

OBORNI Katalin

AZ INTERPERSZONÁLIS KAPCSOLATOK SZEREPE AZ ETNOGRÁFIAI SZERVEZETI KUTATÁSOKBAN

– EGY RÉSZTVEVŐI SZERVEZETI KUTATÁS TAPASZTALATAI

A cikk arról ad áttekintést, hogy egy etnográfiai szervezeti kutatásban milyen módszertani megfontolások és helyzetek alakítják egy kutatás kivitelezését a XXI. századi nagyvállalatok szervezeti kultúrájának keretei között. A posztmodern etnográfia hatására a szervezeti kutatások során is megjelenik az a hozzáállás a módszertanban, hogy a kutató – túllépve a klasszikus módszertani kereteken – nem pusztán külső megfigyelőként van jelen, aki aztán objektív leírást adna az általa megfigyelt jelenségekről. Ehelyett mindinkább előtérbe kerül a kutató pozíciójának és különböző identitásainak tematizálása, a kutatásban részt vevő személyek bevonása a kutatás kivitelezésébe. A kutatási folyamat alakulásában meghatározó tényező lett a kutató és a megfigyelt személyek között létrejövő kapcsolatok alakulása is. Mindezek a módszertani változások arra ösztönzik a kutatót, hogy reflexív és az adott szituációban koherens tudás kialakítására törekedjen, melynek részeként elemzés tárgya lehet, hogy milyen interperszonális folyamatok alakítják az adatgyűjtés folyamatát és a kutatási eredmények értelmezését is. A szerző egy nemzetközi pénzügyi nagyvállalat magyarországi leányvállalatánál végzett etnográfiai kutatást 2016 folyamán. A cikk bemutatja, hogy a posztmodern etnográfia módszertani megfontolásai hogyan jelentek meg a kutatás kivitelezése során, és azok miként alakították a kutatást a gyakorlatban.

Kulcsszavak: szervezeti etnográfia, résztvevői kutatás, interszubjektív folyamatok, reflexió

A szervezeti kutatásokban jelentős múltja van a közvetlen megfigyelésen és a kutató aktív részvételén alapuló etnográfiai módszerek alkalmazásának (Jarzabkowski et al., 2014; Rouleau et al., 2014), amelyek az 1980-as évektől kezdődően széleskörűen alkalmazott módszertani eszközzé váltak a nagyvállalatok tudásalapú munkafolyamatainak és a vezetés folyamatainak megfigyelésében is (Islam, 2015). Az etnográfiai módszerek megújulását a szervezeti kutatásokban jelentősen ösztönözte az etnográfiai módszerek iránt való érdeklődés megnövekedése. A módszertani megújulás részeként önálló módszertani ágak alakultak ki, mint például az autoetnográfia, többszinterű etnográfia, webnográfia, amelyek a szervezeti etnográfia által is használt módszerek lettek (Islam, 2015).

A népszerűség megnövekedése mellett legalább annyira jelentős a módszertan kritikai újraértelmezése, amelyet az a tudományos hozzáállás vezérelt, hogy egy közösség megfigyelése nem lehetséges a maga természetes, a kutató által érintetlen állapotában. Ezért sem a

kutatás kivitelezésénél, sem az eredmények értelmezésénél nem hagyható figyelmen kívül az interszubjektív folyamatok jelentősége (Angrosino – Rosenberg, 2011; Davids, 2014). Ennek az újraértelmezésnek az eredményeként megkérdőjeleződik az eddig alkalmazott módszerek használhatósága a mai szervezeti kultúra megfigyelésére, illetve az is, hogy a kutató tud-e a külső megfigyelő pozíciójából megfelelően kapcsolódni a megfigyelt munkahelyi szervezethez (Angrosino – Rosenberg, 2011; Rouleau et al., 2014; Gilmore – Kenny, 2015).

A cikkben bemutatott kutatás témája a nagyvállalatoknál dolgozó középvezető nők karrierrel kapcsolatos tapasztalatai és a karrierjüket alakító szervezeti folyamatok. Így az is a vizsgálat tárgya, hogy a szervezet formális és informális elvárásai, normái, értékei hogyan alakítják a középvezető nők karrierfejlődését és terveit. Az individuális és szervezeti perspektívák együttes megragadásához egy nagyvállalatról szóló esettanulmány elkészítése adta a legjobb lehetőséget.

Az adatgyűjtéshez etnográfiai módszereket alkalmaztam. A vizsgált vállalat egy nemzetközi pénzügyi intézet magyarországi leányvállalata, közel 4000 munkavállalóval. Az adatfelvétel 2016 folyamán közel 10 hónapon át zajlott, kisebb megszakításokkal, de a vizsgált vállalattal folyamatosan kapcsolatban voltam ez idő alatt. A cikk a kutatás megvalósulását elemzi, így nem a kutatás eredményei, hanem a módszertan alkalmazásának az elemzése a cikk tárgya. Először áttekintem, hogy egy munkahelyi szervezet etnográfiai vizsgálatánál milyen módszertani kérdések és helyzetek alakítják a kutatás kivitelezését a gyakorlatban, majd bemutatom, hogy a saját kutatás esetében az interperszonális kapcsolatok hogyan határozták meg a kutatás kivitelezését, ebből is kiemelten az adatgyűjtés során használt módszerek realizálódását, a kutatás kivitelezése során kialakult kapcsolatok milyenségét, valamint azok jelentőségét az adatgyűjtésben.

Elméleti háttér

Az etnográfiai módszerek megújulása a szervezeti kutatásokban

A szervezeti kutatásokban alkalmazott etnográfia elsősorban a munkavállalók mindennapi életét, a munkafolyamatokat és a szervezet működését igyekszik feltárni (Eberle – Maeder, 2011; Jarzabkowski et al., 2014). Az etnográfiai kutatások 20–30 évvel ezelőtt jellemzően úgy zajlottak, hogy a kutatók viszonylag hosszú időt töltöttek el egy szervezetben, ami lehetett akár 1-2 év is, és arra törekedtek, hogy maguk is a közösség tagjaivá váljanak valamilyen munkavállalói pozícióban (Rouleau et al., 2014). Ezeket az etnográfiai kutatásokat – a mai napig – megkülönbözteti a többi kvalitatív módszertől, hogy a kutató mindig belép abba a munkahelyi szervezetbe, közösségbe, amely a kutatás tárgya, ha virtuális, akkor a virtuális térben lévő közösségbe. Az adatgyűjtés így mindig a kutató jelenlétével együtt történik (Eberle – Maeder, 2011).

Adná magát, hogy a nagyvállalatoknál alkalmazott etnográfiai módszerek megújulását elsősorban a technológiai újításoknak tudjuk be. Kétségtelen, hogy a technológia új eszközöket adott a kutatók kezébe is, ami a virtuális etnográfia égisze alatt újfajta módját teremtette meg a munkavégzéssel, kommunikációval kapcsolatos kutatások kivitelezésének, azzal együtt, hogy új kutatási témákat is felvetett. A szervezeti etnográfia megújulását azonban nagyban elősegítette, hogy egy térben és időben folyton változó, a globális vérkeringésbe beágyazott és részben virtuális munkahelyi közösség lett a megfigyelés tárgya, amelyhez a kutatóknak is alkalmazkodniuk kellett (Czarniawska, 2014; Kalou – Sadler – Smith, 2015; Rouleau et al., 2014).

