УДК 008: 130. 1

Віктор Михайлович Романуцький,
начальник Академічного ансамблю
пісні й танцю МВС України,
заслужений працівник культури

КОНТИНУУМ ІНДИВІДУАЛІЗМ – КОМУНІТАРИЗМ У КРОС-КУЛЬТУРНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ Ф. ТРОМПЕНААРСА

У статті проаналізовано особливості визначення дихотомії індивідуалізм – колективізм у кроскультурних напрацюваннях 90-х років XX століття голландського дослідника Фонс Тромпенаарса, який адаптував ціннісну модель культури Парсонса – Шилса, параметричну модель культури Г. Хофстеде, кластерний підхід Ронена – Шенкара, методику цінностей Дж. Роттера, Т. Коттела. Окрему увагу приділено дихотоміям універсалізм-партикуляризм та конкретність – дифузність.

Ключові слова: індивідуалізм – комунітаризм, Фонс Тромпенаарс, кроскультурні дослідження, культурні виміри.

В статье проанализированы особенности определения дихотомии индивидуализм – коллективизм в кросскультурных наработках 90-х гг. XX века голландского исследователя Фонс Тромпенаарса, который адаптировал ценностную модель культуры Парсонса – Шилса, параметрическую модель культуры Г. Хофстеде, кластерный подход Ронен – Шенкар, методику ценностей Дж. Роттера, Т. Коттела. Отдельное внимание уделено дихотомии универсализм – партикуляризм и конкретность – диффузность.

Ключевые слова: индивидуализм – коммунитаризм, Фонс Тромпенаарс, кросскультурные исследования, культурные измерения.

The paper analyzes the characteristics determining the dichotomy of individualism – collectivism in cross-cultural developments 90s of XX century Dutch researcher Fons Trompenaarsa, based on studies conducted in some 100 countries and adapt values to model culture – Shylsa Parsons , parametric model of culture Hofstede G., cluster approach Ronen – Shenkara, methods Dzh. Rottera values, T. Kottela. Dosildnyk traditional five dimensions of mental and cultural values: universalism (obschynnist, concreteness, specialization) – particularism (isolation) achievement – Origin (status askryptsiya) individualism – collectivism; afektyvnist (emotsionalnist) – neutrality, concrete – diffusivity (a feature – dive) – added parameter control – internal – external (to the environment) and time perspective – long – and short – synchronous sekvensyvna. Term of collectivism, he replaced the term «communitarianism».

Special attention is paid to the dichotomy of universalism – particularism and concreteness – diffusivity.

Key words: individualism – communitarianism, Fons Trompenaars, cross-cultural studies and cultural dimensions.

Розуміння того, що існують базові спільності, які мають різні забарвлення в різних культурах і виражаються в різних умовах побутування, загалом сформувалося в 50-х рр. XX століття. На його формування вплинув розвиток

кількісного методу, який визначив взаємодію традиційної етнології з дослідницькими технологіями демографії і соціології, що вплинуло на формування міждисциплінарного підходу в дослідженні цінностей [5].

Дослідники по-різному визначають прецедентні феномени (Ю. Караулов), культурні синдроми (Г. Трінідас), патерни, ціннісні дилеми, культурні константи, культурні дилеми (Ф. Тромпернаарс), скрепи (Л. Гришаєва), континууми, які «прошивають всі окремі пласти і частини культури як в синхронії, так і діахронії» [2].

Основний методологічний засновок для такого висновку – вони повинні бути однаковою мірою прийнятні в різних культурах, що уявляється надто складним моментом. Так, С. Сйоберг у статті «Порівняльний метод у соціальних науках» зазначає, що теоретико-методологічний вихід з цієї складної ситуації – у з'ясуванні «золотої середини» між надто абстрактним і надто конкретним підґрунтям порівняння.

Оскільки предметом нашого аналізу є вивчення дихотомії індивідуалізм – колективізм як базової характеристики культури, яка визначає варіанти мислення і поведінки людини, звернемося насамперед до напрацювань тих авторів, які у своїх дослідженнях приділяли їй найбільше уваги та визначали її в якості домінантних констант.

Голландський дослідник Фонс Тромпенаарс у 90-х рр. XX століття, ґрунтуючись на дослідженнях, проведених у близько 100 країнах, адаптував ціннісну модель культури Парсонса – Шилса, параметричну модель культури Г. Хофстеда та кластерний підхід Ронена – Шенкара, методики дослідження цінностей Дж. Роттера, Т. Коттела, що надало йому змогу сформувати власну концепцію культурних дилем для крос-культурних досліджень.

