



**Ústav etnológie
a sociálnej antropológie**
Slovenskej akadémie vied



ETNOLOGICKÉ ŠTÚDIE 39

Nové prístupy v etnológii a sociálnej antropológii na Slovensku

Editori:

Mgr. Ľubica Voľanská, PhD., Ústav etnológie
a sociálnej antropológie SAV, Bratislava
Mgr. Adam Wiesner, PhD., Ústav etnológie
a sociálnej antropológie SAV, Bratislava

Recenzenti:

Mgr. Barbara Láštiová, PhD., Ústav výskumu
sociálnej komunikácie SAV, Bratislava
Doc. PhDr. Daniel Drápala, PhD., Ústav evropské etnologie,
Filozofická fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Autori:

© Mgr. Vladimír Bahna, PhD., Ústav etnológie
a sociálnej antropológie SAV, Bratislava, 2019
© Mgr. Ľubica Voľanská, PhD., Ústav etnológie
a sociálnej antropológie SAV, Bratislava, 2019
© Mgr. Adam Wiesner, PhD., Ústav etnológie
a sociálnej antropológie SAV, Bratislava, 2019

Návrh obálky, dizajn a príprava do tlače:

© Lívia Lörinczová

Jazyková korektúra:

doc. PhDr. Hana Hlôšková, CSc., Mgr. Dagmar Benovičová
a Ruth Zorvan, B. A.

Preklad anglického resumé:

Mgr. Judita Takáčová

© Ústav etnológie a sociálnej antropológie SAV, Bratislava, 2019
© VEDA, vydavateľstvo SAV, 2019

Vydanie tejto monografie finančne podporil projekt VEGA č. 2/0050/16 Aplikácie
inovatívnych prístupov v etnológii/sociálnej antropológii na Slovensku.

ISBN 978-80-224-1789-1

Nové prístupy v etnológii a sociálnej antropológii na Slovensku

Ľubica Voľanská · Adam Wiesner
(eds.)

OBSAH

NOVÉ PŘÍSTUPY V ETNOLÓGII A SOCIÁLNEJ ANTROPOLÓGII NA SLOVENSKU

Vladimír Bahna · Ľubica Voľanská · Adam Wiesner..... 9

EXPERIMENT

V ANTROPOLÓGII Vladimír Bahna27

ORGANIZAČNÁ ANTROPOLÓGIA

**AKO METÓDA PRI VÝSKUME NEHMOTNÉHO
KULTÚRNEHO DEDIČSTVA?** Ľubica Voľanská70

OD PSANÍ O SOBĚ KE SPOLUPRÁCI

**REFLEXIVNÍ PSANÍ A SPOLUPRACUJÍCÍ PŘÍSTUP V TERAPII
A (AUTO)ETNOGRAFII** Adam Wiesner 109

AUTORI..... 144

AUTHORS.....147

NEW APPROACHES IN ETHNOLOGY AND SOCIAL

ANTHROPOLOGY IN SLOVAKIA

Vladimír Bahna · Ľubica Voľanská · Adam Wiesner..... 151

ETNOLOGICKÉ ŠTÚDIE 169

Organizačná antropológia

ako metóda
pri výskume
nehmotného
kultúrneho
dedičstva?

L'ubica Voľanská

Antropológia organizácií, tešiaca sa v poslednej dobe čoraz väčšej oblúbe, predstavuje široké pole, ktoré nie je jednoduché jednoznačne definovať. V kapitole sa preto venujem otázke, či antropológia organizácií znamená najmä využitie etnografie v rámci výskumu organizácií, alebo je to subdisciplína antropológie, ktorá využíva celé spektrum výskumných metód. Zároveň opisujem výzvy, ktoré využitie tohto prístupu prináša bádateľom a bádateľkám vstupujúcim do známeho, a predsa nie celkom tradičného terénu. Ako príklad využitia prístupov antropológie organizácií v slovenskom prostredí som sa rozhodla sústrediť sa na vzťahy medzi jednotlivými aktérmi v organizácii – národnom žrebčine v Topolčiankach. Vzájomné vzťahy sú totiž v tomto konkrétnom prostredí dôležité pre prenos znalostí a zručností spojených s chovom koní zo staršej generácie zúčastnených aktérov na mladšiu. Sú považované za súčasť tradičných vedomostí a zároveň v priebehu rokov podliehajú rôznym formám inovácií – dajú sa však považovať za súčasť nehmotného kultúrneho dedičstva? Svojím príspevkom sa snažím prepojiť klasickú doménu etnologického výskumu – teda tému nehmotného kultúrneho dedičstva – s prístupmi antropológie organizácií.

Rozhodnutie robiť výskum týkajúci sa tejto oblasti nehmotného kultúrneho dedičstva bolo inšpirované diskusiou v rámci

zasadnutia Odbornej komisie pre posudzovanie návrhov na zápis do Reprezentatívneho zoznamu nemotného kultúrneho dedičstva Slovenska a do Zoznamu najlepších spôsobov ochrany nemotného kultúrneho dedičstva na Slovensku¹. Na jar roku 2017 ju rozpútalo rozhodovanie o zápise prvku Chov plemena koní lipican v Topoľčiankach do Reprezentatívneho zoznamu nemotného kultúrneho dedičstva Slovenska. Diskusia sa viedla o tom, či podobný druh znalostí a zručností, ako aj rituálov či sviatkov (spojených s prírodou, resp. živými tvormi), má alebo nemá byť považovaný za súčasť tradičnej ľudovej kultúry, či nemotného kultúrneho dedičstva. V „UNESCO slovníku“ Dohovoru o ochrane nemotného kultúrneho dedičstva (2003) sa táto oblasť nazýva: poznatky a praktiky súvisiace s prírodou a vesmírom. Prečo sa teda daná diskusia vôbec rozvinula?

V Dohovore o ochrane nemotného kultúrneho dedičstva, ktorý v roku 2003 prijala Generálna konferencia Organizácie Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru – UNESCO, na svojom 32. zasadnutí v Paríži, je uvedené, že „nemotné kultúrne dedičstvo znamená praktiky, reprezentácie,

1 Oba zoznamy súvisia s implementáciou UNESCO Dohovoru o ochrane nemotného kultúrneho dedičstva na Slovensku. Venuje sa množstvu činností, no k jeho najznámejším nástrojom patrí Reprezentatívny zoznam nemotného kultúrneho dedičstva ľudstva. Vznikol v záujme „zabezpečenia lepšieho zviditeľnenia nemotného kultúrneho dedičstva a informovanosti o jeho význame, ako aj v záujme podnietenia dialógu, ktorý zohľadňuje kultúrnu rozmanitosť“ (Dohovor o ochrane nemotného kultúrneho dedičstva, kapitola I., článok 2, odsek 2, s. 3). Prvky – teda javy nemotného kultúrneho dedičstva, ktoré jestvujú v súlade s prostredím a historickým ukotvením spoločenských a poskytujú im pocit kontinuity a identity – sú doň zapisované pre svoju výnimočnosť. Zápis teda znamená pre komunitu nositeľov ocenenie. Reprezentatívny zoznam nemotného kultúrneho dedičstva Slovenska je jeho základným stupňom, z neho sú ďalej prvky Komisiou vyberané na zápis do spomínaného UNESCO Reprezentatívneho zoznamu nemotného kultúrneho dedičstva ľudstva.

prejavy, poznatky, zručnosti, ako aj nástroje, predmety, artefakty a s nimi spojené kultúrne priestory, ktoré spoločnosť, skupiny a v niektorých prípadoch jednotlivci pokladajú za súčasť svojho kultúrneho dedičstva. Toto nemotné kultúrne dedičstvo si spoločnosť a skupiny odovzdávajú z generácie na generáciu a sústavne ho znova vytvárajú ako reakciu na okolité prostredie, interakciu s prírodou a so svojou históriou, pričom im poskytuje pocit identity a kontinuity...“²

Diskusia o tom, čo vlastne máme chápať pod pojmami tradície či kultúra chovu koní plemena lipican, a teda ak ich nevieme presne definovať, či majú alebo nemajú byť považované za súčasť tradičnej ľudovej kultúry, či nemotného kultúrneho dedičstva, predstavuje prvú výzvu. Druhá výzva je spojená s rozmanitým chápaním pojmu nemotné kultúrne dedičstvo v jednotlivých krajinách sveta. Presnejšie, určenie toho, čo patrí a čo nepatrí do tejto oblasti, je totiž podmienené lokálnymi či prípadne národnými tradíciami vedeckého i spoločenského diskurzu – nazerania na danú problematiku – a rovnako podlieha vývoju. Svoj výskum preto vnímam ako príspevok k diskusii o charaktere nazerania na tradičnú ľudovú kultúru na Slovensku a k snahe rozšíriť jej chápanie v súvislosti s moderným obsahom termínu nemotné kultúrne dedičstvo.

Pred zamyslením sa nad organizačnou antropológiou ako metódou pri výskume nemotného kultúrneho dedičstva v súvislosti so sociálnym priestorom žrebčína v kapitole najskôr predstavím rôzne prístupy antropológie organizácií i výzvy spojené s výskumom organizácií.

2 Dohovor o ochrane nemotného kultúrneho dedičstva, kapitola I., článok 2, odsek 1, s. 3; prístupné na <http://www.ludovakultura.sk/fileadmin/data/docs/pdf/2-1-2-Dohovor-o-ochrane.pdf>.

