



Kultur i Perspektiv

Cecilia Leboeuf-Hansen (3958EH)

Problemformulering

Hvilke kulturforskelle er der mellem danske og portugisiske unge og i hvilket omfang kan Hofstedes Cultural Dimensions Theory anvendes til at analysere og sammenligne kulturforskelle?

Komparativ Pædagogik 13 December 2013
Vejleder Tove Heidemann

Den Pædagogisk Diplomuuddannelse

Indstilling til eksamen

Skemaet indsættes i opgaven som side 2

Modulnr. og -titel:	EH06-13137 INTERNATIONALISERING- KOMPARATIV PÆDAGOGIK
Navn:	CECILIA LEBOEUF-HANSEN
Studienummer:	3958EH
Vejleder:	TOVE HEIDEMANN
Bedømmelsesform:	MUNDTLIG EKSAMEN – 7-trinsskalaen

Titel på opgaven:	Kultur i Perspektiv
--------------------------	---------------------

Besvarelsen må (forudsat den samlede eksamen i faget er bestået) offentliggøres til undervisningsbrug:

Ja: Nej:

Jeg bekræfter, at opgaven er udfærdiget uden uretmæssig hjælp.

Dato og den studerendes underskrift 12-12 2012



Denne opgaves antal tegn inkl. mellemrum: _____28777_____ (SKAL UDFYLDES FØR AFLEVERING)

Table of Contents

Introduktion	3
De uskrevne regler	3
Metode	4
The Values Survey Module 2008.....	5
Hofstedes Syv Dimensioner.....	5
Resultater	7
DISKUSSION	10
Kritik af Hofstede	10
Kritik af eget studie.....	11
Kommentarer om resultater fra eget studie.....	11
Konklusion	13
Bilag	14
V S M 08.....	15
Survey Resultater.....	20

Introduktion

I mit arbejde som international koordinator for elever på en af Danmarks største erhvervsskoler, arbejder jeg med udsendelse af elever der skal tage en del af deres uddannelse i udlandet. Udover at støtte dem i forberedelsen af rejsen med praktiske ting som kontrakter, forsøger jeg også at finde måder hvorpå de kan blive forberedt i det kulturelle møde på arbejdspladsen.

Størstedelen af mine elever tager til Portugal, hvor det gennem tiden er lykkedes at oprette et stort og bredt netværk af virksomheder og skoler, der med åbne arme tager imod mine forhåbningsfulde elever. Til trods for åbenhed og velvilje fra både elever og virksomheder, kan der i nogle tilfælde opstå problemer. For eleven kan det dreje sig om f.eks. hjemve, frustrationer over fremgangsmåder, arbejdspladsens hierarki eller blot det at skulle starte forfra, og kan i værste fald resultere i ønsket om tidligere hjemrejse.

På den anden side kan medarbejderne og ledelsen i virksomhederne nogle gange blive irriteret på eleverne, fordi de ikke opfører sig som forventet, eller har en uhensigtsmæssig måde at kommunikere på. Her føler jeg at kulturforståelse er en af de afgørende faktorer for, om en elev har et vellykket ophold eller giver op og rejser hjem før tid. Jeg mener at det er vigtigt for eleverne at være klar over, at det er dem der skal forstå virksomhedens forventninger til dem og at de selv skal integreres, da det er eleven, der er gæsten.

De uskrevne regler

Jeg ser kultur som bestående af en række uskrevne regler, baseret på værdier og holdninger, som bl.a. vore elever har dannet gennem tiden, tilegnet via deres opvækst og erfaringer. Denne kulturarv bliver tydelig for eleverne, når de, i mange tilfælde for første gang, skal til udlandet på et ophold, der ikke er stilet op som en eller andet konstrueret virkelighed som f.eks. charterferier. I de fleste

optitlse4 12/12/13 18.41

Comment [1]: I relation til problemformulering, saa har du inte undersøekt hur de klarade sig i relation til profilerna.

tilfælde opdager de, at der findes forskellige måder at løse opgaver og se verden på.

Eftersom at evnen til at forstå sig på andre kulturer, har vist sig at have en afgørende betydning for, hvordan mennesker som emigrerer klarer sig i det nye land, samt at vi lever i en verden, hvor mennesker flytter fra land til land, virksomheder outsourcer og bliver internationale, ansætter udenlandsk arbejdskraft osv., så mener jeg at kulturforståelse er et meget aktuelt emne. Integrering er dog et svært problem og der har været mange forsøg på at komme denne udfordring til livs. Antropologer har gennem flere århundreder været interesseret i disse differencer og forsøgt at kortlægge dem.