Вважається, що дослідник у методиках найбільше уваги приділив постулатам Т. Парсонса, який у своїх дослідженнях орієнтувався на ціннісні відносини та відносини, орієнтовані на інших. Загалом він, як і Е. Шилс, виокремлював п'ять вимірів ментально-культурних цінностей: універсалізм (общинність, конкретність, спеціалізація) – партикуляризм (відокремленість); досягнення – походження (статус, аскрипція); індивідуалізм – колективізм; афективність (емоціональність) – нейтральність; конкретність – дифузність (особливість – занурення).

Перелік характеристик Ф. Тромпернаарс доповнив параметром контролю внутрішній – зовнішній (ставлення до довкілля) та часовою перспективою довгострокова – короткострокова, секвенсивна – синхронна. Термін колективізм він замінив терміном комунітаризм. Відтак першим важливим здобутком дослідника став синтез існуючих підходів у крос-культурних дослідженнях, який отримав назву прикладного підходу у дослідженнях ментально-культурних цінностей.

Мета нашого дослідження – проаналізувати основні моменти напрацювань голландського дослідника культурних відмінностей Ф. Тромпернаарса, звернувши увагу на дихотомію індивідуалізм – колективізм.

Незважаючи на прагнення дослідників змінити або доповнити перелік культурних вимірів, дихотомія індивідуалізм – колективізм залишалася

незмінною. Незначними відмінностями можна вважати відхилення у змістовному наповненні цих понять, особливо поняття «індивідуалізм», та різний підхід до формування методик виміру, що в майбутньому вплинуло на відмінності у результатах досліджень різних авторів.

У межах нашого дослідження здобутки Ф. Тромпернаарса корелюються можливістю у визначенні культурних патернів використовувати не лише параметр індивідуалізм-колективізм, а й звертати увагу на інші характеристики, близькі до теми нашого аналізу, – універсалізм – партикуляризм та конкретність – дифузність, що й актуалізує необхідність звернення до його напрацювань.

На думку дослідника, представники універсалістських культур найбільше цінують суспільні евалюції (цінності) – закони, моральні приписи. У суспільстві домінує законослухняність. При цьому універсалісти радше є індивідуалістами, хоча й керуються правилами, загальними для всіх. Часто формальні правила можуть суперечити колективним інтересам та виглядати як егоїзм.

Партикуляристи насамперед цінують стосунки з іншими людьми, переважно з близького оточення. Відповідно, у них превалює диспозиція на колективізм, за якої особисті ситуації впливають на прийняття рішень. Обставини визначають умови використання традицій. Для виправдання власних вчинків активно застосовується пошук відповідних моральних приписів.

Дослідник отримав високі показники універсалізму в Канаді, США, ФРГ, Великобританії, Скандинавських країнах, Голландії. Трохи нижчий рівень у Франції, Японії, Сінгапурі, Таїланді, Гонконзі. Низький – у КНР та у Південній Кореї.

Друга цікава в межах нашого дослідження характеристика – конкретні і дифузні культури. Конкретні культури вимагають чіткого відокремлення приватного і публічного життя. Поряд з відкритістю до інших вони демонструють активне прагнення захистити власний простір від втручання ззовні. До спеціальних (конкретних) культур дослідник відніс Великобританію, США, Швейцарію. До дифузних – Венесуелу, КНР та Іспанію [3].

Для дифузних культур характерна ситуаційна мораль, фактичність, неоднозначність. Поділ культур на дифузні та конкретні дослідники пов’язують із загальним культурним контекстом. Низькоконтекстні культури – конкретні, в них комунікація ґрунтується на чітких і зрозумілих для всіх повідомленнях.

Що стосується патерна індивідуалізм – колективізм, то Ф. Тромпенаарс дещо інакше його трактує порівняно з Г. Хофстеде. За Ф. Тромпенаарсом поняття *індивідуалізм* характеризує людей, які вважають себе унікальними. За високого рівня індивідуалізму рішення приймаються індивідуально, повноваження делегуються.

Термін *комунітаризм* стосується людей, які відчувають себе частиною групи. В комунітаристських культурах переважає групове прийняття рішень. Оцінюється внесок і значення, людини для суспільства.