A módszertani eszközök alkalmazásának az újragondolása – a posztmodern és feminista kritikák mentén – egy sokkal rugalmasabb, interaktívabb és reflexívebb kutatói hozzáállást vár el a kutatótól, mint korábban (Angrosino – Rosenberg, 2011; Cunliffe – Karunanayake, 2013; Rouleau et al., 2014). A kutató rugalmas hozzáállását megkívánja maga a szervezeti kultúra is. Egyrészt értelmét veszítette, hogy a kutató folyamatosan jelen legyen egy szervezetben a hatékony adatgyűjtéshez. Másrészt olyan eszközöket kell találnia, amelyekkel egyszerre képes egy komplex, gyorsan változó, területileg is fragmentált, részben virtuálisan működő közösségben az egymás mellett létező és akár egymásnak ellentmondó közös és egyéni narratívákat bemutatni (Czarniawska, 2008; McDonald – Simpson, 2014; Rouleau et al., 2014).

A kutatás során kialakult interszubjektív folyamatok jelentősége

Az etnográfiai módszerek használata számos módon alakítja a kutató és a kutatásban részt vevő szereplők kapcsolatát. Még mielőtt megnéznénk, hogy ez hogyan lehetséges, érdemes tisztázni, hogy a szervezeti etnográfia – a feminista háttérrel rendelkezők különösen élen járnak ebben – a kutatás megvalósítását alapvetően interszubjektív folyamatok eredményeként látja megvalósíthatónak. Ennek mentén egyébként egyre több módszertani törekvés van a kutatásban részt vevő személyek kutatásba való bevonására (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Islam, 2015). Egy ilyen kollaboratív folyamatban tehát a kutató és a kutatásban részt vevő személyek folyamatosan és kölcsönösen konstruálják egymáshoz való viszonyaikat (Cunliffe, 2003; Gill, 2011) és identitásukat (Cunliffe – Karunanayake, 2013). A kutató ebben a felállásban már nem független kívülálló, hanem a saját kutatásához több szálon is aktívan kapcsolódó megfigyelő. Ugyanígy a kutatásban résztvevők sem pusztán adatközlők vagy informátorok, hanem olyan szereplők, akik adott esetben aktívan alakítják a kutatás megvalósítását, folyamatát (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Davids, 2014; Islam, 2015).

Nagy szerepük van a feminista háttérű etnográfiai kutatásoknak a kutató és a kutatásban részt vevő szereplők közötti kapcsolat áttematizálásában, amelynek központi eleme, hogy a kutató és a megfigyelt szereplők közötti hatalmi alapú viszonyokat is újragondolták (Davids, 2014; Hansen – Trank, 2016; Manning, 2016). Alapvetően megkérdőjelezi például, hogy a kutató és a kutatásban részt vevő szereplők között egy bináris kapcsolat létezne a szubjektum-objektum viszonyra épülve (Limerick – O’Leary, 2006; Bourne, 2007). Kifejezetten pártolják például, hogy a kutató és a kutatásban részt vevő személyek között minél egyenlőbb és empatikusabb viszony alakuljon ki a kutatás során.

Ha ez nem valósulhat meg, akkor a kutató legalább törekedjen a kutatásban résztvevők számára egy biztonságos helyzet létrehozására, ami – az etikai és aktivista vonatkozások jelentőségének hangsúlyozása mellett – kifejezetten hozzájárul az adatok gazdagodásához, inkább minőségi, mint mennyiségi értelemben, azáltal hogy a kutatás alanyainak nagyobb lehetőséget biztosít a kutatási témához való hozzászólásban és identitásuk biztonságos reprezentálásához (Davids, 2014; Manning, 2016). Azt is nagyrészt a feminista kutatók ösztönözték, hogy a kutatók reflektáljanak arra a hatásra, amit a megfigyelt közösségben potenciálisan okoznak azzal, hogy belépnek oda (Gilmore – Kenny, 2015).

Számos módon határozhatja meg tehát egy etnográfiai kutatás kivitelezését a kutató és a résztvevők közötti kapcsolatok milyensége és annak intenzitása, a megfigyelendő szervezetbe való belépéstől kezdve az adatgyűjtés módjáig. Egy közvetlenebb kapcsolat kialakulása például segítheti egy interjú során egy érzékeny téma felvetését vagy a kutatásban részt vevő személyek erősebb bevonását a kutatás kivitelezésével kapcsolatos döntéshozatalba (Cunliffe – Karunanayake, 2013). A kollaboratív viszony kialakítását szolgálhatja például, ha az interjúalanyok részt vehetnek az interjúkérdések kialakításában, vagy ha a kutató lehetőséget ad arra is, hogy a kutatásban részt vett személyek véleményezzék az eredményeket (Davids, 2014). Ugyanígy a megfigyelésnek integrált része lehet a kutatási folyamat során a folyamatos visszajelzés adása a kutató részéről a résztvevők felé, arról, hogy mi az, amit megfigyelt (Bruni et al., 2014).

A kutatásban részt vevő személyek bevonását a kutatási folyamatok alakításába lehet persze a kutató szabadságának és döntési jogköreinek relatívvá válásaként is értelmezni, de itt inkább arról van szó, hogy a kutatás során hogyan határozza meg a kutatás kialakítását és az adatgyűjtést a kutató és a kutatásban részt vevő személyek kapcsolata. Mindazonáltal a kutató és a kutatásban részt vevő személyek között kialakult kapcsolat kölcsönös egymásra hatásként való értelmezése egyben annak elismerését is jelenti, hogy nem a kutató az egyedüli autentikus személy, aki meghatározza a kutatás menetét (Cunliffe – Karunanayake, 2013). Így az adatgyűjtés sokkal inkább értelmezhető a kutató és a kutatásban részt vevő személyek közötti kollaboratív jellegű interakció eredményének (Angrosino – Rosenberg, 2011).

A reflexív tudás létrehozása

Nemcsak a kutatási módszertant, hanem a kutatási eredmények értelmezését is jelentősen átalakították a tudás létrehozásával kapcsolatos posztmodern kritikák (Angrosino – Rosenberg, 2011; Rouleau et al., 2014).

Szakítva a klasszikus kutatói szereppel, amiben a kutató külső megfigyelőként készített leírást a megfigyelt adatokról, az etnográfiai tudás számos, a kutató személyéhez köthető tényező eredményeként is értelmezhető (Angrosino – Rosenberg, 2011; Gilmore – Kenny, 2015). A vonatkozó szakirodalom egyértelműen amellel érvel, hogy a közvetlen megfigyelésen és részvételen alapuló etnográfiai kutatások eredményei a kutatók és a kutatásban részt vevő személyek közötti kapcsolatok és interszubjektív folyamatok elemzésével válik teljessé (Cunliffe, 2003; Gilmore – Kenny, 2015; Davids, 2014). De ugyanennyire meghatározó lehet a kutatási eredmények értelmezésében a kutató előzetes tudása, előfeltevései (amelyek akár reflektálatlanok is maradhattak a kutatás eredményének értelmezésében), de még a kutató tudományos háttérét biztosító intézet követelményrendszere és szabályai is (Gilmore – Kenny, 2015).