Bádatelia činní v oblasti antropológie organizácií tvrdia, že súčasný svet je organizovaným svetom, je popretkávaný organizáciami, ktorých činnosti prenikajú do života bežných ľudí, napríklad cez občianske preukazy, pasy, dane, verejné školy a zdravotníctvo – organizácie sú súčasťou súkromia a osobných životov ľudí. Navyše ovplyvňujú aj hodnoty, ktoré sú nám sprostredkované cez našich zamestnávateľov a cez plácu, ktorú za svoju prácu dostávame (Garsten – Nyquist 2013). Prostredníctvom tvorby a šírenia firemnej ideológie a normatívnych príkladov formujú spôsoby, akými jej členovia – jej zamestnanci – rozmýšľajú a konajú. Cez oddelenia pre styk s verejnosťou a marketingu tiež formujú verejnú diskusiu a prax a prispievajú k ideologickej transformácii jednotlivca z výrobcu na spotrebiteľa. Biznis korporácie tak istým spôsobom určujú, ako žijeme: čo jeme, ako sa obliekame, ako pracujeme.

Hoci sa fungovaniu organizácií antropológovia a etnológovia venujú už približne sto rokov, skutočný rozkvet antropológie organizácií predstavuje až obdobie posledných dvadsiatich rokov. Ako dôvod uvádzajú Ann T. Jordan a D. Douglas Caulkins, ponúkajúc prehľad rôznych prác spadajúcich pod antropológiu organizácií vo svojom súbornom diele *A Companion to Organizational Anthropology* (2013), zvyšujúce sa množstvo antropológov zamestnaných v korporáciách a globalizáciu spoločnosti.³

3 Dalo by sa pritom uvažovať aj o všestrannosti uplatnenia (komunikačných) zručností a vedomostí získaných počas štúdia etnológie či antropológie všeobecne, keď absolventi nachádzajú uplatnenie takmer v akejkoľvek oblasti kdekoľvek na svete, vrátane vzdelávania, zdravotnej starostlivosti, múzeí, sociálnej práce, medzinárodného rozvoja, štátnej správy, organizačných

Čo presne si však pod týmto pojmom máme predstaviť? Mohli by sme si možno predstaviť etnografický popis nejakej organizácie, podobne ako ľubovoľného iného terénu, na ktorý sa pozeráme zvonka, akejkolvek obce, v ktorej žije nejaká skupina ľudí. Môže to byť korporácia, inštitúcia štátnej alebo lokálnej správy, mimovládna organizácia, menšie či stredné podniky, vzdelávacia inštitúcia, medicínska inštitúcia, či dokonca virtuálna organizácia.

Otázkou je, či je takýto popis dostačujúci, či by nebolo zaujímavejšie zaoberať sa tým, ako sa ľudia v nej organizujú – čo sa deje v jej vnútri. Podľa Barbary Czarniawskiej to teda nebudú kmene, ľud či etnické skupiny, ale povolania a *communities of practice* či spoločenstvá praxe. Môžeme skúmať „ľud xerokopírovačov“ či „dedinu“ zvanú letisková hala (Czarniawska, 2017: 7). V organizáciách rovnako existujú skupiny, ktoré si vytvárajú vlastnú kultúru, tá je však podobná kultúram väčšieho celku, ktorého sú súčasťou (v prípade firmy súčasťou firemnej kultúry) a jej význam môže v niektorých situáciách prevažovať nad inými charakteristikami jednotlivých členov či skupín. Czarniawska dokonca tvrdí, že v prípade „etnografie organizácií“ by sa skôr mal používať pojem „praxiografia“ – mal by nás zaujímať ich spôsob organizácie práce, a nie tak veľmi ich spôsob života mimo ich pracoviska (Czarniawska, 2017: 3). Navyše predpoklad, či už zámerný alebo nie, že je možné pochopiť organizáciu ako takú v jej celistvosti, je príliš ambiciózny. Nielen preto, že je to príliš zložité, ale aj preto, že súčasné organizácie a organizovaná práca nie sú subjekty s jasnými hranicami (Czarniawska, 2017: 8).

štúdií, neziskového sektora, marketingu, vydavateľstiev, súdnictva a v iných oblastiach. Viac príkladov je uvedených v špeciálnom vydaní časopisu Slovenský národopis č. 3 z roku 2016 a v editoriále tohto vydania (G. Lutherová – Hlinčíková – Voľanská, 2016).

Podobne i **teórie**, ktoré výskumníci a výskumníčky venujúci sa antropológii organizácií využívajú alebo sa nimi inšpirujú a modifikujú ich podľa svojich potrieb, pochádzajú z rôznych oblastí výskumu spoločnosti.

Napríklad Marietta L. Baba a jej kolegyne (Baba et al. 2013) navrhujú pri skúmaní organizácií využitie novej inštitucionálnej teórie (*new institutional theory*). Inštitucionálna analýza v ich ponímaní nevyžaduje tradičnú perspektívu sústredenia sa na jeden subjekt alebo na jeden uhol pohľadu, ale odporúča sústrediť sa na interakciu medzi jednotlivými aktérmi a na translokálne vzťahy. Preto umožňuje zohľadniť ich odlišné pohľady a dokonca protichodné idey. Výskumníčky skúmali tri analytické dimenzie antropológického prístupu k „novému inštitucionalizmu“: aktérov, interakcie a viaceré perspektívy.

Inšpiráciu by mohla predstavovať aj práca Mary Douglas *How Institutions Think* (Douglas, 1986). Jej teoretický prínos k štúdiu organizácií – kultúrna teória alebo teória skupiny/mriežky (*group/grid theory*) – bádatelia pri výskume fungovania organizácií stále využívajú.

Na druhej strane Tomoko Hamada Connolly (Connolly, 2013) sa snaží o pochopenie organizačnej kultúry prostredníctvom neurovedy. Vo svojej práci si kladie otázky, ako sa ľudia skutočne učia a ako následne zdieľajú kultúrne významy. Hľadá spôsoby, ako je individuálne konanie prepojené s kolektívnym zdieľaním vedomostí a aké má toto prepojenie dôsledky na fungovanie inštitúcií. V snahe odpovedať na tieto otázky študuje neurologické procesy v mozgu, aby zistila, čo sa stane, keď človek považuje to, čo vníma ako realitu, za zmysluplné.

Ďalší rámec, ktorý používajú antropológovia pri štúdiu organizácií, má svoje korene v kultúrnej ekológii. Organizácie sa prispôbujú svojmu prostrediu, ktoré pravdepodobne zahŕňa viaceré vplyvy – počnúc trhom, cez regulácie zo strany správneho systému a vlády až po spoločenské normy.

Úspešná adaptácia na vonkajšie vplyvy je nevyhnutná pre udržateľnosť, ba dokonca pre rast organizácie. Bola to opäť Marietta L. Baba (Baba, 1995), ktorá využila prístupy humánnej a kultúrnej ekológie a konceptualizovala vnútorné prostredie spoločnosti ako ekologický systém. Jej cieľom bolo študovať reakcie pracovných skupín na organizačnú zmenu komunikačných nástrojov a metód.

Podobne aj Heidi Dahles a Juliette Koning (Dahles – Koning, 2013) preferujú perspektívu zohľadňujúcu vplyv okolia na fungovanie organizácie – konkrétne hovoria o historickej kontextualizácii jednotlivých organizácií. Tá spočíva v perspektíve „dedičstva minulosti“ (*legacies of the past*) a tvrdí, že dominantné spoločenské, kultúrne a politické sily, pôsobiace v spoločnostiach, majú korene v mocenských zápasoch, ktoré sa vyvíjali v priebehu histórie a aj v súčasnosti formujú identitu nových inštitúcií.

Čo sa týka **metód výskumu**, kvalitatívne metódy antropológického terénneho výskumu sú jedným z jej najcennejších prínosov pre oblasť výskumu organizácií všeobecne. Výskumníci a výskumníčky v mnohých odboroch mimo etnológie a antropológie uznávajú ich hodnotu a využívajú aj pri svojich výskumoch. Príklady poskytujú štúdie v zbierke Ann T. Jordan a D. Douglasa Caulkinsa (Jordan – Caulkins, 2013).

Jednu z metód predstavuje napríklad analýza udalostí, akcií či stretnutí konaných v rámci skúmanej organizácie. Elizabeth K. Briody (Briody, 2013) analyzovala v štúdiu o medzinárodných globálne fungujúcich tímoch vyvíjajúcich sedadlá do áut pracovné stretnutia tímov. Ukazuje, ako analýza dialógov na stretnutiach odhaľuje kultúrne (a na mysli má kultúru v zmysle kultúry organizácie, ako aj kultúru, v ktorej účastníci a účastníčky vyrastali a ktorú ona nazýva kultúrou súvisiacou s etnicitou) podmienené problémy v globálne pôsobiacich tímoch, ktoré sa venujú vývoju určitých produktov.

Brandon Ofem, Theresa M. Floyd a Stephen P. Borgatti (Ofem – Floyd – Borgatti, 2013) vo svojom výskume využívajú analýzu sietí, založenú na klasickej téme antropológie – na výskume príbuzenských štruktúr. Rozoberajú metodologický „etnografický sendvič“ a opisujú postup, ako vložiť kvantitatívny výskum medzi dve vrstvy etnografie. Autori poznamenávajú, že výstupné diagramy sietí sú pre účastníkov štúdie zaujímavé a chcú sa o nich s bádateľmi rozprávať, preto je to dobrá metóda na prediskutovanie predbežných výsledkov s partnerkami a partnermi pri výskume.

