

ÉRTÉKEK KÖZVETÍTÉSE AZ EURÓPAI UNIÓS DOKUMENTUMOK FORDÍTÁSÁNAK TÜKRÉBEN – AZ AUKTORITÁS ELVE ÉS A DICHOTOMIKUS KULTÚRA-MODELLEK

GARAI ANNA¹
NÁDAI JULIANNA²

Összefoglalás:

Az idegen nyelvi közvetítés során komoly hibák forrásává válhat az a körülmény, ha a fordítóban nem tudatosodik az eredeti és a célnyelvi kultúra eltérő értékrendje. Az ebből származó nehézségek tetten érhetők a közéleti és a magánjellegű kommunikáció számos színterén, ezért ezek kezelésére az oktatásban is fokozott figyelmet kell fordítani. A tanulmány célja olyan értékelemzési módszerek bemutatása, amelyek eredményesen alkalmazhatók egy szakfordítási gyakorlati tantárgy keretében. A kurzus tematikája az Európai Unióval kapcsolatos aktualitások köré szerveződik, így lehetőség nyílik a hivatalosan deklarált és dokumentált értékrend vizsgálatára, különös tekintettel az uniós intézmények auctoritására. Elméleti háttérként megadhatók az értékítéleteket megjelenítő dichotomikus kultúra-modellek, valamint ezekből kiemelve az auctoritás elvét érintő kulturális dimenziók.

Kulcsszavak:

Szakfordítás, értékközvetítés, Európai Unió, dichotomikus kultúra-modellek.

Summary:

There may occur misunderstandings and misinterpretations in the process of translation and interpretation if the translator ignores the differences between evaluation of values of two cultures. The problems emerging from the differences are present on various fields of private and public communication, so education has the responsibility to focus on managing these problems. The aim of this study is to present value evaluation methods which are applicable in the framework of the subject translation for specific purposes. The course includes topics concerning current issues in the European Union. In the course specific press publications and documents are analysed with special interest in how cultural values are evaluated and how auctority of EU institutions is exposed in them. The theoretic background of the study are the dichotomic culture models, especially the dimensions concerning auctority.

Keywords:

Translation for specific purposes, transmitting values, European Union, dichotomic culture models

Az Európai Unió deklarált és dokumentált értékrendje

A politikai egységesülés folyamata Európában több évszázada tart. A szándék jelszóként kikiáltott megfogalmazására az 1789-es francia forradalom idején került sor, és ettől kezdve az öreg kontinens népeinek eszméiségét ez a hármasság határozza meg: Liberté, Égalité, Fraternité. Az Európai Unióban a szerződő tagállamok képviselői ezeket az értékeket az Alapjogi Charta 2007-ben kiigazított, és a Lisszaboni Szerződés mellett 2009 óta önálló törvényi erővel rendelkező változatában kodifikálták.³ A Charta hat fejezete lényegében a régi hármas jelszó kibővítésével keletkezett: *Méltóság; Szabadság; Egyenlőség; Szolidaritás; A polgárok jogai; Igazságszolgáltatás*.⁴ A mai európai közbeszédben ezek közül is kiemelt hangsúlyt kap az egyenlőség eszméje. Törvényhozók, nyelvvédők, sajtóforumok és egyéb véleményformálók heves harcokat folytatnak a maguk szakterületein a maguk módszereivel, nehogy csorba essen az egyenlőségi alapelveken. A kérdés gyakran politikai színezetet kap, amennyiben általában a kisebbségek, nemek, másként gondolkodók, eltérő kultúrák közötti

¹ Egyetemi docens, Széchenyi István Egyetem, Nemzetközi Kommunikáció Tanszék, 9026 Győr, egyetem tér 1.

² Egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, Nemzetközi Kommunikáció Tanszék, 9026 Győr, egyetem tér

³ 2007. Lisszabon. Szerződés az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról. <http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/index.htm>

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303HU.01000101.htm>

egyenrangúságról van szó. Szélsőséges példaként említhetők a *nyelvtani nemek* használatát szociális diszkriminációnak minősítő aktivisták, amikor a németben nagy fantáziával megalkották az általánosítást kifejező hímnemű alakok nőnemű megfelelőit. Ma már természetesnek vesszük a *StudentInnen* mintájára előállított formákat⁵. Az európai közélet legtöbbet emlegetett erkölcsi tétele az egyenlőségi elv védelme, éspedig a történelmileg hozzá kapcsolódó más jelszavak, mint szabadság, szolidaritás (testvériség) rovására.

