

KRITIKAI ETNOGRÁFIA A SZERVEZETI KUTATÁSOKBAN

EGY KONKRÉT KUTATÁS PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

Jelen tanulmány a kritikai etnográfia szervezeti kutatásokban való alkalmazásának sajátosságait tárgyalja, amelyet egy konkrét kutatás példáján keresztül mutat be. Mivel a kritikai etnográfia egy olyan módszertani megközelítés, amelyet a klasszikus etnográfiától kritikai irányultsága különböztet meg, ezért először röviden foglalkozik a kritikai menedzsmentelméletekkel (KME), s ezután tér rá a kritikai etnográfia menedzsmenttudományokban való alkalmazására, amelyet egy vállalati karácsonyról készült kutatás konkrét módszertani döntéseinek keresztül mutat be.

Kulcsszavak: szervezeti kutatások, kritikai etnográfia, kritikai menedzsmentelméletek

Mikor doktorandusz hallgatóként a disszertációm módszertani részén dolgoztam, szembesültem vele, hogy hiába veszem körbe magam ígéretes módszertani könyvekkel, számos, a kutatással kapcsolatos gyakorlati kérdésem megválaszolatlan marad. Bár sok hasznos módszertani tudásra tettem szert, azok a konkrét kutatások, amelyek az én munkámhoz hasonló elméleti háttérrel dolgoztak, általában cikk formájában mutatták be a kutatási eredményeiket, ahol a terjedelmi korlátok miatt szinte alig jut tér a kutatási folyamat bemutatására. Jelen tanulmány megírásával az a célom, hogy a kritikai kutatásokhoz kedvet csináljak, és ehhez gyakorlati fogódzókat is adjak saját kutatásom részleteinek ismertetésével.¹

Az elméleti bázis: a kritikai menedzsmentelméletek

A kritikai etnográfia nem csupán egy módszer, azaz nem alkalmazható bármilyen témájú, bármilyen tudományföldzónai alapállású kutatásban. A kritikai jelző egy meghatározott társadalomelméleti irányzatot jelöl, amely a menedzsmenttudományra és a szervezeti kutatásokra is megtermékenyítően hatott. Az ún. kritikai menedzsmentelméletekről (KME) a Vezetéstudomány hasábjain korábban megjelent már két bevezető jellegű tanulmány (Hidegh és tsai, 2014; Hidegh, 2015), ezért itt csak néhány fontos megállapítást összegzek.

A kritikai irányzatok közös kiindulópontja, hogy a menedzsmenttel valami baj van (Fournier – Grey, 2000). *A KME célja, hogy a menedzsmentelméletek társadalomfilozófiai alapjainak, illetve kulcstémáinak kritikai reflexióját megalapozza, valamint a menedzsmentelméletek és –gyakorlatok újragondolásához, fejlesztéséhez hozzájáruljon* (Alvesson – Willmott, 2003). A KME azon ideológiákat, intézményeket, érdekeket és identitásokat kérdőjelezi meg, amelyek hatalommal telítettek, ártalmasak és a társadalom tagjai ritkán vonják kétségbe az érvényességüket (Alvesson, 2008 in: Alvesson és tsai, 2009). Arra keresi a választ, vajon miként járulnak hozzá a kulturális tradíciók (pl. a karácsony), illetve a hatalommal rendelkező szereplők (pl. a menedzsment) a társas valóság befagyasztásához (Alvesson – Deetz, 2000). Inkább törekszik

a megkérdőjelezésre mintsem a megerősítésre, a szokások megtörésére mintsem azok újratemelésére, illetve a feszültségek megmutatására mintsem a domináns diskurzus folytatására (Alvesson – Deetz, 2000). A megkérdőjelezés módjai a tárgyalás, a dekonstrukció, az ismeretlenné tétel, az alternatív narratívák és marginalizált társadalmi csoportok hangjának felerősítése (Alvesson, 2008 in Alvesson és tsai, 2009). A fentiek egyúttal ki is jelölik a kritikai kutatás számára a kereteket: hatással vannak a kutatási célok, illetve a kutatási kérdések kialakítására, a kutatás alanyainak kiválasztására, az adatfelvétel és –elemzés mikéntjére.

A kritikai menedzsmentkutatások többnyire kvalitatív kutatásmódszertani eszközöket használnak (Denzin – Lincoln, 2005). A kvalitatív eszközök használatát nemcsak a konvenció indokolja, hanem egyrészt a kutatások feltáró jellege és az elméletépítés szándéka (szemben a funkcionalista alapállású elméletteszteléssel), másrészt pedig az, hogy a kutatás tárgyát többnyire a szervezetek hétköznapi világához kötődő személyes élmények, kognitív, affektív és konatív folyamatok jelentik, melyek csak e módszerekkel hozzáférhetők. Ahogy Habermas (In Scherer, 2002) megjegyzi, az elmúlt dolgok és a pusztá gondolkodás szférája csupán kvalitatív eszközökkel tárható fel.

A kritikai elmélet által inspirált kvalitatív kutatásoknak két fő irányvonala van: a kritikai etnográfia és a kritikai-emancipatorikus akciókutatás (Duberley – Johnson, 2009). Az előbbi módszer inkább a KME feltárára és leleplezésre vonatkozó céljának, míg az utóbbi inkább a transzformatív és változtató irányultságú kutatásnak felel meg (részvételi akciókutatásról lásd Pataki – Vári, 2011). Jelen tanulmány az előbbivel foglalkozik részletesen.

A kritikai etnográfia sajátosságai a szervezetkutatásokban

Az etnográfia alapvetően az antropológusok módszere: egy idegen/távoli csoport vagy kultúra leírásának művészete (Alvesson – Sköldbberg, 2000). Lényege a kutató bekapcsolódása az adott közösség életébe, tevékenységeibe, amelynek célja, hogy a kutató képes legyen a tanulmányozott emberek szemén keresztül látni a világot (Wa-

inwright, 1997). E cél elérését a (résztevő) megfigyelés módszere biztosítja, amelyet a kutató más kvalitatív módszerekkel egészít ki. Az elmúlt évtizedekben megváltozott a terep fogalma az etnográfiaiban: a saját társadalomra is elkezdtek terepként tekinteni a kutatók (Dörnyei – Mitev, 2015), és ezzel párhuzamosan a szervezeti kutatásokban is megjelent az etnográfia mint módszer (Van Maanen, 1988). Ha valóban meg akarjuk érteni a „hogyan működnek a dolgok” valóságát a szervezetekben, akkor életbevágóan fontos az a fajta intenzív bevonódás, amelyet az etnográfia nyújt – érvel szenvedélyesen Watson (2011).

Az etnográfia önmagában is nehéz és érzelmileg megterhelő módszer, kritikai változata pedig több szempontból is kihívás elé állítja a kutatót. Az egyik legfontosabb ellentmondás, amellyel meg kell küzdenie, hogy a kritikai elmélet nagy alakjai – köztük Habermas – nem voltak érdekelték az empirikus kutatásban (Alvesson – Sköldbberg, 2000). A filozófiai inspiráció és az elméletépítési szándék eltávolította őket az empirikus kutatás kevésbé absztrakt világától (Alvesson – Deetz, 2000). Másrészt a kritikai kutatók már csak szellemi hagyományaikból fakadóan is erősen elméletvezéreltek, nem „üres” fejjel mennek a terepre. A kutatási témák között például gyakran szerepel az elnyomás módjainak feltárása, amely közben meg kell teremteni az egyensúlyt az alapvető kritikai orientáció (az elméleti háttér által implikált politikai agenda), valamint az empirikus adatokra való nyitottság és érzékenység között.