Az objektív tudás létrehozásával kapcsolatos posztmodern kritikák következtében felvetődik az a kérdés is, hogy ha nincs lehetőség egy objektív tudás kialakítására, akkor hogyan lehet a létrehozott tudás érvényességét biztosítani (DeVault, 1996). Ráadásul azzal, hogy az általánosan érvényes objektív tudás megragadása értelmét veszítette a kutatási eredmények értelmezésére vonatkozóan, felerősödtek a szubjektivitás körüli kérdések, például hogy mit lehet kezdeni a kutató személyének, előzetes tudásának, előfeltevéseinek vagy esetlegesen az előítéleteinek hatásával a kutatás kivitelezésében és az eredmények értelmezésében (DeVault, 1996; Gill, 2011).

Azonban annak ellenére, hogy az objektív igazság létezésének megkérdőjelezése gyökeresen megváltoztatta az etnográfiai módszertant, a kutatási eredményeknek a tudományos kritériumoknak megfelelő és tudományosan érvényes bemutatása továbbra is cél (Bruni et al., 2004; Cunliffe, 2003; Kostera, 2007). A tiszta objektivitás elérésének lehetetlensége nem jelentheti azt, hogy a kutató átléphetné szubjektivitásának azt a határát, amely a kutatás tudományos kritériumoknak való megfelelését veszélyeztetné (Angrosino – Rosenberg, 2011). A kutatóknak tehát továbbra is törekedniük kell, hogy egy hihető és autentikus történetet mutassanak be a kutatás eredményeként, amelyről az olvasó elhiggye, hogy valóban arra az eredményre lehet jutni a rendelkezésre álló adatok elemzéséből, amire jutott (Rouleau et al., 2014). Mindehhez a kutatónak a létrehozott tudás kontextustól való függését és a tudás létrehozásában való saját szerepét is értelmeznie kell, mert ezek teszik lehetővé, hogy egy önmagában értelmezhető és koherens, ezáltal tudományosan is érvényes tudást tudjon létrehozni (Cunliffe, 2003; Rouleau et al., 2014).

A létrehozott tudás érvényességének megbízhatóságát szolgálja a jól megtervezett módszertani választás

és a kutatási eredményekhez elvezető folyamatok bemutatása, a begyűjtött adatok reflektív értelmezése. A kvalitatív kutatások eredményének érvényességét nem feltétlenül növeli az adatok mennyiségének növelése, az azonban igen, ha többféle módszer használatával gyűjti a kutató az adatokat, amely az adatok változottságát és pontosságát is növeli (Angrosino – Rosenberg, 2011; Rouleau et al., 2014). Ez a triangulációnak nevezett módszertani eszköz nemcsak az adatok gyűjtésében, hanem azok elemzésben is bevethető a kutatás validitásának növelése érdekében (Kostera, 2007).

Azonban a kutatás kivitelezésének minden részére vonatkozóan kétségtelenül a reflexió eszköze az, ami számos ponton megújította az etnográfia módszertanát. Reflexió alatt azt a kritikai eljárást lehet érteni, amely során a kutató reflektál a kutatás megvalósításának és körülményeinek minden fázisára (Gilmore – Kenny, 2015; Islam, 2015; DeVault, 1990). Ehhez a kutatónak fel kell vállalnia azt is, hogy személye is láthatóvá válik a kutatás folyamán (Bruni et al., 2004; DeVault, 1990). A reflexió gyakorlásának elfogadott eszköze, hogy a kutató leírja tapasztalatait a kutatás kivitelezéséről, érintve saját identitásának alakulását, a kutatás során felmerült dilemmákat, nehézségeket, de még akár az érzelmeit is (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Gilmore – Kenny, 2015; Manning, 2016). A reflexió mellett, az adatelemzésnek az is központi eleme lett, hogy a kutató a kutatásban részt vevő személyek történeteit az ő szemükön keresztül mutatja be, majd elemzi azok kontextualitását a különféle narratívákat, diskurzusokat elemző eszközök vagy dekonstrukciós eszközök segítségével (Rouleau et al., 2014; DeVault, 1990).

A kutatás megvalósítására való reflexió általános igényén belül a kutató önreflexiója is központi elemévé vált a közvetlen megfigyelésen és részvételen alapuló kutatásoknak (Gilmore – Kenny, 2015; Islam, 2015; DeVault, 1996). Az önreflexió nagyfokú kritikai tudatosságot követel meg a kutatótól a saját kutatói gyakorlatára vonatkozóan (DeVault, 1996). Már az adatgyűjtés során végig fontos eszköze a kutatónak a saját szerepéhez, a különböző identitásainak a megjelenéséhez való reflexív hozzáállás (Bruni et al., 2004; Cunliffe, 2003; DeVault, 1996).

A reflexív kutatói hozzáállás megértéséhez fontos látni, hogy a reflexivitás bevonásával a kutató eleve elismeri, hogy mivel ő is egyik szereplője a kutatás során kialakult interszubjektív folyamatoknak, ezért a saját pozíciója, személye, előzetes tudása alakítja a kutatás minden részét, beleértve a kutatási eredmények interpretációját is. Az tehát nem kérdés, hogy például a kutató neme, életkora, akadémiai háttere egyáltalán befolyásolja-e az adatgyűjtést, az igazi kérdés az, hogy mindezek hogyan határozzák meg a kutatást (DeVault,

1996). A kutató nemének például lehet meghatározó szerepe a kutatásban részt vevő személyekkel való bizalom kialakításában vagy az interjúkérdések alakításában (Cunliffe – Karunanayake, 2013). A feminista etnográfiai kutatások hangsúlyozzák a kutató felelősségét abban is, hogy kinek a véleményét mutatja be, ad-e lehetőséget a marginalizált csoportok képviselőinek, vagy reflektálatlanul hagy-e sztereotípiákat, előítéleteket (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Manning, 2016; DeVault, 1996).

A szervezeti kutatások során használt etnográfiai módszerek számbavétele

A vonatkozó szakirodalom szerint a munkahelyi szervezetek XXI. századra bekövetkezett változásaival egyre jobban középpontba került az individuum is. Ezt a változást az etnográfia módszertana is követte azzal, hogy az adatgyűjtésben azok a módszerek váltak egyre népszerűbbé, amelyek az egyéni tapasztalatok, perspektívák megragadására törekedtek (Eberle – Maeder, 2011). Ennek megfelelően az etnográfiai kutatások alapját nagyrészt mára már a narratív jellegű nyitott interjúk adják, kiegészítve a különböző dokumentumok elemzésével (e-mailek, statisztikák stb.) és a résztvevői/aktív megfigyelési módszerek különböző változataival, amelynek eredményeként készülhetnek a kutatási naplók, a megfigyelt személyek önéletrajzi jellegű beszámolóit, a különböző eseményekről készített leírások stb. (Eberle – Maeder, 2011; Jännäri – Kovalainen, 2015). Az alkalmazott módszerekben megfigyelhető az eltolódás abba az irányba, ami az interszubjektív kapcsolatokat erősíti a kutató és a kutatásban részt vevő személyek között, akár a kutató közösségen belüli szerepének kialakításával, akár a kutatásban részt vevő személyeknek a kutatás megvalósításában való egyre nagyobb bevonásával (Davids, 2014; Kostera, 2007).

