

5. A kultúra dimenziói

A kultúra dimenziói:

- Az egyén és a többi ember viszonya
- A körülmények szerepe
- Az idő szerepe
- A kommunikáció szerepe

Feladatok:

1., Próbáljon példákat keresni az egyes kulturális dimenziókra miközben az előadást követi.

2., A különböző kulturális dimenziók ismertetése után olvassa el a leírásaikat, és határozza meg saját orientációit ezekben a dimenziókban és egy ismerősét is, aki öntől különbözik.

Fontos megjegyzés: Ne feledje, hogy az orientációk nem abszolút értéket képviselnek. Csak összehasonlításban van értelmük.

Az egyén és a többi ember viszonya:

Kis hatalmi távolság – Nagy hatalmi távolság (Hofstede 1994)

A hatalmi távolság azt jelzi, mennyire hierarchikus egy társadalom, milyenek a függelmi viszonyok. **Kis hatalmi távolságú országokban** az emberek a problémákat megbeszéléssel, konzultációval oldják meg, és az élet általában demokratikusabb. **Nagy hatalmi távolságú kultúrákban** az élet több aspektusát is az egymástól való függés, a tisztelet, a belenyugvás határozza meg. A problémákat nem megbeszéléssel, hanem utasításokkal oldják meg. Ezek a társadalmak, vagy csoportok autokratikusabbak, paternalisztikusabbak.

Néhány kultúra, ahol a hatalmi távolság kicsi:

Olyan kultúrák, ahol a hatalmi távolság nagy:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Individualista kultúrák – Kollektivisták kultúrák (Hofstede 1994)

Individualista társadalmakban az egyén érdeke a csoportérdekek felett áll. Bátorítják a személyes teljesítményt. Ezeket a kultúrákat gyakran „én-kultúrának” nevezik.

Ennek épp fordítottja igaz a **kollektivisták kultúrákra**, ahol az egyes emberek a csoport érdekeit a sajátjuk felettinek tartják. A legfontosabb szempont a csoport jóléte, a csoporton belüli harmonikus kapcsolatok és érzelmek. Ezeket a kultúrákat gyakran „mi-kultúrának” nevezik

Néhány individualista ország:

Néhány kollektivisták ország:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Maszkulin kultúrák – Feminin kultúrák (Hofstede 1994)

A **férfias kultúrákban** a nemek szerepe élesen elválik egymástól. A férfiktól elvárják, hogy erősek, ambiciózusak, versenyszelleműek és öntudatosak legyenek, valamint, hogy az anyagi sikerek éltessék őket. A nőktől azt várják, hogy kedvesek, együttérzőek, gyengédek, tapintatosak és szerények legyenek, és jól tudjanak gondoskodni másokról. A férfiak és nők nagyon különböző munkát végeznek. Jóval kevesebb nő van műszaki pályán vagy vezető pozícióban, mint ahány férfi. A férfiaknak és nőknek a családban is elkülönülnek a feladataik. A férfias kultúrákban a férfias értékek nagyobb presztízst képviselnek, mint a nőiek.

Feminin kultúrákban a férfi és női szerepek jobban egybevágnak. A férfiak és nők egyaránt hordoznak „férfias” és „nőies” tulajdonságokat. A munkahelyi és az otthoni munkamegosztás kevésbé determinált és feladataik kevésbé válnak el egymástól. A feminin kultúrák nagyra értékelik az élet minőségét, az emberek közötti kapcsolatot és odafigyelnek a szükségét szenvedőkre, gondoskodást igénylőkre.

Néhány maszkulin kultúra:

Néhány feminin kultúra:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Specifikus kultúrák – Diffúz kultúrák /fókuszált és szerteágazó/ (Trompenaars 1995)

A **specifikus kultúrákban** az emberek szigorúan elkülönítik a szakmai és a magánéletüket. Ez tükröződik is a munkájukban, ahol a feladataikra koncentrálnak és nem törődnek személyes dolgokkal. Ilyen kultúrákban nem szokás személyes problémákra hivatkozni, ha valami nem jól sikerül a munkájukban. A munkában is ragaszkodnak a jól körülhatárolható feladatokhoz, pontos munkaköri meghatározáshoz. Egyszerre egy dologgal foglalkoznak, kommunikációjuk direkter.

Diffúz kultúrákban a személyes kapcsolatok szerteágazóak és behálózják az egész életet, így a munkát is. Az ember a szakmájában is ember, ezért a személyes kapcsolatok nagyon fontosak a hivatalos vagy üzleti életben is.

Specifikus kultúrák:

Diffúz kultúrák:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Teljesítmény orientált kultúrák – Tekintély orientált kultúrák (Trompenaars 1995)

Teljesítményorientált kultúrákban az alapján kapnak az emberek elismerést, hogy mit tettek, mit értek el.

