

Válasz dr Ács Péter opponensi véleményére

Török Judit: „Kultúrák a szervezeti történetek tükrében. Kultúra összehasonlító kutatás” című dolgozatáról

Mindenekelőtt köszönetet mondok dr Ács Péternek, hogy dolgozatomhoz elkészítette bírálatát, amelyben számos, tovább- és újragondolásra ösztönző észrevételt fogalmazott meg, és kritikáival több ponton is új megvilágításba helyezte kutatásomat.

Válaszomban megpróbálok a lehető legvilágosabban reflektálni mindarra, amit dr Ács Péter leírt, kísérletet teszek rá, hogy pontosítsam az esetleges pontatlanságokat, és további magyarázatot adjak azokra a problémákra, amiket, mint szerző a téma iránti – talán kissé túlzott – elhivatottságából, esetleg elfogultságából fakadóan nem, vagy nem egészen érthetően fejtett ki. Bírálom elismerő, egyetértő szavait pedig hálásan köszönöm.

Talán rendhagyó módon először arra reflektálnék, amit Opponensem a bírálat összefoglalásában említ: „A dolgozat rendkívül széles témát ölel fel és ez megnehezíti a szerző dolgát abban, hogy a felmerülő problémákon hosszasan elidőzzön. Valószínűleg érdemes volna a PTC fogalomrendszerével megkísérelni a vizsgálati dimenziók leírását és azok mélyebb analizését a kollektív és individuális ágens pszichológiai és kulturális dimenzióiban elhelyezni.” Egyetértek Opponensemmel: a szerzőt méltán érheti az a vád, hogy nem szűkítette a vizsgálati spektrumot, és nem időzött hosszabban valamely kiválasztott kutatási téma mélyebb feltárásánál. A szervezeti történetek elemzése azonban olyan szellemi kalandozásba juttatott, amely során nehezen tudtam ellenállni a lehetőségeknek, amelyeket az elemzés kínált. A jövőre nézve viszont megszívlelem dr Ács Péter tanácsát, terveim között olyasfajta kutatások szerepelnek, amik disszertációm egy-egy szeletének elmélyítésére fókuszálnak.

Válaszomban a nem hivatkozott idézetek a bírálatból származnak.

Opponensem elsőként „Fogalmi felvetés” alcímű pontban az „entitás” fogalmának használatával kapcsolatban vet fel kritikákat. Mint írja: „A leírás hatékonysága érdekében néha elkerülhetetlen, hogy bizonyos esetekben a szerző egy-egy korábban használt esetleg többféle értelmezési lehetőséggel is történetileg ellátott fogalmat újradefiniáljon, pontosítson,

más, szokatlan értelemben használjon. ... Fogalmak entitásként való megjelenítése ennek megfelelően állásfoglalást von magával a fogalom természetével kapcsolatosan.”

Disszertációmban valóban számos helyen, többféle fogalom magyarázatánál, leírásánál használtam az entitás szót: „entitásként a szövegben több fogalom is szerepel”. Egyrészt elfogadom dr Ács Péter véleményét, miszerint „ A szervezet és szervezeti egységek vonatkozásában az entitásként való megjelenítés a bíráló számára sokkal elfogadhatóbb...”, hiszen az entitás esetében valamilyen létezőről van szó, melyek tulajdonságokkal leírhatók. Nem látom azonban világosan, hogy a kultúra és a szervezeti kultúra esetében mért nem élhetnünk az entitás használatával, ha azt – ahogyan Opponensem is leírta - tulajdonság-konstellációként értelmezzük. A kultúra, csakúgy a szervezeti kultúra esetében is (általam is) definiált fogalmakról van szó, melyek tulajdonságokkal bírnak, így tulajdonság-konstellációknak tekinthetők. Ehelyütt a kutató legfontosabb feladata szerintem, hogy a tárgyalt fogalmakat a lehető legkörültekintőbben és legpontosabban definiálja, azaz azokat konkrét és értelmezhető tulajdonság-konstellációként mutassa be.

A következő pontban „Hipotézisekről” alcímmel Opponensem megjegyzi: ”A hipotézisekkel a Disszerens nem vállalt nagy kockázatokat. Ebben az értelemben a dolgozatban, talán nem is a megfogalmazott hipotézisekről való logikai döntés, hanem a vizsgálatban bemutatott fogalmi keretek szintézise jelent tudományos értéket”.

