

## A legitimáció nyomában

### Absztrakt

A dolgozat a szervezetelmélet néhány aspektusát vizsgálja. A szervezetelméletet olyan kutatási területként jellemzi, amely egymással nem összeegyeztethető belső és külső elvárásoknak kénytelen megfelelni. Ebből a feltevésből kiindulva vizsgálják meg a szerzők azokat a tényezőket, amelyek befolyásolják a terület legitimációs folyamatait. A tanulmány második részében tárgyalják a publikációs gyakorlatokat – beleértve a független bírálatot (peer review) –, valamint azoknak a legitimációs folyamatokra gyakorolt hatását. Foglalkoznak továbbá a szervezetelmélet különféle diskurzusaival: a tudományos és a populáris diskurzussal. A tanulmány összefoglalásaként rámutatnak arra, hogyan befolyásolják a meglévő gyakorlatok a kutatás minőségét és a terület további sorsát.

### Szerző

**Prof. dr hab. Przemysław Hensel** a Varsói Egyetem Menedzsment Tanszékének docense. Jelenlegi kutatási témái között szerepel a szervezetelméleti kutatások legitimációs kérdései, a megkérdőjelezhető kutatási gyakorlatok és a kutatási eredmények megismételhetősége. Nemrégiben közölt egy cikket arról, hogyan viszonyultak a menedzsmenttel foglalkozó legnevesebb folyóiratok a megismételt kutatásokhoz az utóbbi 45 év során (*European Management Journal*), egy cikket az intézményesülés kezdeti stádiumának szervezetelméleti vonatkozásairól (*Journal of Management Inquiry*), és könyve jelent meg azokról a legitimációs problémákról, amelyekkel a menedzsmenttudományok szembesülnek. Fulbright-ösztöndíjjal kutatott a Stanfordi Egyetemen. Elérhetősége: phensel@uw.edu.pl.

**Prof. dr hab. Beata Glinka** kutatásának fókuszában a szervezet- és menedzsmentelmélet áll, a menedzsment és a vállalkozások kulturális kontextusa, valamint a bevándorló vállalkozók helyzete. Legutóbbi könyvében a lengyel származású amerikai bevándorló vállalkozókról ír. Fulbright-ösztöndíjban részesült (2011/2012), és a Lengyel Tudományos Alapítvány ösztöndíjasa volt. A Varsói Egyetem Menedzsment Karának kutatási és kapcsolati dékánhelyettese, ugyanitt a Vállalkozástudományi Tanszék vezetője. A Lengyel Tudományos Akadémia Szervezetelméleti és

<https://doi.org/10.31176/apertura.2019.14.3.8>

## A legitimáció nyomában

### 1. Bevezetés. A szervezetelmélet és legitimációja

A szervezetelmélet dinamikusan fejlődő terület, ezt bizonyítja többek között, hogy gombamód szaporodnak a szervezeti kutatásokkal és menedzsmenttel foglalkozó tudományos folyóiratok, a témáról ezerszám jelennek meg populáris és tudományos publikációk, az utóbbi években pedig számos konferenciát is rendeztek a témában. <sup>[1]</sup> A diszciplína virágzása ellenére többen is kiábrándítónak találják jelenlegi helyzetét (Barley 2015; Birkinshaw, Healey, Suddaby, & Weber 2014; Davis 2015; Glinka 2018; Hensel 2017; Starbuck 2016). Az elégedetlenség gyökere az a frusztráló tény, hogy a szervezetelmélettel szemben támasztott követelmények egymással nem összeegyeztethetők. Az ellentétes elvárásoknak való nem megfelelés legitimációs problémákat szül, márpedig mindenféle tevékenység sokkal problémamentesebb és örömtelibb, ha az érintett közösség elismerését élvezheti (Hensel 2017).

A kutatók évtizedek óta beszélnek arról, mennyire legitim a szervezetelmélet és a vonatkozó gyakorlatok kutatása. Érvelésük szerint a legitimáció a mindennapi tevékenységet segíti, beleértve a támogatásokhoz való hozzáférést (Hensel 2017; Suchman 1995; Suddaby, Bitektine & Haack 2017). A szervezetelmélet legitimitásának kérdése azért is kulcsfontosságú, mert meghatározza, hogy a kutatások eredményeit az érintett közösség mennyire tartja fontosnak és hitelesnek. Hensel megfogalmazása szerint (2017) a szervezetelmélet legitimációjában érintettek köre széles, elvárások tekintetében pedig heterogén. A legitimáció egyrészt a kutatóhálózat tagjai között, másrészt pedig a kutatók csoportja és környezetük között történik meg. Az érintettek közé tartoznak többek között a kutatók, a kutatók szakmai hálózatai, a menedzsment gyakorlati alkalmazói, állami hivatalok és a tudományos folyóiratok kiadói. A szervezet- és menedzsmentelméletet általában gyakorlati diszciplínaként határozzák meg, amelynek feladata, hogy cégeket érintő kihívások empirikus aspektusaival foglalkozzon, és egyben olyan megoldásokkal álljon elő, amelyek közvetlenül alkalmazhatók az üzleti vállalkozásokban. Ez egy újabb dimenziót jelent a legitimációs folyamatban, tovább bonyolítva a helyzetet.

Noha a kutatások eredményei a gyakorlatban sokféleképpen alkalmazhatók (Beyer & Trice 1982; Weick 2016), azok, akik érintettek a szervezetelméleti kutatásokban, például a gyakorló vezetők, a gyakorlati hasznosságot részesítik előnyben, ám éppen a gyakorlati aspektus miatt éri kritika a szervezetelméletet más diszciplínák részéről. Ez az ördögi kör kutatók és külsős érintettek között egyre nagyobb kiábránduláshoz vezet a tudományterület jelenlegi helyzetét illetően.

Cikkünkben a szervezetelmélet legitimációs folyamatának egyetlen, külső tényezőjét elemezzük, nevezetesen a tudományos folyóiratok publikálási gyakorlatát, valamint a diszciplínát jellemző diskurzus kettősségét. Bemutatjuk, hogy a publikációs folyamatot befolyásoló elemek közvetlenül olyan kutatási trendek és tendenciák kialakulását idézik elő, amelyek gyakran nem a szervezetek által tapasztalt aktuális problémákra reflektálnak. Konkrétan a publikációs követelményekkel és a cikkek független bírálatainak rendszerével foglalkozunk, és beszélünk arról is, hogy a tudományos és a populáris diskurzus közötti szakadék hogyan érezteti hatását a diszciplína legitimációjában.

Noha sokféle tudományos diszciplína képviselőit aggasztják a kiadói gyakorlatokat övező problémák (Bal 2015), például a független bírálói rendszer tökéletlensége, a szervezetelméletben ugyanennek a problémának sajátos jellege van, mivel a területen publikált tudományos cikkeknek sem szokványos elvárásoknak kell megfelelniük – ezeket az alábbiakban fejtjük ki.

