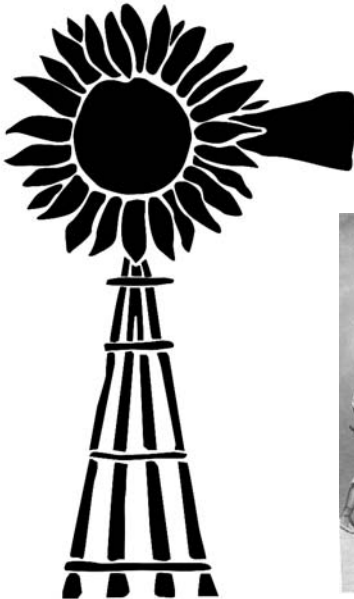




Kritikai menedzsmentkutatás



Keserű Mihály képe



Szerkesztette:
Rácz Márton



**GROW
ALTERNATIVES!**

Rácz Márton

Egy új kor alkonyán: a kritikai menedzsmentkutatás relevanciájáról

Mi a menedzsmenttudomány célja? A kérdés maga talán furcsán hangzik a *Replika* hasábjain, de a menedzsment- és üzleti tudományok, ahogy a szervezetelmélet is,¹ fennállása óta sokat merített a különböző társadalomtudományokból. Ezek az előzmények azonban mára gyakran elveszni látszanak a folyamatban, aminek során Max Weberből a bürokrácia szószólója, Kurt Lewinből a változásmenedzsment kulcsfigurája, Adam Smithből a racionális hatékonyság pápája lesz. Ez nem meglepő, hiszen maroknyi kivételtől eltekintve az üzleti iskolák túlnyomó többségében kutatott és oktatott menedzsmenttudomány célja a cégek és menedzserek szolgálata és kiszolgálása hasznos gyakorlati tudás kitermelése és átadása révén.

A kritikai menedzsmentkutatás² ennek a célnak az érvényességét kérdőjelezi meg azzal, hogy problematizálja a „hasznosság” és „gyakorlatosság” mögött meghúzódó feltevéseket. A terület támaszkodik tehát az üzleti tudományra és szervezetelméletre, de a leggyakrabban vizsgált témákat és alkalmazott módszertanokat kibővíti, a bevett menedzsmentelméleteket kritikai szempontból felülvizsgálja és interdiszciplináris társadalomtudományi keretbe ágyazza. Vagyis a KMK felhagy a szervezetelmélet túlnyomó részére jellemző funkcionális és intézményi megközelítéssel, ami a menedzsmenttudomány szerepét abban látja, hogy a vállalatok hatékonyságát és erőforrásainak (beleértve dolgozóinak) kihasználtságát növelje.

1 Bár a köztük levő különbség nem elhanyagolható, mivel jelen cikk szempontjából hasonló megközelítéssel élnek, ezt a három fogalmat – ha külön nem jelölöm – azonos értelemben használom a menedzsmenttel, üzlettel és szervezetekkel foglalkozó tudományterületek leírására.

2 Az eredeti angol *critical management studies* (CMS) kifejezést kritikai menedzsmentkutatásként (a továbbiakban: KMK) fordítom. Bár a *Vezetéstudományban* megjelent cikkek a kritikai menedzsmentelméletek fordítással élnek (Hidegh 2015; Hidegh et al. 2014), én egyfelől amellet érvelnék, hogy a kutatás kifejezés tágabb értelmében az elméletek felállítását mint a kutatás célját is magában foglalja, illetve jobban hangsúlyozza, hogy itt nem pusztán elméleti, hanem fontos „gyakorlati”, materiális következményekkel bíró meglátásokról van szó. Másfelől a studies ilyen fordítása szorosabb összhangban van a *Replikában* korábban bevezetett terminológiával – lásd kritikai kultúrakutatás (Kacsuk 2005), társadalmi nemek kutatása, stb.

Ezzel szemben a menedzsmentet a lehetséges – és társadalmilag szükséges – (ön)szervez(őd)és egyik formájának tartja, és ilyenformán mint társadalmi jelenséget vizsgálja (lásd Parker 2002), ahogy az irodalomtudomány sem „támogatja” kizárólag a mágikus realista regényeket vagy a szociológiának is csak félautoriter társadalmakban kizárólagos célja a gyerekvállalási kedv növelése. Ennek megfelelően a KMK számára nem a szervezet (*organization*) mint átmenetileg megszilárdult végtermék, hanem maga a szervezés (*organizing*) mint folyamat az érdekes.³ A szerveződések különböző formái a legkisebb sejtek, organizmusok szerveződésétől a társadalom önszerveződéséig terjednek. A szerveződés társadalmi jelenség, amelyet nem lehet leszűkíteni a kapitalista szervezetekre és azok menedzsmentjére.

Mint minden emberi tevékenységet, a szervezést is politikai, hatalmi, ideológiai döntések alakítják, amelyek következképpen befolyásolják a szervezettudomány által lefedett témákat, elméleteket és módszertanokat is. A KMK kinyilvánított célja e keretek tágítása a Fournier és Grey (2000) nagy hatású cikkében azonosított három alapvető vonás – a teljesítményelv-ellenesség (*non-performativity*), a természetességtelenítés (*denaturalization*) és a reflexivitás (*reflexivity*) – mentén (bővebben lásd Hidegh 2015). Egyrészt, ha a cél a menedzsment kiszolgálása, akkor egyértelmű, hogy az válik hasznos tudássá, ami ezt a célt és ezen keresztül a kapitalista szervezetek teljesítményelvű céljait szolgálja. Ennek megfelelően a lyotard-i (1984) teljesítményelv lesz a szervezetek végső célja, vagyis a lehető legnagyobb teljesítmény elérése a lehető legkevesebb erőforrás befektetésével. A KMK ezzel szemben megkérdőjelezi a teljesítmény mint szervezőelv hasznosságát – kritikai vizsgálat alá vetve többek között a vállalatok által a teljesítmény nevében elkövetett visszaéléseket, a kapitalizmus által fenntartott és annak alapját képező rendszerszintű egyenlőtlenségeket, illetve saját magunk szerepét a rendszer értékeinek folytonos megerősítésében.

Másrészt, a KMK megkérdőjelezi a társadalmi viszonyok természetességébe vetett hitet. Különböző ismeretelméleti alapokról megközelítve ez a szervezetek és szerveződés társadalmi – vagyis emberek által létrehozott – mivoltából következik, de magában foglalhatja a természet tudósok általi kategorizálását, vagyis a természetnek a társadalom által kialakított fogalomrendszerbe való lefordítását is. Harmadrészt pedig, fontossá válik a fentiekre való folyamatos reflexió, részben azért, hogy elkerülhető legyen mind a korábbi, mind az újonnan kezdeményezett szerveződésformák megszilárdulása, részben pedig, hogy a saját magunk által létrehozott szervezetek és az általunk létrehozott tudás – társadalmi, természeti stb. – következményeivel minél inkább tisztában legyünk. Bár a gyakorlati tudás, az arisztotelészi praxis kiemelten fontos a menedzsmenttudomány és -oktatás számára, a KMK szerint hasonlóan fontos, hogy saját tudásának és gyakorlatának társadalmi vonatkozásaival a vezető és a menedzsment szakos diák is tisztában legyen (Cunliffe 2004, 2016; Parker, Rác és Palmer 2018).