Az Európai Unió intézményeinek auktoritása

A hatalomgyakorlás akkor tekinthető auktoritásnak, ha elfogadott szervezeti normák alapján működik, és kettős feladatát, az újraelosztást és a rendfenntartást az adott normáknak megfelelően ellátja. A közösség felett gyakorolt hatalom akkor egyenlő a tekintéllyel, ha az adott közösséghez tartozó egyének értékítéleteik révén azonosulnak a hatalommal, és kinyilvánítják az adott hatalmi csoportosuláshoz való tartozásuk tényét. A szervezet tekintélyét nagymértékben erősíti az a tény, ha hosszú ideig, történelmi távlatban is fennáll, és ezt a folytonosságot külsőségeiben is megjeleníti. Az Európai Unió kommunikációs stílusa a római klasszicitás örökségét idézi: *consilium, convent, commissio*.

A közösség számára fontos események értelmezése során, vagyis az egyének értéképzeteiből alakulnak ki az adott közösséget összetartó egyezségek. A véleményformálás és az állásfoglalás mindenkor az egyén hatáskörébe tartozik. A választás művelete egyrészt felfogható oppozícióként, amikor két ellentétes, egymással szemben álló minőség között kell az egyének döntenie. Másrészt a közösség tagjai dichotomikus viszonyt is feltételezhetnek a két különböző tulajdonság között, amit egyfajta párhuzamossággal, villás elágazással lehet szimbolizálni. Az értékrend számtalan fogalompár felsorolásával modellezhető, amelyekben megjeleníthetők akár szembenálló, akár párhuzamosan egymás mellett futó minőségek is. Ezekre a struktúrákra épülnek fel az ismert angolszász szerzők kultúra-modelljei (Geertz 2008, Gesteland 2005, Hofstede, Trompenaars/Hampden-Turner 2008, Schein 2004), melyek nem csak a kultúrákutatók elméleti háttérét biztosítják, de a társadalomtudományok rokon területein is széles körben alkalmazhatók.

Konkrét társadalmi interakciókban az egyén választás kényszere minden pillanatban jelen van. Hofstede szemléletes metaforája a kultúra lényegét ebből a szempontból ragadta meg: a kultúra az ember számára egyfajta *mentális software*. A közösségek tagjai dilemmák végtelen hosszú sorával szembesülnek, amelyek lényegében két fő csoportba illeszkednek: *helyénvaló – helytelen, korszerű – korszerűtlen*. A térben és időben meghatározott élet alapképlete rajzolódik így ki: jókor lenni jó helyen. Ennek az alapkonfliktusnak a kibontása csak végtelen sok fogalompár segítségével lehetséges: *jó/rossz, igazság/hazugság, szabadság/rabság, bátorság/gyávaság, tekintély/megvetés, királyság/szolgaság*, és így tovább.

Értékítéletek megjelenítése kulturális modellekben

Az egyes regionális vagy transznacionális csoportokat jellemző dimenziók alapja minden esetben az individuum értékítélete. Ezek alapján levonhatók bizonyos, a csoportra jellemző általánosítások, amelyek az egyénre viszont nem alkalmazhatók (House et al 2004).

Az értékítélet alkotásának mechanizmusa kutatások központi témájává vált. Az értékítéletek megfogalmazásához szükség van olyan modellekre, amelyek jól körülhatárolják a kultúra univerzális és nemzetenként elfogadott fogalmát. A kultúra modellezéséhez az egyik nagyszabású, átfogó kutatás a vezetői szerepkör és a szervezetek hatékony működésének összefüggéseit feltáró GLOBE (Global Leadership and Organisational Behavior

⁵ A megfelelő megoldás a *Studierende* alak lett, mert ez nem jelöl nyelvtani nemek szerinti megkülönböztetést. Voltak olyan kezdeményezések is, amelyek a vehemens küzdelem ellenére sem válhattak közkeletűvé, mint például a *man* általános alany megkettőzése a *frau* szócska révén. Lásd még: <http://frauensprache.com/aktuell.htm>