A kritikai (társadalom- és) menedzsmentkutatást alapvetően az *emancipatorikus megismerési érdek* vezérli, amelynek lényeges eleme, hogy miközben a hétköznapok világának mély megértésére törekszik, célja egyúttal egy önreflexiós folyamat elindítása is, amely a munkahelyi (társadalmi) viszonyok megváltoztatásának bázisát képezi (Habermas, 2005; Kvale, 2005; Willmott, 2005). Támaszkodik mind a hermeneutikára – a mély megértésre törekvés, az értelmezések elsősége (Gelei, 2006) –, mind a fenomenológiára – az életvilág résztvevői hétköznapi tapasztalatainak elsősége tekintetében –, ám a felvilágosítást célzó megismerési érdek mégis a dialektikából táplálkozik legerőteljesebben. A dialektika a belső ellentmondások tudománya, amely a tudat és a cselekvés ellentmondásait a társadalmi és a materiális világ ellentmondásaiaként szemléli. Így például egy interjúban megjelenő ellentmondást nem a személyiség, hanem a mindennapi világ társadalmi és gazdasági ellentmondásaként értelmez (Kvale, 2005). A változásokat az ellentmondások mozgatják, miközben „az emberek hatással vannak a világra, megváltoztatják azt, majd maguk is megváltoznak cselekedeteik következményei által” (Kvale, 2005, p. 64.). A dialektikus megközelítés nem feltételezi az egyetlen, koherens igazság (pl. egy szöveg egyetlen igaz jelentésének) létét, hanem a jelentések ambivalenciája, többértelműsége, ellentmondassága érdekli (Kvale, 2005).

Thomas (1993) alapján Alvesson és Deetz (2000) a következőképp foglalják össze a *kritikai etnográfia*t választó kutató szemléletmódjának jellemzőit. A kutató

- a kulturális jelenségek elnyomó aspektusaira fordítja a figyelmét, azaz a témát úgy választja meg, hogy az

igazságtalanság, a kontroll, a hatalom (pl. gyarmatosítás) kerüljenek előtérbe,

- a nyelvet magát a hatalom hordozójaként kezeli és szkeptikus az adatokkal szemben,
- az adatok interpretációja során az ún. ismeretlen tétel (defamiliarization) elveit követi, azaz az ismerőt ismeretlenként láttatja annak érdekében, hogy a gondolkodás bevett módjaiból való kilépést előmozdítsa,
- magára a kutatási folyamatra is reflektál,
- a kutatás tágabb relevanciájával is foglalkozik, és igyekszik megválaszolni azt a kérdést, hogy a kutatás nyomán vajon mi változott (emancipatorikus értelemben) a világban.

Az etnográfia kritikai változata jelentősen megnehezíti a kutató feladatát abból a szempontból, hogy nemcsak a benszülöttekhez való közelkerülés fontos, hanem az adatgyűjtés közben és után is időt kell szakítani arra, hogy a kutató az adatoktól és élményektől távolságot vegyen, és azokat kritikailag értékelje (Alvesson – Deetz, 2000). Alvesson és Deetz (2000) e nehézségek leküzdésére a klasszikus etnográfiai megközelítés helyett vagy mellett a részleges (*partial*) etnográfia módszerét javasolják. A részleges etnográfia azt jelenti, hogy a kutató egy adott helyzetre fókuszál, és azt a jelenséget tárja fel minél mélyebben és alaposabban. A fókuszban levő szervezeti szituáció lehet egy felvételi interjú, egy szervezeti esemény vagy egy döntési folyamat, amely térben és időben lehatárolt (Alvesson – Deetz, 2000). A fókuszáltság lehetővé teszi, hogy az empirikus adatokról készült beszámoló nyitott maradjon a különböző interpretációkra.

A kutatási kérdések megfogalmazása

A példában szereplő kutatás esetében mindez azt jelentette, hogy magát a vizsgálni kívánt jelenséget egy konkrét elméleti keretből kiindulva fogalmaztam meg. Ez az elméleti keret Habermas (2001) rendszer- és életvilág-elméletének szervezeti értelmezése volt (bővebben lásd Hidegh, 2016). Kutatásom célja az volt, hogy a szervezeten belül a rendszer és életvilág között levő összefüggéseket, illetve a határvonalakon keletkező feszültségeket és válságjelenségeket feltárjam (Kemmis, 2001). A vállalati karácsony mint kulturális jelenség egy ilyen rendszer és életvilág határára levő csomópont. A kritikai kutatás egyik fő célja Alvesson (1990 in: Willmott, 1993) szerint az, hogy feltárjuk: a vállalati kulturizmus mint a hatalom közvetítője – a karácsony menedzsmentjét is beleértve – miként terjeszti ki a menedzsment ellenőrző erejét. A vállalati karácsony esetében egyrészt a vállalat hatalommal rendelkező szereplői annak tudatos menedzselésére törekszenek, másrészt viszont a közösségi interakciók mentén spontán módon alakuló jelenségről van szó.

Thomas (1993) a kritikai kutatásokkal kapcsolatban kiemeli, hogy sosem az a fontos, hogy bebizonyítsunk valamit, hanem hogy megvizsgáljuk, egyáltalán létezik-e az adott jelenség – jelen esetben az életvilág gyarmatosítása a vállalati karácsonyon keresztül –, és ha igen, akkor az hogyan jelenik meg az adott kultúrában. Kutatási kérdé-

seim tehát egyrészt erre a feltárára törekedtek (szemben a pozitívista kutatások bizonyítási céljával, ti. a hipotézis-teszteléssel), ugyanakkor pl. a grounded theory hagyományával ellentétben egy adott elméleti keret lencséjén keresztül közelítettek a vizsgált jelenséghez, annak szóhasználatával, előfeltevés-rendszerével együtt. Már ekkor megmutatkozik a kritikai kutatás értéktelítettsége, fontos ugyanakkor, hogy ez egy tudatos, vállalt, mindvégig transzparens értéktelítettség.

Kutatási kérdéseimet ebben a tanulmányban azzal a céllal ismertetem, hogy az Olvasó az adatgyűjtés, illetve –elemzés módszereinek illeszkedését értékelni tudja. A kérdések megválaszolására itt nincs mód (a kutatás eredményeiről lásd: Hidegh, 2016). Kutatási kérdéseim tehát a következők voltak:

- Hogyan termelődnek újra a kulturális jelentések és normák, a személyközi kapcsolatok, valamint a személyes identitások a vállalatban a karácsonyi időszak alatt?
- Hogyan érinti a hatalom (szervezeti hierarchia és kontroll) és pénz (profit imperatívusz) ezeket az újratermelési folyamatokat?
- Milyen életvilágbeli válságjelenségek jelennek meg a vállalati karácsonnyal összefüggésben?

Thomas (1993) felhívja a figyelmet arra, hogy a kritikai etnográfiaiban a legizgalmasabb kérdések gyakran akkor bukkannak fel, amikor már jelentősebb mennyiségű adat összegyűlt, ezért különösen fontosnak tartja a rugalmasságot. Ennek jegyében a kutatási folyamat során szerzett tapasztalataimat becsatornázva később még egy kutatási kérdéssel egészítettem ki a fentieket:

- Milyen ellenállási stratégiákat, taktikákat vetnek be a munkavállalók a vállalati karácsonyon keresztül megvalósuló életvilág gyarmatosítással szemben?

Terep-, illetve mintaválasztás

A kritikai kutatás számára a terepválasztás, pontosabban a *hozzáférsés* az egyik legbonyolultabb feladvány. Számos oka lehet annak, hogy egy vállalat nem szívesen enged be egy kutatót a falai közé. Az egyik központi probléma, hogy a kritikai kutatás során vizsgált témák ellentétesek lehetnek a vállalat menedzserialista érdekeivel. Alvesson és Deetz (2000) számos technikát ajánl arra, hogy miként kerülhetjük el, hogy a vállalatvezetők jóváhagyására legyen szükségünk – pl. a szervezetből kilépő tagokkal készíteni interjúkat, másodlagos forrásokra támaszkodni, vagy munkát vállalni az adott cégnél és informális módon gyűjteni az adatokat. Saját kutatásom esetében mégis a *nyílt kutatói szerep* mellett döntöttem. Egyrészt azért, mert a közös céges karácsonyra másképp nehezen jutottam volna be, másrészt pedig azért, mert a számomra fontos etikai alapelveket (lásd lent) nehezen tudtam volna egy „titkos” kutatásban érvényesíteni.

