

Konczosné Szombathelyi Márta

Széchenyi István Egyetem

A kultúrakutatások gender vonatkozásai

A tanulmány célja, hogy a kultúratudományok terén végzett nemzetközi kutatások eredményeivel hozzájáruljon a gender téma interdiszciplináris megközelítéséhez. Az alkalmazott módszer a European Values Survey (EVS) és a World Value Survey (WVS) 1981-2008 összesített adatbázis vonatkozó adatainak, továbbá a Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) kutatás adatainak elemzése. A EVS és a WVS vizsgálták a *nemi egyenlőség* kérdését és a *család* szerepéről való gondolkodást. A GLOBE által meghatározott kulturális dimenziók egyike a *nemi egyenjogúság*. A nemzetközi kultúrakutatások eredményei hozzájárulnak a kérdésnek a megválaszolásához, hogy miben más vagy miben hasonló a magyar kultúra más kultúrákhoz a gender témák vonatkozásában. A tanulmány kiemeli a téma szempontjából releváns eredményeket. Eszerint a kelet-európai nők esetében fontosabb a családalapítás a munkánál. Ugyanakkor a nemek egyenlőségét valló feminin kultúrák (főleg Észak-Európa) a női karriert a függetlenség és egyenlőség jelének tekintik. Számos - kisebb, néha jelentős - eltérés mutatkozik kultúrkörönként a női karrier háziasszony vs. munkavállaló kérdésről, a dolgozó anyák és gyermekeik közti kapcsolat szorosságáról való gondolkodásban és a házasság időszerűségével kapcsolatos véleményekben, a sikeres házasság titkáról, az azonos vallás és a házasság sikere közti összefüggésről. Kitértek a kutatások kétszülős családdal kapcsolatos értékekre, a nők, mint egyedülálló szülők elfogadásának mértékére, a szülőknél a gyermekeik és a gyermekeknek a szüleik iránti kötelességére, a nemi egyenlőség témájára. A kutatások eredményei lehetővé teszik a nemzetközi és hazai eredmények összevetését.

Bevezetés

A tanulmány célja a kultúratudományok terén végzett nemzetközi kutatások elméleti keretének és eredményeinek felvázolása a gender tudományokkal kapcsolatos kutatásokhoz. A tanulmány a European Values Survey és a World Value Survey 1981-2008 összesített adatbázis vonatkozó adatainak, továbbá a Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) eredményeinek elemzésével kíván hozzájárulni a gender téma interdiszciplináris szemléletéhez.

A nyolcvanas évek óta terjednek a kultúrközösségek összevetését és a kultúra-klaszterek felállítását célzó kutatások. A European Values Survey és a World Value Survey két olyan longitudinális, nemzetközi kutatási program, amely 1981 óta több mint 100 ország közel félmillió mintáján tárta fel az értékeket és hiedelmeket, azok időbeli változásait, az azokat befolyásoló társadalmi és politikai hatásokat. A mérések, monitorok és elemzések vizsgálták a *nemi egyenlőség* kérdését és a *család* szerepéről való gondolkodást. A GLOBE Project a világ 61 országára kiterjedő nemzetközi összehasonlító kultúravizsgálat a vezetés és a szervezeti kultúra vonatkozásában, a melynek lebonyolítása során 3 iparágban, 825 szervezetnél összesen 17.000 válaszadót kérdeztek meg. Jelentőségét egyrészt az adja, hogy az eddig összegyűlt tapasztalatokat ötvözve olyan átfogó modell megalkotására tesz kísérletet, amely összefogja a korábbi elméletekben szétszórva megjelenő előremutató részeredményeket, másrészt ezzel egy időben megkísérli egységes szempontrendszer alapján értékelni a kultúrákat. A GLOBE projekt a széleskörű általános kultúrakutatáson túl a vállalati kultúra kutatásának legátfogóbb modellje. Jelen tanulmány szempontjából fontos, hogy a GLOBE által meghatározott kulturális dimenziók egyike a *nemi egyenjogúság*.

A nemzetközi kultúrakutatások eredményei hasznosítható adalékokkal szolgálhatnak annak a kérdésnek a megválaszolásához, hogy miben más és/vagy miben hasonlít a magyar kultúra más kultúrákhoz a gender témák vonatkozásában.

Kultúra, dimenziók és kultúrakutatások

A kultúraorientáltság a 80-as, 90-es években került világszerte az érdeklődés előterébe. A globalizálódó gazdasági világban kiemelkedő jelentősége van az üzleti nézőpont ösztönző erejének a világméretű értékutatók kezdeményezésében.

A kultúra fogalma

A kultúra a modern társadalomtudományok egyik központi, sokféle módon értelmezett kategóriája. Mást értenek kultúrán az antropológusok, a történészek, a biológusok, vagyis nincs a kultúrának egységes, valamennyi tudományág számára elfogadható definíciója (Konczos-Szombathelyi 2008). Mivel a kultúra összetett jelenség, számos elmélet született, amelyek megkísérlik leírni és magyarázni.

A XX. század közepéig kétféle koncepció alakult ki a kultúrák mibenlétéről és természetéről. Az *egyik* a világ hierarchikus eszméjén alapult,

amely szerint az ember alkotta kultúrát a természet vak törvényeihez, a néma anyaghoz, nyers erőhöz kell viszonyítanunk. Eszerint a kultúra a szellem világára vonatkoztatott művészetet, tudományt, vallást, kiműveltséget jelentett, olyan értékeket, amelyek alaposan különböztek a civilizációtól, a materiális életfeltételek minőségétől és rendezettségétől (reprezentatív kultúra). A *másik* koncepciót a kultúra pluralista felfogásának nevezhetjük: „kultúrákról” beszél, többes számban, és e szerint a felfogás szerint minden kultúra a mintázatoknak egy partikuláris készletét formálja ki. A kultúrák sokféleségének gondolata gyakran együtt jár a kulturális relativizmus koncepciójával, miszerint minden emberi intézmény és megnyilvánulás, továbbá minden érték érvényessége kultúrafüggő, mert funkcióját és jelentését nem általános tényezők, hanem egy-egy sajátos kultúra jellege határozza meg (Somlai 1997, 81-82.).

Az egyik nagyon fontos kérdés, hogy a kultúra határai hol húzhatók meg, azaz hol található meg a kultúra: az egyénben vagy a közösségben. Ward Goodenough szerint az egyéneknél (1964, 1971). Kultúradefiníciója az egyén szempontját hangsúlyozza. „Egy társadalom kultúrája abból áll, amit egy személynek tudnia vagy hinnie kell ahhoz, hogy a kultúra tagjai számára elfogadható módon cselekedjen.” Szembefordul a kollektív kultúra mítoszával, mely szerint az ideális rend a közösség tagjainak a tulajdona.

Edgar Schein (1985) a kultúra kollektív jellegét hangsúlyozza. Ezt vallja Clifford Geertz is (1994), aki a kultúrát szimbolikus rendszernek, egy jelentéshálónak tartja, amely nem egyes individuumok sajátja, hanem „nyilvános tulajdonban” van. Geert Hofstede, holland kultúrantropológus is a kultúra kollektív jellegét vallja. Meghatározása szerint a „kollektív szellemi beprogramozás, amely emberek egy csoportját vagy kategóriáját megkülönbözteti egy másiktól” (Hofstede 1991). Felhívja a figyelmet arra, hogy az ember szellemi beprogramozásának három szintje van: az univerzális emberi természet (örökölt), a csoportspecifikus kultúra (tanult) és a személyiség (örökölt és tanult). A kultúra négy rétegét különbözteti meg híressé vált „hagyma-modell”-jében: szimbólumok, hősök, rítusok és értékek. Fons Trompenars is a kultúra kollektív jellegét hangsúlyozza: „Kultúra az, ahogyan emberek csoportja megoldja problémáit” (1994). Ő is a kultúra rétegeiről beszél: tárgyasult termékek, normák és értékek, valamint a világnézeti meggyőződések, hiedelmek, vélemények.

