

GRASSELLI Nóra Ilona

# LEHET AKCIÓKUTATÁSBÓL DOKTORÁLNI?

## ESZMÉNYKÉPEK KONTRA VALÓSÁG

**Ez a cikk egy akciókutatás-alapú doktori disszertáció tanulságait összegzi. Az akciókutatás definiálása után a szerző megvizsgálja, hogy mi indíthat arra egy PhD-hallgatót, hogy ezt a „módszert” alkalmazza. Ezt az ideálképet saját akciókutatásának tapasztalataival összevetve olyan szervezési, módszertani és tudományos kérdéseket vizsgál, amelyek mérlegelése elengedhetetlennek tűnik a doktori akciókutatás elkezdése előtt.**

*Kulcsszavak:* akciókutatás, doktori disszertáció, kutatómódszertan

Fiatalkoromban doktorandushallgatóként sokan felfigyelnek az akciókutatás módszerére. Jobban megértve (vagy félreértve) a koncepciót, talán el is gondolkodnak rajta, mi lenne, ha jövődéli doktori kutatásunkhoz ezt a módszert választanánk. Valójában igen kevés akciókutatás doktori disszertáció születik. Példaképp körülnéztem a francia doktori adatbázisban (FCT, 2008), amely a bölcsészettudományok, társadalomtudományok, teológia, jog, politológia, közgazdaságtan és vezetés- és szervezéstudományok folyamatban lévő disszertációit tartalmazza. A jelenleg több mint százezer címet tartalmazó könyvtár mindössze 16 disszertációja tartalmazza az akciókutatást mint kulcsszót vagy a cím részét. Ezen belül összesen kilenc akciókutatás témájú dolgozat pedagógiából, kettő-kettő földrajzból és informatikából, végül egy-egy néprajzból, pszichológiából és vezetés-szervezésből születik. Ez utóbbi szerzője megegyezik a jelen írásával<sup>1</sup>.

Ebben a cikkben a doktori disszertációm tanulságainak összegzésére törekszem. Ez az akciókutatás inspirálta munka tanulócsoporthoz működését vizsgálta egy nemzetközi MBA-programon. Céлом, hogy az akciókutatás iránt érdeklődő, vagy azt alkalmazó hazai kollégákkal megosszam tapasztalataimat, és párbeszédet alakítsak ki.

Egy rövid definíció és történelmi áttekintés után az akciókutatás eszményképét mutatom be, ami arra készítheti a fiatal kutatót, hogy ezt a „módszert” alkalmazza. Ezt az ideált a megvalósítás során tapasztaltakkal összevetve néhány következtetést vonok le az akciókutatás doktori szervezésével, módszertanával és tudományos

környezetbe való beillesztésére vonatkozóan. Végezetül összefoglalom a döntő elemeket és cikkemet a leírtak kritikai értékelésével zárom.

### Definiálási törekvések és egy kis történelem

Az akciókutatás meghatározása talán leginkább a normatív kutatással szemben lehetséges. A hagyományos kutatás sokszor a közgazdaságtanból ismert *ceteris paribus* kritériumot alkalmazza, azaz a vizsgált tényezőtől kívül valamennyi tényezőt változatlanul hagy. „A jelenségek izolálása a tudomány alapvető stratégiája” (Devereux, 1967: 31. old.). Az akciókutatás azonban Kurt Lewin közismert tézisének alapul: bármi megértéséhez meg kell próbálnunk megváltoztatnunk azt (Lewin, 1944). A kontrollálatlan változás a normatív tudomány mércéjével mérve „elméletileg és módszertanilag gyanús, és szakmailag veszélyes” lehet (Greenwood, 2002: 122. old.).

A negyvenes évektől rengeteg kísérlet történt arra, hogy az akciókutatás definiálása során összekössék a tudományt, tudást, tanulást és a cselekvést (Elden – Chrisholm, 1993). A legelterjedtebbé talán Rapoport definíciója vált, aki az akciókutatás problémamegoldó funkcióját hangsúlyozza. „Az akciókutatás célja, hogy együttműködésen keresztül pozitívan járuljon hozzá mind az emberek valós gondjaihoz egy azonnali problémás szituációban, mind a társadalomtudomány céljaihoz egy mindkét fél által kölcsönösen elfogadható etikai keretben” (Rapoport, 1970: 499. old.). Az akciókutatás elsődleges célja tehát, hogy a tudományos

