**TANTÁRGYI TEMATIKA**

**2018/2019 tanév 1. félév; Szervezeti antropológia; MA (nappali és levelező)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tantárgy neve:**Szervezeti antropológia (Organizational anthropology) | **Tantárgy Neptun kódja:** BTKVAN302**Tárgyfelelős intézet:** AFTI |
| **Tantárgyelem:** kötelező |
| **Tárgyfelelős:** dr. Molnár Ágnes egyetemi adjunktus |
| **Közreműködő oktató(k):** név, beosztás |
| **Javasolt félév:** 3Ő | **Előfeltétel:** nincs |
| **Óraszám/hét:** 2-0 előadás | **Számonkérés módja:** kollokvium  |
| **Kreditpont:** 3 | **Munkarend:** nappali / levelező megjelölése |
| **Tantárgy feladata és célja:** A tantárgy a mesterképzési program diszciplináris és gyakorlati képzési irányaihoz egyaránt hozzájárul, mivel a szervezeti antropológiának mind a kutatástörténetét, főbb elméleti kérdéseit, mind alkalmazott tudományi jellegét, társadalmi hasznosíthatóságát bemutatja.**Fejlesztendő kompetenciák:** ***tudás:*** A tantárgy speciális ismereteket elsősorban a komplex kultúrákkal kapcsolatban közvetít. Elmélyült ismereteket nyújt a szervezeti antropológia történetéről, elméleteiről. Megfelelően megalapozott ismeretanyagot ad a szervezetek különböző típusain belül önállóan megtervezett és megvalósított kutatáshoz vagy tudományos munkához. ***képesség:*** A tantárgy segít a hallgatónak eligazodni a szervezeteket illető társadalmi konfliktusok és problémák bonyolult rendszerében, hogy antropológiai ismereteire építve aktívan be tudjon kapcsolódni a társadalom szocio-kulturális jelenségeinek, változási tendenciáinak, konfliktusainak feltárását célzó különböző szakterületeken megvalósuló munkálatokba. A hallgató képes szervezeti antropológiai területen minőségi és mennyiségi adatok önálló antropológiai terepmunka során szerzett felgyűjtésére, bemutatására, értékelésére, értelmezésére, és magyarázatára, illetve az eredmények közvetítésére más tudományterületek szakemberei számára. Önállóan értékeli ki és szintetizálja a szakmai munkája során leszűrt következtetéseket, hogy sor kerülhessen azok gyakorlati alkalmazására és interdiszciplináris együttműködést követelő döntések előkészítésére a vizsgált szervezetekben. Képes a szervezeti antropológia egyes résztémáiról önálló, szaktudományos formájú összefoglalókat, elemzéseket készíteni. ***attitűd:*** A kulturális antropológia nemzetközileg meghatározott kutatásetikai normáit betartja.***autonómia és felelősség:*** Önállóan és felelősségteljesen vesz részt a szervezeti és a társadalmi normatív rendszerek korszerűsítésében és továbbfejlesztésében, következetesen képviselve a társadalmi egyenlőség elveit.  |
| **Tantárgy tematikus leírása:** A tantárgy megismerteti a hallgatót egy Magyarországon még új, Nyugaton azonban már jól ismert és nagy sikerrel alkalmazott megközelítéssel, amely lehetővé teszi számára, hogy az antropológiai látásmódot vállalati és intézményi környezetben is kamatoztatni tudja. A szervezeti antropológia és szervezeti etnográfia a szociokulturális antropológián belül az a részdiszciplína, amely a korábban jellemző rokonsági alapú és informálisan szerveződő társadalmi rendszerek helyett a komplex társadalmak