Effectiveness) projekt. A felmérés célja deskriptív és normatív értékítéletek vizsgálata, Hofstede, Bond, Trompenaars és Schein kutatási módszereit integrálva. Az eredmények azt mutatják, hogy deklarált értékek mind ipari, szervezeti és társadalmi szinten is léteznek és befolyásolják a mindennapokat. 62 ország vizsgálatára került sor a kutatás folyamán. A vizsgálatban kilenc nemzeti és szervezeti dimenziót, valamint hat, a vállalatvezetési kultúrát vizsgáló dimenziót vettek figyelembe. A kultúrák sokszínűsége, az eltérő társadalmi és szervezeti berendezkedés szükségessé tette, hogy kiegészítő jelleggel országonként változó dimenziók is megjelenjenek, amelyek vallási, demográfiai, politikai, gazdasági és pszichológiai tényezőkre vonatkoznak.

A kultúra-definíciók közül House felfogását vesszük alapul jelen tanulmányunkban. A kultúra egy közösség tagjainak tudása, amely a közös élettapasztalatokból származik, generációkon át öröklődik, és amelyet a közösség valamennyi tagja elfogad, így ez a tudás motiválja cselekedeteiket; a kultúra az értékek, meggyőződések összessége, az identitás alapja és a közösség számára fontos események közös értelmezése (House et al. 2004. 15.). A definícióból fontos kiemelni, hogy a kultúra nem egységes kollektív tudat, hanem az egyének tudásának az összességéből épül fel. Az adott kultúrához tartozó egyén karakter-elemeiből nem lehet a nagyobb társadalmi közösség jellemzőire következtetni; a sztereotípiák csapdája mindenképpen kerülendő. Az egyes regionális vagy transznacionális csoportokat jellemző dimenziók alapja viszont minden esetben az individuum értékítélete. Ezek alapján bizonyos, a csoportra jellemző általánosítások levonhatók, amelyek az egyénre viszont nem alkalmazhatók. A közösség nem rendelkezik értékítélettel, hanem csak annak tagjai, az egyének.

Mivel minden individuum több nagyobb közösség (pl. család, egy szervezet, közigazgatási egység, a társadalom) tagja is, sokféle élethelyzetben kerül sor a kultúra azonosítására, értéképek rögzítésére. Az értékítélet az egyéntől származik, egyéni tapasztalatokra épül, amely a csoport tagjainak interakciója során egy közösségnek viselkedési, viszonyulási mintájaként szolgál.

A közéleti kommunikáció egyik meghatározó kérdése az intézmények auctoritása. Az auctoritás, a szervezeti tekintély érvényesítése és érvényesülése a szervezet tagjainak tanult viselkedési normáinak alkalmazási módjai szerint automatikus és tudatos is lehet.

Az auctoritás elvét érintő dimenziókat Trompenaars/Hampden-Turner (2008:31) így határozza meg:

- Univerzalizmus versus partikularizmus.
- Individualizmus versus kollektívizmus.
- Specifikus és diffúz beállítódás.
- A környezethez való viszonyulás

House (2004) a következő dimenziókat emeli ki:

- Hatalmi távolság.
- Intézményi kollektívizmus.
- Csoport- vagy családi alapú kollektívizmus.
- Határozott fellépés.
- Humánorientált beállítódás.

A fenti dimenziók, kategóriák nem határolhatók el élesen egymástól. Az egyes kultúrák auctoritáshoz való viszonyulásának vizsgálatakor figyelembe kell venni azt a sajátosságot, hogy a kollektivisták gyakran átfedéseket mutatnak a partikuláris kultúrákkal, az individualizmus pedig sok ponton érintkezik az univerzalizmussal (Bakacsi 2008).