A posztmodern etnográfia még nem annyira kihasználta, de a szervezeti kutatásokban egyre népszerűbbé váló eszköze az ún. „shadowing”. A módszer azt a megfigyelői gyakorlatot jelöli, amikor a kutató egy kiválasztott személyhez csapódik egy adott időre, ami lehet egy nap vagy akár egy hét is, és a kiválasztott személy követésén keresztül figyeli meg a szervezetben zajló eseményeket, interakciókat, munkafolyamatokat (Czarniawska, 2008, 2014; Gill, 2011). Egyes változataiban a kutató egy kisebb csoporthoz vagy akár egy projekthez is kapcsolódhat megfigyelőként (Bruni et al., 2004; Czarniawska, 2014; McDonald – Simpson, 2014).

A shadowing módszerének előnye, hogy a kutató a valós időben tudja megfigyelni a szervezet mindennapi életét (Czarniawska, 2014; McDonald – Simpson, 2014), és – az interjúkkal ellentétben, amelyek révén a kutató mindig valakinek a narratíváját tudja meg –

közvetlen hozzáférése lesz ahhoz, hogy az emberek hogyan szervezik meg az életüket a munkahelyükön (McDonald – Simpson, 2014). De lehetővé teszi azt is, hogy a munkafolyamatok megszervezésének mikrofolymataiba és ezek egyéni megélésébe kapjon nagyobb betekintést (Czarniawska, 2008; Gill, 2011). A megfigyelés során kialakuló interakciók egy sokkal gazdagabb és sokoldalúbb adatgyűjtést tesznek lehetővé a kutató számára (McDonald – Simpson, 2014).

Czarniawska (2014) szerint a shadowing módszer különösen alkalmas a vezetők és az általuk végzett munka megfigyelésére, mivel munkavégzésük sem helyhez, sem időhöz nem kötött, mindig úton vannak, ha nem is két helyszín, akkor két megbeszélés között. Ezért nincs is értelme annak, hogy a kutató a szervezetben a nélkül legyen jelen, hogy ne tudná követni a vezetőket. Egy vezető megfigyelésére alkalmazott shadowing által a kutató viszonylag rövid idő alatt egyszerre kap gyors betekintést egy ember perspektíváján keresztül a szervezeti folyamatokba.

A shadowing kifejezés azonban nem fedi le teljesen a kutató szerepét és pozícióját a megfigyelés alatt, a kutató ugyanis nem pusztán észrevétlenül és csendben követi a megfigyelt személyt, mint egy árnyék (Gill, 2011). A shadowing módszert használó kutatók éppen ennek ellenkezőjéről számolnak be, azaz arról, hogy sok interakció történik a kutató és a megfigyelt személy között. Egyrészt a kutatónak számtalan lehetősége van egy nap során, hogy kérdéseket tegyen fel a munkafolyamatokra, eseményekre vonatkozóan, másrészt a megfigyelt személyeknek is igényük, hogy a kutatóval együtt értelmezzék az eseményeket. A kutató és a megfigyelt személy között ugyan van egy egyértelmű határvonal, abban az értelemben, hogy a kutató nem lép be az éppen zajló folyamatokba, de ez sosem egy éles határvonal, mert a kutató személye eleve hatással van a munkafolyamatokra, az interakciókra, illetve adott esetben át is lépheti ezt a határvonalat az interakció létrejöttével. A kutató személye a shadowing során sosem lesz láthatatlan, ezért is fontos a reflexív hozzáállás az adatok elemzésében (Gill, 2011; McDonald – Simpson, 2014).

Egy etnográfiai szervezeti kutatás kivitelezésének tapasztalatai

A feminista háttérű szakirodalom kifejezetten hangsúlyozza, hogy a kutatási eredmények elemzésének része a kutatás kivitelezésének az értelmezése is. Ez az elemzés nem korlátozódik a módszertani eszközök használatának értékelésére, sőt inkább arra koncentrál, hogy a kutatásban részt vevő szereplők helyzetének, kapcsolatainak és a kutatás során megjelenő különböző identitásainak milyen szerepe van a kutatás megter-

vezésében és az adatgyűjtésben. A kutató személyének értelmezése nem azért központi eleme egy etnográfiai kutatás értelmezésének, mert az etnográfiai módszerek eleve a kutató személyes jelenlétét feltételezik, és azzal egy közösség életét befolyásolhatja, hanem azért, mert a kutató a kutatás alanyainak az interpretációját az előzetes tudásán, előfeltevésein és a saját értelmezésén keresztül reprezentálja. Mindezekből kifolyólag nagy jelentősége van az önreflexiónak a kutatás eredményeinek elemzése során. Írásomban ezt az episztemológiai hozzáállást követve elemzem a kutatás megvalósulásának körülményeit és a kutatói szerep alakulását.

A szervezet szerepe a kutatási módszertan kialakításában

A női vezetők helyzetével és karrieresélyeivel foglalkozó szakirodalom szerint az individuális folyamatoknak a szélesebb körű társadalmi-gazdasági és kulturális környezetbe való beágyazottságát is érdemes vizsgálni, melyhez kutatási módszerként leginkább a közvetlen megfigyelésen alapuló etnográfiai módszereket ajánlják (Acker, 2006; Bruni et al., 2004; Calas et al., 2014). Saját kutatásomban a karrier alakulásának megértéséhez elsősorban az individuális folyamatokat vizsgálom. Kvalitatív kutatás révén adja magát a mélyinterjúk módszerének alkalmazása, mivel azok alkalmasak leginkább a szubjektív értelmezések, személyes narratívák feltárására (Jännäri – Kovalainen, 2015). De mivel ezeknek a folyamatoknak a szervezeti szintű beágyazódását is vizsgáltam, ezért az interjúm alapuló kvalitatív módszertant mindenképpen szerettem volna kiegészíteni olyan eszközökkel, amelyek lehetővé teszik a szervezet kultúrájának mélyebb vizsgálatát is, hiszen legalább annyira fontos volt kideríteni, hogy mi az, ami alakítja a szervezetben a középvezető nők karrierútját és annak megélését.

A szakirodalom kiemeli, hogy egy etnográfiai kutatás során a kutató nem tud egy teljesen neutrális, közömbös szerepet felvállalni (Gill, 2011). Következésképpen ajánlott a kutatónak elemezi előzetes elvárásait, pozícióját, reflektálni a kutatás során kialakult kapcsolatokra és érzelmekre (Islam, 2015). A kutató szerepe és helyzete alakítja a kutatás során kialakult kapcsolatait is, így ez is az elemzés, leginkább az önreflexió tárgya. A kutatás során kialakult kapcsolatokra azért is fontos reflektálni, mivel azok számos más módon meghatározhatják a kutatás megtervezését, az adatgyűjtés kivitelezhetőségét és az alkalmazott módszerek kiválasztását, de még a szervezetbe való bejutást is (Cunliffe – Karunanayake, 2013).

A szervezet érdekelt volt a női vezetőkkel folytatott karriervizsgálatban, amit mutatott az is, hogy ők maguk is foglalkoztak a szervezeten belül ezzel a témával (a munkahelyre visszatérő kisgyerekes nőket integráló

programjuk volt, tréninget szerveztek női középvezetőknek). Talán ezért is sikerülhetett eljutni addig, hogy a szervezet nevében egy HR-vezető beszéljen velem egy lehetséges karrierkutatásról, miután már számos e-mailt váltottunk egymással, és többször is lemondta a velem való első találkozót az időhiányra, túl sok munkára hivatkozva. Nem lehet figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy a HR-vezető személyében egy olyan embert szólítottam meg a kutatás témájával, aki kisgyerekes szülőként és felső-középvezető nőként maga is érintett volt saját tapasztalatai, karriertörténete által a kutatási témában, így ez is hozzájárulhatott ahhoz, hogy a szervezet beleegyezett a kutatásba.