Ann T. Jordan a D. Douglas Caulkins spomínajú ako inšpiráciu ešte napríklad semiotickú analýzu log veľkých firiem, akú urobil Jean-Marie Floch (Floch, 2000) alebo doménovú analýzu Stephena Borgattiho (Borgatti, 1994) či konsenzuálnu kvalitatívnu metódu výskumu (*consensus analysis method*), s ktorou pracoval Douglas Caulkins (Caulkins, 2004). Obidve poskytujú metodiku na skúmanie organizácie a distribúcie vedomostí alebo kultúry. Využívajú etnografické terénne výskumy na identifikáciu dôležitých naratívov, kľúčových slov, slovných spojení alebo fráz a tém diskurzu v rámci organizácie. Rozhovory s pár členmi na všetkých úrovniach organizácie, týkajúce sa napríklad služieb, ktoré organizácia poskytuje, alebo výziev, ktorým čelí, zvyčajne odhaľujú celý rad doménových prvkov, ktoré je možné následne vyhodnocovať alebo klasifikovať v rozhovoroch so širšou vzorkou členov organizácie.

VÝZVY PRE BÁDATEĽOV SPOJENÉ S VÝSKUMOM V ORGANIZÁCIÍ

Antropológia organizácií pracuje s predpokladom, že práca v teréne v organizácii zdieľa základné charakteristiky s terénnou prácou v „klasickejších“ antropologických prostrediach, ale zároveň predstavuje pre etnografa určité výzvy. Už Raymond

Firth hovoril o tom, že výskum vo vlastnej spoločnosti (na mysli mal spoločnosť britskú), sa spája s problémami ohroňujúcimi bádateľskú slobodu. Preniknúť do niektorých komplexných organizácií môže byť totiž nemožné. Firth použil ako extrémny príklad Buckinghamský palác (Firth, 1964: 33), no netreba ísť tak ďaleko, vedenie organizácie (či už vládnej, mimovládnej alebo súkromnej) môže mať rôzne dôvody, prečo nemusí povoliť výskum vo svojom vnútri. Medzi výzvy tak patria odpovede na otázky, ako pri výskume pracovať s ideologickými alebo finančnými záujmami organizácií, ochranou zdrojov a konkurenciou medzi organizáciami. Ochrana tajomstiev a kľúčových zdrojov sa spája s neustále sa meniacimi podmienkami a teda aj pravidlami ochrany, ktoré musia bádatelia v teréne rešpektovať.

Aby sme mohli robiť výskum v duchu etnografie, je nevyhnutné pozrieť sa na jednotlivé činnosti v organizáciách v rámci širšej spoločnosti, ktorej sú súčasťou. Výskumníci by mali zvážiť použitie „etnografie každodennosti“. Každý pracovník je zamestnancom organizácie, ale zároveň aj človekom a organizácie nefungujú vo vákuu. Výskum tak pomôže zmäknúť hranice medzi organizáciami a spoločenskými poriadkami, v ktorých existujú. Hoci sa táto idea zdá byť samozrejmalá, stále existujú príklady výskumov, ktoré ju nezohľadňujú (Watson, 2012).

Výzvu ďalej predstavuje skutočnosť, že partnermi etnológov či antropológov sú v organizáciách najmä profesionáli – zvyčajne veľmi vzdelaní, vysokoškolsky kvalifikovaní odborníci. Aby mohol byť niekto považovaný za „profesionála“, musia sa s jeho osobou spájať ocenené a stelesnené či osvojené určité kľúčové zručnosti, ako aj osobitné kvalifikácie, správanie a postoje. Podľa sociológa Eliota Freidsona (odkazujúc na prácu sociológa W. J. Goodeho) by definícia „profesionality“ mala zahŕňať dve základné charakteristiky: dlhodobé špecializované vzdelávanie v súbore abstraktných vedomostí

a zameranie na nejaké konkrétne spoločenstvo alebo služby (Freidson, 2001). Goode vo svojej staršej práci na základe lekárskej profesie opísal „komunitu v komunite“, ktorú tvorili kolegovia s podobným vzdelaním, hodnotami a spoločným pocitom identity. Freidson tiež načrtol niekoľko „odvodných“ charakteristík, ako sú licencie, normy pre vzdelávanie a odbornú prípravu a oslobodenie od hodnotenia a kontroly širšou spoločnosťou. Táto definícia naznačuje, že ak je povolanie autonómnou entitou, ktorú verejnosť (laici či občania všeobecne) nemôže hodnotiť alebo meniť, preberá úlohu orgánu s vlastnou formou špecializovaných odborných znalostí – so zodpovedajúcou dávkou moci.

Profesionáli, zvyknutí na to, že sú najväčšími expertmi v odbore, a tak vonkajším prostredím nekontrolovateľní, často spochybňujú činnosť bádateľov alebo nejakým spôsobom vyjednávajú svoju pozíciu v súvislosti s kompetenciami a zručnosťami etnografov či antropológov. To všetko sa deje postupmi, ktoré sa odlišujú od konvenčného vnímania toho, čo je to „výskum s miestnymi obyvateľmi (domorodcami)“.

Zúčastnené pozorovanie ako základná metóda antropológie či etnológie môže byť v prípade výskumu v organizáciách mimoriadne náročné. Existujú príklady, v ktorých sa bádatelia pokúsili robiť výskum v organizácii tak, že sa zároveň stali jej zamestnancami. Priekopníci, ako Michal Burawoy (Burawoy, 1979), Craig A. Zabala (Zabala, 1983), či neskôr napríklad Irene Götz (Götz, 1997) ako robotníci či pracovníci vykonávajúci prevažne manuálne činnosti, sa vo svojich výskumoch venovali popisu každodenného sveta práce – snažili sa dokázať, že súlad s charakterom práce, súhlas s pravidlami stanovenými vedením a odborovou organizáciou z pohľadu pracovníkov sa vytvárajú na mieste výroby a sú do značnej miery nezávislé od vonkajších síl, ako sú školstvo, rodinné väzby, médiá, štátny aparát a pod. Vykonávať dve zamestnania súčasne vyžaduje

od bádateľov, aby disponovali vynikajúcou pamäťou alebo mimoriadnymi zdrojmi energie, výber odvetvia a manuálnej práce situáciu možno trochu uľahčuje. V prípade komplexných organizácií, zamestnávajúcich profesionálov s vysokou mierou odbornosti, je podobná metóda prakticky nemožná z dôvodu chýbajúcich vedomostí a zručností výskumníkov. Samozrejme, stále sa môžeme spoľahnúť na metódu priameho pozorovania, avšak so všetkými negatívami, ktoré sa s ním spájajú. Lars Strannegard a Maria Friberg v diele *Already elsewhere – Play, Identity and Speed in the Business World* (Strannegard – Friberg, 2001) riešili výzvy spojené s pozorovaním diania v komplexných organizáciách. Konštatovali, že partneri a partnerky pri výskume sa stále nachádzali „už niekde inde“. Jedným z riešení tohto problému by mohlo byť predĺženie doby terénneho výskumu, ktoré by sa však zrejme spájalo so zvýšením celkových nákladov.

Inú inšpiráciu, ako sa vyhnúť „miznúcim“ partnerom a partnerkám pri výskume, predstavuje využívanie metódy *shadowingu* – teda tieňovania (Czarniawska, 2007). Inšpiráciou pre ňu bol prístup Clifforda Geertza, ktorý sa vo svojej práci *Local Knowledge. Further Essays in Interpretative Anthropology* (Geertz, 1983) chcel posunúť za rámec opisov, ktoré sa týkali foriem poznania v dualistických pojmoch, ako napríklad vo vnútri/vonku, v prvej osobe/tretej osobe, fenomenologickom/objektívnom a emickom/etickom ponímaní. Namiesto toho veril, že úlohou výskumníka je zväziť objektívne aj subjektívne perspektívy, aby bolo možné presnejšie reprezentovať chápanie konceptov, symbolov a jazyka v kultúre „domorodcov“ – v našom prípade zamestnancov organizácie. V kontexte firmy to znamená, že etnológovia sprevádzajú individuálnych zamestnancov pri ich každodennej práci, navštevujú stretnutia, pozorujú reč tela, vedú rozhovory, ale aj pozorujú rozhovory, či už vo formálnom, profesionálnom kontexte, ale aj na obede alebo pri kávovom

automate pri šatniach. Odpoveďou na komplexnosť terénu je teda štúdium činností toho istého človeka, ktoré prebieha prostredníctvom trávenia času s ním na rôznych miestach, aké vo svojom výskume života slovenských au-pair v Londýne prináša Zuzana Búriková (Búriková – Miller, 2014).

Takýto krok však odhaľuje ďalší problém, vyplývajúci z pokusu o dodržiavanie antropologickej tradície – zaoberanie sa priestorom. Zvyčajne sa totiž pozorovateľ nachádza v jednej miestnosti, na jednej chodbe, v jednej pobočke – aj keď sa, samozrejme, môže pohybovať, najmä ak používa techniku či metódu tieňovania. Moderné organizovanie sa však uskutocňuje v sieti roztrieštených, mnohorakých súvislostí, prostredníctvom množstva kaleidoskopických pohybov. Život v organizácii sa deje na mnohých miestach naraz a aj jeho aktéri sa pohybujú rýchlo a často.

Je to teda aj čas a jeho pozorovanie, ktoré tvoria výzvu pri výskume organizácií, keďže čas je v súčasnosti v komplexných organizáciách zhustený a udalosti prebiehajú na mnohých miestach súčasne – čas je teda nielen súčasný, ale aj viacnásobný. Navyše, interakcie zamestnancov dnes už často ani nevyžadujú fyzickú prítomnosť a tak je tradičné zúčastnené pozorovanie ako etnografická metóda zvyčajne nedostatočné na to, aby bádateľ zachytil akýkoľvek druh práce na počítači či v online priestore. V tomto prípade sa odporúča využívanie iných techník, napríklad denníka písaného aktérmi samotnými. Často je potrebné vzdať sa ambície opísať celý pracovný život všetkých zúčastnených aktérov a sústrediť sa na jeden jeho výsek.