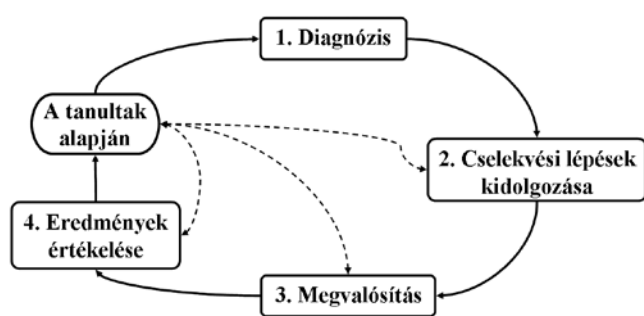
megértést társadalmi cselekvéshez kösse, és *mind tudományosan, mind társadalmilag értelmezhető eredményeket hozzon létre* (Amado – Lévy, 2001; Dubost – Lévy, 2003; Elden et al., 1993; Greenwood – Whyte – Harkavy, 1993).

Tárgyát tekintve az akciókutatás különösen összetett, időben és térben változó, és komoly problémákkal foglalkozik. Greenwood azt az orientációt így indokolja: „Néhány társadalomtudós szánalmas ellenszegülése dacára [...] a világ a társadalmi problémákat nem csinós, tudományáganként rendszerezett csomagokként szállítja” (Greenwood, 2002: 127. old.). Az akciókutatás ebből következően sokszor feszegeti a hagyományos tudományterületek határait.

Folyamatában az akciókutatás „egy ciklikus vizsgálati eljárás, ami magába foglalja a problémás szituáció diagnózisát cselekvési lépések kidolgozását, megvalósítását, és az eredmények értékelését. Az értékelés a helyzet újradiagnosztizálásához vezet az előző cselekvési ciklusból tanultak alapján” (Elden et al., 1993: 124. old.). Ezt a folyamatot az 1. ábra illusztrálja.

1. ábra

Az akciókutatási ciklus



Hatvan év akciókutatás-történelem után Heller és társai (Heller – Nelson – Russell – Sher, 2005) átkelesztik az akciókutatást *kutatás-akcióra* (research-action). Az új irányultság azt hangsúlyozza, hogy nem elég megváltoztatni a szituációt, de a féktelen beavatkozásokat elkerülendő, a kutatóknak előbb tudást kell szereznie a környezetről és a beavatkozásnak *tudásbázisúnak* nem csak *tudásszerzőnek* kell lennie.

### Az akciókutatás vonzereje

Az akciókutatás mint módszer több szempontból is tetszetős lehet a fiatal társadalomkutató számára. Talán az egyik legnyomósabb érv az akciókutatás mellett, hogy azonnali hasznot ígér. Aki türelmetlen (vagy realista), annak elégtelen lehet az ígéret, hogy majd évtizedek (századok?) múltán a jövő nemzedéke hálás lesz az általa létrehozott tudásért. Az akciókutatás azt ígéri,

hogy a kutató azonnali, valós segítséget nyújt az adott szervezetnek. A doktorandus önképe javulhat, ha abban a hitben él, hogy nemcsak magáért (e.g. a doktori cím megszerzéséért) végzi a kutatást, hanem ezen túlmenően ő „jót tesz”. A jelöltet az önképe mellett pénzügyi helyzetének javulása is motiválhatja, hiszen ha hasznot hajt a vizsgált szervezetnek, főleg, ha az egy profitorientált intézmény, akkor esetleg számíthat valami anyagi ellentételezésre is.

Az akciókutatás ezenkívül együttműködést ígér a vizsgált szervezet tagjaival. A magányos kutatómunka nem mindenki számára vonzó. Az ötlet, hogy a kutatásban többen is részt vesznek, néhány akciókutató szerint mintegy *társkutatóként* (Devereux, 1967; Greenwood et al., 1993; Toulmin, 1996), tetszetősnek tűnhet. Ez főleg abban a gyakori esetben vagy fázisban fordul elő, amikor a jelölt tart attól, hogy nem lesz képes megvalósítani doktori kutatását.

Az előző definíciókból talán kitűnt, hogy az akciókutatás irányzatának van egy jellegzetes, „aktivista” felhangja. A lelkes, fiatal kutató fogékony lehet erre az irányra, ami az előzetes tudományos munkák diszkvalifikálását engedélyezheti, és támogatja az innovációt, a „forradalmat”, valami teljesen új létrehozását.

### Az akciókutatás-doktori realitása

Az elmélet és az eszménykép áttekintése után a gyakorlatra térek. Az akciókutatás-doktori problémakörét három részre bontom. Az első részben az akciókutatási projekt vezetési és szervezési kérdéseit tárgyalom. Olyan kutatómenedzsment-problémákat vizsgállok meg, mint az idő és a pénz kérdése. Ezután az akciókutatás mint módszer megvalósíthatóságát elemzem, végül mint tudományos stratégiára térek rá. Az elemzés során a saját doktori disszertációm tapasztalatait veszem sorra.