A szakirodalmi előrejelzésekkel összhangban a kutatási terep megválasztásában a hozzáférsés jelentős korlátozó tényezőnek bizonyult, és az általam ideálisnak tartott

kutatási tereppel szembeni előzetes elvárásaimhoz képest engedményt kellett tennem. *Mintaválasztási szempontjaim* jórészt elméletvezéreltek voltak, tehát arra törekedtem, hogy minél nagyobb eséllyel tudjam megfigyelni az általam vizsgálni kívánt jelenséget (a karácsony gyarmatosítása). Első legfontosabb elvárásom az volt, hogy legyen a munkavállalók számára szervezett közös karácsonyi ünnepség a vállalatnál, amelynek szervezésében lehetőleg a HR-osztály, vagy annak képviselője is részt vesz. Ez utóbbit nem feltétlenül tekintettem kizáró oknak, hiszen attól, hogy nem a HR-es végzi a feladatot, maga a tevékenység az EEM területéhez tartozik, hiszen a munkavállalói kapcsolatok menedzsmentjére irányul. Érdeklődésem középpontjában alapvetően a nagyobb létszámú multinacionális vállalatok álltak, mivel az volt az előzetes feltételezésem, hogy a személytelen koordinációs mechanizmusok túlsúlya és a karácsony menedzsmenteszközként való kezelése ezeknél a vállalatoknál jellemzőbb. Továbbá érdekesnek tartottam volna, ha a vállalatban a különböző társadalmi rétegek képviselve vannak, azaz fehér-, illetve kékgalléros munkakörök egyaránt megtalálhatók.

Végül a döntő szempont az volt, hogy volt személyes ismerősöm, továbbá a vállalat élén olyan vezető állt, aki tudatosan ápolta az egyetemekkel való kapcsolatot, és támogatta a PhD-kutatásokat. Voltak cégek, ahol a téma bizalmas jellegére hivatkoztak, volt, ahol a potenciális „közvetítő” ítélte túl kockázatosnak a kutatást, és természetesen voltak olyan kisebb vállalatok, amelyeket én vettem el. Az előzetesen megfogalmazott mintaválasztási szempontjaim közül a kékgallérosságra vonatkozó nem teljesült, mert a választott szervezetnél csak fehérgalléros munkakört töltöttek be a munkahelyi közösség tagjai. Így nem volt alkalmam a különböző társadalmi rétegek vállalati karácsonyhoz való viszonyát vizsgálni.

Az adatgyűjtés

A kritikai etnográfiaiban használt adatgyűjtési módszerek megegyeznek a hagyományos etnográfiai módszerekkel: a résztvevő-megfigyelés és az interjú különféle válfajai, melyet dokumentumelemzéssel és különböző vizuális technikákkal (pl. fényképek) (Horváth – Mitev, 2015; Madison, 2005) egészíthetünk ki. Abban a döntésben, hogy milyen technikát választunk, a kritikaiság kevésbé játszik szerepet. Sokkal inkább befolyásolja a kutatói jelenlét minőségét, az interjútémákat, vagy a kérdés módját. Egy kritikai kutatásnak végső soron célja, hogy a világban – konkrétan a vizsgált szervezetben, a vizsgált problémával összefüggésben – valamilyen változást elindítson. Már az adatgyűjtés folyamata is egy lehetőség arra, hogy a kutatásban résztvevőket bizonyos témák iránt érzékenyebbé, nyitottabbá tegye, önreflexióra készítse. Ennyiben tehát a kritikai kutató jelenléte a terepen erősebb: befolyásol, alakít a helyi valóságon. Ugyanakkor figyelnie kell arra, hogy ne egy általa teremtett, kreált jelenséget vizsgáljon, hanem azt, ami van – érkezése előtt is volt.

A tényleges kutatást megelőzően *próbakutatásokat* végeztem több fázisban. (1) Az első fázisban két multinacionális vállalatnál kizárólag a karácsonyi partikon vettem részt és kutatási naplóban rögzítettem a megfigyeléseimet.

Ezek a tapasztalatok a kutatási módszertan finomításához, a résztvevő-megfigyelés „gyakorlásához”, az elemzési szempontok szélesítéséhez, továbbá előfeltevéseim tudatosításához és lebontásához járultak hozzá. (2) A második fázisban már kiterjedtebb adatfelvételt végeztem egy multinacionális vállalat magyar leányvállalatánál. Itt részt vettem a karácsonyi parti szervezőbizottságának ülésén, valamint jelen voltam december elején a vállalat karácsonyi rendezvényén. Összesen 11 interjút készítettem a karácsonyi partit megelőzően és azt követően is. Az adatfelvétel értékes és hasznos eredményekkel szolgált, ugyanakkor rávilágított arra, hogy a mélyebb megértéshez szükség van a szervezet mindennapjaiban való intenzívebb jelenlétre. Fontos tanulság volt, hogy a munkavállalók által nem kedvelt első számú vezetőtlől én is távolságot tartottam, interjút sem készítettem vele – noha a vizsgált jelenség értelmezésének szempontjából is hasznos inputot jelentett volna egy velem készült beszélgetés. Ez felhívta a figyelmemet arra, hogy a kutatás függetlenségének megőrzése érdekében nem azonosulhatok túlzottan egyik szervezeti csoporttal sem (Kvale, 2005).

Mielőtt a kutatásba belevágtam, áttekintettem azokat az EEM, illetve általános menedzsment témájú folyóirat-cikkeket, amelyek Habermas rendszer- és életvilág-elméletére építettek. Azt tapasztaltam, hogy az adatgyűjtési technikákról – szemben az adatelemzéssel – viszonylag részletes beszámolók állnak rendelkezésre. A kritikai etnográfia keretén belül a résztvevő-megfigyelés és az interjú kombinálása gyakran előforduló módszerek voltak.

Mindezen tapasztalatok birtokában futottam neki a tényleges kutatásnak egy magyar tulajdonú vállalatcsoport magyar telephelyén (a vállalatcsoportnak vannak külföldi leányvállalatai is). Az adatokat két fő módszerrel gyűjtöttem: résztvevő-megfigyeléssel és félig strukturált interjúval. Ezen kívül kiegészítő adatgyűjtési módszerként használtam a dokumentumelemzést és a fényképezést. Az alábbiakban a konkrét adatgyűjtési folyamatról szólok részletesen.

Easterby-Smith és tsai (1991) menedzsmentkutatók számára írt módszertani könyvükben négy kutatói szerepet különítenek el a *résztvevő-megfigyelés*ben: a kutató mint munkavállaló, nyílt kutatói szerep, megszakított bevonódás, kizárólagos megfigyelés. Saját kutatásomban az általuk felsorolt szempontokat – kutatás célja, rendelkezésre álló idő, költségek, kutatói komfortérzet, hozzáférés – is mérlegelve, továbbá az etikai problémák elkerülése érdekében a nyílt kutatói szerepet választottam. Tettem ezt annak ellenére, hogy egy kritikai kutatásnál nehézségekbe ütközhet (és ütközött is) a menedzsment hozzájárulásának megszerzése. A szerzők felhívják a figyelmet arra, hogy a szervezet bizonyos szereplői vagy csoportjai saját céljaikra szeretnék használni a kutatást (Easterby-Smith és tsai, 1991). Ez különösen érdekes dilemmát teremt akkor, ha maga a kutató is közelebb érzi magát például egy marginalizált csoporthoz, és feladatának tartja az ő szavaik felhangosítását a menedzsment irányába. Saját kutatásomban ilyen helyzetbe nem kerültem, néhány kutatási alany a kutatást a saját, tudattalan pszichológiai szükségleteinek kielégítésére igyekezett

használni. Például a próbakutatások egyikén előfordult, hogy egy önjelölt „vezető” meg akarta mutatni nekem, mi a szervezeti valóság, mi itt a fontos, mit „kell látnom”. A bizalom, amivel beavatott a szervezeti „titkokba”, értékes volt, ugyanakkor fontos, hogy az ő perspektívája ne dominálja a kutatói értelmezést.

A nyílt kutatói szerep mellett jellemző az ún. megszakított bevonódás (interrupted involvement) (Easterby-Smith és tsai, 1991), amely gyakori modellje a résztvevő-megfigyelésnek olyan esetekben, amikor a megfigyelést interjúkkal egészítik ki. Ez azt jelenti, hogy a kutató egy adott időszakban sporadikusan van jelen a szervezet életében: belép például a vállalathoz, amikor interjút készít, ugyanakkor kilép, amikor más munkafeladattal kell foglalkoznia. Ilyen esetben a kutató a szervezetnél folyó munkába nem kapcsolódik be aktívan.