Ellentmondások is kimutathatók, amennyiben az adott kultúra tagjai deklarálnak bizonyos értékrendet, ugyanakkor ettől eltérő normákat észlelnek és követnek. A szakfordítási tantárgy hallgatóinak véleménye szerint a jelenlegi intézményi kultúrára Magyarországon jellemző az

erős teljesítmény-orientáció a versenyelőny elérése érdekében. Maszkulin hatalmi pozíciók mellett a szervezet élén állók és a hierarchiában alacsonyabb pozíciót betöltők közötti hatalmi távolság nagy, fontos szerepe van a formalitások betartásának. Jellemző a nagymértékű kockázatkerülés, az idő kezelése monokronikus. Az „azért élünk, hogy dolgozzunk” felfogás domináns, azaz a munka, a szociális, anyagi biztonság megteremtése kerül előtérbe. A felgyorsult élet a sikeres karrier mielőbbi, mindenáron történő elérését ösztönzi.

Mindezzel ellentétes képet mutat az elvárt értékek rendszere. A hallgatói válaszokban nosztalgikus igény merül fel a szolidáris, az emberi kapcsolatokat előtérbe helyező, magas kontextusú, polikronikus, kollektivista, kockázat-tűrő, megbocsátó, hosszútávon gondolkodó, nőies (azért dolgozunk, hogy éljünk) viszonyok iránt.

Fontos rávilágítani arra a kérdésre, hogy a szervezetek, intézmények auktoritása hogyan viszonyul az erőforrások újraelosztáshoz és ezáltal milyen minőségű lesz a rendfenntartás. Erre a kérdésre az adott kultúrára jellemző intézményi kollektivizmus és a hatalmi távolság dimenziójának vizsgálata adhat választ. Az intézményi auktoritás tehát attól függ, hogy milyen mértékben követeli meg vagy jutalmazza az intézményi rendszer az erőforrások elosztását és milyen mértékű hatalom koncentrálódik a vezetők kezében. Az intézményi kollektivizmus egy olyan kulturális minta, amely a vezetés hatékonyságát növelheti (House et al. 2004).

Magyarországon a GLOBE kutatások szerint is nagy a hatalmi távolság, amely megalapozza azt a filozófiát, hogy a magasabb szintű és nagyobb kiterjesztésű szervezethez eleve csak jó lehet. A szervezet nagysága, a vezetők döntő hatalmi pozíciója a magyar szervezeti tagok feltétlen alárendeltségi szerepét erősíti egyéni és csoport szinteken is. Hofstede (2008) szerint a hivatal tekintélyének hagyományát a hatalmi távolság és a hierarchia megváltoztathatóságának mértéke erősíti vagy gyengíti.

A feltétlen hűség és az intézményeknek való alárendeltség a hivatás szóban jól nyomon követhető. A hivatás, elhivatottság a német 'Beruf', 'berufen sein', 'von Gott berufen' kifejezésekben is tetten érhető.

Szemelvények⁶

Az intézményi auktoritásról alkotott nézetek az Európai Uniót érintő eseményekkel foglalkozó sajtótermékekben markánsan megjelennek. A következő példák angol, német és magyar nyelvű sajtóból származnak, a fordításokat a hallgatók munkáiból idézzük.

Személyes névmások használata

A magyar kollektív alárendeltségi érzést tükrözi, hogy az angol nyelvű 'you' általános alanyt a többes szám első személyű *mi* névmással fejezi ki a fordító, közösséget vállalva a társadalom tagjaival:

*In the EU one in every five people are volunteering in some way or another. It is very significant number and it is something that concerns a lot of citizens. Perhaps **when you talk** about "burning issues" you are referring to the economic crisis and believe me **I know all** about that, but I believe that volunteering can also help contribute to social cohesion in the current economic climate.*

⁶ A Frankfurter Allgemeine Zeitung és a Financial Times 2010. október és 2011. április közötti számai.

http://europa.eu/index_en.htm

<http://www.faz.net/s/homepage.html>

<http://www.ft.com/home/uk>

*Az Európai Unióban minden ötödik ember végez valamilyen önkéntes munkát. Ez jelentős mennyiség, ami sok állampolgárt érint. Amikor „égető ügyekről **beszélünk**, a gazdasági válságra gondolunk és higgye el nekem, mindezzel tisztában vagyunk, ugyanakkor abban is hiszek, hogy az önkéntesség segít a társadalmi kohézió kialakításában a jelenlegi gazdasági helyzetben.*