### Vezetési és szervezési kérdések

Az első lépés egy akciókutatási projekt létrehozása során a partnerszervezet megtalálása. A tanulócsoporthoz működését vizsgáló akciókutatásom a saját oktatási intézményemen belül, az MBA-intézetben talált fogadószervezetre. A legnyitottabb intézményvezető sem valószínű, hogy beleegyezik az akciókutatásba anélkül, hogy előnye származna ebből. Az én esetemben, minden jóindulata mellett, az MBA vezetője azt várta ettől a projekttől, hogy az ő neve is szerepel a későbbi publikációkon, és ezáltal az adminisztratív pozíciója mellett az intézményen belül a kutatás felé mozdul el. Mindhiába hangoztatja a fiatal kutató, hogy a szervezeti beavatkozáson keresztül segít a szervezetnek, ennek

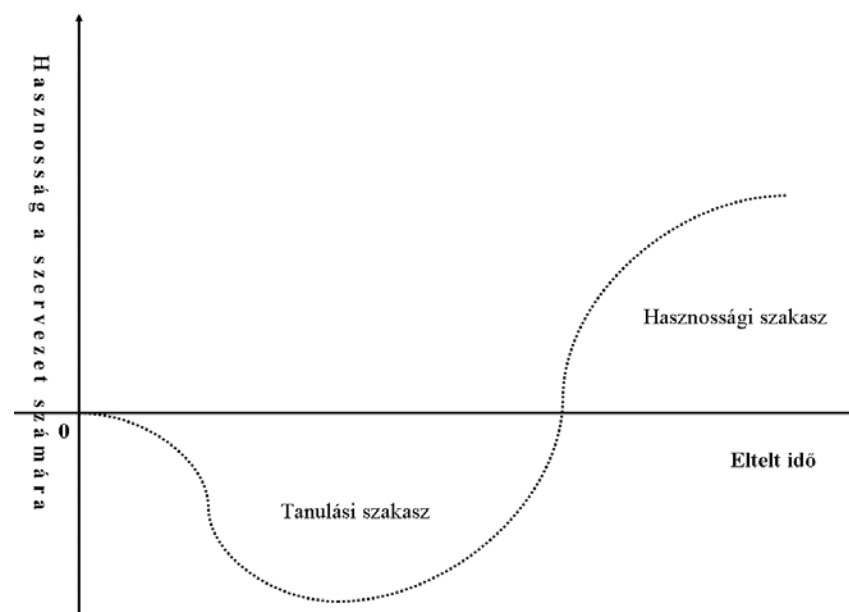
az ötletnek az értékesítéséhez (client buy-in) több meggyőző erőre lehet szükség. Itt segíthet, ha a doktorandusnak előzetes tapasztalata van a téren, de valójában a doktori akciókutatást hosszan végigkíséri a kérdés: *ki tesz kinek szívességet?*

Az MBA-ben végzett kutatásom első fázisát egyrészt meghatározta ez a kérdés. Sok eredményt befolyásolt az, hogy az akciókutatás a „főnök által ránk erőltetett szükséges rossz”-ként lett feltüntetve. Így például a projekt részeként létrehozott teamcoaching eljárást az adminisztráció egyik tagja az első évben úgy mutatta be a diákoknak, hogy ez Grasselli Nóra kutatása, amiben mindenkinek részt *kell* vennie. Értelmezhető, hogy ez év során a diákok egy része megtagadta az együttműködést: „te csak ne kutass rólunk” felkiáltással. Az optimistán elképzelt együttműködés a kutató és a szervezeti tagok között

a szervezet és a tudomány fejlődése érdekében a valóságba ütközött. Utólag értékelve, ez az időszak rengeteg adatot szolgáltat az intézményre és a szereplőire vonatkoztatva. Sokat elárul, hogy a tudományosnak beállított üzleti iskola szereplői alapvető hozzáállása a kutatáshoz, ami a tudomány alapja, elutasító. Az üzleti élet és az üzleti tudományok szembenállása az üzleti képzés egyik alapvető dinamikája, és ennek figyelembevétele nagyban hozzájárult a dolgozat végkövetkeztetéseihez megtalálásához és finomításához. A dicsőséges együttműködés helyett sok ellenállással találkoztam, szerencsére ez nem volt annyira erős, hogy mintegy puccsként a kutatási programot veszélyeztessen. Az ellenállás okainak, racionalitásának vagy irracionálisának értelmezése (Dejours – Dessors – Molinier, 1994) az akciókutatás fontos része.

