

Kárpát-haza SZEMLE

A KÁRPÁT-MEDENCEI MAGYARSÁGKUTATÁS INTERDISZCIPLINÁRIS SZAKMAI FOLYÓIRATA

2023/ 2. szám

BALIZS DÁNIEL

Etnicitás és szuburbanizáció – Helyi közösségi stratégiák
többnemzetiségű közegben

EGYED ILDIKÓ – ZSIBÓK ZSUZSANNA

Gazdaságszerkezet és munkatermelékenység két Kárpát-medencei
regionális központban: az alapozó gazdaság feltárása

BORBÁNDI ERIK

A katolikus vallás székelyföldi jelenlétének történeti háttere

CSIPAK ALISZ – RITTER KRISZTIÁN

A csókai települési értéktár vizsgálata a fejlesztési lehetőségek
szemszögéből

Kiadja a Nemzetstratégiai Kutatóintézet

KÁRPÁT-HAZA SZEMLE

A KÁRPÁT-MEDENCEI MAGYARSÁGKUTATÁS
INTERDISZCIPLINÁRIS SZAKMAI FOLYÓIRATA

2023/ 2. szám

KÁRPÁT-HAZA SZEMLE

A KÁRPÁT-MEDENCEI MAGYARSÁGKUTATÁS
INTERDISZCIPLINÁRIS SZAKMAI FOLYÓIRATA

2023/ 2. szám

KÁRPÁT-HAZA SZEMLE 2023/ 2. szám

A Kárpát-medencei magyarságkutatás interdiszciplináris szakmai folyóirata

KIADJA A NEMZETSTRATÉGIAI KUTATÓINTÉZET

1054 Budapest, Nagysándor József utca 8.

Felelős kiadó: Szász Jenő

Szerkesztőbizottság

Bali János, Bakk Miklós, Benedek József, Csata Zsombor, Farkas György,
Hajdú Zoltán, Kovály Katalin, Lampl Zsuzsanna, Magyar Zoltán, Nagy
Benedek, Nagy Imre, Péntek János, Péti Márton, Pozsony Ferenc, Rácz
Szilárd, Schwarcz Gyöngyi, Szilágyi Ferenc, Szoták Szilvia, Tóth Géza,
Török Ibolya, Tózsér Anett

Szerkesztő

Ress Boglárka

A szerkesztő munkatársa

Borbándi Erik

Tördelőszerkesztő

Nádas Zsófia

Nemzetstratégiai Kutatóintézet © 2023, Budapest

Minden jog fenntartva

A kötetben szereplő írások tartalma nem feltétlenül tükrözi
a kiadó álláspontját.

ISSN 2732-1789

TARTALOM

TANULMÁNYOK 6

Balizs Dániel 6

Etnicitás és szuburbanizáció – Helyi közösségi stratégiák
többnemzetiségű közegben

Egyed Ildikó – Zsibók Zsuzsanna 22

Gazdaságszerkezet és munkatermelékenység két Kárpát-medencei
regionális központban: az alapozó gazdaság feltárása

Borbándi Erik 33

A katolikus vallás székelyföldi jelenlétének történeti háttere

Csipak Alisz – Ritter Krisztián 62

A csókai települési értéktár vizsgálata a fejlesztési lehetőségek
szemszögéből

RECENZIO 73

Schwarcz Gyöngyi 73

Határterületek és határátlépések: a szervezeti antropológia jelene
– Recenzió Molnár Ágnes (szerk.) *Szervezeti antropológia. Elméletek
és módszerek a formális szervezetek kutatásában* című művéhez

ABSZTRAKTOK 79

Schwarcz Gyöngyi

Nemzetstratégiai Kutatóintézet

Határterületek és határátlépések: a szervezeti antropológia jelene – Recenzió Molnár Ágnes (szerk.)

Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában című művéhez

Kárpát-haza Szemle, 2023 (2), pp. 73–78., 82.

