



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar
Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet

SZAKDOLGOZAT

ÓE-KGK
2023

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

Székely Nándor
T123456/FI12904/G



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Marketing és Üzleti Tudományok Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Székely Nándor

Szaktervezési száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T008175/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Kereskedelem és marketing

Specializáció: Marketingkommunikáció specializáció

A dolgozat címe: Választott országok vagy kultúrák gazdasági, társadalmi, politikai sajátosságainak elemzése

A dolgozat címe angolul: Analysing selected countries' or cultures' on economical, social and political features

A feladat részletezése:

1. Mutassa be a vizsgált skandináv modellt a releváns szakirodalom felhasználásával!
2. Elemezze a Hofstede modellt, tekintse át alaposan a korábban használt kérdőíveket!
3. Készítsen primer felmérést a választott kutatási témára fókuszáltnak!
4. Összegezze tapasztalatait és fogalmazzon meg megállapításokat a vizsgált témában!

Intézményi konzulens neve: Dörnyei Otília

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szaktervezési: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 11. 09.



[Handwritten signature]

Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

[Handwritten signature]

belső konzulens

külső konzulens



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Székely Nándor (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. november 21

hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	SKANDINÁVIA	3
2.1.	Térség bemutatása	3
2.2.	Északi modell eredete és a nemzetek közötti hatások.....	4
2.3.	A modell három alappillére.....	4
2.4.	Skandináv modell árnyoldala	7
2.5.	A homogenitás fenntartása Skandináviában a globális bevándorlás idején.....	9
2.6.	A bevándorlás, mint skandináv újdonság.....	13
3.	HOFSTEDE KULTURÁLIS DIMENZIÓI.....	18
3.1.	Skandinávia elhelyezkedése a kulturális dimenziók között	22
3.2.	Dánia értékei a kulturális dimenziók között (18.).....	23
3.3.	Svédország értékei a kulturális dimenziók között (31.).....	27
3.4.	Norvégia értékei a kulturális dimenziók között (31.).....	30
3.5.	Finnország értékei a kulturális dimenziók között (33.).....	32
3.6.	Izland értékei a kulturális dimenziók között (30.)	35
4.	MÉLYINTERJÚ:	37
4.1.	Kezdetek:.....	37
4.2.	Benyomások Svédországról:	38

4.3. Élet Svédországban, tapasztalatok:	40
5. KVANTITATÍV KUTATÁS	42
6. ÖSSZEFOGLALÁS	53
IRODALOMJEGYZÉK	56
TARTALMI KIVONAT.....	I
SUMMARY	I

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra A kitöltők országa (saját szerkesztés.)	42
2. ábra Kitöltők neme (saját szerkesztés.).....	42
3. ábra Kitöltők életkora (saját szerkesztés.)	43
4. ábra Kitöltők legmagasabb végzettsége (saját szerkesztés.).....	43
5. ábra Kitöltők munkájának típusa (saját szerkesztés.)	44
6. ábra Individualizmus értékei (saját szerkesztés.).....	45
7. ábra Kollektivizmus értékei (saját szerkesztés.)	46
8. ábra Alacsony kockázatvállalók értékei (saját szerkesztés.)	47
9. ábra Kockázatvállalók (saját szerkesztés.).....	48
10. ábra Hatalmi távolság fenntartók (saját szerkesztés.).....	49
11. ábra Hatalmi távolság minimalizálók (saját szerkesztés.)	50
12. ábra Maszkulinitás (saját szerkesztés.)	51
13. ábra Femininitás (saját szerkesztés.).....	52

1. BEVEZETÉS

Régóta tudtam már, hogy a skandinávok több dologban is kiemelkedően teljesítenek, meg hogy ott elvileg jó az élet, legalábbis mások ezt mondják, de különösebben sosem foglalkoztatott ez engem, nem keltette fel az érdeklődésemet. Körülbelül 1 éve, 2022. októbere-novembere lehetett, mikor szembe jött velem a Spotify-on egy podcast Pogátsa Zoltán - közgazdász, szociológus és egyetemi docenstől- ami az alábbi névre hallgatott: „A skandináv modell”. Mikor először meghallgattam a podcastet, akkor nagy mértékben felkeltette az érdeklődésemet. Kaptam egy képet arról, hogy kik is azok a skandinávok, meg hogyan is működnek ők, esetleg miért jók abban, amit csinálnak ez nagyon szimpatikussá vált számomra. Több héten keresztül kizárólag ez lett az érdeklődési köröm, heteken keresztül csak erről olvastam. Egy ponton már a barátnőm is jelezte, hogy *„kissé mintha kezdenél túlságon belepörögni, azért mégiscsak itthon vagyunk Magyarországon és itt élünk”*, de persze jól tudta már akkor is, hogy milyen az nálam mikor valami nagyon elkezd érdekelni. Innentől kezdve persze már nem is volt kérdés, hogy miből írjam a szakdolgozatomat, mert határozottan ezt a témát éreztem annak, amit örömmel kutatok és ami a leginkább érdekel. Visszatekintve úgy gondolom, hogy annyire szerencsés időben talált meg engem ez a témakör. Ebben a téli hideg sötét időszakban úgy éreztem, hogy annyira tudok azonosulni bizonyos skandináv életszemléletekkel, miközben gyertyát gyújtva „bekuckózva” olvastam a könyveket róla – a gyertya és „bekuckózás” fontos szerepet játszott, mert a dán hygge életszemlélet különösen kiemelte ezen elemeket! Ez egy meghatározó téma lett az életemben azóta is, melynek életszemléletéből van, amit sikeresen magamévá tettem, vagy életviteléből elemeket sikeresen kiragadtam. A Skandináv kultúra adott nekem egy másféle szemléletmódot, ami nagyon megtetszett és amire nekem nagyon szükségem volt. Mi miatt működnek úgy a Skandináv országok, ahogy? Mitől annyira mások ők? Mi teszi őket különlegessé? Mi teszi őket jóvá? Mik azok a fő tulajdonságok és attitűdök, amik a legjobban jellemzik őket?

Engem ezek a kérdések foglalkoztattak a legjobban a kezdetektől és szakdolgozatomban ezekre a kérdésekre keresem a választ. Fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy a szakdolgozatomban nem térek ki politikai nézeteknek a véleményezésére.

A dolgozatom célja inkább objektív tények feltárása és bemutatása, egyetemleges jellemzők megállapítása és bemutatása. A mélyinterjú elkészítésére eredetileg az volt a tervem, illetve úgy készültem, hogy lesz lehetőségem egy Svédországban élő magyar párral interjút készíteni, de ők végül nem tudtak hazajönni Magyarországra, így ez nem tudott megvalósulni. Egy ügyvédnővel, és egy informatikus férfival készítettem volna, akik igencsak különböző szemlélettel rendelkeznek. De szerencsémre, ahogy ez kiesett, viszonylag gyorsan be is köszöntött egyből egy új lehetőség. Megismerkedtem egy fiatal korom béli sráccal, aki Svédországban végezte el az egyetemet. Onnantól, hogy először megismertem, tudtam, hogy ő lesz az interjúalanyom. A kvantitatív kutatásomhoz a Geert Hofstede kulturális dimenzióinak elkészítéséhez használt kérdőívet használom én is, ezáltal úgymond újra alkotva a már 1980-as években elkészített és megállapított kulturális dimenziókat. Mikor először felmerült az ötlet, hogy a kutatásomat ezen módon készítsem el, nagyon izgatott lettem, izgalmasnak találtam, hogy lehetőségem lesz első kézből elvégezni egy olyan kutatást, amit igazából negyven év alatt nem nagyon újíttak meg, illetve lehetőségem lesz első kézből vizsgálni, hogy az 1980-as, több mint negyven éves értékek mennyire relevánsak a mai világban, hogy a mai emberek értékeinek mennyire felelnek meg.

2. SKANDINÁVIA

2.1. Térség bemutatása

A skandináv modell egyedülállónak mondható európai társaihoz képest, amelyeket szintén a jóléti állam bizonyos megvalósítása jellemez. A skandináv rendszer nagylelkűségét pedig a történelem során a képviseleti kormányzat „utópiájaként” tisztelték. De a rendszer mely vonatkozásai teszik ezt a skandináv modellt annyira jellegzetessé, hogy az osztályozásának egy teljesen külön kategóriája legyen? Minden bizonnyal vannak olyan politikai és gazdasági összetevők, amelyek az északi modell identitására vonatkoznak, alakítják és meghatározzák azt, mindezt a társadalmi homogenitással fenntartva. Véleményem szerint, a társadalmi homogenitás a kinézet béli hasonlóságon túl kiterjed az etnikai hovatartozásra, az anyanyelvre és a vallásra, és bemutatja, hogy Skandinávia hogyan tudta megőrizni a társadalmi homogenitást, miközben más európai jóléti államokban gyors bevándorlás zajlott. Mivel Skandinávia társadalmilag homogén tudott maradni a drasztikus kontinentális változások időszakában, a skandináv modell kikristályosodott, és nemzetközi elismerést szerzett nagyvonalú jóléti rendszerének történelmi sikerével. Ez a nemzetközi véleményezés számos politikusban megmutatkozott, akik az északi modell tulajdonságait igyekeztek bevezetni saját rendszerükbe. Álláspontom szerint az északi modell csak kormányzati rendszerként volt megvalósítható a Skandináviában uralkodó kiterjedt és koncentrált homogenitás miatt, továbbá a skandináv rendszer fenntarthatósága igencsak megkérdőjelezhető a hatalmas bevándorlásra való tekintettel. Lényegében a skandináv homogenitásnak fenyegető veszélyt jelent az északi régióba irányuló bevándorlás. A társadalmi diverzitás negatív hatását úgy mutatom be, hogy megvizsgálom Skandinávia társadalmi tőkéjét a Halvorsen-féle partikuláris bizalom és az általánosított bizalom fogalmaival, és hogy ezek hogyan viszonyulnak a homogén népességhez a heterogénhez képest. A skandináv jóléti rendszerre való fenyegetés ellenére azonban az északi emberek olyan erősen azonosulnak azokkal az értékekkel, amelyre Skandinávia épül, hogy az „északi modell” öröksége a neve révén fennmarad, miközben a kormány versenyben igyekszik lépést tartani a változó időkkel és a növekvő bevándorlással, miközben fokozatosan kisebb módosításokat hajt végre a rendszeren. Továbbiakban a modell eredetét mutatom be.

2.2. Északi modell eredete és a nemzetek közötti hatások

A skandináv jóléti modellt nemzetközi szinten is elismerték és nagymértékben bírálták; időnként kormányzati „fenntartott utópiának” (Thorsen, 2015.) nevezték, míg máskor „megbújó kapitalizmusnak” (Acemoglu, 2012.) is titulálták. Az Egyesült Államokban kormányzati tisztviselők, akademikusok és a lakosok egy része rengeteget publikált, a skandináv modell történelmi sikereiről. Társadalmi, gazdasági és politikai szempontból az északi modellnek (Alestalo, 2009.) számos olyan jellemzője van, amelyek korábban olyan sikeresek voltak a skandináv országokban, hogy kézenfekvő megoldásnak tűnnek az Egyesült Államokban burjánzó politikai és társadalmi kérdésekben. (Leach, 2014.) Legyen szó a munkaerő feltűnően magas arányáról a kimagasló adókulcsok ellenére, vagy a társadalmi osztályok közötti konfliktusok szokatlanul alacsony szintjéről. A huszadik század eleje óta Dánia, Norvégia és Svédország folytatta a szociáldemokrata hatalom kialakítását, amelyek az egyes országokon belüli gyakorlattól függően eltérőek lehetnek, de általában megosztják a sajátosságaikat. Az „északi” vagy „skandináv modell” fogalmát felcserélhetően használják a „skandináv” vagy „skandináv jóléti modell típussal”, amely a jóléti állam alapvető fontosságát jelzi az északi modell meghatározásában. (Alestalo, 2009.). A skandináv modellt a következő elfogadott értékek határozták meg: (Esping-Andersen, 1992.)

- Az kollektív jólét és a jövedelem teljes újraelosztása, mint a skandináv térség „északiságának” fő jellemzői (Esping-Andersen, 1992.)
- A három alapvető pillér, amely a jólét egyetemességét támogatja, illetve magyarázza meg az emberek „útfüggőségét” az egyedi besorolástól.
- Magas szintű általános, kollektív bizalom a skandináv lakosok között, összefüggésben a hasonló szintű specifikus bizalommal (intézményi bizalom.) a skandináv emberek és a kormány között (Delhey, 2005.)

2.3. A modell három alappillére

A skandináv modell azokon a kollektív attitűdökön és értékeken alapul, amelyek három pillérben testesülnek meg, amelyekre az állam érték béli alapjai épülnek, ezek a **kollektivitás**, a **szolidaritás** és az **egyenlőség**. Ezek az értékek kizárólag a

szociáldemokrácia skandináv modelljét jelzik, és ez az oka annak, hogy ez a legsikeresebb a többi európai szociáldemokrata rendszerrel szemben. (Andersen T. M., 2007.) A kormányzati és gazdasági kutatásban kétségtelenül nyugtalanító, hogy egy állam alapját azoknak a megfoghatatlan érzelmeknek tulajdonítják, amelyek megtestesítik az északi modell antropológiai meghatározását. Ezek a megfoghatatlan dolgok azonban megmagyarázzák, miért létezett/létezik Skandináviában a kollektív jóllét látszólag idealizált modellje. A kollektivitást „az északi modell sarokkövéként” azonosítják. (Andersen T. M., 2007.) Az északi rendszer kollektív minősége az egyenlőségi ambíciókat reprezentálja, amelyek elindítottak egy átfogó jólléti állammal és a jövedelem teljes újraelosztásával rendelkező skandináv modell létrehozását. A skandináv jólléti állam nagylelkűségéről ismert mind a jólléti fedezetek kiterjedt listájában, mind a fedezetek egyetemességét illetően. Mindenki pontosan ugyanazokat a juttatásokat kapja a központi kormányzattól, hogy mindenki egyenlő esélyeket kapjon. A kollektív jóllét a jólléti államok többsége által kikényszerített jólléti rendszert állítja szembe: a szelektív jóllétet. A szelektív jóllét az az elképzelés, hogy csak azok jogosultak jólléti fedezetre, akiknek szüksége van a jólléti juttatásokra, és a legalacsonyabb társadalmi-gazdasági osztályba tartoznak. (Legrain, Is Free Migration Compatible with a European-Style Welfare State?, 2008.). Az ötlet az, hogy minden skandináv ugyanazokat az értékeket és célokat vallja hazája számára, ezért hajlandók vállalni egy befektetett kockázatot a jólléti rendszerben, és elvárni, hogy ennek következményei mindenki számára egyformán előnyök legyenek. (Thorsen, 2015.) A skandináv modell különösen nagy kockázatot jelent azok számára, akik szintén részesülnek a rendszerből, és magas adókkal finanszírozzák kiterjedt szolgáltatásait. (Andersen J. G., 1997.) A skandináv jólléti modellben többek között az alábbiak szerepelnek: (Andersen T. M., 2007.) **társadalombiztosítási ellátások és szociális szolgáltatások, ingyenes oktatás (alapfokú – felsőoktatás.), gyermek- és idősgondozás, univerzális egészségügyi ellátás, kutatás és fejlesztés** .