A kultúrák találkozásakor gyakran előforduló konfliktusokat az okozhatja, hogy ki-ki a saját kultúrájában személyisége részévé vált értékeket, normákat, viselkedést tartja magától értetődőnek (Borgulya 1996).

Ez rávilágít a másik nagyon fontos kérdésre a kultúra vonatkozásában: állandó, változatlan, statikus, egymástól függetlenül létező, egyenrangú, de egymással össze nem mérhető entitásnak tekintjük-e őket,

vagy dinamikus, egymás hatására és belső változások következtében is folytonosan változnak.

A fenti hagyományok valamilyen formában mind hangsúlyozzák ugyan a kultúra történeti változásait, alapvetően azonban abból indulnak ki, hogy a kultúrákban elsősorban mégiscsak egyfajta belső kontinuitás dominál.

Más szemléletű kutatások azonban a kultúra dinamikus, változó jellegére hívják fel a figyelmet. Jurij Lotman (2001) a robbanást és a folyamatosságot a kultúra létformájának tartja. A robbanás újrastrukturálja a kultúra szemiotikai terét: köztiszteletben álló értékeket szorít ki a kultúra perifériájára, ahol azok az újrafelfedezésig lappanganak, a perifériáról értékeket költöztet be a centrumba. A fejlődés prognosztizálható folyamatával szemben váratlan, meglepő, előreláthatatlan eredményeket termel.

Niedermüller szerint (2001, 110) a mai globális világban a kultúrát nem hagyományként vagy örökségként, sokkal inkább egy le nem záródó és le nem zárható konstrukciós folyamat állandóan változó produktumaként kell tekinteni. A kultúra olyan szimbolikus eszköz, amelyet folyamatosan létrehozunk, állandóan változtatunk. A kulturális integráció mítoszának dekonstrukciója azt emelte ki, hogy a kulturális identitás pontosan a különbségek, a differenciák mentén keletkezik, azaz a töréspontok, a kulturális jellegű elkülönülések jelölik ki a kulturális identitások kontúrjait.

Egy dinamikus kulturális kölcsönhatás vizsgálata esetében a dilemma-megközelítés (Hampden-Turner & Trompenaars 2000) jobban alkalmazható, amely elfogadja a kultúrák komplexitását, a dinamikát és a külső környezet paradox igényének hatását. A különböző szubkultúrák közötti konfliktusok és a külső hatások adaptációjából keletkező problémák is gyakran a dilemmákból következnek. A szervezetek és a régiók hasonló dilemmákkal szembesülnek, mint például globális vs. lokális, stabilitás vs. dinamikus változás, eredményorientáció vs. életminőség orientáció és rövid vs. hosszú távú gondolkodás (Prud'homme & Dankbaar 2007).

Azokkal a tudományelméleti hagyományokkal értek egyet, amelyek hangsúlyozzák ugyan a kultúra történeti változásait, alapvetően azonban abból indulnak ki, hogy a kultúrákban egyfajta belső kontinuitás dominál. Ugyanakkor a kultúra változását gyorsítja az a tényező, hogy a késő modern társadalmakban élő emberek számára egyre kevésbé adott az ugyanazon kultúrában való állandó és folyamatos élés lehetősége, hiszen ezek a társadalmak transznacionális és hibrid világok, amelyeket nem egyszerűen a különböző etnikai csoportok egymás mellett élése, hanem a kulturális különbségek állandóan változó hálója jellemez. Ezért kapott stratégiai jelentőséget az állandó változásokhoz való alkalmazkodás (Bencsik 2007).

A kultúrafogalom értelmének és jelentésének sokféleségét nem szabad hátránynak tartanunk, amely meghússít mindenféle rendezett és kizárólagos meghatározást, hiszen a valóságos tapasztalati elemeknek megfelelő, valódi bonyolultságról árulkodik (Konczos-Szombathelyi 2008)

Kulturális dimenziók

Kultúrantropológusokat, szociálpszichológusokat, nemzetközi menedzsment-kutatókat régóta foglalkoztatja, hogy milyen ismervek alapján lehet kultúrákat összehasonlítani, hogyan ragadhatók meg a különbségek. Azokat a jelenségeket, amelyekről úgy vélik, hogy az összehasonlítás eszközéül szolgálhatnak, *kultúraindikátorokként*, *dimenziókként* emlegetik. Sokféle magyarázat terjedt el. Többségük az 1950-es/'60-as évek antropológusainak munkáira nyúlik vissza.

Clyde Kluckhohn és Fred Strodtbeck munkássága (*Variations in Value Orientations*, 1961) a kultúra és az értékrend vizsgálat alapműve. Az „alapfeltevések”, „alapviszonyulások”, „alapértékek” fogalmak és az értékorientáció bevezetői, munkájuk nyomán az emberi természethez, ember és természet viszonyához, az időhöz stb. való viszony a kultúrantropológia alapvetéseivé váltak. Ez a munka a témakör szemlélete amerikai megalapozásának tekinthető. A hatvanas években Edward Hall hozott új irányt a vizsgálatokba (*The Silent Language*, 1959; *The Hidden Dimension*, 1966). Az 1970-es évektől az interkulturális kommunikáció kutatása új ösztönzőket is kapott: a gazdaság egyre nemzetközibbé válása a kultúrák közötti együttműködések súlyos gyakorlati nehézségeire irányította rá a figyelmet. Az 1980-as években William Gudykunst és Young Yun Kim tették közzé az azóta a kultúrák közötti kommunikáció egyik alapkönyvévé vált munkájukat (*Communication with Strangers*, 1984). A gazdasági motiváció vezetett a holland Geert Hofstede és honfitársa, Fons Trompenaars kiterjedt felméréseinek elvégzéséhez, a nevükkel összekapcsolódott kultúra-indikátorok felállításához. E munkák nem korlátozódnak a kommunikációra, hanem az irányítás és vezetés tágabb körét ölelik fel (Hofstede 1980; 1991; 2004) illetve Trompenaars 1994; 2004; 2012). Jelentőségük első megjelenésük óta folyamatosan növekszik.

Trompenaars a nemzeti kultúrák különbözősége modellezésére hét dimenziópárt azonosít. Ezek a következők:

1. Univerzalizmus vs. partikularizmus (Mi a fontosabb: a szabályok vagy a rokoni kapcsolatok?)
2. Individualizmus vs. kollektivizmus (Egyénként vagy csoportként működünk?)
3. Semleges vs. érzelmi (Kimutatjuk-e az érzelmeinket?)

4. Specifikus vs. diffúz (Hogyan választjuk el a munkahelyi és a magánéleti szférát?)
5. Eredményorientált vs. más tényezők által (születési előjog, életkor, nem, vagyon) orientált (Meg kell-e küzdenünk a státuszért vs. kapjuk azokat?)
6. Szekvenciális vs. szinkronikus (Egymás után vs. egyszerre csinálunk dolgokat?)
7. Belső vs. külső kontrol (Mi ellenőrizzük a környezetünket vs. az ellenőriz minket?)