У колективістських суспільствах є багато груп, з якими особи ідентифікують себе. «Це може бути профспілка, сім'я, нація, корпорація,

релігія, професія або державний апарат. Так, французи ідентифікують себе найчастіше з Францією, сім'єю; японці – з Японією, корпорацією; населення колишніх країн соціалістичного табору – з комуністичною партією» [1].

Для оцінки рівня індивідуалістичних орієнтацій Ф. Тромпенаарс запропонував респондентам з різних країн обрати з двох протилежних висловлювань найбільш прийнятне і справедливе: «Якщо ви маєте так багато свободи, наскільки це можливо, та максимальну можливість розвивати себе, то в результаті якість життя покращиться» або «Якщо індивід постійно проявляє турботу про своїх товаришів, то якість життя покращиться для кожного, навіть якщо це ускладнить прояви індивідуальної свободи та індивідуального розвитку». Критерієм рівня індивідуалістичних цінностей дослідник вважав відсоток тих, хто обрав першу відповідь. Відтак серед перших переважають країни європейські (виняток – Нігерія та Венесуела). Найменшу цінність ідеї особистої незалежності отримали в країнах Сходу (виняток – Франція) [8].

В Універсальній науково-популярній онлайн-енциклопедії «Кругосвет» результати дослідження Ф. Тромпенаарса щодо поширення в різних країнах індивідуалістських цінностей представлені в такому вигляді [8]: % респондентів, які обрали індивідуальну незалежність; Ізраїль 89; Нігерія 74; Канада 71; США 69; Чехія 68; Данія 68; Швейцарія 66; Нідерланди 65; Фінляндія 64; Австрія 62; Іспанія 62; Великобританія 61; Швеція 60; Росія 60; Болгарія 59; Угорщина 56; Венесуела 53; Німеччина 52; Італія 51; Південна Корея 43; Сінгапур 42; Індія 41; Китай 41; Франція 40; Філіппіни 40; Бразилія 40; Японія 38; Індонезія 37; Мексика 32; Єгипет 30. (Складено за: Trompenaars F. *Resolving International Conflict: Culture and Business Strategy* // London Business School. – 1996. – Vol. 7 (3); Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. *When Two Worlds Collide* // Intercultural Management Consulting. – 2000).

Дослідники наголошують на значних відмінностях у результатах досліджень, проведених Г. Хофстеде і Ф. Тромпенаарсом, зокрема щодо таких країн як Мексика, Аргентина, країни СНГ, що можна пояснити динамікою розвитку культур, яка впливає на зміну звичних констант. Так, за умови зміни певних обставин країна з колективістської може перетворитися в індивідуалістську, як, наприклад, країни колишнього Радянського Союзу, які відповідно до останніх досліджень у різною мірою займають проміжне становище між цими вимірами.

Згодом у праці «чотири типи корпоративної культури» Ф. Тромпенаарс запропонував параметри для виділення типів корпоративних культур. І хоча дана характеристика набула найбільшого визнання в організаційному менеджменті, деякі висновки дослідника вважаємо цікавими і в межах нашого дослідження. Про певну універсальність висновків дослідника свідчить і назва джерела, яке ми використали для нашого аналізу. Це навчальний посібник російської дослідниці Т. Персикової «Міжкультурна комунікація і корпоративна культура» [4].

Сім'я. Така культура одночасно й особиста, й ієрархічна, орієнтована на владу. В ній часто зберігаються феодальні традиції, значний вплив має культурний контекст. Мислення, навчання, зміни в такій культурі ґрунтуються

більше на інтуїції, досвіді, помилках, ніж на раціональності. Переважає орієнтація на розвиток людей, а не на їх використання. Домінують суб'єктивні враження, а не об'єктивні дані. Мотивація, заохочення, розв'язання конфліктів забезпечуються визнанням, а не матеріальною стимуляцією. На першому місці – єдність, яка убезпечує членів культури від втрати обличчя за будь-яких обставин. До такої культури дослідник відносить Грецію, Італію, Японію, Сінгапур, Південну Корею, Іспанію.

Ейфелева башта. Така культура – крута, симетрична, широка внизу і вузька зверху, надійна і міцна. Її конструкція важливіша за окремі елементи. Уособлює ієрархію та бюрократію. Мислення, навчання і зміни передбачають набуття спеціальних навичок. До людини ставляться як до людського ресурсу, який може виконувати відповідні функції. Зміни відбуваються рідко і досить складно. Мотивація, заохочення і розв'язання конфліктів ґрунтуються на точності, відповідальності, які становлять структуру внутрішнього «Я».