Tekintély-, vagy státuszorientált országokban az elismerést az teremti meg, hogy a szóban forgó ember kicsoda. A tekintélyt különböző helyzetekben más és más alapozza meg. Van, amikor a családi háttér a fontos, máskor a kor, nem, társadalmi kapcsolatok, iskolázottság, szakma stb. Üzleti vagy diplomáciai tárgyalásoknál kulcsfontosságú lehet a tárgyalók személye.

Teljesítmény orientált kultúrák:

Tekintély orientált kultúrák:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

A körülmények szerepe:**Erős kontextusú kultúrák – Gyenge kontextusú kultúrák (Hall 1976)**

A kontextus egy kommunikációs aktust vagy eseményt körülvevő információ és háttér. **Erős kontextusú kultúrákban** a kommunikáló partnerek előtt ismertek a helyzet háttérének részletei. Ez a tudás gyakran implicit. Olyan társadalmi háttér-információk halmaza, melyeket generációról generációra adnak tovább, és amelyeket az adott társadalom tagjai a szocializációs folyamat során sajátítanak el. Erős kontextusú országokban nagy jelentőséget tulajdonítanak az emberi kapcsolatoknak. Az információáramlás gyors és koncentrált. **Gyenge kontextusú kultúrákban** az életük egyes területeit elkülönítik az emberek (v.ö. specifikus kultúrák). A társadalmi háttértudást nem veszik adottnak, és nem számítanak arra, hogy a kommunikáció során a résztvevők az elhangzottakon/leírtakon kívül más információt figyelembe vesznek. Ezért az információáramlás lassabb és korlátozottabb. A fontos megállapodásokat írásban rögzítik, csak az írásos dokumentum számít valóban hitelesnek.

A erős és gyenge kontextusú emberek közötti kommunikációban a résztvevőket erősen irritálhatja, frusztrálhatja az ellenkező stílusú megközelítés. Egy erős kontextusú embert idegesít, hogy gyenge kontextusú partnere túl sokat beszél vagy túl részletesen ír, ráadásul ugyanezt várja el tőle, egy gyenge kontextusú embert pedig a bizonytalanság aggasztja, mert erős kontextusú partnerétől nem kap elég információt.

Erős kontextusú országok:

Gyenge kontextusú országok:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Univerzális és partikuláris kultúrák /általános és egyéni elbírálású/ (Trompenaars 1995)

Univerzális (általános elbírálást alkalmazó) országokban az emberek a jót és a rosszat általánosan elfogadott normák szerint határozzák meg. Ezek elvont etikai normák, és a szabályok mindig mindenre érvényesek. Partikuláris (egyéni elbírálást alkalmazó) kultúrákban az emberek nagyobb fontosságot tulajdonítanak a személyes (le)kötelezettségnek és az adott helyzetnek. Az általános szabályok alól mindig vannak kivételek.

Univerzális kultúrák:

Partikuláris kultúrák:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Semleges és érzelmi beállítottságú kultúrák (Trompenaars 1995)

A kultúrák abban is különböznek, hogy az emberek hogyan mutatják ki az érzelmeiket. Ebből a szempontból a szakmai és magánjellegű kommunikáció ugyan eltérő lehet, de általánosságban megállapítható, hogy az érzelmek tekintetében **semleges kultúrákban** az emberek többnyire elrejtik az érzelmeiket, míg az érzelmi beállítottságú kultúrákban kimutatják azokat. Az **érzelmi beállítottságú** emberek erőteljesebben használnak testbeszédet, beszéd közben megérintik társaikat, hogy kifejezzék érzelmeiket vagy hangsúlyozzanak valamit, és a személyes terük kisebb, mint a semlegesebb kultúrákat képviselőké, ami azt jelenti, hogy közelebb állnak másokhoz, miközben beszélgetnek. Az élénk nem-nyelvi kommunikáción kívül (testbeszéd, arcjáték, hangszín, hangerő) lendületes temperamentumuk más jeleit is mutatják: előszeretettel használnak humort és iróniát, aminek megértése az idegennyelv-használók számára külön nehézséget okozhat, különösen, ha nehezen értelmezhető utalásokra vagy szöviccekre alapozott szellemesség hangzott el.