Alvesson és Deetz (2000) ajánlásának megfelelően december-február között végeztem az adatgyűjtést. A próbakutatások tanulságait beépítve intenzívebb jelenlétre törekedtem: átlagosan heti 2-2,5 munkanapot a cég irodájában töltöttem. Az egyik osztályon volt egy „saját” asztalom, emellett több más osztály irodájában is eltöltöttem egy-egy napot, hogy minél színesebb képet kapjak, különösen a karácsonyi időszakban. Így volt alkalmam nyomon követni a karácsonyi készülődést, megfigyelni a dekorációt, és megtapasztalni az év végi hajrá hangulatát. A szervezeti kontextus megértését nagyban segítette, hogy megfigyelhettem a munkavégzés stílusát, illetve a munkavégzés közbeni formális és informális beszélgetéseknek részese lehettem. Részt vettem a vállalati karácsonyestén december végén, valamint a vállalatnál szokásos újrakezdés napos nyitórendezvényen is. A résztvevő-megfigyelés tapasztalatairól naplót vezettem.

Az *interjú* szintén gyakran használt eszköz a kritikai etnográfiában. „A kvalitatív interjú témája az alanyok megélt életvilága és a vele való kapcsolatuk” (Kvale, 2005, p. 41.). Célja a kutatás központi témáinak leírása az interjúalanyok tapasztalatain keresztül, azok életvilágbeli jelentésének megértése (Kvale, 2005). Saját kutatásomban az interjú készítésével az volt a szándékom, hogy megértem, mit jelent a résztvevők számára a vállalati karácsony, s hogy az esemény életvilág-konstrukciós hatását megragadjam.

Összesen 19 félig strukturált interjút készítettem, hiszen a kritikai kutatásból következően voltak előzetes interjú témák, amelyekről mindenképpen szerettem volna megkérdezni az interjúalanyokat, de nyitottnak kellett maradnom az általuk behozott új témákra is. Az interjúvázlaton folyamatosan alakítottam a kutatás tapasztalatai alapján, de az előzetesen meghatározott kulcstémák mindvégig részét képezték a beszélgetéseknek. Az interjúkon tematikus és dinamikus kérdéseket (Kvale, 2005) egyaránt alkalmaztam, azaz a fenti témákon túl az interjúalany által elmesélt történeteket is igyekeztem felgöngyöltíteni részletező és értelmező kérdésekkel, amelyek ott és akkor fogalmazódtak meg bennem. Törekedtem arra, hogy Thomas (1993) ajánlásának megfelelően azokat a válaszokat is kibontsam, amelyek ellentmondtak előzetes várakozásaimnak.

Az adatelemzés

Az adatok elemzése azok redukciójával már az adatgyűjtés előtt és annak során megkezdődik (Miles – Huberman, 1994), amikor a kutató meghozza a kutatási kérdésekre, valamint az adatfelvételre vonatkozó döntéseket, majd megfigyeléseit terepnaplóvá alakítja. Az így keletkező szövegmenyiség azonban a kezelhetőség érdekében további egyszerűsítést és rendszerezést igényel (Miles – Huberman, 1994).

A habermasi elméletet felhasználó cikkek áttekintése során az adatelemzésről nagyon kevés információt találtam, inkább csak említésszerűen jelenítették meg a szerzők, ha egyáltalán írtak róla. Három szerző (Forester, 2003; McLean – Wainwright, 2009; Samra-Fredericks, 2005) a diskurzuselemzés módszerét választotta, amely egy-egy rövidebb szövegrészlet kiragadását, és annak részletes, érvényességi igények mentén történő elemzését jelentette. Barros (2010) az emancipatorikus menedzsment gyakorlatát vizsgálta két közösségi szervezetenél. A résztvevő-megfigyelésből származó adatokat Miles és Huberman (1994) alapján először egy egyszerű vizuális adatábrára (simple visual data display), majd egy fogalmak mentén rendezett adatábrára (conceptually ordered display) alapján dolgozták fel. A végeredmény a szöveges elemzésen túl egy-egy táblázat lett, amelyben az emancipáció előzetesen kialakított ismérveivel társították hozzá a szervezeti jellemzőket és gyakorlatokat.

Saját kutatásomban a *kódolást* választottam, amelyet egy kvalitatív adatelemzést támogató szoftver (Nvivo 8) segítségével végeztem el². A kódokat részben az interjúzás tapasztalatai alapján, részben pedig a szövegből kiemelkedő témák alapján határoztam meg. Döntően leíró és értelmező kódokat (Miles – Huberman, 1994) használtam, az absztrakt elméleti kódok (pl. kézenfekvő lett volna a gyarmatosítás) alkalmazását kerültem. Ennek oka az volt, hogy az ilyen típusú kód bevetését túl nagy lépésnek éreztem a szövegtől az absztrakció felé, amely számomra magában hordozta az önkényesség és félreértelmezés veszélyét. Ugyanakkor természetesen a kódok alakítására hatással voltak elméleti ismereteim: a gender kód egyértelműen elméletvezérelt, de a munka-magánélet összemosása kód is előzetes ismereteimen alapszik.

Ezt követően az egy-egy kódhoz kapcsolódó szövegeket újraolvastam, és igyekeztem a szöveg különböző olvasatait, jelentésrétegeit, hivatalos és rejtett üzeneteit megragadni. Ez a módszer leginkább a Kvale (2005) által leírt *jelentés-interpretációhoz* áll közel, amelynek során a kutatási kérdés és az elméleti háttér tükrében a mélyebb, nem nyilvánvaló jelentések feltárása, a szöveg új kontextusba helyezése zajlik (Gelei, 2002). A Kvale által leírt módszer azonban a kutatás kritikai természete miatt a reflexió további szintjeinek bevonását kívánta meg.

Alvesson és Sköldbberg (2000) a kritikai kutatást mint *háromszoros hermeneutikát* írja le. Az egyszerű hermeneutika során az elemzés fókuszában az interjúk és a megfigyelések vannak, amelynek vizsgálatán keresztül értelmezzük a körülöttünk levő interszubjektív valóságot.

A kettős hermeneutikát az interpretatív kutatások használják, amelyek a kutató saját értelmezési folyamatára és annak szükségszerű jelentéskonstruáló hatására koncentrálnak. A reflexió tárgyává válik azon értelmezési minták készlete is, amelyen keresztül a valóságot az interpretálók (például az interjúalanyok) jelentésekkel ruházzák fel. A harmas hermeneutika a rejtett tartalmak keresését még egy síkkal egészíti ki: a tudattalan folyamatok, az ideológiai tartalmak és az uralom más megjelenési formáinak feltárásával.

A szövegértelmezés e harmadik síkján az ún. „*ismeretlenné tétel*” elvét (Thomas, 1993) követtem. A kritikai kutató az elemzés során felülvizsgálja, amit látott, távolságot vesz a természetesnek tartott nézőpontoktól, és új értelmezéseket hoz létre. A szövegek szó szerinti, vagy realista olvasata (Gelei, 2002; Lather, 1995 in: Kvale, 2005) helyett dekódolja az aszimmetrikus hatalmi viszonyokat eredményező szimbólumokat, metaforákat. Célja azon korlátozó ideológiák, hiedelmek, viselkedési normák és kulturális értékek leleplezése, amelyek bizonyos társadalmi csoportokat kiszolgáltatott vagy előnytelen helyzetben tartanak (Thomas, 1993), amelyet Lather (1995 in: Kvale, 2005) *kritikai olvasatnak* nevez. A dialektikus megközelítés hatására a kutatási folyamat dichotomikus természetűvé válik: míg a kutató a válaszadók szubjektív élményvilágába akar betekintést nyerni, hogy megérthesse azt, e világot mégis kritikai attitűddel szemléli és a rejtett ideológiai konstrukciók feltárására törekszik (Wainwright, 1997).