Dunne, Harney és Parker (2008: 272) a fentiekre alapozva állítja, hogy bár a gazdaság, üzlet és menedzsment, illetve az ezeket vizsgáló tudományágak központi szerepe (többnyire) megkérdőjelezhetetlen (marad), nehéz lenne amellet érvelni, hogy olyan alapvető témák, mint „a háború, a természetrombolás, az előítélet, az egészség, a rassz és a migráció, vagy a gazdagok és szegények közötti szakadék ne lennének fontosak a mai világban”. Ehhez képest

3 Az *organizing* kifejezést nehéz egy szóval visszaadni magyarul. Szövegkörnyezettől függően ezért a cikkben a szervezés, szerveződés, önszerveződés mind ugyanarra a folyamat alapú megközelítésre vonatkozik, amelyben a politikai döntések még nem alkottak állandósult és sokszor természetesnek tűnő formát: „a szervezés a politika maradandóvá tétele” (Parker, Cheney, Fournier és Land 2014: 39).

az általuk elemzett 2331 vezető folyóiratban megjelent cikknek kevesebb mint egy százaléka foglalkozott a szexualitással, csak 3,4 százaléka beszélt dzsenderkérdésekről, a szakszervezeteket és munkahelyi képviselőtémáját is kevesebb mint 25 százalék említette. A reflexivitást jól példázó végkövetkeztetésük szerint a „kutatásunk által felvetett kérdés a hallgatás és a világ problémáira adott válaszok hiánya közötti kapcsolaton alapul, avagy – őszintébben fogalmazva – azon, hogy miféle kapcsolatot tételezünk fel a bűnrészség és annak felismerése között, hogy a saját munkásságunk termékeny szerepet játszik mások gondjainak létrehozatalában” (Dunne, Harney és Parker 2008: 275–276).⁴

Ezt a kapcsolatot próbálja komolyan venni a KMK azzal, hogy – az 1980-as évek második felében megjelenő interdiszciplináris „studies” tudományterületekhez hasonlóan – a társadalomban és a menedzsmenttudományban perifériára szorított csoportok (munkások, bevándorlók stb.) nézőpontjából vizsgálja a szervezeti folyamatokat, bevonva olyan témákat (pl. ellenállás, identitás, kizsákmányolás), illetve szervezettípusokat, szerveződések és intézményeket (pl. termelőszövetkezetek, a tudományos publikálás folyamata vagy az alterglobalizációs mozgalmak), amelyek – legalábbis a fenti vizsgálódási szempontok szerint – nagyon ritkán kapnak helyt a főleg vállalatokra és menedzserekre összpontosító üzleti irodalomban. Ezzel párhuzamosan a tudományterületet a szervezet- és menedzsmenttudomány fősodrán túlmutató *elméleti* sokszínűség jellemzi: a bravermani munkafolyamat-elmélettől a Frankfurti Iskola megközelítésein át a Latour- és Callon-féle cselekvőhálózat-elméleten keresztül a posztstrukturalizmusig. Végül *módszertani* szempontból a KMK megkérdőjelezi a fősodorbéli menedzsmenttudomány túlnyomórészt pozitivistá kvantitatív megközelítését – amit akadémikusok és folyóirat-szerkesztők gyakran a kvalitatív tanulmányokra is kiterjesztenek az interjúk mennyiségét vagy a következtetések reprezentativitását firtatva (vö. Tracy 2010), szemben például a kutatás etikai vonatkozásainak vizsgálatával (Brewis és Wray-Bliss 2008; Wray-Bliss 2003). A KMK-ban a mérleg átbillen a valamiféle konstrukcionista vagy kritikai realista alapra épülő kvalitatív kutatás oldalára, míg módszertanilag az (auto)etnográfától az akciókutatáson át a kritikai kultúrakutatásig terjed a palettája.

A magyarul korábban a *Vezetéstudomány* hasábjain megjelent kiváló cikksorozatban foglaltakat nem tárgyalom részletesen a bevezető további részében – de mivel építke rájuk, az alábbiak jobb megérthetőségéhez röviden összefoglalom ezek tartalmát. Hidegh, Gelei és Primecz (2014) a kritikai menedzsmentkutatást tárgyaló cikkükben Burrell és Morgan (1979) híres mátrixát felhasználva mutatják be az egyes szervezetszociológiai megközelítéseket. A rend és a változás szociológiája és az objektivistá-szubjektivistá megközelítések két tengelye által kiadott négy alapvető szervezetszociológiai megközelítés felrajzolásával Burrell és Morgan politikai célja a funkcionális elméleti és módszertani alapok megkérdőjelezése és egy másfajta szociológia művelésének bátorítása volt (Gibson Burrell, személyes kommunikáció). Hidegh, Gelei és Primecz (2014) bővebben tárgyalja a jelentésalkotást vizsgáló interpretatív (szubjektív valóság, rend), a marxi alapú radikális strukturalista (objektív valóság, változás) és a kritikai elméletre építő radikális humanista (szubjektív valóság, változás) szervezettelméleteket. Emellett Deetz (1996) mátrixán keresztül szintén betekintést adnak a – Burrell–Morgan-mátrixba csak nehezen beszuszakolható – posztmodern megkö-

4 A helyzet valamivel jobb, de nem kifejezetten felemelő a „kritikai” folyóiratokban sem (Dunne, Harney és Parker 2008). Nem állítom, hogy a KMK megoldotta volna vagy egyáltalán meg tudná oldani ezeket a problémákat – ez saját kritikájának és visszatérő belső vitáinak egyik legjelentősebb forrása, ahogy azt a cikk második felében kifejtem. Viszont a legtöbb menedzsmentirodalommal szemben legalább felveti a kérdéseket és reflektál a problémákra.

zelítésekbe. Hidegh (2015) bővebben kifejt három a KMK-n belül kiemelten fontos társadalomfilozófiai elméleti irányzatot, illetve az ezek közötti különbségeket és vitákat: a Frankfurteri Iskolára alapozó kritikai elméletet, a posztmodern megközelítéseket és a kritikai realizmust.

Tekintve, hogy a *Replika* olvasóközönsége feltehetően tisztában van a fenti társadalomtudományi megközelítésekkel – és ezekre a blokk szerzői is többször visszatérnek –, a bevezető további részében három kevésbé ismert témát ismertetek. Hidegh (2015) azzal a mára akuttá váló megjegyzéssel zárja cikkét, hogy a KMK bár sok mindent elért a szervezetek és menedzsment kritikája, társadalmi beágyazottságának felfedése és a hatalmi viszonyainak megkérdőjelezése tekintetében, a társadalomra gyakorolt és a mindennapokban megfigyelhető hatása ennél sokkal kevésbé nyilvánvaló. Ahhoz, hogy a második részben bemutassam, hogyan jutunk el a jelen társadalmi hatással (*impact*), alternatívákkal és performativitással kapcsolatos vitáig és a KMK-t belülről ért kritikáig, először bemutatom a menedzsment kritikai vizsgálatának néhány elterjedt módját. Végül pedig megpróbálok röviden válaszolni a kérdésre, hogy – miközben a területen meghatározó szerzők közül sokan már annak hanyatlásáról beszélnek – az vajon miért éppen most jelent meg Magyarország.

Teljesítményelv-ellenes természetességtelenítés

A fenti alcím nem éppen finoman gördül le az ember nyelvéről. Viszont az újfajta nyelvi konstrukciókon keresztül kifejezett általánosan elfogadott kifejezések és fogalmak efféle nehézkessé tétele jó módja annak, hogy ezek természetességét kétségbe vonjuk, és elgondolkoztassuk az olvasót, az általunk oktatott diákokat, a tanácsunkat kérő menedzsereket, hogy mit is jelent és miért fontos a teljesítmény fogalma. A KMK egyértelműen rengeteget ért el a menedzsment- és szervezettudományban bevett elméletek, témabeli és módszertani határok megkérdőjelezése terén (Adler, Forbes és Willmott 2007; Alvesson, Bridgman és Willmott 2009b; Grey et al. 2016; Grey és Willmott 2005). Az egy kapcsolódó, de eltérő kérdés, hogy ebből mennyi vált ismertté a menedzsmenttudománnyal foglalkozók körében, és milyen hatása volt az akadémiai körön túli világban. Ezalatt alapvetően három módszert értek, amit a továbbiakban részleteiben is bemutatok: a tudományterületen bevett és általánosan elfogadottnak tekintett témák és modellek felülvizsgálatát társadalomtudományi elméletekkel; a már fentebb is említett módszertani és témabeli határok megkérdőjelezését; és a létező alternatívák bemutatását és megerősítését. Az alábbiak kiragadott példák, amelyek közel sem fedik le a KMK területén megjelent kritikák széles skáláját, de bemutatják annak lehetséges irányait.⁵

⁵ A korai évek témái – kultúra, identitás, hatalom stb. – után álljon itt egy lista mintegy étlapként az utóbbi évek néhány forró témájához: a hétköznapi élet menedzselése (Hancock és Tyler 2004); nagyvállalati visszaélések, nemzetközi adóelkerülés (Corporate Reform Collective 2014; Rhodes 2016); a fogyasztás és termelés egybeolvadása (Beverungen, Böhm és Land 2015); etika, demokrácia és a CEO-társadalom (Bloom és Rhodes 2018); affektivitás és testiség (Ashcraft 2017; Kenny, Muhr és Olaison 2011); feminista tudományos írás (Pullen and Rhodes 2008, 2015); és természetesen az üzleti felsőoktatás örökzöld kérdésköre (Bridgman, Cummings és McLaughlin 2016; Morrell és Learmonth 2015; Perriton és Singh 2016; Rácz 2016).