Az első év után kezdett ez a kép megváltozni. Segítségemre volt ebben az, hogy az MBA egy gyorsan változó tagságú szervezet, így a kutatásról kialakult kép hamar átalakulhatott. Az új évfolyammal, egy év tapasztalatával a hátam mögött, már könnyebben ment a beavatkozás. A harmadik évtől a diákcsoportoknak nyújtott teamcoachingért juttatásban részesültem, és talán ekkor közelített az élmény az akciókutatás eszményképénél leírtakhoz.

A doktorandus pozíciójából az akciókutatás első időszaka nem a beavatkozásról, hanem a tanulásról szól.



Az akciókutatás szervezeti hasznossága az idő függvényében

2. ábra

A beavatkozás csak akkor lehet sikeres, ha az akciókutató már elég tudást halmozott fel a szervezeti jelenségről, hogy valós segítséget nyújtson a szervezetnek. A 2. ábra ezt a tanulási folyamatot ábrázolja.

Míg a tapasztaltabb akciókutató építhet korábbi eredményeire, ezzel lerövidítve a tanulási szakaszt, a fiatal akciókutató az első időszakban általában inkompetens. A doktori akciókutatás első része így a hagyományos 'önirányult' kutatáshoz hasonló. A tudás visszaforgatása a szervezetbe csak a megfelelő tanulási periódus után történhet. Így szerencsés, ha a doktorandusnak van lehetősége a szervezettel kötött szerződésének újratárgyalására. Így a hasznos beavatkozások szervezeti és anyagi pozícióját is változtathatja. Ez azonban azt jelenti, hogy nem feltétlenül lehetséges a kutatás kezdetétől fogva anyagi támogatást kérni.

Ebből is következik, hogy az akciókutatás időtartama jelentősen meghaladhatja egy hagyományos keresztmetszeti (cross-sectional) kutatás időtartamát, ahol az adatfelvétel csak egy, maximum kettő időpontban zajlik. Az MBA-csoportokról szóló akciókutatási projekt, a féléves feltáró kutatást leszámítva, egy három hónapos megfigyelési periódust és három év alatt hat adatfelvételi és beavatkozási pontot tartalmazott. Ezalatt az idő alatt lehet a disszertációt írni, de az utolsó szervezeti beavatkozás eredményeinek mérése után még jelentős időre van szükség, hogy a dolgozat leadásra kerülhessen. Többek között a módszertani kérdések miatt is, amit a következő részben tárgyalok.

### Módszertani kérdések

Módszertani szempontból az akciókutatás leginkább problematikusként jellemezhető. A legkevesebb esetben van pontosan és precízen megfogalmazott kutatási kérdés. A legprecízebb kérdés valószínűleg a kutatás lefolytatása során (vagy után) fog megformálódni. Az általam választott eljárás a *felkérés*, a *kutatás kérdései* és a *munkahipotézisek* hármasa volt. A 3. ábra bal oldalán található három téglalap illusztrálja ezt a folyamatot.

A *felkérés* a vizsgált szervezet által megfogalmazott probléma. Annak ellenére, hogy az akciókutatás során kiderülhet, hogy a probléma egy vagy több más nehézséget takar, vagy nagyon egyoldalúan torzítja a problémát, a *felkérés* az akciókutatás központi problémája, hiszen ott van a vizsgált egység egyik reflexpontja. Az MBA-ben folytatott vizsgálatom *felkérése* a következőképp hangzott. „Néhány tanulócsoporthoz problémákkal küzd, és hozzájuk (MBA-adminisztráció) jönnek, hogy tegyék át őket másik csoportba, vagy „büntessük meg” a csoportjuk néhány tagját. Segíts ezekben a csoportoknak! Mindemellett jó lenne, ha a többi MBA-hallgatónak is meg tudnád tanítani, hogy kell csoportban dolgozni.”