Geert Hofstede 1980-ban megjelent, meghatározóvá vált munkájának (*Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*) célja az volt, hogy feltárja a munkával kapcsolatos értékek nemzetközi különbözőségeit, és erre építve következtetéseket vonjon le az elmélet és a gyakorlat számára. A holland antropológus több mint ötven országra kiterjedő kutatása során az IBM multinacionális óriás cég 51 országban dolgozó, 116 ezer alkalmazottja által kitöltött kérdőíveket elemezte. 1991-ben publikált *Cultures and Organizations: Software of the Mind* című munkájában eredményeit az egész társadalomra kivetítve elemezte, valamint új dimenzióval bővítette. Az alábbi öt dimenzió szerint tartotta ellentétpárokba rendezhetőnek a kultúrákat: kis, illetve nagy hatalmi távolságtartás; individualizmus, illetve kollektívizmus; gyenge, illetve erős bizonytalanságkerülés; hosszú, illetve rövid távú orientáció; *maszkulin, illetve feminin jelleg*.

Jelen tanulmány szempontjából a maszkulin/feminin dimenziópár a releváns. A maszkulin/feminin értékek egy adott társadalomban a nemekhez kötődő szerepmegosztásra utalnak. A magas férfias értékű országokban határozottabban elhatárolódnak egymástól a férfi/női szerepek. A domináns érték az anyagi siker és az előrehaladás. A férfiak magabiztosak, kemények, az anyagi sikerre összpontosítanak. A társadalom rokonszenve az erősek felé irányul. A nők legyenek szerények, szelídek, az életviszonyokra koncentráljanak. A családban az apák az anyagi dolgokkal az anyák az érzelmekkel törődnek. Az elvárás szerint a lányok sírhatnak, a fiúk nem; a lányok nem verekszenek, a fiúk azonban üssenek vissza, ha támadás éri őket. Az oktatásban a legjobb diák a norma, a sikertelenséget a tanulmányokban tragédiaként fogják fel. A tanároknak az imponáló szakmai tudást értékelik. A közösségek tagjai „azért élnek, hogy dolgozzanak”, a munkára összpontosítanak. Teljesítményre, kiemelkedésre, pénzkeresésre törekszenek, a versenyre helyezik a hangsúlyt, domináns érték a pénz, a karrier. A menedzserektől elvárják, hogy döntésképesek, magabiztosak legyenek. Nagyobb a munkahelyi stressz, gyakoribbak a konfliktusok. A konfliktusok

megoldása küzdelem árán történik. A sikertelenséget a munkában is tragédiaként fogják fel.

A nőies értékek dominanciája a másokról való gondoskodást, a szolidaritást, a környezet és a természet védelmét, az életminőséget és az emberi kapcsolatok minőségét vonja maga után. A családban az apák és az anyák egyformán foglalkoznak az anyagi javakkal és az érzelmekkel. A lányok és a fiúk is sírhatnak, de egyikük sem verekedhet. A társadalom rokonszenve a gyengék felé irányul. Az oktatásban az átlagos diák a norma, a sikertelenség a tanulmányokban kis balesetnek számít. A tanároknak a kedvesség a legtöbbször értékelt tulajdonság. Az emberek azért dolgoznak, hogy éljenek, vagyis a hangsúlyt az élet minőségére helyezik. A szervezetekben a menedzserek intuícióikra is hagyatkoznak. Egyetértésre törekszenek, az egyenlőség, a szolidaritás, a munkahelyi élet minősége a hangsúlyos értékek. A konfliktusok megoldása kompromisszumok és tárgyalások útján történik (Falkné 2001, 32-34; Borgulya & Barakonyi 2004, 136-141.). Ahogy látható, a hofstede-i maszkulin/feminin kategória nem csupán a férfiak és a nők társadalmi szerepére vonatkozik, így az elnevezés sokak által vitatott (Konczosné 2009).

Ezen érték tekintetében jelentős eltérések találhatók az egyes országok között. Nem csak a világ, Európa sem egységes. A mérések alapján például Magyarország Japánhoz és Ausztriához áll közel, lévén a második legmaszkulinabb kultúra (1. táblázat).

A női menedzsment helyzete és az adott kultúra jellege között kapcsolat mutatható ki. Ha Geert Hofstede kulturális dimenzióit vesszük figyelembe, mely szerint az általa maszkulinnak és femininnek nevezett értékek egy adott társadalomban a nemekhez kötődő szerepmegosztásra utalnak, akkor a női menedzserek országonként-kultúránként eltérő megítélésének kulturális gyökereihez érünk magyarázatként (Hofstede 1991). Az új évezredre a nők helyzete átértékelődött, s az új lehetőségek, kihívások által bizonyos értelemben kitárult a világ a nők előtt. A nyugati demokráciák alkotmányai nem tesznek különbséget nő és férfi között, azonban a nőket mint diszkriminációnak kitett csoportot tekintik, s ennek megszüntetése érdekében konkrét elvi, jogi és gyakorlati lépéseket is tettek. Modellértékű stratégiákat dolgoztak ki az esélyegyenlőség elvét alapul véve. Ha a paritás elve a gyakorlatban is érvényesül, mind több nő kerülhet vezető posztba – ha szakmailag és személyiségét tekintve is alkalmas – a tudomány, a kultúra, a közélet és az üzlet területén. A kultúrák női karrieresélyekre való hatásának vizsgálata – reményeink szerint – közelebb viheti a nőket a gyakorlatban is megjelenő esélyegyenlőséghez (Konczosné 2009).

Country	MAS index	Country	MAS index	Country	MAS index
Japan	95	Hong Kong	57	Panama	44
Hungary	88	Argentina	56	France	43
Austria	79	India	56	Iran	43
Venezuela	73	Belgium	54	Peru	42
Italy	70	Egypt	52	Spain	42
Switzerland	70	Iraq	52	Ethiopia	41
Mexico	69	Kuwait	52	Kenya	41
Ireland	68	Lebanon	52	Tanzania	41
Jamaica	68	Libya	52	Zambia	41
China	66	Saudi Arabia	52	El Salvador	40
Germany	66	United Arab Emirates	52	South Korea	39
United Kingdom	66	Malaysia	50	Uruguay	38
Colombia	64	Pakistan	50	Guatemala	37
Philippines	64	Brazil	49	Thailand	34
Poland	64	Singapore	48	Portugal	31
Ecuador	63	Israel	47	Chile	28
South Africa	63	Ghana	46	Finland	26
United States	62	Indonesia	46	Costa Rica	21
Australia	61	Nigeria	46	Denmark	16
New Zealand	58	Sierra Leone	46	Netherlands	14
Czech Republic	57	Taiwan	45	Norway	8
Greece	57	Turkey	45	Sweden	5

1. táblázat: *Maszkulinitás index Hofstede mérései alapján*
([Forrás](#) alapján saját szerkesztés)

Hazánkban is növekszik a kulturális dimenziókon és kulturális standardokon (pl. Borgulya 1996; Hidasi 2004; Tompos & Ablonczyné 2011, Süle 2014) alapuló ez irányú kutatások száma, amelyek eredményei a sikeresség mérésében is alkalmazhatók.

