



**Gazdálkodástani
Doktori Iskola**

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Szilas Roland Ferenc

Munkahelyi Stressz és Szervezeti Igazságosság

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Primecz Henriett, Ph.D.
egyetemi docens

Budapest, 2011

Szervezeti Magatartás Tanszék

TÉZISGYŰJTEMÉNY

Szilas Roland Ferenc

Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság

című Ph.D. értekezéséhez

Témavezető:

Primecz Henriett, Ph.D.
egyetemi docens

© Szilas Roland Ferenc

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	1
1. Bevezetés: kutatási előzmények és a téma indoklása	2
2. A kutatásban felhasznált módszerek.....	7
2.1. A multiparadigmatikus kutatás lehetősége a munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság területén	7
2.2. Kutatási célok.....	8
2.3. A kutatási kérdések.....	9
3. Az értekezés legfontosabb eredményei és következtetései.....	11
3.1. A kritikai olvasat legfontosabb eredményei és következtetései.....	11
3.1.1. A munkavállalók kiszolgáltatottság-érzetének erősítése a válság hatására.....	12
3.1.2. A vezetői elvárások és a vezetők által biztosított feltételek közötti diszkrepancia	13
3.1.3. A rosszból való érdek szerinti részesedés jelentősége	13
3.1.4. A testi-lelki egészség sérülései és a munkahely értéke	14
3.1.5. Az erkölcsi értékek és a törvényesség meggyengülése és relativizálódása.....	15
3.2. A posztmodern olvasat legfontosabb következtetései.....	16
3.2.1. A kölcsönös méltánytalanság-érzet folyamatai	16
3.2.2. Az események értelmezését alakító erőforrások, erőhatások és diskurzusok	17
4. Legfontosabb hivatkozások jegyzéke	21
5. A szerző témához kapcsolódó publikációi.....	23

1. Bevezetés: kutatási előzmények és a téma indoklása

Magyarország, a többi közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan, radikális változáson ment keresztül az elmúlt húsz évben. A szovjet blokk összeomlása révén az ország visszanyerte függetlenségét, és megindult az átmenet a piacgazdaság és a többpártrendszerű demokrácia irányába. A diktatórikus egypártrendszer bukását a magyar nép joggal vélhette egy boldogabb élet kezdetének. A legtöbb Magyarországon élő ember abban reménykedett, hogy megvalósul az alkotmányos demokrácia kialakítása és a piacgazdaság bevezetése a társadalmi jól-lét egy magasabb szintjéhez fog vezetni. Az átmenet első éveiben ezek a változások nem a várakozásoknak megfelelően mentek végbe, és egyre erősebbé vált a kialakuló új rendszerrel kapcsolatos csalódottság és bizalmatlanság. Ekkor vált világossá sokak számára, hogy a Szovjetuniótól való függetlenség még nem jelenti a függőségi struktúrák teljes felszámolását. Sokan csak ekkor döbbsentek rá arra, hogy a kapitalizmus újonnan bimbózó formája nem fog rövid időn belül nyugat-európai életszínvonalat és mindenki számára boldogabb életet biztosítani.

A fentiekben vázolt összetett történelmi helyzet krónikus krízis kialakulásához vezetett Magyarországon. A hazánk társadalmi, politikai és gazdasági fejlődését befolyásolni képes szembenálló hatalmi érdekcsoportoknak nem sikerült olyan megoldásokat találniuk, amelyek valóban a közjó és a felnövekvő generációk érdekeinek feleltek volna meg. A nagyszabású korrupciós botrányoknak és gyakran gyanús körülmények között zajló privatizációs ügyleteknek köszönhetően sosem látott szintre csökkent a politikai élet szereplői iránti bizalom, felmorzsolódott a politikusok hitelessége. Ebből adódóan Magyarországnak a 21. század első évtizedében nem csak egy széthulló gazdasággal, hanem rendkívül legyengült társadalmi kohézióval és erőteljes morális válsággal is meg kell küzdenie. Ebben az amúgy is lesújtónak mondható állapotban érte el országunkat a jelenleg is tartó hitelpiaci válság.

Magyarország véleményem szerint legfontosabb problémái közé tartozik a széleskörű korrupció, a politikai elittel szembeni bizalmatlanság, a kirívó társadalmi egyenlőtlenségek, a munkanélküliség növekedése, a nagyméretű szegénység, a gyengülő szociális háló, az oktatás színvonalának csökkenése, az egészségügy leromlott állapota, az alacsony várható életkor, a házasságkötések és gyermekszületések csökkenő száma (KSH, 2008; Kopp, 2008; Lukács, 2006). Ezek a negatív tendenciák szorosan összefüggnek, sőt elválaszthatatlanok a magyar emberek „lelkiállapotát”; függetlenül attól, hogy ezt a „lelkiállapotot” kiváltó oknak, következménynek, vagy éppen a társadalmi valóság megalkotójának tekintjük.

Egy Kopp Mária által szerkesztett tanulmánykötet (Kopp, 2008) nagyszerűen festi le napjaink megdöbbsentő magyar „lelkiállapotát”. Kopp Mária és kollégái longitudinális, nagy

mintavételű, reprezentatív felméréssegítségével mutatták ki, hogy a magyar lakosság 71%-ban az **anómia** állapotával jellemezhető. A **társadalmi tőke** tragikusan alacsony voltát jelzi, hogy a megkérdezettek 70%-a szerint jobb nem megbízni senkiben. Ezt az adatot ismerve nem meglepő, hogy honfitársaink 17,3%-a szenved súlyos vagy közepesen súlyos **depressziótól**. A magyar lakosság elkeserítő spirituális és lélektani állapota vélhetően az egyik oka annak, hogy a férfiak várható élettartama az 1930-as évek szintjére esett vissza. (Kopp, 2008).

A korábbiakban bemutatott kedvezőtlen tendenciák magyarázatát keresve a hivatásos kutatók (Kopp, 2008), a médiához és a közvélekedéshez hasonlóan folyamatosan napirenden tartják a stressz és a munkahelyi stressz témáját. Egy további fogalom, amely gyakran merül fel közvetve vagy közvetlenül hasonló problémák kontextusában, az igazságtalanság illetve annak különböző formái és messzire nyúló következményei. A magyarok jelentős számban a társadalmi-gazdasági átalakulás „vesztéseinek” tartják magukat. Ugyanakkor az új rendszer „nyerteseit” (azokat, akik hatalomra és vagyonra tettek szert) úgy látják, mint akik tehetség, kitartás, vagy szorgalom helyett inkább a hatalmi körökhöz fűződő jó kapcsolataik és gátlástalanságuk révén értek el sikereket. A társadalmi és szervezeti szintű igazságtalanság érzése, az érdemek és jutalmak látszólagos elkülönülése, rendkívül erőteljes stresszhatást okoz.

A következő néhány oldalon négy pontban foglalom össze érveimet, melyek remélhetőleg meggyőzik olvasóimat a munkahelyi stressz és a szervezeti igazságosság kapcsolatát célzó doktori disszertációm jelentőségéről és szükségességéről.

1. A munkahelyi stressz jelenségére rendkívül jelentős tudományos és közérdeklődés irányul.

A munkahelyi stressz témájához kapcsolódó tudományos kutatások (Cooper et al., 2009; Kopp, 2008; Barling et al., 2005), önfejlesztő irodalom, és különböző népszerű média megjelenések állandóan napirenden tartják a stressz témáját és újabb tudományos munkákat inspirálnak. Jelentős hatása van az ENSZ¹ és az EU² szervezetek növekvő figyelmének és érdeklődésének a stressz által okozott problémák iránt, illetve az üzleti szervezetek versenyképességre, hatékonyságra, és elkötelezettségre irányuló folytonos törekvésének.³ A magyar törvényhozás a nemzetközi irányelvekkel összhangban szintén olyan jogszabályokat alkotott, amelyek a munkaadókat a munkahelyi fizikai és pszicho-szociális stresszhatások rendszeres felmérésére és csökkentésére kötelezik.⁴ A munkahelyi stressz témájára irányuló

¹ ILO/WHO Foglalkozás Egészségügyi Bizottság

² EU Advisory Committee for Safety, Hygiene, and Health Protection

³ Az üzleti vállalkozások céljai gyakran sérülnek a munkahelyi stressz negatív következményei miatt. A munkahelyi stressz elleni küzdelem leggyakoribb indokaként a csökkenő teljesítmény, a növekvő betegállományban töltött idő és fluktuáció érveivel találkozhatunk.

⁴ Az új jogszabályok törvényerőre lépésének ellenére, egyelőre sok a bizonytalanság annak alkalmazási módjával és a hatóság ellenőrzési jogkörével kapcsolatban.

tartós figyelem határozott forrása azon reményemnek, hogy munkám nem csak kutatók egy viszonylag szűk köre számára bír majd jelentőséggel, hanem gondolkodó emberek nagyobb csoportjának érdeklődésére is számot tarthat.