A jelentés-interpretáció során tehát egy vállalt, a lehetőségekhez mérten transzparens, folyamatosan reflektált, *szemléletfüggő, perspektivikus szubjektivitás* érvényesült, amelyet fontos megkülönböztetni az ún. torzított, reflektálatlan szubjektivitástól (Kvale, 2005; Gelei, 2002). A reflexív módszertan a kutatói önreflexiót is megköveteli, amely a saját előfeltevésekre, gondolkodási sémákra, bevett értelmezési mintákra vonatkozik. A kritikai kutató (is) bevett szókészlettel dolgozik, bizonyos témák iránt érzékenyebb, amelyek hatással vannak arra, hogy milyen következtetéseket von le, amely ugyanakkor nem jelenthet önkényességet.

A jó kritikai kutatás kritériumai

Hagyományosan egy kutatást az érvényesség, a megbízhatóság, az általánosíthatóság kritériumai mentén szokás értékelni. A kvalitatív kutatások esetében e fogalmak értelmezése szükségképpen eltér attól, ahogyan a kvantitatív módszertanban használják (Easterby-Smith és tsai, 1991; Kvale, 2005; Miles – Huberman, 1994), és a téma óhatatlanul összefonódik a kvalitatív kutatás legitimációjának biztosításával is. Ezért a kvalitatív módszertani irodalomban nagy erőfeszítéseket tettek arra, hogy a fogalmakat tisztázzák és a kutatók számára eszközöket kínáljanak a kutatás rigorózusságának biztosítására. Mivel ennek kiterjedt irodalma van mind magyar, mind angol nyelven (a teljesség igénye nélkül lásd Bokor, 2000; Easterby-Smith és tsai, 1991; Gelei, 2002; Horváth – Mitev, 2015; Kvale, 2005; Maxwell, 2013; Miles – Huberman, 1994; Radácsi, 2000), ezért itt most három rövid, teljes-

ségre nem törekvő definíciót adok csak Easterby-Smith és társai (1991) alapján. Kvalitatív érvényességen azt értjük, hogy vajon a kutató a legteljesebb mértékben betekintést nyert-e a helyiek jelentésvilágába. A *megbízhatóság* a kutatás felismeréseinek konzisztenciájára vonatkozik (Kvale, 2005), ellenőrző kérdése, hogy vajon más kutatók, más alkalmakkor hasonló megfigyelésekre jutnának-e. Az általánosíthatóság pedig azt a kérdést firtatja, hogy vajon egy helyzetből származó gondolatok és elméletek más szituációkra is alkalmazhatóak-e.

A kritikai kutatómódszertani könyvek és tanulmányok (Alvesson, 2011; Alvesson – Deetz, 2000; Alvesson – Sköldbberg, 2000; Madison, 2005; Thomas, 1993; Wainwright, 1997) még radikálisabb álláspontot képviselnek: a fenti három fogalom kritikai kutatásokra való ráerőltetése helyett a jó empirikus kutatás kritériumait alternatív módon fogalmazzák meg, a *reflexivitást* helyezve a középpontba. E döntés mögött ontológiai-episztemológiai megfontolások húzódnak meg (lásd Alvesson – Sköldbberg, 2000). Közben az interpretatív (Burrell – Morgan, 1979) kvalitatív kutatásokra jellemző kritériumok és eszköztár egy része alkalmazható a kritikai kutatásokban is (például a kutatási folyamat átláthatósága), a kritikai kutatás alapvetően nem attól lesz érvényes, hogy „az eredmények (...) maguktól értetődőek, a következtetések pedig ellenállhatatlanul igaznak, szépnek, jónak és meggyőzőnek tűnnek” (Kvale alapján Gelei, 2002, p. 189–190.), hiszen éppen a nem magától értetődő, nem természetesnek vett olvasatokat keressük.

A kritikai és a kvalitatív hagyományban ugyanakkor közös vonás a cselekvés különböző szintjeinek összekapcsolása a szélesebb társadalmi, gazdasági és történelmi kontextushoz, és annak kerülése, hogy a kulturálisan osztott jelentéstartalmak eltorzítsák a kutató értelmezését (Alvesson – Sköldbberg, 2000). Az etnográfiai kutatók Thomas (1993) nézetei szerint sokkal inkább aktív, hatalommal bíró teremtők, mint passzív adatrögzítők, hiszen az általuk használt tudományos nyelv által új valóságot hoznak létre. Fontos feltenni a kérdést, hogy vajon mi az „igazsághányadosa” a tanulmánynak, vajon hogyan befolyásolhatták a kutatást saját értékeink és ideológiai elkötelezettségünk (Thomas, 1993). Bár a szakirodalom-feldolgozás irányíthatja a figyelmünket, késznek kell maradnunk hiedelmeink, előzetes elképzeléseink megváltoztatására, amely nyitottságot és rugalmasságot igényel (Thomas, 1993). Ezért egy kvalitatív kutatás megkezdése előtt a legfontosabb a *kritikai (ön)reflexió*, valamint az *előfeltevések* feltárása, tudatosítása, illetve a folyamatos önreflexió a kutatás közben.

Saját kutatásomban ezt egy *kutatási napló* vezetésével biztosítottam, amelyet már az elméleti rész írásakor elkezdtem. Wainwright (1997) javaslatait is beépítve a napló témái az empirikus kutatást megelőzően a következők voltak: saját viszonyom az autoritáshoz, az elméleti keret korlátai, valamint mit jelent számomra a karácsony és a vállalati karácsony. Az adatfelvétel és -elemzés során már a tereppel kapcsolatos kérdések kerültek előtérbe: a kutatási alanyokkal való kapcsolat, az interjúhelyzetek alakulása, az interjúkérdéseimben tükröződő értékek és értelmezések, elfogultságok hatása az interjúalanyokra.

Például felül kellett bírálnom azt az elképzelésemet, hogy az emberek a vállalati karácsonyt a magánéletükbe való beavatkozásként, kényszerként élik meg (ahogyan én). Néhányan ugyan igen, de sokan szívesen vesznek részt rajta, és nemcsak a menedzsment használja saját céljaira a rendezvényt, hanem a munkavállalók számára is van funkciója. Meglepő volt számomra, hogy mi mindenről szól a karácsony, és milyen erőteljesen tükröződnek benne az adott szervezeti kultúra aktuális témái. Mint később megértettem: a karácsonyi parti az aktuális szervezeti problémákkal való kollektív megküzdésnek is teret nyit. Megerősödött ugyanakkor az a feltételezésem, hogy a „vállalati karácsony” egy jelentős részben kiüresedett fogalom, ahogy az interjúalanyok fogalmaztak: „ez nem karácsony, csak így hívjuk”.

A reflexivitást erősíti a létrehozott tudás párbeszéd során történő tesztelése, amit Kvale (2005) *kommunikatív érvényesség*nek nevez. Ezt leginkább egy akciókutatás keretein belül lehet érvényesíteni, de egy etnográfiai kutatás esetén is van lehetőség arra, hogy a kutatás különböző fázisaiban létrejövő értelmezéseket interszubjektív ellenőrzés alá vonjuk. Saját kutatásomban a kvalitatív hagyományokhoz híven megállapításaimat interjúidézetekkel támasztottam alá, amely az olvasó számára is lehetőséget teremt arra, hogy saját értelmezéseit kialakítsa. A készülő elemzésről pedig néhány kollégám, illetve a vizsgált szervezet néhány munkatársának véleményét is kikértem.

Ezen egyeztetések során például a gender témakör forró terepnek bizonyult, amelyben eltértek az értelmezéseink, és érzelmi szempontból is jobban megérintett engem és a véleményezőket is. Felmerült bennem, hogy a témát kihagyom, hiszen Thomas (1993) is azt tanácsolja, hogy ha egy téma túl érzékenyen érint érzelmileg, akkor az elfogultság elkerülése érdekében inkább dolgozzunk az eset más vonatkozásaival. Ugyanakkor Kvale (2005) a kommunikatív érvényesség kapcsán felhívja a figyelmet a kutatói önbizalom sérülékenységére, mint potenciális csapdára. Végül arra jutottam, hogy ha kihagynám ezt a vonulatot, akkor sérülne az esettanulmány igazságtartalma. Mindazonáltal értelmezéseimet igyekeztem pontosítani, és megmutatni azt, hogy a kialakult helyzetet férfiak és nők közösen tartják fenn, és utóbbiak nem feltétlenül – vagy nem mindannyian – élik meg elnyomásként.