## **2. Kiadói gyakorlatok és következményeik. A szervezetelméleti kutatások**

Az ismert tudományos folyóiratok kiadói gyakorlata elvileg hozzájárul ahhoz, hogy különbséget tehesünk minőségi és nem minőségi tudományos munka, jó és átlagon aluli tudományos cikkek között. Minél ismertebb tehát egy folyóirat, feltehetőleg annál jobb minőségű cikkeket közöl. A gyakorlatban azonban nem mindig ez a helyzet.

A szervezetelméletben, egyéb társadalomtudományi és gazdasági diszciplínákhoz hasonlóan, a kiadói gyakorlatok egyes jellemzői torzított képet tükröznek az adott területen belüli kutatásokról. A cikkek kiválasztásának folyamata ráadásul nem feltétlenül jelenti azt, hogy a legjobb minőségű tanulmányok fognak megjelenni. A szervezetelmélet témájában publikálásra került cikkek nem adnak reprezentatív mintát a megfelelő módon lefolytatott tudományos projektek egészéről, mivel a kiadói gyakorlatok torz szűrőként állnak a kutatás és a kutatás eredményeinek publikálása közé. Itt nem azokra a nyilvánvalóan gyenge színvonalú tanulmányokra gondolunk, amelyeknek – éppen az elfogadhatatlan minőségük miatt – nem is lenne szabad megjelenniük.

Ezek a gyakorlatok nem csak hogy torzítják a kutatásról alkotott képet, hanem képesek befolyásolni a kutatásokat, további torzításokat eredményezve az egyéni kutatások és a rendelkezésre álló bizonyítékok terén. Hensel (2017) a következő problémákat jelöli meg:

- a statisztikailag szignifikáns eredmények hangsúlyozása,

- az elmélet fejlesztésének hangsúlyozása empirikus szövegeken,
- a független bírálói rendszer tökéletlensége,
- vonakodás a kutatások megismétlésétől,
- Amerika-centrizmus,
- intézményesített retorikai kívánalmak.

Első látásra a felsorolt gyakorlatok némelyike pozitívan befolyásolhatná a publikációk minőségét, potenciálisan azonban – és a gyakorlatban leginkább ez a helyzet – számos negatív következménnyel járnak.

A statisztikailag szignifikáns eredmények publikálásának több következménye is van. Egyrészt ugyanis a legtöbb folyóirat olyan tanulmányokat részesít előnyben, amelyek kvantitatív módszerekre épülő kutatásokra, például kérdőívekre épülnek, és jellemzően nem kerülnek publikálásra kvalitatív kutatások, amelyeket nem lehet általánosítani (Czakon 2015). A szakirodalomban korábban részletesen nem tárgyalt jelenségek esetében ez triviális következtetésekhez vezet, hiányzik ugyanis az izgalmas hipotézisek megfogalmazásához szükséges háttér. Másrészt soha nem hallunk olyan kutatásokról, amelyek nem vezettek statisztikailag szignifikáns eredményekhez (nem ismerjük azokat az eseteket, amelyekben a jelenségek közötti kapcsolat nem igazolódott). Harmadrészt pedig a szignifikáns eredményekhez való hozzájutás érdekében egyes kutatók vitatható kutatási gyakorlatokat alkalmaznak (adatok elferdítése, a hipotézisek utólagos megfogalmazása). A statisztikailag szignifikáns eredmények publikálása olyan helyzethez vezet, amelyben egyes diszciplínákon belül (például a gazdaságtudományban) a hipotéziseket nagyjából ötször több esetben találják megalapozottnak, mint az úrkutatásban (Fanelli 2010). Fanelli azt is bemutatta, hogy a publikációkban bemutatott pozitív eredmények száma az utóbbi évtizedekben folyamatosan emelkedett, a jelenség pedig különösen nyilvánvaló a gazdaságtudományban (Fanelli 2011). Ami a szervezetelméletet illeti, a statisztikailag szignifikáns eredmények koncentrációját csak részben vizsgálták (Goldfarb & King 2016; Harrison, Banks, Pollack, O'Boyle & Short 2017), a publikált kutatásokban megjelenő torzítás azonban igazolást nyert. A kutatók továbbá meg vannak győződve arról, hogy széles körben elterjedtek a megkérdőjelezhető kutatói gyakorlatok. Bedeian, Taylor és Miller (2010) kutatása során az AACSB által akkreditált menedzsment tanszékeken a kutatók 25%-a jelentette ki, hogy hallott az adatok „előállításának” gyakorlatáról [data fabrication], 77%-a tudta, hogy egyes kutatók válogatott kutatási eredményeket közöltek, amelyek igazolták hipotézisüket, és a megkérdezettek majdnem fele hallott olyan eseteket, amelyekben nem kerültek publikálásra olyan adatok, amelyek az adott szerző korábban publikált munkáját kérdőjelezték volna meg, ráadásul több mint 90%-uk ismert olyan eseteket amelyekben a kutatók az adatgyűjtés után fogalmazták meg hipotézisüket (angolul a jelenséget HARKing néven ismerik) (Kerr 1998).

Sajátos kíváncsi vagyok a szervezetelméleti kutatásokkal szemben, hogy elméleti következtetéseket vonjanak le empirikus szövegek alapján. A témakörben specializálódott öt vezető folyóirat (*Academy of Management Journal, Journal of Management, Administrative Science Quarterly, Journal of Management Studies, Organization Science*

) szerkesztői követelményeinek megvizsgálása után Hensel (2017) kiemeli, hogy közülük négy kifejezetten elvárja a szerzőktől, hogy új, elméleti hozadéka legyen a tanulmányuknak. Ennek következményeként csupán azoknak a szerzőknek van esélye a vezető folyóiratokban való publikálásra, akik egy személyben kiváló empirikus kutatók és elméleti szakemberek is. Elutasításra kerülnek tehát azok a tanulmányok, amelyek izgalmas kutatási kérdésekre keresik a választ, vagy olyan izgalmas tényeket mutatnak be, amelyek nem köthetők egyértelműen egyetlen meglévő elmélethez sem (Hambrick 2007; Miller 2007). Az elméleti hozadékkal szemben támasztott követelmény arra ösztönzi a szerzőket, hogy vagy bemutassák, mennyire eltérő a saját elméleti javaslatuk a már meglévő elképzelésekhez képest, vagy olyan fogalmakat hozzanak létre és terjesszenek, amelyek lényegesen – vagy egyáltalán – nem különböznek már meglévő ötletektől (Morrow 1983; Schwab 1980). Egyesek az elméleti fragmentálódás mellett voksolnak, és rendkívül behatárolt vagy társadalmilag jelentéktelen problémákat vagy ritka jelenségeket vizsgálnak, pusztán azért, mert ezeket más még nem vizsgálta (Pfeffer 2014). Ha minden tanulmánytól azt várjuk, hogy egy elmélettel álljon elő, azzal tovább torzítjuk a publikált kutatások körét.