DOI-azonosító: 10.64605/KHSZ.2023.2.05

Határterületek és határátlépések: a szervezeti antropológia jelene – Recenzió Molnár Ágnes (szerk.) *Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában* című művéhez

A szociokulturális antropológia részdiszciplínájaként azonosított tudományág, a szervezeti antropológia elméleti hátterét, gyakorlati kihívásait és szakmaközi kapcsolatait veszi számba a vékonyka, ám jelentőségében méreténél jóval fontosabb kötet. A könyv három elméleti tanulmánnyal indít, amit három eset-tanulmány követ. A tanulmánykötet egyik központi kérdése, hogy milyen módszertani nehézségei vannak a formális szervezetek antropológiai kutatásának, milyen metodológiai kihívásokkal kell szembenéznie a szervezeti antropológiának. A recenzió arra a kérdésre próbál válasz találni, hogy hol húzódnak a határok a szervezeti antropológia mint akadémia tudományág, mint alkalmazott kutatás és mint szervezetfejlesztési eszközrendszer között, továbbá hogy milyen határterületek, határátlépések azonosíthatók. Ezek azok a kérdések, (határ)helyzetek, amelyekről érdemes és kell beszélni a szervezeti antropológia kapcsán, mert abban egyet lehet érteni a kötet szerkesztőjével, hogy az antropológia jövője a körülöttünk lévő egyre komplexebb társadalom megértésében rejlik, amelyben egyre több formalizált szervezet működik majd. Ehhez pedig eszközök, elméletek, módszerek kellene.

Borderlands and border crossings: the present of organisational anthropology – Book review of Ágnes Molnár (ed.) *Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában*.

Identified as a sub-discipline of sociocultural anthropology, organisational anthropology takes stock of the theoretical background, practical challenges and interdisciplinary relations of this tenuous but far more important volume. The book opens with three theoretical studies, followed by three case studies. One of the central questions of this volume is the methodological difficulties of anthropological research on formal organisations and the methodological challenges facing organisational anthropology. The review attempts to answer the question of where the boundaries lie between organisational anthropology as an academic discipline, as applied research and as an organisational development toolkit, and what boundary areas and crossings can be identified. These are the questions and (border-crossing) situations that are worth and must be discussed in the context of organizational anthropology, because one can agree with the editor of the volume that the future of anthropology lies in understanding the increasingly complex society around us, in which more and more formalized organizations will operate. This will require tools, theories and methods.

RECENZÍÓ

SCHWARCZ GYÖNGYI

Határterületek és határátlépések: a szervezeti antropológia jelene
– Recenzió Molnár Ágnes (szerk.) *Szervezeti antropológia. Elméletek és módszerek a formális szervezetek kutatásában* című művéhez

(Budapest: L'Harmattan Kiadó, 2022.)

Bizakodásra adhat okot a magyarországi szervezeti antropológia jelenére és jövőjére nézve az a vékonyka, ám csekély méreténél jóval nagyobb fontosságú kötet, melyet Molnár Ágnes szerkesztett és a szociokulturális antropológia al- vagy részdiszciplínájaként azonosított tudományág elméleti hátterét, gyakorlati kihívásait és szakmaközi kapcsolatait veszi számba.

A könyv három elméleti tanulmánnyal indít, amit három esettanulmány követ. Az elméleti írások közül kettőt a szerkesztő, Molnár Ágnes jegyez, aki a Miskolci Egyetem Kulturális és Vizuális Antropológiai Tanszékének adjunktusa, és a szervezeti antropológiával való kapcsolata egészen újkeletűnek számít. Az elsősorban a vidéki társadalom polgárosodását, a mezőgazdasági családi kisüzemek gazdaságszerkezeti jellemzőit és működési sajátosságait kutató szerző-szerkesztő maga is elismeri a kötet bevezetőjében, hogy tanszéki feladatként kezdett foglalkozni a szervezeti antropológiával. Az már viszont saját felkészültségét, antropológiai iskolázottságát és alaposságát dicséri, hogy a feladatként kapott kurzustematika összeállításából előbb egy szakmai műhelymunka, majd a Magyar Tudományos Akadémia Kulturális Antropológia Munkabizottsága előtt megtartott, oppo-

nált előadás és végül a jelen kötet kerekedett ki.