Egy kritikai kutatás értékét továbbá az *emancipációs projekthez való hozzájárulása* határozza meg, és az, hogy mennyire képes a marginalizált csoportok hangját felerősíteni (Duberley – Johnson, 2009). Thomas (1993) úgy fogalmaz, hogy a kutatás végén mindig felmerül a „na és akkor mi van?” (so what) kérdése, azaz hogy melyek a tanulmány társadalmi vonatkozásai. A kritikai etnográfia hatását az akciókutatással szemben éppen e téren találják kevésnek egyes szerzők: kevésbé változtatja meg a kutatott csoportok helyzetét (Jordan – Yeomans, 1995 in: Duberley – Johnson, 2009). Mások azzal érvelnek, hogy a kutatási eredmények disszeminációján keresztül – például oktatás – közvetve mégis hatással van az elnyomott csoportok életére (Jermier, 1996 in: Duberley – Johnson, 2009). Ugyanakkor maguk az interjúk, az interjúkon előkerülő témák hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a kutatásban

résztvevők reflektívebben szemlélik saját viszonyukat a vizsgált témához és ezen keresztül magához a vállalathoz is. Saját kutatásomban például kritikus téma volt a nők helyzete a vállalatban belül és a társadalomban, amelyről magam és – reményeim szerint – interjúalanyaim is többet tudtunk meg a kutatás révén.

A kritikai megközelítések abból a feltételezésből indulnak ki, hogy a társadalom és a társas kapcsolataink folyamatos változásban vannak, az ezekről alkotott értelmezéseink is változnak (Alvesson – Skoldberg, 2000; Wainwright, 1997). Ezért általánosíthatóság helyett érdemesebb összehasonlíthatóságról vagy lefordíthatóságról beszélni, amelynek alapját az eredmények és a kontextus sűrű leírása adja (Ward-Schofield, 1993 in: Wainwright, 1997). Mindez lehetőséget ad a naturalisztikus általánosíthatóságra, amikor a vizsgált eset valós tapasztalathoz hasonló tudást nyújt az olvasó számára (Stake, 1994 in: Radácsi, 2000), amelyet saját tapasztalataival összevetve más kontextusokban is érvényes tudásra tesz szert (Stake, 1994 in: Gelei, 2002). A kritikai kutatások elméletépítési szándéka az elméleti általánosítás lehetőségét veti fel, melynek során a kutatás eredményeit egy elméleti kerettel vetjük össze és annak fejlesztésére használjuk (Gelei, 2002). Ennek során a kutató részletezi a bizonyítékokat és érveit explicitté teszi (Kvale, 2005).

A kritikai etnográfia etikai kérdései

A kutatás lebonyolítása során a Kvale (2005) által megfogalmazott etikai ajánlásokat igyekeztem szem előtt tartani, továbbá figyelembe vettem a „kritikaiság” speciális vonatkozásait is.

Azzal, hogy kutatói szerepemet nyíltan vállaltam, lehetőségem volt az *informált konszenzus* (Kvale, 2005) megvalósítására, azaz a kutatás céljának, az adatfelhasználás módjának és a részvétel lehetséges kockázatainak ismertetésére (Kvale, 2005). Ugyanakkor meg kellett találnom a megfelelő arányt a megosztott információ mennyisége, mélysége és aközött, hogy az interjúalanyok válaszait ne befolyásoljam túlzottan. Mivel a kritikai kutató eleve az elnyomás formáit keresi, ezért gyakran éri az a vád, hogy az eredmények torzulnak. Ez jelen esetben az életvilág gyarmatosításának, a menedzsment nyomásának „felfedezését” jelenti, még ott is, ahol a karácsonyi hagyományok spontán és torzítatlan megújítása, megváltozása megy végbe. Ezért a kutatás céljának ismertetésekor a hangsúlyt a vállalati karácsony jelentésének megértésére helyeztem, a társadalomkritikai vonatkozásokat pedig legfeljebb néhány provokatívabb interjúkérdésen keresztül hoztam be közvetve. Alapvetően azonban az volt a szándékom, hogy az alanyok spontán módon vessék fel a hatalom kérdéskörét.

A kritikai célokról való beszéd mellőzése különösen a kutatásra engedélyt adó tulajdonossal, illetve a HR-vezetővel szemben okozott számomra etikai dilemmát – hiszen a kritikai módszertani könyvek éppen az ő ellenérdekeltségüket hangsúlyozzák. Úgy gondoltam ugyanakkor, hogy a vállalati karácsony vizsgálata nem rejt magában túlságosan magas fokú kockázatot a cég jó hírveve vagy üzleti titkai tekintetében, és nem valószínű, hogy a munkahelyi

viszonyokat radikális mértékben megbolygatná. Úgy ítélem meg, hogy a túlságosan részletes, tudományfilozófiai fejtegetéseket hétköznapi nyelvre lefordítani szándékozó tájékoztatás nagyobb kárt okozott volna, mint hasznot (érvényesség).

Az *adatok bizalmas kezelése* (Kvale, 2005) szintén saroklatos kérdés mind a kvantitatív, mind a kvalitatív kutatásokban. A disszertációban ezért sem a vizsgált vállalat, sem az interjúalanyok eredeti neve nem szerepel, helyette fantázianeveket használtam. Továbbá ügyeltem arra is, hogy olyan kifejezések, utalások se legyenek a szövegben, amelyek akár a cég, akár az interjúalanyok azonosítását lehetővé tennék. Így a bizalmas kezelés követelménye a nagy nyilvánosság vonatkozásában teljesül. Nem egyértelmű ugyanakkor, hogy a vizsgált vállalatban belül hogyan lehet az interjúalanyok anonimitását megőrizni. A munkavállalók jelentős mértékű többlettudása miatt ugyanis akár a szóhasználat alapján is azonosíthatóvá válhat egy-egy interjúalany.

Ráadásul ellentét merül fel az *interszubjektív ellenőrzés lehetőségének megteremtése* és a bizalmasság etikai követelménye között (Kvale, 2005). Az előbbi azt kívánja meg, hogy eredményeimről visszajelzést adjak a kutatás résztvevői számára, beleértve a HR-osztályt és menedzsmentet. Végül úgy döntöttem, hogy előzetesen két közeli, korábban a vállalatnál dolgozó (az ő ágazatukat azóta eladták) ismerőssémmel osztom meg az eredményeket. Véleményük hozzájárult az érvényesség biztosításához, ugyanakkor az adatok bizalmas kezelése sem sérült.

Kvale (2005) harmadik etikai szempontként a *kutatás lehetséges következményeinek*, azaz a lehetséges károknak, illetve a várható előnyöknek a mérlegelését emeli ki. Úgy gondolom, jelen kutatás esetében az interjúalanyok számára a bizalmasság megőrzése rejt magában kockázatot. Az interjúval együtt járó figyelem, amelyet az interjúalany a kutatótól kap, önmagában értékes élmény lehet a résztvevők számára (Kvale, 2005). Kritikai kutatásról lévén szó, a legfontosabb haszonnak mégis azt tartottam volna, ha a kutatás segítségével sikerült volna egy önreflexiósi folyamatot elindítani akár egyéni, akár közösségi szinten, erről azonban nem állnak rendelkezésemre információk.

A kutatás korlátai és tanulságai

Zárásként a kutatási folyamat nehézségeiről, dilemmáiról, kompromisszumairól és tanulságairól szólok.

Mintaválasztás. A kutatási terep kiválasztásánál kérdéses volt, hogy vajon elég izgalmas lesz-e a kritikai elemzés szempontjából. Mivel vállaltan az elnyomás módjait, folyamatát szerettem volna vizsgálni, ezért indokolható lett volna célzottan olyan szervezetet keresni, amelyben a kontroll különböző formái erősen jelen vannak (Thomas például egy börtönben végezte kutatásait). Szem előtt tartva azt, hogy a magyar menedzsmenttudományi közösség többsége számára a kritikai kutatás új terület, amelynek a mainstream és a kritikai standardok között óvatosan egyensúlyozva kell legitimitációt szerezni, ezt nem emeltem be a mintaválasztási szempontjaim közé.

