

MOLNÁR ÁGNES SZERKESZTŐ

SZERVEZETI ANTROPOLÓGIA

ELMÉLETEK ÉS MÓDSZEREK A FORMÁLIS SZERVEZETEK KUTATÁSÁBAN

A szociokulturális antropológia művelése erősen megváltozott az 1960-as évektől kezdve. A világszerte érvényesülő modernizáció kiterjesztette az állami és egyéb intézményrendszereket mind nyugati, mind egyéb változataiban, gyökeresen átalakítva a hagyományosként felfogható életformákat, legyen szó akár arról, hogy a családi-rokoni körben felnevelődés kiegészült az iskolai neveléssel, akár arról, hogy a megélhetési formák átalakultak a világpiac érvényesülésének következtében, éljen bárhol ember a világon. Ez szükségessé tette a kutatások kiterjesztését az új jelenségekre és az azokat létrehozó, kikényszerítő szervezetekre is, hiszen már nem lehetett eltekinteni tőlük a távoli társadalmak és kultúrák leírásakor sem. A kutatási érdeklődés változásához hozzájárult az is, hogy a mondott időszakban az egyetemek ontották az antropológusokat, különösen az angolszász világban, és az állást keresők egyre kevésbé találtak munkahelyeket az egyetemi-kutatóintézeti szférában, így a gyakorlati élethez közeledve az alkalmazott antropológia művelői lettek, amelynek különböző ágai egyre szaporították a jelzős antropológiák sorát. Így bontakozott ki az üzleti antropológia, az ipari antropológia mellett a szervezeti antropológia is (és a sor folytatható).

A változásokból fakadó időszerűséget ismerték fel a Miskolci Egyetem Kotics József vezette Kulturális és Vizuális Antropológia Tanszékének oktatói, amikor 2018-ban úgy döntöttek, hogy beiktatják a képzésbe a szervezeti antropológia tárgyat. Így kapott megbízást Molnár Ágnes az ehhez szükséges tájékozódás elvégzésére, amelynek eredményei olvashatóak az ismertetett kötetben. Írásainak megtárgyalására szervezett munkaülést az MTA Néprajzi Bizottsága mellett létesített Kulturális Antropológiai Munkabizottság 2022. március 22-én, amelyen Molnár Ágnes röviden összefoglalta tanulmányait. Előadásához a szervezet-tudomány és szervezetfejlesztés erre felkért művelői fűztek kommentárt, és néhány, szervezetantropológiainak mondható vizsgálat kezdeti lépéseit megtevéők ismertették, hogy eddig mire jutottak. Az ő közleményé formált előadásaik is olvashatók a kötetben.

Molnár Ágnes első tanulmánya tudománytörténeti áttekintés a szervezetantropológia kezdeteitől a mai érdeklődési irányokig. A kezdetek, mondjuk inkább előzmények felderítése nem egyszerű, mert inkább arról beszélhetünk, hogy más

tudományok keretében kezdeményezett vizsgálatokba vontak be antropológusokat, azt remélve, hogy kutatási technikáikkal, az 1920-as évekre már kimerült terepmunka-módszerekkel, főként a résztvevő megfigyelés alkalmazásával gazdagíthatják a kutatási eredményeket.

Molnár Ágnes két ilyen előzetes eseménysorról ír. Az egyik a híres Hawthorne-projektben, az Elton Mayo pszichológus és szociológus által vezetett kutatásban való részvétel volt, amelyet a Western Electric Company üzemében, az Illinoisban található Ciceróban 1927 és 1932 között végeztek, és főként arra a kérdésre kerestek választ, hogy hogyan volna növelhető a termelékenység.

A második a Max Gluckman tanítványi köre által végzett vizsgálatok sorát jelöli Angliában. A Johannesburgban született Max Gluckman a II. világháborút megelőzően a Lusaka közelében létesített Rhodes-Livingstone Institute igazgatója volt, 1949-ben nevezték ki az újonnan létesített szociálandropológia tanszék professzorává Manchesterben. Afrikai kutatásai során dolgozta ki a szituációelemzés módszerét, amelyet sikerrel alkalmaztak tanítványai, közöttük nők is ipari munkahelyek vizsgálatai során is az 1950-es években, kapcsolatban állva a Manchester Business Schoollal is. Tanulmányozták különböző etnikumúak és különböző neműek együttműködésének sajátosságait, konfliktusait, így megismerhetővé váltak a résztvevők motivációi, no meg az is, hogy milyen fontos a társadalmi egyensúly megteremtése.