Egy minden részletében átgondolt kutatási tervvel és részletes interjúkérdésekkel érkeztem a vizsgált vállalathoz. Ennek ellenére a kutatás – értve ezalatt azt, hogy engedélyt kaptam a felkeresett vállalatnál, hogy ott végezhessem el a kutatást és a kutatás módszertanának véglegesülését is – végül több megbeszélés és bizonytalan kimenetelű folyamatok eredményeként valósult meg. A szervezetet képviselő HR-vezetővel való kapcsolat nagy jelentőségű volt a kutatás módszertanának véglegesítésében. Először is, ő volt az a személy, aki eldönthette, hogy végül „beenged-e” a szervezetbe vagy sem. Másodszor, a kutatás során alkalmazott módszerek kialakítása is a vele való egyeztetés során véglegesült, alkalmazásuk az ő jóváhagyása nélkül nem is történhetett volna meg. Harmadszor, nemcsak jóváhagyta, hogy milyen módszereket alkalmazhatok a kutatás során, hanem aktívan alakította is azokat. Először például elzárkózott attól, hogy férfi vezetőkkel is készítsék interjúkat, mivel véleménye szerint az ő karrierjükkel minden rendben van. Az interjúkérdéseket is módosítottam az ő kérése alapján. Kérte, hogy vegyem ki belőle az „érzékeny” kérdéseket, amelyek a munkavállalók családi életére és kapcsolataira vonatkoztak. Az általa érzékenynek minősített kérdések kivétele az interjúkérdések során végül nem okozott gondot, mivel azok felmerültek maguktól is. Negyedszer, a HR-vezető kapuórként szolgált az interjúalanyok listájának kialakításában is, mivel egy előre elkészített listát felhasználva vehettem fel a kapcsolatot a potenciális interjúalanyokkal. Azoknak a vezetőknek a nagy része, akikkel végül sikerült interjút csinálnom, már a szervezet szempontjai szerinti előzetes válogatáson esett át. Ezt később némileg kompenzálta, hogy ahogy egyre több időt töltöttem a szervezeten belül, egyre több lehetőségem nyílt arra, hogy az interjúban résztvevők számát növeljem a listán kívüli körből.

Végül három főbb módszert használtam: (1) félig strukturált interjúk középvezető nőkkel, férfiakkal és HR-szakemberekkel, (2) shadowing (középvezetők követése) és (3) részvétel a HR-osztály egyik projektmunkájában, amelynek témája a szervezetenél megvalósuló

munka-magánélet egyensúly feltárása és elősegítése volt. A trianguláció alkalmazásának koncepcióját követve a különböző módszerek együttes alkalmazásáról (Kostera, 2007), a nyitott interjúkat tekintem a fő módszertani eszköznek, a shadowing eszközt és a projektben való részvételt a kiegészítő eszközöknek. A kutatás kezdetekor mindössze tíz interjúra volt ígéretem. A kutatás végére összesen 29 interjút vettem fel, amiből 17-et középvezető nőkkel, 9-et középvezető férfiakkal és 3-at HR-vezetőkkel készítettem. A shadowing keretében összesen 6 napot töltöttem el középvezetőkkel, egy-egy napot töltöttem 4 női középvezetővel és egy-egy napot két férfi középvezetővel. A projektmunka 3 hónapon keresztül zajlott, megvalósítását végig követtem, saját dedikált feladataim voltak, és a projekthez kapcsolódó összes munkamegbeszélésen részt vettem. A projektmunkában való részvétel során számos dokumentum (például kérdőív felvétele, interjúk felvétele, prezentációk anyaga, e-mailek) és feljegyzés született. Ezen kívül részt vettem egy kariernapon, amelyet a vállalat szervezett saját munkavállalói számára a szervezeten belüli rotáció elősegítésére, és egy egynapos vezetői tréningen, amit frissen kinevezett vezetőknek tartottak. A projektmunkában való részvételnek és a shadowing napoknak köszönhetően számos alkalommal nyílt, hogy informális beszélgetésekbe bonyolódjak a szervezetben dolgozó munkavállalókkal.

A módszertani szakirodalom kiemeli, hogy az etnográfiai kutatások során létrejövő kollaboratív viszonyok kialakulásával a kutatónak el kell fogadnia, hogy nem egyedül ő kontrollálja, alakítja a kutatás kivitelezését (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Islam, 2015). A kutatás során alkalmazott módszerek kialakítása és az adatgyűjtés során szerzett tapasztalataim teljes mértékben megegyeznek ezzel a megállapítással. A kutatás kivitelezéséről alapvető élményem volt, hogy a kutatási módszerek kiválasztása inkább függött a vizsgált szervezet igényeitől és lehetőségeitől, mintsem hogy azok a kutatási tervben előzetesen kialakított módszertant pontosan követték volna. Ez azonban nem vált hátrányára a kutatásnak, még az adatgyűjtésre nézve sem. Azonban az adatok validitása szempontjából így kiemelt jelentőségű lett annak bemutatása, hogy mi alapján alakult ki az interjúalanyok és a shadowing-ban részt vevő vezetők összetétele. A szakirodalom is emellett érvel, hogy a kutatásban részt vevő személyek rekrutálására való reflektálás is mindenképpen az elemzés részét kell, hogy képezze (Gill, 2011; DeVault, 1996).

Visszatekintve a kutatási folyamat egészére, a kutatás folyamatos egyeztetések sorozataként valósult meg, és mint ilyen, végig tele volt kérdésekkel és bizonytalanságokkal. Ebből a szempontból a kutatás megvalósítása igen kockázatos volt, amit mutat az is, hogy

az alkalmazott módszerek jellegéből adódóan csak a kutatás vége felé lehetett látni, hogy megfelelő és hiteles adatot fogok tudni összegyűjteni. A kutatás egészének szempontjából az tűnt a megfelelő hozzáállásnak, hogy a szervezet hatását a kutatás kivitelezésének alakulásában nem akadályozó, hanem elemezhető tényezőnek tekintem, amivel a szervezeti kultúrába kapok mélyebb és többrétegűbb betekintést. Így a levelezést a HR-vezetővel az első találkozásunk megszervezésére, a HR-vezető szempontjait a kutatásban alkalmazható módszerekben, és annak kialakítását is, hogy végül kik kerültek be az interjúalanyok közé, empirikus adatként kezeltem, és mint ilyet, elemezhetem. Szerencsére az adatgyűjtés során megélt bizonytalanság is reflektálható, így a kutatás során szerzett tapasztalatait, előzetes elvárásait, de még akár az érzelmeit is a kutató utólagosan értelmezheti, amelyek mind hozzájárulhatnak ahhoz, hogy még világosabb képet kapjunk a kutatás megvalósulásának egészéről (Gill, 2011).

A kutatás során kialakult kapcsolatok szerepe az adatgyűjtésben

A kutató és a kutatásban részt vevő személyek között számtalan kapcsolat alakulhat ki a kutatás során, amelyeknek mind jelentőségük van a kutatás kivitelezésében. Ezeknek a kapcsolatoknak a milyenségét önmagában nem lehet pozitívan vagy negatívan értékelni, hanem mindig az adott helyzetben való jelentőségüket kell megvizsgálni. A hasonló élethelyzet, társadalmi nem vagy státus és a különbözőségek is ugyanannyira segíthetik vagy gátolhatják az adatgyűjtés folyamatát (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Gilmore – Kenny, 2015).