2. A stressz konstrukció és diskurzus a munkával és a munkahellyel kapcsolatos problémák, aggodalmak és szenvedés általánosan elfogadott címkéje és legitim keretévé vált.

A további kutatások szükségességét nem kizárólag a stressz témáját övező látványos és nagyfokú érdeklődés jelzi. A stressz fogalom által kínált konstrukció és diskurzus kulturálisan domináns módjává vált az életben, és ezen belül talán leginkább a munkában meg tapasztalható problémák és nehézségek megragadásának (Harkness et al., 2005; Kinman és Jones, 2005; Newton, 1995). A stressz konstrukció köré épülő elméletek létrehozták az állítások, kifejezések, kategóriák és hiedelmek egy történelmileg, társadalmilag és intézményileg specifikus struktúráját (Harkness et al., 2005; Kinman és Jones, 2005; Newton, 1995), amely a társadalomban széles körben elterjedt és elfogadottá vált. A „stressz” szó pontos jelentése körüli bizonytalanság ellenére a konstrukció felhasználható egy olyan diskurzus megjelölésére és vizsgálati keretként való alkalmazására, amelyben a személy környezetében zajló események („stresszorok”), meghatározott közvetítő elemeken keresztül (pl. kognitív interpretáció, megküzdési stratégiák), következményekkel („megterhelés”) járnak az érintett személyre nézve (Kahn és Byosiere, 1992). A munkahelyi stressz diskurzus vizsgálati keretként való használata alkalmas arra, hogy a munkahelyi problémákról szóló beszámolók vizsgálatakor feltárjam a szervezeti igazságosság különböző dimenzióinak megjelenését, a problémákat létrehozó folyamatok jellegzetességeit és a gyakran rejtett, mély társas struktúrákat (Cropanzano et al., 2005). Meg vagyok győződve arról, hogy a munkahelyi problémákról szóló beszámolók vizsgálata a stressz diskurzus által kínált értelmezési keretben fontos kiindulópontokat tárhat fel a szervezeti és társadalmi változtatási és fejlesztési folyamatok számára és azonosíthatja a szervezeti és társadalmi jólét szempontjából erősítésre érdemes alternatív diskurzusokat.

3. A magyarországi stresszkutatásban szükséges a multidiszciplináris szemlélet érvényesítése.

A munkahelyi stressz konstrukciót és diskurzust a fentiek alapján tehát nem egy jól körülhatárolható jelenségnek tartom, hanem komplex és szerteágazó társadalmi problémák és személyes szenvedések gyakran alkalmazott értelemadási és értelmezési formájának. Ebből következik, hogy a stressz diskurzus kutatása során kiemelkedően fontos a multidiszciplináris szemléletet, a specifikus tudományterületek közötti kapcsolat kialakítása, melynek magyarországi megteremtésében élen járnak a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézetének kollégái (Kopp, 2008; Fujishiro és Heaney, 2007). A munkahelyi stressz diskurzus vizsgálatában egyaránt fontos szerepet kaphatnak⁵ az orvostudomány, a munkapszichológia, a menedzsment, az etika, a kommunikációelmélet, a szociológia és a politikatudomány diszciplínái. Az etikai megfontolások kiemelkedő jelentősége miatt választottam a munkahelyi stressz diskurzus vizsgálatának egyik fő fókuszaként a szervezeti igazságosságot. Jelentős mértékben építeni fogok tehát azoknak a kutatóknak az eredményeire, akik a munkahelyi stressz kutatásának szervezeti igazságosság perspektíváját hangsúlyozzák (Cropanzano és Goldman, 2005; Greenberg, 2004; De Boer at al, 2002; Elovainio at al, 2002; Kivimäki at al, 2002)

4. A magyarországi stressz diskurzus multiparadigmatikus és kvalitatív szemléletű vizsgálatának szükségessége.

A kutatási módszertan tekintetében az utóbbi másfél évtized élenjáró stresszkutatói új elméleti megközelítések és vizsgálati módszerek fejlesztését célozták meg, annak érdekében, hogy mélyreható, longitudinális és kontextuális vizsgálatokkal illetve kvalitatív módszerekkel egészíthessék ki a hagyományos kvantitatív módszereket (Somerfield és McCrae, 2000; Dick, 2000; Perrewé és Zellars, 1999; Payne és Cooper, 2001; Newton, 1995). Ezek segítségével igyekeztek meghaladni azokat a korábbi megközelítéseket, amelyek túlhangsúlyozták a munkavállalók egyéni felelősségét a stresszkezelésben (Parker, 1999; Wainwright és Calnan, 2002). Ezek a kutatók fontosnak tartják, hogy a stressz jelenségének kutatása feltárja és leleplezze a kialakulásért jelentős részben felelős elnyomó társas struktúrákat, az uralkodó valóságkonstrukciókat és hatalmi viszonyokat (Newton, 1995). A stressz diskurzus kutatása során különös figyelmet kell fordítani azokra a *medikalizáló* tendenciákra, amelyek mindennapi problémákból következő személyes következményeket hajlamosak elhamarkodottan kórosnak nyilvánítani. Magyarországon olyan multiparadigmatikus

⁵ a teljesség igénye nélküli felsorolás

munkahelyi stresszkutatásokban látom esélyét az uralkodó diskurzus leleplezésének és a munkavállalók jóllétét valóban tartósan növelő intervenciók megalapozására (Cooper, Dewe és O’Driscoll, 2000), amelyek valamennyi érintett szerepének és felelősségének feltárását célozzák. Olyan kutatások szükségesek Magyarországon, amelyek egyaránt képesek a társadalmi szintű struktúrák hatásainak azonosítására valamint a helyi valóságot létrehozó folyamat megértésére. Multiparadigmatikus kutatásomban kvalitatív módszertani eszközöket használva, egy kritikai illetve egy posztmodern szemléletű olvasatra támaszkodva, éppen ezeket a látszólag nehezen összeegyeztethető tudományos igényeket igyekszem egyetlen kutatásban teljesíteni.

Összességében tehát úgy gondolom, hogy a munkahelyi problémákról szóló stressz diskurzusra és a szervezeti igazságosságra fókuszáló kutatásom több szempontból is jelentős felismerésekkel gazdagítja a jelenségekhez kapcsolódó tudományos munkát és gyakorlati megoldásokat.

Bízom abban, hogy a munkahelyi stresszre irányuló jelentős tudományos és társadalmi érdeklődésre építve, kutatásom segít abban, hogy jobban megérthessük a munkahelyi problémákról szóló stressz diskurzust és ezáltal feltárjuk, illetve leleplezzük azokat mélyen rejlő társadalmi és szervezeti folyamatokat, amelyek fontos szerepet játszanak a nem kívánt következmények létrejöttében. A munkahelyi stressz szervezeti igazságosság perspektívájának fókuszba állításával felszínre hozom a munka világának azokat az „elnyomott sérelmeit” és szükségtelen szenvedéseit, amelyek személyes döntések és cselekvések eredményei és így az érintettek felelősségteljesebb hozzáállásával megváltoztathatóak.

A kutatásom során alkalmazott multidiszciplináris szemléletmód segítségével igyekszem megfelelni a munkahelyi stressz és a szervezeti igazságosság tudományterületéhez kapcsolódó komplex és szerteágazó problémák megoldásához szükséges követelményeknek. Úgy gondolom, hogy leginkább az általam alkalmazott kvalitatív és multiparadigmatikus kutatási módszertan járul hozzá ahhoz, hogy az eddigi magyarországi stresszkutatásokhoz képest újszerű módon, egyszerre mutassam be az elnyomó társadalmi struktúrák és folyamatok illetve a közös munkahelyi valóságalkotás hatását a munkahelyi stressz folyamatra és diskurzusra. A Pearce (2004) féle értelemadás koordinált menedzsmentje (ÉKM) modell alkalmazásával a munkahelyi stressz diskurzus vizsgálatának egy egészen újszerű megközelítését tárom olvasóim elé, és ennek segítségével képes leszek azonosítani a kedvezőbb irányba mutató alternatív munkahelyi diskurzusokat.

2. A kutatásban felhasznált módszerek

A kutatás elméleti keretei, a kutatási célok és kérdések, az alkalmazott adatgyűjtési és elemzési módszerek részletes kidolgozása iteratív folyamat eredménye. A kutatási terv elemei nem lineáris ok-okozati logika szerint épülnek egymásra, a közöttük lévő kapcsolatokat a kölcsönös és többszöri egymásra hatás jellemzi és Maxwell interaktív modelljének (1996) megfelelően együttesen alkotnak integratív egészet.