Egyetértek: nem vállaltam nagy kockázatot hipotéziseimmel, hiszen a kutatás legfőbb célja az a – disszertációmban is leírt – módszertani kísérlet volt, miszerint a szervezeti történetekben megjelenik a szervezet kultúrája, illetve annak valamely komponense. „A környező világ tényeinek megértésében segítségünkre vannak a vizsgálódásban megteremtett összefüggések...” - kutatásom során a legnagyobb intellektuális élményt valóban az jelentette, hogy az elméleti keretben felsorakoztatott teóriák között sikerült kapcsolatot felfedeznem. Horányi participációs elmélete, Geertz és Trompenaars kultúra-definíciója, Pacanowsky és Schein szervezeti kultúra értelmezése számomra egymásra reflektálnak, és szintézisük biztosította számomra azt a fogalmi keretet, amely keret biztos orientációs rendszert nyújtott a vizsgálódásban, és amelynek segítségével kijelentéseket tettem, tehettem kutatásomban.

H1-gyel kapcsolatosan dr Ács Péter a következőt írja: „... a legközvetlenebb kapcsolódást, ... abban látom, ahogyan ... közös kölcsönös tudás feltételezésével elérhetővé teszi az ágens

viselkedésének, esetleg kommunikatív viselkedésének megértését...”. Kutatásomban a kultúrát (a PTC nyelvére lefordítva) felkészültségek összességéként értelmeztem, melyek determinálják a viselkedést, azaz a probléma megoldást, és mivel különböző kultúrákban különböző felkészültségek érhetőek tetten, így azok más-más probléma megoldást eredményeznek - mindezek alapján gondolom megkülönböztetni egymástól a kultúrákat.

A H2 kapcsán leírt kritikát külön megköszönöm – hajlok afelé, hogy a szerző némi prekonceptióval vádolható a megfogalmazott hipotézis kapcsán, de leginkább annak vélt igazolása, a bemutatott eredmény nem elégséges a hipotézis bizonyítására. A szervezeti kultúra valóban igen komplex, számos összetevőből álló entitás, Pacanowsky nyomán „a szervezeti kultúra nem a puzzle része, hanem a puzzle maga”. A szervezeti kultúrát maradéktalanul leírni - talán lehetetlen vállalkozás - mindenesetre legfeljebb számos kutatással, kutatások sorozatával lehet. Amit kutatásommal megcéloztam – lévén kultúra-összehasonlító kutatás – nem más, mint a szervezeti történetekből kirajzolódó kultúra Hofstede-moddal való leírása. Vizsgálatomban a történeteket ugyanis a Hofstede-dimenziók mentén vettem górcső alá, ezért tartom relevánsnak, és egyedül relevánsnak az említett kultúra-modellt, hiszen az két Hofstede-dimenzió: a hatalmi távolság és bizonytalanság kerülés dimenzióján alapul. Az elméleti bevezetőben röviden bemutattam a leggyakrabban használt szervezeti kultúra-modelleket, ám való igaz, hogy nem fektettem elég hangsúlyt annak ismertetésére, hogy miért nem a vázolt modelleket tartom relevánsnak. A történeteket számos szempont alapján lehetett volna elemezni - a menedzsment-tudomány leggyakrabban a befolyásolás-elmélet segítségével teszi ezt – ám mivel jómagam csak a Hofstede-dimenziókat hívtam segítségül, kutatásomban semmilyen más kultúra modell nem lehet érvényes.

A H3-mal (miszerint a történetekben artikulálódnak a szervezeti értékek, melyek meghatározzák a cselekvést és a működést és ezeket a szervezet tagjai elsajátítják) kapcsolatban leírtakat kiegészíteném: a narratív megismerési mód (Bruner, Fisher) lehetővé teszi a szervezet tagjainak, hogy a történetekből tegyenek szert a felkészültségre, jelen esetben az értékekre, amik meghatározzák a szervezet és annak tagjai számára a működést. S bár az értelmezés, valamint az előzetes felkészültség szerepe elvitathatatlan, a szervezet tagjai minél többet igyekezzenek a történetekben artikulált értékekből elsajátítani, hogy annak elismert tagjai lehessenek.