Nemzetközi kultúrakutatások

Az European Values Studies (EVS) nevű, az európai értékrendet vizsgáló kutatást belga és holland kutatók (a belga Catholic University of Leuven, a holland Tilburg University) indították el az 1970-es évek végén. Szándékuk szerint az említett *kultúrák azonosságát, különbségét, változásait* kívánták vizsgálni standardizált, azonos kérdőívekkel segített felmérésekkel. Munkájuknak eddig négy szakasza volt, minden kilencedik évben: először 1981-ben, majd 1990-ben, 1999-2000-ben (ebbe Magyarország is bekapcsolódott), majd 2008-ban, egyre szélesedő körben. A negyedik hullám során 47 európai ország körülbelül 70.000 lakosának válasza alapján megtudhatjuk, hogyan gondolkodnak Európa lakói *az életről, a családról, a munkáról, a vallásról, a nemekről, a politikáról és a társadalmi kérdésekről*. Főbb kérdései az alábbiak: Közösek-e az európai értékek? Állandóak vagy változók-e az értékek? A

változás milyen irányú? Áthatják-e a keresztény értékek az életet és a kultúrát? Van alternatív eszme, ami átveheti a kereszténység helyét? Milyen következményei vannak az európai egységesítésnek?

Ezzel párhuzamosan az University of Michigan kutatói indítottak el egy World Values Survey (WVS) elnevezésű szociokulturális kutatás sorozatot, amely azt a hipotézist hivatott tesztelni, hogy a gazdasági és technológiai változások mennyire és hogyan alakítják át az alapvető értékeket és motivációkat. A kutatás a European Values Study-n alapult. Az első hulláma 1981-ben csak a fejlett országokra terjedt ki. A University of Michigan-en dolgozó Ronald Inglehart szerepe meghatározó volt abban, hogy a kutatást kiterjesztették az egész világra. A kutatásnak eddig öt hulláma volt: 1981-1984, 1990-1993, 1995-1997, 1999-2001, 2005-2007, és most zárult (2014. március) a hatodik felmérési hullám (2010-2014). Az adatgyűjtés során közel száz országban folytattak interjúkat, amelyeknek a célja a különböző kultúrájú embereknek a munkával, családdal, vallással, politikával, gazdasággal, környezettel, nemzeti identitással, kultúrával, stb. kapcsolatos értékrendjének megismerése volt. Továbbá képet kaptak a kutatók a demokrácia támogatottságáról, az idegenek és a kisebbségek iránti toleranciáról, a nemek közti egyenlőség kérdéséről, a vallásosság változó szintjéről, a globalizáció hatásáról, stb. A 350 kérdésre négyfokozatú választ vártak a megkérdezettektől. Az 1999-2000-es felmérés során az EVS és a WVS program közös projektté kapcsolódott, amely a világ különböző kultúráinak alapvető szociális és morális értékeit kutatja. Minden idők legnagyobb értékutatása, amely Ronald Inglehart: értékrendszerbeli változások átfogó elméletén alapul. Jelenleg több száz kutató dolgozik a projektben több mint 100 országban (Borgulya 2006; 2007; Norris & Inglehart 2009). Több száz publikáció jelent meg a témában, több mint 20 nyelven. 1999 és 2001 között az iszlám és afrikai országok kutatói is részt vettek a munkában. A példátlanul gazdag adatbázis segítséget ad a változások megértéséhez és kezeléséhez.

A kultúra-klaszterek felállítását célzó kutatások közül a legátfogóbb a GLOBE-felmérés (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) volt, amelynek elindítása a Pennsylvania Egyetemen tanító Robert House nevéhez kötődik. A felmérés keretében az első adatgyűjtések 1995-ben kezdődtek, és 2002-re 61 nemzet kultúráját térképezték fel. A módszer kidolgozói alapvetően Hofstede négy dimenziójára építettek, de bővítették a vizsgálati szempontokat további öt dimenzióval. A felmérés nemzeti kultúra és szervezeti kultúra szinten, továbbá észlelt és kívánatosnak tekintett nézőpontból vizsgálja a jellemzőket. A GLOBE-vizsgálat Európát klaszterekbe tudta sorolni a kilenc dimenzió alapján (Chhokar et al. 2007). Magyarországon a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási

(jelenleg Corvinus) Egyetemen Bakacsi Gyula és munkatársai kapcsolódtak be a nemzetközi projektbe. A hazai kutatás egyik nagy érdeme a magyar nemzeti kultúra fenti szempontokat követő vizsgálata. Eredményeiket összevetve olvashatjuk a magyar nemzeti kultúra más vizsgálatainak eredményeivel (Bakacsi & Takács 1998; Borgulya & Barakonyi 2004; Borgulya 2006).

Az említett értékrendszerrel kapcsolatos vizsgálatok (WVS, EVS, GLOBE) segítenek megismerni a kultúrák sokszínűségét, ezáltal hozzájárulnak a gender szempontú vizsgálatokhoz.

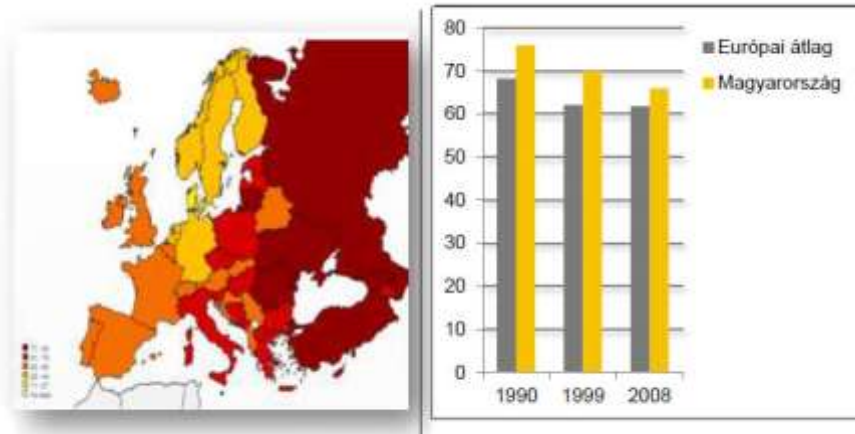
Nemzetközi kultúrakutatások gender vonatkozásai

Az EVS kutatások összesített adatbázisa (Longitudinal Data File 1981-2008: Cumulative dataset based on the four EVS waves 1981, 1990, 1999, and 2008; 49 countries/regions) lehetővé teszi, hogy a kutatás családdal, nemekkel kapcsolatos eredményeit megvizsgáljuk, amelyek alapján képet kaphatunk az európai emberek fentiekre vonatkozó értékeiről. Az alábbiakban néhány – a családra, a női szerepekre vonatkozó - eredmény következik a 2008-as kutatásból, amelyben magyarországi eredményeket is találunk.

A 2000-ben közös projektté kapcsolódott EVS és a WVS program a világ különböző kultúráinak alapvető szociális és morális értékeit kutatja. Közös adatbázisa az *Integrated Values Surveys 1981-2008: data file including the four waves of the EVS (1981-2008) and the five waves of the WVS (1981-2008)* lehetővé teszi az étellel, a politikával, a vallással, a munkával, a társadalommal és a családdal kapcsolatos értékek vizsgálatát. Jelen tanulmányban a család, házasság, gyermek, szülők kérdéskörben tekintünk át néhány eredményt.