Napokon je výzvou i súčasné štúdium činností ľudí a iných aktérov. Tento prístup vyžaduje, aby sa v rámci výskumu zamerala väčšia pozornosť i na nehumánnych aktérov – na iné živé bytosti, napr. zvieratá, ale aj na veci a stroje ako aktérov.

Dobré terénne výskumy sa opierajú o kvalitu stretnutia i stretávania sa, kontakt a dôveru medzi etnológmi a ich

informátormi, teda výskumnými partnermi. Základom úspešného terénneho výskumu nie sú len dostatočné terénne a jazykové zručnosti a výcvik – vo výskume organizácií je rovnako dôležitá i dostatočná znalosť spoločných jazykových kódov v skúmanej lokalite – ale najmä schopnosť vnímať empatie. V rozsahu, v akom je možné nadviazať dobrý kontakt medzi partnermi vo výskume a bádateľmi, v ktorom sa obe strany cítia príjemne, skúmané osoby s radosťou využijú príležitosť na to, aby umožnili externému odborníkovi nazrieť do ich interpretácií, spoznať ich vlastné osobné posúdenie situácie a často sa na nich podieľať. Rovnako majú potom záujem o spätnú väzbu od výskumníka, ktorá sa týka ich činností a každodenného fungovania (Spülbeck, 2009). Reciprocita, rovnosť a vzájomné uznávanie sa sú hodnoty, ktoré by mali charakterizovať terénny výskum vo všeobecnosti. Inak to nie je ani v organizáciách, kde je oblasť výskumu navyše explicitne charakterizovaná ekonomickou závislosťou a mocenskými štruktúrami v rámci nich samotných. Naši partneri a partnerky vo výskume sa preto často nachádzajú v zraniteľnej pozícii.

Dôležitým momentom v tejto súvislosti je rešpektovanie neochoty pristúpiť k metóde tieňovania a to i z dôvodov, o ktorých píšem vyššie – teda kvôli ochrane výrobných tajomstiev, procesov prebiehajúcich v organizácii a na pozícii vyššieho manažmentu aj nemožnosť zdieľať istý druh informácií a pozadí rozhodnutí.

Aj v prípade úspešného využitia tejto metódy Barbara Czarniawska opisuje skúsenosť s jednou z jej partneriek pri výskume, ktorú určité obdobie „tieňovala“ a ktorá sa stala jej priateľkou. Po skončení výskumu jej s úľavou povedala, že je rada, že sa po nejakú dobu nestretnú (Czarniawska, 2007).

Ako sa dá našim partnerom a partnerkám pri výskume oplatiť čas, ochota a pozornosť, ktorú nám ako výskumníkom venovali? V súvislosti s výskumom organizácií Barbara

Czarniawska navrhuje modifikovaný prístup Bruna Latoura (Latour, 1986) a používanie performatívneho namiesto doslovného opisu terénu v textoch spracúvajúcich výskumný materiál. Namiesto toho, aby sme hovorili o tom, že organizácia je samostatný celok s vlastnosťami objektívneho charakteru (veľká, malá, inovatívna, stabilná a pod.), by sme mali hovoriť o tom, že „organizácia“ je sociálna reprezentácia, ktorá môže variovať v súvislosti s kontextom a jednotlivými subjektami („moje“ oddelenie je iné ako oddelenie môjho šéfa). Miesto opisu aktérov ako pracovníkov v organizácii, ktorá existuje nezávisle od nich, by sme sa mali sústrediť na aktérov, ktorí organizáciu vytvárajú prostredníctvom svojho konania a jeho interpretácie (*sensemaking*) v zmysle Karla E. Weicka (Weick, 1995). Namiesto pozície, že vedci dokážu opísať organizácie lepšie ako aktéri samotní, premýšľať o tom, že organizáciu môžu poznať iba aktéri samotní, bádatelia ju môžu len opísať. Uvažovať nad tým, že namiesto idey, že môže existovať iba jeden správny popis organizácie, je potrebné zvážiť myšlienku, že vždy existuje viac opisov organizácie, ktoré je možné porovnávať pomocou pragmatických, etických alebo estetických kritérií. A napokon premyslieť, či je účelom výskumu organizácií vysvetliť princípy ich fungovania alebo skôr preskúmať prax fungovania a „organizovania“ – teda, ako vyzerajú vzťahy medzi jednotlivými aktérmi v rámci organizácie (Czarniawska, 2008: 9).

HISTORICKÝ KONTEXT PRIESTORU NÁRODNÉHO ŽREBČÍNA TOPOĽČIANKY, Š. P.

Pre pochopenie fungovania organizácie a podmienok, v ktorých existujú vzťahy jednotlivých aktérov a produkcia a transmisia znalostí a vedomostí, je potrebné poznať historický

kontext vzniku organizácie. Národný žrebčín v Topoľčiankach bol založený 15. októbra 1921 rozhodnutím Ministerstva poľnohospodárstva Československej republiky ako štátna inštitúcia na mieste bývalého žrebčína s historickou jazdiarňou, ktorá bola v minulosti majetkom rodu Habsburgovcov. Predstavuje tak prepojenie hmotných stavieb s historickou hodnotou, ktoré pre štát reprezentujú kultúrne dedičstvo (národná kultúrna pamiatka), prírodného prostredia a krajín tvorby⁴ so znalosťami a zručnosťami, ktoré sa s chovom koní spájajú. Pri rozmyšľaní nad nehmotným kultúrnym dedičstvom je tak príkladom nazerania naň ako na komplexný fenomén spájajúci všetky tri oblasti: hmotné objekty ako pamiatky nemôžu existovať bez nehmotného dedičstva, teda príbehov, ktoré sa s nimi spájajú a naopak. Cieľom antropológie organizácií v súvislosti s nehmotným kultúrnym dedičstvom by malo byť práve aj rozpracovanie konceptov alebo ideologických súvislostí, ktoré sa týkajú priestoru skúmanej organizácie a s ním súvisiacich objektov v zmysle *lieux de mémoire* (miest pamäti), ako ich definuje Pierre Nora (Nora, 1998). A napokon by sme si mali v tejto súvislosti pri využívaní prístupu antropológie organizácií všimnúť, ako je vzájomne prepojené hmotné a nehmotné kultúrne dedičstvo ako celok zasadené do širšieho kontextu životného prostredia.

V rokoch 1922 až 1928 boli vybudované nové chovateľské zariadenia: objekty Hostie, Rybník, Breziny a Krásny majer,

⁴ Pre chov koní a podporu niektorých ich vlastností je potrebné zachovať určitý charakter prírodného prostredia s daným podložíom a krmovinami, ktoré ovplyvňujú ich vzhľad a vlastnosti. Ak by sme ako príklad uviedli chov koní plemena lipican, pôvodne bolo toto plemeno vyšľachtené na krasovom podloží historicky sa nachádzajúcom v oblasti s miernym podnebíom s charakteristickou pôdnou a geologickou formáciou: skalnatými plošinami a horskými pastvinami, ktoré zvyšujú výdrž koní a prispievajú k zdravému rastu ich kostí a kopýt.

ktoré boli rozmiestnené v ich okolí bez toho, aby do charakteru krajiny výrazne zasiahli svojou architektúrou. V objektoch boli premyslene zosúladené technické, chovateľské a urbanistické požiadavky, ktoré umožnili rozvoj chovu piatich rôznych plemien koní: arab, lipican, hucul (tradičné plemená) a nonius a anglický polokrvník (od roku 1961).

Podľa slov súčasného riaditeľa žrebčína, Michala Horného, významným ukotvením žrebčína ako organizácie bolo udelenie štatútu národného žrebčína s názvom „Národný žrebčín Topoľčianky, štátny podnik“. Štatút žrebčínu udelilo 1. 3. 1993 Ministerstvo pôdohospodárstva SR, čím sa vytvorili podmienky pre zachovanie cenného genofondu plemien koní rovnako, ako sa začala zohľadňovať ochrana pamiatkovo hodnotných budov. Od roku 1998 vedie žrebčín Centrálnu evidenciu koní pre celé Slovensko, vystavuje pasy a osvedčenia o pôvode všetkých uznaných plemien koní na Slovensku.

Zároveň je aktívnym členom všetkých európskych a svetových organizácií, ktoré pri daných plemenách združujú najvýznamnejšie národné authority chovateľských a šľachtiteľských centier a zväzkov. Ako jeden z najvýznamnejších zariadení pre chov koní v Európe (jediný s piatimi plemenami) patrí k členom L. I. F. (Lipizzan International Federation), H. I. F. (Hucul International Federation), WAHO (World Arabian Horse Organization) a I. S. G. (International Shagya-araber Gesellschaft).

Ďalší medzník v inštitucionalizácii žrebčína znamenal od 1. decembra 2006 platiaci zákon č. 959/2006, vďaka ktorému sa žrebčín stal neprivatizovateľným a je natrvalo v majetku slovenského štátu. Je nositeľom šľachtiteľského programu, vedie plemenné knihy pre plemená lipican, hucul, shagya-arab a arabský plnokrvník a je oprávnenou inštitúciou vystavovať spomenuté pasy a potvrdenia o pôvode. Čo sa týka chovu tradičných plemien (huculov, lipicanov a arabov), v poňatí chráneného chovu predstavuje žrebčín, podľa slov vedúceho

plemennej knihy Emila Kovalčíka, organizáciu zodpovednú za konzerváciu genofondu. Aktivity s ňou spojené by nemali podliehať módnym trendom rôznych období, pretože by sa stratil význam uchovávaného a konzervácie genotypu. I to bola jedna z otázok, ktoré som riešila vo svojom výskume: môžu znalosti spojené s uchovávaním genotypu reprezentujúce príspevok k zachovaniu biodiverzity samy osebe dostatočne predstavovať prvok nehmotného kultúrneho dedičstva, ako ho definuje UNESCO Dohovor na ochranu nehmotného kultúrneho dedičstva z roku 2003?