En person har gjort stort indtryk på området, med sine empiriske undersøgelser, og dermed givet os et mere nuanceret billede af forskellige folkegrupperes sociale sammenhæng. Professor Gert Hofstede introducerede og opdaterede et nyt og meget omdiskuteret koncept, en teori om kulturelle dimensioner, der gjorde at kulturforståelse blev mere tilgængeligt for masserne. Han lavede en række storstilede undersøgelser, baseret på empiriske og stratificerede undersøgelser på tværs af verden, hvor han kortlagde hvordan samfund i forskellige dele af verden, forholder sig til nogle sociale sammenhænge. Han analyserede data fra over 70 lande og grupperede resultaterne i fire forskellige kategorier, som han i sin bog "Cultures and Dimensions: Software of the Mind", kaldte "National Dimensions of Culture". Dertil har Hofstede tilføjet yderligere tre kategorier/dimensioner; disse beskrives senere.

Metode

Hermed vil jeg give en forklaring på hvordan jeg har struktureret og planlagt at arbejde med mit emne.

Med denne opgave ønsker jeg beskrive og give indblik i Hofstedes cultural dimensions teori, beskrive hvad teorien kan bruges til samt hvilke resultater Hofstede har fået via sin forskning. Derudover vil jeg diskutere ulemper af denne baseret på Susan Bacas kritik af Hofstedes model.

Jeg startede med at undersøge hvilke brugbare teorier jeg kunne finde, og valgte at begrænse opgaven til kun at omhandle Hofstedes cultural dimensions teori, som nævnt ovenfor. Jeg laver en beskrivelse af denne. Herefter lavede jeg mit eget komparativt studie af dansk og portugisisk kultur, ved brug af Hofstedes Values Survey model 2008¹, som allerede eksisterer på portugisisk og engelsk, og laver et online spørgeskema. Platformen kan registrere hvor i verden, besvarelsen kommer fra, samt laver automatisk statistik og sammenligning af resultaterne. Mit fokus var primært elever på erhvervsuddannelser i Danmark og Portugal. Jeg startede med at søge tilladelse på de respektive skoler, til at lave en anonym undersøgelse blandt eleverne.

Spørgeskemaet eksisterer ikke i en dansk version. Jeg blev derfor nødt til at lave en "cross-cultural translation". Jeg oversatte spørgeskemaet fra engelsk til dansk. Derefter bad jeg min kollega, Per Bylund Kjær, som er indfødt dansker, samt har

¹ <http://www.geerthofstede.nl/vsm-08>

en BA i Amerikanske og Britiske studier, om at oversætte den danske tekst tilbage til engelsk. Vi lavede derefter en sammenligning af de to engelske versioner og fandt i samarbejde frem til den rigtige formulering af spørgeskemaet.

The Values Survey Module 2008

The Values Survey Module 2008 (VSM 08), udviklet af Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov og Henk Vinken, er et spørgeskema bestående af 34 spørgsmål, der er designet til at sammenligne kulturelle forskelle, ved at undersøge bl.a. kulturelt betingede værdier. Spørgeskemaet kan kun bruges som sammenligning, og må ikke bruges til at fastslå enkelte kulturers eller individers særegne karakteristika.

Spørgeskemaet er bygget op omkring 4 spørgsmål per dimension, og involverer hele 7 dimensioner. De sidste spørgsmål er demografiske, og søger svar om elevens alder, køn osv. Jeg tillod mig at ændre de demografiske spørgsmål. Jeg fjernede spørgsmål angående jobsituation, nationalitet samt alder. Da mit skema retter sig efter elever, er spørgsmål mht. arbejde irrelevant, mens alderen skal ændres da mine respondenter er yngre og til sidst, deres nationalitet, denne er fastslået, da alle mine respondenter er indfødte. Fem af dimensionerne fra Geert Hofstede² og de sidste to er baseret på Michael Minkov (2007).

Da besvarelserne kom frem, sammenlignede jeg de danske med de portugisiske besvarelser for alle 7 dimensioner. Jeg ville bruge resultaterne til at diskutere kulturforskelle mellem de to lande. Jeg satsede på mindst 50 besvarelser fra begge lande, for at sikre mig et homogent udsnit. Det er nødvendigt med at minimum af 20 respondenter, for at mine resultater i det hele taget kan bruges. De 28 spørgsmål baseres på: Power Distance (Stor vs lille), Individualism vs. Collectivism, Masculinity vs. Femininity, Uncertainty Avoidance (Stærk vs. svag), Long- vs. Short-Term Orientation, Indulgence vs. Restraint, and Monumentalism vs. Self-Effacement. Alle disse baseres på en skala fra 1 til 5.

Hofstedes Syv Dimensioner

1. "Power Distance" (PDI): Denne dimension viser i hvilken grad en kultur, accepterer stor ulighed og hierarkisk opbyggede samfundsstrukturer og hvor meget de respekterer at alle har sin plads. I den anden ende kan man også bedømme hvorvidt en kultur hælder mod lighed og at alle har sin del i beslutningerne. Har en kultur en høj PDI score betyder det at der er stor tendens til ulighed og hierarki.

