

İLT 356 Kùltùrlerarası İletişim

Dr. Öğr. Üyesi Engin Sarı

4. Hafta Kùltürel Boyutlar Kuramı ve G.
Hofstede'in Araştırmaları

Kültürel Boyutlar



- Geert Hofstede (1928 Hollanda)
- Kültür hangi düzeylerde incelenebilir, karşılaştırılabilir?
- Toplumsal tabakalaşma-kültür-zihni yazılım
- Kültürel boyut
- Teori: her toplum ya da topluluk benzer problemler ile karşı karşıyadır. Bu sorunlara buldukları çözümler farklıdır. (Ruth Benedict 1887-1948 Margaret Mead 1901-1978)

- [Geert Hofstede](#) kültürün işyerlerindeki değerler üzerindeki etkisini anlatan kapsamlı çalışmasıyla tanınıyor.
- 1967 ile 1973 arasında, dünyanın farklı bölgelerindeki 70'den fazla **IBM ofisinde** çalışanlarla yaptığı araştırmanın sonuçları hala global pazarlama kitaplarının en popüler konularından.
- Hofstede'in çalışmaları, 2001'den bu yana 76 ülkeyi içerecek şekilde güncelleniyor.
- Hofstede, kültürü "bir grubun üyelerini veya bir kategorideki insanları diğerlerinden ayıran aklın kolektif programlanması" olarak tanımlıyor.
- 1980'de yazdığı "[Kültürün Sonuçları: İş Bağlantılı Değerler'de Global Farklılıklar](#)" isimli kitabından yola çıkarak Gert Jan Hofstede ve Michael Minkov'la birlikte kültürü, "güç aralığı (PDI)", "bireyselleme (IDV)", "erillik (MAS)", "belirsizlikten kaçınma (UAI)", "uzun dönemli yönelim (LTO)" ve "hoşgörü (IND)" olmak üzere 6 boyutta inceliyor.

- Bu antropoloji teorisini Inkeles ve Levinson'un sosyolojik araştırmaları ile modern toplumlar da sınıyorlar. Bütün toplumlarda izleyebileceğimiz 3 problem türü tespit ediyorlar.
- 1-Otorite ile ilişkiler
- 2- Kendi kültürünün doğallığı
- 3- Çatışmayla başa çıkma

- Hofstede
- Kültürel farklılıkları sınıflandırma dört kategori
- A) semboller
- B) kahramanlar
- C) ritüeller
- D) değerler

Zihni yazılım olarak kültür

- Bireye özel **kişilik** yaşanılır
- Grup /kategoriye özel **kültür** öğrenilir
- Evrensel **insan doğası** kalıtımsal

Kültürel Boyutlar

I) Eşitsizliğe Yaklaşım

Güç aralığı, Genişten Küçüğe

bir toplumdaki kurum ve kuruluşlara bağlı insanların güç dağılımındaki eşitsizliği kabul etme dereceleri

- Sosyal tabakalaşma ve güç ilişkilerine atfedilen kültürel anlamlar
- Statü sembolleri, güce karşı tutum

- II) Başkalarından Bağımsızlık
- Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılık (kolektivizm)

Toplumsal çıkarların, bireylerin çıkarlarından üstün tutulma düzeyi ya da tam tersi

Eğer toplumsal çıkarlar, o toplumu oluşturan bireylerin çıkarlarından üstün tutuluyorsa, o kültürleri, **kolektivist kültürler** diye sınıflar.

Bireyci kültürler

Aile-topluluk-toplum

- Ortaklaşa davranışçı kültürlerde ayıp ve utanma
- Bireyci kültürlerde suçlu hissetmek
- Hofstede, bireyci kültürleri suç kültürleri;

Ortaklaşa davranışçı kültürleri utanma kültürleri olarak tanımlar.

- Utanma toplumsal, suçluluk duygusu bireyseldir.
- Ortaklaşa davranışçı kültürlerde Saygınlık, şeref kavramlarının önemi
- Başarı ve başarısızlıkların anlamı, kimleri bağladığı: birey- kolektivite

- III) Duygusal toplumsal cinsiyet rolleri
- Erillik-dişillik:
- Eril
- cinsiyete dayalı rollerin belirgin bir şekilde birbirinden ayrıldığı,
- erkeklerin kararlı, sert ve maddi yönelimli
- Kadınların alçakgönüllü, duyarlı, yaşam kalitesi

- Dişillik
- Cinsiyete dayalı rollerin birbiriyle kesiştiği,
- Hem kadınların hem erkeklerin alçakgönüllü,duyarlı ve yaşam kalitesine önem verdikleri kültürleri dişil kültürler...
- Cinsiyet kültürü öğrenilir
- Nasıl?

- IV) Bilinmeyen ile mücadele
- Belirsizlikten sakınma zayıf – güçlü
- ABD’de örgüt kültürü içinde saptanıyor.
- Aşırı belirsizlik korku yaratır ve her toplum bu korkuyu azaltmaya çalışır.
- Korkuyu yenmek için din, hukuk ve teknik/bilimden yararlanır.
- Din: kader ne olacak? Hukuk: sözleşme, bilim: öngörü

- Korku derecesinin yüksek olduğu kültürlerde mesajları birkaç kanaldan birden iletme eğilimi
- İletişimde Tekrar (Duygu)
- Hofstede, işyerinde çalışanların gerginlik düzeyindeki farkın kültürlerine bağlı olduğunu tespit ediyor.
- Belirsizlikten sakınma derecesini şöyle tanımlıyor: “bir kültürün üyelerinin tanımadıkları durumlarda kendilerini ne kadar tehdit altında hissettikleri”