Adatfelvétel. A terepmunkát korábban úgy képzeltem, mint egy hermetikusan elzárt világot, amelyben a kutató csak az adott közösségnek szenteli a figyelmét. Szembe kellett néznie azzal, hogy a valóság bizony sokszor bekopogtat az ablakon, és nemcsak a kutatás keretrendszerén belül kell ideális döntéseket hoznom, hanem más életszféráimmal is összhangba kell hoznom a kutatói szerepet. Ideálisabb lett volna például több időt tölteni a vállalatnál, különösen a karácsonyt megelőző időszakban. Miközben mind jól ismerjük az „év végi hajrá” hangulatát, ami alól a kutató sem kivétel. Az intenzív jelenlét megélését korlátozta, hogy normál munkahelyi kötelezettségeimnek is eleget kellett tennem (pl. vizsgadolgozat-javítás). Másrészt viszont azért, hogy a vállalatnál dolgozók tekintését nyerhették az én munkámba (pl. látták, hogyan pontozok), csökkent a kutató és a kutatás alanyai közötti hatalmi távolság, hiszen ők is megfigyelhettek engem.

Interjúalanyaim között csak olyanok szerepeltek, akik részt vettek a karácsonyi ünnepeken, hiszen annak a jelentésvilágát szerettem volna feltárni. Az elemzés során azonban rájöttem, hogy az életvilág gyarmatosításának való ellenállás szempontjából nagyon is releváns azok véleménye, akik tudatos döntés eredményeként nem vesznek részt a vállalati karácsonyon.

Izgalmas tanulási pont volt számomra az interjúleírásokban saját kérdéseimet olvasni. Egy etnográfiai kutatás keretében az interjúk lehetőséget adnak arra is, hogy a kutató a terepen szerzett tapasztalatait, első körös értelmezéseit az interjúalanyokkal megvitassa, amely növelheti a kutatás érvényességét. Ezen kívül a kritikai kutató megfogalmazhat provokatív kérdéseket, észrevételeket, amely az interjúalanyt reflexióra készíti és a bevett értelmezési mintákból kimozdítja. Azt tapasztaltam azonban, hogy ezek akérdéstípusok nem minden esetben voltak jó hatással az interjúk beszélgetésekre, többször inkább lezártak, mint új utakat nyitottak. Az interjúk végén jellemzően jobban működtek, mint az interjú elején vagy közepén.

A torzított kommunikáció rendszerének kialakulását a diskurzuselemzés módszerével lehetett volna alaposabban megvizsgálni. Azaz az etnográfiai módszereket és az interjúkat párbeszédre készült hangfelvételekkel lehetett volna kiegészíteni, amelyek a habermasi érvényességi igények mentén elemezhetők. Ilyen párbeszédet lehet gyűjteni csoportos interjúk során, vagy munkahelyi párbeszéd rögzítése során. Mérlegelendő szempont ugyanakkor, hogy ez jelentős mennyiségben megnöveli a feldolgozandó adatmennyiséget.

Adatelemzés. A kutatás kritikai jellege az adatelemzési szakaszban bontakozik ki legerőteljesebben, így ez a szakasz tartogatja a legtöbb kihívást. Ráadásul ehhez szükséges a legtöbb tacit tudás: a kutatói értelmezések megszületésének mikéntje a legkevésbé dokumentálható. Saját kutatásomban a szövegből organikusan kibontakozó (emerging), helyi közös jelentések köre építettem az elemzésem, majd ezeket vettem kritikai reflexió alá. Ennyiben az énikus kultúrakutatások hagyományait követtem (Gelei, 2006; Primecz, 2006). Bírálatként felmerült ugyanakkor, hogy a kritikai megközelítéshez jobban illeszkedett volna egy előzetesen kialakított fogalmi-értelmezési keret

szisztematikus alkalmazása. Tehát a leíró, értelmező kódok helyett absztrakt elméleti kódokra is szükség lett volna. A felvetés elgondolkodtatott: vajon a környezetemből érkező, a kritikai kutatás szemléletmódját vitató megjegyzéseknek milyen szerepe volt abban, hogy a kitaposott utat választottam? És vajon milyen szerepe volt annak, hogy nem vettem még részt korábban kritikai kutatásban, így nem állt rendelkezésemre az a bizonyos tacit tudás? Ez utóbbi kérdés az inkubációs szakasz jelentőségére hívta fel a figyelmem, azaz a kutatási eredmények „pihentetésére” (ami ebben a kutatásban elmaradt). Hiszen a kvalitatív kutatásokban az elemzés egy kreatív, a kutató személyét igénybe vevő és kevésbé technicizálható folyamat, amely a kritikai kutatásokra talán még fokozottabban igaz.

Etika. Végül következzen egy etikai dilemma az eredmények vállalati vezetőknek, érintetteknek való visszajelzésével kapcsolatban. A visszajelzés mellett szól az interszubjektív ellenőrizhetőség. Mellette szól továbbá, hogy egy kritikai kutatás eredményei tudatosan szokatlan megvilágításba helyezik a szervezeti valóságot, megkérdőjelezi a status quo-t és az addig természetesnek vett dolgokat. Egyrészt a bírálatot illendő az érintettekkel megosztani, másrészt ez a változtatás motorja is lehet, amely a kritikai kutatások egyik fő célja. Ellene szól ugyanakkor a bizalmasság követelményének való megfelelés: hiába igyekeztem az eredmények tárgyalásakor minden azonosításra lehetőséget adó adatot mellőzni, egy bennfentes számára így is több szereplő felismerhető maradhatott. Kérdés továbbá, hogy vajon joga van-e a kutatónak „csak úgy” odadobni az eredményeket, majd magára hagyni a szervezetet, hogy „változzon”?

Látszik tehát, hogy a kutatás későbbi sorsa a kritikai etnográfia módszertani keretein túlmutat. A részvételi akciókutatás például ezt a dilemmát azzal oldja fel, hogy a résztvevők együtt hozzák létre az eredményeket, együtt mennek végig az ezt kísérő érzelmi munkán, és együtt keresik a változtatás lehetőségeit. Bár a doktori disszertáció nyilvánosan elérhető, mégis úgy döntöttem, hogy külön elküldöm a vállalat vezetőjének egy vezetői összefoglaló kíséretében, és felajánlom egy személyes beszélgetés lehetőségét.

Összegzés

A fentiekben a kritikai menedzsmentelméletekbe való rövid bevezető után részletesen áttekintettük egy kritikai etnográfiai használó kutatás konkrét módszertani döntéseit, nem megfélekedve a döntések alapját képező általánosabb módszertani megfontolások, elvek ismertetéséről sem. Törekedtem rá, hogy a kritikai etnográfiai hagyományos etnográfiaitól megkülönböztető emancipatorikus megismerési érdek módszertani lenyomatait láthatóvá és érthetővé tegyem. Visszatekintve a módszer rendkívül gazdag adathalmazzal és páratlan kutatói élménnyel szolgált. Érdemes ugyanakkor felkészülni rá, hogy a vizsgált szervezet életébe való bevonódás visszahúzódást követel meg a kutató más életszféráiból. Az igazán komoly kihívást pedig az adatelemzés szakasza tartogatja: miközben a reflexiók körök egyre mélyebb

bugyraiba merülünk, perspektívákat váltunk, egyen-súlyozunk a pusztá szöveg és az elméleti koncepciók között, Thomas (1993) kérelhetetlenül szegezi a mellkasunknak a kérdést: „So what?”