2. "Individualism vs. Collectivism" (IDV): I en meget individualistisk kultur er det hver mand for sig selv og sine nærmeste. Individet forventes at tage ansvar for sit eget liv, og bliver du eller din nærmeste familie syg eller gammel, er det din opgave at få styr på situationen. Mister du dit arbejde, er det dine nærmeste der hjælper dig på benene igen, og ikke samfundet eller det offentlige. I et individualistisk samfund har man en selvopfattelse, der kan defineres som "jeg"

² Hofstede, 2001; Hofstede & Hofstede, 2005

samfund. I et meget kollektivistisk samfund, er det gruppen, hvor der er grupperinger som klaner eller en stor familie, der i fællesskab støtter hinanden. I et kollektivistisk samfund, plejer og passer børnene deres forældre ved alderdom, og bedsteforældrene hjælper og passer børnene mens forældrene arbejder og skaffer penge og føde til hele familien.³

3. "Masculinity vs. Femininity" (MAS): I en maskulin kultur, er det fremherskende en præference for at hylde sine helte, det stærke og heroiske er det der bringer succes og fremelskes. Den feminine kultur lægger mere vægt på samarbejde og kommunikation, at tage sig af de fattige og de svage, omsorg og livskvalitet er her fremherskende værdier.

Maskuline kulturer kan enten være kendetegnet ved at de stræber efter en form for social differentiering mellem kønnene, "survival of the fittest", og kan være meget konkurrence mindet. USA er et godt eksempel på et land, der er meget maskulint. I maskuline kulturer betragtes "feminine" kvaliteter som svagheder. I "feminine" kulturer, er kønsrollerne ikke helt så tydeligt opdelt, og feminine kvaliteter er mindre stigmatiseret.

"4.Uncertainty Avoidance" (UAI): Et land med en høj scor for "Uncertainty Avoidance," undgår som oftest, og i højere grad, situationer der er usikre eller uklare. Disse kulturer vil gøre hvad de kan for at kontrollere hændelser, ved f.eks. at være meget bundne af traditioner og tro, for bedre at kunne forholde sig til det ukendte. Virksomheder i et land med høj UAI har meget stramme regler for hvad man kan og hvornår, hvorimod i et land med lav UAI ikke er så bange for at tage tingene som de kommer og tage chancer, de er i deres handlinger ikke i lige så høj grad bundet af traditioner og tro, og tendenser for "millimeter demokrati" er mindre udtalt. Et eksempel på en kultur med lav UAI score, er at der tilsyneladende er højere tolerance for fremmede og andres synspunkter og holdninger.

5."Long Term Orientation" (LTO), baseret på et lands økonomisk vækst og forbruger adfærd. Dimensionen der er opstået i forbindelse med værdiundersøgelser foretaget af kinesiske forskere, viste at selv forskning er kulturelt betinget. **6."Indulgence vs Restraint" (IVR)** er den sjette dimension tilføjet af en anden forsker, Minkov: Denne dimension giver en bred beskrivelse af, hvordan tendensen for individer i en bestemt kultur kontrollerer deres lyst og impulser. En kultur med lav impuls kontrol, sætter ikke så mange grænser for, f.eks. lyst og behov, der af andre kulturer ses som luksus eller som umoralske. Man kan se som eksempel, hvilke forbrugermønstre der er i en kultur, og derfra afgøre om det er en "indulgence" kultur eller en "restraint" kultur.

En syvende og sidste dimension, indtil videre, er **7. Monumentalisme (MON),** hvilket beskriver, som overskriften antyder, et samfund hvor befolkningen betragtes som monumenter. Med andre ord, denne dimension antyder hvorvidt

³ Hofstede, Geert (1985), "The Interaction Between National and Organizational Value Systems, Journal of Management Studies, Vol. 22, No. 4, 347-357.

en befolkning er stolt og uforanderlig, eller som modsætning til dette, er selvudslettende og sætter pris på ydmyghed og forandringsparathed.

Resultaterne fra disse undersøgelser har gennem årene, og gennem flere opdateringer og nye tests, vist sig at være meget stabile. Selvom der sker udvikling og ændringer i nationale kulturer, sker der derimod ikke det helt store mht. forskellen i "country scores". Dette kan skyldes at ændringer i et land sker i forbindelse med en global udvikling og ikke en national udvikling, hvor mange lande påvirkes indenfor samme tidsrum.

Resultater

I alt deltog 106 elever i undersøgelsen. 54 fra Portugal (39 drenge og 15 piger) og 52 fra Danmark (46 drenge og 6 piger). Jeg har i det hele taget kontakt til tre skoler i Portugal, den ene skole er universitetsforberedende klasser fra University of Evora, en erhvervsskole i Lissabon, Fundacao Ricardo Espirito Santo samt en erhvervsskole i Setubal, kaldet Solisform.

I Danmark brugte jeg elever fra min egen institution, Syddansk Erhvervsskole, fra både almene grundforløb, og elever på EUX linje. Da EUX også giver adgang til universitet (tilsvarende studentereksamen), vurderede jeg at de kan sidestilles med de Portugisiske universitetsforberedende elever. Aldersgruppen var mellem 16 og 21 år.⁴

Studiet blev foretaget i november og december måned 2013.