2.1. A multiparadigmatikus kutatás lehetősége a munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság területén

Burrell és Morgan (1979) könyvükben igen meggyőzően érvelnek a paradigmák szintézise ellen. Határozott elképzelésük, miszerint a paradigmák alapvetései kölcsönösen kizárják egymást, ennél fogva azok összeegyeztethetetlenek, eleve kizárja a paradigmák integrálásának lehetőségét (Burrell és Morgan, 1979). Nagy hatású érvelésük abban az időben határozottan hozzájárult ahhoz, hogy a szervezetkutatók elejét vegyék a funkcionalista paradigma dominanciájának a szervezettudományokban. Ugyanakkor a funkcionalista paradigma dominanciája napjainkban már nem jelent valós fenyegetést az európai szervezettudományban, és ez újszerű válaszok számára nyitotta meg az utat a paradigmavitában. Megkérdőjeleződik az összehasonlíthatatlansági tézis, és a kutatók jelentős számban támogatják a multiparadigmatikus kutatás különböző formáit (Hassard és Kelemen, 2002). Egyes szerzők szorgalmazzák a paradigmák közti kommunikációt (Weaver és Gioia, 1994), vagy amellet érvelnek, hogy azok közös fogalmakat, konstrukciókat, gyakorlatokat tartalmaznak és ezeknek az “átmeneti zónáknak” lehetséges és fontos a feltárása. Ezt a logikát követve, csakugyan lehetséges, hogy a multiparadigmatikus kutatás segítségével komplex társadalmi jelenségek különböző oldalait ragadjuk meg (Hassard és Kelemen, 2002). A multiparadigmatikus kutatás által kínált út különösen közel áll hozzám, hiszen a szervezeti problémákról szóló diskurzus feltárásakor a társadalmi struktúrákat, szervezeti hatalmi viszonyokat, a szervezeti igazságosság percepciókhoz kötődő etikai természetű kérdéseket és a lokális társas valóságkonstrukciót is elemezni fogom. A különböző multiparadigmatikus megközelítések közül doktori értekezésemben a párhuzamos multiparadigmatikus kutatás elveit alkalmazom (Hassard, 1991), és a rendelkezésemre álló adatok elemzésének és eredményeinek kétféle olvasatát mutatom be olvasóim számára.

Doktori értekezésem kritikai olvasata a munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság tudományterületének fogalmait és definícióit alapvető kiindulópontnak tekinti, ugyanakkor középpontjában a munkavállalók szenvedéseit okozó és a teljes emberi fejlődését akadályozó

elnyomó társas struktúrák és kapcsolatok állnak. Kritikai olvasatomban nyíltan kezelem a munkások sorsa és az egészséges munkafeltételek melletti elkötelezettségemet és igyekszem olyan következtetésekre jutni, amelyek alkalmasak lehetnek a társadalmi szintű elnyomó rendszerek és mély struktúrák leleplezésére, a szükségtelen szenvedések felszámolására és alternatív struktúrák kialakításának megalapozására.

A disszertáció posztmodern olvasatában arra keresem a választ, hogy a szervezeti tagok az egyéni és közösségi értelemadásukkal, a kommunikatív cselekvéseiken keresztül, és a szervezeti diskurzusok segítségével hogyan és milyen társas valóságot hoznak létre és tartanak fenn. Ebben az olvasatban kevésbé törekszem a munkahelyi stressz és a szervezeti igazságosság meglévő, apriori fogalmainak alkalmazására és az egyes kritikus eseménysorozatokat Pearce (2004) ÉKM módszertanának segítségével elemzem. Céлом nem általános törvényszerűségek felismerése vagy a társadalmi rendszerek kritikája, hanem a helyi értelmezéseket létrehozó folyamatok és diskurzusok feltárása. Ezekre az eredményekre építve fogalmazom meg immanens kritikai észrevételeimet és a lehetséges alternatív diskurzusokra vonatkozó javaslataimat.

2.2. Kutatási célok

A kutatómunka megkezdése szempontjából meghatározó az a kutatási témára és módszerre vonatkozó személyes cél és indíttatás, amely mellett a kutató elköteleződik. A kutatás véghezvitele szempontjából kiemelkedően fontos momentum, amikor a kutató kilépve önmagából, az önmagáért végzett kutatás helyett, egyfajta öntranszcendens aktust (Frankl, 1989) megvalósítva, elköteleződik a valaki más érdekében végzett kutatás mellett. Mindennek tudatosítása elengedhetetlenül fontos, hiszen a személyes cél megtalálása és az elköteleződésből származó erkölcsi és érzelmi többlet a kutatás folyamatának valamennyi elemét befolyásolja.

Munkám kutatási célja tehát az, hogy a szervezetelmélet kritikai és posztmodern szemléletének meggondolásaira és felismeréseire egyaránt támaszkodva feltárjam és leleplezzem a szenvedéssel teli, elnyomó munkahelyi társas struktúrákat és megértsem a munkahelyi stressz folyamatot, diskurzust és szervezeti igazságosság percepciókat. Mindezen ugyanakkor túlmutatnak gyakorlati céloom, hiszen egyértelmű szándékom, hogy hozzájárulhassak a vizsgált szervezet tagjai közötti megértés és kommunikáció fejlesztéséhez. Szeretnék hozzájárulni a szervezeti struktúra és kultúra, a létrehozott társas valóság illetve technológia azon pontjainak azonosításához, amelyeknek felülvizsgálata és megváltoztatása szükséges a meg nem értésből és elnyomásból fakadó szenvedések csökkentéséhez. Ezekre a tapasztalatokra építve a hosszú távú céljaim közé tartozik olyan civil szervezetek vagy

intézmények létrehozása, amelyek a vezetők és a munkások közötti jobb együttműködést célozzák.

A fentiek alapján kutatásom alapvető céljai a következő mondatokban ragadhatóak meg:

Tudományos (kutatási) célok:

1. A munkahelyi stressz folyamat és a szervezeti igazságosság folyamat kapcsolatának feltárása.
2. Az elnyomó, szenvedést okozó munkahelyi társas struktúrák leleplezése és az őket létrehozó kommunikatív cselekmények és értelemadás feltárása.

Gyakorlati célok:

3. Olyan fejlesztési pontok és lehetőségek azonosítása a vizsgált szervezetben, amelyek a szükségtelen szenvedések, negatív testi-lelki következmények felszámolását eredményezhetik és más szervezetek tagjai számára is tanulságként szolgálhatnak.
4. Annak az alapvető tudásnak és tapasztalatnak a megszerzése, amely ahhoz szükséges, hogy a vezetők és a munkások közötti kapcsolatok fejlesztését célzó civil szervezeteket vagy intézményeket tudjak létrehozni.

2.3. A kutatási kérdések

Elsőként kutatásom alapkérdését fogom megfogalmazni, amelynek teljesebb megválaszolása érdekében különböző paradigmák alapvetéseiből kiindulva fogok további alkérdéseket megfogalmazni. Doktori értekezésem alapkérdése tehát így hangzik:

Hogyan kapcsolódnak egymáshoz az X gyár esetében a munkahelyi stressz folyamatok és a szervezeti igazságosság percepciók, és hogyan járulnak hozzá a társadalom „mély struktúrái” és a gyár kommunikatív cselekményeinek sorozatai ezeknek a kialakulásához?

Kutatómunkám alapkérdéséből kiindulva elsőként azokat a kritikai inspirációjú alkérdéseket fogalmazom meg, amelyek elsősorban az X gyárban dolgozó, kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalókat szolgálják:

K1: Hogyan hatnak a munkahelyi stressz folyamatok és szervezeti igazságosság percepciók a munkások testi-lelki egészségére?

K2: Milyen elfogadott és meg nem kérdőjelezett mély struktúrák, (és hogyan) határozzák meg a munkahelyi stressz folyamatokat és a szervezeti igazságosság percepciókat?

A fenti kérdések megfogalmazásának módjából kitűnik, hogy erőteljesen épít az általam ismert elméleti koncepciókra, személyes előfeltételezéseimre és a szervezeten kívülről megfogalmazott kritikai álláspontomra. Kutatómunkám során ugyanakkor meggyőződtem arról, hogy a kritikai szemléletű kérdések megválaszolásával csak egy meghatározott olvasatát tudom megragadni az X gyár lokális valóságának. Ennek gazdagítása érdekében a posztmodern elgondolásokhoz köthető nyelvi fordulathoz, kommunikációs perspektívához fordulok segítségért. Dolgozatom második olvasatát ez az aspektus ihlette. Apriori koncepciók helyett a létrejövő diskurzusra és a létrehozott társas világra fókuszáló kutatási kérdéseket fogalmaztam meg tehát.

PM1. Az X gyár érintetteinek döntései, cselekedetei, és az ezekre irányuló eltérő értelmezések és értelemadás hogyan hozzák létre a nem kívánt, szenvedéssel teli társas valóságot?