Az ezen szociális szolgáltatásokat finanszírozó magas adókulcsok az egyén jövedelmén alapulnak, a jövedelem újraelosztásának helyreállítása érdekében. Ebben a rendszerben a lényegesen magasabb jövedelműek vállalják a legtöbb kockázatot, mivel valószínű, hogy sokkal többet költenek a rendszerre, mint amennyi jólléti juttatásban részesülnek. Mindazonáltal ez a kockázati tényező a skandinávok kollektív egyenlőségi ambícióit

jelzi. Az északi modell egyetemességének eredményeként Skandináviában a többi demokratikus rendszerhez képest kiemelkedően magas szintű az osztályok közötti mobilitás. (Andersen J. G., 1997.) Az oktatást a jólétből finanszírozzák, ezért minden gyermek egyenlő oktatásban részesül, függetlenül a szülők társadalmi-gazdasági helyzetétől. Ez olyan dinamikus társadalmi osztály-mobilitást tett lehetővé, amelyre más országokban nincs példa. (Mau, 2007.) A skandináv jóléti állam kollektív természetével kéz a kézben a második antropológiai pillér, a szolidaritás. A szolidaritás az emberek között feltételezett közös értékekben és attitűdökben is gyökerezik, amelyek, mint fentebb említettem, lehetővé teszik a jóléti rendszert. Szolidaritást mutatni polgártársával szemben annyit jelent, hogy kölcsönösen erős kötődést érez az országhoz, amennyiben mindketten ugyanazokat az előnyöket akarják az országnak, és mindketten hajlandóak kockázatot vállalni, hogy ez megvalósuljon. A skandináv szolidaritás erősen gyökerező érték a skandináv emberek körében, mivel a jóléti rendszer alapja és eredménye is. A szolidaritás alapja az ország többi lakosával való kapcsolat vagy kapcsolat erős érzése – „mindannyian skandinávok vagyunk, és mindannyian ugyanazt akarjuk országunk jobbá tétele érdekében; ezért fizetem ezeket a magas adókat, hogy Ön és én – és minden skandináv! – egyenlő juttatásban részesülnek a kormánytól.” A szociális juttatások mellett pedig a jóléti rendszer kollektív jellege erősíti a skandinávok egymás iránt érzett bizalmát és kötődését. Lényegében a szolidaritás ösztönzi a kollektivizmus megvalósítását a jóléti juttatások terén, ami viszont fenntartja ugyanezt a szolidaritást a polgárok között. (Mau, 2007.)

Amerikában a jólét és a jóléti állam kifejezések általában negatív értelmet hordoznak magukban, ami az „állami segítségnyújtás” fogalmát jelenti. (Allardt, 2014.) A jólét amerikai felfogása az, hogy csak azoknak a „segítésére” van rendelve, akik nem vagy nem tudnak dolgozni. Azok, akik hozzájárulnak a rendszerhez, egyáltalán nem részesülnek belőle. Így a jólét amerikai értelmezésére csak távolítja egymástól a társadalmi, szemben az északi modellel. A skandináv modellnek megfelelően a jóléti állam a szociális juttatások – például a társadalombiztosítás, az oktatás és az egészségügy – állami finanszírozását jelöli. A „szükségletkielégítési társadalom” jellemzése inkább az egyenlőségi ambíciókra mutat rá, amelyek megkülönböztetik az északi modellt a többi

európai modellről. Az egyenlőség az állampolgárok, valamint az emberek és az állam közötti kollektív bizalom alapvető alapja, amelyről a következőkben lesz szó.

2.4. Skandináv modell árnyoldala

Miért nem tükrözte a világ minden országa Skandinávia reformjait, és nem vette át a szociáldemokrácia skandináv modelljét? Ha Skandinávia valóban megtestesíti a képviseleti demokrácia „utópiáját”, akkor más nemzetek – más szociáldemokrata nemzetek – miért nem tudják átültetni országukba az északi modellt? Ahogy a bevezetőben is szó volt róla, kissé nyugtalanító az alapvető értékekben és attitűdökben való hit, amikor egy egész kormányzati rendszer alapjait magyarázzuk. Ezért kell lennie valamilyen mögöttes tényezőnek – egy láthatatlan negyedik pillérnek –, amely megtestesíti az északi modellt és annak egyéni jellemzőit. A láthatatlan negyedik pillér – a nyers alap az északi modell felé vezető minden lépés és aspektusa alatt – a homogenitás. A homogenitást tetszőleges számú jellemző alapján kategorizálhatjuk, amellyel az emberek azonosítják és meghatározzák magukat. Skandinávia esetében tagadhatatlanul a skandináv népesség homogenitása volt a legjelentősebb és legmeghatározóbb a többi európai jóléti államhoz képest. Ahogy az korábbiakban arról szó volt, a külső földrajzi tényezők lehetővé tették Skandináviának, hogy elkülönüljön európai társaitól. Míg Németország, Franciaország és Olaszország új, korábban soha nem látott mennyiségű etnikailag sokszínű bevándorló integrálásával és befogadásával küszködött. Eközben Skandináviában alig volt új bevándorlás. Ezért Skandinávia homogén, bennszülött skandináv lakosságot tartott fenn, és ezzel ezt az „utópisztikus”, szociáldemokrata államot, amely a kulturális homogenitásban gyökerezik.

Az interperszonális identitásegyezéseket Skandinávia kontextusában vizsgálva a homogenitás hasonló genotípusos, fenotípusos és ideológiai jellemzők összessége. A frakcionálás annak a valószínűsége, hogy ugyanazon ország két, véletlenszerűen kiválasztott polgára különböző „csoportok” tagjaiból származik. A csoportok szétválasztása az etnikai, vallási és nyelvi alapon történik és minél közelebb van a nullához egy ország mérése, annál homogénebb a népesség. (Alesina, 2002.) Így ezeknek az eredményeknek a megfordítása során a homogenitást a következő előírások szerint mérjük:

Etnikai homogenitás. Oxford a származást úgy határozza meg, mint „egy olyan társadalmi csoporthoz való tartozást, amelynek közös nemzeti vagy kulturális hagyományai vannak”. (Andersen J. G., 1997.) Minden skandináv élesen hasonló, ha nem azonos etnikai háttérrel rendelkeznek. Bár Skandináviában az egyének azonosulhatnak országukkal, de ez az érzés elsősorban a hazaszeretet. A közös kulturális hagyományokat meghatározó történelmi előbeállítások, amelyek aztán a népesség homogenitását jelezhetnék, tágabb szinten jelentkeztek, mivel Norvégia és Dánia csak 1905-ben vált el Svédországtól.

Nyelvi homogenitás. Sok esetben az etnikai hovatartozás meglehetősen kétértelmű lehet, és nehéz besorolni azon történelmi felfogás alapján, hogy az etnikai hovatartozás egy személy „faji származása”. Skandinávia nagyszerű példája a kétértelmű etnikai identitásnak, amely félreértelmezhető a besorolás egy másik megszakítása, például a nyelvek nélkül. Míg a svéd, a dán és a norvég nyelv hasonló, és ugyanazok a gyökök, mégis különböző nyelvek. Így nem minden skandináv, aki azonos etnikumú, ugyanazt a nyelvet is beszéli. Ezenkívül Norvégia és Svédország északi régiói, amelyeket őslakos törzsek laknak, külön etno-nyelvi besorolás alá esnének. A nyelvi homogenitás az a mértéke, hogy az emberek tömegéből véletlenszerűen kiválasztott két személy azonos nyelvi háttérrel rendelkezik. (Alesina, 2002.)

Vallási homogenitás. A vallás kulcsfontosságú a homogenitás tanulmányozásában, mivel a vallás olyan azonosító tulajdonság, amelyet az egyének életük során megváltoztathatnak. A skandináv vallási homogenitást a „protestantizmus felvizezett változatának” általános gyakorlataként írják le.

Ha szembe állítjuk a homogenitás arányait Skandináviában a többi európai jóléti állammal, valamint Amerikával, azonnal látható, hogy Skandinávia lényegesen homogénebb. Különösen a skandináv országok kevésbé sokszínűek etnikailag és vallásilag a nemzetek közötti összehasonlításban. Az átlagos valószínűsége annak, hogy Skandináviában két véletlenszerűen kiválasztott egyén különböző etnikumokhoz tartozik, körülbelül 6%; Skandinávia 94%-ban etnikailag homogén. (Alesina, 2002.) Amerikában azonban a homogenitás megközelíti az 50%-ot. Az eredmények hasonlóak a nyelvi és vallási homogenitás tekintetében. A nyelvi homogenitás Skandináviában átlagosan

körülbelül 88%-os homogén, szemben az amerikai 75%-kal és az Egyesült Királyság 47%-ával. És végül, 88% az esélye annak, hogy két véletlenszerű egyén Skandináviában azonos vallásúként azonosítja magát, de az Egyesült Államokban ez az esély 22%. A frakcionálás azt mutatja, hogy a homogenitás mindenre kiterjedő hatása Skandináviában számszerű és statisztikai bizonyítékokkal alátámasztható, és különösen szembetűnő más országokkal összehasonlítva. Két Skandináviában véletlenszerűen kiválasztott személy lényegesen nagyobb valószínűséggel rendelkezik ugyanazokkal a „gyökerekkel” – ugyanazt a nyelvet beszélik, azonos etnikai háttérrel rendelkeznek és ugyanazt a vallást gyakorolják. A későbbiekben szó lesz arról, hogy a kulturális azonosságnak ez a foka miként alakít ki egy bizonyos szintű bizalmat a lakosságban, ami nem látható heterogénebb populációk között. És ha minden adott, a homogén populációk közötti bizalom az a tényező, amely egy kollektív jóléti rendszert működésben tart, a következőkben pedig a homogenitás fenntarthatóságának kérdését fogom körbejárni.

2.5. A homogenitás fenntartása Skandináviában a globális bevándorlás idején

Hogyan változtat valójában a homogenitás? Skandinávia történelmileg meg tudta őrizni a koncentrált homogenitását földrajzi elszigeteltsége, éghajlata, valamint az, hogy a kívülállók nem ösztönözték a bevándorlókat arra, hogy oda vándoroljanak. (Andersen J. G., 1997.) Skandinávia elsősorban egy félsziget, amelyet a Balti- és az Északi-tenger választ el Európa többi részétől; Norvégia és Svédország alkotja a félszigetet, míg Dánia kissé délre fekszik, és a szoroson átívelő hídon keresztül kapcsolódik Svédországhoz. A modern közlekedési technológia nélkül, amelyet ma élvezünk, Skandináviába nehezen lehetett bejutni – különösen azoknak, akiknek nincs pénzük –, mert a skandináv határ közel nyolcvan százalékának eléréséhez egy nagy vízfelületen kell átkelni. Személyes vagy gazdasági indíttatás nélkül arra, hogy Észak-Európába utazzanak, nem volt túlzottan ösztönözve a külföldiek odavándorlására. A földrajzi elhelyezkedés mellett Skandináviát nemkívánatos éghajlat jellemzi. A régió egésze az Északi-sarkkör határain túlnyúlik, és a tundra klímával és gleccserekkel rendelkező országokat jelzi, amelyek gleccser tavakba vagy patakokba futnak össze. Az, hogy az egyenlítőtől ilyen messze van északra, hatással van az egyes évszakokban látható napfény órákra is. Nyáron a nap csak körülbelül négy órára nyugszik le, de a hőmérséklet alig haladja meg a 18 fokot a legmelegebb nyári hónap közepén. Másrésről, télen naponta körülbelül négy óra napfény

látható, a hőmérséklet messze nulla alá esik. A nap hátralévő részében dermesztő sötétség és fagyos, éles hideg van, amely alatt az embereknek folytatniuk kell napi rutinjukat és munkarendjüket. Azok számára, akik még soha nem tapasztaltak ilyen intenzív, hosszú életű sötétséget, a skandináv telek jelentős érzelmi terhet róhatnak; ez minden bizonnyal rontja a nemzetek idegenek iránti kíváncsiságát. A skandináv országok a kifelé fordulás és a több nemzetközi migráció térségbe vonzása helyett a bevándorlás lemaradására úgy reagáltak, hogy a hangsúlyt a skandináv belső ügyekre helyezték át. (Cox, 2004.)

Ezért a három homogén, szociáldemokratikus érték, amely az irányítási rendszer megvalósítását feltételezte, a bevándorlás és az etnikai sokszínűség hirdetésével szemben a skandináv modell továbbfejlesztésére való szigorú összpontosítással párosult. A skandináv emberek számára pedig az a kormányzati tendencia, hogy a lakosság szükségleteit a migráció külső szereplők felé történő kommercializálása fölé helyezte, tovább erősítette az állam és az emberek közötti sajátos bizalmi kapcsolatot, ami aztán megerősítette az emberek skandináv modellbe vetett bizalmát. (Delhey, 2005.)

Ahogy fentebb említettem, a homogén populációk kölcsönös bizalmat generálnak, amely az északi modell alapjául szolgál. A népesség nagyobb homogenitása magában foglalja azt a hajlandóságot, hogy bízson polgártársában, és bízson a kormányban, hogy lehetőségeikhez mérten az emberek javát szolgálja. (Halvorsen, 2007.) A társadalmi bizalom két külön osztályozásra oszlik, de mindkettő pozitívan korrelált a népesség homogenitásával.

Általános bizalom: az azonos állampolgárságú egyének közötti interperszonális bizalom. A szociáldemokrata rezsimek (amely kifejezetten Svédországra, Dániára és Norvégiára vonatkozik.) a legmagasabb szintű általános társadalmi bizalommal rendelkezik a világon. **Partikuláris bizalom:** intézményi bizalom, amellyel az egyén megvan a kormánya iránt – nélkülözhetetlen az északi modell legitimitásához és fenntarthatóságához. Skandináviára jellemző, hogy a partikuláris bizalom az a szint, amelyen a skandinávok bíznak az északi rezsimben, hogy olyan kollektív, szolidaritási és egyenlőségi közpolitikát valósítson meg, amely mindenki számára előnyös anélkül, hogy ki lenne téve a politikai korrupció kísértésének.

Halvorsen Skandinávia társadalmi tőkéjét vizsgálva (Halvorsen, 2007.) pozitív tendenciát vázolt fel a társadalmi bizalom és a homogenitás között, jelezve, hogy a Skandinávia

koncentrált és cáfolhatatlanul jelentős homogenitása miatt a polgártársak iránti általános bizalommal a legmagasabb szintű jóléti államok a skandináv országok voltak. Ez a tendencia tehát megmagyarázza azt a kettőséget, amely a skandinávok által polgártársakkal szembeni nagyon általános bizalom és a nem skandinávok iránt érzett bizalom hiánya között fennáll, akiket kizárólag saját kisebb alközösségeiken belüli szocializációnak tekintenek. A szinte egyetemes meggyőződés az, hogy a bevándorlókkal szembeni bizalmatlanság ok-okozati tényezője a kollektív jóléti rendszert kizsákmányoló és manipuláló bevándorlók története. Nemzeteken átívelő, különálló színtereken elvégzett statisztikai felmérések kimutatták, hogy a nemzetközi jóléti állami rezsím egy rezsím kivételével meggyőződéssel vallja, hogy a bevándorlóknak nem lehet megbízni egy nagylelkű és jóléti társadalomban, mert kihasználják a jóléti rendszert és rosszindulatú célokra használják fel. Meg kell jegyezni, hogy általában, az adott ország vezetésétől függ hogy egyetértett a bevándorlókkal szembeni bizalmatlanságban és az etnikai sokszínűségtől való visszariadásban vagy nem. Az elsőprő kollektivisták értékrenddel és bizalomra törekvő politikával rendelkező skandinávok azonban a leginkább abban bíztak, hogy a bevándorlók kihasználják a jóléti rendszert, leginkább a külföldi lakosokkal szembeni bizalmatlanság miatt.