VÝSKUM V ORGANIZÁCIÍ

Pri svojom výskume⁵ som sa v rámci „nového inštitucionalizmu“ sústredila na interakciu medzi jednotlivými aktérmi a na translokálne vzťahy s aktérmi mimo žrebčína, najmä v jeho bezprostrednom okolí. Zároveň som sa snažila v rámci historickej kontextualizácie nájsť prepojenie s „dedičstvom minulosti“ jednak danej lokality ako aj plemená koní lipican.

Navyše, organizácie zosobňujú okrem iného systémy na vytváranie, úpravu, riadenie, ochranu, distribúciu a transmisiiu vedomostí. Moc v organizáciách je samozrejme úzko spojená s manažovaním produkovaných vedomostí či znalostí. Členovia komunity zamestnancov národného žrebčína zodpovedajú za chov, odchov a výcvik na národnej úrovni. Zodpovednými osobami v NŽ Topoľčianky sú riaditeľ, zootechnik, vedúci plemennej knihy, vedúci výcviku, vedúci jednotlivých objektov. Sú to zároveň ľudia, ktorí tvoria najužšiu komunitu nositeľov prvku nehmotného kultúrneho dedičstva spojeného s chovom koní plemena lipican v Topoľčiankach a predstavovali hlavnú

⁵ Časť výskumu podporil z verejných zdrojov Fond na podporu umenia.

skupinu partnerov a partneriek vo výskume prostredníctvom etnografického interview. Ich vedomosti i zručnosti sú neustále aktualizované prostredníctvom denných kontrol koní, stajní a porád. Zdieľaním informácií je zabezpečená výmena informácií medzi pracovníkmi. Každodenný život sociálnej skupiny chovateľov dokazuje, že i tradičné prvky chovateľskej kultúry, prispievajúcej k vytvoreniu istého druhu kolektívnej identity, nachádzajú svoj význam aj v súčasnosti.

Širšiu komunitu partnerov pre interview a výskum všeobecne tvoria ďalej priamo obyvatelia obce Topolčianky – tí, ktorí často navštevujú stajne, prichádzajú do kontaktu s koňmi v rámci ich každodenných tréningov v obci a jej okolí. Obyvatelia Topolčanok v rozhovoroch vyjadrovali hrdosť na to, že práve v ich obci sa nachádza žrebčín, chov koní plemena lipican predstavuje podľa ich vyhlásení „identitotvorný“ prvok, povedomie o ňom šíria prostredníctvom svojich príbuzných a známych aj mimo územia Slovenska.

No a v neposlednom rade najširšiu časť komunity tvoria návštevníci, ktorí do žrebčína chodia počas jeho prehliadok. Sú to najmä žiaci a študenti škôl zo Slovenska i zo zahraničia či účastníci rôznych odborných exkurzií. Žrebčín zvyknú navštevovať aj štátne slovenské a zahraničné návštevy, ktorých prítomnosť pri slávnostných udalostiach a oficiálnych návštevách Slovenskej republiky signalizuje pre pracovníkov žrebčína potvrdenie výnimočného postavenia tejto inštitúcie v rámci štátu.

Vo svojom výskume som sa snažila o analýzu fungovania Národného žrebčína v Topolčiankach ako sociálneho priestoru, v ktorom po niekoľko generácií prebieha medzigeneračná transmisia spomenutej vágne definovanej kultúry či tradícií spojených s chovom koní plemena lipican. Mojou úlohou je zistiť, v čom vlastne spočíva. Výskum prebieha od roku 2018 a stále pokračuje prostredníctvom krátkodobých návštev. Súvisí

s dopĺňaním informácií v rámci nominačného procesu iniciovaného Slovinskou republikou pre vytvorenie medzinárodnej nominácie prvku s doposiaľ neurčeným oficiálnym názvom do UNESCO Reprezentatívneho zoznamu nehmotného kultúrneho dedičstva ľudstva. Úsilie o zviditeľnenie prvku sa teda netýka len komunity jeho nositeľov na Slovensku, ale naďalej pokračuje na medzinárodnej úrovni, združujúc osem štátov, ktoré boli súčasťou rakúsko-uhorskej monarchie. Prvok bol v lete roku 2019, kedy som písala tento text, zatiaľ bez oficiálneho názvu, práve kvôli dovtedajšej nejednotnosti zainteresovaných odborníkov z radov príslušníkov komunity nositeľov prvku, etnológov či antropológov a pracovníkov jednotlivých zodpovedajúcich ministerstiev zúčastnených krajín v názore, ako ho presne definovať a následne pomenovať. Vraciam sa teda k otázke: je zachovanie genofondu koní plemena lipican a k nemu sa viažucich šľachtiteľských praktík pre definíciu dostatočné? Alebo je naopak príliš úzko poňaté a vnímanie tohto prvku ako súčasť nehmotného kultúrneho dedičstva treba rozšíriť o ďalšie charakteristiky?

Aktéri – manažment i zamestnanci národného žrebčína v Topolčiankach mi pri výskume vychádzali a vychádzajú v ústrety aj z dôvodu záujmu o úspešné podanie nominácie do Reprezentatívneho zoznamu v marci roku 2020. Mala som tak možnosť sledovať a následne analyzovať jednotlivé udalosti, slávnostné príležitosti, sviatky usporiadané priamo žrebčínom, ale aj absolvovať sledovanie každodenných praktík jednotlivých aktérov a tráviť s nimi čas – či už pri každodennej starostlivosti o kone, čistení, kŕmení, nastieľaní, korekcií kopýt a podkúvaní. To všetko sú činnosti, ktoré sa vykonávajú a zároveň trvajú celé stáročia, rovnako ako od chovu neoddeliteľné prvky agrárnej kultúry (ako je napríklad zabezpečenie krmovín). Zároveň sociálny priestor žrebčína ponúka možnosti výskumu verbálnych prejavov, interpretačného umenia, zvykov

a rituálov či tradičného remesla (napr. kováčstva), ktoré sú s chovom spojené. Tu som však narazila na problém – čo je špecifické pre chov lipicanov?

PRAKTIKY SÚVISIACE SO ŠPECIFIKAMI LIPICANOV

Podľa literatúry i informácií z výskumu patrí plemeno lipican medzi najstaršie kultúrne plemená koní chované v Európe. Vyšľachtili ho v dvornom žrebčine Lipica v dnešnom Slovinsku, ktorého motto je dodnes slovné spojenie „Krása je večná“, pre habsburský dvor ako záprahové plemeno barokových tvarov – ako elegantného, tvrdého „karosiéra“ pre cisárske dvory. Plemeno bolo vyšľachtené na prepravu šľachty na dlhé vzdialenosti, na prezentáciu cisárskeho dvora i na výcvik jazdenia. Najvyšší rozmach chovu plemena bol dosiahnutý v 18. storočí. Kone, ktoré sa rodia tmavé a postupne, ako rastú, zväčša blednú do svetlosivej až bielej farby, sa stali symbolom Habsburskej monarchie, poslušnosti a poriadku, neskôr symbolom nostalgického vzťahu k minulosti, ale i zdrojom nemalej materiálnej hodnoty. Podľa Michala Horného sa v priebehu 20. storočia stal chov v Topolčiankach takým kvalitným, že bol označený za jeden z najlepších na svete. Vo svete sa v súčasnosti chová viac ako 5000 lipicanov, z čoho viac ako 660 je evidovaných na Slovensku v plemennej knihe. Zároveň je spolupráca žrebčína ako jediného štátneho žrebčína na Slovensku s národnými žrebčínami v krajinách, ktoré boli pred sto rokmi súčasťou jedného štátneho útvaru – Rakúsko-Uhorska – nevyhnutná práve v záujme zachovania genofondu.

V súvislosti so špecifikom plemena koní lipican som sa sústredila na znalosti a zručnosti spojené s oblasťou chovateľských, športových i výcvikových praktík zúčastnených aktérov.

Práve vedomosti z tejto oblasti sú v organizácii najviac spojené s rozhodovaním a mocou, ktorá leží v rukách manažmentu a ovplyvňuje i diskurz o vzťahoch medzi koňmi a ľuďmi vo vnútri organizácie. V prípade zamestnancov žrebčína osciluje medzi dvoma pólmi – rovnocenný vzťah a objektifikácia. Na jednej strane je v rozhovoroch často tematizovaný moment rovnocenného vzťahu medzi zvieraťom a ošetrovateľom či ošetrovateľkou. V prípade koní plemena lipican výcvik prebieha cez učenie sa privykania na svojho ošetrovateľa či ošetrovateľku od útleho „detstva“, cez výcvik koňa a tréning počas aktívnych rokov. Špecifikom plemena koní lipican je, že „dozrievajú“ pomalšie, a zároveň dlhšie žijú. Zo strany ostatných aktérov je teda potrebné pracovať s nimi inak, ako s inými plemenami, čo sa ukázalo aj pri pozorovaní výučbových praktík a drezúry, na ktoré je toto plemeno považované za mimoriadne vhodné.