A könyv egyik központi kérdése, hogy milyen módszertani nehézségei vannak a formális szervezetek antropológiai kutatásának, milyen metodológiai kihívásokkal kell szembenéznie a szervezeti antropológiának. Ezt a kérdést az elméletek és paradigmák kontextusába ágyazva tárgyalja Molnár Ágnes két tanulmánya. Az első tanulmány egy tudománytörténeti összefoglaló, amely az elnevezések, a rész- és határterületek kavalkádjából kikeveredve arra igyekszik rámutatni, hogy a komplex társadalmak formális szervezeteinek kutatása valójában nem is annyira nóvum a szociokulturális antropológia történetében. A tudományszakok önállósodása idején „az akadémiai élet hierarchikus és autoriter jellege” (18. o.) és a finanszírozás módja inkább a diszciplináris határok fenntartását támogatta a tudományágak együttműködése helyett. A politikai elkötelezettség már-már megszállott kerülménye, amely külső nyomásból idővel öncenzúrává vált, szintén hátráltatta a saját vagy első világbeli társadalmak és így a formális szervezetek kutatásának elterjedését az antropológián belül. Ezek az okok és egyéb külső tényezők kellettek ahhoz, hogy az antropológia igazi akadémiai tudománnyá vált, felhagyva mindenemű alkalmazott kutatásra irányuló törekvéssel.

A tanulmány részletesen bemutatja az antropológia szervezeti kutatásainak és a nem antropológiai jellegű szervezetkutatásoknak a találkozási pontjait a 20. század folyamán, úgy, hogy közben végigvezeti az olvasót mindazokon a szemléletbeli változásokon és perspektívaváltásokon, amelyek az antropológia és ezen belül a szervezeti antropológia elmúlt bő száz évét formálták. Megismerhetjük a szervezetkutatások ma már klasszikusnak számító, paradigmaformáló vizsgálatait: a Hawthorne-projektet és a Manchesteri Iskola kutatási vállalkozását. Érthető és olvasmányos módon megtudhatjuk, hogyan és miért számolt le az antropológia a funkcionalista perspektívával, hogyan hatott a kultúra fogalma megtermékenyítően a megfeneklett szervezeti kutatások újjáéledésére, és milyen részt vállalt ebben az antropológia, majd hogyan sokszorozta meg a globalizáció jelensége a szervezeti kutatásokat számos diszciplínán belül, s végül hogyan vált az akadémiai tudományok mellett alkalmazott kutatási irányvá és a szervezettudományok legfőbb vizsgálati módszerévé is a szervezeti antropológia.

Társtudományai és a szervezettudomány számára is az antropológiával való kapcsolat legfontosabb hozadékanak, módszertanának átvétele, vagyis az etnográfia, a terepmunka-technika elterjedése számít. Mindezeket a módszertani kérdéseket a második elméleti tanulmányában fejti ki részletesen Molnár Ágnes. Az etnográfia mint módszer számos tudományterületen való térnyerését Hirsch és Gellner 2001-es műve alapján¹ a szerző is annak a történeti folyamatnak a részeként értelmezi, melynek során a humántudományok fokozatosan eltávolodtak a pozitivizmustól, illetve attól a feltételezéstől, hogy a társadalom a természettudományok modelljeivel leírható és fogalmaival igazolható. Ezért vált egyre elfogadottabbá a társadalomtudományi diszciplínákban a személyes jelenlétén keresztül történő ismeretszerzés (55. o.), vagyis, ez magyarázza az etnográfia jelentős térnyerését a rokontudományokban. Ennek a folyamatnak az elméleti és episztemológiai vonatkozásait is számba veszi a szerző, majd bemutatja azokat a „mellékhatásokat” (37. o.), amelyek a módszer átvételével