„A munka fontos ugyan, de a legtöbb nő otthont és gyereket szeretne igazán” állítással az európai válaszadók 64 %-a értett egyet. Legalacsonyabb az érték Dánia esetében, ahol a válaszadóknak csak 18 %-a ért egyet az állítással. Legmagasabb az érték Litvánia esetében (94,7 %). Általában elmondható, hogy a kelet-európai nők esetében fontosabb a családalapítás a munkánál. Ugyanakkor a nemek egyenlőségét valló feminin kultúrák (főleg Észak-Európa) a női karriert a függetlenség és egyenlőség jelének tekintik. Magyarország adatait nézve azt lehet megállapítani, hogy a munka fontossága egyre nő a nők körében, mert az 1990-es 76%-ról 2008-ban 66%-ra csökken az állítással egyetértők aránya (1. ábra). A család, a szülők szerepének fontosságát hangsúlyozza a családi értékek és az

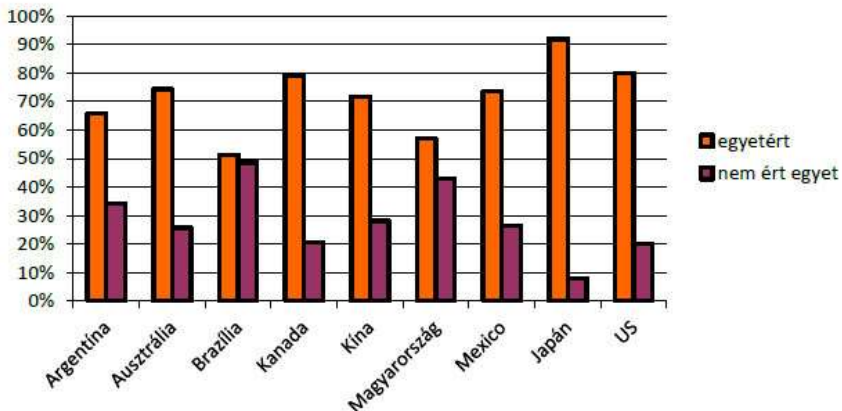
egészségmegőrzés területén Huszka is egy 2010-ben publikált tanulmányában.



1.ábra: „A munka fontos ugyan, de a legtöbb nő ottbont és gyereket szeretne igazán” állításra adott válaszok

Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008

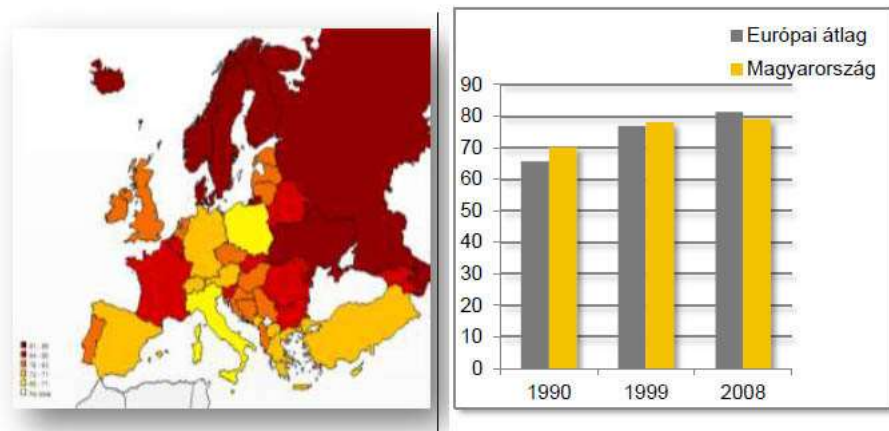
A WVS egyik kérdése hasonlóan a női karrier megítélését célozta. A „háziasszonynak lenni ugyanannyira kiteljesíti az életet, mint fizetésért dolgozni” állítással leginkább a legmaszkulinabb kultúra, Japán képviselői értettek egyet (92%). Legkevésbé tartják karriernek és megfelelő életpályának a brazil válaszadók (48,6%) (2. ábra)



2.ábra: Háziasszonyként érvényesülni?

Forrás: Integrated Values Surveys 1981-2008 data file

„A dolgozó anyáknak ugyanolyan szoros kapcsolatuk lehet a gyerekeikkel, mint a nem dolgozó anyáknak” állítással az európaiak átlagosan 74,6 % ért egyet. Legalacsonyabb az érték Lengyelországban, ahol a válaszadóknak csupán 52,3 % ért egyet. Legmagasabb az érték Finnországban (95 % ért egyet). Magyarország és Európa átlaga növekvő, vagyis a teljes élethez a nők esetében is egyre inkább hozzátartozik a karrier építése. Ugyanakkor a háziasszonyként való érvényesülés csökkenő tendenciája (1990: 76%, 2008: 57%) megerősíti azt a képet, miszerint a magyar nők egyre inkább a munkaerőpiac felé fordulnak (3. ábra).

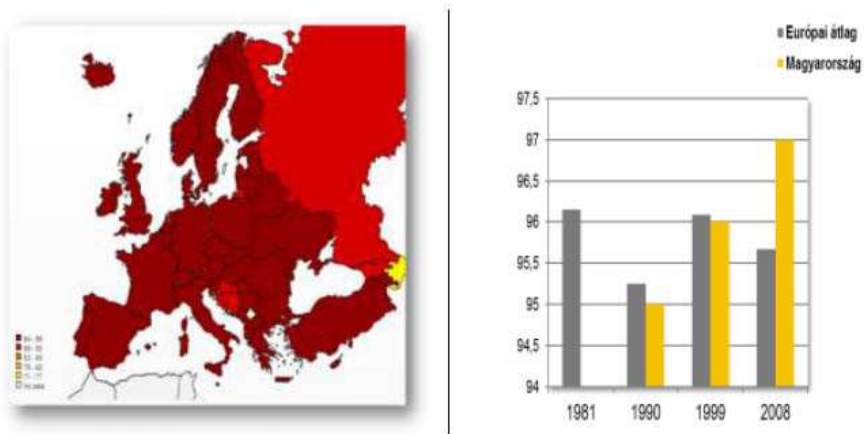


3. ábra: „A dolgozó anyáknak ugyanolyan szoros kapcsolatuk lehet a gyerekeikkel, mint a nem dolgozó anyáknak” állításra adott válaszok

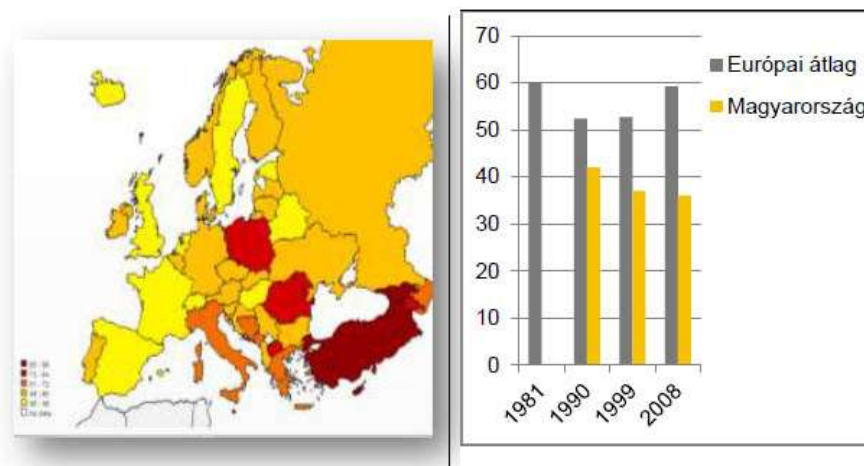
Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008

Az egyik kérdés a sikeres házassághoz szükséges tényezőkre kérdezett rá, oly módon, hogy adott listában szereplő tényezőket kellett minősíteni, fontosságuk alapján. A válaszadók átlagosan 95,7 %-a a „boldog szexuális kapcsolat” tényezőt tartja a legfontosabbnak. A kérdés fontosságát longitudinálisan vizsgálva láthatjuk az értékek hullámzását, illetve az európai és a magyar adatok összehasonlítását (4. ábra).