A menedzsment kialakulásának klasszikus – alább messzemenőig leegyszerűsített, de valójában önmagában is leegyszerűsítő – történetét több szerző is kétségbe vonta. A legtöbb menedzsmenttankönyvben megjelenő narratíva szerint a Taylor (1983 [1911]) időelemzésére és a Gilbreth házaspár mozdulatelemzési kutatásaira (Gilbreth és Gilbreth 1917) alapozva kialakított tudományos menedzsment volt az első átfogó elmélet, amely a hatékonyságot középpontba állítva elkülönítette a menedzserek és a munkások különálló csoportjait – melyek közül az előbbiek feladata lett a munka megszervezése és felügyelete, míg utóbbiaké annak kivitelezése. Fayol (1984 [1916]) ezzel párhuzamosan alakította ki a maga átfogó menedzsment-alapvetését, amelynek középpontjában nem az elvégzendő feladat, hanem az annak folyamatát megtervező, megszervező, vezető és ellenőrző ember – a menedzser – állt. Ebben a narratívában Henry Ford volt az első menedzsmentguru, aki egyfelől kitalálta a tömegtermelést megalapozó futószalagot, másrészt rájött, hogy az alapvető megélhetés biztosításával nemcsak a legjobb munkásokat tudja magánál tartani, hanem fizetőképes keresletet is teremt. A korai eredettörténet utolsó lépése a Mayo által a General Electric hawthorne-i gyárában folytatott kísérlet sorozat, amely felfedte, hogy a törődés pozitívan hat az emberek teljesítményére, és ezzel a motiváció témájának és az emberi kapcsolatok iskolának alapjául szolgált (lásd Mayo 1933).

Ez a rövid, de elterjedt történet azonban sok helyen sántít. Taylort eltanácsolták a Bethlehem Steeltől, míg az Egyesült Államok hadseregénél folytatott kutatásai sztrájkokban végződtek. Emellett magával a kutatással is akadtak problémák: bizonyos mintavételeket nagyvonalúan kihagytak vagy megismételtek, valamint a motivációra vonatkozó következtetéseket nagyban befolyásolta az, hogy a kutatási alanyként kiválasztott tizenkét magyar kezdeti alacsony teljesítményét könnyű volt növelni, ahogy az is, hogy a szegénységük miatt bármilyen többletkereset elérésének lehetősége az átlagosnál jobban motiválta őket (Nelson 1977). Ahogy Cummings és szerzőtársai (2017) bemutatják, a hatékonyság taylori fogalma saját korában majdhogynem elfeledetté vált. Az üzleti vállalkozásokkal szemben éppen hogy a Roosevelttel által nagyban pártolt természetvédelmi mozgalom tagjai (*conservationists*) voltak azok, akik meglátták a hatékonyság képében az eszközt, amivel az Egyesült Államok keleti partjának erdeit a vasútépítéshez és mozdonykaszánokhoz ezerszámra irtó mágnások esetleg meggyőzhetik arról, hogy ügyesebb szervezéssel kevesebb fát is elegendő lenne kivágni. A vasúttulajdonosokat viszont ténylegesen győzködni kellett, mert elsőre nem értették a hatékonyság fogalmát, és hogy ennek révén költségcsökkentéssel magasabb hozamot realizálhatnának. Vagyis a (tudományos) menedzsment alapja és eredeti célja nem a vállalati hatékonyság és nyereségesség növelése, hanem a természetvédelem és a vállalati felelősségvállalás kiterjesztése!

Ennél persze sötétebb feledésbe merült előfutárai is vannak a menedzsmentnek, akik közül sokan a marxista kizsákmányolás-elméletre építenek. A mai számvitel prototípusai először amerikai ültetvényeken jelentek meg, ahol a bevételeket és kiadásokat elkezdték rendszerbe foglalni (Beckert és Rockman 2016; Cooke 2003; Crane 2013; Rosenthal 2018). Ugyaninnen származtatható a mai logisztika előzményeként annak számbavétele, hogy a kelet-afrikai partokról rabszolgákat elhurcoló hajók kapacitása hogyan maximalizálható a

lehető legkisebb veszteség (ne feledjük, emberélet!) mellett. A kizsákmányolás kérdését távolabbról is megvizsgálva Hanlon (2016) arra jut, hogy sokszor a fordista termelészervezés ellenpontjaként beállított – ráadásul a kísérleteinek tényleges eredményét sokszor feltehetően szándékosan figyelmen kívül hagyó (vö. Izawa, French és Hedge 2011) – Mayo és a tőle eredeztethető emberi kapcsolatok iskola hasonló motivációval bírnak. Hanlon szerint az emberi kapcsolatok iskolának nem az a célja, hogy a dolgozókat emberibb módon kezelje, hanem hogy az elköteleződésüket és kizsákmányolásukat új módon növelje. A cél a munka társadalmilag központi helyzetbe állítása, mégpedig olyan módon, hogy a munkás lelke is a vállalatot illesse meg, lehetőleg annak önfelajánlkozása révén. Ez a neoliberalizmus idején a különböző élethelyzeteken átívelő formában valósul már meg: a foglalkozás bemutatkozáskor élvezett elsőségétől kezdve, a munka- és szabadidő operaista posztmarxizmus által leírt összeolvadásán át – beleértve mind a munka(hely) kiterjedését a hétköznapokra (lásd Gregg 2011), mind pedig a magánélet önálló felajánlását a vállalat céljaira (Land és Taylor 2010) –, a komfortzónából való kilépés – valójában hamis és leginkább csak stresszt kiváltó – szerepének hangoztatásáig az egyéni motiváció és fejlődés céljából (Corbett 2013).

Hasonlóképpen, mára széles körben elfogadottá vált alapvető menedzsmentelméleteket kérdőjelez meg Cummings et al. (2017), amikor archív források kutatásával bizonyítják, hogy Maslow soha nem rendezte hierarchikus piramisba az emberi szükségleteket, ahogy Lewin sem beszélt a változásmenedzsmentben oly divatos kiolvasztás, változtatás, befagyasztás három lépéséről. Módszertanilag ennél egy lépéssel továbbmegy Mark Learmonth és Kevin Morrell (2018[2017]), akik a vezető és a menedzser közötti különbségtételt problematizálják cikkükben. A szerzők a derridai dekonstrukcióból merítve inspirációt az elmúlt években publikált forrásokat olvasnak újra, és azt firtatják, hogy a politikai szembenállást kifejező menedzser és munkás terminusok gyakran teljes felcserélése a közösen osztott érdekeket hangsúlyozó vezető és követő kifejezésekkel hogyan járul hozzá a vezetéstudomány további depolitizálódásához. Learmonth és Morrell felteszi a kérdést, hogy a kritikai vezetéstudomány területének kutatói, akik publikációs és népszerűségi szempontból érthető okokból követik a tudományterületi trendjeit, nem lennének-e mégis sokkal hívebbek a saját politikai elképzeléseikhez, ha megmaradnának a korábbi fogalmak használatánál. Cikkükre adott válaszában az általuk kritizált Collinson (2017) felveti, hogy a szerzők a menedzser és munkás dichotómiájának erőltetésével semmiféle teret nem hagynak a vezetők-követők és a vezetéstudomány kritikai vizsgálatának, miközben ezek a fogalmak ugyanúgy leírják és létrehozzák a társadalmi valóságot, mint a Learmonth és Morrell által favorizáltak. Meglátása szerint a kritikai vezetéstudomány feladata pontosan az kellene, hogy legyen, hogy „feltárja a vezetők és a követők és a menedzserek és a munkások közötti dialektikus aszimmetriákat, adott kontextusbeli viszonyokat és átfedő gyakorlatokat azok többértelmű, paradox és egymásnak ellentmondó formájában” (Collinson 2017: 272).

A korabeli és közelmúltbeli források ilyesfajta újraolvasásán túl a KMK sokszor alkalmazott módszere a bevett témák és elméletek felülvizsgálata társadalomtudományi perspektívából – és ezáltal azok természetességének és általános elfogadottságának megkérdőjelezése. Ennek korábban említett módja a Burrell és Morgan által felállított mátrix, illetve egyéb paradigmamodellek kiterjesztése egyéb szervezeti területekre is. Az interkulturális menedzsment területén például a tanulmányok jelentős része a mai napig legbefolyásosabb Hofstede-féle kutatásokra építve érvel a kultúrák különbözősége mellett, egyre finomabban kimunkált modelleket felvázolva a különböző nemzeti karakterek meglehetősen esszencializáló leírása

céljából. Primecz Henriett (2018) a Burrell–Morgan-mátrixot használva bemutatja, hogy bár továbbra is az ilyesfajta pozitívista megközelítés a leginkább elterjedt, mégiscsak akadnak kihívói. Az interpretatív és a többnyire posztkolonialista elméletekre építő kritikai megközelítések létjogosultsága megkérdőjelezhetetlen, mivel ezek képesek reflektálni a funkcionalista kutatásokat alapvetően meghatározó, de elméleti síkon nem tárgyalt hatalmi viszonyokra.