begyűrűztek a szervezetkutatásokba (statikus látásmód, állóképszerű ábrázolás, a szervezet faluként vagy szuperszemélyiségként való ábrázolása, holizmus lehetetlensége). Idővel aztán a jelenkori társadalmi folyamatokra és a szervezetek sajátosságaira is alkalmazható új technikák, látásmódok is kifejlődtek (változás kezelésének technikái, modelljei, céltevékenység, módszertani holizmus). Az új terepmunka-technikák új bemutatási módokat is magukkal hoztak, ezekről, valamint az eredmények közreadásának nehezen eldönthető kérdéseiről is képet kapunk. Olyan dilemmákról van szó, hogy ki ír, vagyis a kutató milyen alapállásból, szerepből és identitással nyilatkozik meg. Az sem egyszerű kérdés, hogy kinek is ír a kutató: a szervezetnek, amelyik megbízta a kutatással/ amelyikben dolgozott, esetleg az akadémiai közegnek vagy a széles nyilvánosság számára? Ennek a kérdésnek az eldöntése a szövegszervezési sajátosságokon túl komoly etikai dilemmákkal is járhat a kutatási eredmények közreadásával kapcsolatosan.

Molnár Ágnes két írására reflektál Gelei András tanulmánya, amely eredetileg is hozzászólásként hangzott el. Gelei, aki amellet, hogy a szervezettudomány egyik legjelentősebb hazai intézményének képviselője a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézet Szervezeti Magatartás és Emberierőforrás-fejlesztés Tanszékének docenseként, maga is gyakorló szervezetfejlesztő. A szervezettudomány elméleti és gyakorlati perspektívájából nézve fűz megjegyzéseket és tesz kiegészítéseket a két íráshoz. Felvázolja azokat a legfontosabb kérdéseket, amelyeket a szervezettudomány sajátjának tekint, és amelyek így megkülönböztethetővé teszik más alkalmazott vagy akadémiai tudományoktól, ugyanakkor aláhúzzák és igazolják tudomány mivoltát. Meglátása szerint a szervezettudomány történetében nincs fejlődéstörténet, hanem párhuzamosan futó, együtt élő elméleti irányok léteznek. Ez alapján teszi fel azt a kérdést, és válaszolja meg írásában, hogy milyen mélyebb okai voltak a szervezettudomány szociokulturális antropológia felé fordulásának. Elsőként azt az interpretatív fordulatot említi, amely a mainstream funkcionalista alapállással való szakítás igényével alternatív értelmezési horizontokat keresett és talált a szervezetek tudományos megközelítésében. Gelei talán jogtalanul

¹ Hirsch, Eric és Gellner, David N. (2001). Introduction: Ethnography of Organizations and Organizations of Ethnography. In uők (szerk.), *Inside Organizations*. Oxford: Berg.