A skandinávok külföldiek iránti veleszületett bizalomhiányának leküzdése és a kollektivisták jóléti rendszer magas bevándorlási arányú fenntartása érdekében a skandinávok hajlamosak lennének általános bizalmat kialakítani a bevándorlók iránt. Halvorsen szerint az „idegenek” iránti általános bizalom kialakítása személyes interakciókat igényel, de az ilyen interakciók nagyon valószínűtlenek. (Halvorsen, 2007.) Az embereknek természetes és azonnali hajlamuk van arra, hogy olyan alközösségekben helyezkedjenek el, amelyekkel tudnak azonosulni. Az alközösségi identitás elsősorban az etnikai hovatartozást, a nyelvet és a vallást foglalja magában. (Scharpf, 1997.) A társadalmi tőkével összefüggésben az általánosított bizalom a más egyénnel való való, emberi interakciókon alapul, és úgy definiálható, mint az emberek iránt, akik ugyanannak a homogén polgárságnak a tagjai. (Halvorsen, 2007.) Amint azt a kollektív jólét alfejezetben érintettem, az általános bizalom kulcsfontosságú az egyedülálló skandináv modell sikeres megvalósításához, mivel az univerzalista jóléti rendszer és a jövedelem újraelosztása azoktól függ, akik a legmagasabb adót fizetik, amelyet

újraelosztanak és továbbítanak. Ahhoz pedig, hogy ez lehetővé váljon, általános bizalomra van szükség abban, hogy a juttatások kedvezményezettje nem használja ki a jóléti rendszert, és fordítva. Milton Friedman kijelentette, hogy „egy homogén kultúrában (a nép.) hajlandó magasabb adót fizetni (Legrain, *Is Free Migration Compatible with a European-Style Welfare State?*, 2008.) a nép kollektív akarata érdekében. A homogenitás összeszokottságot, bizalmat és főként szolidaritást jelent. A (homogén.) emberek közötti szolidaritás, akik mindannyian kölcsönösen erős érzelmeket éreznek a nemzet iránti kötődésről és ismerősségről, az az alap, amelyen az északi jóléti állam érvényesülni tudott Skandináviában. (Amnå, 2006.). Friedman logikájával párhuzamosan feltételezve, hogy ha az emberek lehetőséget kapnak arra, hogy szabadon vándoroljanak egy gazdag országba, és biztosak lehetnek abban, hogy részesülnek az ország szociális jólétéből, akkor nagy a valószínűsége annak, hogy élni fognak ezzel a lehetőséggel. Bár a haszon óriási a bevándorlók számára, anyagi terhet ró a gazdag országba adófizető lakosságnak, akik működtetik a jóléti rendszert, ami gyakorlatilag a ma már fenntarthatatlan kollektív jóléti rendszer politikai és gazdasági támogatásának csökkenéséhez vezet. (Legrain, *Is Free Migration Compatible with a European-Style Welfare State?*, 2008.) A szolidaritás, amely általános bizalmat szül a lakosságban, a kulcsa a szociális jóléti rendszer megszületésének. Skandinávia esetében pedig a szolidaritás a homogenitáson alapult. Skandinávia „régí identitása az azonosságra épült – ugyanazok a sívakációk, és ugyanaz a nemzeti származástörténet”. (Stærk, 2013.)

A Dániában – ahol a bevándorlási politika a legszigorúbb Skandináviában – végzett pszichoanalitikus tanulmányában Joel Anderson és Radka Antalíková kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy bár a dánok nem mutatnak drámaian negatív explicit attitűdöket a bevándorlókkal szemben, implicit attitűdjük egy különböző érzelmek – és olyanok, amelyek a bevándorlók vélt vallási hovatartozásán alapulnak. A kísérleti alanyokat – a dán őslakosok ellenőrzött mintáját – különféle ingerekkel (szavakkal.) mutatták be, amelyek a „pozitív” vagy a „negatív” szavakhoz köthetők. Az olyan ingerek, mint az „öröm, dán és kaukázusi”, mind pozitív explicit és implicit válaszokat váltottak ki. Míg az olyan ingerek, mint a „bevándorló és muszlim”, pozitív explicit választ váltottak ki, ugyanakkor egyre negatívabb implicit választ. Ráadásul a „muzulmán”

ingerek negatívabb attitűdöt váltanak ki, mint egyszerűen „bevándorló”. (Anderson, 2014.) Anderson és Antalíková eredményei azt mutatják, hogy a bevándorlás különös kényelmetlenséghez vezetett a dánok körében, és újonnan kialakult, de veleszületett bizalmatlansághoz vezetett a külföldiekkel szemben. Ezen túlmenően az ilyen bizalmatlanság bizonyítottan leginkább a bevándorlók egy meghatározott demográfiai csoportjára koncentrálódott: azokra, akikről úgy gondolják, hogy kapcsolatban állnak a muszlim hittel. Az ilyen erősen koncentrált muzulmán nemzetekből származó bevándorlók jelentik a Skandináviában letelepedő és a skandináv homogenitását veszélyeztető külföldi lakosság nagy részét. És ez egyszerűen azért van így, mert az ilyen egyének nem tudnak alkalmazkodni a skandináv „azonosság” történelmi hagyományához, amely az etnikai és vallási homogenitásból ered. Ha kielégítő szociális szolgáltatásokat kapnak, az emberek viszonzják a kormányba vetett bizalmuk stabilizálásával és intézményeinek támogatásával, ami tovább legitimálja a jóléti államot, és ezáltal az északi modellt. (Amnå, 2006.)

A volt svéd miniszterelnök, Per-Albin Hansson metaforája, a „folkhemmet” (népotthon.) a legjobban felfogja a kormányba vetett általános bizalom és intézményi bizalom természetét. A „népotthon” magában foglalja a „biztonság, szolidaritás és egyenlőség, valamint homogenitás, hasonlóságot” egyéni, de mégis kölcsönös érzelmeit, (Amnå, 2006.) és a skandináv szolgáltatási demokrácia kötelessége, hogy ezeket az értékeket megőrizze. a skandináv modell továbbfejlesztésével és az aktív polgárok politikai részvételének mozgósításával. A bevándorlás lesz a következő témacsoport, amit körbejárunk Skandinávia olvasatában.

2.6. A bevándorlás, mint skandináv újdonság

2021-ben 839 831 bevándorló élt Dániában. (Migration Profile Nordic Countries, 2022.) A bevándorlók elsősorban Romániából (12%), Lengyelországból (7%), Németországból (5%), Olaszországból (5%) és Törökországból (5%) érkeztek, és a 20-49 éves korosztályba koncentrálódnak. A más skandináv országokból (Finnországból, Norvégiából és Svédországból.) és egyes EU-országokból, például Németországból származó bevándorlás kutatási célokból ered. A lengyel és román bevándorlás elsősorban munkaerő-migráció.

A Dániába irányuló török bevándorlás nagyrészt munkaerő-migrációnak számít, pedig ez is a családegyesítésnek köszönhető. Végül a Szíriából érkező migránsok a politikai és gazdasági instabilitás elől menekülnek. Dánia migránsintegrációs politikája a foglalkoztatásra, a nyelvtanfolyamokra, az állampolgári nevelésre és a kompetenciák felmérésére összpontosít. A dán rendszer azonban viszonylag korlátozza a családegyesítést és az állandó tartózkodási engedély megszerzésének feltételeit.

2021-ben összesen 90 631 regisztrált bevándorló érkezett Svédországba. (Migration Profile Nordic Countries, 2022.) A bevándorlók főként Indiából (31%), Irakból (10%), Lengyelországból (67%) és Iránból (5%) érkeztek. A bevándorlás fő okai a családegyesítés, a munka és a tanulmányok. Nyitott bevándorlási politika jellemezte Svédországot.

A gazdasági bevándorlók könnyen bejutnak a munkaerőpiacra, és a rendszer megkönnyíti szüleik országba hozatalát. Svédország is nyitott integrációs politikával rendelkezik: az ország költségvetésének egy részét munkaerő-piaci programokra, tolmácsokra, szakképzésre, állampolgári orientációs tanfolyamokra és nyelvi képzésre költi. Azonban ezen erőfeszítések ellenére még mindig hiányzik a teljes bevándorló népesség sikeres integrációja, ami egyes csoportok marginalizálódásának növekedéséhez, valamint erőszakos epizódokhoz vezet az ország utcáin.

2022. elején 819 356 bevándorló élt Norvégiában. (Migration Profile Nordic Countries, 2022.) A bevándorlók főként Lengyelországból (13%), Litvániából (5%), Svédországból (4%), Szíriából (4%) és Szomáliából (3%) érkeznek. 1995. óta a bevándorlási okok négy kategóriába sorolhatók: munka, család, menedékjog és oktatás. Általánosságban elmondható, hogy a belső vándorlás szorosan összefügg a családi kötelezésekkel (válások, özvegyesség, születések stb.). A nemzedékek közötti közelség a domináns tényező, amely meghaladja a társadalmi-gazdasági tényezőket, 4/10 költözött a származási helyéhez legközelebb eső városba.

2021-ben több mint 380 000 bevándorló volt (a lakosság 7%-a), (Migration Profile Nordic Countries, 2022.) főleg Észtországból (20%), Svédországból (14%), Irakból (6%), Oroszországból (6%) és Szomáliából (5%) Finnországban. . Abban az évben a migránsok közül 21 782-en (32%-uk 25 és 34 év közöttiek.) érkeztek Európából (56%

különösen Svédországból (2714.), az Egyesült Királyságból (1234.), Ukrajnából (1463.), és Lengyelország (541.). A 2021-es Social Progress Index szerint Finnország a második helyen áll a világon magas életminőségét tekintve, ami félelmetes ok az oda vándorlásra. Végül a Finnországba irányuló török és iraki migráció 2019-ben tetőzött (238%-kal és 255%-kal több beutazás, mint 2015-ben.), a szíriai migráció (612%.) 2017-ben és az ukrán migráció (197%.) 2021-ben.

Végül 2021-ben összesen 10 944 regisztrált bevándorló közül érkezett Izlandra. (Migration Profile Nordic Countries, 2022.)

A bevándorlók főként Lengyelországból (35%), Dániából (9%), az Egyesült Államokból (5%), Svédországból (5%) és Litvániából (5%) érkeztek.

Az elsődleges korosztály 20-29 éves. A fő tényezők, amelyek vonzzák a bevándorlást, különösen a Lengyelországból érkező bevándorlást, Izland gazdasági fejlődéséhez és a több munkaerő iránti igényhez kapcsolódnak, főleg az építőiparban és a halászatban. Az integrációs politika a bevándorló lakosság számára biztosabb alapjogokat biztosít, és támogatja az esélyegyenlőséget. A bevándorló lakosság azonban – különösen a családjegyesítéssel kapcsolatban – akadályokba is ütközik, mivel jövedelmi követelményeket kell teljesíteniük, és négy évet kell várniuk, és igazolniuk kell anyagi forrásaikat az állandó tartózkodási hely megszerzéséhez.

Skandináviába irányuló bevándorlást gazdaságilag ösztönözte Norvégia olajkészlete és Svédország növekvő sikere a gyártás, valamint az import és export terén. (Esping-Andersen, 1992.) Így a térségbe irányuló bevándorlás két külön hullámban érkezett. A bevándorlás első hulláma az 1970-es években következett be, amikor Skandinávia megnyitotta munkaerőpiacát elsősorban Pakisztánból és Törökországból érkező vendégmunkások előtt, akik Skandináviába vándoroltak, hogy kielégítsék a fizikai munkaerő iránti keresletet. A bevándorló munkások hajlamosak voltak bezárkózni a skandináv lakossághoz, mivel csak más bevándorlók közösségében merültek el, vagy nem törekedtek az anyanyelvük elsajátítására; azonban még ha társadalmilag nem is merül el Skandináviában, a Közel-Keletről érkezett bevándorló munkások a jóléti állam azonnali haszonélvezőivé váltak. (Stærk, 2013.) A második hullám az 1980-as évektől a 90-es évekig zajlott, és elsősorban a Skandináviában menedékjogot kérő menekültekből állt. Egy főre vetítve Svédország és Norvégia a két legnépszerűbb és legnyitottabb

menekült célállomás Európában; (Andersen T. M., 2007.) valószínűleg a nagylelkű és univerzális jólléti juttatások eredménye, amelyekhez nem kell sok érvényesítés. Valójában a Norvégiába és Svédországra irányuló nettó bevándorlási ráta jelenleg magasabb, mint az Egyesült Államokban az 1800-as évek végén (Stærk, 2013.), ami azt jelzi, hogy a bevándorlási és menekültügyi politika viszonylag laza, és a jólléti államban való részvétel szűrési folyamata egyáltalán nem megerőltető. Svédországban az egyetlen tényező, amelyet figyelembe vesznek az egyének jólléti juttatásainál, az a „szándék”, hogy Svédországban maradjanak és dolgozzanak. A legális bevándorlás, az állampolgárság vagy akár a tartózkodási hely igazolása nem szükséges a jólléti ellátások igénylésekor (Pettersen, 2013.), így a jólléti állam kedvezményezettjévé válásának folyamata meglehetősen egyszerű, függetlenül attól, hogy a kedvezményezettnek van-e eszköze vagy szándéka, hogy maguk is hozzájáruljanak a rendszerhez. A Svéd Nemzeti Egészségügyi és Jólléti Tanács szerint 2011-ben „a teljes jólléti költségvetés 601%-át a bevándorlókra fordították. 2014-ben Svédország – a szigorú bevándorlási és menekültpolitikát folytató skandináv ország – több mint 80 000 menedékkérő beáramlására számított. „A menekültek olyan ütemben lépnek be az országba [Svédországba], amilyenre Jugoszlávia felbomlása óta nem volt példa az 1990-es évek elején, a stockholmi Migrációs Tanács szerint.” A többi skandináv ország szinte azonos bevándorlási tendenciát mutat, amelyet az egyes országok bevándorláspolitikai szigora változtat. A dán statisztikai hivatal adatai szerint 2013-ban a legtöbb bevándorló érkezett Dániába 1983. óta, összességében az ország lakosságának csaknem tizenegy százaléka. Ennek a tizenegy százaléknak pedig közel hatvan százalékát „nem nyugati országokból” származó bevándorlónak minősítik – elsősorban Törökországból és Irakból, ahol a lakosság körülbelül 99%-a muszlim. (Andersen T. M., 2007.) Hasonlóképpen Norvégiában a kormányzati statisztika megállapította - „Norvégiában csaknem minden harmadik szociális segélyezettje bevándorló, és ez az arány növekszik... 2002. és 2010. között húszról harminchárom százalékra nőtt a bevándorlók száma a segélyezettek között. -.” (NewsInEnglish, 2014.) Norvégiát „Nanny-State”-ként emlegették bevándorlási politikája miatt, amely lehetővé teszi az újonnan érkezettek számára, hogy viszonzás nélkül használják a jólléti rendszert és részesüljenek abból – mintha a kormány „bébiszitter” vagy „dajkázni” a migránsokat ahelyett, hogy függetlenné tennék őket a jólléti államtól való függéstől. (Bawer, 2001.) Ez összességében nehéz alkalmazkodást

jelentett a norvégok számára. „Az egynemzetiségű társadalomból a többnemzetiségű társadalomba való gyors átmenet nehéz, időnként traumatikus volt.” (Stærk, 2013.) Skandinávia vonzereje a szegény menekültekhez és bevándorlókhoz tökéletesen illeszkedik George Borjas „mágnes-hipotézis” -ről szóló beszámolójába, (Borjas, 1999.) ahol Skandinávia a „mágnes” megtestesítőjeként szolgál. Ami a skandináv bevándorlást illeti, a mágneses hipotézis azt sugallja, hogy a jóléti államok elsősorban a szegényebb embereket vonzzák, akik jóléti ellátásra jogosultak, és természetesen taszítják azokat, akiknek többet kellene fizetniük, mint amennyit kapnak. Lényegében, ha a Skandináviába irányuló bevándorlás mintáit tágra nézzük, az északi modell túlnyomórészt a már elszegényedett országok legszegényebbjeit vonzza, akiket a nagyvonalú jóléti juttatások csábítanak. És ahogy az elszegényedett külföldiek továbbra is tömegesen vándorolnak Skandináviába, Svédországban – amely a skandináv országok közül a legkevésbé szigorú a bevándorlási és menekültügyi politikák tekintetében – az egyének jóléti juttatásainál az elsődleges szempont, hogy Svédországban maradjanak és dolgozzanak. A legális bevándorlás, az állampolgárság igazolását, vagy akár hivatalos tartózkodási hely megadását nem kéri a jóléti ellátások igénylésekor, így nagyon egyszerűvé válik az északi jóléti állam kedvezményezettjévé válás folyamata – függetlenül attól, hogy a kedvezményezettnek van-e eszköze vagy szándéka hozzájárulni a rendszerhez – nem csoda, hogy a Norvégiába és Svédországba irányuló nettó bevándorlási ráta jelenleg magasabb, mint az Egyesült Államoké a gyarmati 1800-as években. (Stærk, 2013.)