formális - privát vagy köz - szervezeteit kutatja. A kurzus bemutatja e tudományág mintegy egy évszázadra visszanyúló történetét és a rokontudományokkal való kapcsolatának alakulását. Számos más társadalomtudomány is foglalkozik ugyanis szervezeti kutatásokkal, melyek elsődleges célja egy adott szervezet, vállalat működési hatékonyságának növelése – céljuk tehát kifejezetten alkalmazotti, gyakran egyenesen üzleti jellegű. A szervezeti kutatások a szervezetek felépítésén, működésén kívül a nemzetközi környezetben működő vállalatok, intézmények interkulturális menedzsmentjének és kommunikációjának kérdését is vizsgálják, valamint a vállalati marketing kidolgozásában nyújtanak segítséget, a fogyasztói magatartás felderítésével, a termékek fogyasztói igényekhez való alakításával. Az antropológia elsősorban kulturális perspektívájával és sajátos módszertanával járult hozzá ezen interdiszciplináris terület fejlődéséhez. E hozzájárulás olyan jelentősnek és széles körben elismertnek bizonyult, hogy ezzel vezető szerepre tett szert a szervezeti kutatások területén. |
| ***Előadás:***1. Szervezeti antropológia, szervezeti etnográfia. Helye a társadalomtudományok között: határterületek, rokontudományok és kölcsönhatásaik; a szervezeti antropológia mint elméleti és mint alkalmazott tudomány (szervezeti kultúra- és vállalati kultúra-kutatás, interkulturális kommunikáció és menedzsment, üzleti antropológia stb.).
2. Szervezeti elmélet és antropológia. A szervezeti antropológiai kutatások kezdetei. Kapcsolata a szervezeti és menedzsertanulmányokkal a tudományág kialakulásának kezdeteitől. A Hawthorne-projekt: a HR irányzat kialakulása.
3. A Manchesteri-iskola szervezeti antropológiai kutatásai: a szociálantropológia nagy kérdéseinek vizsgálata ipari környezetben.
4. A szervezeti kutatások irányzatai a XX. század közepén (Likert-modell, neoweberiánus modell, institucionalista iskola, technológiai iskola stb.)
5. A kulturális paradigma megjelenése a szervezeti kutatásokban: a szervezeti antropológia nagy felfutása az 1980-as évektől (a szervezeti kultúra mint metafora, mint objektív entitás, mint viselkedéses és kognitív jellemzők készlete) Kultúraközi vizsgálatok: A nemzeti kultúra és a vállalati kultúra összefüggései
6. A szervezeti kultúra feltérképezésének módszerei, kultúraközi vizsgálatok, kulturális távolság. Interkulturális kommunikáció és interkulturális menedzsment.
7. A szervezeti kultúra-kutatások irányzatai 1. (Hofstede, Trompenaars).
8. A szervezeti kultúra-kutatások irányzatai 2. (Kono, Handy, Quinn)
9. A szervezeti kultúra változásai – a szervezetek és a globalizáció folyamata. A globalizáció kérdésének megjelenése a szervezeti antropológiában.
10. Új kérdések és kutatási területek a szervezeti antropológiában a 2000-es években.
11. Üzleti antropológia. A fogyasztás és marketing vizsgálata antropológiai szemszögből: kvalitatív piackutatás, dizájnantropológia
12. Kormányzati és nem-kormányzati szervek szervezeti antropológiája. Szervezetek az oktatásban.
13. A terepkutatás problémái a szervezeti antropológiában: engedélykérés, belépés, a jelenlét idejének és helyének megtárgyalása, „megfigyelő részvétel”.