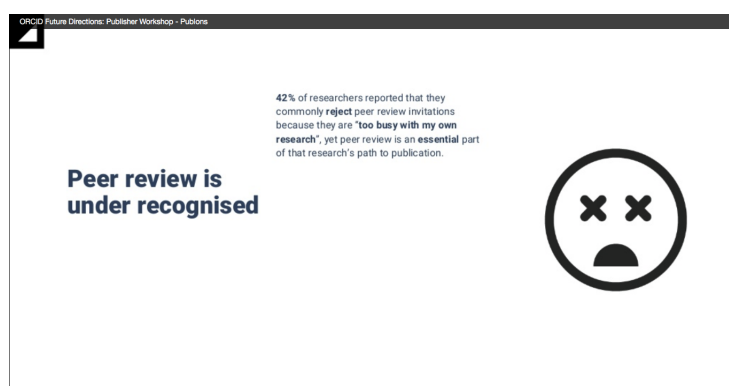


*Academy of Management Journal*

A fent leírt elméleti innovációval kapcsolatos követelmény egyben azt is jelenti, hogy a kiadók ritkán publikálnak megismételt kutatásokat. Noha a teljes megismétlés megítélésének kérdése a társadalomtudományi kutatásokban ellentmondásos, számos szervezetelméleti kutatás megismétlése végrehajthatatlan (Devinney & Siegel 2012). Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy még abban az esetben is, ha a kutatók olyan módszereket használnak, amelyek segítik a kutatás megismétlését, és megfelelő módon leírják a folyamatát, akkor is meglehetősen ritkán kerül sor kutatások megismétlésére. Az utóbbi időben megjelent kutatások rámutatnak, hogy a legszínvonalasabbnak tartott menedzsment-folyóiratokban publikált tanulmányok közül számos nem megismételhető (Bergh, Sharp, Aguinis & Li 2017; Hensel 2018b). A kiadók – amikor a szerzőkkel szemben támasztott követelményeiket fogalmazzák meg –, valamint a független bírálók és az olvasók is fenntartással fogadják a replikatív szövegeket (Ketchen Jr & Ireland 2010; Neuliep & Crandall 1991, 1993). Ez a fenntartás nem csak az általánosíthatóságot korlátozza, hanem

a meglévő elképzelések igazolását is nehezíti.

A független bírálói rendszert a legtöbb tudományos folyóirat tudományterülettől függetlenül használja, hogy szakértői értékelést biztosítson, és a legjobb munkák kerüljenek publikálásra. Az utóbbi időben azonban egyre több kutató panaszkodik a rendszer kis hatékonyságára. Párhuzamos jelenségekkel szembesülhetünk különböző diszciplínák területén, a rendszer kritikájának alapja pedig hasonló. A legutóbb publikált Publons-jelentés (Publons 2018) rámutat, hogy egyre több független értékelésre van szükség, mivel növekszik a folyóiratok és a publikálásra benyújtott tanulmányok száma. A Publons adatai szerint évente átlagosan 68,5 millió munkaóra van szükség a 3 millió tudományos folyóirat független bírálói feladatainak ellátásához. A bírálók legnagyobb számban amerikai vagy brit szakemberek, az ázsiai országok közül csupán Japán van széles körben jelen ezen a területen. A földrajzi aránytalanság a publikációk amerikanizálódásának tendenciájához járul hozzá, amiről az alábbiakban bővebben szólunk.



*A Publons igyekszik ráirányítani a figyelmet a független bírálói munka fontosságára is nehézségeire. Forrás:*

*<https://www.slideshare.net/AusAccFed/orcid-future-directions-publisher-workshop-publons>*

A Publons által végzett felmérés válaszadóinak túlnyomó többsége (98%) úgy találja, hogy a független bírálat fontos vagy nagyon fontos, másrészt viszont úgy látják, hogy a tudósokat foglalkoztató intézmények nem támogatják (vagy nem jutalmazták) a bírálati munkát. A bírálók ugyanakkor egyre többször utasítják el a felkéréseket, ami veszélyeztetheti a rendszer egyik alapvető erényét, nevezetesen azt, hogy a tanulmányokat szakértők értékeljék. Ez a jelenség gyakorlatilag minden diszciplínára igaz. A bírálói felkérések elutasítása a rendszerben rejlő hibalehetőségek közül két hibának is növelheti az előfordulását: a minőségi munka megalapozatlan elutasítását és a középszerű dolgozatok megalapozatlan elfogadását.

Ezidáig a szervezetelmélet területén még nem történt átfogó vizsgálat a független bírálói rendszerről és annak hibáiról. A rendszer értékelésének tehát kapcsolódó tudományok (gazdaságtudomány) területén végzett kutatásokon kell alapulnia, és olyan kutatásokon, amelyek esetében a független bírálókkal kapcsolatos kutatás gyakoribb (orvostudomány). A

gazdaságtudományban sok olyan példát találunk, ahol számos folyóirat értékelői minőségi tanulmányokat utasítottak el – olyanokat is, amelyeket későbbi Nobel-díjasok írtak (Bedeian 2008; Frey 2003; Gans & Shepherd 1994).

Az átlagosnál alacsonyabb minőségű munka alaptalan elfogadásának körülményeit az orvostudományok területén úgy vizsgálták, hogy a bírálóknak pontatlanságokat tartalmazó álcikkeket adtak értékelésre. A hibáknak csupán harmadára reflektáltak a bírálók (Baxt, Waeckerle, Berlin & Callahan 1998; Schroter et al. 2008). A társadalomtudományi kutatásokban a független bírálói rendszer legalább ugyanennyire tűnik megbízhatatlannak, ezt bizonyítja legalábbis az a tény, hogy egy-egy szöveg értékelőinek véleménye között rendkívül alacsony egyezés mutatkozott (Glick, Miller & Cardinal 2007). Hasonló adatokat találunk a szervezetelmélet területén írott tanulmányokat vizsgálva: az értékelők véleményének egybehangzó volta inkább a kivételt jelenti, mint a szabályt (Beyer, Chanove & Fox 1995; Starbuck 2006). A kutatók azt is kiemelik, hogy a vezető elméleteket bíráló tanulmányokat jellemzően kevésbé értékelik pozitívan, mint azokat, amelyek megerősítik a konvencionális álláspontot (Hojat, Gonnella & Caelleigh 2003), bár az előbbieket nagyobb érdeklődésre számíthatnak – amennyiben egyáltalán publikálásra kerülnek. A bírálatok megfelelőségének kérdését a szervezetelméletben tovább bonyolítja a jelentős paradigmák és elméletek sokszínűsége (Hensel 2017). A bírálat eredménye ennek következményeként gyakran azon múlik, hogy a szerző és a bíráló ugyanazt a nézőpontot és kutatási hagyományt vallják-e magukénak (Pfeffer, Leong & Strehl 1977).