Ugyanezen kérdéscsoportban található az azonos vallás és a házasság sikere közti összefüggésre kérdezés. „A sikeres házassághoz fontos az azonos vallási meggyőződés” állítással az európai megkérdezettek 56,1% ért egyet. Legkevésbé tartják fontos tényezőnek a vallást a házasság sikerében Magyarországon (38,3%) és Fehér-Oroszországban, míg a török válaszadók nagy része (92%) szerint fontos tényező (5. ábra).



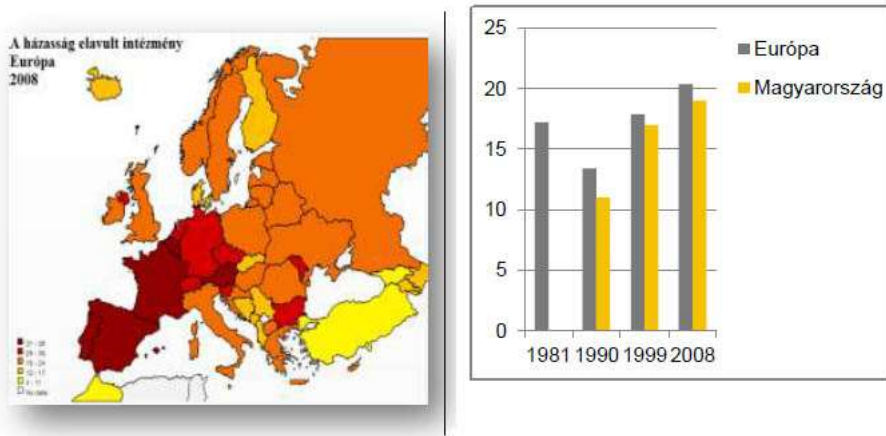
4. ábra: *A sikeres házassághoz a boldog szexuális kapcsolat a legfontosabb (2008)*
 Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008



5. ábra: *„A sikeres házassághoz fontos az azonos vallási meggyőződés” állításra adott válaszok*
 EVS Longitudinal Data File 1981-2008

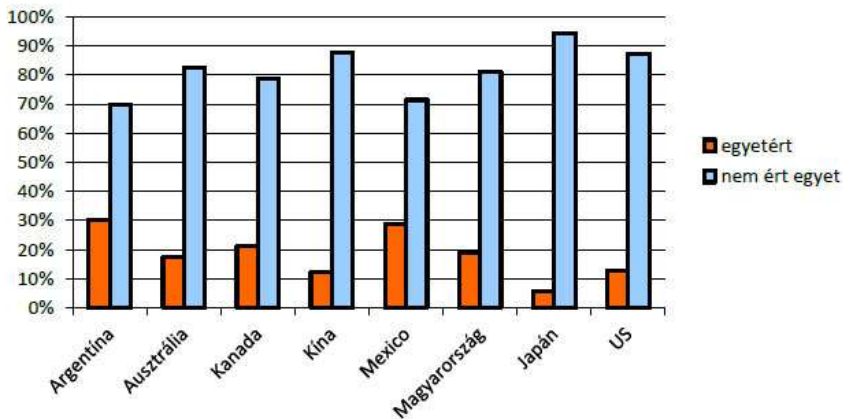
A házasságnak van jövője, mert a válaszadóknak csak a töredéke (17,2%) ért egyet azzal az állítással, hogy „a házasság elavult intézmény”. Leginkább elavultnak a luxemburgiak tartják (34,5 % ért egyet), míg legkevésbé elavultnak a marokkóiak (csak 6,5% ért egyet). 1990 és 2008

között azonban egyre nő a házasságot elavult intézménynek tartók száma mind Európában, mind Magyarországon (6. ábra).



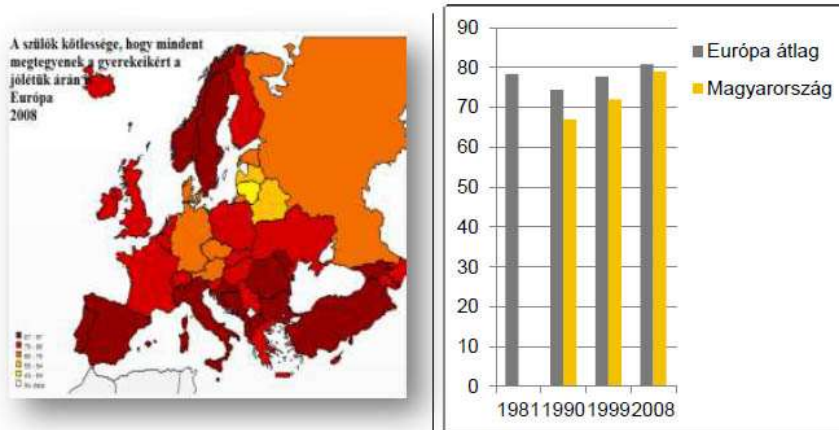
6. ábra: „A házasság elavult intézmény” állításra adott válaszok (EVS)
Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008

Hasonló eredményre jutott a WVS 5. hulláma is, a házasság időszerűségével kapcsolatban. Leginkább házasságpárti Japán, ahol a válaszadók 94,3%-a nem ért egyet azzal az állítással, hogy a házasság elavult intézmény (7. ábra). További magas értékek mutatkoznak a házasság időszerűsége mellett Kínában (87,6%), az USA-ban (87,3%) és Ausztráliában (82,5%). Az argentinok közel harmada (30,3%), a mexikóiak bő negyede (28,6%) azonban házasságot elavult intézménynek tartja.



7. ábra: „A házasság elavult intézmény” állításra adott válaszok (WVS)
Forrás: Integrated Values Surveys 1981-2008 data file

„A szülők kötelessége, hogy mindent megtegyenek a gyerekeikért, a saját jólétük árán is” állítással a válaszadó európaiak 77,8 % egyetért. A leginkább elvárt a szülői önfeláldozás Málta lakói körében (átlagosan 94,5 % ért egyet!), míg ezzel legkevésbé Litvánia lakói értenek egyet. Körülbenn érkezett a legalacsonyabb érték (42,3 %). Az európai és a magyar átlag is folyamatosan növekszik 1990 óta (Magyar egyetértők 1990: 67%, 2008: 79%) (8. ábra).

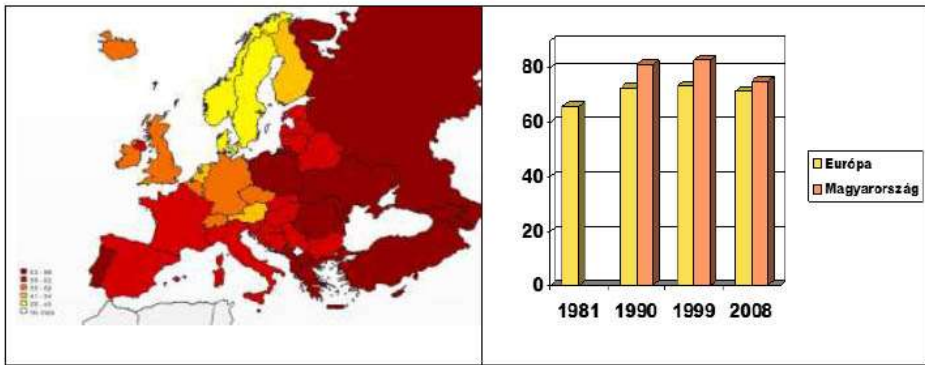


8. ábra: „A szülők kötelessége, hogy mindent megtegyenek a gyerekeikért, a saját jólétük árán is” állításra adott válaszok