14. Új módszerek az új kutatási környezetekben (nyomonkövetés, többhelyszínű etnográfia, naplómódszer stb.)
 |
| **Félévközi számonkérés módja és értékelése:**nincs**Gyakorlati jegy / kollokvium teljesítésének módja, értékelése:**szóbeli vizsga és saját terepkutatás írásbeli ismertetése, a jegybe való beszámítás módja: 50-50% |
| **Kötelező irodalom:**Baba, Marietta L.-Hill, Carole C.: Mi áll az „alkalmazott antropológia” elnevezése mögött? Találkozás a globális gyakorlattal. Néprajzi Látóhatár 4. 2012, 97-102.Bíró Balázs-Serfőző Mónika: Szervezetek és kultúra. In Hunyadi György-Székely Mózes szerk.: Gazdaságpszichológia. Budapest, Osiris, 2003. pp. 481-541.Borgulya Istvánné Vető Ágnes Ágota: Kulturális távolságok vállalatokon belüli és országok közötti interakciókban. Elmélet és gyakorlat. Typotex, 2014.Csepeli György: A szervezkedő ember. Budapest, Osiris Kiadó, 2001, 17-51; 289-316; 317-324.Dudás Emese: Kitekintés: kultúrközi kutatások és nemzetközi menedzsment. In Hunyadi György-Székely Mózes szerk.: Gazdaságpszichológia. Budapest, Osiris, 2003, 565-580.Hirsch, Eric - Gellner, David N.: Introduction: Ethnography of Organizations and Organizations of Ethnography. In Gellner, David and Erik Hirsch (szerk.) Inside Organizations. Oxford: Berg, 2001. 1-15. (http://14.139.206.50:8080/jspui/bitstream/1/2211/1/Gellner&Hirsch%20-%20Inside%20Organizations%20Anthropologists%20at%20Work%202001.pdf)**Ajánlott irodalom:**Bakacsi Gy. – Takács S. : Honnan hová? A nemzeti és szervezeti kultúra változásai a kilencvenes évek Magyarországán. Vezetéstudomány 29. évf. 1998. pp. 15-22.Copans, Jean: Sociologie/anthropologie/de l’organisation/du travail/de l’entreprise? Journal des Anthropologues. 1996, Numero 66.pp. 29-39. http://www.persee.fr/doc/jda\_1156-0428\_1996\_num\_66\_1\_1987 (utolsó letöltés 2017.08.13.)Czarniawska, Barbara: Organizing: How to study it and how to write about it. Qualitative Research in Organization an International Journal, 2008, Vol. 3.Iss:1 4-20. ([www.emeraldinsight.com/1746-5648.htm](http://www.emeraldinsight.com/1746-5648.htm))Deal, Terrence E.-Kennedy, Allan A.: Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co, 2000 (1982)Fukuyama, Francis: Bizalom. A társadalmi erények és a jólét megteremtése. Európa Könyvkiadó, Budapest, 2007 Gordon, Wendy-Langmaid, Roy: Kvalitatív piackutatás. Gyakorlati kézikönyv. HVG Kiadó, 1997Jordan, Ann T.- Caulkins, Douglas D.: Expanding the Field of Organizational Anthropology for the Twenty-first Century. In: Jordan, Ann T.- Caulkins, Douglas D.(szerk.): A Companion to Organizational Anthropology, Oxford, Blackwell, 2013, 1-26. Kovács, Z.-Perjés, I.- Sass, J.: Iskolák szervezeti kultúrája. Magyar Pszichológiai Szemle, 2005, 60(1–2), 51–64.Moeran, Brian: Creativity at Work: From Participant Observation to Observant Participation: Anthropology, Fieldwork and Organizational Ethnography, 2007 (www.cbs.dk/creativeencounters http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/7038/wp%202007-2.pdf?sequence=1)Perrow, Charles: Szervezetszociológia. Budapest, Osiris, 1997, 91-237.Serfőző Mónika-Hunyady György: Az iskola szervezeti kultúrája és vezetése. In L. Varga - Á. Budai (szerk.) Közoktatás-kutatás. 1996–1997, Budapest, Művelődési és Közoktatási Minisztérium, 199886–117.Whyte, William Foote: Social Theory for Action. How Individuals and Organisations Learn to Change. London, Sage, 1991Wright, Susan (ed.): Anthropology of Organizations xii, 217 p. London, New York: Routledge, 1994. |