H4: Örömmel olvastam, hogy Opponensem osztozik abban a vélekedésben, ami alapján én kutatásommal elindultam, s megfogalmazta, ami a dolgozat egyik főbb elméleti alapja és ugyanakkor kutatási célja is volt: „... ha feltételezzük, hogy a társadalmi környezet kulturális sajátosságai hatással vannak a szervezeti kultúrára – és ebben talán nem is érdemes kételkedni - akkor ezt érdemes tanulmányozni a szervezeti kultúra megértéséhez. A társadalmi környezet elemzése mutat domináns jegyeket ... akkor akár ennek mentén is vitathatatlanul érdemes a megfigyelhető eltéréseket elemezni.”

Osztozom továbbá abban a dilemmában, amit dr Ács Péter felvet: mi alapján lehet a többségi társadalmat, vagy annak többségét bizonyos kultúra-jegyekkel leírni egy olyan multikulturális társadalomban, mint Kanada, az általa is említett India, és a többi? Ez a kutatói dilemma mindezülig megmaradt, és talán e disszertáció kereteit túlfeszítő elméleti fejtegetést igényelne ennek kiderítése. Mindazonáltal úgy vélem, hogy egy mégoly színes kultúrával rendelkező társadalomban is tetten érhetők többségi társadalom többségére jellemző jegyek.

A H5 kritikája egy pontatlanságon alapul: „A kultúra dinamikus, kontextusban lévő entitás, melynek bizonyos építőkövei változnak”. Pontosítva: *tehát* bizonyos építőkövei változnak. Ám a kultúra változása – utalnék itt a disszertáció Bevezetőjében leírtakra, még ha tetten érhető is, de egy meglehetősen lassú, s a kultúrának nem az egészét, hanem csupán bizonyos építőköveit érintő folyamat - „A Trompenaars-dimenziók szerint azonban az Európai Unió országaiban végzett időbeli összehasonlításokat alapul véve megállapítható, hogy ezek a kultúrák nem változtak jelentősen húsz éves időtávban vizsgálva.” (Idézet a dolgozat 6. oldaláról.)

A „Szervezeti történetek a kommunikáció participációs elméletének fogalmi keretében” című fejezetben taglaltakkal kapcsolatosan Bíráló „... lelkesen osztozik a kollektív ágens és szintér fogalmainak és a szervezeti kultúra, szervezeti kommunikáció feltárásának integrált elemzésében”, kifogásként említi azonban, hogy „... már az első estben használható lett volna az egész fogalomrendszer”. Egyetértek dr Ács Péterrel, hiszen a participációs elmélet elemeit nem érdemes szétbontani, mivel csak együttesen alkotják, alkotják meg azt az egészet, amivel a kommunikáció leírható. Szinte mindegyik történetből kimutathatók a PTC kulcsfogalmak, amelyek elválaszthatatlanok, ahogyan Opponens írja: „... együttesen jelenhettek volna meg olyan fogalmak, mint a megteremtett szintér, vagy a kommunikációban megteremtődő, közös, kölcsönös tudás.” A történetek elemzésekor magam azonban arra törekedtem, hogy a PTC kulcsfogalmak közül azt mutassam be, amelyik a legmarkánsabban

megjelenik az adott sztoriban, de ugyanakkor, ismételem, csak a többi fogalommal együtt értelmezhető.