veti Molnár Ágnes szemére, hogy ezt a paradigmátikus váltást nem említi, nem hangsúlyozza ki tudománytörténeti összefoglalójában és ezzel mintegy azt a hatást kelti, hogy az antropológia felé fordulás pusztán metodológiai és nem pedig szemléletbeli fordulat lett volna a szervezettudomány részéről. Molnár ugyanakkor a szociokulturális antropológia nézőpontjából beszéli el a két tudomány kapcsolódási pontjait, így talán joggal fókuszál annak a paradigmátikus fordulataira, amelyek lehetővé és kívánatossá tették a két tudományszak közeledését. Ettől Gelei kiegészítései még érvényesek és szükségesek, hiszen ő a szervezettudomány elméleti irányultságainak alakulásával ismerteti meg az olvasókat. Így beszámol a '80-as évek interpretatív fordulatát követő kritikai fordulatról is, amely olyan feladatokat tűzött ki a szervezettudomány számára, mint az emancipálás, a reform vagy a forradalmi változások elérése. Ehhez pedig az antropológiai megközelítés és kutatómódszertan elsőrangú eszközkészlet tudott biztosítani. Gelei a szervezettudomány és a szervezeti antropológia közötti legfőbb hasonlóságot abban látja, ahogy kutatásuk tárgyához viszonyulnak, valamint saját kutatói szubjektivitásukhoz való reflexív viszonyukban. A szervezeti antropológiai kutatások gyakorlati hasznáról szólva már inkább a szervezetfejlesztő szólal meg, amikor eleddig elhanyagolt témákat, továbbá szervezetfejlesztői magatartások és készségek, szemléletmódok átvételét javasolja a szervezeti antropológusoknak. A szervezeti antropológia szervezettudományt megtermékenyítő hatásai közül azt emeli ki, hogy képes mély tudások, implicit információk, valódi gyakorlatok feltárására, illetve elnyomó mechanizmusok leleplezésére, és ezekre az apolitikus, történelmietlen, kontextusából kiragadott és folyamatokat figyelmen kívül hagyó szervezetkutatásoknak nagy szüksége van (87. o.).

Az elméleti írásokat követő első esettanulmányban Prihoda Gábor, aki professzionális szervezetfejlesztő és emellett antropológus doktori hallgató, a szervezetfejlesztés és az alkalmazott antropológia kapcsolatának mibenlétéről, elméleti és gyakorlati problémáiról értekezik saját szervezetfejlesztői praxisából hozva empirikus példákat. Elsőként a tudásmenedzsment és a szervezeti tanulás egy-egy modelljét felhasználva vizsgálja meg a lehetséges kapcsol-

ódásokat. Úgy véli, a szervezetek számára belső működésük és a külső tényezők hatásainak közös értelmezése az a feladat, amelyhez az antropológiai látásmód és eszközkészlet segítséget nyújthat. A szervezetfejlesztés gyakorlati nehézségei közül olyan dolgokat vesz számba saját szakmai tapasztalatából származó példákkal illusztrálva, mint a kutatások időérzékenysége, a fejlesztési folyamat közben megváltoztatott célok, a vezetőség hozzáállása a kutatáshoz és saját munkatársaikhoz, a bizalom kiépítésének nehézségei és buktatói és végül a nyelvhasználatnak, a nyelvi kódoknak a kérdése.

Nagy Emőke etnológiai doktori program abszolutóriumot szerzett hallgatójaként főállásban for-profit és non-profit szervezeteknél dolgozik szervezetfejlesztőként. Írásában Arnold van Gennep átmeneti rítusokra vonatkozó modelljét alkalmazza egy vállalkozás szervezeti életeseményeinek vizsgálatához. Az eseményeket a szervezettel munkaviszonyban lévő alkalmazottként állt módjában behatóan tanulmányozni, a *megfigyelő részvétel* eredményei mellé interjúkat is készített. A különböző szervezeti életeseményeket több szempontból is csoportosítja és azonosítja azokat a változáshelyzeteket, amelyeknél a rítuselemzés elvégezhető. Ennek hasznát a vezetőség szempontjából abban látja, hogy az elmélet segíthet a változásfolyamatok megtervezésében. Részletes vizsgálatnak, elemzésnek a szülési és gyermeknevelési szabadság és távollét átmeneti rítusait veti alá, ezeken keresztül mutatja ki, hogy az antropológiai-néprajzi elméletek hogyan alkalmazhatók a szervezetek kutatásában és fejlesztésében. A teoretikus írásokban többször is szó esik arról, hogy a szervezetek kutatásakor egyik lehetséges, az antropológiai módszertanból eredő megoldás lehet alkalmazottként belépni és tanulmányozni a szervezetet, ezek a helyzetek azonban komoly nehézségeket rejtenek magukban. Alapvetően etikai problémákat vethetnek fel, amelyek viszonyulási kérdéseket is implicálnak és befolyásolhatják a közzétett. Nagy Emőke ezekre a kérdésekre egyáltalán nem tér ki, ezért nehéz eldönteni, hogy a szervezeti életesemények bemutatása és némelyikének átmeneti rítusként való értelmezése azért nélkülözi az antropológiai mélységet, mert etikai okokból nem mondhat többet, vagy, mert szervezetfejlesztőként az elemzés inkább a változások a vezetőség számára megragadható és menedzselhető aspektusait igyekszik feltárni.