Resultaterne har jeg grupperet i syv dimensioner og procentandelen i relation til hver dimension, vises i tab. 1.

Herunder ses tabeller over besvarelser for spørgsmål relateret til de syv dimensioner. Svarmulighederne for hvert spørgsmål går fra 1 hvilket er højeste til 5 der er lavest, med undtagelse fro spørgsmål 22, hvor 1 er det laveste og 5 er det højeste.

De største % står i fed skrift for at gøre fortolkningen af resultaterne lettere at gennemskue.

Tab.1. resultater fra VSM08
Spørgsmål nr i Spørgeskemaet =Q, DK= Danmark, PT=Portugal

Power Distance	Svar i %							
Svar nr	DK Q7	PT Q7	DK Q2	PT Q2	DK Q23	PT Q 23	DK Q 26	PT Q 26
1 Højest	29%	24%	42%	43%	6%	7%	10%	7%
2	48%	52%	26%	46%	31%	17%	17%	43%
3	21%	24%	2%	9%	33%	39%	46%	35%
4	0%	0%	1%	2%	25%	26%	23%	13%
5 lavest	2%	0%	1%	0%	6%	11%	4%	2%

⁴ Se app.

Individuality	Svar i %							
Svar nr	DK Q4	PT Q4	DK Q1	PT Q1	DK Q9	PT Q9	DK Q6	PT Q6
1 Højst	40%	57%	21%	46%	8%	26%	64%	44%
2	48%	32%	50%	46%	17%	24%	33%	44%
3	8%	11%	25%	4%	40%	35%	2%	9%
4	4%	0%	2%	0%	25%	9%	0%	2%
5 lavest	0%	0%	2%	0%	10%	6%	2%	0%

Masculinity vs Femininity	Svar i %							
Svar nr.	DK Q5	PT Q5	DK Q3	PT Q3	DK Q8	PT Q8	DK Q10	PT Q10
1 Højst	44%	41%	40%	43%	4%	32%	12%	35%
2	44%	39%	48%	50%	19%	46%	56%	32%
3	7%	19%	12%	4%	40%	22%	31%	32%
4	2%	2%	0%	2%	33%	0%	10%	2%
5 Lavest	2%	0%	0%	2%	4%	0%	2%	0%

Uncertainty Avoidance	Svar i %							
Svar nr	DK Q20	PT Q20	DK Q16	PT Q16	DK Q24	PT Q24	DK Q27	PT Q27
1. Højst	33%	30%	0%	0%	6%	7%	6%	17%
2	39%	52%	19%	15%	42%	50%	29%	32%
3	19%	19%	42%	65%	37%	26%	33%	33%
4	8%	0%	35%	19%	14%	17%	25%	15%
5 Lavest	2%	0%	4%	2%	2%	0%	8%	4%

Long Term Orientation	Svar i %							
Svar nr	DK Q18	PT Q18	DK Q15	PT Q15	DK Q25	PT Q25	DK Q28	PT Q28
1. Højst	17%	15%	64%	50%	21%	24%	6%	26%
2	50%	56%	27%	39%	64%	56%	44%	46%
3	14%	9%	8%	7%	14%	9%	35%	22%
4	19%	17%	2%	4%	2%	9%	10%	4%
5 Lavest	0%	4%	0%	0%	0%	2%	6%	2%

Indulgence vs Restraint	Svar i %								
Svar nr	DK Q11	PT Q11	DK Q12	PT Q12	DK Q17	PT Q17	DK Q19	PT Q19	
1. Højest	19%	24%	4%	4%	29%	18%	0%	2%	
2	58%	48%	39%	19%	54%	58%	17%	9%	
3	19%	28%	54%	63%	17%	25%	44%	63%	
4	4%	0%	2%	15%	0%	0%	25%	20%	
5 Lavest	0%	0%	2%	0%	0%	0%	14%	6%	

Monumentalism	svar i %								
Svar nr	DK Q13	PT Q13	DK Q14	PT Q14	DK Q21	PT Q21		DK Q22	PT Q22
1. Højest	6%	32%	14%	15%	4%	2%	1.Lavest	4%	6%
2	60%	48%	44%	39%	6%	9%		6%	30%
3	27%	20%	23%	41%	10%	24%		27%	24%
4	6%	0%	15%	4%	31%	30%		33%	32%
5 Lavest	2%	0%	4%	2%	50%	35%	5. Højest	31%	9%

Power Distance

Ud fra besvarelsene kan man se, at portugisernes kultur har større power distance end den danske kultur.

Individualism vs Collectivism

Portugisiske elever, i sammenligning med danske elever, har mere fokus på familielivet og kvalitetstid i med venner i fritiden fremfor at have et spændende arbejde.

Masculinity vs Femininity

Her kan man se ligheder mellem portugiserne og danskerne. Begge kulturer har en mening om at det er meget vigtigt eller yderst vigtigt at arbejde sammen med venlige mennesker, samt at få anerkendelse for sit arbejde. Det er dog vigtigere for portugiserne at bo i et eftertragtet område, og for danskerne er det vigtigere at have mulighed for forfremmelse.