Semleges orientációjú országok:

Érzelmi beállítottságú országok:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Belső indíttatású és külső indíttatású kultúrák (Trompenaars 1995)

A kultúra e dimenziójának magyarázata az ember és a természet, illetve a környezet viszonyában keresendő. A **belső indíttatású kultúrákban** az emberek uralják és befolyásolják a természetet és a környezetet, saját hasznukra fordítják őket. A motiváció és ösztönzés magából az emberből, indul ki. Ezzel szemben a **külső indíttatású kultúrákban** az embernél erősebbnek tartják a környezetet, ami egyszersmind motiválja, irányítja is a dolgokat. Az emberek mindennapi és fontos ügyekkel kapcsolatos viselkedése is tükrözi, melyik orientációhoz tartoznak: A belső indíttatású emberek általában öntudatosabbak, magabiztosabbak, kezdeményezőbbek és közvetlenebbek.

Belső indíttatású országok:

Külső indíttatású országok:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Bizonytalanságot jobban tűrő és bizonytalanságot kevésbé tűrő kultúrák (Hofstede 1994)

A **bizonytalanságot jól tűrő kultúrákban** úgy tartják, hogy a bizonytalanság az élet természetes velejárója, amivel együtt kell élni. Az emberek úgy nőnek fel, hogy az emberek nem aggódnak különösebben egy kis bizonytalanság miatt. Úgy vélik, nincs szükség túl sok szabályra, mentalitásuk némileg azt tükrözi, hogy „amit nem tilos, azt szabad”. Jól viselik az újdonságokat, újító gondolatokat, a szokásostól eltérő dolgokat, a „más”-t. Nem félnék a változástól, a fő motiváló erő és cél a teljesítmény. A **bizonytalanságot kevésbé tűrő kultúrákban** a bizonytalanság félelmet, fenyegetettséget kelt. Az emberek szeretik, ha a dolgok szabályozva vannak, ha van hova fordulni biztos útmutatásért. Gyakran úgy gondolják, hogy „amit nem tilos, azt azért nem biztos, hogy szabad”. Az újdonságok, az új gondolatok, a szokásostól eltérő dolgok, a változások belőlük kételyt, elutasítást váltanak ki. A bizonytalanságot kevésbé tűrő kultúrákban a fő motiváció és cél a biztonság.

Bizonytalanságot kerülő országok:

Bizonytalanságot jobban tűrő országok:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Az idő szerepe:

Monokronikus és polikronikus kultúrák (Hall & Hall 1990)

A **monokronikus kultúrákban** egyszerre egy dologra koncentrálnak. A monokronikus idő lineáris; az emberek beosztják és megtervezik az időbeosztásukat. Az időbeosztás mindenképp fölötte, mert az emberek különleges fontosságot tulajdonítanak az időnek. („Az idő pénz.”) A monokronikus emberek – mivel egy dologra koncentrálnak – nem szeretik, ha megzavarják őket. Komolyan veszik a kötelezettségeiket, gyenge kontextusúak, ragaszkodnak a terveikhez, nagyra értékelik a pontosságot, hatékonyságot, fontos számukra, hogy ne zavarjanak másokat, tisztelik a magánszférát és a magántulajdont. **Polikronikus kultúrákban** egymással párhuzamosan történnek a dolgok. A személyes kapcsolatok fontosabbak, mint az időpontokhoz vagy tervekhez való ragaszkodás. A polikronikus emberek egyszerre több dologgal is foglalkoznak, könnyen fordítják figyelmüket egyik dologról a másik felé, nem bántják, ha megzavarják őket teendőik közben. Bár tisztelik az időt, fontosabbak számukra a személyes kapcsolatok. (v.ö. diffúz beállítódás) Erős kontextusú emberek, akik terveiket könnyen megváltoztatják, fontosabbak számukra az emberi közelség, mint a magánszféra tisztelete. Hosszútávú kapcsolatokat építenek, „lazábbak”, többször kérnek vagy adnak kölcsön dolgokat.

Monokronikus kultúrák:

Polikronikus kultúrák:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

Szinkronikus és szekvenciális kultúrák (Trompenaars 1995)

Ez a felosztás hasonló Hall és Hall monokronikus és polikronikus párosához. A **szinkronikus kultúrákban** élők egyszerre több dolgot is tudnak végezni, mint például, telefonálni, nyomtatványt kitölteni és egy ügyféllel személyesen foglalkozni. Attól függetlenül, hogy több feladatra is koncentrálnak, hatékonyan osztják be munkájukat. A többirányú figyelem miatt egyszerre vannak kapcsolatban múlttal, jellel és jövővel, így időbeosztásuk sem lineáris, nyugodtabbak és könnyebben elfogadják a lazább időkereteket. A **szekvenciális kultúrákban** inkább a jövővel foglalkoznak. A dolgok lineárisan történnek, azaz egymást követik. Az emberek egy adott időben egy dologra koncentrálnak és fontos számukra a pontosság. Szoros időbeosztás szerint élnek és türelmetlenebbek.

