (1): p. 9.

Hancock, P. – Tyler, M. (2004): MOT Your Life: Critical Management Studies and Management of Everyday Life. *Human Relations*, 57 (5): p. 619–645.

Hidegh Anna L. – Gelei András – Primecz Henriett (2014): Mi a baj a modern szervezetekkel? – kritikai menedzsmentelméletek. *Vezetéstudomány*, 45 (6): p. 2–13.

- Huszár Ákos* (2011): Teljesítményelv. A társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának modern formája. *Múltunk*, (2): p. 34-50.
- Jones, C.* (2009): Poststructuralism in Critical Management Studies. in: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p.76-98.
- Kornai János* (1999): A rendszerparadigma. *Közgazdasági Szemle*, 46. (7-8.): p. 585–599.
- Kornai János* (2006): A társadalomtudományok elkülönüléséről és együttműködéséről. *Közgazdasági Szemle*, 53 (11): p. 949–960.
- Monaghan, C. – Cervero, R.* (2006): Impact of Critical Management Studies Courses on Learners' Attitudes and Beliefs. *Human Resource Development International*, 9 (3): p. 379–396.
- Parker, M.* (2002): *Against Management: Organization in the Age of Managerialism*. Cambridge: Polity Press
- Pataki György – Vári Anna* (szerk.) (2011): *Részvétel – akció – kutatás: magyarországi tapasztalatok a részvételi, akció- és kooperatív kutatásokból*. Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet
- Perriton, L. – Reynolds, M.* (2004): Critical Management Education: From Pedagogy of Possibility to Pedagogy of Refusal? *Management Learning*, 35 (1): p. 61–77.
- Primecz Henriett* (1999): A szervezeti tudás születése. A szervezettelméletek pozitívista, kritikai realista és posztmodern megközelítése. *Vezetéstudomány*, 30 (6)
- Primecz Henriett* (2008): Multiparadigmikus megközelítés válasza a paradigma vitára. *Vezetéstudomány* 39 (4): 12–23.
- Radácsi László* (2003): „One best way” a menedzsmenttudományos kutatásokban. Gondolatok a kvalitatív módszertan hazai helyzete ürügyén. *Vezetéstudomány*, 34 (10): p. 4–12.
- Reed, M. I.* (1999): Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain. in: Stewart R. Clegg – Cynthia Hardy (eds.): *Studying Organization. Theory and Method*. London: Sage Publications: p. 25-51.
- Reed, M. I.* (2009): Critical Realism in Critical Management Studies. in: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p. 52-75.
- Samra-Fredericks, D.* (2003): A Proposal for Developing a Critical Pedagogy in Management from Researching Organizational Members' Everyday Practice. *Management Learning*, 34 (3): p. 291–312.
- Scherer, A. G.* (2009): Critical Theory and Its Contribution to Critical Management Studies. in: Mats Alvesson – Hugh Willmott – Todd Bridgman (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p. 29-51.
- Spicer, A. – Alvesson, M. – Kärreman, D.* (2009): Critical Performativity: The Unfinished Business of Critical Management Studies. *Human Relations*, 62 (4): p. 537–560.
- Thompson, P.* (2005): Brands, Boundaries, and Bandwagons: A Critical Reflection on Critical Management Studies. in: Chris Grey – Hugh Willmott (eds.): *Critical Management Studies: A Reader*. Oxford: Oxford University Press: p. 364-383.
- Thompson, P. – O'Doherty, D. P.* (2009): Perspectives on Labor Process Theory. in: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press: p. 99-122.
- Willmott, H.* (2005): Organization Theory as a Critical Science? Forms of Analysis and 'New Organizational Forms.' in: Haridimos Tsoukas – Christian Knudsen (eds.): *The Oxford Handbook of Organization Theory*. New York: Oxford University Press: p. 88-112.