- Belirsizliğin yarattığı gerilim ile başetmeyi kolaylaştıracak kurallara sahip olma gereksinimi
- Belirsizlikten sakınma derecesi yüksek olan kültürlerde insanlar ortalama olarak daha az mutlu hissetmekte
- BSD düşük olan kültürlerde, daha mutlu olduklarını ifade etme eğilimi

- BSD yüksek ise iletişim sürecinde duygusal, huzursuz, aktif ve saldırgan
- BSD düşük ise sakin, kontrollü ve tembelliğe eğilimli izlenimi uyandırır.
- Açık olmayan, anlaşılmayan ve belirsiz durumları azaltmaya çalışma düzeyi?
- Belirsizlikten sakınma ve kültürün sınıflamaları: temiz-kirli

- Araştırmalara göre, belirsizlikten sakınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, örneğin okullarda, öğretmenin, her Şeyi bilen olması bekleniyor.
- Belirsizlikten sakınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, yazılı kural ve düzenleme çoktur.
- BSD yüksek olan yerde, kurallara duyulan gereksinim artar.
- BSD düşük olan kültürlerde, sorunlar formel kurallara bařvurmadan zlmek eėilimindedir.

- Güç Aralığı x Belirsizlikten Sakınma (76 ülkenin dört boyut skorları)

Küçük GA,Zayıf BS
Nordic Ü.
Anglosakson
Hollanda

Almanca Konuşan Ü.
Baltic Ü.
Macaristan

Küçük GA,Güçlü BS

Büyük GA, Zayıf BS
Çin
Hindistan

Fransa, Latin Ü.
Polonya, Doğu Avr.
Japonya, Kore

Büyük GA, Güçlü BS

- Dört boyuta iki boyut daha ekliyor
- 5- pragmatik –normatif boyutu: normatif yönelimde insanlar olabildiğince açıklama arzusu içindedirler. Mutlak hakikat ve kişisel istikrar ihtiyacı duyarlar. Sosyal uzlaşmalara ve geleneklere büyük saygı duyulur. Pragmatik kültürlerde her şeyi açıklama gerekliliği yoktur. Hayatın tamamını anlamamanın imkansız olduğunu kabul ederler. Sorun hakikati bilmek değil, erdemli bir hayat yaşamaktır. Hakikat, zamana, duruma ve bağlama göre değişir. Mühim olan, çatışmaları kabul etmek ve şartlara uyum sağlamaktır.

- 6-müsamaha (indulgence)- kısıtlama (restraint)
- Bireysel gelişim ve tercihlere saygı ve anlayış ile bunlara kısıtlama getirme düzeyi

Temel eleştiriler

1) Görgül çalışma yetersiz

örneğin Hindistan'da kültürel boyutlara göre yapılan araştırmalar yönetici ve çalışanların davranışlarını açıklamıyor.

2) Doğu bloku dağılmadan önce yapılmış araştırmalar, uluslar arası ülkeler coğrafyası değiştiği için araştırma güncel değil...(1967-1973 IBM)

Değer Yönelimleri kuramı

- İnsanlığın ortak sorunlarının çözümüne yönelik ve insan etkinliklerini yöneten temel ilkeleri saptayarak insan davranışlarını anlama amacı... Kluckhohn ve Strodtbeck
- İnsan-insan yönelimi: altı kategori
- -insanlar kötüdür ama kendilerini değiştirebilirler
- -insanlar kötüdür ve değiştiremezler
- -insanlar hem iyiye hem kötüye karşı tarafsızdırlar
- -insanlar iyidir ama kendilerini değiştirebilirler
- -insanlar iyidir ve kendilerini değiştiremezler

- İnsan-doğa yönelimi
 - doğanın üstünlüğünü kabul etmek (ABD’de İspanyol kökenliler)
 - doğayla uyum içinde yaşamak (Çin, uzak doğu)
 - doğaya hakim olmak (sanayi toplumları)

- Zaman yönelimi:
- İnsan yaşamının zamansal odağının nerede bulunduğuna göre değişir: bazı kültürler geçmişe, bazı kültürler geleceğe yöneliktir.
- Geçmişe yönelimli kültürlerde...Geleneklere önem vermek, aile bağlarına önem vermek
- Geleceğe yönelimli kültürler: yaşam kalitesi odaklı
- Şimdiki zamana yönelimli kültürler

- Etkinlik yönelimi
- Etkinlik yöneliminin temel niteli, insanların etkinlik sırasında kendilerini nasıl ifade ettikleridir.
- Yapmak, olmak, gelişirken olmak...
- Batı kültürleri yapmak: açıklık, ölçülebilirlik
- Olmak: insan kişiliğinin istemsiz ifadeleri. Kluckhohn meksikalıların fiestasını örnek verir.
- Olmak yönelimi: ne yaptığı ve başardığı değil, kim olduğuna önem vermek.
- Gelişim yönelimi: öğrenme, merak, araştırma..budizm ve tasavvuf felsefesi

- İlişkisel yönelim
- Başkalarıyla kurulacak ilişkinin üzerine kurulduğu temelleri ifade eder. Bunlar:
- Bireycilik, grup sürekliliği, ve yararcılık
- Bireycilik: bireysel özerkliğe göre ve bağımsızlığa göre ilişki kurmak toplumda. Kendi çıkarını, içinde bulunduğu toplumdan daha üstün tutma.

- İlişkisel yönelim
- Grup devamlılığı yönelimi: grubun çıkarlarını, bireysel çıkarlardan üstün tutma
- Yararcılık: Grup içi davranışları ilgilendirir ve grubu olabildiğince genişletmek, özdeşleşilen grubu büyütmek, geliştirmek.