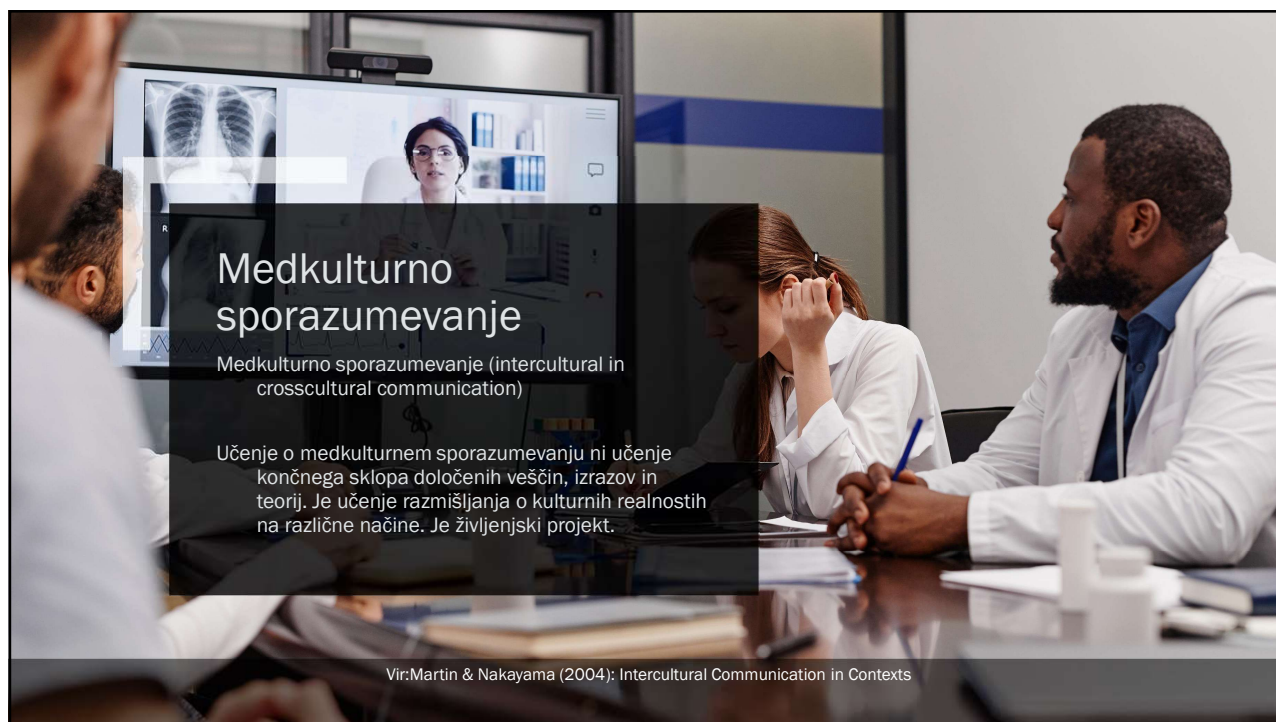


ZNANOST IN KULTURNE RAZLIKE

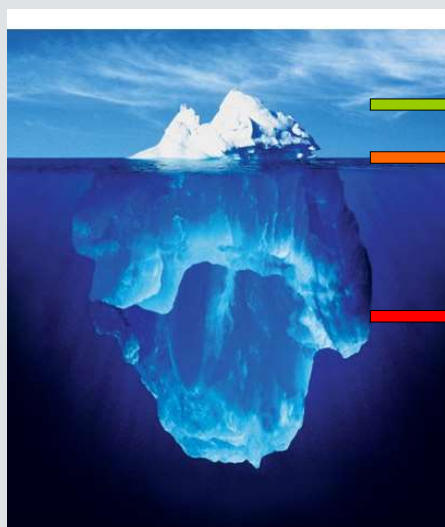
dr. Klemen Širok

1



3

Kultura kot ledena gora



Vedenje, obnašanje



Prepričanja



Vrednote,
vzorci mišljenja,
svetovni nazor

4

Vrh ledene gore

(kar lahko zaznamo z našimi petimi čutili):

- Jezik
- Arhitektura
- Hrana
- Populacija
- Glasba
- Oblečila
- Umetnost in literatura
- Razkrivanje čustev
- Geste
- Prostočasne aktivnosti
- Očesni kontakt
- Šport...