Hasonlóképpen tágítja ki a vállalati felelősségvállalás (*corporate social responsibility*, CSR) határait annak általánosan elfogadott alapelveit kétségbe vonva Géring Zsuzsanna (2018), aki bemutatja a CSR szerepét a gazdasági racionalitáson belül kereső elméletek erkölcsi határait. A CSR funkcionális természetű tárgyalásán túllépve cikkében körüljárja a vállalatok morális szerepét és feminista értelemben vett hétköznapi politikai szerepvállalását övező vitákat. Véggökvetkeztetése szerint a gazdaság és társadalom általában – de különösen a CSR körében – bevett szétválasztása tarthatatlan, és a vállalatokat csak mint „újrapolitizált” szervezeteket lehet elképzelni, amelyek a nekik működési felhatalmazást adó társadalomnak aktív, de a társadalom által kontrollált, átlátható és elszámoltatható politikai szereplői.

A Frankfurti Iskola kritikai elméletének alapján különböző szerzők az emberierőforrás-menedzsment (EEM) több aspektusát is felülvizsgálták, Steffy és Grimes (1992) tanulmányától kezdve, a csapatmunka elfogadottságát és hatékonyságának hangoztatását megkérdőjelező cikkeikig (Batt és Doellgast 2006; Ezzamel és Willmott 1998; Knights és McCabe 2000). Hidegh Anna tanulmánya (2018) ebbe a vonulatba illeszkedően értékeli újra a habermasi kritikai elmélet alapján az EEM puha felfogását. Szemben az EEM kemény felfogásával – amely az embereket erőforrásnak tekinti és őket költségalapon menedzseli –, a puha felfogás az emberi erőforrásra a vállalati értékteremtés kulcsaként tekint. Hidegh állítása szerint a modern szervezetekben a rendszer pontosan a puha emberierőforrás-menedzsment eszközein keresztül gyarmatosítja az életvilágot, vagyis a szervezeti hatékonyság eszméje ennek révén hatja át és racionalizálja az ideális esetben a kölcsönös megértésen – és a későbbi frankfurti szerzők által hangoztatott elismerésen (lásd Replika 68., 88. és 92-93. szám) – alapuló életvilág újratermelését.

Módszertani és témabeli határok megkérdőjelezése

A második elterjedt módszer a módszertani és témabeli határok megkérdőjelezése, amelynek célja megint csak a vezetés és szervezés mint tudományterület bevett elgondolásainak és határainak folyamatos feszegetése. A korai írások arról szólnak, hogy a menedzsment hogyan igázza le a világ különböző területeit. Grey (1999) tanulmánya szerint a vállalati dolgozók felhatalmazásának diskurzusa azt a látszatot kelti, hogy mindenkiből menedzser lett – vagy mindig is az volt –, miközben ez a folyamat igazából nem jelenti a demokratikus, közösségi alapú szervezési gyakorlatok elterjedését. A vállalati szférán túlmutatóan Hancock és Tyler (2004) bemutatják, hogy a hétköznapi tevékenységeink „menedzselése” mennyire bevett módja lett a gondolkodásunknak. Bár a kalákától a barterig sok egyéb szervezési mód továbbél (Parker 2002), a menedzsment szimbolikája kiterjed az olyan közösségi eseményekre is, mint például a karácsony (Hancock és Rehn 2011). Ha pedig a menedzsment már nem képes megújulni és hatékonyabbá tenni az életünket, a válasz – perverz és paradox módon – erre a problémára is több és jobb menedzsment (Garmann Johnsen 2015).

A konkrétan a menedzsmenttel mint elemzési témával foglalkozó tanulmányokon túl a KMK területén megjelennek olyan témák és szervezetek, amelyek túlmutatnak a tudomány-

terület szokványos esettanulmányain: a migráció és társadalomszervezés (Heyman, Fischer és Loucky 2014), az anarchista önszerveződés (Swann és Stoborod 2014), a kézművesipar fellendülése (Emma Bell et al. 2019), a háború (Bloomfield, Burrell, és Vurdubakis 2017), a szexualitás (Brewis és Linstead 2000; Burrell 1984; Hearn és Parkin 1987) és transzneműség (Thanem és Wallenberg 2016) mind-mind olyan kérdéskörök, amelyek a hagyományos szervezetelméleten kívül esnek, a menedzsmenttudomány szerint pedig sokszor éppen a hatékonyságot torzító, menedzselendő nyűgnek minősülnek.

Martin Parker (2018 [2009]) írása kiragadott részlete egy életműnek, ami ilyesfajta, mások által alig kutatott szervezetek vizsgálatából próbál meg általános érvényű következtetéseket levonni. Parker többek között írt már az angyalok hierarchiájáról, állatkertekről, a vadnyugatról, kalózkokról, James Bondról, toronydaru-üzemeltetőkről. A jelen számban megjelent tanulmányában a maffiát mint a szervezeti „ellenkultúra” olyan titkos szervezetét elemzi, amely sok tekintetben pusztán extrém formáját jeleníti meg annak, hogy a szervezetek általában milyen célok és elvek mentén működnek. Ennek megállapításához Parker a kritikai kultúrakutatás eklektikus módszertanát használja, azt állítva, hogy nincs egyféle kitüntetett módja a világ megismerésének, és a különböző popkulturális termékekből pont ugyanannyit tudhatunk meg arról, hogy a társadalom hogyan gondolkozik a menedzsmentről, mint magukat a szervezeteket vizsgálva. A módszerrel kapcsolatban három fő ellenvetést lehetne tenni: a szerző a hollywoodi álomgyár által befolyásolva nem kezeli helyén az erőszak és a szegénység igazi következményeit, a szexista homoszociális kapcsolatot utópiának állítja be, illetve a gazdasági összefüggések vizsgálata helyett az ideológia fogságába esik. Ezen ellenvetések közül viszont egyik sem magyarázza meg kielégítő módon, hogy mitől vált évszázadokon átívelő módon visszatérően fontossá a kívülálló – és köztük a maffia, a kalóz, Robin Hood, avagy Magyarországon a betyár – figurája mint a hétköznapi ellenállás bajnoka. A kulturális termékek vizsgálata azonban nem a gazdasági tényezők figyelmen kívül hagyását jelenti, hanem a gazdasági és a kulturális terület szétválaszthatatlansága mellett érvel, és mindkettőre épít az elemzés során. Ahogy azt látni fogjuk, a maffiózókról készült filmek sokszor új ötleteket adtak a valódi maffiának.

Kritikák, alternatívák, performativitás

Másfelől viszont pontosan Parker volt az, aki az elsők között vetette fel, hogy a KMK bár kiváló eredményeket ért el a menedzsment és szervezeti gyakorlatok kérdőre vonása és kritikája terén, valójában meglehetősen kevés változást ért el a különböző vizsgált szervezetekben. Ezen túlmenően, a KMK területén munkálkodó akadémikusok sem tűntek eddig ki a saját szervezeteik megreformálása terén. Tatli (2012) tanulmánya például a KMK reflexivitását vonja kétségbe, kiemeli annak szükségét, hogy a kritikai elemzés eszköztárát a kritikai kutatók gyakorlatainak elemzésére is használjuk – nemcsak a tudományos diskurzusok szintjén, hanem megvizsgálva azokat a nagyon is materiális egyenlőtlenségeket, amelyeket a KMK-val foglalkozó kutatók újratermelnek. Így például kétségét fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a KMK fehér angolszász maskulin centruma képes-e befogadni a „másikat”. Rowlinson és Hassard (2011) hasonló kritikát fogalmaznak meg azzal kapcsolatban, hogy a menedzsment kritikai oktatása hogyan hozhatja materiális hátrányba a hátrányos helyzetből érkező diákokat, akiknek amúgy az üzleti oktatás végén kapott „piacképes” (tehát a

vállalatok által legtöbbször keresett, nyereségességre fókuszáló tudást igazoló) diploma biztosíthatna kitérésre lehetőséget. Bell és King (2010: 438) a KMK tudományos konferenciáinak autoetnográfiai vizsgálatából szintén azt a következtetést vonja le, hogy „a hatalmi viszonyok felismerése iránti elméleti érzékenység em előzi meg szükségképpen a másokat kizáró gyakorlatokban való részvételt, vagy alakul át az elnyomó, kizáró gyakorlatok megváltoztatása melletti elköteleződéssé”. Ennek alapvető okát ők a KMK maszkulin kultúrájában látják. Végül saját korábbi munkámban (Rácz 2017) bemutattam, hogy bár az egyetemeken és üzleti iskolákban folyó kutatás és oktatás tartalma eltolható határozottan kritikai irányba, az oktatásmódszertan és különösen az adminisztráció és közösségi gyakorlatok megszervezése tekintetében a KMK alig tud felmutatni bármiféle prefiguratív társadalomjobbító eredményt.