Cunliffe – Karunanayake (2013) a kutató és a kutatásban részt vevő személyek közötti kapcsolatoknak négy típusát ajánlja elemzésre, amelyek meghatározhatják a kutatás alakulásának fázisait. Ezek a következők lehetnek: (1) a kutató és a kutatásban részt vevő személyek közötti kapcsolat kialakulását meghatározhatja, hogy a kutató mennyire válik a közösség tagjává, vagy inkább kívülállóként van jelen, (2) mennyire találják meg vagy nem a közös hangot a hasonlóságaik és a különbözőségeik révén, aminek lehet alapja a nem, az életkor, az etnikum, a nyelv, a kulturális értékek stb. Továbbá, (3) milyen szintű érzelmi kötöttsége alakul ki a kutatónak a kutatásban részt vevő személyekkel és az ő problémáikkal, ügyeikkel, és (4) a kutató aktív-e a kutatásban részt vevő személyeket érintő helyzetek kezelésében, ügyek megoldásában. A kapcsolatok elemzésének fontos része, hogy nemcsak a kapcsolatok milyenségét nézik meg, hanem azt is, hogy a kutatónak milyen identitásai jelennek meg, amelyek a kutatás folyamatát is meghatározzák. A saját kutatásra vonatkozóan a kutatás jellege és a kutatási téma miatt is az első két szempont alkalmazható

leginkább a kutatás során kialakult kapcsolatok elemzésében.

A kutató szerepével kapcsolatban többen is arról számolnak be, hogy az folyamatosan változik a kutatás során, ami részben annak a következménye, hogy ha egy kutató viszonylag hosszabb időt tölt el egy közösségben, akkor sok mindenkivel kapcsolatba léphet ez alatt az idő alatt, és mindenkivel máshogy (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Manning, 2016). Ez egyben azt is jelenti, hogy egyszerre lehet jelen a kutató kívülállóként és a közösség integrált tagjaként is (Czarniawska, 2008; Gill, 2011). A kutató kívülálló szerepe azonban mindig megmarad, még akkor is, ha idővel egyre jobban beépül egy munkahelyi közösség életébe, mivel mindvégig egy másik szervezet (esetemben ez az egyetem) képviselőjeként jelenik meg. Mindezek miatt a kutató helyzete és szerepe a vizsgált szervezetben sosem egyértelmű, és számos, sokszor nehezen értelmezhető tapasztalatszerzéssel jár együtt (Gilmore – Kenny, 2015).

Kutatásom során én is azt tapasztaltam, hogy egyszerre voltam kívülálló tagja, de bizonyos helyzetekben a szervezet belsővé vált tagja is egy-egy aktívabb szerep felvállalásával. A különböző módszerek alkalmazása különböző helyzeteket, a szervezetbe való bevonást tettek lehetővé. A szervezetben való kívülállóságom mindig is egyértelmű volt, azonban fokozatosan abba az irányba változott, hogy egy ismert kívülálló lettem. Ennek jele volt például, hogy a recepción egy idő után már felismertek, nem kellett megmondanom, hogy kihez jövök, az épületben is szabadon közlekedhettem, és kaptam wifi hozzáférhetőséget is.

Az interjúztatás során jelent meg a legtisztábban a kívülálló szerepem. A legkevésbé egyértelmű szerepem a projektmunkában való részvételnél volt, de kétségkívül ez a módszer tette lehetővé, hogy a lehető legbelsőbb szerepet kialakíthassam a szervezet egyik csoportjában. Ez egy olyan aktív résztvevői megfigyelés volt, amelyben szakmai résztvevőként számítottak rám, de végig megtarthatam a külső megfigyelőként való szerepet is. Ez a kettős szerep, azaz a munkában részt vevő személy és a megfigyelő kutató folyamatosan változott egy-egy megbeszélés vagy munkafolyamat alatt is. Tartottam például egy prezentációt egy adott témában a projektcsoportnak, utána pedig „visszaváltottam” megfigyelővé, mert sokkal hasznosabb volt a kutatás szempontjából megfigyelni, hogy a kapott információt hogyan alkalmazza a csoport a saját szervezetére vonatkozóan.

Az etnográfát használó szervezeti kutatások egyet értenek abban, hogy nem tud a kutató teljesen láthatatlan maradni (Bruni et al., 2004; Gill, 2011; Cunliffe – Karunanayake, 2013). A jelenlétem mindig is érzékelhető volt, akkor is, amikor egy projekt megbeszélésen „csak” megfigyelőként voltam jelen. A láthatatlan jelenlétet elősegítette, hogy egy idő után megszokták a csoportta-

gok, hogy jelen vagyok és jegyzetek, egyre kevesebb kiszólásuk volt a jelenlétemben arról, hogy vajon mi az, amit éppen feljegyzek. A csoporthoz való tartozást az is erősítette, hogy egyre több informális beszélgetést folytattam a csoport tagjaival. Az egyik projektmegbeszélés alkalmával hangzott el, hogy „már lassan olyan mintha én is itt (*a vizsgált szervezetben*) dolgoznék”. Ez két dolgot is mutat, egyrészt azt, hogy a csoport tagjai is próbálták meghatározni az én szerepemet, másrészt azt is, hogy a projektcsapat tagja lettem, de azért nem teljes jogú tagja.

A shadowing alatt számos interakció történt köztem és a megfigyelt személyek között, amikor lehetőségem volt, kérdéseket tettem fel, de a megfigyelt személyek is folyamatosan reflektáltak arra, amit csinálnak, magyarázták, hogy mit, miért csinálnak. De jelenlétem akkor is meghatározó volt, amikor csendben figyeltem őket, például egy megbeszélés alatt. Sosem hagytak ki az eseményekből, mintha nem lettem volna ott, mindig bemutatnak a többi munkatársnak, illetve az is előfordult, hogy egyes eseményeken nem vehettem részt, amikor számított, hogy harmadik személyként ne halljak személyes ügyeket érintő megbeszélést, jelezve ezzel is azt, hogy nem lehetséges a kutatónak teljesen semleges, az eseményeket, embereket nem befolyásoló személyként jelen lennie. Egyes esetekben különösen az volt az élményem a nap végére, hogy nemcsak úgy megengedték a megfigyelt vezetők, hogy együtt töltsék velük egy napot, hanem vendégül is láttak.