A fentebb már említett Publons-jelentés szerzői rámutatnak, hogy ha a rendszert javítani szeretnénk, a bírálókat képezni és ösztönözni kell, és rendelkezésükre kell bocsátani olyan eszközöket, amelyek segítik a bírálat folyamatát. A javaslat azonban ellentmond annak a nemrégiben publikált metaelemzésnek, amely az orvostudomány területén készült független bírálatokat vizsgálta (Bruce, Chauvin, Trinquart, Ravaud & Boutron 2016). Az elemzés arra jut, hogy sem a bírálók felkészítése, sem a figyelmet kívánó jellemzők felsorolása nem segített abban, hogy a bírálók jobban felfigyeljenek az általuk olvasott tanulmányokban található hibákra.

Összegzésképpen, a független bírálói rendszer jelenleg olyan tényező, amely negatív módon befolyásolja a publikált kutatások reprezentatív voltát, nem csak a szervezetelmélet területén. Először is a tanulmányok elfogadása vagy elutasítása nagymértékben véletlenszerű tényezőkön múlik (például az értékelők kiválasztásán), amelyek függetlenek a munka minőségétől. Másodszor a független bírálói rendszer a publikált eredmények homogenizációjához vezet: pozitív diszkriminációt élveznek az elfogadott elméleteket igazoló cikkek, így több esélye van a megjelenésre azoknak a tanulmányoknak, amelyek legalább részben egyetértenek a meglévő tanulmányokkal. Így ha publikálásra kerül egy hibás eredmény, valószínűbb, hogy a jelenlegi rendszer fenn is tartja, mint az, hogy a hibára fény derül. A szervezetelméletben a jelenség egyre gyakoribb, mivel a folyóiratok nem szívesen publikálnak statisztikai jelentőséget nélkülöző eredményeket, és rendre elutasítják a kutatások replikációit.

A szervezetelmélet diskurzusát elsősorban az észak-amerikai kutatások határozzák meg, és kisebb



mértékben az európaiak (különösen nyugat-európaiak). Publikációk tekintetében ez az Amerikacentrizmus nyilvánvaló, és behatárolja a kutatott kérdések körét. A Publons-jelentés szerint (2018) az amerikaiak nem csak a szerzők, hanem a bírálók között is túlreprezentáltak. Nagy kihívás, hogy a publikált cikkek leginkább olyan szervezetekkel és társadalmi jelenségekkel foglalkoznak, amelyek a domináns régióra vonatkoznak. Ez a szűrő negatív irányba befolyásolja a hozzáférhető kutatás reprezentatív voltát, ugyanakkor a publikálásra került eredmények homogenizációjához is vezet, amelyeknek – a vizsgált régiótól függetlenül – a fejlett világ kutatói számára fontos jelenségekkel és fogalmakkal kell foglalkozniuk (March 2005).

A „kiadói szűrők” között az utolsó a szervezetelmélet intézményesített retorikai kánonja (Hensel, 2017), amely azonos formulákat követő egyenkutatások létrejöttét alapozza meg (Mats Alvesson & Gabriel 2013; Daft & Lewin 1990), és arra ösztönzi a szerzőket, hogy a szövegeik sztenderdizált szerkezetet kövessenek. Azok, akik nem követik a kánon kívánalmait, csökkentik saját esélyeiket, hogy munkájuk jó nevű folyóiratoknál jelenjen meg. Jelenleg minden cikknek olyan bevezetővel kell kezdődnie, amely a kutatás lefolytatásának indoklásaként egy elméleti problémát vázol (Mats Alvesson & Sandberg 2013); ez sok esetben inkább retorikai, mint tényszerű (ugyanakkor egybevág a szervezetelmélet elmélet-központúságával). A bevezetőnek ezután be kell mutatnia az elméleti és empirikus kontextust, a felhasznált módszert és a kutatási eredményeket (amelyeknek ideális számát gyakran már a publikálás betérjesztésénél kitöltendő űrlap is meghatározza, az *Academy of Management Review* például hármalt jelöl meg), és meg kell nevezni azokat az elméleti irányzatokat, amelyeknek továbbfejlesztéséhez a cikk hozzá kíván járulni. A cikk fő részében a bevezetőben említett komponensek kerülnek kidolgozásra. A komplex vagy éppen fontoskodó nyelvezet elfogadott, még akkor is, ha időnként úgy tűnik, hogy a fellengzős megfogalmazás célja valójában a tartalom egyszerűségének palástolása; Billig szavaival: „a modern kutatóknak akkor is tudniuk kell írni és publikálni, ha éppen semmi mondanivalójuk nincs” (2013: 26). A túlbonyolított nyelvezetet más is indokolja: ahhoz, hogy a szerzők megnöveljék a megjelenés esélyeit, munkájukat „elméletileg telíteniük” kell, nagy számú, egymással lazán összefüggő tanulmányra való utalással (ezáltal elégtve ki a szerkesztők és a bírálók elvárásait).

Azoknak a cikkeknek, amelyek nem felelnek meg ennek a mintának, a publikálási esélyük nulla vagy nagyon kicsi (Johanson 2007). Az intézményesített retorikai kívánalmakat figyelembe véve azoknak a szerzőknek lesz esélye cikkeik megjelentetésére, akik leginkább ismerik a diskurzus konvencióit (Hensel 2018a). Így tehát a sajátos kódok ismerete, a szokásos retorikai trükkök, az idézendő és nem idézendő szerzők és folyóiratok, a kívánatos és nem kívánatos fogalmak ismerete ugyanolyan fontossá válnak, mint a kutatás maga vagy egy izgalmas elméleti konklúzió megfogalmazása.

### **3. A szervezetelmélet kiadói előírásai és ezek hatása a legitimitációra**

Fentebb azokat a követelményeket taglaltuk, amelyeket ismert tudományos folyóiratok támasztanak a szervezetelmélet különböző aspektusainak kutatóival szemben. Mint a bevezetőben

is említettük: a szervezetelméleti kutatásokat gyakran gyakorlati diszciplínaként kezelik, ami befolyásolja az érintettek külső és belső körének elvárásait. Ezek az elvárások, valamint az a vágy, hogy a „kutatás gyakorlati hasznával” kapcsolatos kíváncsiság teljesüljön, kétfajta – egy tudományos és egy populáris – diskurzus megjelenéséhez vezetett a szervezetelmélet és (talán ennél még nagyobb mértékben) a menedzsmentkutatás területén. A tudományos diskurzus jellemzően tudományos publikációkban és konferenciákon jelenik meg, tehát leginkább belső orientáltságú. Ez a tudósok nyelve. A populáris pedig a számos önszerző kézikönyv és tudományos ismeretterjesztő publikáció nyelve, az üzleti tréningeké és a „két világot” – a tudományt és az üzleti életet – összekötő konferenciáké, így inkább kifelé orientált. A populáris diskurzusban egyaránt részt vesznek tudósok (vagy azok, akik a tudomány területén építettek karriert) és az üzleti élet gyakorlói és propagálói.