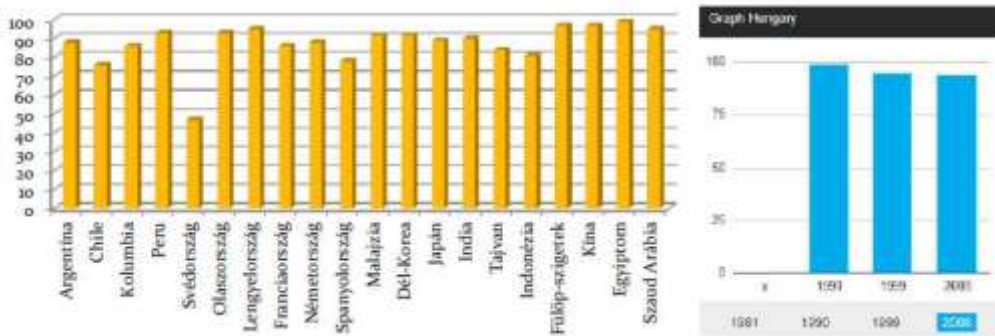
Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008

A szülői felelősséggel kapcsolatos a „mindkét szülőre szükség van a boldog felnőtté váláshoz”, amely állítással az európaiak nagyobb része egyetért. Legmagasabb az egyetértés mértéke Albániában és Ukrajnában (átlagosan 97% ért egyet!), míg legalacsonyabb Dániában (átlagosan 63 % értett csak egyet), Svédországban, Norvégiában. Magyarországon a szülői felelősség foka magasabb az európai átlagnál (9. ábra).

Abban, hogy „a kétszülős családmodell fontos a boldog gyerekkorhoz”, a világ nagy részének válaszadói egyetértenek, az egyetértés mértéke azonban jelentősen eltér egyes országok közt. A legtöbb ázsiai országban 90 % feletti, Dél-Amerikában 75 % feletti az egyetértés, hasonlóan Európához (70-80%). A magyar értékek – csökkenő tendenciájuk ellenére – a legmagasabbak közé tartoznak (1990: 99%, 2008: 94%). Ezzel ellentétben Észak-Amerikában kevésbé értenek egyet (63 % USA, 65 % Kanada). De legkevésbé Svédországban gondolják úgy (47 %), hogy csak a kétszülős családmodell teszi lehetővé a boldog gyermekkor (10. ábra).



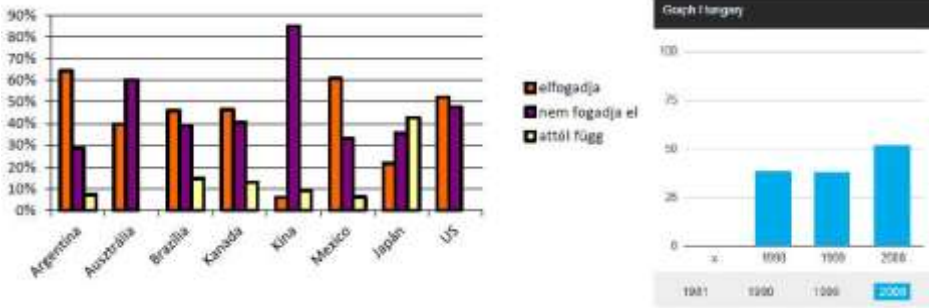
9. ábra: „Mindkét szülőre szükség van a boldog felnőtté válásboz” állításra adott válaszok
 Forrás: EVS Longitudinal Data File 1981-2008



10. ábra: „A kétszülős családmódel fontos a boldog gyerekekörboz” állításra adott válaszok
 Forrás: Integrated Values Surveys 1981-2008 data file

Svédország a legkevésbé maszkulin kultúra (vö. 1. táblázat), ahol a házassággal kapcsolatban is az egyenlőség, az azonos esélyek, a tolerancia, a személyiség tisztelete alapvető értékek. Így az anya vagy az apa is egyaránt mehet GYES-re, egyaránt kiveheti részét a gyermeknevelésből.

Jelentős különbségek vannak abban, hogy mennyire fogadja el a társadalom a nőket, mint egyedülálló szülőket (11. ábra). Legkevésbé fogadják el Kínában, leginkább Argentínában. Magyarországon az egyedülálló, gyermeket nevelő nők elfogadottsága emelkedő tendenciát mutat (1990: 39%, 2008: 52%), ugyanakkor alig haladja meg a nem elfogadók arányát.



11. ábra: A „nők, mint egyedülálló szülők” elfogadási mértéke

Forrás: Integrated Values Surveys 1981-2008 data file

A GLOBE-vizsgálat Európát klaszterekbe tudta sorolni a kilenc dimenzió alapján. Ezek a következők: Angolszász, Észak-Európa, Germán-Európa, Kelet-Európa, Latin-Európa, Afrika (Egyenlítőől délre), Arab (Közel-Kelet), Konfucianus Ázsia, Latin-Amerika. A 2. táblázat a kilenc dimenzió és a klaszterek együttes ábrázolása. Köztük kiemelt a jelen tanulmány szempontjából jelentős „nemi egyenlőség” oszlop.

Nemi egyenlőség tekintetében Kelet- és Észak-Európa a sorvezető. Legkevésbé egyenlők a nemek az arab világban. Észak-Európa nemi egyenlőségre törekvő kultúráját mindegyik kutatás alátámasztja. Ugyanakkor a GLOBE kutatás Kelet-Európára vonatkozó nemi egyenlőség eredménye ellentmondani látszik a Hofstede-i maszkulin-feminin értékeknek (vö. 1. táblázat).

	Teljesítmény orient.	Bizonytalanság kerülés	Jövő orient.	Intézm. kollektívizmus	Csoport kollektívizmus	Nemi egyenlőség	Rámenőség	Hatalmi távolság	Humán orient.
Magas	Konf-Á Germán Angolsz	É-Eu Germán	Germán É-Eu	É-Eu Konf-Á	D-Ázsia	K-Eu É-Eu	Germán	D-Á L-Am	D-Á Törzsi Afrika Arab
Közepes	D-Á T-Afrika	Konf. Á Angolsz D-Á T-Afrika Latin-Eu D-Á Arab	Konf. Á Angolsz D-Ázsia T-Afrika Latin-Eu	Angolsz D-Ázsia T-Afrika Arab	Arab K-Eu Latin-Am Konf-Á T-Afrika Latin-Eu	Latin-Am Angolsz T-Afrika D-Ázsia	K-Eu T-Afrika Latin-Am Angolsz Konf-Á Latin-Eu	K-Eu T-Afrika Arab Latin-Eu Konf-Á Angolsz Germán	Angolsz É-Eu Latin-Am Konf-Á
Alacsony	Latin-Eu É-Eu Arab Latin-Am K-Eu	Latin-Am K-Eu	Arab Latin-Am K-Eu	K-Eu Germán Latin-Eu Latin-Am	Angolsz Germán É-Eu	Konf-Á Germán Arab	D-Ázsia É-Eu	É-Eu	K-Eu Latin-Eu Germán

2. táblázat: Kulturális dimenziók és klaszterek a GLOBE kutatás alapján

Forrás: GLOBE kutatás alapján saját szerkesztés

Összegzés

Jelen tanulmány vizsgálta a nemzetközi értékrend kutatások nemi vonatkozásainak néhány eredményét. Az 1980-as évek óta zajló mérések, monitorok és elemzések (EVS, WVS, illetve a GLOBE) vizsgálták a *nemi egyenlőség* kérdését és a *család szerepéről* való gondolkodást.