Ennek folyományaként a KMK-val foglalkozó kutatók gyakran

messianisztikus egereknek tűnnek, akik azt állítják, hogy ők átlátnak a túloldadra, miközben mindenki mást elvakít a saját önzősége vagy butasága. Amikor egymás között vannak, vékonyka kis hangjukon kifakadnak, hogy „senki nem figyel ránk”, de közben azokat hibáztatják, akik nem figyelnek rájuk (Dunne, Harney, Parker és Tinker 2008: 290).

A terület központi kérdése ennek megfelelően az elmúlt években azt firtatta, hogy hogyan lehet megtalálni és megszólítani azokat a csoportokat, akik figyelni fognak a KMK által felmutatott eredményekre, és elérni valamiféle társadalmi hatást. Alvesson, Bridgman és Willmott (2009a) megjegyzi, hogy a teljesítményelv KMK által propagált kritikáját sokan teljesítményelv-ellenességként – vagyis a praktikus következmények iránt tanúsított érdektelenségként – értelmezték. Erre válaszul Spicer, Alvesson és Kärreman (2009, 2016) előálltak a „kritikai performativitás” fogalmával, ami megkülönböztetett figyelmet kapott a KMK területén az elmúlt években.⁶ Meglátásuk szerint éppen a teljesítményelvvvel (angolul performativitással) szembeni ellenállás teszi a KMK-val foglalkozó tudósokat halk egerekké, ezzel behatárolva képességüket a társadalom megváltoztatására. Vagyis a KMK alapvetésével éppen ellenkezőleg, a célnak a kritikai, vagyis a szokásostól eltérő szervezeti beavatkozásnak kellene lennie ahhoz, hogy szervezeti és társadalmi változást érhesünk el. A szerzők szerint ezt akkor tudjuk megtenni, ha az egész közösséget érintő ügyekre fókuszálunk, dialektikus vitába elegendünk a tudományos életen kívüli csoportokkal, majd a jól működő megítélésokra alaposított mozgalmat építünk, és hangsúlyozzuk a deliberáció szerepét (Spicer, Alvesson és Kärreman 2016).

Több szerző kiállt a kritikai performativitás fontossága mellett (pl. Alvesson és Spicer 2012; Wickert és Schaefer 2015), míg King és Learmonth (2014), valamint King (2015) a szerzők saját példáján keresztül mutatják be, hogy a kritikai menedzsment hogyan integrálható a menedzserek gyakorlati életébe. Végkövetkeztetésük szerint a változás nem lehetetlen, de a kritikai beavatkozás valójában sokkal bonyolultabb, mint azt Spicer, Alvesson és Kärreman (2009, 2016) feltételezik, és csak hosszú távon, sok küzdelem révén érhető el. Hasonló állítást fogalmaz meg Spicer, Alvesson és Kärreman cikkével szemben Fleming és Banerjee (2016) is, akik viszont következtetéseiket arra alapozzák, hogy a legtöbb szándékosan beindított

⁶ Több szerző (pl. Cabantous et al. 2016; Learmonth et al. 2016) kétségét fejezte ki azzal szemben, ahogy Spicer, Alvesson és Kärreman (2009) a különböző performativitás-fogalmakat vegyítik cikkükben: a Lyotard-féle teljesítményelvet (1984), a butleri (2010), illetve a Callon-féle (2007) performativitást. Véleményem szerint a kritika nagyon is jogos, de itt nem tárgyalom részletesen, mivel a vita alapját képező szervezetekkel és cégekkel való együttműködés, avagy az ettől való elzárkózás kérdése e nélkül is tökéletesen érthető.

performatív, változtatási célú projekt elbukik, mivel ezek javarészt a változtatási szándékkal ellentétes – és olykor ellenséges – kontextusban próbálnak gyökeret eresztetni. Ezzel szemben, érvelnek a szerzők, a tudatos és szándékos beavatkozás helyett azzal kellene megtanulnunk együtt élni, hogy nem feltétlenül tudjuk, hogy a világ mitől lenne jobb hely, és ez hogyan érhető el. Vagyis – a fenti Parker-idézetet parafrázálva – azzal, hogy nem látunk át semmiféle túloldalra. Spoelstra és Svensson (2016) szerint ez így rendjén is van, mivel a tudomány célja nem a megoldások kidolgozása, hanem a problémák feltárása kellene, hogy legyen. Állításuk nem meglepő, ha figyelembe vesszük, hogy a menedzsmenttudomány területén a beavatkozás és relevancia legtöbbször a profitorientált szervezetek kiszolgálásaként leegyszerűsítve értelmeződik. Ennek fényében a kritika mindig elméleti kell, hogy maradjon, mert ha gyakorlativá válik, azzal rögtön elveszíti kritikai életét. Jelen körülmények között ezért Spoelstra és Svensson (2016) a cselekvéssel teli, de mégis „haszontalan” semmittevés gyakorlatát tartják a legélesebb kritikának.

Részben a kritikai performativitás koncepciójának fenti kritikáira válaszul adaptálta Parker és Parker (2017) Chantal Mouffe agonizmusfogalmát a KMK területére. A szerzők a bizonyos – általuk „alternatívának” nevezett – szervezetekkel való együttműködést támogatják a célból, hogy világosan láthatóvá váljon, kik (és kik nem) képezik a performativitás célcsoportját. Elképzelésük szerint ezekből a szervezetekből létre kell hozni a létező alternatívák tárházát, ezzel is megerősítve a létüket, és az alternatívák mindenkori létezésének lehetőségét. Az így kialakult könyvtárt pedig arra lehet használni, hogy különböző érdekcsoportok között beszélgetéseket kezdeményezzünk. Ennek lenyomata a javarészt történelmi szervezeteket bemutató *Dictionary of Alternatives* (Parker, Fournier és Reedy 2007), a jelenleg létező szervezetekre fókuszáló *The Routledge Companion to Alternative Organization* (Parker, Cheney, Fournier és Land 2014), a gazdasági növekedés szükségességét megkérdőjelező jövőbeli alternatívák kidolgozása (Garmann Johnsen et al. 2017), avagy az oktatásban az alternatív szervezetekről szóló esettanulmányok használata (Reedy és Learmonth 2009) vagy az alternatívák alapján történő kapitalizmuskritika (Fournier 2006).

Chris Land és Daniel King (2018[2014]) írása egy a fenti elvek mentén lefolytatott tanácsadási projektet mutat be egy az oktatás területén működő angliai civil szervezetnél. A szervezet alternatívának tekinthető, mivel védelmezi a személyi autonómiát, ezzel párhuzamosan elismeri a kollektív létet és a mások iránti felelősségünket, ahogy a jövő iránti felelősségünket is (vö. Parker, Cheney, Fournier, Land és Lightfoot 2014). Land és King bemutatják, hogy az anarchista gyökerekkel rendelkező civil szervezet hogyan alakult át az idők során formális oktatási szolgáltatóvá, majd a kormányzati megszorító intézkedések miatt kialakult válsághelyzetben a szervezeti tagok hogyan kezdtek el gondolkodni az alternatív gyökerekhez való visszatérésén. A szerzők végkövetkeztetése szerint az, hogy az anarchizmust a szervezet tagjai a hierarchiával való szembehelyezkedésként fordították le, lehetővé tette egy széles platform létrehozását, és ezáltal a változást. Egyúttal viszont az átalakulás kevésbé radikális eredményre vezetett – a teljesítményelvet maximálisan elutasító, antagonisztikus KMK nézőpontjából pedig mondhatni kudarcba fulladt.