A *felkérést* figyelembe véve a *kutatás kérdéseit* vettem sorra. Ezek a következők voltak:

1. Hogyan működnek a tanulócsoporthoz az MBA-n?
2. Ha vannak problémáik, mik ezek?
3. Hogyan lehet nekik segíteni?

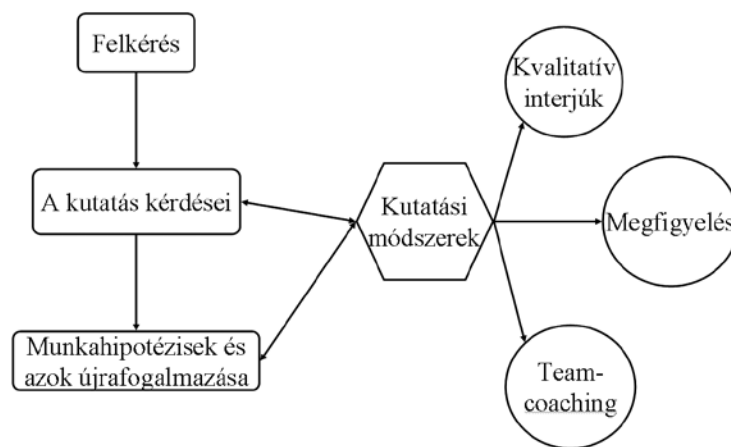
A kérdésekből látszik, hogy a kutatás kérdéseivé való átforgalmazás már egy analitikus folyamat eredménye. Az első kérdés feltételezi, hogy tanulni kell a csoportokról. Ez a kérdés abból a feltevésből adódik, hogy az MBA tanulócsoporthoz bizonyos szempontokból különbözhetnek a korábbi kutatások során megfigyelt csoportoktól. A második a problémás csoportokat teszi középpontba, azt is feltételezve, hogy a problémák csak az adminisztráció szemszögéből azok. Végül cselekvésorientáltan segítséget kívánok nyújtani. A kutatás kérdései elég tágan fogalmazottak, ezzel is lehetővé téve a további szűkítést a terepkutatás által.

A kutatás kérdéseinek megfogalmazása után én a *munkahipotézis*-módszert követtem. A *munkahipotézis* Lawrence szerint „a valóság egy vázlata. Mivel a valóság mindig létrejövőben van, a *munkahipotézist* felválthatja egy másik, ami jobban illik a megélt valósághoz” (Lawrence, 2003: 619. old.). A *munkahipoté-*

zisek megfogalmazása és újrafogalmazása a kutatás során megengedi a valóság közbelépését, így esélyt adhat arra, hogy a kutató ne erőltesse rá vakon az elképzelését a vizsgált jelenségre. Én például a kutatásom során megváltam attól a *munkahipotézistől*, hogy a tanulócsoporthoz a társadalmi terek (Bales, 1950, 1955; Báles – Strodtbeck – Mills – Roseborough, 1951) építésével (pl. közös sörözés, sport) segíthetik elő a jó közös munkát. A terepmunka során kiderült, hogy egy informálisan erősen átszőtt intézmény, az MBA esetében a társadalmi terek alapegysége nem a tanulócsoporthoz, hanem az évfolyam vagy az osztály.

3. ábra

Az MBA-csoportokat vizsgáló akciókutatás módszertanának folyamata



Módszertanilag a téma meghatározásán kívül a kutatási módszerek kiválasztása is kérdéses. Az akciókutatás ugyanis inkább *tudományos megközelítés*, mint módszer. Az akciókutatás módszerét, módszerrendszerét a vizsgált problémához és szervezethez alakítva kell megtervezni. A tudományos megismerés módszerei jól alkalmazhatók az akciókutatási projekteknél is. Amikor a kutatásom első és második kérdését vizsgáltam, készítettem kvalitatív interjúkat (King, 1994), vettem fel kérdőíveket, amit szövegszerűen és statisztikai módszerekkel elemeztem, és három csoportot négy hónapon át megfigyeltem (participant observation lásd Patton, 1990; Whyte, 1993). A beavatkozásként megtervezett teamcoaching-ülések voltak a kutatás akciórészei. Ezek azonban az első időszakban (a fent megállapított tanulási fázisban) inkább csoportos interjúhoz hasonlítottak. Valós segítséget akkor tudtam nyújtani, amikor a rendelkezésre álló adatok és azok feldolgozása elég tudást nyújtott a beavatkozáshoz. A kutatási módszereket és összefüggéseiket a *felkérés*, a *kutatás kérdései* és a *munkahipotézisek* hármásával a 3. ábra mutatja.

Módszertanilag az akciókutatás egyik haszna a doktorandusz számára, hogy a beavatkozási módszerrel dinamikus ismeretre tesz szert, hiszen aktív kölcsönhatásba lép a vizsgált szervezettel. Míg a hagyományos kutatási módszerek alkalmazása során a vizsgált szervezet passzív, mintha a kutató arra kérné, hogy „fagyjon meg” arra az időszakra, amíg az adatfelvétel történik, a beavatkozás szembesíti a kutatót a szervezeti valóság nehézségeivel és az elméletek alkalmazhatóságának kérdéseivel. A jó akciókutatás nemcsak módszer, hanem készség is.