A modern skandináv jóléti állam a „szükségletkielégítésen” alapul, és szelektíven osztja szét a legtöbb szociális szolgáltatást a segítségre szorulóknak – elsősorban a menekülteknek és bevándorló munkásoknak, akik gyakran már eleve Skandináviába vándoroltak. A bevándorlók alacsony munkaerő-piaci részvétele az integráció kezdeti néhány évében nem ritka és nem is meglepő; az integráció első három évében a skandináv új bevándorlók hozzávetőleg harminc százaléka dolgozik, (Pettersen, 2013.) ami azt jelenti, hogy a bevándorló népesség hatvan százaléka három évig munkanélküli, de még mindig részesül szociális segélyből.

A bevándorlók beilleszkedésének kezdeti három évén túl a munkanélküliek vagy az elszegényedett népesség demográfiai összetétele elsősorban bevándorló maradt.

A lakosság körülbelül nyolcvanöt százaléka, akik nem vesznek részt a munkaerőpiacon az oktatásban részesülők sem bevándorlók, sem bevándorlók gyermekei. Ez a munkaerőpiaci részvétel hiánya és a nem őslakosok hasonló tendenciái felhalmozódnak, és végül a skandinávok külföldiek iránti bizalmának elvesztéséhez vezetnek. Ezeket a gyakorlatokat a skandinávok manipulatív jólleti „rendszereknek” tekintik a Skandináviai nagyvonalú jólleti juttatások kiaknázására. (Andersen J. G., 1997.) Azok az emberek, akik egykor olyan lelkesek voltak, hogy rendkívül magas adókat fizessenek ennek a jólleti rendszernek a támogatására, ma már nem hajlandók olyan embereket támogatni, akikkel együtt éltek. Nem tudnak azonosulni és nem dolgoznak vagy fejeznek be egy oktatást – különösen egy olyan oktatást, amelyet a jólleti alapon teljesen ingyenesen biztosítanak –, hogy visszaadják a rendszernek. A bevándorlás előtt a jólleti szolgáltatásokat még a leginkább rászorulóknak osztották ki, azonban akkor nem volt heterogén társadalmi eltérés (a jövedelmen kívül.) a legtöbb szolgáltatást igénybe vevő és a beruházó között. És azáltal, hogy a jólleti rendszer megvalósítási módját a kollektívről a szelektívra helyezi át, a skandináv modell azt a tendenciát példázza, hogy a skandináv jólleti államot továbbra is úgy alakítja, hogy lépést tudjon tartani a változó idővel, szemben egy teljesen új rezsim bevezetésével. A szelektív jóllet, bizalmatlanságot és konfliktusokat szül, ahogy a kollektivitás támogatja a skandináv homogenitást.

3. HOFSTEDE KULTURÁLIS DIMENZIÓI

A kultúrát, mint fogalmat sokféleképpen határozták már meg az idők során, Geert Hofstede a kulturális dimenziók megalkotásakor az alábbiak szerint határozta meg: „A kultúra az az elme kollektív programozása, megkülönbözteti a tagokat egymástól egy adott csoportban vagy embereket egymástól kategóriáik szerint”. Ez mindig kollektív jelenség, de kapcsolódhat különböző kollektívákhoz is. Minden kollektíván belül sokféle egyén van. Ha az egyének tulajdonságait valamilyen „haranggörbe” szerint változónak képzeljük el, a kultúrák közötti eltérés a haranggörbe eltolódása, amikor az ember egy társadalomból kimozdul/ elindul egy másik irányba. A kultúra kifejezést leggyakrabban törzsekre vagy etnikai csoportokra használják (antropológia.), a nemzetek számára (a politikatudományban, a szociológiában és a menedzsmentben.), valamint szervezetek (szociológiában és menedzsmentben.). Viszonylag feltáratlan terület a kultúra foglalkozások tekintetében (mint például

mérnökök vagy könyvelők, vagy különböző akadémikusok, tudományágak.). A kifejezés alkalmazható a nemekre, a generációkra vagy társadalmi osztályokra. A vizsgált halmazok szintjének megváltoztatása azonban megváltoztatja a természetét a „kultúra” fogalmának.

A Társadalmi, nemzeti és nemi kultúrák, amelyeket a gyermekek fiatal koruktól kezdve sajátítanak el ösztönösen, sokkal mélyebben gyökereznek az emberi elmében, mint a foglalkozási, és iskolában elsajátított kultúrák, vagy a munkahelyen elsajátított szervezeti kultúrák.

Az utóbbi felcserélhető, amikor az emberek új munkát vállalnak. A társadalmi kultúrák (gyakran tudattalan.) az értékeik alapján határozhatóak, abban az értelemben, hogy tág hajlamok bizonyos állapotokat preferálnak másokkal szemben (Hofstede, 2001, p. 5.). A szervezeti kultúrák inkább a (látható és tudatos.) gyakorlatokban valósulnak meg: az, ahogyan az emberek felfogják az eseményeket a szervezeti környezetükben.

Hofstede kulturális értékei vagy dimenziói (Hofstede, 1984.) olyan keretet biztosítanak, amelyen keresztül a szociológusok leírhatják a kultúra hatásait tagjainak értékeire, és azt, hogy ezek az értékek hogyan kapcsolódnak a kultúrában élő emberek viselkedéséhez. Geert Hofstede kulturális dimenzióelmélete megvizsgálta az emberek értékeit a munkahelyen, és három dimenzió mentén hozott létre differenciálódást: kicsi/nagy hatalmi távolság, erős/gyenge bizonytalanság elkerülése, férfiasság/nőiesség és individualizmus/kollektívizmus

Hatalmi-távolság index: A hatalmi távolság index azt írja le, hogy egy szervezet vagy intézmény kevésbé erős tagjai – például egy család – milyen mértékben fogadják el és várják el, hogy a hatalom egyenlőtlenül oszlik meg. Bár minden társadalomban van bizonyos fokú egyenlőtlenség, Hofstede megjegyzi, hogy egyes társadalmakban viszonylag nagyobb az egyenlőség, mint más társadalmakban. A magas hatalmi távolsággal rendelkező társadalmakban az egyének olyan hierarchiákat fogadnak el, ahol mindenkinek helye van a rangsorban indoklás nélkül. Eközben az alacsony hatalmi távolsággal rendelkező társadalmak a hatalom egyenlő elosztására törekcszenek.

Ennek az a következménye, hogy a kultúrák támogatják és elvárják azokat a kapcsolatokat, amelyek konzultatívabbak, demokratikusabbak. Azokban az országokban,

ahol alacsonyak a teljesítménytávolság-index értékei, általában nagyobb az egyenlőség a szülők és a gyermekek között és a szülők nagyobb valószínűséggel fogadják el, ha a gyerekek vitatkoznak vagy "visszabeszélnék" a hatóságnak. Az alacsony teljesítménytávolság-indexű munkahelyeken a munkáltatók és a vezetők nagyobb valószínűséggel kéri a munkavállalók véleményét; valójában a hierarchia alsó végén lévők elvárják, hogy kikérjék a véleményüket (Hofstede, 1980.). Eközben azokban az országokban, ahol nagy a hatalmi távolság, a szülők elvárhatják gyermekeiktől, hogy engedelmesskedjenek anélkül, hogy megkérdőjeleznék tekintélyüket. A magasabb státuszúak rendszeresen tapasztalhatják az alárendeltség és a tisztelet nyilvánvaló megnyilvánulásait az alárendeltek részéről. A felettesek és a beosztottak valószínűleg nem látják egymást egyenlőnek a munkahelyen, és az alkalmazottak feltételezik, hogy a magasabb vezetők döntéseket hoznak anélkül, hogy megkérdőjeleznék őket. Ezek a jelentős különbségek az intézmények működésében fontosabbá teszik a státuszt a nagy hatalmi távolságú országokban, mint az alacsony teljesítménytávolságú országokban (Hofstede, 1980.).

Kollektívizmus vs. individualizmus: Az individualizmus és a kollektívizmus az egyének csoportokba való integrálására utal. Az individualista társadalmak a teljesítményre és az egyéni jogokra helyezik a hangsúlyt, saját magunk és közvetlen családunk szükségleteire összpontosítva. Az ebbe a kategóriába tartozó személy önképét "én" -ként definiáljuk. Ezzel szemben a kollektivisták társadalmak nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a csoport céljainak és jóllétének, és az ember önképe ebben a kategóriában jobban hasonlít a "Mi" -hez. A kollektivisták kultúrákból származók általában jobban hangsúlyozzák a kapcsolatokat és a lojalitást, mint az individualista kultúrákból származók. Általában kevesebb csoporthoz tartoznak, de inkább a bennük való tagságuk határozza meg őket. Végül a kommunikáció az individualista társadalmakban közvetlenebb, de a kollektivisták társadalmakban közvetettebb (Hofstede, 1980.).

Bizonytalanság elkerülési index: Hofstede kulturális dimenzióinak bizonytalanság-elkerülési dimenziója a társadalom bizonytalansággal és kétértelműséggel szembeni toleranciájával foglalkozik. Ez a dimenzió tükrözi, hogy a társadalom tagjai milyen mértékben próbálnak megbirkózni szorongásukkal a bizonytalanság minimalizálásával. Legegyszerűbben leegyszerűsítve a bizonytalanság elkerülése arra utal, hogy mennyire

fenyegeti a változás a kultúrát (Hofstede, 1980.). A magas bizonytalansági elkerülési index a bizonytalanság, a kétértelműség és a kockázatvállalás alacsony toleranciáját jelzi. Ezekben a társadalmakban mind az intézmények, mind az egyének szigorú szabályokkal, előírásokkal stb. igyekeznek minimalizálni az ismeretlent. Az ezekben a kultúrákban élő emberek általában érzelmesebbek is. Ezzel szemben az alacsony bizonytalanságú elkerülési kultúrában élők elfogadják és jól érzik magukat strukturálatlan helyzetekben vagy változó környezetben, és igyekeznek a lehető legkevesebb szabályt alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy ezekben a kultúrákban az emberek általában toleránsabbak a változásokkal szemben. Az ismeretlent nyíltabban elfogadják, és kevésbé szigorú szabályokat és előírásokat részesítik előnyben. Például egy diák elfogadóbb lehet egy tanárral szemben, aki azt mondja, hogy nem tudja a választ egy kérdésre egy alacsony bizonytalanságú elkerülési kultúrában, mint egy nagy bizonytalanság elkerülésében (Hofstede, 1980.).

Nőiesség vs férfiasság: A nőiesség vs. férfiasság, más néven nemi szerepek megkülönböztetése, Hofstede nemzeti kultúrájának hat dimenziójának egyike. Ez a dimenzió azt vizsgálja, hogy egy társadalom mennyire értékeli a hagyományos férfi és női szerepeket. A férfias társadalom értékeli az asszertivitást, a bátorságot, az erőt és a versenyt; a női társadalom értékeli az együttműködést, a gondoskodást és az életminőséget (Hofstede, 1980.). A magas nőiességi pontszám azt jelzi, hogy a hagyományosan női nemi szerepek fontosabbak ebben a társadalomban; Az alacsony nőiességi pontszám azt jelzi, hogy ezek a szerepek kevésbé fontosak. Például egy magas nőiességi pontszámmal rendelkező országban valószínűleg jobb a szülési szabadságra vonatkozó politikák és megfizethetőbb a gyermekgondozás. Eközben egy alacsony nőiességi pontszámmal rendelkező országban valószínűleg több nő van vezető pozíciókban, és magasabb a női vállalkozók aránya (Hofstede, 1980.).

Rövid távú vs. hosszú távú orientáció: A hosszú távú és rövid távú orientációs dimenzió arra utal, hogy a kultúrák milyen mértékben ösztönzik a kielégülés késleltetését vagy tagjaik anyagi, társadalmi és érzelmi szükségleteit (Hofstede, 1980.). A hosszú távú orientációjú társadalmak azt mutatják, hogy a jövőre összpontosítanak oly módon, hogy késleltetik a rövid távú sikert a hosszú távú siker javára. Ezek a társadalmak olyan tulajdonságokat hangsúlyoznak, mint a kitartás, a kitartás, a takarékoskodás, a megtakarítás, a hosszú távú növekedés és az alkalmazkodási képesség. Ezzel szemben a rövid távú

orientáció egy társadalomban a közeljövőre való összpontosítást jelzi, magában foglalja a rövid távú sikert vagy elégedettséget, és nagyobb hangsúlyt fektet a jelenre, mint a jövőre. Ennek végeredménye a gyors eredmények hangsúlyozása és a hagyományok tiszteletben tartása. A rövid távú társadalom értékei a múlthoz és a jelenhez kapcsolódnak, és féktelen költsékezést eredményezhetnek, gyakran társadalmi vagy ökológiai nyomásra reagálva (Hofstede, 1980.).

Visszafogottság vs. kényeztetés: Végül a visszafogottság és kényeztetés dimenziója figyelembe veszi a társadalom mértékét és hajlamát vágyainak teljesítésére. Ez a dimenzió a társadalmi impulzus és a vágykontroll mértéke. A kényeztetés magas szintje azt jelzi, hogy a társadalom viszonylag szabad kielégülést és magas szintű életerőt tesz lehetővé. Eközben a visszafogottság azt jelzi, hogy a társadalom hajlamos elnyomni az igények kielégítését és szabályozni őket a társadalmi normákon keresztül. Például egy rendkívül kényeztető társadalomban az emberek hajlamosak több pénzt költeni luxuscikkekre, és nagyobb szabadságot élveznek a szabadidős tevékenységek terén. Egy visszafogott társadalomban az emberek nagyobb valószínűséggel takarítanak meg pénzt és összpontosítanak a gyakorlati igényekre (Hofstede, 2011.).