Bár Vangel Márk esettanulmánya sem reflektál közvetlenül azokra az elméleti és metodológia problémákra, amelyeket a korábbi tanulmányok említettek, ebben az írásban érződik, ha nincs is explicit kimondva, hogy milyen nehéz dolga van egy nagy hierarchikus szervezetben dolgozó antropológusnak, amikor nem a vezetőség felkérésére és kérdéseire keresi a választ, tehát nem szervezetfejlesztőként van jelen, hanem saját kutatási kíváncsisága indítja egy szervezet kutatására, vagy arra, hogy egy szervezetben kutasson. A szintén doktori hallgató szerző alapkérdései a gépjárműipari dolgozók érdekvédelmi szerveződésének lehetőségeire és hatáira vonatkoznak és mindezt a félperifériás fejlődési pályák elsősorban munkaügyi és munkaszervezésbeli egyenetlenségeivel és termelési viszonyaival helyezi tágabb kontextusba. A gazdasági antropológia elméleti bázisán álló klasszikus üzemi etnográfia érzékletes képet fest a szakszervezeti ügyekről és az üzemi szintű egyezkedésekről, rámutatva ezzel arra, hogy a szakszervezeti kultúra a mai napig nem tudott kikeveredni a posztszocialista modellből, melynek lényegi vonása társadalmi beágyazatlansága. Ez a dolgozók részéről elsősorban a szakszervezet iránti bizalmatlanságban, az ebből fakadó érdektelenségben, információhiányban, állásféltség miatt ellenérzésekben nyilvánul meg, miközben a munkáltatók sem találják helyét, szerepét és lehetséges funkcióját a szervezetnek.

Molnár Ágnes azzal fejezi be metodológiai kérdésekről írott tanulmányát, hogy még több szervezeti antropológiai kutatás kell, mert ez lehet az antropológia jövője, hiszen egyre több és több formális szervezet vesz körül minket. Amire azonban nem kapunk egyértelmű választ a könyvből, és az elméleti írásokat követő esettanulmányok sem segítenek a kérdés egyértelmű eldöntésében, hogy vannak-e különbségek, és ha igen, milyen lényegi eltérések fogalmazhatók meg a szervezettudományok szempontjából kutatási metódusként vagy eljárásként értelmezett szervezeti antropológiai kutatások és az akadémiai diszciplína, a szociokulturális antropológia formális szervezetek kutatásával foglalkozó részterülete között. Máshogy fogalmazva, a szervezeti antropológia tényleg teljesen az alkalmazott tudományok körébe sorolható már, vagy lehet alapkutatásként is művelni?

Erre a kérdésre részben válasz az antropológia „hibridizációja”, amire Prihoda Gábor mutat rá tanulmányában Baba 2012-es írása nyomán.² Ez az a folyamat, amelynek során az antropológia új alkalmazási területein (marketing, reklám, dizájn, szervezetfejlesztés) dolgozó kutatók eredményei hatást gyakorolnak az akadémiai antropológiára is. A tudomány 21. századi formálódása nyomán a tiszta elméletek és az alkalmazott megoldások közötti, korábban éles határvonal elmosódottá válik. „Az antropológusokat egyre gyakrabban foglalkoztatták olyan közérdekű és sürgető társadalmi kérdések, problémák, amelyek a 21. századra kérdéssé tették a (szocio)kulturális antropológia tisztán elméleti szerepét.” (94–95. o.).