A fentiek alapján tehát praktikus, van válasz az akciókutatás doktori disszertáció keretében való megvalósítására. Az azonban még mindig nem biztos, hogy egyértelmű, miről is fog szólni a disszertáció. Hiszen az akciókutatás definíciója szerint (és a PhD megszerzése miatt) a kutatásnak tudományosan is értelmezhetőnek kell lennie.

### Tudományos kérdések

Mivel a módszertan és az alkalmazott módszerek is a vizsgálat korábbi fázisaira épülnek, az akciókutatás folyamata a kutatás része. A *munkahipotézisek* megformálása és újrafogalmazása pedig a vizsgált jelenség jobb megértésére szolgál. A kutatás történeti leírása azonban nagy valószínűséggel nem fog a bizottság teljes megelégedésére szolgálni. Az akció és annak sikeressége önmagában ugyanis, bármennyire tudományosan támogatott, csak nagyon kicsit különbözik egy tanácsadási projekttől. Azaz, ha segíték az MBA-tanulócsoporthoz, és a kifejlesztett módszer hatékony, az még nem jelenti azt, hogy tudományosan hozzátettem valamit a létezőhöz. Az akciókutatást folyamatosan végigkíséri az a kérdés, hogy ebből mit lehet tanulni, ami különbözik attól, ami már létezik az irodalomban. Ezt akár iteratív megalapozott elméletnek (Charmaz, 2006; Glaser – Strauss, 1967; Orton, 1997) is vehetjük. Ha ezt az új tudást kifejti, és kutatásával alátámasztja a jelölt, akkor a tudományos kritériumoknak is van esélye megfelelni. A fent leírt folyamatot a 4. ábra illusztrálja.

Az MBA-csoportokról írt disszertációm végzetül a vezető nélküli, sokszínű (diverse) csoportokról arról a tulajdonságáról szól, hogy a csoport struktúráját az, ahogy a feladatot egymás között kiosztják, vagy a közösen töltött időt tervezik, meghatározza a csoporton belüli folyamat. Egy következő lépésben a felállított struktúra visszahat a csoportfolyamatra. Ez a tézis az akciókutatási terepmunka alapján állt fel. A tézis megerősítéseként két hagyományos elemzést is beleépítettem a disszertációba. Az egyik a mun-

kamegosztást, a másik az időbeosztást vizsgálja, és egy hagyományos, bizonyítékokra támaszkodó módszerrel használ. Ehhez a terepmunka során felvett adatokat post-hoc elemeztem, a számokra és a szövegre támaszkodva. Ezek a statisztikai és tartalmi elemzések bizonyítékként szolgálnak a tézis alátámasztására.

Ez a rész tehát igen egyszerűnek tűnik, azonban a tézisek megtalálása egy hosszú és nehéz folyamat. Az akciókutatás komplexitása miatt rengeteg adat, és ezek interpretálása során rengeteg irány áll a fiatal kutató rendelkezésére. Ezen az úton egy tapasztalt témavezetői segítség elengedhetetlen.

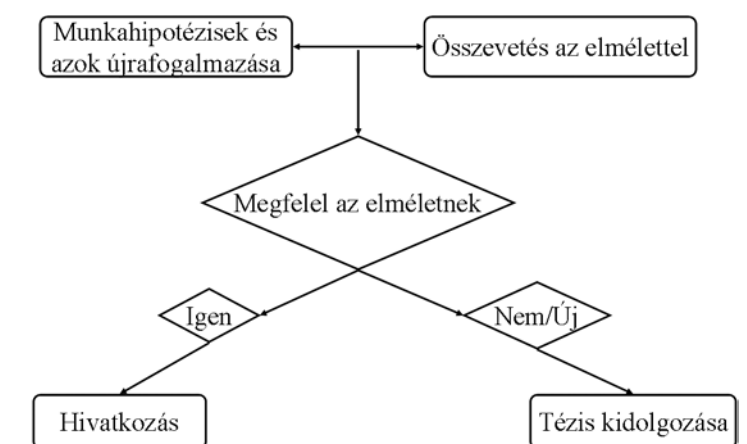
### Összegzés

Az előzőekben sok, általam tapasztalt feltételét soroltam fel annak, hogy valaki akciókutatásból doktorálhasson. Sok ezek közül, például az idő, anyagi támogatottság és megfelelő témavezetői hozzáállás, nem kizárólag az akciókutatás, hanem más doktori munkák feltétele is. Nem kizárólagosan, de talán különlegesen az akciókutatás-doktori feltétele a jelölt beavatkozás iránti elkötelezettsége, a megfelelő szervezet megtalálása és bevonása, a beavatkozással szembeni ellenállás feldolgozása (*nem a legyőzése*), a kezdeti tanulási folyamat véghezvitele, a módszertani problematika megfelelő formálása és megoldása és az iteratív tudományos folyamat kivitelezése a tézisek megtalálásáig, majd a tézisek bizonyítása.

