

ÖSSZEFOGLALÁS

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

szakdolgozat címe

Kerekes Boglárka

Hallgató neve

Levelező/ Vezetés és szervezés/Emberi erőforrás fejlesztés és leadership

Napjaink felgyorsult világában, tudásalapú társadalmában és gazdaságában – 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. Ebben a kérdésben kulcsfontosságú a HR-szakemberek, illetve a komplett emberi erőforrás menedzsment tevékenység szerepe. Ezen társadalmi-gazdasági háttér alapján a HR és az etika kapcsolatát kutatásra érdemes témának véltem, hiánypótló jelleggel különös figyelmet fordítva a hazánkban nagyon ritkán kutatott 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. Meglátásom szerint 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 kialakított és megvalósított HR-gyakorlatokon és magán a HR-tevékenységen keresztül befolyásolni tudják a szervezeti igazságosság szempontjainak érvényesítését, ezáltal pedig biztosíthatják az etikus és igazságos szervezeti működést.

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 különböző vállalatoknál dolgozó, különböző szakmai háttérrel és tapasztalati idővel rendelkező általam kiválasztott nyolc HR-szakemberrel készítettem személyes, félig strukturált interjút. Ezen túl kutatásom az úgynevezett vignetta módszertan alkalmazásával egészítettem ki, melynek keretében kidolgoztam három vignettát, – azaz három kis fiktív etikai esetet – az igazságosság szempontjából kritikus HR-gyakorlatokra alapozva. Az interjúk végén a résztvevőknek ezeket a vignettákat el kellett olvasniuk, majd pedig négy különböző választási opcióból eldönteni, hogy az adott fiktív helyzetben ők mit tennének.

Kutatási eredményeim arra világítottak rá, hogy a résztvevő HR-szakemberek a szervezeti igazságosságot leginkább a transzparens és méltányos folyamatokkal, munkavállalói elégedettséggel és esélyegyenlőséggel összefüggésben értelmezik, az igazságossági szempontok érvényesítésének lehetséges korlátozó, illetve (kevesebb esetben) erősítő



tényezőjének pedig lehangsúlyosabban a vezetői attitűdöt, a szervezeti kultúrát, a vállalati környezetet, illetve az aktuális piaci, gazdasági helyzetet tartják. A megkérdezett HR-szakemberek tapasztalatai alapján a szervezeti igazságosság szempontjából legkritikusabb négy HR-gyakorlat a toborzás-kiválasztás, a kompenzáció és javadalmazás, a teljesítményértékelés és az elbocsátás. Ezekben a HR-gyakorlatokban az igazságosságészlelés fő kritériumainak a diszkriminációmentességet, az objektív kritériumok alkalmazását, a világos célmeghatározást, az érthető magyarázatok adását, a transzparenciát, a tisztességes és emberséges bánásmódot, valamint a nyílt és őszinte kommunikációt tartják.

A kutatás három legfontosabb eredménye a következő: (1) az etikus szervezeti működés leginkább vezető-, és kultúrafüggő, (2) nagymértékben érvényesül a hierarchikus nyomás hatása, (3) a vállalatok többségénél a HR még mindig a „szolgálólány” szerepben van. A vignetta módszertan alkalmazása a gyakorlatban is alátámasztotta a hierarchikus nyomás érvényesülését: a HR-szakemberek sok esetben nem mernek szembe szegülni a vállalati ranglétra magasabb fokán álló vezetők etikátlan, igazságtalan kéréseivel, utasításaival. A HR-szakemberek tapasztalata szerint az igencsak jellemző „szolgálólány”, „szolgáltató”, „rossz zsaru” szerep sajnos nem elegendő sem az etikai, sem az igazságossági szempontok érvényesítéséhez a vállalaton belül: ahhoz, hogy szakmailag érvényesülni tudjon, a HR-nek minimum egy tanácsadói szerepre lenne szüksége.