3.1. Skandinávia elhelyezkedése a kulturális dimenziók között

Skandinávia nem a természeti erőforrások, hanem az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP.) alapján képviseli a világ leggazdagabb országait. Na de miért is van ez? Mi a közös bennük, ami megmagyarázhatja a kiemelkedően virágzó gazdagságukat? Ahogyan Skandinávia vezeti a listát a világ „leggazdagabb” országai között, úgy a legkevésbé korrupt országgént is vezetik a listát. Ismételten fel kell tenni a kérdést, hogy na de miért van ez? Véleményem szerint Skandinávia női kultúrája sok mindent megmagyarázhat arra vonatkozóan, hogy miért olyan virágzó és a legkevésbé korrupt térség a világon. Hofstede kulturális dimenziója azt állítja, hogy a nagyon alacsony férfiassági indexű országokban az emberekkel való kapcsolatokat a pénz elé helyezik, „figyelve az életminőségre és a környezet megőrzésére”. Ez a fajta gondolkodás és életfilozófia egyáltalán nem kedvez a korrupciónak, ha nagy jelentőséget tulajdonítanak a vagyonnak és a vagyon felhalmozásának. A skandináv régió alacsony férfiassági és erőtavolsági indexet mutat. Erre hivatkozik az egész társadalmuk, ahol jelentős egalitárius gondolkodás van az egész társadalomban. A nők birtokolják a hatalom 50%-át a

kormányban. A nőket egyenlő félként tisztelik a társadalomban. A férfiak és a nők egyenlőbb módon osztoznak a háztartás és a gyermekek felelősségén. Ez csak néhány példa a nagyon egalitárius társadalom leírására. A korrupció kenyeret jelent a társadalomban, ahol a hangsúly a hatalmon, a magabiztosságon, a versenyképességen és a státuszon van. A skandináv régióban a társadalom inkább az életminőségre, az egyénről és az egyén környezetéről való gondoskodásra koncentrál. A korrupció nem növekedhet olyan társadalomban, amely ezekre a jellemzőkre összpontosít.

3.2. Dánia értékei a kulturális dimenziók között (18.)

A dánok kapcsán van egy dolog, ami mellett nem lehet elmenni úgy, hogy ne ejtenék róla szót, és ez nem más, mint a „hygge” kifejezés. Sok mindenre használják ezt a szót, illetve több kombinációja, variációja is ismert. A „hygge” szó először az 1800-as évek elején jelent meg írásban dánul. A szó jelentése a norvég „jóllét” szóból ered. (Dánia és Norvégia ugye majdnem ötszáz évig egy királyság volt, amíg Dánia el nem veszítette Norvégiát 1814-ben.) A hygge onnantól kezdve válik érdekessé véleményem szerint, hogy ahogy az ismert, a dánok évről évre nyerik el a legboldogabb országa kinevezést, különböző kutatások mutatják meg évről évre, hogy a dán emberek a legboldogabbak a földön, és ugye ismert az is, hogy a dánok életének, központi eleme a hygge. Na de mi is ez valójában? A dánok az alábbiakkal azonosítják a hygge kifejezést: Forró italok, gyertyák, kandalló, karácsony, társasjáték, zene, szünidő, édességek és sütek, főzés, könyvek, vásárnap, születésnapok, tévézés, viharos idő, alkohol, kisállatok, partik, növények, számítógépes játékok, sport, facebook (a felsorolás a válaszok gyakoriságának megfelelően csökkenő sorrendben van.). Ezáltal már kaphatunk egy pontosabb képet arról, hogy mit is jelenthet hygge. A dánok nem sokat találkoznak nappal egész évben, a valódi nyár is nekik körülbelül 2 hetet jelent augusztus végén, ezen felül egész évben sötétség, szél, illetve ami még nagyon jellemző, az az eső. A dánoknál átlagosan évi 179 napot esik az eső (és emellett a társadalom 45%-a biciklivel jár munkába vagy iskolába, amit egy igazán jó eredménynek tartok.). Így hát a dánoknak a földrajzi adottságaik alapján leginkább az fedett helyen időtöltés, otthonmaradás jut, de legalább azt profin végzik. Gondolok itt arra, hogy például Európában Dánia vezet a legmagasabb egy főre eső lakóterület négyzetméterben mérést 51 négyzetméterben, amit követ Svédország és Nagy-Britannia 44 négyzetméterrel, majd a Hollandia 41 négyzetméterrel. Egyéb érdekes

párhuzam az is például, hogy Dániában az otthonok 30%-ban van kandalló, Nagy-Britanniában meg az otthonok 3.5%-ban. Mivel a dánok 71 százaléka leginkább otthon éli meg a hyggét, így nem is olyan elképesztő, hogy miért törekedtek az évek múlásával ennyire kényelmessé tenni az otthonaikat.

HATALMI TÁVOLSÁG (18.)

Dánia 18 pontos (Hofstede, 1982.) pontszámával ennek a dimenzióknak a legalacsonyabb pontján található más országokhoz képest. Ez tökéletesen megegyezik azzal, amit sok külföldi Dániában kifejez: a dánok nem vezetnek, ők edzők és az alkalmazottak autonómiája szükséges. Valójában Dánia a legmagasabb helyet foglalja el az EU27 országai között a munkavállalói autonómia tekintetében. A nagyon egalitárius beállítottságú dánok hisznek a függetlenségben, az egyenlő jogokban, és az elérhető felettesekben. A hatalom decentralizált és a menedzserek számítanak csapattagjaik tapasztalatára és tudására. A dánok tisztelete olyasvalami, amelyet gyakorlati szakértelmének bizonyításával érdemel ki az ember. A munkahelyeken nagyon kötetlen légkör uralkodik, közvetlen és bevonó kommunikációval. Teljesen hétköznapi az is, hogyha például a vezérigazgató egy junior kollégával ebédel vagy kávézik. A munkahelyen nem lehetséges fel semmiféle megkülönböztetés pozíció vagy karrierút szerint, egyenlőség van.

Az ilyenféle kultúrákat főként a párbeszéd és kölcsönös megegyezés jellemzi a munkavállalók és munkáltatók/ felettesek és beosztottak között. Kis jövedelemkülönbségek a jellemzők, itt is figyelve az egyenlőség megtartására. Együttműködés, kölcsönös függés, decentralizációra való hajlam, kezdeményezőkétség és együttműködés, pluralizmus és demokrácia jellemző. A középosztály erős (ugye ami a feltétele a skandináv modell megvalósulásának.), erőszak, bűncselekmény nem jellemző, jóval ritkább, mint más országokban.

INDIVIDUALIZMUS (74.)

Dánia 74 pontjával az első 10 individualista ország közé tartozik. Az individualista kultúra abban nyilvánul meg, hogy az egyének érdekei túlsúlyban vannak a csoportérdekekkel szemben. Az egyének közötti kapcsolatok meglehetősen lazák, a

személyes teljesítmény forrása a szakma és a család. A magánélet fontos, a munkahelyi kapcsolatok pedig meglehetősen felületesek. A viselkedést a büntudat és az egyéni lelkiismeret szabályozza. Az egyéni készségeket értékelik, és a munkaszerződések figyelembe veszik a kölcsönös előnyöket mindkét rész számára.

FÉRFIASSÁG (16.)

Dánia a legnőiesebb kultúrák közé tartozik (a férfiasság alacsony, 16-os pontszámával.), amelyek a jó kapcsolatokra és együttműködésre, a jótékonyagra és a szerénységre helyezik a hangsúlyt. A biztonság és a család nagyon fontos értékek. A nemi szerepek gyakran átfedik egymást, a kudarcot balesetnek, nem pedig katasztrófának tekintik (ahogyan ez a férfias kultúrákban történne.). A gondoskodó és gyengéd hozzáállást vagy a gyengeség kifejezését nem hagyják figyelmen kívül. Politikai szinten az ideál az univerzalista jóléti állam, amelynek fő célja a demokrácia, mindenki támogatása és megsegítése, a környezeti problémákkal való törődés. A konfliktusokat nem sztrájk oldja meg, hanem kompromisszum és tárgyalás. A nőies országokban fontos megőrizni az élet/munka egyensúlyát, és gondoskodni kell arról, hogy minden benne legyen, hogy az ember ne szenvedjen hiányt hobbi, család, barátok tekintetében sem. A hatékony dán menedzser támogatja az embereit, és a döntéshozatal a dolgozók bevonásával történik. A vezetők konszenzusra törekednek, és az emberek munkájuk során értékelik az egyenlőséget, a szolidaritást és a minőséget. A konfliktusokat kompromisszumokkal és tárgyalásokkal oldják meg, a dánok pedig a konszenzus eléréséig hosszas vitáikról ismertek. Az olyan ösztönzőket részesítik előnyben, mint a szabadidő, a rugalmas munkaidő és hely.

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE (23.)

Dánia a legalacsonyabb bizonytalanságkerülési pontszámmal rendelkező kultúrák közé tartozik (23.). A magas pontszámot elért kultúrák tartózkodnak a kockázatvállalástól és az új módszerek kipróbálásától, a bevált utakat preferálva. Ellenkezőleg, ennek a dimenzióknak az alacsony pontszáma olyan kultúrát jelez, amely hajlandó új utakat és megközelítéseket kipróbálni, ahol magas fokú innovációról lehet szó. Alacsony stressz, pozitív érzések uralkodnak, míg az erős érzelmek, erőszak és agresszió szankcionált. A lakosság nagyon nyitott a sokféleségre. A szabályok minimálisak, a törvények általánosak

és nincs sok belőlük, számos önszabályozó kódex van. A kompetencia felülírja a hatalmat. A dánoknak nincs szükségük sok strukturáltságra és kiszámíthatóságra a munkájuk során. A tervek egyik napról a másikra változhatnak, új dolgok bukkanhatnak fel, és a dánok jól érzik magukat ebben. Ez a munka kultúrájának természetes velejárója. A kíváncsiság természetes, és már egészen kicsi koruktól kezdve ösztönözni kell. Az erősen individualista és kíváncsi nemzet kombinációja egyben Dánia hírnevének hajtóereje az innováció és a design terén. Ami más, az vonzó! Ez az egész társadalomban megjelenik mind a humorában, az új és innovatív termékek iránti erős fogyasztásban, mind a gyors, rendkívül kreatív iparágakban, amelyekben virágzik – reklám, marketing, pénzügyi tervezés.

HOSSZÚTÁVÚ ORIENTÁCIÓ (35.)

Az alacsony, 35-ös pontszám azt jelzi, hogy a dán kultúra normatív. Az ilyen társadalmakban élő emberek erősen foglalkoznak az abszolút Igazság megállapításával; gondolkodásukban normatívak. Nagy tiszteletet tanúsítanak a hagyományok iránt, viszonylag csekély hajlandóságot mutatnak a jövőre való megtakarításra, és a gyors eredmények elérésére összpontosítanak.

ELNÉZÉS (70.)

Dánia magas pontszáma, 70 pont ebben a dimenzióban, ami azt jelenti, hogy Dánia engedékeny ország. Az elengedésben magas pontszámmal besorolt társadalmakban élő emberek általában hajlandóak megvalósítani impulzusaikat és vágyaikat az élet élvezetével és a szórakozással kapcsolatban. Pozitív attitűddel és optimizmusra hajlamosak. Emellett nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szabadidőnek, úgy cselekednek, ahogy akarnak, és úgy költenek pénzt, ahogy akarnak. Véleményem szerint itt nagy szerepet játszik az is, hogy objektíven tekintve az országot, kifejezetten jó az életszínvonal, magasak a bérek a létfenntartáshoz képest is, ezáltal több pénz marad a dánoknak szórakozásra és élményeik fedezésére is.

3.3. Svédország értékei a kulturális dimenziók között (31.)

Nem túl kevés, nem is túl sok, éppen elég. Ezzel a mondattal tudnám legjobban jellemezni a svédek, a filozófiájukat, a „lagom” -ot. Egy nagyobb közösséghez való tartozásról, egy közös felelősségvállalásról, az élet kevésbé komplikáltta tevéséről szól a svédek életszemlélete. Élet és munka egyensúlyát fontosnak tartják megőrizni, egy átlagos svéd évente 1644 órát dolgozik, miközben az OECD országok átlaga 1776. (Dunne, 2017.) Nyáron legalább 4 hetes szabadság a jellemző, illetve a gyermekek rengeteg pótszabadsnapot kapnak. Európai Unión belül, ők voltak az első ország, ahol a születési szabadságot apa is kivehette. Azonban 1995-ben törvénybe írták az apák hónapja 1 hónapos kötelező szabadságot. A svédek 480 nap szabadságra jogosultak a gyermekük 8 éves koráig, de ha a gyerek lebetegszik akkor természetesen otthon maradhatnak a gyerekekkel. A svédek rendkívül jól bánnak a szabadidővel. A gyerekek sportolnak vagy hangszeren tanulnak, egyedül Stockholmban körülbelül annyi a startup cég, mint a szilícium völgyben, mivel nagyon kreatív a társadalom és az oktatási módszerek. A svédek a háztartásban keletkező hulladékok 99%-át újrahasznosítják. (Dunne, 2017.)

A felhasznált energia 52%-a megújuló energiaforrásból származik, amin belül 95% víz energia (elsőként Stockholm kapta meg a zöld főváros címet.). Az alumínium italos dobozok 90%-át újrahasznosítják. Innen is látszik a bizalom a svéd kultúrában. mindenki tesz az újrahasznosítás, a közjó érdekében, mert bízik benne, hogy a szomszédja is pontosan ezt megteszi.

HATALMI TÁVOLSÁG (31.)

Ebben a dimenzióban Svédországnak 31 (Hofstede, 1982.) pontja van a 100-ból, ami azt jelzi, hogy Svédországban kicsi a hatalmi távolság, a svédek függetlenek, és szinte mindenkinek egyenlő jogai vannak, ha valakinek gondja van vele, akkor magyarázatot és kiegyenlítést követel. A svéd cégeknél a hatalom decentralizált, és például az azerbajdzsáni cégeknél a döntéshozatal során a dolgozók többnyire a vezetőik tudására hagyatkoznak, a svéd cégeknél azonban a vezetők számítanak kollégáik készségeire, és a rendszeres alapfelhatalmazásra, hogy megpróbálják. hogy maguk hozzanak döntéseket. A svéd munkavállalók csak a kényelem miatt fogadják el a hierarchiát a munkahelyen, és nem meglepő, ha a különböző kultúrájú emberek azt látják, hogy egy svéd munkavállaló

nem formálisan beszél a vezetőkkel. Még az iskolákban is, a tanulók kötetlen formában beszélgetnek tanáraikkal, csak a keresztnévükön szólítják őket. A svéd munkavállalók feltételezik, hogy a fontos döntések meghozatala során konzultálnak velük, és a vezetők is figyelembe veszik alkalmazottaik gondolatait.

INDIVIDUALIZMUS (71.)