Összehasonlítva a shadowing-ot a projekt munkában való részvétellel, a shadowing több kapcsolódási lehetőséget biztosított a szervezettel, több megbeszélésre jutottam be, több emberrel találkoztam és beszéltem egy-egy nap során. A projekt munka ezzel szemben egy adott munkafolyamat és közösség koncentráltabb megfigyelését tette lehetővé. Így, annak ellenére, hogy a shadowing-napok alatt sokkal egyértelműbb volt a kívülálló szerepem, a szervezet mindennapi életébe egy gazdagabb betekintést nyújtott ez a módszer, mint a projekt munkában való részvétel. Mivel a shadowing alatt azt is láttam, hogy mit csinál akkor egy vezető, amikor dolgozik, és azt is, amikor két megbeszélés között nem dolgozik, illetve sokkal több lehetőségem nyílt informális beszélgetésekre a megfigyelt személlyel és rajta keresztül másokkal is. A shadowing arra adott lehetőséget, hogy a munkafolyamatokat, a döntéshelyzeteket közösen értelmezzük a megfigyelt személlyel, ez természetesen helyzetről helyzetre változott, de sok interakcióra adott lehetőséget, amiben az eseményeket a megtörténtükkel egy időben lehetett értelmezni. A projekt munka viszont abból a szempontból adott másfajta betekintést a szervezet mindennapjaiba, hogy saját tapasztalatot szerezhettem a munkavégzésre vonatkozó elvárásokról: szoros határidő alatt sok munkát elvégezni, a munka el-

sőbbséget élvez az egyéb, családi életből adódó kötelezettségek felett. Ennek a tapasztalatnak az eredményeként nem valaki más munkavégzését az ő narratíváján keresztül, hanem a sajátomat tudom elemezni.

Összességében, a shadowing és a projekt munkákban való részvétel is aktív jelenléte kíván meg a kutatótól. Mindkettő máshogy, de mindkét módszer esetében a kutatónak fel kell készülnie arra, hogy a szervezetben kialakuló szerepe és a kutatásban részt vevő személyekkel való kapcsolata folyamatosan változik (Cunliffe – Karunanayake, 2013; McDonald – Simpson, 2014), és szerepe mindig a közösség külső/belső tagjává válásának a ketősségén keresztül lesz meghatározott (Cunliffe – Karunanayake, 2013).

Továbbá, egyértelmű jelei voltak annak, hogy a kutatás során nemcsak a kutató szerepében voltam jelen a szervezetben. A kutatás elején először el kellett fogadtatnom magamat kompetens kutatóként. Amikor először találkoztam a szervezetet képviselő HR-vezetővel, a beszélgetésünk inkább hasonlított vizsgáztatásra arról, hogy mit is tudok a kutatási témáról. A családi háttéren kívül a társadalmi nem is egy meghatározó tényező a kapcsolatok milyenségének alakulásában (Gill, 2011; Cunliffe – Karunanayake, 2013). A shadowing alatt keveredett a leginkább a szakmai jelenlét és az, hogy nőként/szülőként is jelen voltam.

Nem minden esetben számított, hogy nőként is jelen voltam, de amikor igen, akkor ez segített az adatgyűjtésben, azáltal, hogy közös témát találtunk; ez a női vezetőkkel jellemzően a munka és a gyereknevelés összeegyeztetésének nehézségei voltak, igazolva a szakirodalmat is, mely szerint a női vezetők karrieralakulásának egyik legmeghatározóbb tényezője a családi állapot, a gyerekvállalás (Eagly – Carli, 2007). A szakirodalomnak megfelelően ez a téma rendre elő is jött az interjúk, és még inkább a shadowing napok során, azoknál az interjúalanyoknál is, akiknek nem volt gyermekük. Ezek voltak azok a helyzetek, amelyek a leginkább lehetővé tették, hogy nem „csak” mint kutató legyek jelen. Nehezebb volt ugyanis távolságot tartani az interjúalanyokkal, amikor egyes témák mély vagy heves érzelmeket váltottak ki belőlük. A középvezető nők közül például többen is beszéltek arról, hogy a házasságuk hogyan ért véget párhuzamosan azzal, hogy a karrierjük felfutott. A 30 év körüli középvezető nőknél visszatérő téma volt a gyerekvállalás időzítése. Ezek az érzelmi intenzív helyzetek sokszor kívánták meg, hogy kilépjek a közömbös kutató szerepéből, és kisgyerekes nőként is megjelenjek az adott helyzetben, mert furcsa lett volna, ha mindenféle reagálás nélkül rátérek a következő kérdésre. De sokszor nem is kellett hozzá semmilyen érzékeny területeket érintő kérdés, elég volt az is, hogy az interjúalanyok visszakérdezzenek, hogy nekem van-e gyerekem. Jellemző különbség volt a férfi

és a női interjúalanyaim között, hogy amikor kiderült, hogy vannak gyerekeim, a férfi interjúalanyok a felelőségük gyerekekkel kapcsolatos helyzetét osztották meg velem. A férfi vezetőkkel való kapcsolatot, ami különösen a két shadowing-nap alatt jellemző, inkább a szakmai viszony határozta meg. A kapcsolódási pontot velük leginkább a vezetői fejlődésükről való beszéd adta meg. A női interjúalanyok pedig saját magukat képviselték a gyereknevelést érintő témában egy sokkal kollaboratív módon: tapasztalatot és véleményt cseréltek velem.

Érdekes azonban tisztában lenni azzal, hogy a hasonló élethelyzet a kutató és az interjúalany között nem feltétlenül vezet egy gazdagabb adatgyűjtéshez, sőt lehet, hogy inkább a gátja, mert az interjúalany azt feltételezte, hogy úgy is tudja a kutató, hogy miről beszél, kevesebbet mond el (Cunliffe – Karunanayake, 2013). A kutatásomra vonatkozóan azonban igazolódni látszik, hogy a kutató helyzete ténylegesen meghatározza az adatgyűjtés folyamatát, esetemben ez azt jelentette, hogy a kutatói szerepem mellett a társadalmi nem és a családi állapot is meghatározta a kutatásban részt vevő személyekkel való interakció milyenségét és annak tartalmát, legkevésbé az interjútatás és a projektmunkában való részvétel során, és leginkább a shadowing napok alkalmával. A shadowing során, attól függően, hogy a kutatói szerepem, a társadalmi nem, tehát hogy nőként is jelen voltam, vagy a családi hátterem volt-e meghatározó, illetve ezek kombinációja hogyan jelent meg, különböző típusú kapcsolatok kialakítását eredményezte a shadowing alatt a vezetőkkel, amelyek a tisztán szakmai kapcsolat és a baráti jellegű kapcsolat skáláján mozogtak. De jellemzően a női vezetőkkel a gyereknevelés/család témáján, a férfi vezetőkkel pedig a vezetőfejlesztés témáján keresztül sikerült olyan kapcsolatot kialakítani, amely gazdagabb adatgyűjtéshez vezetett. Ezért az adatok értelmezése során érdemes reflektálni arra is, hogy a megfigyelt vezetőkkel való kapcsolatot hogyan alakították a társadalmi nemekre irányuló társadalmi elvárások, normák.

Záró gondolatok

Cikkemben arra tettem kísérletet, hogy egy nagyvállalatnál végzett etnográfiai kutatás tapasztalatainak elemzésén keresztül bemutassam, hogy az alkalmazott módszertan elemzése hozzájárul a kutatási eredmények értelmezéséhez. Ehhez a szakirodalomnak azt a hozzáállását követtem, amely szerint az etnográfia elmozdult a kutatási eredmények objektív leírásától az adatok reflexív, kritikai interpretálásának irányába (Cunliffe, 2003; Kalou – Sadler-Smith, 2015). A szakirodalom szerint a kutatási eredmények értelmezésében kiemelt jelentősége van a kutató és a kutatásban részt vevő személyek között kialakult kapcsolatoknak, a kapcsolatok

során megjelenő identitásoknak. Ezért azt javasolja, hogy a kutató reflektáljon saját szerepére, kapcsolataira, a kapcsolatok kialakulásának kontextusára, és egyáltalán a kutatás kivitelezése során szerzett tapasztalataira, kihívásokra és a hozzájuk fűződő érzelmi munkára (Cunliffe – Karunanayake, 2013; Islam, 2015; Hansen – Trank, 2016; Manning, 2016).