Súčasť tradície, o ktorej rozprávajú zamestnanci a zamestnankyne žrebčína, tvorí spolupráca medzi človekom a zvieraťom. Obaja sa musia navzájom rešpektovať a dlhodobo, vytrvalo a s citom pracovať na vzájomnej dôvere a úcte: „každý kôň je svojím spôsobom výnimočný“. Len vtedy môže fungovať symbióza medzi týmito dvomi subjektmi. Znamená to, že človek, resp. tréner, koňa uznáva a považuje ho za rovnocenného partnera, nie za objekt drezúry: „kone samy ukážu, ktorý z cvikov nad zemou bude pre ne najvhodnejší“. Učenie tak neprebieha len jednosmerne, praktika pridelenia mladších jazdcov ku starším skúseným koňom – „učiteľom“, zabezpečuje učenie či prenos zručností a vedomostí aj smerom od zvieraťa k človeku: „kôň – profesor“, „kôň, ktorý bol už pri jazdení na vysokej úrovni, takže dokázal veľmi veľa naučiť nováčikov“.

Podľa pracovníkov žrebčína sú kone plemena lipican svojím charakterom veľmi citlivé a empatické zvieratá, mnohokrát sa

k nim obracajú ľudia so svojimi starosťami, či psychickými problémami, nazývajú svoju prácu žartom „terapiou“ alebo „hipoterapiou“.

S pociťovaním vzájomného rešpektu medzi jednotlivými aktérmi v žrebčine súvisí aj starostlivosť o kone v starobe, keď skončili svoju pracovnú činnosť a aj tento vzťah sa dedí z generácie na ďalšiu generáciu od manažmentu po ošetrovateľov a ošetrovateľky. Okrem relatívnej slobody na pastvinách mimo hlavnej budovy môžeme za azda najviditeľnejší prejav považovať smútočné oznámenia pri skone koní, ktoré sa veľmi podobajú na tie, ktoré zvykneme písať pre ľudí.⁶ I názov v pase, teda v preukaze, ktorý je v žrebčine vystavovaný každému koňovi, ho stavia takmer na úroveň človeka – nazýva sa v ňom „osobou konskou“.

Naproti tomu na strane druhej, sa v odbornej literatúre kone stávajú objektmi v chove i v drezúre, lipicanské kone sú opisované ako kone s veľmi dobrými chovateľskými vlastnosťami ako kŕmitelnosť, skromnosť, vytrvalosť, plodnosť a chápacosť (Pelech et al., 1990) alebo s vlastnosťami ako nenáročnosť a odolnosť, vhodné na prácu v poľnohospodárstve, či ako kočiarové a športové kone (Paška, 1991). Aj v diskurze zamestnancov a zamestnankyň žrebčina sa objektifikácia prejavuje používaním slov redukujúcich kone na „genetický materiál“, „vhodný materiál na udržanie genofondu“, „jedi- nec spĺňajúci prísne exteriérové kritériá“ a pod. Formulovanie protichodných ideí nie je z ich strany považované za problém.

V súvislosti s vnímaním koňa ako aktéra či subjektu alebo naopak objektu chovateľských praktík, by som sa rada pristavila ešte pri prepojení s hmotnými objektmi, teda konkrétne s historickou jazdiarňou žrebčina ako prvkom kultúrneho

dedičstva. Štandardy, ktoré sa používali pri ustajnení koní v minulých storočiach, sú v súčasnosti považované za nerešpektujúce práva zvierat na dôstojné ustajnenie. Zároveň však historické objekty predstavujú dokumenty o minulosti s vlastnou hodnotou, ktorú treba v rámci ochrany kultúrneho dedičstva rovnako rešpektovať. Zjednotiť oba prístupy nie je jednoduché a nad riešením neuvažujú len v žrebčine v Topolčiankach, ale aj v iných historických žrebčinoch chovajúcich kone plemena lipican v ďalších európskych krajinách. Práva zvierat na dôstojné zaobchádzanie sa stávajú čoraz dôležitejšími i v rámci agendy UNESCO Dohovoru o ochrane nehmotného kultúrneho dedičstva.⁷ V Topolčiankach daný problém vyriešili dočasnou – teda krátkodobým ustajnením koní v budove historickej jazdiarne.

TRADOVANIE A KOMUNIKÁCIA ZNALOSTÍ A ZRUČNOSTÍ – PRODUKCIA A REPRODUKCIA VEDOMOSTÍ

Základné znalosti o chove koní plemena lipican sa už od založenia žrebčina trádajú najmä ústnou formou, pričom ich podstata sa v priebehu rokov takmer nezmenila. Druhotným prameňom znalostí o chove sú ručne písané plemenné knihy, v ktorých sa záznamy už viac ako deväťdesiat rokov, podľa slov zodpovedných pracovníkov, vedú „zásadou jasnosti a zrozumiteľnosti“. Pre neznaleho čitateľa plemennej knihy je táto zásada diskutabilná a na pochopenie zápisov je potrebné vysvetlenie profesionálov.

Odborné znalosti o chove sa prenášajú ústne prostredníctvom školiacich procesov, ktoré sú riadené princípom prideľovania mladého pracovníka k staršiemu, čím je zabezpečené

⁶ <http://www.nztopolciansky.sk/index.php/sk/informacie/clanky/1050-navzdych-nas-opustil-siglav-xiii-corvetta>

⁷ <https://ich.unesco.org/en/Decisions/9.COM/10>

odovzdávanie skúseností. Starší pracovníci sú dlhoročnými skúsenými zamestnancami Národného žrebčína v Topolčiankach. Odovzdávanie vedomostí a zručností prebieha prostredníctvom priamej komunikácie tvárou v tvár počas každodenných kontrol stajní, denných porád a športových testovaní koní.

Ošetrovatelia a ošetrovatel'ky koní si navzájom denne vymieňajú aj informácie o momentálnom zdraví koní, o ich kondícii a náladách – lebo aj kôň, ako živý tvor, „má svoje charakterové vlastnosti“. Navzájom sa radia a spolupracujú pri ich výcviku a organizovaní celého chovu.

Komunita ľudí, ktorí denne prichádzajú do styku s koňmi, má vlastný žargón, riadi sa napríklad aj vlastnými pravidlami pomenovávaní koní. Ide najmä o mená koní športových, koní zaradených do chovu – tieto dostávajú, keďže ich oficiálne mená sú pomerne zložité – svoje „druhé“ mená, akési prezývky, ktoré sa však taktiež musia riadiť istými pravidlami – podľa začiatočného písmena matky. Ďalšie prezývky dostávajú kone napríklad podľa vzhľadu – takže môžu mať aj tri mená, no vedenie žrebčína nerado vidí, ak sú prezývky používané mimo „domáceho prostredia“. Zachovávanie etikety v správaní sa, oficiálnom pomenovávaní koní, odievaní zamestnancov v každodenných aktivitách i pri osobitých slávnostných príležitostiach, dôležitosť čistoty objektov i koní samotných, a najmä pri styku s verejnosťou je dôležitým prvkom zachovávaní hierarchie, kultúry organizácie i držania moci v inštitúcii, akou je národný žrebčín.

Moc súvisiaca so zodpovednosťou, o ktorej sme hovorili vyššie v súvislosti s profesionálmi a ich aktivitami, sa okrem vedenia plemennej knihy prejavuje najmä pri špeciálnych príležitostiach a spočíva v tejto organizácii najmä v rukách vedenia, teda riaditeľa, ako aj v rukách vedúceho plemennej knihy. Súčasťou praktík moci je i praktika licencie žrebčov v súčinnosti s výberovou komisiou pre chov koní, ďalej

bonitácie, ktorej súčasťou je kontrola stavu, ako aj predvýber žrebčov a mladých kobýl do chovného výcviku. Práve pri týchto špeciálnych príležitostiach sa okrem profesionálne pripravených podkladov dbá aj na spomenuté korektné usporiadanie zamestnancov a zamestnankýň a profesionálne predvedenie koní, ako aj na dôstojnosť prípravy chovných objektov a okoliťého prostredia. Dôraz pri prezentácii zo strany žrebčína, ako aj v rámci oceňovania zo strany odbornej komisie zloženej z odborníkov zo žrebčína samotného i externých účastníkov z regionálnych pobočiek veterinárnej a potravinovej správy, sa teda opäť kladie na tradíciu, dôstojnosť, usporiadanie, poriadok a disciplínu.

OSLAVY A SLÁVNOSTNÉ PRÍLEŽITOSTI

Chov plemena lipican v Národnom žrebčine Topolčianky je úzko spätý s rôznymi spoločenskými aktivitami a slávnostnými udalosťami. Analýza všetkých akcií, ktoré sa v žrebčine konajú alebo v ktorých sú zapojení rôzni aktéri zo žrebčína, by presiahla rámec tejto štúdie, preto by som rada spomenula aspoň niektoré z nich. Tvoria časť kultúrneho dedičstva aj širšej lokality, ktoré sa ďalej traduje prostredníctvom podujatí, spojených s chovom koní. Sú to kultúrne akcie, spojené s rôznymi tradíciami v obci.

V Topolčiankach existuje spolupráca medzi obcou a žrebčínom pri organizovaní rôznych sprievodov, napr. fašiangového, v ktorom účinkujú aj záprahy lipicanov. Sprievody predstavujú príklady zasadenia chovu a využitia koní plemena lipican a najmä faktu, že sú trénované ako záprahové kone, do širšieho okolia ich pôsobnosti. Zároveň je podľa zamestnancov žrebčína pre žrebčín dôležitá podpora širšieho okolia, vzhľadom na to, že povolanie a pociťovaná príslušnosť

k žrebčinu sa dedí v rodinách, pochádzajúcich priamo z Topoľčianok alebo z okolitých dedín v niekoľkých generáciách od začiatku 20. storočia. Pre organizáciu, ako zamestnávateľa, práve obyvatelia obce predstavujú možný zdroj pracovnej sily, ktorá sa z rôznych dôvodov (odchod mladšej generácie z obce, nezáujem o kariéru v opatrovateľskej profesii, ak aj záujem zo strany žiakov jestvuje, často vycestúvajú za lepšími finančnými podmienkami k chovateľom do zahraničia a pod.) v súčasnosti zdá byť jednou z možných výziev pre budúcnosť fungovania žrebčína. Mnohé sviatočné a výnimočné príležitosti sú preto organizované práve pre zviditeľnenie a zvýšenie atraktivity žrebčína pre jeho široké okolie s celoslovenskou i zahraničnou pôsobnosťou.