Ez a felfogás az antropológia *tisztán* elméleti szerepének megkérdőjelezésére irányítja a figyelmet, ugyanakkor a szervezeti antropológia esetében továbbra sem látható, érezhető a határvonal. Nem ismerem olyan behatóan a szervezeti antropológia szakirodalmát, mint a kötet szerkesztője és elméleti írásainak szerzője, de úgy látom, a formális szervezetek kutatása nem kiállt feltétlenül és minden esetben alkalmazott tudományi besorolás után. Ahogy Molnár Ágnes is megjegyzi, az antropológia tudománytörténetének igen korai szakaszától megtalálhatók a formális szervezetekre irányuló vizsgálatok, még ha nem is olyan nagy számban és nem a főáram részeként. Magyarországi kutatóként elég csak a mezőgazdaság szocialista átszervezésének hatásait és a mezőgazdasági kistermelés eredményeit, majd a rendszerváltást követő agrárátalakulást vizsgáló óriási szociológiai, szociográfiai és néprajzi-antropológiai szakirodalomra gondolni. Ezek között a munkák között számos esetben megjelent a szocialista termelőszövetkezetek valamilyen aspektusú bemutatása, elemzése. A rendszerváltás utáni agrárátalakulás szövetkezetekre gyakorolt hatását pedig mikroszociológiai, antropológiai látásmóddal bemutató konkrét tanulmányok is születtek (l. pl.: Kovács et al., 1994; Kovács 1998a, 1998b). Igaz, ezek a munkák nem a szervezeti antropológia termékei, de eminens előképeinek mindenképpen tekinthetők. Ezekkel a példákkal pusztán arra szerettem volna

² Baba, Marietta L. (2012). Anthropology and Business: Influence and Interest. *Journal of Business Anthropology*, 1 (1 – Spring), pp. 20–71.

rávilágítani, hogy a tudományos kérdésfelvetések felől jövő, alapkutatásnak minősülő vizsgálatok ugyanúgy középpontjukba helyezhetik a szervezetek megismerését, mint a szervezetfejlesztési célú alkalmazott kutatások.

Meglátásom szerint a szervezeti antropológia esetében nem is annyira különbségekről, mint inkább átmenetekről lehet beszélni. Mindenesetre a kiindulópont, vagyis hogy kitől származik a kutatási kérdésfelvetés, a kutatás iránti igény és milyen diskurzusokhoz kíván csatlakozni a vizsgálat, jó alapot adhat arra, hogy segítsen az átmenet skáláján elhelyezni adott kutatást és eredményét. Amikor a szervezet felől, akkor gyakorlatilag minden esetben alkalmazott kutatásról beszélhetünk, még ha nem is társul hozzá a szervezetfejlesztés attitűdje. Amennyiben azonban egy kutató vagy egy kutatói csoport szeretne választ kapni a kérdéseire, s a válaszokkal a tudományos diskurzusba kívánnak bekapcsolódni, akkor az akadémiai szcénába tartozik a kutatás. Ha égető társadalmi kérdések megválaszolására vállalkoznak, akkor viszont már alkalmazott kutatásról beszélhetünk. Bonyolítja a helyzetet, hogy ha és amennyiben egy kívülről, vagyis kutatótól (kutatócsoporttól) induló kérdésfeltevésen alapul a vizsgálat, de ehhez sikerül megnyerni a szervezet támogatását és együttműködését is, akik az eredményekkel érdekeltté is válnak a kutatásban, már nehezebb a határokat kijelölni. Ezek alapján elmondható, hogy a hibridizáció hibrid, vagyis kevert műfajokat teremtett az eredmények terén. Erre jó példát szolgáltatnak a kötet esettanulmányai. Az első két tanulmány inkább a szervezetfejlesztés nézőpontját érvényesíti a szervezetkutatásban, miközben alapos elméleti körülbástyázást ad mondanivalójának. A harmadik esettanulmány azonban már az akadémiai kutatások világába tartozik, miközben szervezetet vizsgál.