PM2. Milyen szerepet töltenek be a szervezeti diskurzusok az X gyár társas valóságának és kommunikatív cselekménysorozatainak létrehozásában, és hogyan lehetne ezeket felhasználni a munkahelyi stressz folyamat és társas kapcsolatok javítása érdekében?

A kutatási céljaimhoz illeszkedő kutatási kérdéseket megfogalmazása érdekében két különböző tudományos paradigma alapállására támaszkodtam. Ennek köszönhetően a kutatási kérdések alkalmasak lehetnek arra, hogy az X gyár esetének több szempontú, teljesebb megértéséhez vezessenek és a különböző kutatói megközelítések egymást kölcsönösen gazdagítva a gyakorlat számára relevánsabb, pontosabb és konkrétabb társadalmi, szervezeti vagy egyéni szintű beavatkozási lehetőségeket jelöljenek ki.

3. Az értekezés legfontosabb eredményei és következtetései

Multiparadigmatikus kutatói megközelítésem segítségével az X gyár esetének két lényegesen különböző olvasatát tárom olvasóim elé. Az értekezés kritikai olvasatában erőteljesen építék a korábbi kutatások elméleti konstrukcióira és modelljeire a munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság témájában, ugyanakkor a fókuszba azoknak a hatalmi struktúráknak és elnyomó társas viszonyoknak a leleplezését állítotom, amelyek szoros kapcsolatot mutatnak a munkavállalók szenvedéseivel és testi-lelki egészségkárosodásával. A disszertáció posztmodern olvasatában ugyanakkor a munkahelyi stresszhez és szervezeti igazságossághoz kötődő elméleti konstrukcióknak csak „visszafogott fogyasztója” vagyok. Ebben a megközelítésben elsősorban azoknak a kommunikatív cselekménysorozatoknak a feltárására és megértésére törekszem, amelyek kialakulásában meghatározó a résztvevő felek különböző kontextusok által befolyásolt értelemadása. Olyan munkahelyi stressz folyamatként értelmezhető eseménysorozatokot vizsgállok, amelyek megmutatják, hogy az érintettek hogyan hozzák közösen létre az egyikük által se kívánt szenvedéssel teli társas valóságot.

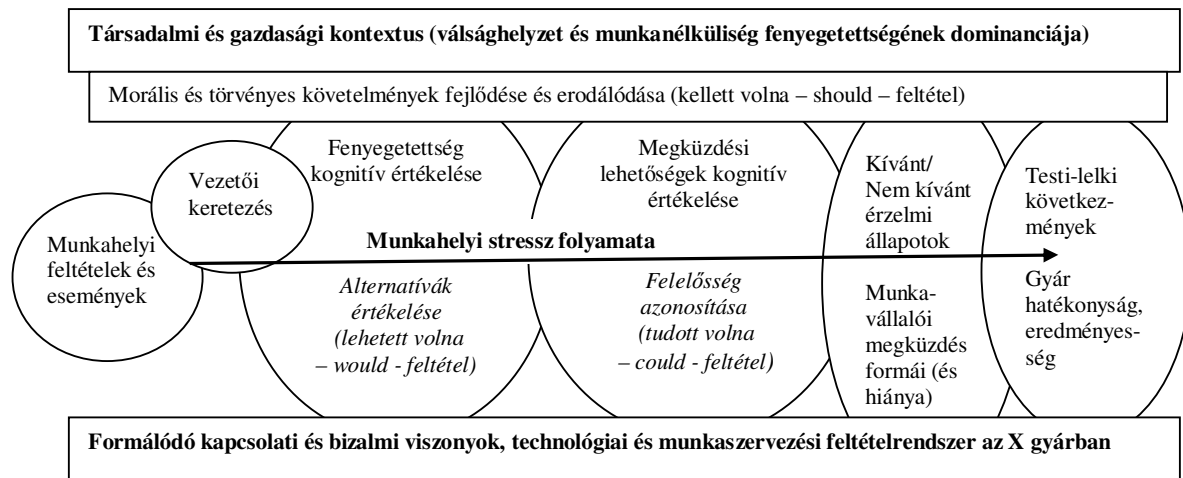
Az értekezésben bemutatott kritikai és posztmodern olvasatok az X gyár társas valóságát és folyamatait egészen más módon világítják meg, és ennek köszönhetően a kutatási eredmények elemzésére építve egészen más jellegű következtetéseket fogalmazhattam meg a két olvasatban. A különböző következtetések néha egymással ellentmondónak tűnnek, a látszólag ellentmondó állítások alapos, mélyreható végiggondolása után ugyanakkor felfedezhetjük, hogy itt olyan paradoxonokkal állunk szemben, amelyek egyszerre igaz állításokat tartalmaznak. A párhuzamos multiparadigmatikus módszertan megközelítésének megfelelően én is egyszerre és egymás mellett igyekeztem bemutatni a két olvasatból megfogalmazható következtetéseimet. Nem célom, és ezért nem is törekedtem arra, hogy a két olvasatból megfogalmazott következtetéseimet szintetizáljam, meggyőződésem, hogy a legértékesebb munkát akkor végezhetem, ha a következtetéseimet párhuzamosan mutatom be, és olvasóim meggyőződhetnek arról, hogy ezek különbözőségük ellenére egyszerre igazak és az X gyár társas valóságának javításához mindkettőre szükségünk van. A tézisgyűjteményben a terjedelmi korlátok miatt csak a kiemelkedően fontos és újszerű elemeket van lehetőségem összegezve bemutatni.

3.1. A kritikai olvasat legfontosabb eredményei és következtetései

Kutatásom kritikai olvasatának segítségével sikerült felvázolnom a munkahelyi stressz folyamat és a szervezeti igazságosság percepciók kapcsolatának egy olyan gondolattérképét, amely a társadalmi-gazdasági és a munkahelyi társas kapcsolati és technológiai kontextust is

magába foglalja. A gondolattérkép elkészítésekor alapvetően arra a munkahelyi stressz diskurzusra támaszkodtam, amelyben az X gyár dolgozói összekötötték a szervezeti eseményeket az őket érintő testi-lelki következményekkel, és amelyet a munkahelyi problémákról szóló beszámolóikból ismerhettem meg. Az alábbiakban ismét bemutatott modell fontos jellemzője, hogy az ok-okozati kapcsolatokat és az időrendiséget szabadon és tágan értelmezi, teret hagyva a párhuzamosan zajló eseményeknek, kognitív folyamatoknak és szabad döntéseknek:

1. ábra: Munkahelyi stressz folyamatának gondolattérképe és értelmezése az X gyárban



3.1.1. A munkavállalók kiszolgáltatottság-érzetének erősítése a válság hatására

A munkahelyi stressz folyamat gondolattérképének segítségével megragadható kritikai elemzésem egyik fontos eredménye, amely rávilágított arra, hogy a vezetői keretezésnek milyen nehezen túlbecsülhető hatása van az egyes vállalati események munkavállalói értelmezésére. Az iparágat érintő válságra, a kereslet visszaesésére és a gyárbezárásokra a vállalat és az X gyár vezetői egy olyan keretezéssel válaszoltak, amelynek meghatározó eleme a munkások kiszolgáltatottságának erősítése. A munkavállalók értékességének megkérdőjelezésével, a fontos döntések átláthatatlanságával a vezetők azt az érzést igyekeztek erősíteni a munkavállalókban, hogy ilyen körülmények között minden utasítást és körülményt el kell fogadniuk. Mindez az X gyár munkásait a hatalomtól való megfosztottság végletes állapotába juttatta, amely a saját munkavállalói kompetenciákban való elbizonytalanodással együtt azt eredményezte, hogy szinte teljesen lemondtak a munkavégzésük feletti kontrol, az önálló kezdeményezések lehetőségéről.