Megállapították, hogy a család minden kultúrában prioritás. Jelentős különbségek vannak azonban a női karrieresélyek tekintetében: a munka és a család közti szerepmegosztás, a dolgozó anyák gyerekeikkel való kapcsolatának milyensége (1-2-3. ábra), továbbá a nők, mint egyedülálló szülők elfogadási mértéke (11. ábra) klaszterenként, kultúrkörönként eltérő. Ugyancsak általánosan elfogadott a szülők felelőssége, illetve a kétszülős családmodell, de az elfogadás mértékében szintén kimutathatók jelentős különbségek (8-9-10. ábra).

A házasságról és annak jövőjéről egyértelműen pozitív jövőkép látható, klasztertől függetlenül (6-7. ábra), és sikerességének feltételeit is hasonlóan ítélik meg (4-5. ábra).

Az 1. és a 2. táblázat áttekintő képet ad a kulturális dimenziók, valamint a vallási, földrajzi, történelmi, nyelvi gyökereket is figyelembe vevő klaszterek összefüggéseiről.

Magyarországra vonatkozóan az adatok azt mutatják, hogy a válaszadók szerint egyre növekszik a női munkavállalás, továbbá a nők egyedülálló szülőként elfogadása, a háziasszonyi életmód háttérbe szorulása, a dolgozó anyák és az egyszülős családmodell elfogadásának terjedése. Ugyanakkor a megkérdezettek többsége (1880: 11%, 2008: 19%) nem ért egyet a házasság elavultságával. Ezen kutatási eredmények hozzájárulhatnak a társadalmi nemek hazai kutatásához.

Megállapítható, hogy a nemzeti kultúra hat a nemekkel kapcsolatos gondolkodásra, a családról, nemi szerepekről, egyenlőségről, életértékekről vallott felfogásra. A nemzetközi kultúrakutatások eredményei hasznosítható adalékokkal szolgálnak a gender témák kutatásához.

Felhasznált irodalom

- Bakacsi Gyula & Takács Sándor. 1998. Honnan – Hová? A nemzeti és szervezeti kultúra változásai a kilencvenes évek közepének Magyarországon. *Vezetéstudomány* XXIX. évf. 2. sz., 15-22.
- Bencsik Andrea. 2007. A jó pap és az üzleti stratégia. In: Szalai P., Varga Zs. és Gajda M. (szerk.): *Tudástőke konferenciák*. Budapest: Perfekt-Power

Kft és LifeLong Learning Magyarország Alapítvány Konferencia Kiadvány.

- Borgulya Istvánné. 1996. *Üzleti kommunikáció kultúrák találkozásában*. Pécs: Janus Pannonius Kiadó.
- Borgulya Istvánné & Barakonyi Károly. 2004. *Vállalati kultúra*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Borgulya Ágnes. 2006. Az európai egység kulturális sokszínűsége az értékrendek és a kultúraközi kommunikáció kutatása szemszögéből. *EU Working Papers* 2006/1, 3-15.
- Borgulya Istvánné Vető Ágnes. 2007. A munkával kapcsolatos értékek Közép-Kelet-Európában – nemzetközi felmérések tükrében. *Vezetéstudomány* XXXVIII évf. 7-8. sz., 51-66.
- Chhokar, Jagdeep, Brodbeck, Felix & House, Robert. 2007. (eds), *Culture and Leadership around the World: The GLOBE Book of In-depth Studies of 25 Societies*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Falkné Bánó Klára. 2001. *Kultúraközi kommunikáció*. Budapest: Püski.
- Geertz, Clifford. 1994. *Az értelmezés hatalma*. Budapest: Századvég.
- Goodenough, Ward. 1964. *Explorations in Cultural Anthropology*: New York.
- Goodenough, Ward. 1971. *Culture, Language and Society*, Reading: Mass.
- Gudykunst, William & Young Yun, Kim. 1984. *Communication with Strangers*. New York: Random House.
- Hampden-Turner, C, & Trompenaars, Fons. 2000. *Building cross-cultural competence*. Wiley.
- Hall, Edward. 1959. *The Silent Language*. Garden City, NY: Doubleday.
- Hall, Edward. 1966. *The Hidden Dimensions*. New York: Anchor Books.
- Hidasi Judit. 2004. *Interkulturális kommunikáció*. Budapest: Scolar Kiadó
- Hofstede, Geert. 1980. *Culture's Consequences*. London: Sage.
- Hofstede, Geert. 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: Mc Graw-Hill.
- Hofstede, Geert & Hofstede, Geert-Jan. 2004. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.

- Huszka Péter. 2010. *Az egészségmagatartás néhány elemének vizsgálata primer kutatás alkalmazásával*. KHEOPS Konferencia, Mór. CD kiadvány, pp. 46-59.
- Kluckhohn, Clyde & Strodtbeck, Fred. 1961. *Variations in Value Orientations*. Evanston: Row, Peterson.
- Konczos-Szombathelyi Márta. 2008. *Kommunikáló kultúrák*. Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Konczosné Szombathelyi Márta. 2009. Kulturális dimenziók és női vezetők. In: Barát Erzsébet és Sándor Klára (szerk.) *A nő és női(es)ség sztereotípiái (Nyelv, ideológia, média 2 Konferencia kötete)*. Szeged: SZTE Könyvtartudományi Tanszék, 217-225.
- Lotman, Jurij. 2001. *Kultúra és robbanás*. Budapest: Pannonica
- Niedermüller Péter. 2001. A kultúraközi kommunikációról. In: Béres István és Horányi Özséb (szerk.) *Társadalmi kommunikáció*. Budapest: Osiris, 96-111.
- Norris, Pippa & Inglehart, Ronald. 2009. *Cosmopolitan Communications: Cultural Diversity in a Globalized World*. New York: Cambridge University Press
- Prud`Homme Van Reine, P. & Dankbaar, B. 2007. Corporate Culture, Regional culture and change from the cross-cultural management discipline. *Cure project deliverable 5*.
- Schein, Edgar H. 1985. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Somlai Péter. 1997. *Szocializáció. A kulturális átörökítés és a társadalmi beilleszkedés folyamata*. Budapest: Corvina.
- Süle Edit. 2013. Lehetőségek az óraidőn túl – a negyedik dimenzió ígéretei. *Tér-Gazdaság-Ember* 1. évf. 2013/2., 9-26.
- Tompos Anikó és Ablonczyné Mihályka Livia. 2011. Kritikus interakciós esetek: magyar adatközlők osztrák üzleti partnereikről. In: Lőrincz Ildikó (szerk.): *Európaiság, magyarság Közép-Európában (XIV. Apáczai-Napok Nemzetközi Tudományos Konferencia 2010.)*. Győr: NYME Apáczai Csere János Kar, 93-101.
- Trompenaars, Fons & Hampden-Turner, Charles. 1994. *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Global Business*. London: Economist Books.
- Trompenaars, Fons & Hampden-Turner, Charles. 2004. *Managing People Across Cultures*.

Trompenaars, Fons, Jerome Dumetz, Olga Saginova, Stephen Covey, Charles Hampden-Turner, Peter Woolliams, Joerg Schmitz, Dean Foster, & Meredith Belbin. 2012. *Cross-cultural management textbook: Lessons from the world leading experts*. Introduction: by Edgar Schein

<http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/surveys/survey-2008/dataanddocumentation/>

<http://www.worldvaluessurvey.org/>