A szervezetelmélet gyakorlati voltát ismételtelen hangsúlyozó kijelentések ellenére a tudományos diskurzus célközönsége a tudósok, a szövegek megjelenését pedig az a mechanizmus határozza meg, amelyről a publikálásról szóló alfejezetben szóltunk. A tudományos közösségen kívüliek ezt a diskurzust gyakran túl komplexnek, obskúrúsnak, érthetetlennek találják és nem összeegyeztethetőnek azzal az elképzeléssel, hogy a szervezetekkel kapcsolatos kutatás gyakorlati tevékenység. Más szóval a kutatók körén kívül állók úgy találhatják, hogy ez a diskurzus túlbonyolítja a hétköznapi dolgokat.

A populáris diskurzus a tudományos diskurzust ellensúlyozza. Elsődleges célja, hogy olyan gyakorlati tudást nyújtson, amely hozzájárul az üzleti sikerhez. A cél nagyra törő, és nehéz elérni, annál is inkább, mivel eddig egyetlen elmélet sem azonosította és mutatta be az üzleti siker kulcsát. A szerzőknek (vagy előadóknak) tehát maguknak kell megalkotniuk a sikerhez és a hatékony menedzsmenthez vezető recepteket, kis részben korábbi tudományos kutatásokra alapozva. A diskurzus tehát nem tekinthető sem a kutatási eredmények „kiterjesztésének”, sem azok széles körben való terjesztésének.

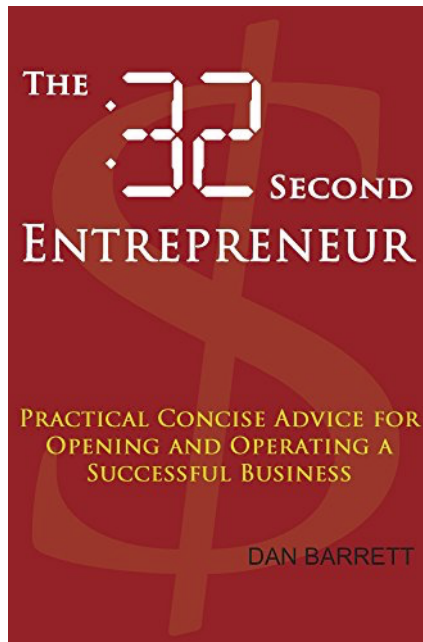
Azoknak a szerzőknek, akik ezt a műfajt képviselik, először is meg kell győzniük az olvasóikat arról, hogy receptjeik hatékonyak, ugyanakkor nem nyilvánvalóak vagy elcsépeltek. A menedzsment-sikerkönyvek világszerte eladott példányainak száma magáért beszél: úgy tűnik, szerzőiknek páratlan képességük van arra, hogy megfeleljenek ennek a kihívásnak. Érdeemes hangsúlyozni, hogy közülük sokan egy esetre alapozzák elemzésüket vagy egyetlen sikertörténetre, és megpróbálják meggyőzni olvasóikat véleményük igazáról, amelyben valóban hisznek is.

Sokféle sajátos oka van annak, hogy ez a diskurzus rendkívül népszerű (lásd Hensel 2017). A populáris irodalom vonzereje, úgy tűnik, részben abban áll, hogy viszonylag egyszerű megoldásokat kínál menedzsmenttel kapcsolatos komplex problémákra. Valójában elhithető az üzletemberekkel, hogy létezik olyan módszer, amellyel kezelni lehet a szervezet és környezete kiszámíthatatlanságát (Abrahamson 1996; Clark & Salaman 1998; Rosenzweig 2007; Watson 1994). A hasonló javaslatok konkrét hasznát nehéz megbecsülni, fontos ugyanakkor, hogy az

üzletembereknek biztonságérzetet adnak, és olyan fogalmakat kínálnak, amelyekkel megpróbálhatják kiismerni azt a valóságot, amelyben tevékenykednek (Czarniawska-Joerges & Joerges 1990).

A kutatók és a kutatások címzettjei – a gyakorló üzletemberek – tudatában vannak a kutatást és a kutatás popularizációját elválasztó szakadéknak. Bernadette Bullinger és kollégái (2015) bemutatták, hogy azok a kutatók, akik gyakorló üzletemberek számára fogalmaznak meg javaslatokat tudományos ismeretterjesztő lapokban, jellemzően tartózkodnak a saját kutatásukra való utalásoktól. Kevés átfedés van a kutatók által vizsgált kérdések és azon problémák között, amelyekkel a menedzserek szembesülnek, az empirikus eredmények viszont nem kínálnak alapot az egyértelmű gyakorlati javaslatok megfogalmazásához. Egy másik tanulmány bemutatta, hogy a populáris szövegek szerzői még azokon a kutatási területeken sem veszik figyelembe a tudományos eredményeket, amelyeken azok alkalmazhatóak lennének a gyakorlatban – ehelyett saját javaslatokkal állnak elő (Miller, Greenwood & Hinings 1997).

A tudományos vitát és a populáris diskurzust nem csak céljuk és a kutatási eredmények felhasználásának módja különbözteti meg, hanem formájuk és nyelvezetük is. A populáris szövegek narratívája élénk és lebilincselő, az üzenet megfogalmazásának módja pedig az érzelmekre hat, következőképpen meggyőzi az olvasókat arról, hogy megérte elolvasni az adott könyvet vagy cikket, és hogy a szerző javaslatait érdemes a gyakorlatban alkalmazni. A populáris szövegek szerzői azt is tudják, hogy olvasóik számára kulcsfontosságú az idő kérdése, ezért gyakran használnak rövidítéseket, listákat és könnyen megjegyezhető, bár gyakran meglehetősen leegyszerűsített történeteket (Clark 2003). Egyes narratív minták – mint például bizonyos jelenségek felnagyítása, bombasztikus fogalmak használata egyszerű jelenségek leírására és egyéb retorikai fogások – gyakran jelennek meg ezekben a publikációkban (M. Alvesson 2018). Legutóbbi kötetében A. Spicer kiemeli a stílust, valamint azokat a tevékenységeket, amelyek az új trendek és az üzleti guruk tanácsára terjednek, és menedzsersmaszlagnak [*business bullshit*] titulálja azokat (Spicer 2018).