Még egy fontos szempontot érdemes megemlíteni a szervezeti antropológia mint akadémia tudományág, mint alkalmazott kutatás vagy szervezetfejlesztési eszközrendszer határterületeiről, határátlépéseiről szólva. A szervezettudomány számára a szervezeti antropológia egyfajta szemléleti háttér, értelmezési gyakorlat, megközelítési módszer, vagyis, egy kutatási eszközrendszer. A szervezet-

tudomány így a szervezetfejlesztés elméleti háttérének kimunkálását végzi, elméleti modelleket alkot, téziseket fogalmaz meg, foglalkozik a terület ontológiai, episztemológiai, metodológiai és emberi természetére vonatkozó kérdéseivel. Mivel a szervezetfejlesztés leggyakrabban szervezeten belüli nézőpontból indít, belülről felmerülő kérdéseket teoretizál, önkéntelenül top-down szemlélettel működik. Erre Prihoda Gábor is felhívja a figyelmet tanulmányában a magyarországi szervezetfejlesztési gyakorlathoz szólva (Ezekben az esetekben általában a vezetőség szeretné a hatékonyabb és eredményesebb működés szervezeti célját elérni a megismerés, megértés, beavatkozás által.)³ A klasszikus antropológia nézőpont minden esetben alapvetően grassroots, vagyis alulról felfelé irányuló szemléletű. A szociokulturális antropológiának tudománytörténeti hagyománya és öröksége is egyben ez az alulról felfelé tekintés, ami magában foglalja az „alul lévők”, az elnyomottak, a kisebbségben lévők megszólaltatását. Ez a szervezetek által megrendelt top-down típusú vizsgálatokkal nehezen összeegyeztethető, nem véletlen a számtalan etikai kérdés és probléma, ami a szervezeti antropológia és általában az alkalmazott antropológiai vizsgálatok megvalósítását övezi (l. ehhez MOLNÁR, 2022, 30. o.). Még alkalmazott kutatásként is ki lehet állni fontos társadalmi kérdések mellett, ám a hatalom felől jövő megrendelések a hatalommal nem rendelkezők életére, munkájára hatással lévő döntések előkészítése érdekében valóban komoly határátlépésnek minősíthető az antropológia számára. Mindazonáltal ezek azok a kérdések, (határ)helyzetek, amelyekről érdemes és kell beszélni, mert abban egyet lehet érteni Molnár Ágnessel, hogy az antropológia jövője a körülöttünk lévő egyre komplexebb társadalom megértésében rejlik, amelyben egyre több formalizált szervezet működik majd. Ehhez pedig eszközök, elméletek, módszerek kellenek. Ez a könyv ehhez tesz le egy „kezdőtőkét” az asztalra.

³ Természetesen a szervezettudomány mint önálló diszciplína önmagában is képes kutatási kérdéseket feltenni, és ezeket szervezeteken vizsgálni, tehát „alapkutatási” kérdésfelvetése, megközelítése is lehet a szervezeti kutatásoknak.

Irodalom

Kovács Katalin, Bihari Zsuzsanna és Váradi Monika Mária (1994). Restructuring Hungarian Agriculture: the Case of 'Golden Age'. In A. Jansen és D. Symes (szerk.), *Agricultural Restructuring and Rural Change in Europe* (pp. 136–153). Wageningen: Agricultural University.

Kovács Katalin (1998a). Elfújja a szél? Esettanulmány a Homokvár szövetkezetéről. *Replika*, 1998 (33–34), pp. 137–149.

Kovács Katalin (1998b). Strengths, Controversies and a Show-case of Failure in Hungarian Agricultural Restructuring: the Case of the Hollóföldje Co-operative. *Replika*, 1998 (Special Issue), pp. 173–191.