***Now we want to extend** it to more members, because the Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights acknowledge children as full citizens of the EU, and therefore give us the possibility to transpose this principle into law.*

***Ki akarjuk terjeszteni** még több tagállamra, mert a Lisszaboni Szerződés és az Alapvető Jogok Chartája a gyerekeket az EU teljes jogú állampolgárainak tekinti. Ez lehetővé teszi, hogy az elveket törvénné emeljük.*

A magyar közéleti kommunikációra jellemző személyes kötődést és felelősséget a hallgatók rávetítik a németországi politikai megnyilatkozásokra is:

*„Der Außenminister sagte, dass Ungarn über diese Angelegenheit noch nicht entschieden hat. ... **wir** werden zuerst erkunden, **wer** beitreten möchte. ... **Wir** sind mit dem Text des Paktums vollkommen einverstanden.“*

*„A. S. hat betont, **ihre** Kooperation ist eng und erfolgreich mit der Stadt Gödöllő, mit dem Königsschloss“ (Die Manufaktur kooperiert mit)*

*„Gémesi sagte, dass **sie möchten**,“*

*„dass **die Bitte** des Außenministeriums keine Verzögerung im Betrieb der Austauschzentrale in Ferihegy verursacht hat.“*

Kollektivismus vs individualizmus

A személyes névmások használata az angol nyelvű szövegekben is váltakozik. Az én (I) és a mi (we) használatával az individualista és a kollektivista problémamegoldó szemlélet tükröződik. Igazolódik az a felvetés, hogy egy adott kultúrában az egyén értékítélete elsőbbséget élvez a közösségi értékalkotás előtt.

***I am in favour of freedom of information** as a cornerstone of modern democratic systems. ... And I don't think that the intention of WikiLeaks was to disclose positive and constructive things to the public. I don't believe that the intention was noble and respectful.*

*Az **információ szabadságát támogatom**, ami a modern demokráciák alapköve. ... Szerintem a WikiLeaks célja nem az volt, hogy nyilvánosságra hozza a pozitív, konstruktív ügyeket. Nem hiszem, hogy nemes szándék vezérelte őket.*

*Initially "**there was a lot of scepticism** because the question was what added value does it bring on top of national domain names...I think five years on we have proven that it has been efficient, effective and of benefit to business“.*

*Eleinte **nagyon szkeptikusak voltunk**, mert nem volt világos, milyen hozzáadott értéket képvisel a nemzeti domain nevek esetében... Azt hiszem, öt év alatt bizonyítottuk, hogy mindez hatékony és hatásos volt, valamint sok üzleti előnnyel járt.*

A szervezet utasít

Magyarországon általánosan elfogadott, generációk óta átörökített normának számít az, hogy a magasabb szintű és nagyobb kiterjesztésű szervezettség eleve csak jó lehet. Az angol nyelvű példában a will ask (felkér) az utasításnak egy az angol nyelv megszokott, udvarias formulája. A magyar fordításban az 'arra utasít' kifejezés jelenik meg, ami a magyaroknak azt az attitűdjét erősíti, hogy egy szervezet csak erőteljes verbális eszközökkel irányíthat.

*Abandoning school is always a bad idea and the **Commission will ask member states to do everything necessary to ensure that no one is left behind. The aim is to reduce the number of people without at secondary school diplomas from 15% to 10% by 2020.***

*Az iskolák mellőzése mindig rossz gondolat, ezért a **bizottság minden tagállamot arra utasít**, hogy tegyen meg mindent a felzárkóztatás biztosítására. A cél az, hogy 2020-ra 15%-ról 10%-ra **csökkentsük** azok arányát, akinek nincs középfokú iskolai végzettsége.*

*We do indeed consider it /i.e. WikiLeaks/a dangerous website, especially for corrupt regimes that have something to hide. That's exactly what we like about it. We think transparency is a **very important** part of an open democratic government.*

*Tényleg veszélyes weboldalnak tartjuk /a WikiLeaks oldalt/, főleg azoknak a korrupt rendszereknek, amelyeknek takargatni valójuk van. És éppen ezt szeretjük benne. Szerintünk az átláthatóság egy nyitott, demokratikus kormány **legfontosabb** jellemzője.*

A tagállamok és az unió erőviszonya jelenik meg a következő példákban.