A Hofstede Insights (2018.) szerint Svédország individualista társadalom 71 ponttal. A svéd vállalatoknál a munkavállalók különleges kapcsolatban állnak a munkaadókkal, és ez a kapcsolat a kölcsönös előnyön alapul, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók mindent megtesznek a vállalatért, míg a vezetők a munkavállalóikért. Például az olyan kollektivistikus társadalmakban, mint Azerbajdzsán, a menedzserek felvehetnek és jó pozíciókat és jövőbeli karriert biztosíthatnak rokonaiknak és barátainak, a svéd cégeknél azonban ez lehetetlen, a toborzás és a jövőbeni pozíciók fejlesztése nagymértékben függ az egyének üzleti életben elért eredményeitől. Individualista társadalomként Svédország lakossága szereti a magánéletet a magánéletben és az üzleti életben egyaránt. Például a svédek nem kopoghatnak be az ajtón és nem léphetnek be rokonaik házába, legalább egy-két héttel korábban jelezniük szükséges, hogy meg akarják látogatni rokonaikat vagy barátait.

FÉRFIASSÁG (5.)

Ebből a dimenzióból Svédországnak 5 pontja van, ami azt jelenti, hogy a svéd társadalom női társadalom. A svéd társadalom számára elengedhetetlen az egyensúly a szakmai és a magánélet között, az emberek sikereket érnek el a munkában, ugyanakkor gondoskodnak arról, hogy elegendő idejük marad magukra és családjukra. A svédeknek egész évben sok nemzeti ünnepük van, és gyakran nem dolgoznak ezen ünnepek alatt, mint például a Szentiváné, a Nagyszombat, a rákfesztivál stb. Emellett napról napra növekszik azoknak a svéd cégeknek a száma, amelyek szabadidőt, rugalmas munkaidőt és helyet biztosítanak az alkalmazottaknak. Ezenkívül a svédeknek van egy különleges, nagyon jól ismert kávészünetük, a „Fika”, és a legtöbb svéd cégnek vannak különleges napjai, amikor édességgel és kávéval látják el alkalmazottaikat (Nordstrom, 2010.). Svédországban a férfiaknak és a nőknek is vannak fizetett szülői szabadság napjai, amikor élvezhetik a gyerekekkel töltött időt, és a férfiak is aktívan részt vesznek a nevelési folyamatban, és

használják ki ezeket a szülői szabadság napokat. Emellett minden svéd munkavállalónak legalább 25 fizetett szabadsága van az év során (Nordstrom, 2010.). A svéd társadalomban ott van a „lagom” szó, ami azt jelenti, hogy mindenkinek elege lesz, és senki sem marad nélküle. A társadalomban a „lagom” azzal a kitalált törvénnyel valósul meg, amelyre szinte minden skandináv gondol (Hofstede Insights, 2018.). Ennek a törvénynek az a célja, hogy az embereket a helyükön tartsa, és azt ajánlja az embereknek, hogy ne dicsekedjenek és ne helyezkedjenek mások fölé. Ez a kitalált törvény és gondolkodásmód csökkenti a versenyképességet és növeli az empátiát azok iránt, akik elbuktak

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE (29.)

Svédország 29 pontot kapott ebben a dimenzióban, ezért nagyon alacsony preferencia a bizonytalanság elkerülése terén. Az alacsony pontot elért társadalmak lazább hozzáállást tartanak fenn, amelyben a gyakorlat többet számít, mint az elvek, és könnyebben tolerálható a normától való eltérés. Az alacsony pontszámmal rendelkező társadalmakban az emberek úgy vélik, hogy nem szabad több szabályt érvényben tartani, mint amennyire szükség van, és ha ezek kétértelműek vagy nem működnek, el kell őket hagyni vagy megváltoztatni. Az időbeosztás rugalmas, kemény munkát vállalnak, ha szükséges, de nem öncélúan, a precizitás és a pontosság nem jön magától, és az innovációt sem tekintik fenyegetőnek.

HOSSZÚTÁVÚ ORIENTÁCIÓ (53.)

Svédország 53 pontot ért el ebben a dimenzióban, és hosszú távú orientált társadalomnak számít, de 53 pont azt mutatja, hogy a svédek nem preferálják egyértelműen ezt a dimenziót, és a társadalomban elég sok a rövid távú orientált ember. A pragmatikus nézőpontú svédek inkább az oktatásban látják a jövő nehézségeire való felkészülés fő módját, nem pedig a régi hagyományokat. Ezért Svédországban az iskolákban és a legtöbb egyetemen az oktatás ingyenes. A normatív gondolkodású svédek ugyanakkor tisztelik a hagyományokat, különösen a nemzeti 6 ünnepek idején, például Szent Lúcia napján a szülők különleges fehér ruhába öltöztetik gyermekeiket (Nordstrom, 2010.). A globalizáció szintje nagyon magas Svédországban. Például Svédországban a fő második

nyelv az angol, és szinte minden svéd nagyon jól tud angolul, az üzleti életben nagyon hatékonyan kommunikálnak bármely külföldivel.

ELNÉZÉS (78.)

Svédország 78 ponttal ebben a dimenzióban egy tiszta engedékeny társadalom. Annak ellenére, hogy a svédek szeretik a magánéletüket, nem hagyják ki az ünnepek, fesztiválok és bulik megünneplését. Ez az oka annak, hogy Svédország lakosságának számos ünnepe és fesztiválja van. Például Azerbajdzsán társadalmát visszafogottnak tartják, és az emberek nagyon megszállottan ragaszkodnak hozzátartozóik, barátaik, kollégáik véleményéhez, és mielőtt valamit megtennének, figyelembe veszik, hogy az emberek mit gondolnak, ha valami hatással lesz a hírnevükre, nem teszik ezt. Svédországban azonban az emberek számára a vágyaik és szükségleteik a legfontosabbak, ha valamit meg akarnak tenni, akkor nem veszik figyelembe a társadalom többi tagjának véleményét, csak azt csinálnak, amit akarnak. Például a legtöbb országban még mindig tilos az azonos neműek házassága,

KONKLÚZIÓ

Összefoglalva, minden társadalomban más a pszichológia és a nemzeti minták, és ezek mind hatással vannak az egyének személyes és üzleti életére. Annak ellenére, hogy minden ember egyedi, és néhány ember teljesen különbözik a társadalmától, Hofstede hatdimenziós modellje nagyon hasznos a mai globalizációs korszakban. Annak ellenére, hogy egyes társadalmakban az évek múlásával Hofstede elmélete a nemzeti minták változásával változik, a svéd társadalom számára Hofstede hat dimenziója továbbra is igaz. Azoknak a nemzetközi vállalatoknak, amelyek Svédországban szeretnének üzletet nyitni, vagy olyan cégeknek, amelyek svédeknek toboroznak, figyelembe kell venniük nemzeti magatartásukat és mintáikat Hofstede modelljének megfelelően.

3.4. Norvégia értékei a kulturális dimenziók között (31.)

HATALMI TÁVOLSÁG (31.)

Norvégia alacsony pontszámot ér el ezen a dimenzión (31.) (Hofstede, 1984.), ami azt jelenti, hogy a következők jellemzik a norvégok stílusát: Függetlenség, hierarchia csak

kényelmi okokból, egyenlő jogok, elérhető felettesek, coaching vezető. A hatalom decentralizált, és a menedzserek számítanak csapattagjaik tapasztalatára. Az alkalmazottak elvárják a konzultációt. A kontrollt nem szeretik, a vezetőkkel szembeni attitűd pedig informális. A kommunikáció közvetlen, részvételen alapuló és konszenzusorientált.

INDIVIDUALIZMUS (69.)

Norvégia 69-es pontszámával individualista társadalomnak számít. Ez azt jelenti, hogy az „én” fontos és egyéni, a személyes véleményeket értékelik és kifejezik. A kommunikáció egyértelmű. Ugyanakkor a magánélethez való jog fontos és tiszteletben tartó. Világos határvonalak vannak a munka és a magánélet között. Magasabb a munkahelyi mobilitás, és egyéni karrierekben gondolkodnak. A munkáltató-alkalmazott kapcsolat szerződésen alapul, és a vezetők az egyének irányítására összpontosítanak. A visszajelzés közvetlen, és a nepotizmust nem ösztönzik.

FÉRFIASSÁG (8.)

Norvégia 8 pontot ér el az alábbi dimenzió, így a második legnőiesebb társadalom (a svédek után.). Ez azt jelenti, hogy a kultúra lágyabb aspektusait értékeli és bátorítja, mint a másokkal való kiegyenlítés, a konszenzus, a „független” együttműködés és az esélytelenebbek iránti szimpátia. Fontos a környezetvédelem. Az, hogy megpróbálunk jobbak lenni másoknál, sem társadalmilag, sem anyagiilag nem jutalmazza. Fontos a társadalmi szolidaritás az életben; dolgozz azért, hogy élj, és TEGYE a téged telhető legjobbat. Az olyan ösztönzőket részesítik előnyben, mint a szabadidő és a rugalmasság. A párbeszéd és a „növekvő belátáson” keresztül megvalósuló interakciót értékeli, és ösztönözi az önfejlődést ezen kifejezések mentén. A hangsúly a jólléten van, az állapot nem jelenik meg. A hatékony menedzser támogató, és a döntéshozatal a bevonással történik.

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE (50.)

A Bizonytalanságkerülés dimenziója összefügg azzal, ahogy egy társadalom kezeli azt a tényt, hogy a jövőt soha nem lehet tudni: próbáljuk irányítani a jövőt, vagy hagyjuk, hogy megtörténjen? Ez a kétértelműség szorongást hoz magával, és a különböző kultúrák

megtanulták különböző módon kezelni ezt a szorongást. Azt, hogy egy kultúra tagjai milyen mértékben érzik fenyegetve a kétértelmű vagy ismeretlen helyzeteket, és milyen hiedelmeket és intézményeket hoztak létre, amelyek megpróbálják ezeket elkerülni, tükrözi a bizonytalanságkerülő pontszám. Norvégia 50 pontot kapott, így nem jelez előnyt ebben a dimenzióban.

HOSSZÚTÁVÚ ORIENTÁCIÓ (35.)

A viszonylag alacsony, 35-ös pontszámmal a norvég kultúra inkább normatív, mint pragmatikus. Az ilyen társadalmakban élő emberek erősen foglalkoznak az abszolút Igazság megállapításával; gondolkodásukban normatívak. Nagy tiszteletet tanúsítanak a hagyományok iránt, viszonylag csekély hajlandóságot mutatnak a jövőre való megtakarításra, és a gyors eredmények elérésére összpontosítanak.

ELNÉZÉS (55.)

Az egyik kihívás, amellyel az emberiség most és a múltban is szembesül, az a kisgyermek szocializációjának mértéke. Szocializáció nélkül nem leszünk „emberek”. Ezt a dimenziót úgy határozzák meg, hogy az emberek milyen mértékben próbálják irányítani vágyaikat és impulzusaikat a neveltetésük alapján. A viszonylag gyenge kontrollt "elengedésnek", a viszonylag erős kontrollt pedig "visszatartásnak" nevezik. A kultúrákat ezért engedékenynek vagy visszafogottnak nevezhetjük. Ebben a dimenzióban Norvégia köztes, tehát nem meggyőző, 55-ös pontszámmal rendelkezik.

3.5. Finnország értékei a kulturális dimenziók között (33.)

Sisu - Ez a négy betű egy nehezen megfogalmazható, de annál pozitívabb életszemléletet jelöl a finnek esetében, mely lényegében az alábbiakat tartalmazza: kurázsi, rugalmasság, határozottság, szívósság, kitartás.

Ez nem más, mint a finnek irigylésre méltó pozitív életszemlélete. (Nylund, 2018.) Ami leginkább meghatározza őket, véleményem szerint nem más, mint a rossz életkörülményekben, szélsőséges természeti adottságokkal rendelkező tájakon is helyt állás. Még hozzá mindezek mellett megtartani a pozitív életszemléletet és a kitartást. Ez az, ami kiemeli a finneket a többi országtól. Nyaranta már a 25 Celsius fok is

szélsőséges hőségnek számít, de cserébe huzamosabb ideig egész napokat/heteket fent van a nap az égen, éjszakára is, amit innen közép Európából már elképzelni is nehéz, nem, hogy megélni. (Nylund, 2018.) Ezzel egyidejűleg a telek pedig sötétek és dermesztően hidegek. Fénnyel napi pár órára, ha találkoznak, de amúgy a hóviharak és szelek a jellemzőek.

De ezek ellenére is, a finnek olyan jól megtanultak mindezekkel együtt élni, hogy nincs az a szélsőséges időjárás, ami megállítaná náluk az „életet”. Ami meggátolná őket az iskolába/munkába menésben, a repülőjáratok indulásában. Az ország működik és nem áll meg, mert elfogadták a helyrajzi adottságaikat, együtt élnek vele, és ebben teljesednek ki, mindezt pozitív hozzáállással. Ez lenne lényegében az a korábban említett „sisu”. Rossz, kedvezőtlen, zord élethelyzetekben is talpon maradni és teljesíteni és elvégezni a feladatot, és mindeközben megőrizni a pozitivitást. Oktatási rendszerük kiemelkedő sikerességét már a kétezres évek elején észrevették, mikor sorban első helyezettet értek el a PISA teszteken. A finneknél nincsen magánoktatás, magán iskolák. Állami iskolák vannak, ahol minden diák egyenlően tanul, egyenlő lehetőségekkel, egyenlő esélyekkel. Mindenkit egyenlően támogatnak a tanáraik. Az önfényezést, dicsekvést, maga mutogatást természetesen elítélendőnek tartják. Náluk nem divat dicsekedni a sikerekkel, ezzel is igyekeznek megőrizni az egyenlőséget.

HATALMI TÁVOLSÁG (33.)

Finnország alacsony pontszámot ér el ezen a dimenzió (33-as pontszám.) (Hofstede, 1984.), ami azt jelenti, hogy a finn stílust a következők jellemzik: Függetlenség, hierarchia csak kényelmi okokból, egyenlő jogok, elérhetők a felettesek, coaching vezető, a vezetés megkönnyíti és felhatalmazza. A hatalom decentralizált, és a menedzserek számítanak csapattagjaik tapasztalatára. Az alkalmazottak elvárják a konzultációt. A kontrollt nem szeretik, a vezetőkkel szembeni attitűd pedig informális és keresztnéven alapul. A kommunikáció közvetlen és részvételen alapuló. Finnországban a tiszteletet kemény munkával, szerénységgel és alázattal lehet megszerezni. A munkahelyi konfliktusokat diplomáciai úton kell megoldani. A hatalom és a tekintély kimutatása nem csodálatra méltó, és tiszteletlenségnek tekintik.

INDIVIDUALIZMUS (63.)

Finnország 63-as pontszámával individualista társadalom. Ez azt jelenti, hogy nagy előnyben részesítik a laza társadalmi keretet, amelyben az egyénektől elvárják, hogy csak magukról és közvetlen családjukról gondoskodjanak. Az individualista társadalmakban a sértés büntudatot és az önbecsülés elvesztését okozza, a munkáltató/alkalmazott kapcsolat kölcsönös előnyön alapuló szerződés, a felvételi és előléptetési döntések állítólag csak érdemeken alapulnak, a vezetés az egyének irányítása. Finnországban a jogsértés gyakran büntudatot és az önbecsülés elvesztését okozza

FÉRFIASSÁG (26.)