Tisztáznom kell a közös probléma fogalmát, melyet Bírálóm a disszertáció 89. oldaláról idéz és ugyanakkor nem ért vele egyet: „... a szerző a közös problémát a felkészültségekben mutatkozó eltéréstől eredezteti”. A bemutatott történetben nincs, és nem lehet szó közös problémáról, hiszen egy individuális ágensről beszélünk, aki hiányos felkészültsége miatt nem tud eligazodni egy kollektív ágensben, ami egy másik kultúra, és természetesen bír egy konstitutív alappal, aminek nem-ismeretéből fakadóan az individuális ágens nem lehet teljes értékű tagja a kollektív ágensnek. Közös problémáról pedig akkor lehet szó, ha „egy kollektív ágensben a tagok számára nem áll rendelkezésre a kölcsönös tudás.” Az általam említett esetben pedig csak olyan problémáról van szó, „ami csak egy, vagy néhány ágens számára jelentenek problémahelyzeteket”. (Idézetek a disszertáció 89. oldaláról.) A közös problémát a kollektív ágens tagjai valóban konszenzuálisan tekintik, és csak úgy tekinthetik, ennek híján nem beszélhetnénk közös problémáról. A közös problémának több oka, ebből fakadóan több megjelenési formája van: vagy a szükséges felkészültség teljes (közös) hiánya, vagy a felkészültségbeli különbség – a feltétel a konszenzualitás. Utóbbi tehát véleményem szerint nem csak „más ágensek viselkedésével összefüggésben jelenik meg”, ahogyan ezt dr Ács Péter értelmezni javasolja. A következőkben leírtak indirekt arra a szintézisre reflektálnak, amit fentebb említettem – „Jellemző, gyakori és általános, hogy problematikusnak tekintjük a magunk számára azokat a viselkedéseket, amelyeket nem értünk, nem találunk indokolhatónak (nem feltétlenül egyetértőleg, de valahogyan).” Amit Opponensem ebben a mondatban megfogalmazott, ugyanazt mondja ki, ami az interkulturalitás lényege: „... mivel a kulturális szimbólumokat a szocializáció során tudattalanul sajátítjuk el, és oly maguktól értetődően használjuk azokat, hogy nem is vagyunk tudatában az általunk képviselt kultúra jegyeinek, a saját kultúra magától értetődő mivolta egy másik kultúrába lépve kérdőjeleződik meg. A beidegződött automatizmusok egy idegen kultúrába lépve nem állják meg helyüket, egyáltalán nem, vagy helytelenül értelmezhetőek: az idegen miliőben szerzett tapasztalat útján válik az egyén számára tudatossá saját kultúrája.” (Idézet a disszertáció 31. oldaláról.) Ezt a PTC nyelvén úgy értelmezhetjük, hogy a kultúra felkészültségek összessége, melynek hiánya vagy hiányossága egy bizonyos szinten problémát okoz. Ha nem részesedünk a közös (kulturális) tudásból, az a PTC nyelvén értelmezett problémához vezet, azaz előáll egy aktuális és egy kívánatos állapot. A kettő közötti különbséget gyakran „egy nyelvi, szimbolikus, kommunikatív felkészültség segítségével” oldjuk fel.

A szervezeti történetek mesélése az a kommunikációs aktus, aminek során megtörténik a nyilvánossá tétel - ezáltal a felkészültség, azaz a szervezeti kultúra részévé válnak. A történetek funkciója – többek között – az értelemadás, s mivel mindenki a saját olvasatában értelmezi a történeteket, így létrejön, létrejöhet egy szubjektív jelentés – azaz a szignifikáció (értelmezés) során jön létre a szignifikáns (történetek) és szignifikátum (jelentés) egysége. A „készlet” szóval korántsem a jelentés-rendszer zártságát akartam sugallni, hiszen akkor elfordultam volna Geertz kultúraelméletétől, és Goodenough teóriája mellett tettem volna le a voksot, miszerint (idézem a dolgozat 27. oldaláról) „A kulturális tudás az egyén birtokában van, s a csoport, egy etnikum vagy egy társadalom kultúrája az egyének kulturális tudásának összessége...”. Ezzel szemben „A hangsúly nem az egyén által birtokolt kulturális tudáson van, hanem azokon a kontextusokon, melyek során a kultúra folyamatosan keletkezik, újra és újratermelődik, tehát a társadalom tagjai által szakadatlan konstituálódik, s a közös tudás nem az ágensek által külön-külön birtokolt entitás, hanem egy olyan, folyamatosan újratermelődő tudáshalmaz, amely bizonyos kontextusokban termelődik újra. Míg az előbbi elmélet a kultúra statikus, addig Geertz a dinamikus mivoltát hangsúlyozza, s ha visszatérünk a fent említett medence-metaforához, akkor a társadalom tagjai a kultúra-medencét folyamatosan töltik, azaz a közös tudást építik, nem csupán azt statikus állapotában birtokolják.”

Budapest, 2013. május 16.

Török Judit