Dôležitú popularizačnú aktivitu predstavuje Deň otvorených dverí, ktorý sa koná 1. mája. Návštevníkmi sú rodiny z celého Slovenska, ale veľký dôraz vedenie žrebčína kladie na návštevy politikov a známych osobností. Je pre nich pripravený program, zahŕňajúci vystúpenie štvorylky, záprahové preteký a vozenie v kočoch pre širokú verejnosť. Súčasťou prezentácie plemena lipican je Klasická topoľčianska jazdecká škola, ktorá sa odlišuje od viedenskej tým, že okrem klasických prvkov vysokej školy žrebce zvládajú aj iné cviky, a taktiež záprahy. O úspešnosti akcie svedčí fakt, že manažment žrebčína na ňu musel zaviesť vstupenky a v súčasnosti bývajú návštevy vypredané niekoľko týždňov vopred.

Podobne reprezentatívnu funkciu má v tejto súvislosti aj podujatie s názvom Hubertus, ktoré sa konáva vždy tretiu októbrovú sobotu v spolupráci so Slovenskou jazdeckou federáciou. Predstavuje každoročnú rozlúčku so športovou a chovateľskou sezónou. Domáci jazdci, ako aj návštevníci, sa zídu pri Topoľčianskom kaštieli a po otvorení ohlásia trubači začiatok honu. Hon sa uskutočňuje na najskúsenejšieho jazdca alebo jazdkyňu, ktorí majú na rukáve pripnutý líščí chvost. Trasa

jazdcov i kočov s čestnými účastníkmi smeruje na hrad Hrušov a po krátkej prestávke späť. V parku pri kaštieli sa koná slávnostná dekorácia a po nej trubači odtrúbia tzv. halali ako ukončenie honu, po ktorom nasleduje občerstvenie v priestoroch historickej jazdiarne.

Vedenie žrebčína zvykne na akciu pozývať vybrané osobnosti jazdeckého, ale aj kultúrneho života. V roku 2018 to bol napríklad predseda Slovenskej jazdeckej federácie Vladimír Chovan a medzi čestnými hosťami podpredsedníčka vlády NR SR a ministerka pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR Gabriela Matečná či generálny riaditeľ sekcie poľnohospodárstva MPRV SR Štefan Ryba. V roku 2019 bol čestným hosťom riaditeľ odboru živočíšnej výroby MPRV SR Peter Juhász, no najmä bývalý prezident Slovenskej republiky Ivan Gašparovič. Reprezentatívna funkcia chovu koní i postavenie samotného žrebčína je takto každým rokom potvrdzovaná a nadväzuje na tradíciu prezidentských návštev už od čias 1. prezidenta ČSR T. G. Masaryka.

Na túto, s chovom lipicanských koní zdanlivo nesúvisiacu súčasť nehmotného kultúrneho dedičstva, by som rada upozornila, pretože pre niektorých zamestnancov a zamestnankyne, ako aj obyvateľov obce, ba dokonca i širšieho okolia Topoľčianok, je žrebčín výnimočným miestom pamäti aj kvôli jeho spojeniu s T. G. Masarykom. Folklórny cyklus podaní o Masarykovi nachádzame podľa Zory Vanovičovej na oboch stranách spoločnej štátnej hranice, na Slovensku najmä v lokalitách jeho letovísk, teda v Topoľčiankach, kde na zámku trávil leto ako prezident so svojou rodinou, s návštevami priateľov, politikov, umelcov i významných osobností zo zahraničia (Vanovičová, 2014: 53). V rozprávaní prezident Masaryk vystupuje ako jazdec v bielom odeve na bielom lipicanovi, reprezentujúc morálne hodnoty, dôstojnosť, poriadok a nostalgiu za minulými obdobiami. V očiach obyvateľov Topoľčianok

tak jeho postava a sprievod (mimochodom v niektorých rozprávaniach tiež v bielom odeve) umocňuje význam ich obce i v súvislosti so žrebčínom, keďže podľa tradície bol Masaryk vášnivým jazdcom a trávil mnoho času v sedle (hoci nie práve lipicana).

Oblúk od prezidenta ku prezidentovi predstavuje sústreďenie sa na návštevy takmer všetkých československých prezidentov (výnimku tvorí Václav Havel a zatiaľ Zuzana Čaputová), ktoré boli patrične zdokumentované a dostalo sa im dostatočného mediálneho pokrytia. Lipicana darovali v žrebčine pri príležitosti plánovanej návštevy aj britskej kráľovnej Alžbete II.⁸

ZÁVER

Podľa slov Ann T. Jordan a D. Douglasa Caulkinsa (2013: 11) dôležitosť antropológie organizácií stúpa priamo úmerne s počtom antropológov, ktorí sú zamestnaní mimo akademického prostredia: v národných či nadnárodných korporáciách, mimovládnych organizáciách, vládnych agentúrach či inštitúciách, v širokom systéme zdravotnej starostlivosti či v zdravotníctve, ale aj v nadnárodných organizáciách. Výsledky ich výskumov v komplexných organizáciách nám pomáhajú pochopiť komplexnosť sveta v 21. storočí.

Prístup antropológie organizácií môže objasniť produkciu znalostí či vedomostí prakticky v každej oblasti, aj v oblasti nehmotného kultúrneho dedičstva. Zároveň upozorňuje na dôležitosť aktérov rôznorodého druhu (hmotného a nehmotného, živého i neživého), ktorý sociálny priestor každej organizácie vytvárajú. Neexistuje jedna teoretická základňa, výskumníci

a výskumníčky pri výskume fungovania organizácií využívajú viaceré teoretické prístupy a rôzne metódy, aby boli schopní vysporiadať sa s rastúcou rozmanitosťou výskumných otázok a viacúrovňových analýz potrebných pre pochopenie zložitých organizácií. Organizačnú antropológiu teda vnímam ako rozvíjajúcu sa oblasť antropologického výskumu, ktorá sa v budúcnosti zrejme stane v rámci možností aplikovateľnosti svojich výstupov ešte dôležitejšia.

Techniky a prístup antropológie organizácií mi umožnili vnímať a skúmať priestor, čas a ľudí v Národnom žrebčine Topoľčianky, š.p. holisticky. Navrhujem preto širšie poňatie prvku chovu koňa lipicana ako súčasti nehmotného kultúrneho dedičstva – okrem znalostí a zručností, ktoré sa spájajú so samotným chovom koní, od spôsobu vedenia plemennej knihy, ktorý sa nemení po stáročia, cez snahu o zachovanie jeho exteriérových i pohybových vlastností umožňujúcich špecifický druh drezúry a drezúrnych škôl, až po každodennú starostlivosť o koňa: jeho čistenie, kŕmenie, nastieľanie, korekciu kopýt a podkúvanie – to všetko sú činnosti, ktoré tvoria nehmotné kultúrne dedičstvo, vykonávajú a zároveň sa trdujú z generácie zamestnancov žrebčiny na ďalšiu generáciu.

Názov prvku „Chov koní plemena lipican“ sa prostredníctvom výskumu organizácie žrebčiny v Topoľčiankach podarilo naplniť konkrétnym obsahom, ktorý presahuje rozsah tejto štúdie a definovať tak znalosti, vedomosti a zručnosti ako súčasť moderného chápania nehmotného kultúrneho dedičstva spojeného s prírodným prostredím.

Zároveň cez perspektívu historickej kontextualizácie objasňuje aj širšie chápanie a zachovávanie historických a tradovaných praktík chovu koní plemena lipican ako spomienku, či jeden z posledných prežitkov Habsburskej monarchie, synonymum ušľachtilosti. Podľa slov holandského novinára Franka Westermanna, ktorý sa dlhodobo venuje výskumu koní

⁸ <https://www.topky.sk/cl/10/340272/Britska-kralovna-dostala-aj-na-Slovensku-zrebca-lipicana>

plemena lipican, ho k nemu priviedol výrok staršieho kolegu: „Keď sa dotýkaš lipicana, dotýkaš sa histórie“ (Westermann, 2019). Aby mohol Westermann napísať svoju knihu, cestoval po celej Európe a prostredníctvom príbehu lipicanských koní sa venoval etnickým konfliktom a vojnám, ktorých boli kone súčasťou. Zároveň, v súvislosti s našou témou, rozoberal aj históriu konskej drezúry, ale aj otázky rasy, genetiky a príbehy najväčších objavov v týchto odboroch. lipicansky kôň predstavuje však oveľa viac, ako symbol víťazstva a veľkosti, čistoty, moci a prestíže.

Chov koní plemena lipican, podľa môjho názoru, predstavuje mnohohrstvové nehmotné kultúrne dedičstvo, ktoré sa na Slovensku prenáša z generácie na generáciu zamestnancov žrebčína, v ich rodinách, ale aj obyvateľov samotnej obce Topolčianky a jeho okolia. Idea o dôstojnosti, poriadku, disciplíne, ale aj o „niečom lepšom“, „niečom viac“ sa vinie aj v rozprávaniach z môjho výskumu. Z môjho pohľadu však predstavuje nehmotné kultúrne dedičstvo aj v niečom inom. Počas výskumu v národnom žrebčine v Topolčiankach som sa dozvedela o vzťahu medzi ľuďmi, ktorí sa o kone starajú, a zvieratami samotnými – o ich vzájomnom rešpekte. Prechovávam k nim rovnako hlboký rešpekt a som vďačná, že ma nechali nahliadnuť do svojho sveta.