3.1.2. A vezető elvárások és a vezetők által biztosított feltételek közötti diszkrepancia

A munkahelyi stressz és a szervezeti igazságosság kutatásának különböző elméleti megközelítéseiben és modelljeiben egyaránt megjelenő kapcsolódási pontot jelent, hogy két tényező közötti disszonancia, diszkrepancia megragadására helyezik a figyelmet (Cropanzano et al, 2005). Ezek közé sorolhatjuk többek között a személy-környezet illeszkedés, a követelmény-kontroll és az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság munkahelyi stressz modelleket. Kutatási eredményeim megerősítették, hogy a munkahelyi stressz folyamat szempontjából kulcsfontosságú szerepet játszanak azok a különféle diszkrepanciák, melyek egyben a szervezeti igazságosság (igazságtalanság) kifejeződése is. Ezek közül az elméleti konstrukciók közül szinte valamennyire találtam példát a munkahelyi stressz folyamatok vizsgálatakor, mégis az X gyár esetében a stressz folyamatokkal kapcsolatban kiemelkedett egy olyan speciális diszkrepancia, amely egyik korábbi elméleti konstrukcióhoz se illeszkedett pontosan. A munkavállalók értelmezésében a legnagyobb belső feszültséget a **vezetői elvárások** és a **vezetők által ezekhez biztosított feltételek** összhangjának hiánya okozta. Az X gyár munkásai számára a fő stresszor tehát az **elvárások és a biztosított feltételek diszkrepanciája**, amely természetesen magába foglalhatja a rendelkezésükre álló kontroll (döntéshozatal, kompetenciahasználat) alacsony szintjét vagy a szükséges erőforrások hiányát is. Ennek a munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság értelmezésnek a sajátossága, hogy középpontjában nem a munkavállaló áll,⁶ hiszen a diszkrepancia mindkét tényezője a vezető döntési kompetenciája, tehát a **vezető tehető felelőssé** érte. Ezen a ponton egyértelműnek tűnik a munkahelyi stressz elméletek kapcsolódása a szervezeti igazságosság elméletek közül a fairness elméletéhez (Folger és Cropanzano, 2001).

3.1.3. A rosszából való érdemek szerinti részesedés jelentősége

A szervezeti igazságosság integratív megközelítésének képviselői (Folger és Cropanzano, 2001) az igazságosság disztributív, procedurális, interakcionális, interperszonális és információs dimenzióinak szétválasztásaival szemben éppen az olyan átívelő témák jelentőségét hangsúlyozzák, mint a **felelősség kérdése**. A gazdasági válság hatására éppen a felelősséggel kapcsolatos munkahelyi stressz folyamatok és szervezeti igazságosság percepciók kaptak nagyobb jelentőséget. A klasszikus igazságosság felfogás, miszerint „**kapja meg mindenki, ami neki jár**”, sajátos értelmezést kapott az X gyárban is, hiszen a gyárbezárások és leépítések által meghatározott időszakban a munkavállalók által feszegetett kérdés a következőképpen módosult: „**mindenki érdemei szerint részesedjen a rosszából**”. Ennél fogva az X gyár munkásai alapvető igazságtalanságnak azt tartják, hogy a máshol

⁶ Mint például az erőfeszítés (mit adok) és jutalom (mit kapok) egyensúlytalanság modellben.

bezárt gyárak igazgatóit áthelyezték a megmaradó gyárakba. A volt **gyárigazgatók tehát nem részesültek a gyárbezárások következményeiből** úgy, mint a fizikai munkások. Mindezt a munkahelyi stressz folyamat fontos részének tekintik abból a szempontból is, hogy a „felesleges” gyárigazgatók miatt nem csökkenthető az ő túlterheltségük új munkások felvételével, és a „csellengő” volt igazgatókat hibáztatják a mikro-menedzsment túlburjánzása miatt is. A vezetőkkel szembeni ellenséges attitűdre és a munkások alapvető kiszolgáltatottságára mutat rá ugyanakkor a kritikai olvasatnak az a felismerése, hogy az X gyár munkásait sokkal jobban foglalkoztatja a bezárt gyárak igazgatóinak „elmaradt rossz sorsa”, mint az ott dolgozó munkások elbocsátása. A kiválóan működő és mégis bezárt Y gyár munkásaival való együttérzés kifejeződésével nem találkoztam, amiből arra következtetek, hogy a válsághelyzet ellenére a vizsgált vállalatban a munkások egymással szembeni szolidaritása rendkívül alacsony szinten van.

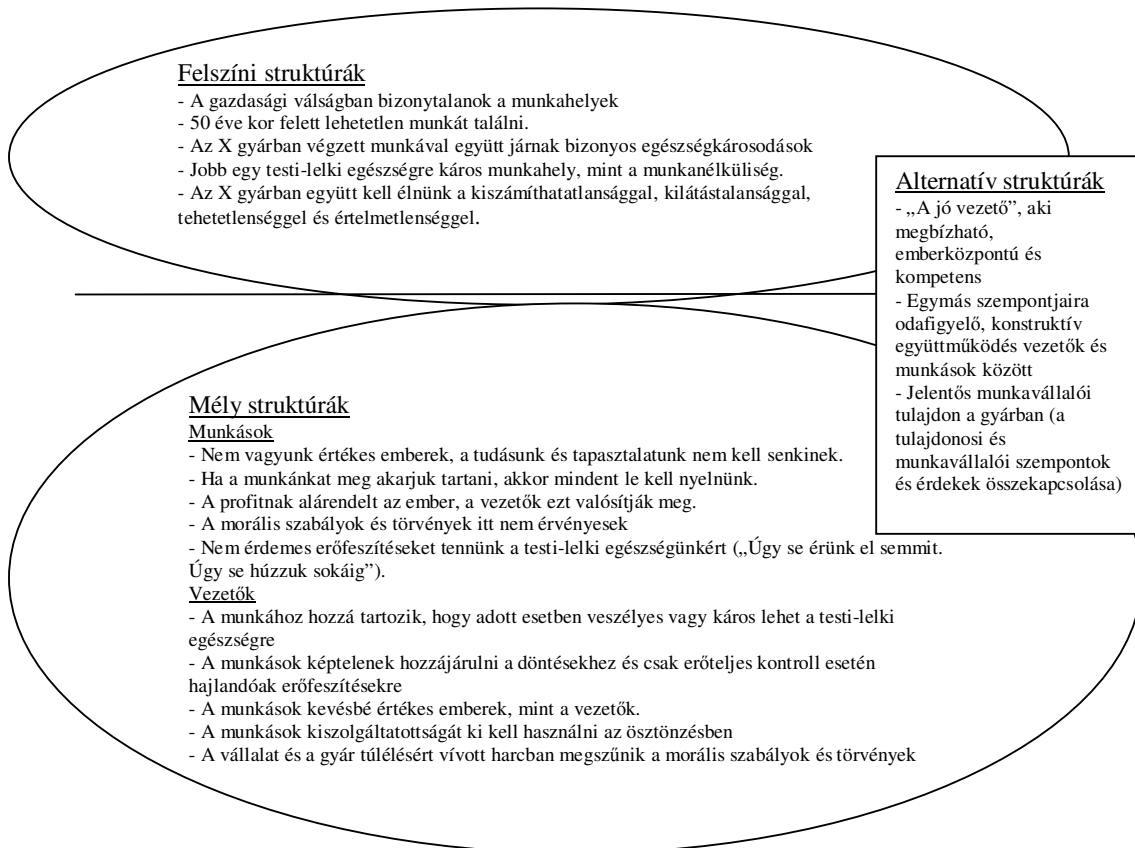
3.1.4. A testi-lelki egészség sérülései és a munkahelyértéke

A „rosszból való részesedés” kiemelkedő jelentőségű mutatójának tekintem a munkahelyi stressz folyamatnak és a szervezeti igazságosság percepcióknak a testi-lelki egészség sérülésében megnyilvánuló következményeit. A munkásoknak szenvedést okozó elnyomó struktúrák leleplezése szempontjából a testi-lelki megbetegedések kialakulási folyamatának megértése központi jelentőségűnek bizonyult, és ezért ezeket részletesen bemutattam a disszertáció 6.1-es alfejezetében.

A testi-lelki egészség olyan értéként jelenik meg az X vállalat esetében, amely szükség esetén háttérbe szorítható. Olyan „tartálékként” kezelik a szervezet tagjai az egészséget, amelyből folyamatosan elvesznek, és amelynek gyarapításáért valódi felelősséget senki nem vállal. A munkások, a vezetők és erősen valószínűsíthetően a szabályozó testületek is aktívan részt vesznek annak a társas konstrukciónak a létrehozásában, amely a munkahelyek megtartását fontosabb érdeknek tekinti, mint az egészséges munkahelyeket. Az értelmezés lényege abban a vélekedésben ragadható meg, hogy mindenki számára jobb egy bizonyos mértékig egészségkárosító munkahely megtartása, mint a munkahely megszűnése és az ebből fakadó munkanélküliség. Kutatói szempontból mindebben a legmegdöbbentőbb az, hogy az X gyár munkásai semmilyen módon nem kérdőjelezzik meg ezt az állapotot. Éppen ellenkezőleg pszichológiai jellegű megküzdésük éppen abban nyilvánul meg, hogy azonosulnak az egészségük és közvetlenül az életük értéktelenségének gondolatával. A munkabiztonsági szabályok semmibevétele, a drasztikus méreteket öltő alkoholizmus nem valamiféle magyaros és férfias „vagányság”, hanem annak a reménytelenségnek ordító jele, hogy a munkások beletörődtek lesújtó életkilátásaikba és semmint nem kívánnak tenni ellene.