*A siker sokak számára legvonzóbb  
kombinációját sugallja a címlap is: nagy  
pénz rövid idő alatt*

A kutatások azt mutatják, hogy a populáris irodalomban reklámozott elképzelések a gyakorlatban gyakran nem hozzák a várt eredményeket, hosszú távon pedig kiábrándítónak bizonyulnak (Argyris 2000; Hall, Rosenthal & Wade 1994). Ennek magyarázata lehet az a tény, hogy a javasolt modellek általában gyenge lábakon állnak, kulturálisan inadekvátak vagy ellentmondásosak, ami első látásra nem feltétlenül nyilvánvaló. Ugyanakkor még várunk kell arra, hogy a populáris diskurzus népszerűsége megkopjon a módszereinek korlátolt felhasználhatósága miatt.

A populáris diskurzusnak valójában nem sok köze van a szervezetelméleti kutatásokhoz, alkalmazási köre (és gyakorlati hatása) viszont sokkal tágabb azokhoz a tudományos publikációkhoz képest, amelyek valóban tükrözik a tudomány állapotát. A tudományos diskurzus hatása korlátolt, és az üzletemberek közül csak kevesen tudnak a létezéséről, sokuk ráadásul a szervezetelméleti kutatásokat a populáris diskurzushoz köti. A társadalmi környezet tehát a szervezetelmélet hasznosságát gyakran a populáris publikációk alapján ítéli meg, amelyeknek viszont kevés köze van a szervezetelmülethez.

Ezzel párhuzamosan a populáris diskurzus elterjedése oda vezet, hogy számos kutató idézetek formájában a saját publikációiba emeli, és úgy kezeli a populáris szövegeket, mint értékes, elemzésre méltó, a tudományos adatokkal egyenrangú forrásokat. Ennek következményeként empirikusan nem igazolt, felnagyított és túlzó fogalmak válnak tudományos elemzés tárgyává. Összegzésképpen elmondható, hogy a populáris irodalom különféle módokon járul hozzá a szervezetelmélet legitimációjához (Hensel 2017):

1. Előnyökkel kecsegtet, legalábbis egyes menedzserek szemében, így igazolja a szervezetelméleti kutatások értékébe és azok hasznosságába vetett hitet (akkor is, ha a populáris és a tudományos irodalom közötti kapcsolódás nagyon gyenge).
2. A populáris irodalom háttérbe szorítja a tudományos erőfeszítéseket, és azt, hogy a tudományban növekvő kiábrándultság övezi az üzleti eredmények elemzését – ezáltal fenntartja a diszciplína legitimitását.
3. Az üzletembereknek íródott szakirodalom ténye és népszerűsége önmagában azt sugallja a környezet számára, hogy a szervezetelméleti kutatások gyakorlatban alkalmazható formulák forrásai lehetnek, és hogy ezek a formulák pontosak (akkor is, ha valójában nem azok).
4. A populáris irodalom alááshatja a diszciplína legitimitását azoknak a menedzsereknek a szemében, akik tudatában vannak a populáris módszerek hiányosságainak és korlátainak.
5. A populáris irodalom – amely széles körbe elterjedt, ugyanakkor nem felel meg a tudományos módszerek kívánalmainak – kompromittálja a szervezet- és menedzsmentelméletet mint tudományt más diszciplínák képviselői szemében.

#### 4. Következtetések

A szervezetelmélet és menedzsmenttudomány viszonylag fiatal diszciplínák. A tudomány világán belül és a külső érintettek szemében is meg kell küzdeniük a legitimitációért. A felmerülő számos probléma között szerepelnek a különféle érintettek ellentmondásos elvárásai, amelyeket nehéz teljesíteni vagy összeegyeztetni. Ez a következetlenség különféle reakciókat vált ki a kutatókból: kiábrándultságot vagy frusztrációt, vagy éppen nyílt elköteleződést egy adott érdekcsoport (például a kiadók vagy az üzletemberek) mellett. Nem egyszerű ugyanakkor letenni a voksot valami mellett, és még ez sem garantálja, hogy az adott érdekcsoport elvárásai ezzel teljesülnek.

A publikációs elvárások, amelyekről cikkünk második részében szóltunk, olyan szűrőt jelentenek, amely a szervezetelmélet területén folyó kutatásoknak csupán részeit teszi láthatóvá, ugyanakkor nem garantálja a publikált munkák minőségét. A publikációs rendszer konvenciói a lehetetlent kívánják a szerzőktől: valódi innovatív ötleteket, amelyek összhangban vannak a sztenderdekkel. Az általánosan elfogadott konvenció szerint a szerzőknek eredeti ötletekkel kell előállniuk, ugyanakkor sokkal nehezebben kerülnek publikálásra azok a kutatási eredmények, amelyek ellentmondanak a meglévő kutatásoknak, mint azok, amelyek legalább részben összhangban vannak velük. A menedzsmenttudományt képviselő szerzőknek így lehetetlen teljesíteni azt, amit várnak tőlük: olyan meglepő és áttörő eredményekkel kell előhozakodni, amelyek a meglévő kutatásokkal összeegyeztethetők.

Ebben a helyzetben számos kutató meg sem próbálja szövegeit nagynevű tudományos folyóiratokban publikálni (Bedeian 2008; Frey 2003; Gans & Shepherd 1994). Számos kritikus trend képviselője úgy döntött, hogy kiszáll, és saját folyóiratot alapít – amely ugyanolyan mértékben konvencionizált, csupán másképpen.

A meglévő kutatási és publikálási gyakorlatok alapján különösen könnyű megkérdőjelezni az eredményeket – ha nem is feltétlenül egyes tanulmányok szintjén, de a rendelkezésre álló kutatások egészének szintjén mindenképp. A kutatási és kiadói gyakorlatok, valamint a társadalmi sajátosságok lehetetlenné teszik, hogy azonosítsuk azokat a szabályszerűségeket, amelyekre támaszkodva pontos becsléseket fogalmazhatunk meg. Ez az egyik legfőbb oka azoknak a legitimációs problémáknak, amelyek kísértik a területet, más társadalomtudományi diszciplínákhoz hasonlóan.

Az érintettek másik csoportja, az üzletemberek, részben pedig kormányzati szervek és az üzletemberek szervezetei azt várják a szervezetelmélettől, hogy pontos elmélettel hozakodjon elő, és gyakorlati hasznot hozzon. A tudományos diskurzus, amennyiben hiteles, ezt nem ígérheti. A szervezetelméletet jellemző diskurzus kettősségét többek között ez a tényező hozta létre és betonozta be. A tudományos diskurzus mellett megjelent a gyakorlati diskurzus: lehet, hogy nem sok köze van a tudományhoz, viszont számos érintett igényét kielégíti.