Керована ракета. Це культура егалітарна, орієнтована на завдання «Ейфелева башта в польоті». Діяльність людини не пов'язана з роллю і статусом. Керівники несуть персональну відповідальність, при цьому всі посідають рівні позиції. Їй не притаманні прив'язаність, серйозні взаємообов'язки. Основний вимір – якість індивідуального внеску в спільну справу. Мислення, навчання підпорядковані змінам, але не новим завданням. Навчання ґрунтується на вмінні спілкуватися з людьми, практичних навичках. Стосунки між людьми легкі, нетривкі. Мотивація, заохочення, розв'язання конфліктів підпорядковані спільній цілі, яка набуває статусу найбільшої цінності. Така культура – найбільш індивідуалістська і ґрунтується лише на спільному ентузіазмі. Єдність – лише засіб досягнення мети. Така культура превалює в США, Канаді, Великобританії, Країнах північно-західної Європи.

Інкубатор. Основою даної культури є теза про вторинність організації щодо індивідуальних досягнень людини. Ціль – звільнення людини від рутини, створення умов для творчого розвитку. Названа культура одночасно і особиста, і рівноправна, позбавлена ієрархії, наприклад є Силіконова Долина. Такі культури зустрічаються в англомовних країнах – США, Великобританії, в яких переважають установки на індивідуалізм як найвищу національну цінність, а структура та ієрархія мінімальні. Головне – процес творчості і раціоналізаторства. Мислення, навчання, зміни відбуваються легко і спонтанно. Мета освіти – навчити створювати, а не зберігати досягнення. Мотивація, заохочення і розв'язання конфліктів ґрунтуються на змагальності. Піклування про особисту безпеку незначне, до влади майже ніхто не прагне. Спільний результат – основа особистого благополуччя.

Дослідник наголошує, що такі типи культур не можуть існувати в чистому вигляді, але у будь-якому разі наявне домінування одного з типів. Та й у кожній національній культурі переважає відповідний тип корпоративної культури [4].

Останнє зауваження може слугувати підкріпленням думки про вплив національно-культурних особливостей не лише на соціокультурну сферу

суспільства, а й на формування господарських та політичних відносин у межах конкретної країни.

Загалом дослідження Ф. Тромпенаарса не тільки продовжили традицію попередніх кроскультурних досліджень, а й стали важливим кроком у формуванні нового погляду на особливості міжкультурного спілкування, особливо у виробничій та діловій сферах. Недарма напрацювання дослідника стали ключовими у підручниках з бізнесу, маркетингу, корпоративної культури тощо.

Основні висновки автора можна вкласти в декілька речень: по-перше, поведінка людини в усіх життєвих ситуаціях завжди обумовлена культурним контекстом; емоційні реакції, особливості мислення, ціннісних суджень, підсвідомі моделі сприйняття та реакції представника іншої культури повинні враховуватися, осмислюватися та викликати розуміння та повагу. Тільки так можна кардинально змінити стосунки між людьми та збагатити власний життєвий простір новими враженнями, отримувати задоволенням від спілкування з представником іншої культури.

Література

1. *Барановська М. І.* Міжнародний маркетинг / М.І. Барановська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1584072052273/marketing/mizhnarodniy_marketing_-_baranovska_mi.
2. *Гришаева Л.И.* Введение в теорию межкультурной коммуникации: учеб. пособие. // Л. И. Гришаева, Л.В. Цурикова. – М.: Академия, 2007. – 336 с.
3. Измерение культуры Ф. Тромпенаарсом [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.beltsymd.ru/students/quality/izmerenie-kulituri1.php.
4. *Персикова Т.Н.* Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. / Т.Н. Персикова – М.: Логос, 2011. – 223 с.
5. Психологическая антропология [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://ethnopsyhology.narod.ru/study/history/index.htm.
6. *Тромпенаарс Ф.* четыре типа корпоративной культуры / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер. – 2012. – 528 с.
7. *Тромпенаарс Ф.* Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса; [пер. с англ. Е.П. Самсонов] / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден-Тернер. – Мн.: ООО «Попурри», 2004. – 528 с.
8. Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия «Кругосвет» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.krugosvet.ru.