|  |  |
| --- | --- |
| **KEREKES BOGLÁRKA** | **Konzulens:** |
| 3. aktív félév | **Dr. Csillag Sára** |
| Vezetés és szervezés | egyetemi tanár |
| BGE PSZK | BGE PSZK |

**Az igazságosság megjelenése a HR-szakemberek gondolkodásában és a HR-tevékenységben**

Napjaink tudásalapú gazdaságában és társadalmában – ahol az emberi „erőforrás” egyre inkább a szervezetek, így pedig az egész gazdaság legfőbb mozgatórugója és értékteremtője –, fontosnak tartom az emberek erőforrásként való „kezelésének” etikai kérdéseit, aspektusait, magának az emberi erőforrás menedzsmentnek, mint tudomány területnek az etikai vonatkozásait megvizsgálni. Ezen társadalmi-gazdasági háttér alapján a HR és az etika kapcsolatát kutatásra érdemes témának véltem, különös figyelmet fordítva a szervezeti igazságosság koncepciójára, illetve a HR-szakemberek igazságosságról alkotott észleléseire.

Bár számos kutatás foglalkozik a munkavállalók szervezeti igazságosság észleléseivel, még mindig kevés kutatás fókuszál a HR-szakemberek igazságosságfelfogásának vizsgálatára. Azért nagyon fontos a HR-szakemberek etikáról és szervezeti igazságosságról való gondolkodásának feltárására és megértésére tett kísérlet, mert a szervezetekben elsődlegesen ők azok a kulcsszereplők, akik az általuk alakított és megvalósított HR-gyakorlatokon és a komplett HR-tevékenységen keresztül befolyásolni tudják a szervezeti igazságosság szempontjainak érvényesítését, ezáltal az igazságos szervezeti működés előmozdítását.

Kutatásom céljához igazodva kutatási kérdésem a következőként fogalmaztam meg: *„Hogyan jelenik meg az igazságosság a HR-szakemberek gondolkodásában és a HR-tevékenységben?”*

Kutatásom fő célja tehát az volt, hogy feltárjam és mélyebben megértsem a HR-szakemberek etikus emberi erőforrás menedzsmentről, illetve szervezeti igazságosságról való vélekedését, igazságosságészleléseit, őszinte érzéseit és megélt tapasztalatait.

Kvalitatív kutatási módszertan keretében általam kiválasztott különböző szakmai háttérrel és tapasztalati idővel rendelkező nyolc HR-szakemberrel készítettem személyes, félig strukturált interjút. Ezen túl a vignetta módszertant alapul véve három vignettát, azaz rövid esetet dolgoztam ki az igazságosság szempontjából kritikus HR-gyakorlatokra alapozva, amelyekre a résztvevőknek reagálniuk kellett aszerint, hogy az adott fiktív helyzetben ők mit tennének.

Kutatási eredményeim arra világítottak rá, hogy a résztvevő HR-szakemberek a szervezeti igazságosságot leginkább az egyenlő bánásmóddal azonosítják, az igazságossági szempontok érvényesítésének lehetséges korlátozó, illetve erősítő tényezőjének pedig egyaránt a vezetői hozzáállást és a vállalati környezetet tartják. Tapasztalataik alapján a szervezeti igazságosság szempontjából legkritikusabb négy HR-gyakorlat a toborzás-kiválasztás, a kompenzáció és javadalmazás, a teljesítményértékelés és az elbocsátás. Az igazságosságészlelés fő kritériumainak a diszkriminációmentességet, az objektív kritériumok alkalmazását, a tisztességes bánásmódot, a nyílt és őszinte kommunikációt, valamint a transzparenciát tartják.