Mindezeket az X gyárban feltárt meggyőződéseket, megváltoztathatatlanak gondolt felszíni struktúrákat az **intenzív kritikai interpretáció** módszerével sikerült megértenem és az összefüggések illusztrálása érdekében a következő modellben gyűjtöttem össze a legfontosabb eredményeimet. A 2-es ábrán egyszerre jelenítem meg a felszíni struktúrákat és azokat a meg nem kérdőjelezett mély struktúrákat, amelyekre ezek épülnek.

2. ábra: Az X gyárban feltárt felszíni, mély és alternatív struktúrák



3.1.5. Az erkölcsi értékek és a törvényesség meggyengülése és relativizálódása

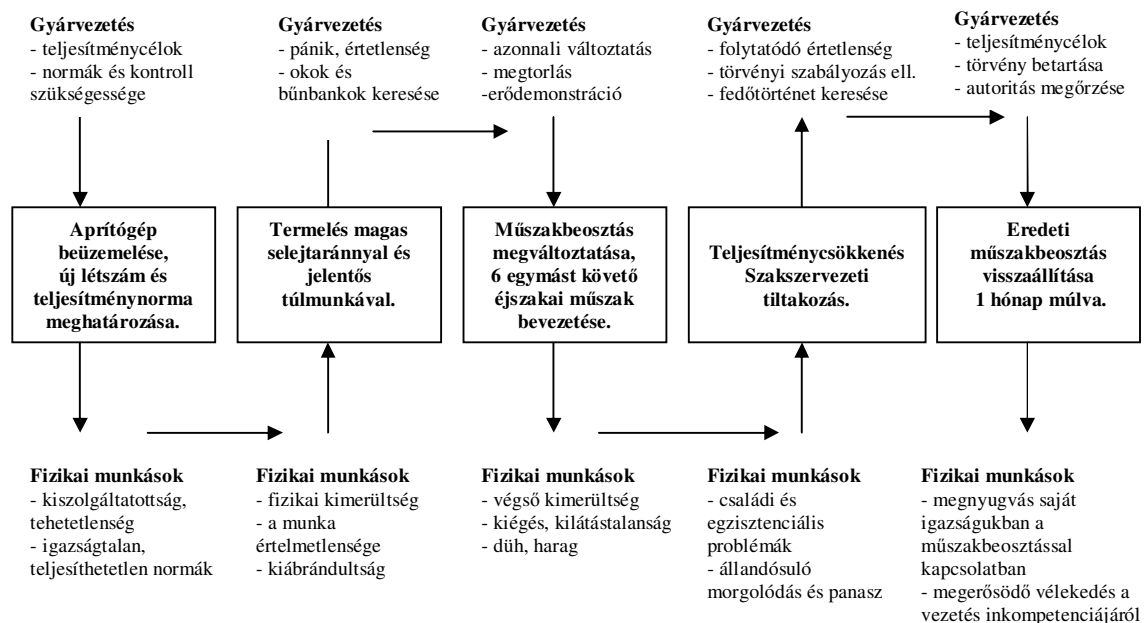
A mély struktúrák érdemben meg nem kérdőjelezett meggyőződései közül kiemelkedő fontosságot tulajdonítok azoknak a munkavállalóknál és vezetőknél is egyaránt megjelenő hiedelmeknek, amelyek megkérdőjelezzik az ember értékességét, különös tekintettel az 50 év feletti munkások értékességét. Ez olyan embertelen és pusztító gondolat, amelynek még a csíráját se szabad megtelepedni hagyni egy szervezetben, az X gyár esetében mégis a mindennapok részévé vált. Az X gyárban megtapasztalt döntések és technológiai változtatások ismeretében ugyanakkor meglepő lenne, ha az értékek és meggyőződések szintjén ennek ne találnánk nyomait. Az ember értékességébe vetett hit meggyengülése összefüggésbe hozható a válság hatására fokozottan erodálódó erkölcsi értékekkel és törvényességgel. Az X gyár vezetői és munkásai számára nincsenek biztos viszonyítási

pontok, hiszen az emberi élet, méltóság és egészség durva megsértéseivel nap mint nap szembesülnek. Egy újabb határt jelenthetnének a törvényi szabályozások és ellenőrző hatóságok, de ezekkel kapcsolatban is csak a bizonytalanság biztos. A munkaegészségügyi, munkavédelmi vagy éppen munkajogi szabályokat az érintettek rendszeresen megszegik, a törvények ereje relativizálódott az X gyárban, és megsértésük következményei teljességgel bizonytalanok.

3.2. A posztmodern olvasat legfontosabb következtetései

Értekezésem posztmodern olvasatában az X gyár munkahelyi stressz folyamatokon és szervezeti igazságosság percepciókon keresztül vizsgált szenvedéssel teli társas valóságát abból a szempontból igyekeztem feltárni, hogy az X gyár érintetteinek kommunikatív cselekménysorozatai és értelemadása hogyan hozták létre ezeket a struktúrákat. A posztmodern szemléletű elemzéshez rendkívüli segítséget nyújtottak számomra a Pearce (2004) által létrehozott Értelemadás Koordinált Menedzsmentje (ÉKM) módszertan eszközei. Az elemzés kiindulópontját jelentő serpentin modell segítségével alaposan megvizsgálhattam az X gyár kritikus folyamataihoz kapcsolódó események sorozatát, melyek közül példaképpen a műszakbeosztásra vonatkozó eredményeimet szemléltetem az alábbi ábrán:

3. ábra: A műszakbeosztás kommunikatív cselekményeinek elemzése az ÉKM serpentin modelljével



3.2.1. A kölcsönös méltánytalanság-érzet folyamatai

Az X gyár problémáiról szóló beszámolók és a serpentin modell segítségével sikerült feltárnom több kritikus szervezeti folyamatot és megállapítanom, hogy ezek nagyon hasonló mintázatot mutatnak, az egymást követő események logikailag ismétlik a korábbi

folyamatokat. A munkások és a vezetők beszámolóiból is egyértelműen megállapítható volt, hogy a folyamatok kulcsmomentumait mindkét fél méltánytalanságként értelmezte. Ez meghatározónak bizonyult cselekvési válaszaik kialakításában, amely szintén méltánytalanság-érzetet váltott ki. Mindennek következtében a **kölcsönös méltánytalanság-érzet folyamatait** hozták létre az X gyár érintettei, olyan munkahelyi stressz folyamatokat, amelyek egyikük által se vágyott társas kapcsolatokat és struktúrákat eredményeztek a munkahelyen. A kutatás során megismert beszámolók segítségével a következő jellemző szakaszait sikerült azonosítanom ezeknek a történeteknek:

1. táblázat: A kölcsönös méltánytalanság-érzet folyamatairól szóló történetek jellemző szakaszai

Az X gyárra jellemző történetek fázisai
1. Hatalmi döntés: Az X gyárban dolgozók munkájára és életére vonatkozó jelentős döntés születik (a döntést jellemzően Mordorban hozzák meg az X gyár dolgozóinak megkérdezése nélkül).
2. Fenntartások elhárítása: A döntés megvalósítása során az X gyár munkásai jelzik a felmerülő problémákat és aggályokat, melyeket a gyár vezetősége elhárít, és nem vesz figyelembe (a mordori utasításokat követik).
3. Problémák felmerülése: Jelentkeznek a megvalósítással kapcsolatos első problémák és nehézségek. Nem sikerül elérni a kitűzött hatékonysági és költségcsökkentési célokat.
4. Hibáztatás és a kontroll fokozása: A felmerülő problémákért a gyárvezetés a munkásokat hibáztatja és a munkások feletti kontroll erősítésével igyekszik orvosolni őket.
5. Kudarcc: A kitűzött hatékonysági és költségcsökkentési célok tartósan megvalósíthatatlannak bizonyulnak.
6. Döntés előtti állapot visszaállítása: Az egyértelmű kudarc hatására a vezetőség visszaállítja a döntés előtti állapotot. A döntés valódi okairól nem tájékoztat. Fedőtörténetet keres vagy egyáltalán nem oszt meg információkat. (Megjelenik a bevonással történő problémamegoldás alternatívája.)

3.2.2. Az események értelmezését alakító erőforrások, erőhatások és diskurzusok

Dolgozatom posztmodern olvasatának elemzése arra a kérdésre is segített választ adni, hogy az X gyár érintettei által nem vágyott és szándékolt kommunikatív cselekménysorozatok milyen értelmezések és értelemadási folyamatok során és hogyan jönnek létre. Az ÉKM

cselekvő értelemadás hierarchikus modelljének segítségével érthetővé válik például, ahogy a műszakbeosztás eseménysorozatának a vezetők és a munkások különböző hierarchikusan egymásba ágyazott kontextusokból (mint erőforrásokból) merítve adnak értelmet, így készítve el önmaguk számára az eseménysorozatról szóló történeteket.