Martonyi: „megkezdődtek az egyeztetések...egyelőre felmérjük, ki akar csatlakozni (a stabilitási és versenyképességi paktumhoz)...”

Ungarn als Vorsitz des Europäischen Rates muss diesen Prozess abwickeln und erkunden, welche Mitgliedstaaten die Absicht haben, ...

A szigorú és tekintélyes szervezet képzete a német zszurnalisztikától sem idegen. Húsz sorban hét alkalommal fordulnak elő a *Kontrolle, kontrollieren, Kontrolleur* (ellenőrzés, ellenőrizni) szavak.

*„DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach **mahnte** in Berlin, die Arbeitnehmerfreizügigkeit sei ein Grundrecht in der EU und dürfe nicht zu Lohn- und Sozialdumping **missbraucht werden**. ... Vor dem Hintergrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit wollen das Bundesarbeits- sowie das Finanzministerium ihre Kontrollen von Lohndumping und Schwarzarbeit verstärken. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) sagte der Zeitung Bild am Sonntag, besonders auf dem Bau, in der Gebäudereinigung, in der Pflegebranche sowie in der Gastronomie werde es verstärkte **Kontrollen** geben. ...*

*Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) sagte der Zeitung, für die **Ausweitung der Kontrollen** sei das Personal vergrößert worden. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit habe für dieses Jahr 150 zusätzliche Stellen erhalten, sagte er. „Für*

2012 und 2013 werden jeweils weitere 100 Planstellen angestrebt." Bei der Bundesagentur für Arbeit wurde das Personal für **die Kontrolle** der Zeitarbeit dem Bericht zufolge um 30 Prozent auf **100 Kontrolleure** aufgestockt. Neben den **Kontrollen** setzt von der Leyen nach eigenen Worten auf zusätzliche Mindestlöhne als Schutz gegen Lohndumping."

Az egyenlőségi elv hangsúlyozása számos helyen előfordul:

„*Sowohl die deutschen als auch ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen endlich wirksam vor Lohndumping und ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen geschützt werden.*”

Tanulságok, megjegyzések

A fordítókban tudatosítani kell a nemzeti értékrend és az európai uniós szinten megfogalmazott értékek fontosságát. Hallgatóinknak meg kell ismerniük a forrásnyelvi és a célnyelvi kultúrák politikai zszurnalizmusának eszköztárát a mértékadó sajtótermékekből kiválasztott szemelvények alapján.

A viselkedési minták automatikus követése magában rejt a tévedés veszélyeit, azaz olyan fordítások keletkeznek, amelyek az intézményi tekintélyt csak jónak vagy csak rossznak ismerik el, a fordítások által a célnyelvi kultúrának az egyén alá- és fölérendeltségről alkotott nézeteit tükrözi, és nem a forrásnyelvi szövegekben kódolt attitűdöt. A viselkedési mintát tudatosan alkalmazó fordítók azonban elkerülhetik ezeket a tévutakat.

Irodalomjegyzék

- Bakacsi Gyula: Gazda(g)ság és kultúra – a jövőorientált versenyképesség kulturális meghatározottsága (a GLOBE-kutatás alapján). Kutatási beszámoló. 2008.
- Geertz, Clifford: *Dichte Beschreibung. Bemerkung zu einer bedeutenden Theorie von Kultur*. In: Wirth, Uwe (szerk.): Kulturwissenschaften. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main. 2008.
- Gesteland, R. R. *Cross-cultural Business Behavior. Negotiating, Selling, Sourcing and Managing Across Cultures*. Copenhagen Business School Press – Liber – Universitetsforlaget, Copenhagen. 2005.
- Hall, Edward T./Hall, Mildred: *Understanding cultural differences*. Intercultural Press. Yarmouth. 1990.
- Hofstede, Geert: *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. Deutscher Taschenbuch Verlag. München. 2008.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V.: *The GLOBE Study of 62 Societies. Culture, Leadership and Organizations*. 2004, SAGE Publications.
- Trompenaars, Fons/Hampden-Turner, Charles: *Riding the Waves of Culture, Understanding Cultural Diversity in Business*. Nicholas Brealey Publishing. London. 2008.