Marad azonban a kérdés, hogy „*lehet-e akciókutatásból doktorálni?*” Az általam itt megfogalmazott válasz így hangzik: „*részben, de részben kell(ene) is*”. Azért „*részben*”, mert csak akciókutatásból doktorálni valószínűleg egyedül annak lehetséges, akinek már ki-

4. ábra

Tudományos tézisek megfogalmazása az akciókutatás munkahipotéziseiből



terjedt tapasztalata van akciókutatási projektekkal. Sok doktorandusnak a saját kutatása az első nagy kutatási élménye, ezért ennek kicsi a valós esélye. Mivel a doktori egyfajta útlelél is a tudomány világába, ezért a doktori disszertációnak sokrétű tudományos elvárásoknak kell megfelelnie. A társadalomtudomány jelenlegi fő áramlata elsősorban még mindig a kvalitatív-kvantitatív vita medrében (Burrell – Morgan, 1979) folyik, így a jelölttel szemben szinte elvárás, hogy állást foglaljon ebben a kérdésben. Azaz kutatásának tartalmaznia kell valamelyik, a fenti vita jegyében meghatározott paradigma jegyeit. A megoldási lehetőség tehát az akciókutatás más irányokkal való vegyítése, kvalitatív és/vagy kvantitatív referenciák alkalmazása. A kutatás így lesz „részben” akciókutatás.

Az üzleti tudományok alkalmazott tudományok. A tudományág összesen százéves történetét végignézve a fent már említett, tudomány-gyakorlat szembenállás meghatározó, és a gyakorlattól elszakadó túl tudományos hozzáállás csak az utóbbi években is rengeteg kritikát kapott (e.g. Bennis – O’Toole, 2005; Ghoshal, 2005; Mintzberg, 2004). Az akciókutatás megmutathatja a fiatal tudományos szakembernek, hogy milyen nehéz lehet egy-egy önmagában helytálló elmélet gyakorlati alkalmazása, ezzel kiszakítva őt a tudomány sokszor elszigetelt fellegvárából. Készségekkel és attitűddel ruházhatja fel egy beavatkozás- és alkalmazhatóságorientált egyéni kutatási programterv kidolgozásához, ezzel megeléve a fent említett kritikáknak. Ez indokolja válasznak azt a részét, hogy a doktori disszertációknak, legalábbis az üzleti tudományok területén, részben akciókutatásnak *kellene* lenniük.

Az ebben a cikkben leírtak mindössze egy doktori akciókutatás tanulságait összegzik, így távolról sem fedik a lehetséges összes feltételt, lehetőséget vagy intézményi és tudományos háttérrel, amelyek mind befolyásolhatják a disszertáció kimenetelét. Remélem azonban, hogy az általam tárgyaltak az akciókutatás integrálására készítetik a doktorandusokat és témavezetőiket, és állásfoglalásra inspirálják a téma hazai szakértőit.

### Lábjegyzet

1 Egy hasonló, a magyar doktori adatbázist ODT; Országos Doktori Tanács: Doktori Védések; <http://www.doktori.hu/index.php?menuid=124>; (2008. április) vizsgáló elemzés nem hozott eredményt.

### Felhasznált irodalom

Amado, G. – Lévy, A. (2001): La recherche action. Perspectives internationales. Revue Internationale de Psychosociologie, 7, p. 16–17.

Bales, R.F. (1950): A Set of Categories for the Analysis of Small Group Interaction. American Sociological Review, 15(2), p. 257–263.

Bales, R.F. (1955): Adaptive and integrative changes as sources of strain in social systems. In P.A. Hare – E.F. Borgatta – R.F. Bales (Eds.), Small Groups – studies in social interaction. New York: Alfred A. Knopf

Bales, R.F. – Strodtbeck, F.L. – Mills, T.M. – Roseborough, M.E. (1951): Channels of Communication in Small Groups. American Sociological Review, 16(4), p. 461–468.

Bennis, W.G. – O’Toole, J. (2005): How business schools lost their way. Harvard Business Review, 83(5), p. 96–104.