LITERATÚRA

- BABA, M. L. (1995). The cultural ecology of the corporation: explaining diversity in work group responses to organisational transformation. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(2), 202 – 233.
- BABA, M. L. – BLOMBERG, J. – LABOND, CH. – ADAMS, I. (2013). New institutional approaches to formal organizations. In A. T. Jordan a D. D. Caulkins: *c. d.*, 74 – 97.
- BORGATTI, S. (1994). Cultural domain analysis. *Journal of Quantitative Anthropology*, 4, 261 – 278.
- BRIODY, E. K. (2013). Managing Conflict on Organizational Partnerships. In A. T. Jordan a D. D. Caulkins: *c. d.*, 236 – 256.
- BURAWOY, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press.
- BÚRIKOVÁ, Z. – MILLER, D. (2014). *Au pair*. Praha: Slon.
- CAULKINS, D. (2004). Identifying culture as a threshold of shared knowledge: a consensus analysis method. *The International Journal of Cross-Cultural Management*, 4(3), 317 – 333.
- CONNOLLY, T. H. (2013). Neurological Model of Organizational Culture. In A. T. Jordan a D. D. Caulkins: *c. d.*, 122 – 146.

- CZARNIAWSKA, B. (2007). *Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Liber, CBS Press; and Universitetforlaget, Malmö, Copenhagen and Oslo.
- CZARNIAWSKA, B. (2008). *A Theory of Organizing*, Edward Elgar, Cheltenham.
- CZARNIAWSKA, B. (2017). Organization studies as symmetrical ethnology. *Journal of Organizational Ethnography*, 6(1), 2 – 10.
- DAHLES, H. – KONING, J. (2013). Chinese Business Ventures into China. In A. T. Jordan a D. D. Caulkins: *c. d.*, 418 – 437.
- DOUGLAS, M. (1986). *How Institutions Think*. Syracuse University Press
- FIRTH, R. (1964). *Essays on Social Organization and Values*. New York: Humanities Press.
- FLOCH, J. M. (2000). *Visual Identities*. London: Continuum Press.
- FREIDSON, E. (2001). *Professionalism, the Third Logic. On the Practice of Knowledge*. University of Chicago Press.
- GARSTEN, CH. – NYQUIST, A. (2013). *Organisational Anthropology: Doing Ethnography in and Among Complex Organisations*. Pluto Press.
- GEERTZ, C. (1983). *Local Knowledge. Further Essays in Interpretative Anthropology*. Basic Books Classics.
- G. LUTHEROVÁ, S. – HLINČÍKOVÁ, M. - VOJANSKÁ, L. (2016). Editoriál: Aktuálne metodologické prístupy a témy v etnologickom/ antropologickom bádání. *Slovenský národopis*, 64(3), 268 – 270.
- GÖTZ, I. (1997). *Unternehmenskultur: Die Arbeitswelt einer Grossbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht* (Münchner Beiträge zur Volkskunde). München.
- GREGOR, D. (2018). *Za lipicány po hřebčinech Evropy: A Journey Through the Lipizzan Stud Farms of Europe*. Praha: Foto Gregor.
- JORDAN A. T. – CAULKINS D. D. (2013). *A Companion to Organizational Anthropology*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- LATOUR, B. (1986). *The Pasteurization of France*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- MARTIN, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- NORA, P. ED. (1998). *Realms of Memory: Rethinking the French past*. University of Chicago Press.
- OFEM, B. – FLOYD, T. – BORGATTI, P. (2013). Social Networks and Organizations. In A. T. Jordan a D. D. Caulkins: *c. d.*, 149 – 166.
- PAŠKA, J. (1991). *Živočišna výroba*. Bratislava: Príroda.
- PELECH O. – ĎUREČKO, J. – MASEK, I. (1990). *Návody na praktické cvičenia z chovu koní*, Nitra: VŠP.
- Slovenský národopis* (2016). 64(3). Špeciálne vydanie venované Aktuálnym metodologickým prístupom a témam v etnologickom/ antropologickom bádání.
- SPÜLBECK, S. (2016). Organisationsethnologie als Grundlage von Organisationsberatung. *Ethnoscripts*, 17(2), 147 – 155.
- STRANEGARD, L. – FRIBERG, M. (2001) *Already elsewhere – Play, Identity and Speed in the Business World*. Stockholm: Raster.
- VANOVIČOVÁ, Z. (2014). *Autorita symbolu*. Bratislava: Ústav etnológie SAV.
- WATSON, T. J., (2012). Making organisational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 1(1), 15 – 22.
- WEICK, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- WESTERMANN, F. (2019). *Čistá biela rasa*. Bratislava: Absynt.
- ZABALA, C. A. (1983). *Collective Bargaining at UAW Local 645, General Motors Assembly Division, Van Nuys, California, 1976 – 1982*. Doktorandská práca. University of California, Los Angeles.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Dohovor o ochrane nehmotného kultúrneho dedičstva: <https://www.ludovakultura.sk/wp-content/uploads/2017/09/2-1-2-Dohovor-o-ochrane.pdf> (navštívené 7.2.2019)

Rozhodnutie z 10. Zasadnutia Medzivládneho výboru Dohovoru o ochrane NKD: <https://ich.unesco.org/en/Decisions/9.COM/10> (navštívené 17.8.2019)

<http://www.nztopolcianky.sk/index.php/sk/onas2/narodny-zrebcin-topolcianky-s-p> (navštívené 15.10.2018)

<http://www.nztopolcianky.sk/index.php/sk/informacie/historia-svk/16-historia-narodneho-zrebcina> (navštívené 23.9.2018)

<http://www.horses.sk/konfer/k-nzto.htm> (navštívené 26.9.2018)

<https://www.topky.sk/cl/10/340272/Britska-kralovna-dostala-aj-na-Slovensku-zrebca-lipicana> (navštívené 13.10.2018)

AUTHORS

ADAM WIESNER sa dlhodobo venuje téme rodovej nekonformity, reflexívnemu písaniu a autoetnografii. V roku 2017 vydal monografiu *Jediná jistota je změna: autoetnografie na transgender téma* (Bratislava: VEDA, Ústav etnológie SAV), ktorá autoetnograficky spracováva tému rodovej tranzície z pohľadu človeka, ktorý sa identifikuje ako non-binary. Okrem svojho akademického pôsobenia sa tiež venuje koučingu a terapeutickému praxi zameranej na riešenie (solution-focused). Záujem o tému postmoderných terapeutických smerov z odborného aj praktického hľadiska ho vedie k hľadaniu možností, ako uplatňovať princípy spolupracujúceho a naratívneho prístupu v terapii, výskume a písaní zároveň.

Viac informácií: <https://uesa.sav.sk/?q=sk/adam-wiesner-mgr-phd>
ORCID ID: 0000-0001-8071-2961

VLADIMÍR BAHNA has long been dealing with the cognitive approach to the study of cultural and social phenomena. In his doctoral thesis, he explored the mechanism of origin and dissemination of stories on encounters with supernatural phenomena, where he combined knowledge on psychology, autobiographical memories and traditional ethnographic research. In 2011–2014, he was member of the Laboratory for Experimental Research of Religion project, the aim of which was to educate researchers from humanities and social sciences in the use of experimental methods, methodological integration and innovation in the study of religious behaviour and faith. Under this project, he examined the impacts of synchronisation on the formation of social ties and cooperation, as well as the effects of the disgust emotion on ritual behaviour. He also currently deals with the cognitive and evolutionary approach to explaining the success of conspiracy theories.

More details: <https://uesa.sav.sk/?q=en/vladimir-bahna-mgr-phd>
ORCID ID: 0000-0002-1809-8283

LUBICA VOLANSKÁ has been dealing with the functioning of organisations under FOROST projects (Forschungsverbund Ost- und Südosteuropa, konkrétne na Ludwig-Maximilians-Universität in München at the Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie). She has been studying themes related to the focus of the projects Everyday Culture in Socialism: Daily Life Practices and Strategies in Socialist Countries and Their Impacts on Transformation (2001 – 2003) and Heritage of the Socialist Daily Life: Social Networks and Confidence in Post-Socialism (2003 – 2005), namely the relationship to employment and employers, functioning of the corporate environment in the given period, as well as links between work and family life. She is currently collaborating on an external basis with the Traditional Folk Culture Centre at SLUK, which is an organisation responsible for the agenda of intangible cultural heritage protection and implementation of the UNESCO Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage in the Slovak Republic.

More details: [https://uesa.sav.sk/?q=en/
lubica-volanska-herzanova-mgr-phd](https://uesa.sav.sk/?q=en/lubica-volanska-herzanova-mgr-phd)
ORCID ID: 0000-0003-3267-5240

ADAM WIESNER has long been dealing with gender non-conformity, reflexive writing and autoethnography. In 2017, he published the monograph *Jediná jistota je změna: autoetnografie na transgender téma (The Only Certainty is Change: Autoethnography on Transgender Themes*, Bratislava: VEDA, Institute of Ethnology SAS), which analyses, in the form of autoethnography, gender transition from the point of view of a person who identifies themselves as non-binary. Along with his academic work, he is also active in the field of coaching and solution-focused therapeutic practice. His interest in the exploration of postmodern therapeutic currents from the expert and practical perspective brings him to the search of possibilities of applying the principles of collaborative and narrative approach in therapy, research and writing.

More details: [https://uesa.sav.sk/?q=en/
adam-wiesner-mgr-phd](https://uesa.sav.sk/?q=en/adam-wiesner-mgr-phd)
ORCID ID: 0000-0001-8071-2961