A vizsgált civil szervezettel kapcsolatos fenti két következtetés természetesen egyszerre igaz. A jelenlegi trend viszont afelé mutat, hogy a KMK neves képviselői elkezdtek a terület antagonisztikus formájának kimúlásáról beszélni. Egyfelől a tudományterület intézményesülése és befogadó hozzáállása könnyen járható publikációs úttá tette, kilúgozta a radikális kritikát (lásd Rácz 2017). Másrészt a KMK – legalábbis az Egyesült Királyságban

– mint tudományterület és intellektuális program hiába hangoztatja folyamatosan saját társadalomkritikai álláspontját, mára egyértelműen a társadalmi elit részévé vált (Grey 2018). Harmadsorban pedig egy konkrét program és elkötelezett, jelentős forrásokkal rendelkező támogatási rendszer híján a terület fragmentálttá és tanszékek, folyóiratok stb. vonatkozásában könnyen szétbomlaszthatóvá vált (Burrell 2018). Ezzel párhuzamosan, és a fentiekben tárgyaltak következményeként, a KMK agonisztikus megközelítése (Parker és Parker 2018), akár alternatívák (Parker, Cheney, Fournier és Land 2014), akár affektív kapcsolatok (Ashcraft 2017), akár értelmiségi aktivizmus (Contu 2018) formájában kezd egyre nagyobb visszhangot kelteni.

Egy új kor alkonyán?

Zárásképpen szeretném néhány spekulatív gondolatban feltárni, hogy ha a KMK-nak sok tekintetben bealkonyulni látszik, akkor Magyarországon miért csak az elmúlt néhány évben kezdtek el megjelenni a kimondottan ezzel a témakörrel foglalkozó írások.⁷ A vakfolt kölcsönös: nemcsak itthon nem volt eleddig jelen a tudományterület, hanem a KMK térképére sem került fel hazánk. Sőt, a jelenség ennél tágabb keretbe illeszthető, ha figyelembe vesszük, hogy a nemrég megjelent eddigi legátfogóbb antológiában (Grey et al. 2016), ami Japántól Törökországon át Új-Zélandig mutatja be az adott régióban releváns témákra vonatkoztatva, hogy a KMK milyen globális kérdések mentén szerveződik, a volt keleti blokk posztszocialista országainak egyike sem szerepel.⁸

Egyszerű lenne amellet érvelni, hogy a piacgazdaságba történő posztszocialista átmenet buzdósága korlátozta a szervezetek és a menedzsment kritikai vizsgálata iránti vágyat és igényt az átmenettel párhuzamosan át- és kialakuló tanszékeken. Bár feltehetően van némi igazságtartalom ebben az érvelésben is, mégis túlzottan leegyszerűsíti a kritikaiság és a főáram határait és tartalmát, ahogy a létező szocializmus és a kommunizmus mint ideál közötti különbséget, illetve az átmenet teleológiája vagy végtelen folyamata közötti határt is. A valóság ennél kuszább, a határok elmosódottabbak, a fogalmak bizonytalanabbak. Ezen alapvetés mentén három fő kutatási irányt határozhatunk meg.

Elsőként az államszocializmus idején meglevő erős társadalomkritikai hagyomány továbbélését a (gazdaság)szociológia tanszékeken. Itthon kevésbé ment végbe a szociológia tanszékek olyan mértékű felbomlasztása és forrásmegvonása, ami például az Egyesült Királyságban előidézte a szociológusok beáramlását az üzleti felsőoktatásba (lásd Parker 2015). Ennek előzményeként a társadalmi elosztórendszerek – több más posztszocialista országtól eltérő – szociáldemokratikus irányba történő átmenetével a szociológia maga nem vált politikailag tarthatatlan tudományággá. Így az újonnan megjelenő, a piacgazdaság eszméjét hirdető menedzsment tanszékek nem a szociológia ellenében, az ott felhalmozott tudást érvénytelenítve, hanem azzal párhuzamosan álltak fel.

7 A cikk e részében tárgyalt gondolatok egy Hidegh Annával folytatandó kutatás előzetes gondolatait tartalmazzák, akinek szakmai észrevételeit ezúton is köszönöm.

8 Az, hogy személyes beszélgetésünk során Chris Grey, a könyv egyik szerkesztője, és a KMK egyik legnevesebb képviselője mindössze annyit jegyzett meg, hogy ezt szerkesztőként ők is furcsának találták, de a bevezetőjünkben szereplő egyetlen mondaton túl nem kerestek rá magyarázatot, jól tükrözi a KMK-n belül is meglevő episztomológiai, hatalmi különbségeket.

Másrészt a „kritikaiság” jelentése mint annak felismerése, hogy bármiféle intézményesült tudás politikai alapokon nyugszik (Parker és Thomas 2011) – talán némileg meglepő módon – éppen hogy hozzájárult a főárambeli menedzsmenttanulmányok területének gyors kialakulásához hazánkban. Az 56-os „ellenforradalom” forradalommal avanszálása, a szamizdatok rendszerlegitimitást megkérdőjelező írásai, később a „kommunizmus” politikai diskurzusban sokszor szándékosan torzított szimbolikus használata stb. mind a tudáspolitikai és hatalom közötti kapcsolatot feszegették. A fennálló államszocialista rendet viszont pontosan a piacgazdaság rendszerét támogató menedzsmenttudomány kérdőjelezte meg – korlátozott értelemben, de mégiscsak ez volt a kritikai tudomány az adott kontextusban. Következésképpen néhány évvel ezelőttig nem volt arra sem „szükség”, sem igény, hogy a piacgazdaságban gyakorolt menedzsment kritikája megjelenjen a tudományterület részeként.

Végül pedig jelentős időnek kellett eltelnie ahhoz, hogy a menedzsment gyakorló és kutatói (intuitíven) megértsék, hogy az átmenet nem egy egyszeri és majdan befejezett esemény, ami egy rosszabbnak gondolt állapotból egy kívánatos helyzetbe juttat minket, hanem a materiális következményekkel járó szimbolikus küzdelem hosszan tartó folyamata. Ez a fajta küzdelem viszont évszázadok óta része a magyar folklórnak: különböző kontextusokban hozzátartozott az EU régi tagjaihoz való „felzárkózási folyamathoz” (Pellandini-Simányi és Vargha 2018), a Nyugat Szovjetunió által propagált utoléréséhez, Ady magyar ugarához, Széchenyi progresszivitásához stb. Természetesen nem egy esszencializált nemzeti tulajdonságról van szó, hanem a lemaradottság érzetének és a felzárkózás szükségességének valamilyen visszatérő szimbolikus motívumáról, amivel az éppen fejlettebbnek gondolt világhoz való tartozásunkat szeretnénk kinyilvánítani és megerősíteni. Az elmúlt harminc évben ez a bizonyítási vágy nem kedvezett a piacgazdaság és a menedzsment kritikájának.

Viszont ez nem lesz mindig így, hiszen a közelmúlt gazdasági világválsága, a kortárs kapitalizmus vadhajtásai és – legfőképpen – a klímaváltozás fenyegető katasztrófája előtérbe hozzák a társadalmi célú vállalkozásokat, szövetkezeteket, kisközösségeket és egyéb alternatív szervezeteket. A szűklátókörű haszonelvűség következményeinek elemzésére ma talán nagyobb szükség van, mint korábban bármikor. Ehhez viszont a menedzsmenttudományt is el kell kezdenünk társadalomtudománynak tekinteni, amelynek célja nem a menedzsmentek kiszolgálása, hanem a menedzsment mint adott kontextusban létező társadalmi jelenség vizsgálata.

Hivatkozott irodalom

- Adler, Paul S., Linda C. Forbes és Hugh Willmott (2007): Critical Management Studies. *The Academy of Management Annals* 1(1): 119–179.
- Alvesson, Mats, Todd Bridgman és Hugh Willmott (2009a): Introduction. In *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Mats Alvesson, Todd Bridgman és Hugh Willmott. Oxford: Oxford University Press, 1–26.
- Alvesson, Mats, Todd Bridgman és Hugh Willmott (szerk.) (2009b): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Alvesson, Mats és André Spicer (2012): Critical Leadership Studies: The Case for Critical Performativity. *Human Relations* 65(3): 367–390. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726711430555>.
- Ashcraft, Karen Lee (2017): ‘Submission’ to the Rule of Excellence: Ordinary Affect and Precarious Resistance in the Labor of Organization and Management Studies. *Organization* 24(1): 36–58. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508416668188>.
- Batt, Rosemary és Virginia Doellgast (2006): Groups, Teams, and the Division of Labor: Interdisciplinary Perspectives on the Organization of Work. In *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson, és Pamela S. Tolbert (szerk.). New York: Oxford University Press, 138–161.

