

GERGELY VIKTÓRIA

INTERKULTURÁLIS KOMMUNIKÁCIÓ ÉS KULTURÁLIS DIMENZIÓK¹

A huszonegyedik század egyik kulcsfogalma a globalizáció. Úgynevezett „kitárult világban” élünk. Ennek következtében felerősödött a tömeges, interkulturális találkozások száma is. A különböző kultúrából érkező személyekkel való interakció során viszont gyakran tapasztaljuk, hogy nemcsak az anyanyelv eltérő, hanem a viselkedésformák, kulturális minták is. A sikeres kommunikációhoz nem elég az idegen nyelv elsajátítása, hanem meg kell érteni az adott kultúra gondolkodásmódját, vagyis azt, hogy mi rejlik a szavak mögött. Az interkulturális kommunikáció fogalma alatt a különböző kulturális, társadalmi és etnikai csoportokhoz tartozó egyének közötti kommunikációt értjük. A kulturálisan eltérő közösségek esetében ez létfontosságúnak számít – többek között a kultúrák közötti alkalmazkodás megkönnyítéséhez (ezt tapasztaljuk pl. multikulturális cégekben, nemzetközi kooperációk és migráció esetén, stb.).

A kultúrák sajátosságainak megértését tekintve különféle nézetek, megközelítések születtek. A kulturális különbségek kutatásának területén az egyik legnagyobb hatású európai kutató Geert Hofstede, holland kultúraantropológus, szocioálpszichológus volt. Ő végezte az egyik legszélesebb körű kutatást a kultúrák közötti különbségekről. Az ő nevéhez fűződik a kulturális sokszínűséget magyarázó elmélet, amelyet gyakran „Hofstede-dimenzióként” emlegetnek. Hofstede a kutatása során hat kulturális dimenziót rögzített, melyek mentén vizsgálni lehet a különbségeket: *hatalmi távolság, individualizmus vagy kollektívizmus, maskulinitás vagy feminitás, bizonytalanságkerülés, hosszú vagy rövid távú orientáció, engedékenység vagy korlátozás*. A következőkben az egyes dimenziók két véglete közötti különbségek kerülnek bemutatásra.

A **hatalmi távolság** a kultúrán belüli hierarchiát vizsgálja. A következő táblázat (1. táblázat) az alacsony és magas hatalmi távolságú kultúrák közötti különbségeket szemlélteti.

Alacsony hatalmi távolság	Magas hatalmi távolság
<ul style="list-style-type: none"> • Minimalizálni akarják az egyenlőtlenséget • A decentralizáció népszerű • A fizetések szűk skálán mozognak • Az ideális főnök demokrata 	<ul style="list-style-type: none"> • Az egyenlőtlenség elfogadott • A hatalom központosítása népszerű • A fizetések széles skálán mozognak • Az ideális főnök egy autokrata • A vezetők kiváltságai elvártak

1. táblázat: Hatalmi távolság

Az alacsony hatalmi távolságú társadalmakban az egyenlőségre törekednek, az ideális vezető demokrata, és a hatalom decentralizációja a jellemző, míg a magas hatalmi távolságú kultúrákban elfogadott a fölé- és alárendeltség, a hatalom centralizációja jellemző, a vezetők gyakran autokraták, akiknek a beosztottak kevésbé mernek nemet mondani.

Az **individualizmus és kollektívizmus** a társadalom és az egyén viszonyát méri: az egyén és a csoport, valamint a csoport tagjai közötti kapcsolatokat jellemzi. A következő táblázat (2. táblázat) az individualizmus és kollektívizmus indexe közötti eltéréseket mutatja.

Individualista	Kollektívista
<ul style="list-style-type: none"> • Az identitás alapja az egyén • „én”-kultúra működik • A munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat szerződésen alapul • A vezetés az egyén irányítása alatt áll • A feladat fontosabb, mint a kapcsolat • Az egyéni értékek kerülnek előtérbe 	<ul style="list-style-type: none"> • Az identitás alapja a társadalmi hálózat • „mi”-kultúra működik • A munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat családi jellegű • A vezetés a csoportok irányítása alatt áll • A kapcsolat fontosabb, mint a feladat • A közösségi érdekek jutnak előtérbe

2. táblázat: Individualizmus és kollektívizmus

¹ Készült a VEGA 1/0316/21-es, APVV-17-0071-es és az UGA X/1/2022-es számú projekt keretében.

Az individualista társadalmakra jellemző, hogy az egyén és annak szükségletei vannak előtérbe helyezve, míg a kollektivistákban a csoportra, a közösségre és annak értékeire kerül a hangsúly. Vagyis az individualista kultúrákban az önállóság és függetlenség, az egyéni teljesítmény áll a központban, míg a kollektivistákban az együttműködés, a jellemző, és a „mi”-tudat erősebb az „én”-tudatnál.

A **bizonytalanságkerülés** dimenziója azt vizsgálja, hogy egy kultúra tagjai milyen mértékben érzik magukat fenyegetve a bizonytalan és ismeretlen helyzetektől. A következő táblázat (3. táblázat) az alacsony és magas bizonytalanságkerülés közötti különbségek példáit szemlélteti.

Gyenge bizonytalanságkerülés	Erős bizonytalanságkerülés
<ul style="list-style-type: none"> • A bizonytalanság az élet velejárója • Megszokottak a kétértelmű helyzetekben • Ne legyen több szabály, mint amennyi szükséges • Nagy a tolerancia az innovatív ötletekkel szemben 	<ul style="list-style-type: none"> • A bizonytalan helyzetek fenyegetést jelentenek • A kétértelmű helyzetek stresszesek • Érzelmi igény van a szabályok iránt • Ellenállás az innovációval szemben • Az embereket a biztonság motiválja

3. táblázat: Bizonytalanságkerülés

A gyenge bizonytalanságkerülő kultúrákban a bizonytalanságot, új, ismeretlen helyzeteket az élet természetes velejárójának vélik, nyitottak az új, innovatív ötletek felé. Ezzel ellentétben az erősen bizonytalanságkerülő kultúrákban inkább a bizonytalan helyzetek elkerülésére törekednek, az újítás helyett inkább a régi, megszokottat választják az emberek.