Uncertainty Avoidance

Et af punkterne hvor portugiserne skiller sig ud i denne dimension, er på punktet: "hvor ofte føler du dig nervøs eller anspændt?" Over 60% af portugisiske elever, i denne besvarelse, føler sig i meget høj grad ængstelig og under pres.

Long Term Orientation

Her kan man se at begge kulturer planlægger for fremtiden, og ikke er impulsive.

Indulgence vs Restraint

Dankserne udviser her et større behov for at forkæle sig selv og føler lykke i højere grad end portugiserne.

Monumentalism

Et flertal portugisere mener det er yderst vigtigt eller meget vigtigt at være generøs. Den største forskel ligger også i at flere danskere mener at religion overhovedet ingen rolle spiller i deres liv men næsten lige mange portugisere og danskere svarer at det spiller en moderat rolle.

Diskussion

Kritik af Hofstede

Selvom Hofstedes arbejde har haft meget stor effekt på, hvordan vi forholder os til kulturforskelle, så har hans arbejde også været genstand for en del kritik. Som ved de fleste undersøgelser på et så indviklet emne som kultur, er der styrker og svagheder.

Et af de vigtigste kritikpunkter er, at Hofstede ligestiller nationer med kultur. Der tages ikke højde for, at en nation, kan rumme flere forskellige kulturer⁵. Kan man f.eks kalde en hel nation for at være maskulin eller feminin? Kan en dansker fra f.eks. Storkøbenhavn sidestilles med en dansker fra en landsby i Nordjylland mht. maskulinitet eller femininitet⁶? Disse svagheder kritiseres af bl.a. Susan Baca et.al., der desuden klandrer ham for at dataene som ligger til grund for hans teorier kun indsamles via spørgeskemaer. Hun mener at det er nødvendigt at tage flere forskellige forskningsinstrumenter i brug, før man kan begynde at studere kulturelle forskelle.

Endnu en svaghed i Hofstedes undersøgelser, er baseret på at hans undersøgelser stammer fra 1960'erne og 1970'erne. Der er sket meget siden 1970erne som kan have haft indflydelse på nationale kulturer. Hofstede mener ikke at kultur forandrer sig, men har han taget højde for globalisering og diverse kulturrevolutioner?⁷ Der er også flere tilfælde af modsigelser i Hofstedes landescore, f.eks. scorer danskerne højt i individualisme, selvom Danmark er et af de lande, der efterstræber harmoni via velfærd og lighed.

Til trods for disse punkter, er det ikke min opfattelse at Susan Baca kun kritiserer de resultater som er kommet frem af Hofstedes undersøgelser. Det er tydeligt at hun også kan se fordelene ved hans arbejde. Det system han har bygget op og det arbejde han laver, anerkender hun.

Der er, i arbejdet med kulturforståelse, uden tvivl visse faldgruber, som man skal passe på ikke at falde i. Troen om at et nationalitet er lig med national kultur er

⁵ Baca et. al., 1999, p. 27

⁶ Baca et. al., 1999, p. 29

⁷ Baca et. al., 1999, p. 34

en misforståelse. Et menneske består af en universel, kulturel og individuel mental programmering. Ethvert individ er derfor unikt, og derfor kan det være vanskeligt at forudsige et individs adfærd og værdier, blot på baggrund af en national kultur.⁸ Desuden kan man stille spørgsmålstejn ved hvorvidt det er muligt at afgrænse en kultur til én geografisk placering, kulturer overlapper jo og flyder ind i hinanden, og en person fra et land, kan muligvis finde ud af at han/hun passer bedre ind i en kultur fra et andet land. Eftersom at Hofstedes landescore er baseret på et landsgennemsnit, kan man dermed ikke afgøre at dette gennemsnit også er den samme for alle.⁹

Jeg er i mit arbejde med Hofstedes fem kulturdimensioner opmærksom på disse kritikpunkter, når jeg forsøger at identificere de kulturelle forskelle som jeg finder frem til ved udarbejdelsen af mit empiri.

Kritik af eget studie

Min studie består af knap 50 respondenter per land, hvilket Hofstede anbefaler, og de ligner også meget hinanden idet jeg primært vælger elever på erhvervsuddannelser. Det er dog ikke sikkert at disse besvarelser afspejler et landsgennemsnit. For at sikre mig at disse resultater var pålidelige, ville jeg have været nødt til at lave flere lignende undersøgelser. Derudover, kan VSM studier ikke sammenlignes med de landescores der p.t. er udgivet, da mine respondenter ikke har præcis samme baggrund og forhold som respondenterne i Hofstedes undersøgelser (1980, 2001, 2005). For at kunne lave et komparativt studie, skal forholdene være helt ens. Eftersom at mine respondenter er studerende, hovedsageligt på erhvervsuddannelser, kan de ikke sammenlignes med voksne medarbejdere på IBM, som Hofstede brugte. Jeg har derfor lavet mine beregninger baseret på procenter, og ikke på landescores.