- Beckert, Sven és Seth Rockman (szerk.) (2016): *Slavery's Capitalism: A New History of American Economic Development*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Bell, Emma és Daniel King (2010): The Elephant in the Room: Critical Management Studies Conferences as a Site of Body Pedagogics. *Management Learning* 41(4): 429–442. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507609348851>.
- Beverungen, Armin, Steffen Böhm és Chris Land (2015): Free Labour, Social Media, Management: Challenging Marxist Organization Studies. *Organization Studies* 36(4): 473–489. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840614561568>.
- Bloom, Peter és Carl Rhodes (2018): *CEO Society: The Corporate Takeover of Everyday Life*. London: Zed Books.
- Bloomfield, Brian P., Gibson Burrell és Theo Vurdubakis (2017): Licence to Kill? On the Organization of Destruction in the 21st Century. *Organization* 24(4): 441–455. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508417700404>.
- Brewis, Joanna és Stephen Linstead (2000): *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization*. London és New York: Routledge.
- Brewis, Joanna és Edward Wray-Bliss (2008): Re-Searching Ethics: Towards a More Reflexive Critical Management Studies. *Organization Studies* 29(12): 1521–1540. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840607096385>.
- Bridgman, Todd, Stephen Cummings és Colm McLaughlin (2016): Restating the Case: How Revisiting the Development of the Case Method Can Help Us Think Differently about the Future of the Business School. *Academy of Management Learning and Education* 15(4): 724–741. DOI: <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0291>.
- Burrell, Gibson (1984): Sex and Organizational Analysis. *Organization Studies* 5(2): 97–118. DOI: <https://doi.org/10.1177/017084068400500201>.
- Burrell, Gibson (2018): Open Letter. Interneten: <http://www.yiannisgabriel.com/2018/03/the-attack-on-organization-studies-in.html> (letöltve: 2018. március 26.).
- Burrell, Gibson és Gareth Morgan (1979): *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann Educational.
- Butler, Judith (2010): Performative Agency. *Journal of Cultural Economy* 3(2): 147–161. DOI: <https://doi.org/10.1080/17530350.2010.494117>.
- Cabantous, Laure, Jean-Pascal Gond, Nancy Harding és Mark Learmonth (2016): Critical Essay: Reconsidering Critical Performativity. *Human Relations* 69(2): 197–213. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715584690>.
- Callon, Michel (2007): What Does It Mean to Say That Economics Is Performative? In *Do economists make markets? On the performativity of economics*. Donald A. MacKenzie, Fabian Muniesa és Lucia Siu. Princeton: Princeton University Press, 311–357.
- Collinson, David (2017): Critical Leadership Studies: A Response to Learmonth and Morrell. *Leadership* 13(3): 272–284. DOI: <https://doi.org/10.1177/1742715017694559>.
- Contu, Alessia (2018): ‘...The Point Is to Change It’ – Yes, but in What Direction and How? Intellectual Activism as a Way of ‘Walking the Talk’ of Critical Work in Business Schools. *Organization* 25(2): 282–293. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508417740589>.
- Cooke, Bill (2003): The Denial of Slavery in Management Studies. *Journal of Management Studies* 40(8): 1895–1918. DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1467-6486.2003.00405.x>.
- Corbett, Martin (2013): Cold Comfort Firm: Lean Organisation and the Empirical Mirage of the Comfort Zone. *Culture and Organization* 19(5): 413–429. DOI: <https://doi.org/10.1080/14759551.2013.815619>.
- Corporate Reform Collective (2014): *Fighting Corporate Abuse: Beyond Predatory Capitalism*. London: Pluto.
- Crane, Andy (2013): Modern Slavery as a Management Practice: Exploring the Conditions and Capabilities for Human Exploitation. *Academy of Management Review* 38(1): 49–69. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0145>.
- Cummings, Stephen, Todd Bridgman, John Hassard és Michael Rowlinson (2017): *A New History of Management*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cunliffe, Ann L. (2004): On Becoming a Critically Reflexive Practitioner. *Journal of Management Education* 28(4): 407–426. DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562916668919>.
- Cunliffe, Ann L. (2016): ‘On Becoming a Critically Reflexive Practitioner’ Redux: What Does It Mean to Be Reflexive? *Journal of Management Education* 40(6): 740–746. DOI: <https://doi.org/10.1177/1052562916668919>.
- Dunne, Stephen, Stefano Harney és Martin Parker (2008): Speaking Out: The Responsibilities of Management Intellectuals: A Survey. *Organization* 15(2): 271–282. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508407087871>.
- Dunne, Stephen, Stefano Harney, Martin Parker és Tony Tinker (2008): Discussing the Role of the Business School. *ephemera* 8(3): 271–293.
- Emma Bell, Gianluigi Mangia, Scott Taylor és Maria Laura Toraldo (szerk.) (2019): *The Organization of Craft Work: Identities, Meanings, and Materiality*. New York: Routledge.
- Ezzamel, Mahmoud és Hugh Willmott (1998): Accounting for Teamwork: A Critical Study of Group-Based Systems of Organizational Control. *Administrative Science Quarterly* 43(2): 358–396. DOI: <https://doi.org/10.2307/2393856>.
- Fayol, Henri (1984 [1916]): *Ipari és Általános Vezetés: Tervezés, Szervezés, Közvetlen Irányítás, Koordinálás, Ellenőrzés*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

- Fleming, Peter és Subhabrata Bobby Banerjee (2016): When Performativity Fails: Implications for Critical Management Studies. *Human Relations* 69(2): 257–276. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715599241>.
- Fournier, Valerie (2006): Breaking from the Weight of the Eternal Present: Teaching Organizational Difference. *Management Learning* 37(3): 295–311. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507606067167>.
- Fournier, Valerie és Christopher Grey (2000): At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations* 53(1): 7–32. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726700531002>.
- Garmann Johnsen, Christian (2015): Deconstructing the Future of Management: Pharmakon, Gary Hamel and the Impossibility of Invention. *Futures* (68): 57–66. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.futures.2014.05.007>.
- Garmann Johnsen, Christian, Mette Nelund, Lena Olaison és Bent Meier Sørensen (2017): Organizing for the Post-Growth Economy. *ephemera* 17(1): 1–21.
- Géring Zsuzsanna (2018): A vállalati társadalmi felelősségvállalás kritikai megközelítései. *Replika* (106–107): 57–76. DOI: <https://doi.org/10.32564/106-107.4>.
- Gilbreth, Frank Bunker és Lillian Moller Gilbreth (1917): *Applied Motion Study: A Collection of Papers on the Efficient Method to Industrial Preparedness*. New York: Sturgis & Walton Company.
- Gregg, Melissa (2011): *Work's Intimacy*. Cambridge: Polity.
- Grey, Christopher (1999): 'We Are All Managers Now'; 'We Always Were': On the Development and Demise of Management. *Journal of Management Studies* 36(5): 561–585. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00149>.
- Grey, Christopher (2018): Does Brexit Mean the End for Critical Management Studies in Britain? *Organization* 25(5): 662–670. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508418757567>.
- Grey, Christopher, Isabelle Huault, Véronique Perret és Laurent Taskin (2016): *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*. London and New York: Routledge.
- Grey, Christopher és Hugh Willmott (szerk.) (2005): *Critical Management Studies: A Reader*. Oxford: Oxford University Press.
- Hancock, Philip és Alf Rehn (2011): Organizing Christmas. *Organization* 18(6): 737–745. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411428214>.
- Hancock, Philip és Melissa Tyler (2004): 'MOT Your Life': Critical Management Studies and the Management of Everyday Life. *Human Relations* 57(5): 619–645. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726704044312>.
- Hanlon, Gerard (2016): *The Dark Side of Management*. London és New York: Routledge.
- Hearn, Jeff és Wendy Parkin (1987): "Sex" at "Work": *The Power and Paradox of Organization Sexuality*. New York: St. Martin's Press.
- Heyman, Josiah, Nicholas Fischer és James Loucky (2014): Immigrants and Immigration. In *The Routledge Companion to Alternative Organization*. Martin Parker, George Cheney, Valerie Fournier és Chris Land. London: Routledge, 135–150.
- Hidegh Anna Laura (2015): Kritikai menedzsmentelméletek: Irányzatok és Törésvonalak. *Vezetéstudomány* 46(12): 2–12.
- Hidegh Anna Laura (2018): Az emberi erőforrás menedzsment habermasi kritikája. *Replika* (106–107): 77–96. DOI: <https://doi.org/10.32564/106-107.5>.
- Hidegh Anna Laura, Gelei András és Primecz Henriett (2014): Mi a Baj a Modern Szervezetekkel? Kritikai Menedzsmentelméletek. *Vezetéstudomány* 45(6): 2–13.
- Izawa, Masumi R., Michael D. French és Alan Hedge (2011): Shining New Light on the Hawthorne Illumination Experiments. *Human Factors* 53(5): 528–547. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018720811417968>.
- Kacsuk Zoltán (2005): Szubkultúrák, Poszt-Szubkultúrák és Neo-Törzsek. *Replika* (53): 91–110.
- Kenny, Kate, Sara Louise Muhr és Lena Olaison (2011): The Effect of Affect: Desire and Politics in Modern Organizations. *ephemera* 11(3): 235–242.
- King, Daniel (2015): The Possibilities and Perils of Critical Performativity: Learning from Four Case Studies. *Scandinavian Journal of Management* 31(2): 255–265. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2014.11.002>.
- King, Daniel és Mark Learmonth (2014): Can Critical Management Studies Ever Be 'Practical'? A Case Study in Engaged Scholarship. *Human Relations* 68(3): 353–375. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726714528254>.
- Knights, David és Darren McCabe (2000): Bewitched, Bothered, and Bewildered: The Meaning and Experience of Teamworking for Employees in an Automobile Company. *Human Relations* 53(11): 1481–1517. DOI: <https://doi.org/10.1177/00187267005311004>.
- Land, Chris és Daniel King (2018 [2014]): Szervezés másképp: Az anarchizmus translációja egy civil szervezetben. *Replika* (106–107): 113–136.
- Land, Chris és Scott Taylor (2010): Surf's Up: Work, Life, Balance and Brand in a New Age Capitalist Organization. *Sociology* 44(3): 395–413.
- Learmonth, Mark, Nancy Harding, Jean-Pascal Gond és Laure Cabantous (2016): Moving Critical Performativity