A gyakorlati diskurzus megléte ugyanakkor nem bizonyíték arra, hogy a szervezetelmélet maga gyakorlatias. Paradox módon a diskurzust a szervezés elméletéhez kötik, bár a kettőnek nem sok köze van egymáshoz. A szervezetelméleten belül folytatott kutatások közvetlen és gyakorlati felhasználása a legtöbb esetben nehéz vagy éppen lehetetlen (ugyanez a helyzet más társadalomtudományokkal és a bölcsészettudománnyal). Ahhoz, hogy enyhíteni lehessen azoknak a kutatóknak a frusztrációját, akiket kiábrándít, hogy kutatásuk nélkülözi a „gyakorlati hasznot”, megpróbálhatjuk a gyakorlati haszon fogalmát újradefiniálni: a kutatások hozadéka, hogy eredményei menedzsereknek nyújtott tanácsadásba építhetők, illetve általuk jobban megérthető a szervezetek világa, ami viszont segíti a jobb menedzsmentet. A gyakorlati haszon ilyesfajta újrafogalmazása azonban még nem tünteti el a meglévő legitimációs problémákat.

Következésképp elmondható, hogy a diszciplína válságát azok a legitimációs gondok jelentik, amelyek az ellentmondásos elvárásokban gyökereznek. Az utóbbiak két diskurzus kialakulásához vezettek, melyek közül mindkettő problémás: a tudományos diskurzus nem tükrözi a tudományos kutatásokat az intézményesített kiadói gyakorlatok miatt, a populáris diskurzus viszont nem kapcsolódik a kutatásokhoz.

Fordította Matuska Ágnes

A fordítást ellenőrizte Füzi Izabella

[A fordítást a szerzők engedélyével tesszük közzé.]

## Jegyzetek

1. A tanulmányban Przemysław Hensel által elvégzett kutatásokra támaszkodunk. Hensel, P. (2017).

## Irodalomjegyzék

- Abrahamson, E. (1996): Management Fashion. *Academy of Management Review*, 21(1), 254-285.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161572>
- Alvesson, M. (2013): *The triumph of emptiness. Consumption, higher education, and work organization*. Oxford, Oxford University Press.
- Alvesson, M., & Gabriel, Y. (2013): Beyond Formulaic Research: In Praise of Greater Diversity in Organizational Research and Publications. *Academy of Management Learning & Education*, 12(2), 245-263. doi:10.5465/amle.2012.0327  
<https://doi.org/10.5465/amle.2012.0327>
- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2013): Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. *Journal of Management Studies*, 50(1), 128-152.  
doi:10.1111/j.1467-6486.2012.01070.x  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01070.x>
- Argyris, C. (2000): *Flawed Advice and the Management Trap. How Managers Can Know When They're Getting Good Advice and When They're Not*. Oxford: Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195132861.001.0001>
- Bal, M. (2015): Power to the Imagination! *Krisis (special issue: Perspectives for the New University)* (2), 68-76.
- Barley, S. R. (2015): 60th Anniversary Essay: Ruminations on How We Became a Mystery House and How We Might Get Out. *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 1-8.  
<https://doi.org/10.1177/0001839215624886>
- Baxt, W. G., Waeckerle, J. F., Berlin, J. A., & Callahan, M. L. (1998): Who Reviews the Reviewers? Feasibility of Using a Fictitious Manuscript to Evaluate Peer Reviewer Performance. *Annals of Emergency Medicine*, 32(3), 310-317. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0196-0644\(98\)70006-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0196-0644(98)70006-X)
- Bedeian, A. G. (2008): Balancing Authorial Voice and Editorial Omniscience: The “It’s My Paper and I’ll Say What I Want To” versus “Ghostwriters in the Sky” Minuet. In *Opening the black box of editorship*. Szerk. Y. Baruch, A. M. Konrad, H. Aguinis & W. H. Starbuck. Basingstoke, Palgrave Macmillan, 134-142.  
[https://doi.org/10.1057/9780230582590\\_14](https://doi.org/10.1057/9780230582590_14)
- Bedeian, A. G., Taylor, S. G. & Miller, A. N. (2010): Management Science on the Credibility Bubble: Cardinal Sins and Various Misdemeanors. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 715-725.  
<https://doi.org/10.5465/AMLE.2010.56659889>
- Bergh, D. D., Sharp, B. M., Aguinis, H., & Li, M. (2017). Is there a credibility crisis in strategic management research? Evidence on the reproducibility of study findings. *Strategic Organization*, 15(3), 423. <https://doi.org/10.1177/1476127017701076>
- Beyer, J. M., Chanove, R. G., & Fox, W. B. (1995): The Review Process and the Fates of

Manuscripts Submitted to AMJ. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1219-1260.  
doi:10.2307/256856

- Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1982): The Utilization Process: A Conceptual Framework and Synthesis of Empirical Findings. *Administrative Science Quarterly*, 27(4), 591-622.  
<https://doi.org/10.2307/2392533>
- Billig, M. (2013): *Learn to write badly : how to succeed in the social sciences*. Cambridge, Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139208833>
- Birkinshaw, J., Healey, M. P., Suddaby, R., & Weber, K. (2014): Debating the Future of Management Research. *Journal of Management Studies*, 51(1), 38-55. doi:10.1111/joms.12061
- Bruce, R., Chauvin, A., Trinquart, L., Ravaud, P. & Boutron, I. (2016): Impact of interventions to improve the quality of peer review of biomedical journals: a systematic review and meta-analysis. *BMC Medicine*, 14, 1-16. doi:10.1186/s12916-016-0631-5
- Bullinger, B., Kieser, A., & Schiller-Merkens, S. (2015): Coping with institutional complexity: Responses of management scholars to competing logics in the field of management studies. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 437-450. doi:10.1016/j.scaman.2015.02.001
- Clark, T. (2003): Management Fashion as Collective Action: The Production of Management Best-Selling Books. A1-A6. doi:10.5465/AMBPP.2003.13792586
- Clark, T., & Salaman, G. (1998): Telling Tales: Management Gurus' Narratives and the Construction of Managerial Identity. *Journal of Management Studies*, 35(2), 137-161.  
<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00088>
- Czakon, W. (2015): Przemysł badań naukowych. Implikacje dla interpretatywnych metod w naukach o zarządzaniu. *Organizacja i Kierowanie*, 4, 101-114.
- Czarniawska-Joerges, B., & Joerges, B. (1990): Linguistic artefacts at service of organizational control. In *Symbols and Artefacts: View of the Corporate Landscape*. Szerk. P. Gagliardi. Berlin, De Gruyter, 339-364. <https://doi.org/10.4324/9781315130538-17>
- Daft, R. L., & Lewin, A. Y. (1990): Can Organization Studies Begin to Break Out of the Normal Science Straitjacket? An Editorial Essay. *Organization Science*, 1(1), 1-9. doi:doi:10.1287/orsc.1.1.1
- Davis, G. F. (2015): Editorial Essay: What Is Organizational Research For? *Administrative Science Quarterly*, 60(2), 179-188. doi:10.1177/0001839215585725
- Devinney, T. M., & Siegel, D. S. (2012): From the Editors: Perspectives on the Art and Science of Management Scholarship. *Academy of Management Perspectives*, 26(1), 6-11.  
doi:10.5465/amp.2012.0001
- Fanelli, D. (2010): "Positive" Results Increase Down the Hierarchy of the Sciences. *PLoS ONE*, 5(4), 1-10. doi:10.1371/journal.pone.0010068
- Fanelli, D. (2011): Negative results are disappearing from most disciplines and countries. *Scientometrics*, 90(3), 891-904. doi:10.1007/s11192-011-0494-7
- Frey, B. S. (2003): Publishing as Prostitution?-Choosing between One's Own Ideas and Academic Success. *Public Choice*, 116(1/2), 205-223.  
<https://doi.org/10.1023/A:1024208701874>
- Gans, J. S. & Shepherd, G. B. (1994): How Are the Mighty Fallen: Rejected Classic Articles by Leading Economists. *The Journal of Economic Perspectives*, 8(1), 165-179.  
<https://doi.org/10.1257/jep.8.1.165>
- Glick, W. H., Miller, C. C., & Cardinal, L. B. (2007): Making a life in the field of organization



science. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 817-835.

<https://doi.org/10.1002/job.455>

- Glinka, B. (2018). Znaczenie badań przedsiębiorczości imigrantów dla nauk o zarządzaniu. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów* (161), 163-174.
- Goldfarb, B. & King, A. A. (2016): Scientific apophenia in strategic management research: Significance tests & mistaken inference. *Strategic Management Journal*, 37(1), 167-176. doi:10.1002/smj.2459
- Hall, E. A., Rosenthal, J., & Wade, J. (1994): How to make reengineering really work. *McKinsey Quarterly* (2), 107-128.
- Hambrick, D. C. (2007): The Field of Management's Devotion to Theory: Too Much of a Good Thing? *Academy of Management Journal*, 50(6), 1346-1352. doi:10.5465/amj.2007.28166119
- Harrison, J. S., Banks, G. C., Pollack, J. M., O'Boyle, E. H., & Short, J. (2017): Publication Bias in Strategic Management Research. *Journal of Management*, 43(2), 400-425. doi:10.1177/0149206314535438
- Hensel, P. (2017): *Legitymizacja badań organizacji*. Warszawa: PWN.
- Hensel, P. (2018a): Institutionalized Publishing Practices as a Barrier to Participation in the Global Management Discourse. *International Journal of Contemporary Management*, 17(4). <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.18.041.10027>
- Hensel, P. (2018b): Supporting replication research in management journals: Qualitative analysis of editorials published between 1970 and 2015 *European Management Journal*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.004>
- Hojat, M., Gonnella, J. S. & Caelleigh, A. S. (2003): Impartial Judgment by the "Gatekeepers" of Science: Fallibility and Accountability in the Peer Review Process. *Advances in Health Sciences Education*, 8(1), 75-96. <https://doi.org/10.1023/A:1022670432373>
- Johanson, L. M. (2007): Sitting in Your Reader's Chair: Attending to Your Academic Sensemakers. *Journal of Management Inquiry*, 16(3), 290-294. doi:10.1177/1056492607307167
- Kerr, N. L. (1998): HARKing: Hypothesizing After the Results are Known. *Personality & Social Psychology Review*, 2(3). [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0203\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0203_4)
- Ketchen Jr, D. J., & Ireland, R. D. (2010): From the Editors: Upon Further Review: A Survey of the Academy of Management Journal's Editorial Board. *Academy of Management Journal*, 53(2), 208-217. doi:10.5465/amj.2010.49387412
- March, J. G. (2005): Parochialism in the Evolution of a Research Community: The Case of Organization Studies. *Management & Organization Review*, 1(1), 5-22. doi:10.1111/j.1740-8784.2004.00002.x
- Miller, D. (2007): Paradigm prison, or in praise of atheoretic research. *Strategic Organization*, 5(2), 177-184. doi:10.1177/1476127007077558
- Miller, D., Greenwood, R. & Hinings, B. (1997): Creative Chaos versus Munificent Momentum: The Schism between Normative and Academic Views of Organizational Change. *Journal of Management Inquiry*, 6(1), 71-78. doi:10.1177/105649269761014
- Morrow, P. C. (1983): Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. doi:10.5465/amr.1983.4284606
- Neuliep, J. W. & Crandall, R. (1991): Editorial bias against replication research. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(4), 85-90.
- Neuliep, J. W., & Crandall, R. (1993): Reviewer bias against replication research. *Journal of Social Behavior and Personality*,

8(6), 21-29.

- Pfeffer, J. (2014): The Management Theory Morass: Some Modest Proposals. In *New Directions in Management and Organization Theory*. Szerk. J. A. Miles. Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 457-468.
- Pfeffer, J., Leong, A., & Strehl, K. (1977). Paradigm Development and Particularism: Journal Publication in Three Scientific Disciplines. *Social Forces*, 55(4), 938-951. <https://doi.org/10.1093/sf/55.4.938>
- Publons. (2018): *2018 global state of peer review*. Letöltve innen: <https://publons.com/community/gspr#closeDLGSPR>
- Rosenzweig, P. (2007): *The Halo Effect... and The Eight Other Business Delusions That Deceive Managers*. New York: Free Press.
- Schroter, S., Black, N., Evans, S., Godlee, F., Osorio, L. & Smith, R. (2008): What errors do peer reviewers detect, and does training improve their ability to detect them? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 101(10), 507-514. doi:10.1258/jrsm.2008.080062
- Schwab, D. P. (1980): Construct validity in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 2(1), 3-43.
- Spicer, A. (2018): *Business Bullshit*. London and New York, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315692494>
- Starbuck, W. H. (2006): *The Production of Knowledge. The Challenges of Social Science Research*. Oxford, Oxford University Press.
- Starbuck, W. H. (2016): 60th Anniversary Essay: How Journals Could Improve Research Practices in Social Science. *Administrative Science Quarterly*, 61(2), 165-183. doi:10.1177/0001839216629644
- Suchman, M. C. (1995): Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Suddaby, R., Bitektine, A. & Haack, P. (2017): Legitimacy. *Academy of Management Annals*, 11(1), 451-478. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0101>
- Watson, T. J. (1994): Management 'flavours of the month': their role in managers' lives. *International Journal of Human Resource Management*, 5(4), 893-909. <https://doi.org/10.1080/09585199400000071>
- Weick, K. E. (2016): 60th Anniversary Essay: Constrained Comprehending: The Experience of Organizational Inquiry. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 333-346. [doi:10.1177/0001839216633453](https://doi.org/10.1177/0001839216633453)

© Apertúra, 2019. tavasz | [www.apertura.hu](http://www.apertura.hu)

webcím: <https://www.apertura.hu/2019/tavasz/hensel-glinka-a-legitimacio-nyomaban/>

---

<https://doi.org/10.31176/apertura.2019.14.3.8>

Apertura.hu

Image not found or type unknown