Resultaterne fra mine studier ser dog ud til at give mening, da de stemmer overens med, eller bare ved et tilfælde ligner mine egne erfaringer og forudfattede ideer.

Kommentarer om resultater fra eget studie

Formålet med min egen undersøgelse var at finde frem til forskellen mellem portugisisk og dansk ungdomskultur, specifikt blandt unge på erhvervsuddannelser. Som vist i Tabel1 er der en tydelig forskel mellem power distance og dermed også på masculinity hos disse elever. Mødet med de portugisiske elever styrker også min egen opfattelse af at denne power distance også eksisterer i skolen. Det er min opfattelse at eleverne udviser en større respekt for deres overordnede, være det lærere eller en chef på en evt. praktikplads. Danske elever, med den lavere power distance, vil se lærere eller chefer, som ligestillede med dem selv, og hermed udvise mindre "respektfuld" adfærd. "Respekt" opfattes derfor også forskelligt i hhv. Portugal og Danmark.

⁸ Hofstede 2001 p3

⁹ Hofstede 2001p 25

Den lavere power distance kommer endvidere tydeligt til udtryk i det danske sprog, da man ikke længere bruger *De* formen, hvilket man stadig gør i Portugal. Dette gælder, når man som barn/ung taler med en voksen, eller når man taler med fremmede eller en person af højere rang end en selv.

Danske elever viser at de er mere individualistiske, end deres portugisiske modpart. Dette kan også kædes sammen med den lavere power distance, hvilket tydeligt kan ses på hvor gode de er til at træffe egne beslutninger og arbejde i grupper, hvor de selv kan tage initiativ. Elever med lavere individualisme har større behov for at modtage ordrer, frem for at tage det næste skridt selv. En portugisisk arbejdsgiver kan opfatte handlinger som at tage beslutninger om noget andet end det aftalte som tegn på manglende lydighed eller respekt, og dette kan give problemer.

Dog kan jeg også se dette som en fordel. Ved samtale med flere arbejdsgivere i Portugal, hører jeg hvordan de giver udtryk for at de tit savner, at deres medarbejdere kan tage ansvar. Det lægger et stort ansvar på lederens skuldre, at skulde stå klar til at give en ordre hver gang noget ikke går som det skal, eller en medarbejder bliver færdig med en opgave. Arbejdsgivere giver eksempler på, at hvis lederen ikke er til stede, og medarbejderen møder en forhindring i opgaven, og ikke kan spørge lederen om råd, så går medarbejderen i stå, indtil vedkommende får besked på hvad han/hun nu skal foretage sig. Den typisk lærerstyrede undervisning i Portugal er også en faktor der kan spille ind i, hvorfor en portugisisk elev ikke er lige så selvstændig som en dansk elev. De strukturer der eksisterer i skolen er med til at programmere børnene til at følge denne samme samfundsstruktur når de kommer ud i arbejdslivet.

Undersøgelsen viser også at de adspurgte portugisiske elever lever i et samfund, der i højere grad er præget af maskulinitet, sammenlignet med de danske elever. Det kan betyde at de portugisiske værdier lægger mere vægt på status og rang, fremfor sociale forhold såsom velfærdssystemer og om at støtte de svage i samfundet. Dog er de utroligt gode til at passe på hinanden i familien og danne netværk. Selvom portugiserne scorer højest på denne front, så mener jeg at de begge har en relativ høj procent af feminine værdier. Det interessante ved dette er, at største antal respondenter var mænd, i begge lande. Dette indikerer, at de feminine værdier også ligger hos mine danske elever, hvoraf de fleste af dem er håndværkere, hvilket jeg ikke havde regnet med. Min opfattelse var, at de ville ligne hinanden meget mere på dette punkt, da jeg havde en fordom om at håndværkere har mere maskuline værdier generelt.

Den største lighed mellem de to samfund kan findes ved monumentalismen. Respondenterne fra begge samfund ligger forholdsvist højt i monumentalisme dimensionen. Det kan være tegn på at unges syn på kulturarv og historie bevæger sig i en modsat retning end jeg før havde antaget. Men forklaringen kan måske ligge i at der i Danmark er kommet en kulturkanon, og at det har forårsaget at det danske samfund nu generelt lægger mere vægt på kulturarv. At de danske elever har modtaget mere målrettet undervisning indenfor kulturarven, kan have haft en effekt på, hvordan værdierne forandrer sig. Monumentalismen kan også være tegn på at respondenterne er i en fase af deres

liv, hvor identiteten er ved at blive dannet. En sidste mulighed jeg tænker kan ligge til grund for dette er, at det muligvis kan være en reaktion på globalisering. Eleverne i Portugal og Danmark forsøger at holde fast i hvem de er, og hvor de hører til, og må derved se tilbage i historien for at finde helte, som de kan spejle sig i og føle et tilhørsforhold til.

Dette er kun et uddrag af hvad undersøgelserne viser, men det jeg rent konkret kan tage ud af det, med hensyn til elever der skal i praktik i Portugal, er at det vil kræve noget fra elevens side at kunne tilpasse sig det nye land.