Dno ledene gore:

- Zaznavanje časa
- Prepričanja o človeški naravi
- Pravila vzpostavljanja odnosov
- Pomembnost dela
- Motivacija za uspeh
- Vloge odraslih in otrok v družini
- Tolerantnost do sprememb
- Pomembnost harmonije
- Komunikacijski slog
- Vloga moškega in ženske...

5



Ovire medkulturnega sporazumevanja:

(Barna 1982, Deresky 2006)

- Jezikovne razlike
- Področje neverbalnega sporazumevanja
- Stereotipi
- Vrednotenje vedenja
- Čas
- Stres

6

Neverbalno sporazumevanje



A

Europe and North America: OK
Mediterranean region, Russia, Brazil, Turkey: An orifice signal; sexual insult; gay man
Tunisia, France, Belgium: Zero; worthless
Japan: Money; coins



C

Britain, Australia, New Zealand, Malta: Up yours!
USA: Two
Germany: Victory
France: Peace
Ancient Rome: Julius Caesar ordering five beers



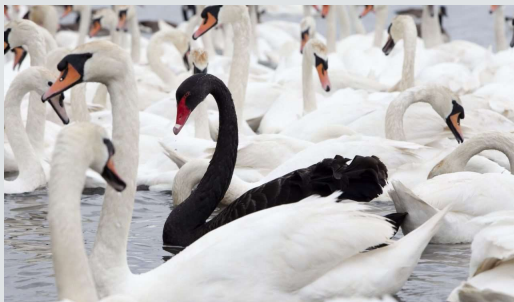
L

Europe: One
Australia: Sit on this! (upward jerk)
Widespread: Hitchhike; Good; OK
Greece: Up yours! (thrust forward)
Japan: Man; five

7

Komuniciranje in stereotipi

Komuniciranje med člani iste kulture: razlike med posamezniki (osebne značilnosti)



Komuniciranje med člani različnih kultur: kulturne razlike (kulturne in skupinske značilnosti)



Vir: Ule (2005): Psihologija komuniciranja.

8



Stereotipi

Pogosta značilnost medkulturnega komuniciranja je stereotipno pripisovanje lastnosti ljudem na podlagi njihove skupinske ali kulturne pripadnosti (Ule 2004).

9

Stereotipi

Stereotip = posplošena in poenostavljena sodba o drugih ljudeh oziroma družbenih skupinah.

Stereotipi so miselne sheme, ki se oblikujejo zaradi potrebe po poenostavljanju kompleksnosti pojavov.

Poudarjajo le tipične in pomembne poteze določenih skupin ter zanemarjajo razlike med posamezniki. (Ule 2004)

10



Stereotipi o Slovencih (pogled iz Srbije)

- čisti
- delavni
- kulturni
- civilizirani
- pametni
- hladni
- sebični
- neiskreni
- ne marajo drugih narodov

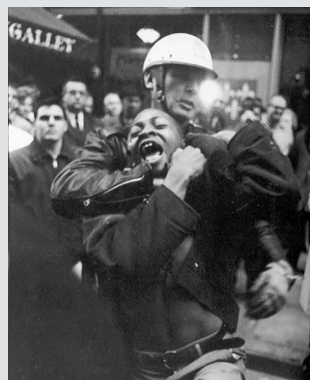
11

Primer: “model minority” stereotip

POZITIVNI : NEGATIVNI
STEREOTIP



:



12



Predsodki

Predsodek = vrsta stališča do socialnih skupin, ki ni upravičeno, preverjeno in argumentirano, a ga spremljajo intenzivna čustva in je odporno na spremembe.

- pogosto negativen (negativna čustva, za katerimi se lahko skrivajo strah, negotovost, potlačena agresija)
- poenostavljen
- neresničen (Ule, 2004)

13



<http://www.mladina.si/projekti/diareja/duh-casa/>

14



Kako se ogniti stereotipiziranju?

- Najprej se je treba seznaniti z lastnimi predsodki in stereotipi o kulturi, s katero se srečujemo.
- Pridobiti moramo dodatno znanje o tej kulturi.
- Znova si moramo razložiti njihovo vedenje s stališča njihove kulture in svoje stereotipe prilagoditi novi izkušnji.

Vir: Hofstede, Pedersen, Hofstede (2006): Komuniciranje – raziskovanje kulture.

15

Management medkulturnih razlik

Razvijanje kulturne senzibilnosti

Pazljivo kodiranje sporočila

Selektivni prenos sporočila

Pazljivo dekodiranje povratnega sporočila

Vir: Hofstede, Pedersen, Hofstede (2006): Komuniciranje – raziskovanje kulture.