A magas pontszám (Férfias.) ebben a dimenzióban azt jelzi, hogy a társadalmat a versengés, az eredmények és a siker vezérli, és a sikert a győztes/legjobb határozza meg – ez az értékrend, amely az iskolában kezdődik és a szervezeti életen át folytatódik. Finnország 26 pontot ért el ebben a dimenzióban, ezért nőies társadalomnak tekintik. A nőies országokban a hangsúly a „dolgozni azért, hogy élhessen”, a menedzserek konszenzusra törekszenek, az emberek értékelik az egyenlőséget, a szolidaritást és a minőséget a munkájuk során. A konfliktusokat kompromisszumokkal és tárgyalásokkal oldják meg. Az olyan ösztönzőket részesítik előnyben, mint a szabadidő és a rugalmasság. A hangsúly a jólléten van, az állapot nem jelenik meg. A hatékony menedzser támogató, és a döntéshozatal a bevonással történik.

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE (59.)

Finnország 59 pontot ért el ebben a dimenzióban, ezért nagy előnyben részesíti a bizonytalanság elkerülését. Azok az országok, ahol magas a bizonytalanságkerülés, merev hit- és viselkedési kódexet alkalmaznak, és intoleránsak az unortodox viselkedéssel és elképzelésekkel szemben. Ezekben a kultúrákban érzelmi igény van a szabályokra (még akkor is, ha a szabályok soha nem működnek.), az idő pénz, az emberekben belső késztetés van arra, hogy elfoglaltak legyenek és keményen dolgozzanak, a precizitás és a pontosság a jellemző, az innovációnak ellenállni és a biztonság az egyéni motiváció fontos eleme.

HOSSZÚTÁVÚ ORIENTÁCIÓ (38.)

Alacsony, 38-as pontszámmal a finn kultúra normatívnak minősíthető. Az ilyen társadalmakban élő emberek erősen foglalkoznak az abszolút Igazság megállapításával; gondolkodásukban normatívak. Nagy tiszteletet tanúsítanak a hagyományok iránt, viszonylag csekély hajlandóságot mutatnak a jövőre való megtakarításra, és a gyors eredmények elérésére összpontosítanak.

ELNÉZÉS (57.)

A viszonylag magas, 57-es pontszám azt jelzi, hogy Finnország kényeztető ország. Az elengedésben magas pontszámmal besorolt társadalmakban élő emberek általában hajlandóak megvalósítani impulzusaikat és vágyaikat az élet élvezetével és a szórakozással kapcsolatban. Pozitív attitűddel és optimizmusra hajlamosak. Emellett nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szabadidőnek, úgy cselekszenek, ahogy akarnak, és úgy költenek pénzt, ahogy akarnak.

3.6. Izland értékei a kulturális dimenziók között (30.)

HATALMI TÁVOLSÁG (30.)

A nagyon alacsony, 30-as pontszámmal egyértelmű, hogy Izlandon a hierarchia a kényelem miatt van felállítva, a felettesek mindig elérhetők, és a vezetők az egyes alkalmazottakra és csapatokra támaszkodnak szakértelmükért. Mind a vezetők, mind az alkalmazottak elvárják, hogy konzultáljanak velük, és gyakran megosszák az információkat. Ugyanakkor a kommunikáció informális, közvetlen és részvételen alapuló.

INDIVIDUALIZMUS (60.)

Izland magas, 60-as pontszáma ebben a dimenzióban azt jelzi, hogy ez egy erősen individualista kultúra. Ez egy lazán összefonódott társadalomba vezet, amelyben az az elvárás, hogy az emberek gondoskodjanak magukról és közvetlen családjukról. Az üzleti világban az alkalmazottaktól önállóságot és kezdeményezőkézséget várnak el. Ezenkívül a cserealapú munka világában a felvételi és előléptetési döntések érdemeken vagy annak bizonyítékán alapulnak, hogy valaki mit tett vagy képes megtenni.

FÉRFIASSÁG (10.)

Rendkívül alacsony, 10-es pontszámával Izland határozottan nőies társadalomnak számít. A nőies országokban a hangsúly a „dolgozni azért, hogy élhessen”, a menedzserek konszenzusra törekszenek, az emberek értékelik az egyenlőséget, a szolidaritást és a minőséget a munkájuk során. A konfliktusokat kompromisszumokkal és tárgyalásokkal oldják meg. Az olyan ösztönzőket részesítik előnyben, mint a szabadidő és a rugalmasság. A hangsúly a jólléten van, és a státuszt nem mutatják vagy hangsúlyozzák

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE (50.)

Izland alacsony, 50-es pontszáma azt mutatja, hogy ez egy meglehetősen pragmatikus kultúra a bizonytalanság elkerülése szempontjából. Ez azt jelenti, hogy általános szakemberekre és szakértőkre egyaránt szükség van. Nagy hangsúlyt fektetnek a tervezésre, ezek a tervek rövid időn belül módosíthatók és improvizációk készíthetők. Ezekben a társadalmakban nemigen mutatkoznak meg érzelmek; az emberek meglehetősen nyugodtak, és nem zárkoznak el a kockázatvállalástól. Következésképpen nagyobb az elfogadás az új ötletek, az innovatív termékek iránt és a hajlandóság valami új vagy más kipróbálására, legyen szó technológiáról, üzleti gyakorlatról vagy élelmiszerről.

HOSSZÚTÁVÚ ORIENTÁCIÓ (28.)

Alacsony, 28-as pontszámmal Izlandon tehát normatív kultúra van. Az ilyen társadalmakban élő emberek erősen foglalkoznak az abszolút Igazság megállapításával; gondolkodásukban normatívak. Nagy tiszteletet tanúsítanak a hagyományok iránt, viszonylag csekély hajlandóságot mutatnak a jövőre való megtakarításra, és a gyors eredmények elérésére összpontosítanak.

ELNÉZÉS (67.)

Az izlandi kultúra 67 pontot ért el ebben a dimenzióban, ami azt jelenti, hogy kényeztető ország. A kényeztetésben magas pontszámot elért társadalmakban az emberek általában hajlandóak teljesíteni impulzusaikat és vágyaikat, különösen, ami az élet élvezetét és a szórakozást illeti. Pozitív attitűddel és optimizmusra hajlamosak. Emellett nagyobb

jelentőséget tulajdonítanak a szabadidőnek, úgy cselednek, ahogy akarnak, és úgy költenek pénzt, ahogy akarnak.

4. MÉLYINTERJÚ:

4.1. Kezdetek:

Az interjúalanyom egy 23 éves magyar férfi, aki azáltal tudott kapcsolódni a témámhoz, hogy Svédországban végezte el az egyetemet. Az anonimitás megőrzése érdekében „Lars” -ként fogok hivatkozni interjúalanyomra a továbbiakban, ami nem mellesleg a leggyakoribb svéd férfinév a 2022-es statisztikák szerint. Lars az általános iskolás tanulmányai során sokat költözött, sokat váltott osztályt – már akkor sem volt ismeretlen számára a változó/új környezet. Az iskolával és a tanulással sosem volt gondja, mindig jól mentek neki a tantárgyak, kiemelkedőnek számított kortársaihoz képest. Kezdetben a reális - matek, fizika -tárgyak érdekelték jobban, de természetesen a humán – magyar irodalom, történelem - tárgyak is jól mentek neki, de későbbiekben a tanulmányai során ez megfordult, és humán oldal érdekelte jobban és okozott neki több izgalmat, és a reális tárgyak voltak azok, amik kevésbé érdekelték. 14 évesen úgy határozta magát, hogy elköltözik kollégiumba. Ennek nem voltak anyagi vagy családi okai, egyik tényezővel sem volt gond. Szimplán úgy érezte, hogy megérett rá, és ez lesz neki a legjobb. Gimnáziumban kifejezetten a pszichológia érdekelte és ebben az irányban is képzelte el a jövőjét, irodalomból és történelemből egyenesen kiemelkedőnek számított kortársaihoz képest. Kéttannyelvű gimnáziumot végzett, így az idegen nyelvvel nem volt problémája. Gimnázium végére angol nyelvből már megvolt a felsőfokú nyelvvizsgálója, illetve több tantárgyból is angolul érettségizett. Szabadidejében mindig is szeretett sportolni, kifejezetten aktívnak mondható fiatal volt. Több sportágat is kipróbált élete során, de általánosságban a labdarúgás volt előtérbe helyezve. Lars gimnázium végére ismételten a reális tantárgyakban lelta meg örömét, ezek érdekelték őt jobban, így az elképzelése a jövőjéről is inkább a gazdasági irányba változott, mintsem pszichológiai irányba. Középiskolás tanulmányai során elég korán tudta már, hogy ő nem Magyarországon szeretne részt venni a felsőoktatásban. Ennek leginkább az volt az oka,

hogy úgy látta, hogy a felsőoktatásban tanulók úgymond csak a „papírért” csinálják az egyetemet, egyáltalán nem motiváltak, nem inspiráltak abban, amit tanulnak, csak azért csinálják, hogy meglegyen a diploma. Úgy érezte, hogy senki sem élvezi a felsőoktatást Magyarországon, senkit sem érdekelnek az órák, és csak egy „szivatás” az egész, ami nagyon nem volt szimpatikus Lars számára. Ennek okán határozta úgy magát, hogy mindenképpen külföldön szeretne egyetemre járni. Lars úgy gondolta, hogyha ő már 3-4 évet szán valamire az életéből, akkor annak legyen értelme, akkor azt ne csak egy „papírért” csinálja, hanem már a folyamatnak is legyen értelme, valamint élvezze azt, ami elvezeti őt a „papírhoz” és úgy gondolta, hogy a külföldi felsőoktatásban erre több esélye lenne. Mindig is közel állt hozzá a skandináv és svéd kultúra, mindig is tudott vele azonosulni, ezért nem volt nehéz eldöntenie, hogy merre menjen tovább egyetemre, illetve Lars-nak kifejezetten érdekes volt már akkor is, illetve napjainkban is az alternatív energia hordozókkal való megoldások és a fenntarthatóság. Svédországban egy konkrét egyetemen talált csak olyan szakot, ami megegyezett az elképzeléseivel és érdeklődésével, ami a „Fenntartható Vállalkozásfejlesztés” szak volt, valamint ez volt az egyetlen egyetem Svédországban, ahova év kihagyás nélkül tudott jelentkezni, mert ugye alapvetően Svédországban máskor alakulnak a szemeszter kezdések, mint Magyarországon. Addigra, mire Lars érettségizett, már volt egy feltételes elfogadó levele az egyetemtől, amit a tanulmányi átlaga és motivációs levele alapján küldtek neki. Visszatekintve úgy látja, hogy a motivációs levél nagy szerepet játszott abban, hogy felvették oda tanulni, de természetesen a tanulmányi átlaga is kitűnő volt.

4.2. Benyomások Svédországról:

A kiköltözés Svédországba autóval történt. Lars egy barátjával együtt vette célba Svédországot, akit szintén felvettek ugyanarra az egyetemre, illetve akivel együtt éltek 14 éves koruk óta. Az utazás egy 26 órás autóút volt, ahol mindössze 3 órára áltak meg egy dán parkolóba aludni egy rövidet. Az első benyomásai Skandináviával kapcsolatban, illetve azon belül Svédországgal kapcsolatban pont az volt, amire számított - *A környezet tiszta volt és rendezett, nyugalom és csend jellemezte még az utcákat.* - Hozzá kell tenni, hogy Lars a covid időszaka alatt költözött ki, tehát részben ez is hozzá tett a tapasztalt csend és nyugalomhoz, de ez a benyomása később sem, a covid feloldása után sem változott Svédországról. Lars rendkívül izgatott volt a kiköltözése során, nagyon

várta már ezt az eseményt, illetve nagyon kíváncsian várta a történéseket. Az első félévre az egyetemen kissé negatívan emlékszik vissza. A világ minden tájáról érkeztek hallgatók az egyetemre, sokszínűség volt a jellemző, ami eleve generálta a különböző kultúrák és normák keveredését. Az első héten a gólya hét keretein belül az egyetemen overálba kellett menniük, mert van egy skandináv hagyomány, ami szerint gólyák a gólya héten overálba mennek, és az overál színét az határozza meg, amelyen szakon tanulnak a hallgatók. Tehát egy közgazdaságtan hallgatónak zöld overálba kellett mennie, amíg például egy orvostanhallgatónak fehér overálba, de például egy társadalomtudós hallgatónak piros overálba. Ez furcsaságot és kellemetlenséget okozott Lars-nak, a saját szavait idézve, viccesen mondva, úgy érezte magát, mint egy „Kukás”, illetve nem nagyon értette a folyamatokat, hogy mi történik és mi fog történni. Ezt a részét annyira nem élvezte a gólya hétnek. A hallgatótársai viselkedését, attitűdjét is furcsának élte meg. Ugye mikor beleszöppenünk egy új közösségbe (gimnázium, egyetem.) akkor mindenki igyekszik a jó, népszerű, szerethető, vagány oldalát megmutatni másoknak a közösségben, ami eleve sok esetben fordítva, vagy rosszul szokott elsülni, pláne hogyha az ismerkedés szakaszát rengeteg alkohollal társítjuk, ami felsőoktatásban lévő hallgatóktól ugye bár nem áll távol. Lars esetében az volt az érdekesebb része a dolognak, hogy ugye az összes, korábban leírt tényező teljesült, de pluszban ezek az emberek mindannyian különböző kultúrákból, normákból és országokból származtak, így aztán okozott meglepetéseket az, hogy kinek a számára mi volt a „menő” vagy éppen az antipatikus. Lars-nak kellett idő, amíg megtalálta a maga közegét az egyetemen, akikkel ténylegesen tudott azonosulni. Az oktatás minősége volt az, ami az elejétől kezdve tetszett neki, és amivel kapcsolatban pontosan azt kapta, amit szeretett volna, és amire számított. Amit Lars kiemelkedőnek tartott az a koncepcióknak a kreativitása volt. Kreatívok voltak az órák, a koncepcióik, az oktatás megvalósulása, az egyetem működése. Ugyan Lars észrevette a svédeken, hogy a kiemelkedő kreativitásuk és innovációs hajlamukkal egy síkon a lexikális tudásuk gyengének mondható, főleg hozzánk, magyarokhoz képest – Ami véleményem szerint inkább pozitívum, mint negatívum, mivel úgy gondolom, hogy a képesség a kreatív gondolkodásra és a kreatív ötletek/megoldások megtalálására alapvető fontosságú például az innováció tekintetében, de minden üzleti döntés meghozatalánál is a kreativitás az, ami segít bennünket, és nem a lexikális tudásunk. – Lars határozottan úgy élte meg, hogy lazább volt a felfogás az

oktatásban, mint Magyarországon, ami ugye párosul is a lexikális tudás „elhanyagoltságával”. Lars megemlített egy esetet az interjú során, amit kifejezetten érdekesnek élt meg, hogy az egyetemen közgazdaságtan órán tanultak százalékszámítást – ami véleményem szerint is érdekesnek mondható, mivel mi magyarok megszokhattuk, hogy a százalékszámítást jóval egyetem előtt megtanultuk -. Miközben Lars az egyetemről mesélt többször is kiemelte az egyetemen lévő érdekes, izgalmas tantárgyakat, amiket tanult, illetve ami jelen volt a skandináv felsőoktatásban. Ezen a ponton nagyon élvezte, és nagyon örült neki, hogy Svédországba ment egyetemre, és kreatív és izgalmas úton tanulhat az üzleti életről. Többek között tanult fenntartható könyvelést, fenntartható vállalkozásfejlesztést is, ami nagyon tetszett neki. Lars az egyetemi munkáiról úgy számolt be, hogy mindig a csapatmunkán volt a hangsúly az elejétől kezdve, sőt, még a szakdolgozatukat is csapatban vagy párban kellett elvégezniük. Lars így utólag visszatekintve nagyon hálásan gondol erre vissza, mivel jelenleg úgy tapasztalja, hogy nagyon sokat segített/segít a hétköznapijai során a „munka világában”, hogy már egyetemen nagyon sokat kellett csapatban dolgoznia, és ezáltal korán megtanulta, hogy egyrészt hogyan tud együttműködni emberekkel, másrészt melyik területen tud a leghasznosabban, leghatásosabban érvényesülni. Lars úgy gondolja, hogy annak érdekében, hogy egy csapat optimálisan tudjon működni, mindenkinek tudnia kell magáról, hogy a csapat mely részén tud a leghatékonyabban érvényesülni, van, aki vezetni tud hatékonyan, van, aki szervezni tud hatékonyan és van aki utasításokat végrehajtani tud hatékonyan, mindannyian különbözőek vagyunk, és az optimális csapatmunka érdekében tudnunk kell magunkról, hogy hol és mely területeken tudunk hatékonyan dolgozni,