Den Portugisiske kultur og den danske kultur har flere forskelle end den har ligheder, om end nogle af dem ikke er særlig store. Men en dansk elev skal især være på vagt med forholdet til sin arbejdsgiver eller lærer. Det vil ikke være tilladt at behandle læreren som en ven, som en der er på lige fod med eleverne. Det er at gå over grænsen. Reaktionen for dette vil måske ikke være tydelig for eleven, men dette vil den portugisiske arbejdsgiver og især lærer undre sig meget over og muligvis tage en smule afstand fra denne mærkelige opførsel. Jeg tror ikke at en arbejdsgiver vil have problemer med elever der tager initiativ til at løse et problem for en given opgave, dette mener jeg de tager imod med kyshånd, men at tage initiativ til at lave noget andet, end det man er blevet sat til, det ville ødelægge hele systemet. Et eksempel et problem der kan opstå kan også være som følgende konkrete eksempel, taget fra en hændelse. En af mine tømrerelever får at vide han skal samle 50 døre af værkføreren. Dette mener eleven ikke at han skal lave, han er kommet for at lave tømrerarbejde, så han vil hellere ud at rejse spær, desuden har han lige slebet dem, så det synes han er meningsløst. Eleven bevæger sig hen til chefens kontor, for at fortælle ham at det vil han ikke finde sig i, han vil gerne bede om en anden opgave. Efter denne dag, har eleven relativt få opgaver at løse, chefen lover at være der om en halv time, men kommer tilbage om fire, og generelt føler eleven at der ikke er brug for ham på værkstedet og at han bliver ignoreret. Det som eleven ikke har forstået, det er at hans egen opførsel har været skyld i, at chefen nu udviser en adfærd, der i Portugal betyder, der er ikke brug for dig her.

Forklaringen ligger i at Portugal generelt set har en kultur, hvor "lavt stillede" medlemmer af samfundet i højere grad accepterer at f.eks. en leder eller en chef har visse privilegier. En af de mest tydelige forskelle er forholdet mellem medarbejder og arbejdsgiver. En medarbejder i Portugal vil sjældent yde negativ kritik overfor sine overordnede, og arbejdsforholdene er hierarkisk styret med kontrol fra toppen og ned. Underordnede rapporterer til ledelsen, men dette kan være meget svært for underordnede, grundet deres frygt for at give negativ feedback, hvilket kan tolkes som respektløst. Det bliver ledelsens opgave, selv at aflæse signaler hos medarbejderne, og vise interesse, for at forsikre medarbejderne om at de er vigtige, aflæse deres signaler og fortælle dem, indirekte, at der stadig er brug for deres arbejde.

Konklusion

Formålet med denne opgave var bl.a. at efterse i hvilken grad syv forskellige tidligere identificerede kulturelle forskelle og ligheder eksisterer blandt unge i to studiepopulationer; en i Danmark og en i Portugal, samt sætte det i perspektiv til det litteratur indenfor området. Det var med en forhåbning om at denne viden ville kunne bidrage til bedre at kunne forberede mine elever på det "kultur shock" som de muligvis vil komme til at opleve, når de tager på mobilitetsophold i Portugal, at jeg fik tanken om at skrive denne opgave.

Mine forudbestemte tanker og ideer er ikke alle blevet bekræftet, og jeg har sikkert genereret flere spørgsmål end svar. Det er muligt at den dynamiske karakter af emner som kultur og samfund, der er i konstant udvikling og bevægelse kan ligge til grund for dette.

Portugiserne ligner hinanden på den måde at begge mener, på hver sin måde, at det er vigtig at være generøs overfor andre, begge kulturer ønsker at arbejde sammen med venlige mennesker.

Danskerne tænker meget mere på sig selv en portugiserne, mig om mine behov ligger i højsædet, når det kommer til forbrugsmønstre, dog er danskerne bedre til at spare op inden de køber deres I-Phones og deres Gucci tasker.

Jeg vil understrege hvor betydningsfulde undersøgelser som disse er. Arbejdet med de kulturelle dimensioner har åbnet op for en hel ny måde at se verden på, jo flere elever der kommer ud og oplever verden i forbindelse med en praktik eller studie vil dette være mere og mere til gavn for alle involverede parter. Det er vigtigt for eleverne at forstå; når noget er anderledes, er det ikke ensbetydende med at det er forkert. Undersøgelser som disse kan også medvirke til en større forståelse for, hvordan forskellige kulturer agerer og reagerer, samtidig med at det kan give anledning til bedre selvindsigt.

Hvis det international arbejde skal prioriteres, er det imperativt, som uddannelsesinstitution, at sætte kulturforståelse på skemaet, for at sørge for at dette også bliver vellykket. Et ophold i udlandet er en god oplevelse, men usikkerheden og kulturel uvidenhed, kan ødelægge oplevelsen og være med til at udvide kløften mellem to kulturer.