4. ábra: A gyárvezetés és a fizikai munkások egymásba ágyazott kontextusaiból megfogalmazott történetek

GYÁRVEZETÉS

Kultúra: Teljesítménykultúra, a hatékony munkavégzés kényszerítése

Epizód: Az új technológiához minimális létszámmal maximális teljesítményt rendelni

Kapcsolat: Alapvető bizalmatlanság

Önértelmezés: Az én feladatomban az intenzív munka kikényszerítése

FIZIKAI MUNKÁSOK

Kultúra: Kiszolgáltatottság és tehetetlenség, minimum erőfeszítés a túlélésért

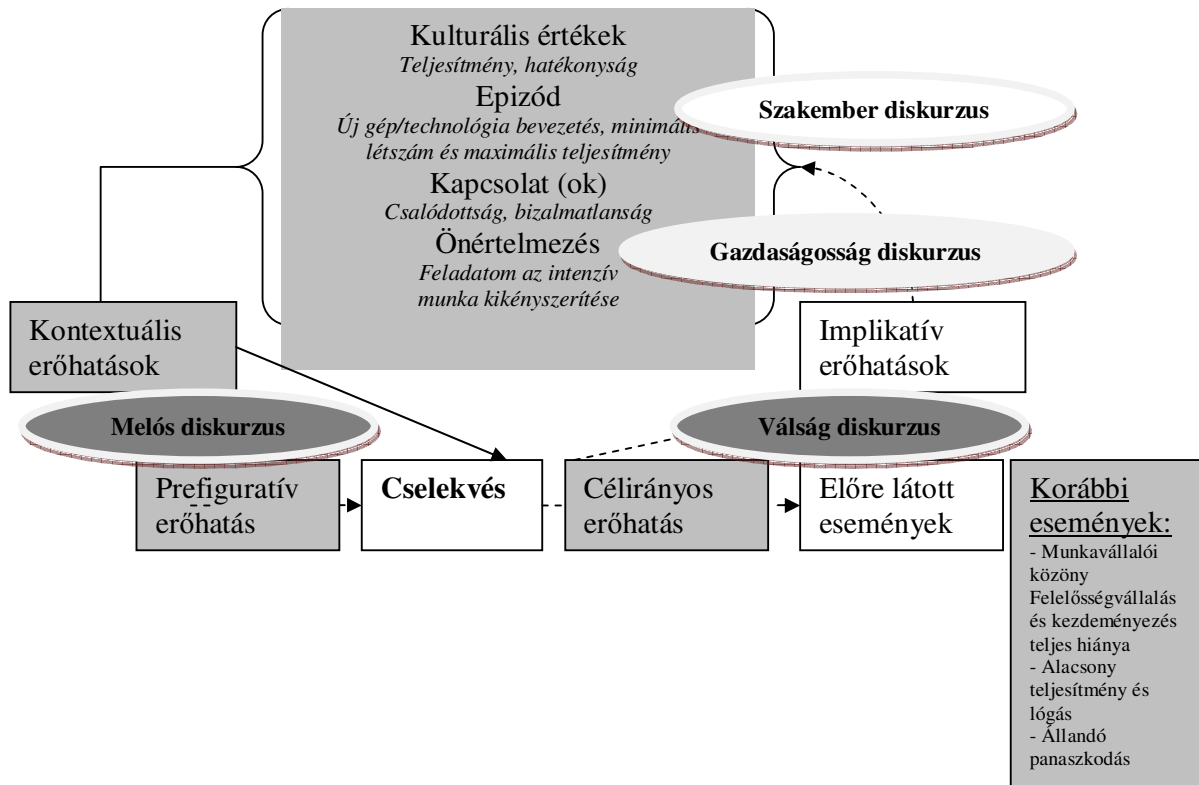
Epizód: Az új technológia/gép arra lesz jó, hogy intenzívebb munkával kevesebbet keressünk.

Önértelmezés: Megmutatjuk, hogy nélkülünk nem megy a dolog.

Kapcsolat: Bizalmatlanság, sértettség, ellenségesség és düh

A gyárvezetés és a fizikai dolgozók részéről megfogalmazott történetek közös jellemzője, hogy a résztvevők mindig a legfelsőbb szintű erőforrásból merítenek a meghatározó történet kialakításához, ennél fogva az alsóbb szintű kontextusokból (mint erőforrásokból) megfogalmazott történetek már csak ezeknek alárendelten illeszkedhetnek. Az események ilyen módon történő értelmezése ugyanakkor még nem ad teljes mértékben kielégítő választ arra a kérdésre, hogy miért döntenek az egyes érintettek meghatározott válaszok, cselekmények mellett. Mindennek megértéséhez az ÉKM logikai erőhatások négy aspektus modelljének alkalmazásával juthatunk közelebb, melyet az alábbi 5-ös ábrán kiegészítettem az X gyárban megismert munkahelyi stressz folyamatokra vonatkozó legfontosabb diskurzusokkal.

5. ábra: A vezetők cselekvésére irányuló legfontosabb erőhatások és diskurzusok az X gyárban



Az ÉKM eszköztárának segítségével egy cselekvő döntéshozatalának elemzésekor feltárhatóak azok az alapvető befolyást jelentő „kötelezettségérzetek”, amelyeket különböző erőhatások erősítenek. Az 5-ös ábrán az erőhatások erősségét a szürke háttérszín erőssége jelzi. Az X gyár esetében a legerősebben a kontextuális és a prefiguratív erőhatások érvényesülnek. A vezetők és a munkások esetében is azt figyelhetjük meg, hogy döntéseikre úgy tekintenek, mint amelyeket mások korábbi viselkedése kényszerített ki belőlük. A kontextuális erőhatások rendkívül hangsúlyosan közvetítik azokat az erőforrásokat (kulturális értékrendszert, epizódot, kapcsolatokat és önértelmezést), amelyek a vezetők esetében például a bizalmatlanságot, a kontrollt és kényszerítést alapvető szükségességgként erősítik a döntéshozóban. A célirányos erőhatások is azonosíthatók az X gyár vezetőinek esetében, ugyanakkor ezek kizárólag a hatékonyságnövelés és a gyár túlélése irányába mutatnak. Ezeknek a célirányos erőhatásoknak a kudarca világítja meg legjobban a szervezeti diskurzusok szerepének jelentőségét, hiszen ennek az erőhatásnak a jellegét és erősségét a „válság diskurzus” határozza meg. A válság diskurzus olyan értelmezését és magyarázatát adja a szervezeti problémáknak és munkahelyi stressz folyamatoknak, amelyet az a szemlélet jellemez, hogy a túlélés érdekében minden áldozatot vállalni kell. Ebből a redukcionista diskurzusból gyakran kiszorulnak a racionális vagy morális megfontolások, logikája a „cél szentesíti az eszközt” és „minden háborúban vannak veszteségek”. A diskurzus

kontraproduktivitását jelzi, hogy átütő ereje ellenére az X gyár egyre távolabb kerül a túléléstől. Elemzésem eredményei alapján mindebben fontos szerepet játszik az úgynevezett „melós diskurzus”, amely a „válság diskurzussal” kölcsönösen erősítve egymást a végletekig fokozza a kontextuális és prefiguratív erőhatások befolyását. A „melós diskurzus” a vezetők és a munkások elkülönülését hangsúlyozza, a munkások felelősségvállalásra való képtelenségét (vagy lehetőségének hiányát) és kisebbségét. Ebben a diskurzusban természetes a munkások és vezetők közötti bizalmatlanság és ellenségeskedés, ami a „válság diskurzussal” találkozva egyre inkább valósággá teszi ezt a háborúskodó kapcsolati rendszer.

Az X gyár esetében adatgyűjtésem segítségével sikerült feltárnom néhány olyan látens, alig érvényesülő diskurzust is, amelyek más jellegű erőhatások aktivizálásában játszhatnak szerepet. A vezetők esetében látványos az implikatív erőhatások (a kontextuális erőforrások alakítása irányába mutató kötelezettségérzetek) szinte teljes hiánya. Ennek egyik meghatározó okát abban látom, hogy az X gyárban a „szakember diskurzus” látens állapotban található csak meg. Ez a diskurzus, amely a szakértelem megbecsülését, a munka iránti elkötelezettséget, a problémák jó megoldása felett érzett örömet hangsúlyozza, szinte teljesen háttérbe szorul az X gyárban. Azok a megnyilvánulások, amelyek a „szakember diskurzusba” illeszkednek, szinte azonnal marginalizálódnak és előfordult, hogy nevetség tárgyává váltak. Hasonlóan kiüresedetté és elnyomottá vált a „gazdaságosság diskurzus” is, amelyet az alapos gazdasági és technológiai tervezés, a körültekintő és racionális problémamegoldás kifejezései jellemeznek érvényesülése esetén. Ezt a szintén látensé vált diskurzust csak a múltba révedő, nosztalgikus megjegyzések között lehet felfedezni. Az X gyár jelenéről és jövőjéről szóló diskurzusokból szinte teljesen kiszorította a „válság diskurzus”, ami csaknem egyeduralmuként vált a célirányos erőhatások befolyásolásában.