A **hosszú vagy rövid távú orientálódás** a dinamikus jövőorientáltságot veti össze a statikus múlt, jelen orientációval. A következő táblázat (4. táblázat) a rövid és hosszú távú orientáció indexe közötti különbségeket példázza.

Rövid távú orientáció	Hosszú távú orientáció
<ul style="list-style-type: none"> • Alacsony megtakarítási ráta • Túlköltekezés • Gyors eredmények elvárása • A hagyományok tisztelete 	<ul style="list-style-type: none"> • Magas megtakarítási ráta • Spórolás • Kitartás a lassú eredményességhez • A hagyományok modern kontextushoz igazodnak

4. táblázat: Hosszú vagy rövid távú orientálódás

A rövid távú orientációba tartozó kultúrák jellemzően a jelenre fókuszálnak, fontos számukra a múlt tapasztalata, a hagyományörzés. Ezzel ellentétben a hosszú távú orientációba tartozó kultúrák a távoli jövőre összpontosítanak.

A **maszkulinitás (férfiasság) kontra feniminitás (nőiesség)** dimenziója főképp a férfi és a női szerep megoszlásáról szól. A következő táblázat (5. táblázat) a maszkulin és feminin kultúrák jellegzetességeit példázza.

Maszkulin	Feminin
<ul style="list-style-type: none"> • A férfi és a női szerepek elkülönítése • Az anyagi javak a fontosak • A férfiak szerepe a magabiztosság, keménység, anyagiasság • A nők szerepe a gyengédség, érzelmiség, életminőséggel foglalkozás • Az anyagi siker a domináns érték • „Azért élünk, hogy dolgozzunk” • A menedzserektől elvárják, hogy határozottak legyenek • A verseny és a teljesítmény fontos a munkahelyen 	<ul style="list-style-type: none"> • A férfi és a női szerepek átfedése • Az emberi kapcsolatok a fontosak • A férfiaknak és a nőknek egyaránt szerénynek, gyengédnek és az életminőséggel törődőnek kell lenniük • A másokról való gondoskodás domináns érték • „Azért dolgozunk, hogy éljünk” • A vezetők a konszenzusért vannak • A munkahelyen fontos az egyenlőség, a szolidaritás és a minőség.

5. táblázat: Maszkulinitás (férfiasság) kontra feniminitás (nőiesség)

A maskulin kultúrákban a nemek szerepe elkülönül, azok az értékek élveznek preferenciát, amelyek a férfias viselkedésmintákhoz köthetők: ambíció, pénzorientáltság, teljesítmény-központúság. A feminin kultúrákban a nemek közötti egyenlőségre törekednek, a kompromisszumon, együttműködésen van a hangsúly.

Az **engedékenység vagy korlátozás** dimenziója a vágyak kontrollálásáról szól. A következő táblázat (6. táblázat) az engedékeny és korlátozó kultúrák közötti eltérést mutatja.

Engedékenység	Korlátozás
<ul style="list-style-type: none"> • A természetes emberi vágyak viszonylag szabad kielégítése • Élet élvezete és a szórakozás • Hajlamosak egészségesebbnek és boldogabbnak érezni magukat • Optimista, pozitív hozzáállás • Extrovertált személyiségek • Nagyon fontos, hogy legyenek barátaik 	<ul style="list-style-type: none"> • A szükségletek elfojtott kielégítése • Szigorú társadalmi normák • Szubjektíven kevésbé boldogok és kevésbé egészségesekek • Pesszimista, cinikus hozzáállás • Introvertált személyiségek • A barátok kevésbé fontosak

6. táblázat: Engedékenység vagy korlátozás

Az engedékeny kultúrák az egyén vágyainak kielégítésére helyezik a hangsúlyt, a szabadidős tevékenységek, sport, barátok állnak a központban. Ezzel ellentétben a korlátozó kultúrák nem hangsúlyozzák a szabadidőt, kontrollálják a vágyak kielégítését, a társadalmi normák fontos szerepet játszanak, amiket be kell tartani.

Hofstede kulturális dimenziói világszerte elfogadottak az egyes kultúrák elemzése szempontjából. Az erre vonatkozó kutatásokban többek között részt vett Szlovákia és a környező országok is. A Katedra folyóirat következő számában házánk és a környező országok adatainak bemutatására kerül sor.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Geert Hofstede: The 6-D model of national culture. Online elérhető: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>
- Jenei Ágnes: Interkulturális kommunikáció tréning. Online elérhető: https://www.researchgate.net/profile/Agnes-Jenei/publication/325827767_Interkulturális_kommunikacio_Intercultural_Awareness_Intercultural_Communication/links/5b27ef5245851509895c9c14/Interkulturális-kommunikacio-Intercultural-Awareness-Intercultural-Communication.pdf
- Korpics Márta: Az interkulturális kommunikáció. Pécs, 2011. Online elérhető: http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/interkult_komm/index.html
- Beták Norbert – Sándorová Zuzana: Intercultural Communication and Digital Marketing in a Tourism context. Slovakia, 2022
- Bal Krishna Sharma – Shuang Gao: Language and Intercultural Communication in Tourism. Critical Perspectives. Routledge, 2022.