16

Vrednotenje vedenja

Ovira medkulturnega sporazumevanja je naša težnja, da na podlagi lastne kulture vrednotimo vedenje iz druge kulture kot dobro ali slabo, kar lahko privede do nerazumevanja.



17

Kulturni šok

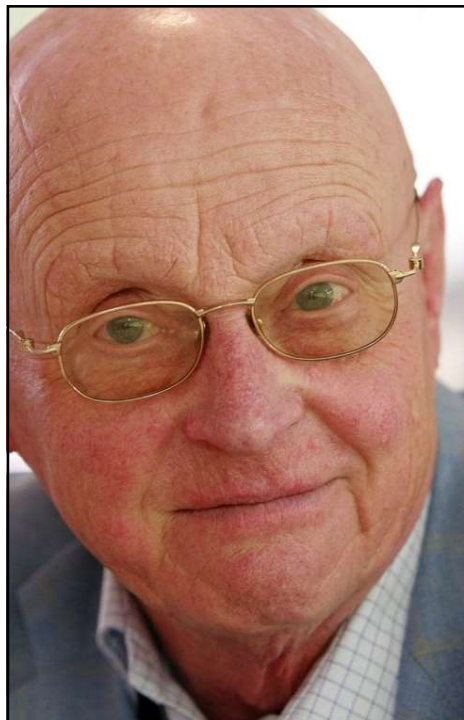
Če ob srečanju dveh ali več oseb iz različnih kultur pride do nesporazuma, temu pravimo *kulturni nesporazum*.

Če se tak nesporazum zaostri, potem to imenujemo *kulturni trk*.

Če so ljudje zaradi njim tuje kulture prizadeti za daljši čas, lahko to vodi v frustracijo, ki jo imenujemo *kulturni šok*.

Vir: Hofstede, Pedersen, Hofstede (2006): Komuniciranje – raziskovanje kulture.

18



Hofstedejeve dimenzije kultur

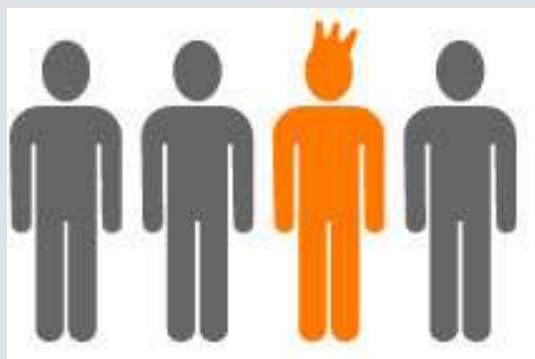
- Identiteta
- Hierarhija
- Spol
- Resnica
- Vrednote

<http://www.geert-hofstede.com/>

19

Identiteta – individualizem/kolektivizem

- Kako posamezne družbe vrednotijo individualizem, usmerjenost človeka k sebi (ali k svoji družini), k zasledovanju lastnih ciljev in interesov oziroma družbo, kjer socialne vezi med člani niso trdne.
- Kolektivizem – pozitivno vrednotenje privrženosti, lojalnosti in vključenosti posameznika v kolektiv (Zver idr. 2005).



20

Razlike med kolektivistično in individualistično družbo

Kolektivistična družba	Individualistična družba
Ljudje se rodijo v razširjenih družinah ali drugih "mi" skupinah, ki jih ščitijo v zameno za zvestobo.	Vsakdo odraste in skrbi le zase in svojo, nuklearno družino.
Identiteta temelji na socialni mreži, kateri pripada.	Identiteta temelji na posamezniku.
Otroci se učijo razmišljati v "mi" diskurzu.	Otroci se učijo razmišljati v "jaz" diskurzu.
Ohranja se ravnovesje, konfliktom pa se izogibajo.	Povedati, kar misliš, je lastnost odkrite osebe.
Prestopki vodijo do sramote in "izgube obraza" zase in za skupino.	Prestopki vodijo do krivde in izgube samospoštovanja.
Namen izobrazbe je naučiti se, kako nekaj narediti.	Namen izobrazbe je naučiti se, kako se česa naučiti.
Odnos delodajalec–delojemalec se obravnava z moralnih vidikov, podobno kot družinske vezi.	Odnos delodajalec–delojemalec je pogodba, ki naj bi prinesla obojestransko korist.
Napredovanje je odvisno od "mi" skupine.	Napredovanje naj bi temeljilo le na podlagi spretnosti in pravil.
Management je management skupine.	Management je management posameznika.
Odnos prevladuje nad nalogo.	Naloga prevladuje nad odnosi.