Szinkronikus kultúrák:

Szekvenciális kultúrák:

Én ilyen vagyok:

Egy ismerősöm:

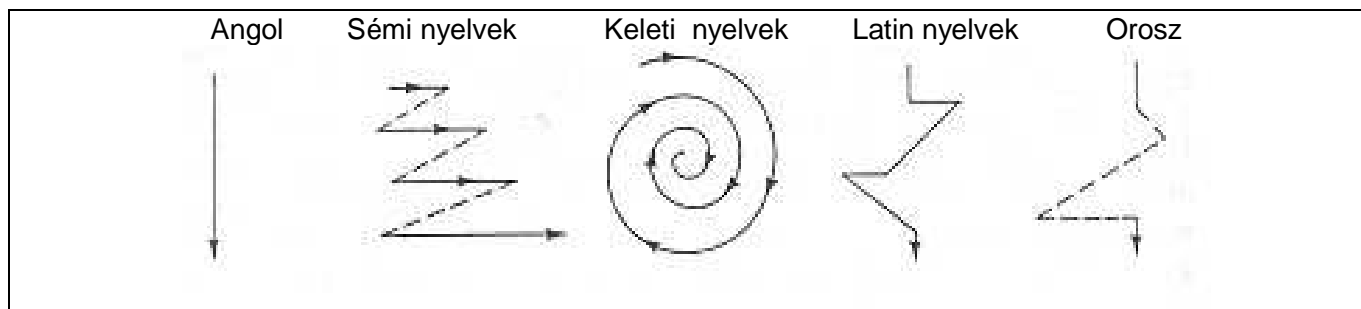
Feladat: Próbálja megalkotni a magyarok profilját a fenti kulturális dimenziók alapján. Összehasonlításként használja az angol nyelvű kultúrákat.

A kommunikáció szerepe:

Direkt és indirekt kommunikáció

Ez a dimenzió a nyelvi megnyilvánulásai miatt jelentős az idegennyelv-használók szempontjából. A **szövegszerkezet** valamint a **nyelv- és szóhasználat** sajátosságai a legfontosabb jellemzők.

Kaplan (1966) kutatásai a szövegszerkezetet vizsgálták:



Az ábra azt mutatja, hogy a gondolatok kifejtésének logikája mennyire direkt módon történik egy-egy nyelvben, milyen közvetlen az út a gondolatok felvezetésétől a kifejtésen át a lezárásig. E szerkezetek leginkább összehasonlításban mutatkoznak meg. Csak nagyon kevés nyelvhasználó van tudatában e szerkezeti sajátosságoknak. Ezért találják nehéznek egy új szerkezet megértését és elsajátítását.

Kérdések:

Kaplan melyik sémája illik a magyar szövegszerkezetre?

Az angol nyelvű kultúrák mely dimenziói mutatnak arra, hogy a domináns szövegszerkezet lineáris?

Nyelv és szóhasználat:

Ha nem a megfelelő vagy elvárt szövegszerkezetet használjuk gondolataink kifejezésére, félreértést okozhatunk, vagy talán meg sem értik mondandónkat. A nem megfelelő szóhasználat – akaratunkon kívül is – megsérthetjük partnereinket. Pl. a rövid, célratörő, direkt mondatok sok nyelvben udvariatlannak tűnnek, és a körülményesebb megfogalmazás számít udvariasnak. Az indirekt fogalmazás kedvességet, szerénységet, tiszteletet vagy konfliktuskerülést hivatott érzékeltetni.

Esetenként érdekes ellentét mutatkozik a direkt–indirekt dimenzióban, egy nyelv szövegszerkezeti és szóhasználati tulajdonságai között.

Pl.: angol: direkt szövegszerkezet – indirekt nyelvhasználat

magyar: indirekt szövegszerkezet – direkt nyelvhasználat

Fontos: Az összehasonlítások mindig relatívak és nem határoznak meg értékeket.

Hivatkozások:

Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. New York, N.Y.: Anchor Books/Doubleday.

Hall, E.T. & M.R. Hall (1990). *Understanding Cultural Differences*. Yarmouth: Intercultural Press.

Hofstede, G. (1994). *Cultures and Organizations – Software of the Mind*. London: Harper Collins Publishers.

Kaplan, R.B.(1966). Cultural Thought Patterns in Inter-cultural Education. *Language Learning*. Vol XVI Nos 1&2: 1-20.

Trompenaars, F. (1995). *Riding the Waves of Culture*. London: Nicholas Brealy Publishing.

Kötelező olvasmány:

Holló Dorottya (2008). *Értsünk szót! – kultúra, nyelvtanítás, kommunikáció*. Budapest: Akadémiai Kiadó. 4. – A kultúra dimenziói.