4. Legfontosabb hivatkozások jegyzéke

Adams, J. S. (1963): Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, pp.422-436

Alford, H. és Naughton, M. (2001): Management as if faith mattered: Christian social principles in the modern organization, University of Notre Dame, Notre Dame, Indiana. *Magyarul: Menedzsment, ha számít a hit. Keresztény társadalmi elvek a modern korban. Kairosz, Budapest, 2004. p. 27*

Alvesson, M. és Deetz, S. (1998): A munkahelyi uralom modern formái, avagy mit üzen a kritikai és a posztmodern gondolkodás a szervezetkutatás számára? Kovász, II. évfolyam, 2. szám, 1998. Nyár, pp. 3-31.

Alvesson, M. és Sköldbberg, K. (2000): Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative Research. Sage, London

Barling, J., Kelloway E.K. és Frone M.R. (2005): Handbook of Work Stress, Sage, London

Burrell, G. és Morgan, G. (1979): Sociological Paradigms and Organizational Analysis. Heinemann, London

Cooper, C. L., Dewe, P. J., és O'Driscoll, M. P. (2000): Organisational stress: A review and critique of theory, research and applications. Sage, London

Cropanzano R., Goldman B. M. és Lehman Benson III (2005): Organizational Justice. In: Barling, J., Kelloway E.K. és Frone M.R.: Handbook of Work Stress, Sage, London. pp. 63-88

Deetz, S. (1996): 'Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy', *Organization Science* 7(2), pp.191-207

Folger, R. és Cropanzano, R. (2001): Fairness theory: Justice as accountability. In Greenberg, J. and Cropanzano, R. (Ed.): Advances in organizational justice. Stanford. Stanford University Press. pp. 1-55

Fujishiro, K. és Heaney, C. A. (2009): *Justice at Work, Job Stress and Employee Health*. Health Education & Behavior, Vol. 36(3), pp. 487-504

Greenberg (2004): Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice, *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 4. pp. 352-356

Greenberg, J. (1990): Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, pp. 399-432

Habermas, J. (1972): Knowledge and Human Interests. Heinemann, London

Harkness, A. M. B., Long, B.C., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S., és Kahn, H. (2005): Talking about work stress: Discours analysis and implications for stress interventions. *Work & Stress*, April-June 2005, 19(2), pp.121-136

- Hassard, J. és Kelemen, M. (2002): Production and Consumption in Organizational Knowledge; The Case of the 'Paradigm Debate', *Organization*, 9(2), pp.331-355
- Juhász, Á. (2002): Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés: Oktatási segédanyag, Munka- és Szervezetpszichológiai Szakképzés, Budapest.
- Kahn, R. L. és Byosiere, P. (1992): Stress in organizations. In Dunette, M. D. and Hough, L. M. (Eds.): Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, California, Consulting Psychologists Press, Vol. 3, pp. 571-650
- Kopp, M. (Ed.) (2008): Magyar lelkiállapot 2008. Semmelweis Kiadó, Budapest
- László, K. és Ádám, Sz. (2008): Munkahelyi stresszkezelő programok bevezetéséről In: Kopp, M. (Ed.): Magyar lelkiállapot 2008. Semmelweis Kiadó, Budapest pp. 298-304
- Lazarus, R. S. (1991): Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, pp. 1-13
- Maaloe, E. (2010): Explorative Integration – the expansive cyclic, multi-theoretical approach to case research in general and interviewing in particular. Doctoral Workshop Material, Corvinus University Budapest, Budapest
- Newton, T. (1999): Stress discourse and individualization. In C. Feltham (Ed.), *Controversies in psychotherapy and counselling*, pp. 241-251 London: Sage
- Pearce, W. B. (2004): The Coordinated Management of Meaning (CMM) In: William Gudykunst (Ed.): *Theorizing Communication and Culture*. Sage, Thousand Oaks, pp. 35-54
- Pearce, W. B. (2007): *Making Social Worlds. A communication Perspective*. Blackwell, Malden.
- Primecz, H. (2008): Multiparadigmatikus megközelítés válasza a paradigmavítára. *Vezetéstudomány*, XXXIX. Évf. 4.szám, pp.13-23
- Salavecz, Gy. (2008): Munkahelyi stressz és egészség. In: Kopp, M. (Ed.): Magyar lelkiállapot 2008. Semmelweis Kiadó, Budapest
- Szilás R. és Csillag S. (2008): Stressz a munkahelyen. *Munkaiügyi Szemle*, 52/3., pp.15-25
- Vermunt, R. és Steensma, H. (2005): How Can Justice Be Used to Manage Stress in Organizations? In: Greenberg, J. és Colquitt, J. A. (Eds.), *Handbook of Organizational Justice*. Psychology Press, New York, London, pp. 383-410
- Willmott, H. (1993): Breaking the Paradigm Mentality, *Organization Studies*, 14/5, pp.681-719
- Zamagni, S. (2009): The lesson and warning of a crisis foretold: a political economy approach. *International Review of Economics*, 56, 3, pp. 315-334

5. A szerző témához kapcsolódó publikációi

- Könyvfejezet Szilas Roland Ferenc (2011): Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság, In: Stratégia és Menedzsment, Budapest, AULA (megjelenés alatt)
- Csillag Sára, Szilas Roland Ferenc, Szentkirályi András (2008): Szervezeti szintű intervenciók a munkahelyi stressz kezelésében. In: Kopp Mária (szerk): Magyar lelkiállapot, 2008: Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban. Semmelweis, Budapest. 305.-325. o.
- Szilas Roland Ferenc, Csillag Sára, Szentkirályi András (2008): "Dolgozni velük és értük" - egy emberközpontú rehabilitációs gyakorlatról. In: Kopp Mária (szerk): Magyar lelkiállapot, 2008 : Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban. Semmelweis, Budapest. 322-327. o
- Szilas Roland Ferenc (2007): Képzés-fejlesztés, In: Bokor Attila, Szóts-Kováts Klaudia, Csillag Sára, Bácsi Katalin, Szilas Roland Ferenc: Emberi erőforrás menedzsment. HR-szerepek, rendszerek, új tendenciák, vállalati példák. AULA, Budapest. 239-276. o.
- Folyóirat cikk *Csillag Sára, Highgh Anna Laura, Kiss Csaba, Szilas Roland és Takács Sándor (2010): A munkavállalói elkötelezettség szerepe a munkakörü változások menedzselése során (egy hálózatos közművállalat esete) Munkaügyi Szemle, 3, 19-31. o.*
- Csillag Sára, Szilas Roland Ferenc (2009): A valódi integráció nyomában : Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle 1., 16.-23. o.
- Szilas Roland Ferenc, Csillag Sára (2008): Stressz a munkahelyen. Munkaügyi Szemle 3., 15-25. o.
- Szilas Roland Ferenc (2008): HR eszközök és a munkavállalók lelkiismereti szabadsága. Munkaügyi Szemle 4, 11-13. o.
- Kiss Csaba, Primecz Henriett, Csillag Sára, Szilas Roland Ferenc, Bácsi Katalin (2008): A pályakezdő közgazdászok motivációjának jellemzői – az egyformán másmilyenek. Munkaügyi Szemle 2., 15-23. o.
- Primecz Henriett, Csillag Sára, Bácsi Katalin, Szilas Roland Ferenc, Kiss Csaba (2008): Sokszínűség valamint a munka és magánélet egyensúlya. Munkaügyi Szemle I., 25-27.o.
- Előadás és/vagy konferencia kiadványban megjelenő írás Workshop prezentáció Szilas Roland Ferenc (2010): Work stress and organizational justice. Analysis of a discourse on workplace problems. SCOS Standing Conference on Organizational Symbolism, From Philosophy of Science to the 'Praxis' of Organizations – An Interdisciplinary Workshop, Corvinus University Budapest, Január 22-23, Pécs
- Dr. Primecz Henriett, Bácsi Katalin, Csillag Sára, Kiss Csaba, Szilas Roland Ferenc (2008): Employee Friendly Organization.Trust or mistrust? EGOS. Július 10–12, Amszterdam.
- Sára Csillag, Andrea Toárniczky, Katalin Bácsi, Henriett Primecz, Roland Szilas és Csaba Kiss (2008): Employee Friendly Organization. Paid work and everyday life: freinds of foes, International Conference on „New Trands and Tendencies in Human Resource Management - East meets West, Pécsi Tudományegyetem, Június 13-14, Pécs