Povzeto po Hofstede 2001. Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.

21

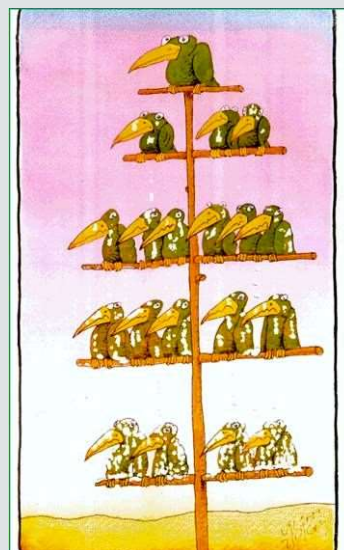
Hierarhija – oddaljenost od moči

Hierarhija oz. stopnja neenakosti med ljudmi – *oddaljenost od moči*.

V kolikšni meri in na kakšen način ljudje sprejemajo neenako distribucijo moči (zlasti tisti, ki je nimajo veliko).

PDI se navezuje na sistem odločanja, centralizacijo in participacijo, komunikacijsko kulturo, vrednotenje sodelavcev, socialno kontrolo, odnose med ljudmi ...

Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.



22

Razlike med družbami z nizkim in visokim PDI

Nizka vrednost PDI	Visoka vrednost PDI
Ljudje z višjo izobrazbo se nagibajo k manjši avtoriteti kot ljudje z nižjo izobrazbo.	Bolj izobraženi ljudje imajo enake predstave o avtoriteti kot tisti z nižjo izobrazbo.
Hierarhična struktura neke organizacije, ki pomeni neenako porazdelitev vlog, je posledica praktičnih razlogov.	Hierarhična struktura neke organizacije je zrcalna slika naravne neenakosti med višjim in nižjim slojem.
Težnje k decentralizaciji.	Težnje k centralizaciji.
Obstaja ozek dohodkovni razpon med vrhom in dnom hierarhije.	Obstaja širok dohodkovni razpon med vrhom in dnom hierarhije.
Člani v procesu odločanja pričakujejo, da bodo vključeni.	Člani pričakujejo, da bodo prejeli navodila.
Idealni šef je iznajdljiv demokrat.	Idealni šef je radodaren avtokrat ali "dobrodušni oče".
Privilegijev in statusnih simbolov ne odobravajo.	Privilegiji in statusni simboli so za managerje pričakovani in popularni.

Povzeto po Hofstede 2001. Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.

23

Spol – ženskost/moškost

- Moškost: družbe, v kateri so razlike v razporeditvi vlog med spoloma trdno fiksirane. Moški: sposobni se uveljaviti, biti krepostni, se usmeriti na materialni uspeh. Ženske: nežne in skromne in se ukvarjajo s kvaliteto življenja.

Osredotočenost na dosežke.

- Ženskost: zabrisane meje med tradicionalnimi vlogami. Sodelovanje višje vrednoteno kot tekmovanje.

Osredotočenost na skrb.



Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.

24

Ženske družbe	Moške družbe
Prevladujoče vrednote družbe so skrb za sočloveka in ohranjanje vrednot.	Prevladujoče vrednote so materialni uspeh in napredovanje.
Pomembni so ljudje in zdravi medčloveški odnosi.	Pomembni so denar in stvari.
Od vsakega se pričakuje, da je skromen.	Od moških se pričakuje, da so jasni, ambiciozni in trdni.
Tako od moških kot od žensk se pričakuje, da so občutljivi in prizadevni v medčloveških odnosih.	Od žensk se pričakuje, da so občutljive in da negujejo medčloveške odnose.
V družini sta tako oče kot mati pristojna za dejstva in čustva.	V družini je oče pristojen za dejstva, mati za čustva.
Dečki in deklice lahko jokajo, bojevati se pa ne smejo.	Deklice lahko jokajo, fantje pa ne; fantje morajo vrniti, če so napadeni, deklice ne.
Simpatije s šibkimi.	Simpatije z močnimi.
Delati, da bi živeli.	Živeti, da bi delali.
Predstojniki se zanašajo na svojo intuicijo in stremijo h kompromisu.	Od predstojnikov se pričakuje, da so odločni in jasni.
Konflikti se odpravljajo z medsebojnim sodelovanjem in iskanjem kompromisa.	Konflikti se odpravijo tako, da jih izbojujejo.