Burrell, G. – Morgan, G. (1979): Sociological paradigms and organizational analysis. London: Heinemann Educational Books

Charmaz, K. (2006): Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage

Dejours, C. – Dessors, D. – Molinier, P. (1994): Comprendre la résistance au changement. Documents pour le médecin du travail, 58, p. 112–117.

Devereux, G. (1967): From anxiety to method in the behavioral sciences. The Hague: Mouton – Co

Dubost, J. – Lévy, A. (2003): Recherche-action et intervention. In J. Barus-Michel – E. Enriquez – A. Lévy (Eds.), Vocabulaire de psychosociologie – Références et positions: 391–416. Ramonville Saint-Ange: érés.

Elden, M. – Chrisholm, R.F. (1993): Emerging varieties of action research: introduction to the special issue. Human Relations, 46(2), p. 141.

FCT; Université Paris-Ouest Nanterre La Défense: Fichier central des thèses; <http://fct.u-paris10.fr/index.jsp>; ápril, 2008

Ghoshal, S. (2005): Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices. Academy of Management Learning – Education, 4(1), p. 75–91.

Glaser, B.G. – Strauss, A.L. (1967): The theory of grounded theory: Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine de Gruyter

Greenwood, D.J., – Whyte, W.F. – Harkavy, I. (1993): Participatory Action Research as a Process and as a Goal. Human Relations, 46(2), p. 175–192.

Greenwood, D. J. (2002): Action research: unfulfilled promises and unmet challenges. Concepts and Transformation, 7(2). p. 117–140.

Heller, F. – Nelson, A. – Russell, S. – Sher, M. (2005): Research dynamic consultancy. Paper presented at the British Academy of Management, Oxford, UK

King, N. (1994): The Qualitative Research Interview. In C. Cassell – G. Symon (Eds.), Qualitative Methods in Organizational Research – A Practical Guide: 14–37. London: Sage

Lawrence, G. (2003): Social dreaming as sustained thinking. Human Relations, 56(5), p. 609–625.

Lewin, K. (1944): Constructs in field theory. In D. Cartwright (Ed.), Field theory in social science, Vol. 2: 191–199. Washington, DC: American Psychological Association

Mintzberg, H. (2004): Managers not MBAs. London: Prentice Hall

ODT; Országos Doktori Tanács: Doktori Védések; <http://www.doktori.hu/index.php?menuid=124>; ápril, 2008.

Orton, J.D. (1997): From inductive to iterative grounded theory: zipping the gap between process theory and process data. Scandinavian Journal of Management, 13(4) p. 419–438.

Patton, M.Q. (1990): Qualitative evaluation and research methods (2nd ed.). Newbury Park: Sage

Rapoport, R. N. 1970. Three dilemmas in action research. Human Relations, 23, p. 448–513.

Toulmin, S. (1996): Is Action Research Really ‘Research’. Concepts and Transformation, 1(1), p. 51–62.

Whyte, W.F. (1993): Street corner society (4th ed.). Chicago: University of Chicago Press

Cikk beérkezett: 2008. 6. hó

Lektor vélemény alapján véglegesítve: 2008. 12. hó

## E SZÁMUNK SZERZŐI

**Dr. Szabó Katalin**, egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem; **dr. Heidrich Balázs**, habil. egyetemi docens, BGF PSZFK Menedzsment és Emberi Erőforrás Intézet; **Szabó Zsolt Roland**, PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem; **Vida Gábor**, principális, IFUA Horváth & Partners; **Marosi Ildikó**, PhD-hallgató, Széchenyi István Egyetem, Győr; **dr. Bencsik Andrea**, egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem, Győr; **Somogyi Márta**, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem; **Grasselli Nóra Ilona**, PhD-hallgató, HEC School of Management (Párizs), egyetemi adjunktus, CEU Business School (Budapest)

## C O N T E N T S

### STUDIES AND ARTICLES

<b>SZABÓ, Katalin</b> Innovation in Hungary – On global and corporate level .....	2	<b>BENCSIK, Andrea – MAROSI, Ildikó</b> The temples of knowledge without believers and monks? Or Knowledge management in the higher education .....	43
<b>HEIDRICH, Balázs</b> Chasing the Wind of Change – An Attempt to Compare Hungarian and Romanian Organisational Culture .....	16	<b>SOMOGYI, Márta</b> Competitiveness in the literature – Summary and analysis of the definitional approach (part I) .....	54
<b>SZABÓ, Zsolt Roland – VIDA, Gábor</b> Shared Services in Hungary .....	28	<b>GRASSELLI, Nóra Ilona</b> May a doctoral dissertation be prepared on action research? – Ideals VS reality .....	65