- Forward. *Human Relations* 69(2): 251–256. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715620477>.
- Learmonth, Mark és Kevin Morrell (2018 [2017]): Valóban (elég) kritikai a kritikai vezetéskutatás? *Replika* (106–107): 25–40.
- Lyotard, Jean-François (1984): *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Mayo, Elton (1933): *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Morrell, Kevin és Mark Learmonth (2015): Against Evidence-Based Management, for Management Learning. *Academy of Management Learning & Education* 14(4): 520–533. DOI: <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0346>.
- Nelson, Daniel (1977): Taylorism and the Workers at Bethlehem Steel, 1898–1901. *The Pennsylvania Magazine of History and Biography* 101(4): 487–505.
- Parker, Martin (2002): *Against Management: Organization in the Age of Managerialism*. Cambridge: Polity Press.
- Parker, Martin (2015): Between Sociology and the Business School: Critical Studies of Work, Employment and Organization in the UK. *Sociological Review* 63(1): 162–180.
- Parker, Martin (2018 [2009]): „Tony Soprano, a menedzser”. *Replika* (106–107): 97–111.
- Parker, Martin, George Cheney, Valerie Fournier és Chris Land (szerk.) (2014) *The Routledge Companion to Alternative Organization*. London: Routledge.
- Parker, Martin, George Cheney, Valerie Fournier, Chris Land és Geoff Lightfoot (2014) Imagining Alternatives. In *The Routledge Companion to Alternative Organization*. Martin Parker, George Cheney, Valerie Fournier és Chris Land (szerk.). London: Routledge, 31–41.
- Parker, Martin, Valerie Fournier és Patrick Reedy (2007): *Dictionary of Alternatives: Utopianism and Organization*. London: Zed Books.
- Parker, Martin és Robyn Thomas (2011): What Is a Critical Journal? *Organization* 18(4): 419–427. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411403535>.
- Parker, Simon és Martin Parker (2017): Antagonism, Accommodation and Agonism in Critical Management Studies: Alternative Organizations as Allies. *Human Relations* 70(11): 1366–1387. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726717696135>.
- Parker, Simon, Rácz Márton és Paul Palmer (2018): Decentering the Learner through Alternative Organizations. In *Proceedings of the Seventy-Eighth Annual Meeting of the Academy of Management*. Guclu Atinc (szerk.). DOI: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.69>.
- Pellandini-Simányi Léna és Vargha Zsuzsanna (2018): Spatializing the Future: Financial Expectations, EU Convergence and the Eastern European Forex Mortgage Crisis. *Economy and Society* 47(2): 280–312. DOI: <https://doi.org/10.1080/03085147.2018.1484050>.
- Perriton, Linda és Amrith Singh (2016): Critical Voices in Management Education in the UK. In *The Routledge Companion to Reinventing Management Education*. Chris Steyaert, Timon Beyes és Martin Parker (szerk.). London és New York: Routledge, 77–90.
- Primecz Henriett (2018): Kritikai interkulturális menedzsment. *Replika* (106–107): 41–55. DOI: <https://doi.org/10.32564/106-107.3>.
- Pullen, Allison és Carl Rhodes (2008): Dirty Writing. *Culture and Organization* 14(3): 241–259.
- Pullen, Alison és Carl Rhodes (2015): Writing, the Feminine and Organization. *Gender, Work and Organization* 22(2): 87–93.
- Rácz Márton (2016): The Researcher’s Duties: Continuing the Conversation. In *The Routledge Companion to Reinventing Management Education*. Chris Steyaert, Timon Beyes és Martin Parker (szerk.). London: Routledge, 424–436.
- Rácz Márton (2017): *Contested Contexts: The Articulation of Critically-Oriented Business and Management Schools in the UK*. Doktori értekezés. Leicester, UK: University of Leicester.
- Reedy, Patrick és Mark Learmonth (2009): Other Possibilities? The Contribution to Management Education of Alternative Organizations. *Management Learning* 40(3): 241–258. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350507609104338>.
- Rhodes, Carl (2016): Democratic Business Ethics: Volkswagen’s Emissions Scandal and the Disruption of Corporate Sovereignty. *Organization Studies* 37(10): 1501–1518. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840616641984>.
- Rosenthal, Caitlin (2018): *Accounting for Slavery: Masters and Management*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rowlinson, Michael és John Hassard (2011): How Come the Critters Came to Be Teaching in Business Schools? Contradictions in the Institutionalization of Critical Management Studies. *Organization* 18(5): 673–689. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508410396397>.
- Spicer, André, Mats Alvesson és Dan Kärreman (2009): Critical Performativity: The Unfinished Business of Critical Management Studies. *Human Relations* 62(4): 537–560. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726708101984>.

- Spicer, André, Mats Alvesson és Dan Kärreman (2016): Extending Critical Performativity. *Human Relations* 69(2): 225–249. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726715614073>.
- Spoelstra, Sverre és Peter Svensson (2016): Critical Performativity: The Happy End of Critical Management Studies? In *The Routledge Companion to Critical Management Studies*. A. Prasad, P. Prasad, A. J. Mills, és J. H. Mills (szerk.). New York: Routledge, 69–79.
- Steffy, Brian D. és Andrew J. Grimes (1992): Personnel/Organizational Psychology: A Critique of the Discipline. In *Critical Management Studies*. Mats Alvesson és Hugh Willmott (szerk.). London: Sage, 181–200.
- Swann, Thomas és Konstantin Stoborod (2014): Did You Hear the One about the Anarchist Manager? *ephemera* 14(4): 591–609.
- Tatli, Ahu (2012): On the Power and Poverty of Critical (Self) Reflection in Critical Management Studies: A Comment on Ford, Harding and Learmonth. *British Journal of Management* 23(1): 22–30. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00746.x>.
- Taylor, Frederick Winslow (1983 [1911]): *Üzemvezetés: A Tudományos Vezetés Alapjai*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Thanem, Torkild és Louise Wallenberg (2016): Just Doing Gender? Transvestism and the Power of Underdoing Gender in Everyday Life and Work. *Organization* 23(2): 250–271. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508414547559>.
- Tracy, Sarah J. (2010): Qualitative Quality: Eight ‘Big-Tent’ Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry* 16(10): 837–851. DOI: <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>.
- Wickert, Christopher és Stephan M. Schaefer (2015): Towards a Progressive Understanding of Performativity in Critical Management Studies. *Human Relations* 68(1): 107–130. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726713519279>.
- Wray-Bliss, Edward (2003): Research Subjects/Research Subjections: Exploring the Ethics and Politics of Critical Research. *Organization* 10(2): 307–325. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508403010002007>.