Povzeto po Hofstede 2001. Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.

25



Resnica – odzivanje na neznano

- Stopnja, do katere se člani neke kulture počutijo ogrožene pred nepoznanimi in nezanesljivimi situacijami.
- Reakcije neke kulture na negotovo prihodnost in na njeno obvladovanje.

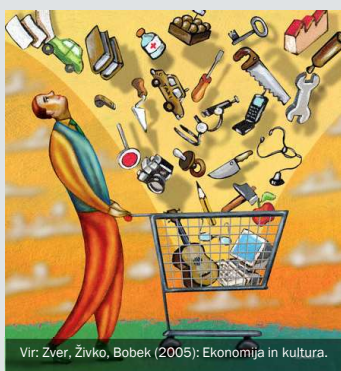
26

Resnica – odzivanje na neznano

- *Izogibanje neznanemu* – bojazen pred neznanim in prepričanje, da je vse, kar je neznano, tudi nevarno (Rusija, balkanske države, Japonska, Koreja, Mehika, Belgija, Francija, Nemčija).
- *Strpnost do neznanega* – obvladovanje neznanega (angleško govoreče dežele, Kitajska, Singapur, Jamajka, Danska).

27

Vrednote – dolgoročnost/kratkoročnost



- **Kratkoročna usmeritev:** ohranjanje vrednot, ki so povezane s preteklostjo in sedanostjo, spoštovanje tradicij, ohranitev ugleda, izpolnjevanje socialnih dolžnosti. Favoriziranje takojšnjega dobitka.
- **Dolgoročna usmeritev:** gojenje kreposti, ki so usmerjene na bodoči uspeh, posebej varčnost in vztrajnost. Stremljenje za dolgoročnejsimi dobitki.

28

Kratkoročna usmeritev	Dolgoročna usmeritev
Spoštovanje tradicij.	Prilagajanje tradicij modernim okoliščinam.
Spoštovanje socialnih in statusnih dolžnosti, ne glede na stroške.	Spoštovanje socialnih in statusnih dolžnosti v okviru določenih meja.
Družbeni pritisk, konkurirati s sosedom, četudi za ceno zadolževanja.	Varčnost pri razpolaganju z resursi.
Nizke kvote prihranka, malo denarja za investicije.	Visoke kvote prihranka, sredstva za naložbe na razpolago.
Pričakovanje hitrih rezultatov.	Vztrajnost pri počasnem doseganju rezultatov.
Ugled je pomemben.	Pripravljenost podrediti se nekemu namenu.
Posedovanje resnice je pomembno.	Upoštevanje zapovedi in kreposti je pomembno.

Povzeto po Hofstede 2001. Vir: Zver, Živko, Bobek (2005): Ekonomija in kultura.

29

Popustljivost/zadržanost

V kulturi popustljivosti je dobro je delati tisto, kar od vas zahtevajo vaši impulzi.



V zadržani kulturi je občutek, da je življenje težko. Normalno stanje bivanja predstavlja dolžnost in ne svoboda.



30

KOMUNICIRANJE LAHKO SPODBUJA TUDI KONFLIKTE



31



KONFLIKT

Obstaja mnogo definicij

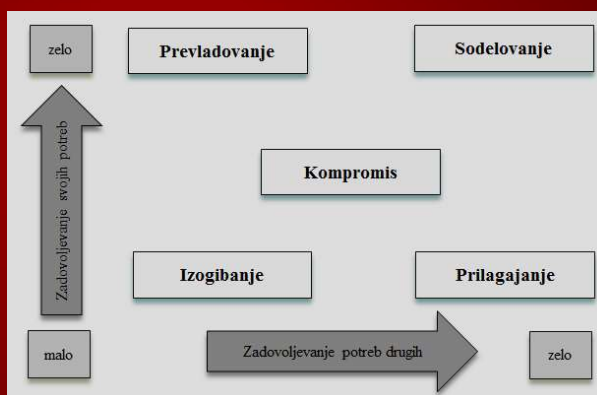
Skupni elementi:

- konflikt mora biti zaznan pri udeležencih konflikta (element percepcije),
- med udeleženci mora obstajati neka interakcija in
- nekompatibilnost.

32

NAČINI REŠEVANJA KONFLIKTOV NA DELOVNEM MESTU

Thomas (1992) –
pet stilov reševanja
konfliktov



35