Néhány évtizedes szünet után, ami a szociokulturális antropológiában általánosságban is az útkeresés évtizedeinek volt mondható, az 1980-as évek elején éledt újjá a szervezetek vizsgálata antropológiai megközelítéssel. Már nem a kutatási módszertan kapott hangsúlyt, hanem a kultúra fogalmának bevonása az elemzésbe. Kutatási témává vált magának a szervezetnek a kultúrája, az, hogy erre milyen hatással van a szervezetekbe bekapcsolódók hozott kultúrája, milyen az érintkezés nyelve, hogyan fejez ki hatalmi viszonyokat, milyen beidegződések érvényesülnek az alkalmazkodásban, akár a külső várakozásokat tekintve, akár az egymás mellett vagy egymással összhangban tevékenykedés során, hogyan különböznek a világ különböző térségeiben a vállalati kultúrák, amely kérdésre különösen a japán vállalatvezetés és érintkezési mód irányította rá a figyelmet. Kutatások sokaságáról informál a tanulmány ez a része, nem feledkezve meg arról sem, hogy Letenyi László hogyan hasznosította a networkanalízist magyarországi kutatásaiban. Különösen figyelmet érdemelnek a szerző észrevételei az antropológiai tudás hasznosításának etikai problémáit illetően mind gazdasági, mind politikai szervezetek esetében.

Már ez az igen informatív áttekintés is érinti az antropológiai-etnográfiai módszerek alkalmazásának buktatóit. Még hangsúlyosabban foglalkozik ezekkel a második tanulmányban Molnár Ágnes, amelynek alcíme: *A megközelítés, a terepmunkamódszerek és a nyilvánosságra hozatal problémái*. Ebben az írásban a szerző nemcsak ismertet, hanem megosztja töprengéseit is az olvasóval.

Egyebek között az etnográfia mint adatgyűjtési módszer és az etnográfia mint kutatási eredmény közötti különbségtétel jelentőségéről, az állapotleírásra kidolgozott etnográfiai módszer alkalmazhatóságának lehetőségéről gyorsan változó szervezetekben, a holisztikus megközelítés nehézségéről, az időben korlátozott kutatás esélyeiről, végül ismét az etikai problémákról. Hiszen sok esetben a kutatás előfeltétele az adott szervezet vezetőitől engedély beszerzése a kutatásra, ami korlátozásokat is magába foglalhat – ideértve a közzététel lehetőségét. És nem csupán a szervezetek vezetőire kell gondolnunk, mert az azokban tevékenykedők is érzékenyek arra, ahogyan egy kutatás eredményében megjelenítődnék – és véleményüknek hangot is adhatnak.

A Molnár Ágnes írásait kommentáló Gelei András szervezetkutató, szervezetfejlesztési szakember magvas tanulmányban részletezi, hogy az antropológusok kutatásaiban felmerült módszertani hozadékok jórészt beépültek a szervezetkutatók szemléletébe is, áttekintést adva a szervezetkutatások irányultságának fordulatairól. Mind ő, mind a másik szervezetkutató hozzászóló, Prihoda Gábor hangsúlyozza a tudományközi együttműködés fontosságát. Prihoda Gábor kommentárja második felében a szervezetfejlesztés gyakorlati kérdéseit tekinti át. Ennek során ismerteti Michael Henderson nyilvánzó példáját arról, hogy a cél eléréséhez milyen szükség van a nyilvánzó tollazatára, ami a kultúra, tehát ismernünk kell. Ezen a ponton érdemes felidézni Edward T. Hall meglátását, hogy a kultúra a rejtett dimenzió, és máris világos a szociokulturális szakember tennivalója.

A könyvet két, mint említettem, még folyamatban lévő kutatást ismertető tanulmány zárja. Nagy Emőke szimbólumok és szokások vizsgálatára buzdít, amelyek a szervezet megjelenítésének a szervezettel való azonosulásnak alkalmai. Vangel Márk egy ipari üzem viselkedési mintáiról kapott beszámolókat mutat be, amelyeket részt vevő megfigyelőként nem volt módja megtapasztalni, illusztrálva a szervezetszociológiai kutatás nehézségeit.

A kötetről összegezve elmondható, hogy fölöttébb gondolatébresztő írásokkal gyarapítja az olvasó ismereteit, aki megállapíthatja azt is, hogy milyen fontos az átjárás a társadalomtudományok közötti határokon, ha a gyakorlat során felmerülő problémák megismerése a kutatás tárgya.

Molnár Ágnes szerkesztő: Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában. Budapest: L'Harmattan Kiadó, 2022, 162 o.

Sárkány Mihály

szociálintropológus
HUN-REN Bölcsészettudományi Kutatóközpont
Néprajztudományi Intézet