A kutatás kivitelezésének elemzéséhez megnéztem, hogy (1) a szervezet igényei, (2) a kutatás során megvalósuló különböző pozíciók és (3) a kutatásban részt vevő személyekkel kialakult kapcsolataim hogyan alakították a kutatás kivitelezését. Az elemzésben, ahol lehetett, kitekintettem arra is, hogy a kutatás megvalósulásának kontextusa hogyan jelenik meg a kutatási eredmények értelmezésében. Az elemzés rávilágít arra, hogy a kutató és a kutatásban részt vevő többi szereplő között komplex és többrétegű kapcsolatok alakulhatnak ki a kutatás kivitelezése során, amelyek meghatározó erejűek lehetnek a kutatásban használt módszerek alkalmazására és az adatgyűjtés folyamatára. A nagyvállalatokba való bejutás kétségkívül az egyik sarokpontja egy kutatás megvalósulásának, de nem az egyedüli nehézség az adatokhoz való hozzáférésben. A kutatás kivitelezése során szerzett tapasztalat azt mutatja, hogy a kutatás lebonyolítása a folyamatosan alakuló interperszonális folyamatok következtében a kutatótól aktív jelenlétet és készenlétet kíván meg. Egy etnográfiai kutatás során így érdemes felkészülni olyan szubjektív vonatkozású tényezőkre is, mint például hogy a kutató nem tud valamiféle arc nélküli személyként megjelenni a kutatásban részt vevő szereplők előtt, de arra is, hogy nemcsak a kutató lesz az, aki érdemben döntéseket hoz a kutatás kivitelezésére vonatkozóan.

Így például, az etnográfiai kutatások elemzéséhez számos más szempont alapján is lehetne közelíteni arra vonatkozóan, hogy a kutató hogyan tud minél hitelesebb és meggyőzőbb eredményt bemutatni. A kutatásban jelenlévő interszubjektív folyamatok és kollaboratív kapcsolatok miatt kiemelt jelentősége van még a kutatást érintő etikai vonatkozásoknak (Manning, 2016) és a kutatási eredmények prezentálásnak is (Jarzabkowski et al., 2014).

Felhasznált irodalom

- Acker, J.* (2006): *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race. Organizations, Gender and Society*, vol. 20, no. 4, p. 441-464.
- Angrosino, M. – Rosenberg J.* (2011): *Observations on Observation. Continuities and Challenges.* in: Norman K. D. – Lincoln Y. S. (eds.): *The SAGE Handbook of Qualitative Research. Chapter 28.* Thousand Oaks: Sage, p. 467-478.

- Boje, D. M.* (1995): Stories of the storytelling organization: A postmodern analysis of Disney as „Tamaraland”. *Academy of Management Journal*, vol. 38, no. 4, p. 997-1035.
- Bourne, K. A.* (2007): Encountering One Another: Feminist Relationships in Organizational Research. *Organization Management Journal*, vol. 4, no. 2, p. 120-133.
- Bruni, A. – Gherardi, S. – Poggio, B.* (2004): Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices. *Gender, Work and Organization*, vol. 11, no. 4, p. 406-429.
- Calas, M. B. – Smircich, L. – Holvino, E.* (2014): Theorizing Gender-and- Organization: Changing Times, Changing Theories. in: Kumra, S. – Simpson, R. – Burke, R. J. (eds.): *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*. Oxford: Oxford University Press
- Cunliffe, A. L.* (2003): Reflexive Inquiry in Organizational Research: Questions and Possibilities. *Human Relations*, vol. 56, no. 8, p. 983-1003.
- Cunliffe, A. L. – Karunanayake, G.* (2013): Working Within Hyphen-Spaces in Ethnographic Research: Implications for Research Identities and Practice. *Organizational Research Methods*, vol. 16, no. 3, p. 364-392.
- Czarniawska, B.* (2008): Organizing: how to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol.3, no.1, p. 4-20.
- Czarniawska, B.* (2014): Why I think shadowing is the best field technique in management and organization studies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 9, no. 1, p. 90–93.
- Davids, T.* (2014): Trying to be a vulnerable observer: Matters of agency, solidarity and hospitality in feminist ethnography. *Women’s Studies International Forum*, vol. 43, p. 50–58.
- DeVault, M. L.* (1996): Talking Back to Sociology: Distinctive Contributions of Feminist Methodology. *Annual Review of Sociology*, vol. 22, p. 29-50.
- Eagly, A. H. – Carli, L. L.* (2007): *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press
- Eberle, T. S. – Maeder, S.* (2011): Organizational Ethnography. in: Silverman, D. (ed.): *Qualitative Research, Issues of Theory, Methods and Practice*. Third Edition. Thousand Oaks: Sage, p. 53-73.
- Gill, R.* (2011): The shadow in organizational ethnography: moving beyond shadowing to spect-acting. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 6, no. 2, p. 115-133.
- Gilmore, S. – Kenny, K.* (2015): Work-worlds colliding: Self-reflexivity, power and emotion in organizational ethnography. *Human Relations*, vol. 68, no. 1, p. 55–78.
- Hansen, H. – Trank, C. Q.* (2016): This Is Going to Hurt: Compassionate Research Methods. *Organizational Research Methods*, vol. 19, no. 3, p. 352-375.
- Islam, G.* (2015): Practitioners as Theorists: Para-ethnography and the Collaborative Study of Contemporary Organizations. *Organizational Research Methods*, vol. 18, no. 2, p. 231-251.
- Jännäri, J. – Kovalainen, A.* (2015): The research methods used in “doing gender” literature. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 7, no. 2, p. 214 – 231.
- Jarzabkowski P. – Bednarek, R. – Lê, K. J.* (2014): Producing persuasive findings: Demystifying ethnographic textwork in strategy and organization research. *Strategic Organization*, vol. 12, no. 4, p. 274–287.
- Jonsen, K. – Jehn, A. K.* (2009): Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 4, no. 2, p. 123-150.
- Kalou, Z. – Sadler-Smith, E.* (2015): Using Ethnography of Communication in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, vol. 18, no. 4, p. 629-655.
- Kostera, M.* (2007): *Organizational Ethnography: Methods and Inspiration*. Lund: Studentlitteratur, p. 113-183.
- Kumra, S.* (2010): Exploring career “choices” of work-centered women in a professional service firm. *Gender in Management: An International Journal*, vol.25, no. 3, p. 227–243.
- Limerick, B. – O’Leary, J.* (2006): Re-inventing or recycling? Examples of feminist qualitative research informing the management field. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 1, no. 2, p. 98–112.
- Manning, J.* (2016): Constructing a postcolonial feminist ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, vol. 5, no. 2, p. 90–105.
- McDonald, S. – Simpson, B.* (2014): Shadowing research in organizations: the methodological debates. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 9, no. 1, p. 3-20.
- Rouleau, L. – de Rond, M. – Musca, G.* (2014): From the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, vol. 3, no. 1, p. 2–9.
- Zickar, M. J. – Carter, N. T.* (2010): Reconnecting With the Spirit of Workplace Ethnography: A Historical Review. *Organizational Research Methods*, vol. 13, no. 2, p. 304-319