„Mégis mi a csudának kötelezzem el magam egy ilyen fájdalmas kutatási mód mellett?” – vághatunk vissza Watsonnal (2011, p. 204.) együtt. Nos, osztom az ő nézeteit abban, hogy a munkahelyi identitás (pl. Alvesson – Kärreman, 2007), a szervezeti kultúra (pl. Rosen, 1985, 1988), vagy akár a stratégiaalkotási folyamatok (pl. Samra-Fredericks, 2005) vizsgálatához az etnográfia a leginkább gyümölcsöző út. Amennyiben a kutató ezeket a témákat a marginalizált szervezeti/társadalmi csoportok perspektívájából szeretné vizsgálni, akkor a kritikai etnográfia mellett csak egy kimerítőbb – a szó több jelentésrétegét is ideértve – módszertant tudok ajánlani: a részvételi akciókutatást. Bizom benne, hogy a cikk hatására az Olvasó elgondolkodik rajta, vajon saját kutatási témájának milyen kritikai olvasatai lehetnek, és a fenti példa – korlátaival együtt – erőt ad a félelmek, akadályok leküzdéséhez, és egyre több ilyen hazai munkával találkozunk majd a szerzetkutatások területén.

Jegyzet

¹ Köszönettel tartozom témavezetőimnek, Gelei Andrásnak és Radácsi Lászlónak, akik felbecsülhetetlen segítséget nyújtottak a disszertáció módszertanának kialakításában (is). A végső döntésekért és az ebből fakadó hibákért a felelősség engem terhel. Köszönöm továbbá mind a PhD-disszertáció, mind pedig e cikk anonim bírálóinak az értékes észrevételeket.

² A szoftverhasználat előnyeiről lásd (Bokor – Radácsi, 2006).

Felhasznált irodalom

- Alvesson, M.* (2011): *Interpreting Interviews*. Thousand Oaks: Sage
- Alvesson, M. – Bridgman, T. – Willmott, H.* (2009): Introduction. In: Mats Alvesson – Hugh Willmott – Todd Bridgman (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press, p. 1–26.
- Alvesson, M. – Deetz, S.* (2000): *Doing Critical Management Research*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Alvesson, M. – Kärreman, D.* (2007): Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control in a Management Consulting Firm. *Organization Science*, 18 (4), p. 711–723.
- Alvesson, M. – Skoldberg, K.* (2000): *Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research*. London: SAGE
- Alvesson, M. – Willmott, H.* (2003): Introduction. In: Mats Alvesson – Hugh Willmott (eds.): *Studying Management Critically*. London: Sage, p. 1–22.
- Barros, M.* (2010): Emancipatory Management: The Contradiction Between Practice and Discourse. *Journal of Management Inquiry*, 19 (2), p. 166–184.
- Bokor Attila* (2000): *Szervezeti kultúra és tudásintegráció: a termékfejlesztés problémája*. Doktori értekezés. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem. <http://phd.lib.uni-corvinus.hu/158/>.
- Bokor Attila – Radácsi László* (2006): *Aranykalitkában. Fiatal vezetők a rendszerváltás utáni Magyarországon*. Budapest: Alinea Kiadó
- Burrell, G. – Morgan, G.* (1979): *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann
- Denzin, N. K. – Lincoln, Y. S.* (eds.) (2005): *The Sage of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Dörnyei Krisztina – Mitev Ariel* (2015): *Netnográfia*. In: Horváth Dóra – Mitev Ariel (szerk.): *Alternatív kvalitatív kutatási kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó
- Duberley, J. – Johnson, P.* (2009): *Critical Management Methodology*. In: Mats Alvesson – Todd Bridgman – Hugh Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press, p. 345–368.
- Easterby-Smith, M. – Thorpe, R. – Lowe, A.* (1991): *Management Research. An Introduction*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Forester, J.* (2003): *Critical Ethnography and the Extraordinary Character of Ordinary Professional Work*. In: Mats Alvesson – Hugh Willmott (eds.): *Studying Management Critically*. London: Sage, p. 46–65.
- Fournier, V. – Grey, C.* (2000): At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations*, 53 (1), p. 7–32.
- Gelei András* (2002): *A szervezeti tanulás interpretatív megközelítése: a szervezetfejlesztés esete*. Doktori értekezés. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem
- Gelei András* (2006): *A szervezet interpretatív megközelítése*. *Vezetéstudomány*, 37 (Special Issue 2), p. 79–97.
- Habermas, J.* (2001): *A kommunikatív etika*. Budapest: Új Mandátum
- Habermas, J.* (2005): *Megismerés és érdek*. Pécs: Jelenkor Kiadó
- Hidegh Anna Laura* (2015): *Kritikai menedzsmentelméletek – irányzatok és törésvonalak*. *Vezetéstudomány*, 46 (12), p. 2–12.
- Hidegh Anna Laura* (2016): *Kritikai emberi erőforrás menedzsment: A szervezeti életvilág szimbolikus szervezeteinek újratermelése a vállalati karácsony kolonizációjának esetén keresztül*. Ph.D-értekezés. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem. <http://phd.lib.uni-corvinus.hu/921/>.
- Hidegh Anna Laura – Gelei András – Primecz Henriett* (2014): *Mi a baj a modern szervezetekkel? – Kritikai menedzsmentelméletek*. *Vezetéstudomány*, 45 (6), 2–13.
- Horváth Dóra – Mitev Ariel* (2015): *Alternatív kvalitatív kutatási kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó
- Kemmis, S.* (2001): *Exploring the Relevance of Critical Theory for Action Research: Emancipatory Action Research in the Footsteps of Jürgen Habermas*. In: Peter Reason – Hilary Bradbury (eds.): *Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice*. London: Sage, p. 91–102.
- Kvale, S.* (2005): *Az interjú. Bevezetés a kvalitatív kutatás interjútechnikáiba*. Budapest: Jósöveg Műhely Kiadó

- Madison, D. S.* (2005): *Critical Ethnography. Method, Ethics and Performance.* London: Sage
- Maxwell, J. A.* (2013): *Qualitative Research Design.* Thousand Oaks: Sage
- McLean, R. – Wainwright, D. W.* (2009): Social Networks, Football Fans, Fantasy and Reality: How Corporate and Media Interests are Invading our Lifeworld. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 7 (1), p. 54–71.
- Miles, M. B. – Huberman, M.* (1994): *Qualitative Data Analysis.* London: Sage
- Pataki György – Vári Anna* (szerk.) (2011): *Részvétel – akció – kutatás: magyarországi tapasztalatok a részvételi, akció- és kooperatív kutatásokból.* Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet
- Primecz Henriett* (2006): Étikus és émikus kultúrakutatások. *Vezetéstudomány*, 38 (Különszám), p. 4–13.
- Radácsi László* (2000): *Szervezeti etika és etikai intézményesítés.* Ph.D-értekezés. Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem
- Rosen, M.* (1985): Breakfast at Spiro's: Dramaturgy and Dominance. *Journal of Management*, 11 (2), p. 31-48. Doi:10.1177/014920638501100205
- Rosen, M.* (1988): You Asked for It: Christmas at the Bosses' Expense. *Journal of Management Studies*, 25 (5), p. 463–480. DOI: 10.1111/j.1467-6486.1988.tb00710.x
- Samra-Fredericks, D.* (2005): Strategic Practice, 'Discourse' and the Everyday Interactional Constitution of Power Effects. *Organization*, 12 (6), p. 803–841.
- Scherer, A. G.* (2002): Kritik der Organisation oder Organisation der Kritik? Wissenschaftstheoretische Bemerkungen zum kritischen Umgang mit Organisations-theorien. In: Alfred Kieser (ed.): *Organisationstheorien.* Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, p. 1-37.
- Thomas, J.* (1993): *Doing Critical Ethnography.* London: Sage Publications
- Van Maanen, J.* (1988): *Tales of the field.* Chicago: University of Chicago
- Wainwright, D. W.* (1997): Can Sociological Research Be Qualitative, Critical and Valid? *The Qualitative Report*, Volume 3 Number 2, p. 1–17.
- Watson, T. J.* (2011): Ethnography, reality, and truth: the vital need for studies of 'how things work' in organizations and management. *Journal of Management Studies*, 48 (1), p. 202–217.
- Willmott, H.* (1993): Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations. *Journal of Management Studies*, 30 (4), p. 515–552.
- Willmott, H.* (2005): Organization Theory as a Critical Science? Forms of Analysis and »New Organizational Forms«. In: Haridimos Tsoukas – Christian Knudsen (eds.): *The Oxford Handbook of Organization Theory.* New York: Oxford University Press, p. 88–112.