Bilag

V S M 08

VALUES SURVEY MODULE 2008
QUESTIONNAIRE
English language version

MAY BE FREELY USED FOR RESEARCH PURPOSES
FOR REPRODUCTION IN COMMERCIAL PUBLICATIONS,
PERMISSION IS NEEDED

Release 08-01, January 2008
Copyright © Geert Hofstede BV
hofstede@bart.nl; www.geerthofstede.nl

INTERNATIONAL QUESTIONNAIRE (VSM 08)- page 1

Please think of an ideal job, disregarding your present job, if you have one. In choosing an ideal job, how important would it be to you to ... (please circle one answer in each line across):

- 1 = of utmost importance
- 2 = very important
- 3 = of moderate importance
- 4 = of little importance
- 5 = of very little or no importance

01. have sufficient time for your personal or home life	1	2	3	4	5
02. have a boss (direct superior) you can respect	1	2	3	4	5
03. get recognition for good performance	1	2	3	4	5
04. have security of employment	1	2	3	4	5
05. have pleasant people to work with	1	2	3	4	5
06. do work that is interesting	1	2	3	4	5
07. be consulted by your boss in decisions involving your work	1	2	3	4	5
08. live in a desirable area	1	2	3	4	5
09. have a job respected by your family and friends	1	2	3	4	5
10. have chances for promotion	1	2	3	4	5

In your private life, how important is each of the following to you: (please circle one answer in each line across):

11. keeping time free for fun	1	2	3	4	5
12. moderation: having few desires	1	2	3	4	5
13. being generous to other people	1	2	3	4	5
14. modesty: looking small, not big	1	2	3	4	5

INTERNATIONAL QUESTIONNAIRE (VSM 08) – page 2

15. If there is something expensive you really want to buy but you do not have enough money, what do you do?
1. always save before buying
 2. usually save first
 3. sometimes save, sometimes borrow to buy
 4. usually borrow and pay off later
 5. always buy now, pay off later
16. How often do you feel nervous or tense?
1. always
 2. usually
 3. sometimes
 4. seldom
 5. never
17. Are you a happy person ?
1. always
 2. usually
 3. sometimes
 4. seldom
 5. never
18. Are you the same person at work (or at school if you're a student) and at home?
1. quite the same
 2. mostly the same
 3. don't know
 4. mostly different
 5. quite different
19. Do other people or circumstances ever prevent you from doing what you really want to?
1. yes, always
 2. yes, usually
 3. sometimes
 4. no, seldom
 5. no, never
- 20 . All in all, how would you describe your state of health these days?
1. very good
 2. good
 3. fair
 4. poor
 5. very poor
21. How important is religion in your life ?
1. of utmost importance
 2. very important
 3. of moderate importance
 4. of little importance
 5. of no importance
22. How proud are you to be a citizen of your country?
1. not proud at all
 2. not very proud
 3. somewhat proud

4. fairly proud
5. very proud
INTERNATIONAL QUESTIONNAIRE (VSM 08) – page 3

23. How often, in your experience, are subordinates afraid to contradict their boss (or students their teacher?)

- 1. never
- 2. seldom
- 3. sometimes
- 4. usually
- 5. always

To what extent do you agree or disagree with each of the following statements?
(please circle one answer in each line across):

- 1 = strongly agree
- 2 = agree
- 3 = undecided
- 4 = disagree
- 5 = strongly disagree

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 24. One can be a good manager without having a precise answer to every question that a subordinate may raise about his or her work | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Persistent efforts are the surest way to results | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. An organization structure in which certain subordinates have two bosses should be avoided at all cost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. A company's or organization's rules should not be broken - not even when the employee thinks breaking the rule would be in the organization's best interest | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. We should honour our heroes from the past | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INTERNATIONAL QUESTIONNAIRE (VSM 08)- page 4

Some information about yourself (for statistical purposes):

29. Are you:
1. male
 2. female
30. How old are you?
1. Under 20
 2. 20-24
 3. 25-29
 4. 30-34
 5. 35-39
 6. 40-49
 7. 50-59
 8. 60 or over
31. How many years of formal school education (or their equivalent) did you complete (starting with primary school)?
1. 10 years or less
 2. 11 years
 3. 12 years
 4. 13 years
 5. 14 years
 6. 15 years
 7. 16 years
 8. 17 years
 9. 18 years or over
32. If you have or have had a paid job, what kind of job is it / was it?
1. No paid job (includes full-time students)
 2. Unskilled or semi-skilled manual worker
 3. Generally trained office worker or secretary
 4. Vocationally trained craftsperson, technician, IT-specialist, nurse, artist or equivalent
 5. Academically trained professional or equivalent (but not a manager of people)
 6. Manager of one or more subordinates (non-managers)
 7. Manager of one or more managers
33. What is your nationality?
- _____
34. What was your nationality at birth (if different)?
- _____

Thank you very much for your cooperation!

Survey Resultater

Gå til link (public dropbox folder):

https://dl.dropboxusercontent.com/u/33658952/VSM_Survey_Resultater_CL.xlsx