4.3. Élet Svédországban, tapasztalatok:

Lars dolgozott is Svédországban egyetemi tanulmányai során, végig egy vállalatnál raktárban. Eleinte raktárosként kezdett, majd folytatta targoncásként, végül műszakvezetőként fejezte be. Mivel elmondása szerint viszonylag gyengén beszélt svédül, így nem volt lehetősége egyéb szellemi munka végzésére, ezért végzett fizikai munkát raktárban. Lars úgy látta, hogy ahhoz, hogy az ember szellemi munkát végezzen, szükség van a svéd nyelvre az angol mellett. De ettől függetlenül egyáltalán nem emlékszik vissza rossz érzéssel a raktáros munkájára, munkatársai tisztelték őt, főnökség

meg volt vele elégedve, ezért is léptették előre ilyen gyorsan. Lars ezen kívül arról is beszámolt, hogy a svédek másként néznek azokra a külföldiekre, akik beszélnek svédül, vagy legalább próbálkoznak vele. Nyilvánvalóan más lehetőségeket kapnak, ha beszélnek az ország anyanyelvét, de más szemmel is néznek rájuk, sokkal befogadóbbnak mondhatóak. Lars arról is beszámolt, hogy saját észrevétele alapján Svédországban kifejezetten sok nemzetiség megfordult, de ez különösebben nem szült problémákat ahogyan ő látta. Határozottan elkülöníthető egymástól, hogy mi az, ami svéd kultúra, és mi az, ami nem. Egyáltalán nem keverednek egymással a kultúrák. Észrevétele alapján a külföldiek is külföldi közösségekben töltik idejüket, és a svédek pedig saját svéd közösségeikben. Általában külön városrészben laknak a külföldiek, nem keverednek a svédekkel. Teljesen eldönthető egy kávézóról vagy étteremről is, hogy melyik svéd és melyik nem az. Lars észrevételei alapján a svédek a hétköznapi életük során nem igazán élik meg problémának a migrációt, életüknek nem teszi ki meghatározó részét az ottani migráció, mondhatni teljesen békésen megélik egymás mellett keveredés nélkül. Nyilván látott ott is nacionalista svédeket, de alapvetően befogadónak látta őket. Természetesen jogilag is befogadónak találta a svédeket, mivel nem sok mindent kell teljesíteni egy munkavállalási engedélyen kívül ahhoz, hogy letudjon ott telepedni egy külföldi. Mikor kérdeztem Lars-ot hogy mi volt a legészrevehetőbb különbség köztünk magyarok, és svédek között akkor rövidesen elgondolkozott, majd határozottan úgy felelt - *hogy az áldozat mentalitás és a folytonos panaszkodás* - Érdekes volt ezt hallani, mivel egyből tudtam, hogy miről beszél, mire gondol, de hirtelen én is realizáltam, hogy tényleg mennyire jellemző ránk magyarokra a folytonos panaszkodás és áldozatmentalitás, milyen sok helyzetben ez hoz össze bennünket és ez teremt meg egy közös pontot köztünk. Ha csak rátekintünk egy munkahelyi vagy iskolában zajló „small-talk”-ra, hányszor előfordult már, hogy leggyorsabban az teremtette meg a kapcsolódási pontot köztünk, hogy panaszkodhattunk egymásnak egyet feletteseinkről, vagy valaminek a minőségéről. Lars Svédországban tapasztalta meg, hogy milyen az, mikor ez a fajta viselkedés és attitűd egyáltalán nem jellemző, és ott realizálta igazán, hogy milyen „erős” szinten jellemző ez onnan, ahonnan jött. Legészrevehetőbb különbségként ezt hozta fel, de hozzá tette azt is, hogy ahogyan ő látta, Magyarországon azért intenzívebb az élet – ami több stresszt hordoz magával – illetve Svédországban az időjárás okán jóval kevesebb az elfoglaltságok listája. Jellemzése szerint, a svéd életet sokkal csendesebbnek kell

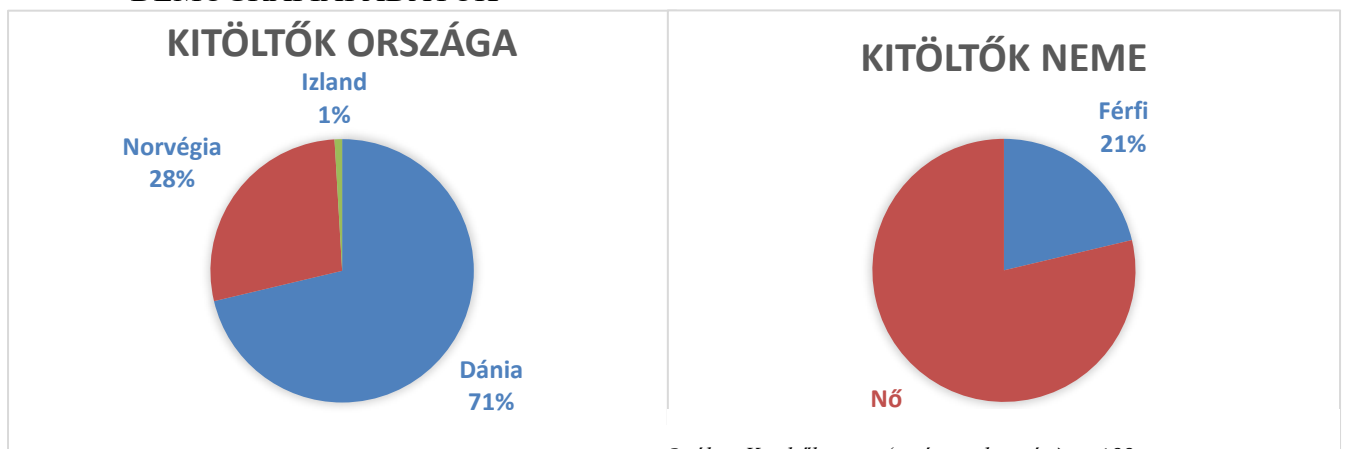
elképzelni, a magyarországihoz képest, ott a csend, nyugalom, lazaság, kevésbé mozgalmasság jellemző az életre, ami persze sok mindent hordoz magával, ami okán kapunk egy kiegyensúlyozottabb életet.

Összességében Lars nagyon pozitívan élte meg azt az időszakot, amíg Svédországban élt és tanult, úgy érezte, hogy sokat fejlődött emberileg és sok mindent tanult, a környezetet és életstílust is nagyon szerette Svédországban. Egy igencsak ritkának mondható élményt is magáénak tudhatott, mivel sikerült összebarátkoznia egy svéd sráccal, aki bevitte Lars-ot a saját svéd társaságába, ami hihetetlen ritkán adatik meg egy külföldi számára. Lars-nak többek között egy olyan szürreális élményben is volt része, mint egy svéd kerti partin való részvétel, ahol ő az egyetlen, aki nem svéd, de cserébe mindenki angolul beszél (egymással is, nem csak Lars-hoz.), csak azért, hogy Lars ne érezze magát kirekesztve. Úgy gondolom, hogy ez a történet sok mindent elárul róluk, svédekről. Azáltal, hogy Larsnak lehetősége volt a svédekhez elég közelről, egy baráti társaságból belelátni a svéd életvitelbe és kultúrába tényleg egy valós és teljes képet tudott kapni arról, hogy mit is jelent a svéd életvitel és mit is jelent svédnek lenni, de ugyanakkor arra is ráébresztette őt, hogy ő (mint magyar ember.) nem svéd, és soha nem is lesz az.

5. KVANTITATÍV KUTATÁS

A Kvantitatív kutatásomhoz Geert Hofstede kulturális dimenzióinak megalkotásához használt kérdőívet használtam, amire a kapott válaszok alapján én is értékelem a skandináv területeken élő magyar emberek értékeit.

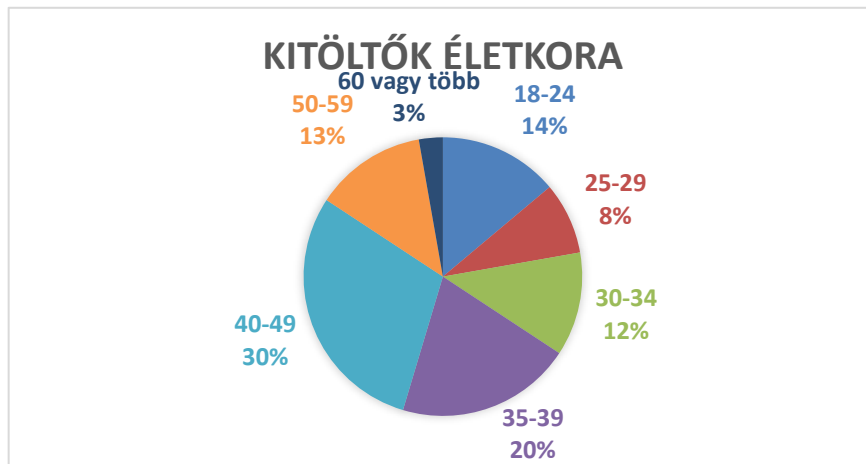
DEMOGRÁFIAI ADATOK



1. ábra A kitöltők országa (saját szerkesztés.) n=100

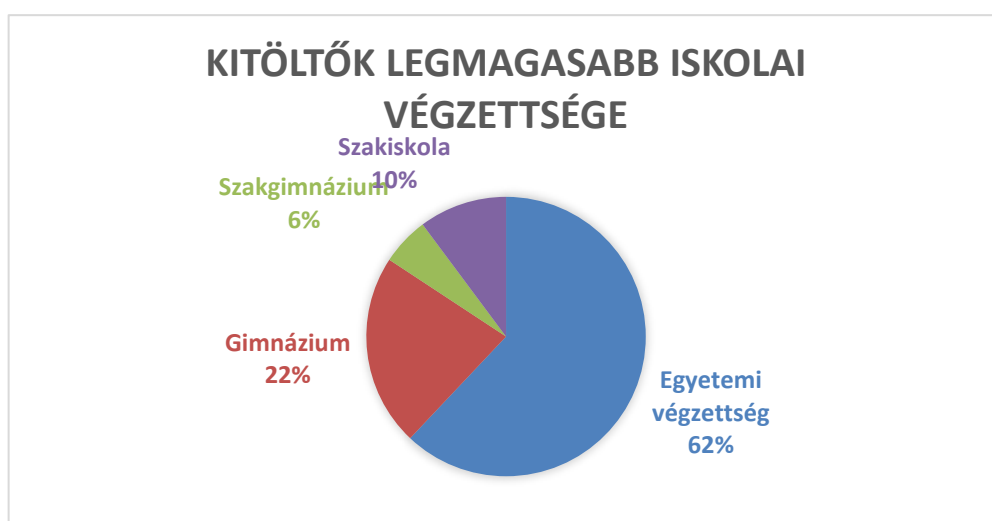
2. ábra Kitöltők neme (saját szerkesztés.) n=100

A kérdőívet Dániából 77-en, Norvégiából 30-an és Izlandról 1 személy töltötte ki, illetve ezen belül a nők aránya 79% és a férfiak aránya 21% a kitöltők között, így ennek célcsoportnak az értékeit fogom tudni vizsgálni.



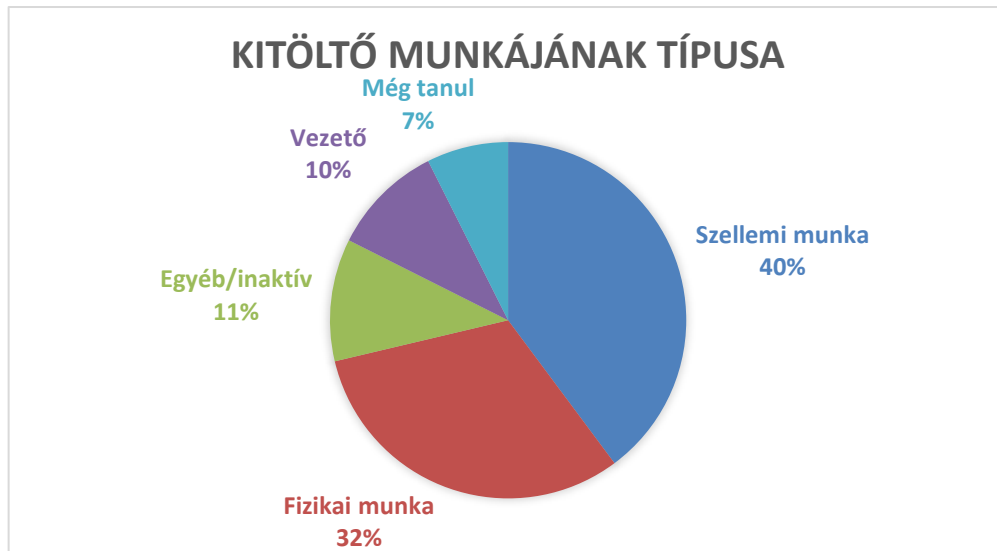
3. ábra Kitöltők életkora (saját szerkesztés.)

A kitöltőknek az életkora az alábbiak szerint alakult: Legtöbben a 40 és 49 évesek között töltötték ki 32-en, majd a 35-39 évesek között 22-en, ezután a 18 és 24 évesek között 15-en, ezután az 50 és 59 évesek között 14-en, majd a 30 és 34 évesek között 13-an, majd a 25 és 29 évesek között 9-en és végül a 60 illetve idősebbek között 3-an töltötték ki.



4. ábra Kitöltők legmagasabb végzettsége (saját szerkesztés.) n=100

A kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége a következők szerint alakult: A legtöbb (62%) kitöltőnek egyetemi végzettsége van, ezt követően a kitöltők 22%-ának van gimnáziumi végzettsége, ezután a kitöltők 10%-a rendelkezik szakiskolai végzettséggel, majd végül a kitöltők 6%-a rendelkezik szakgimnáziumi végzettséggel.



5. ábra Kitöltők munkájának típusa (saját szerkesztés.) n=100

A kitöltők közül a legtöbben (40%) szellemi munkát végeznek, ezt követően 32% fizikai munkát végez, ezután a kitöltőknek a 11%-a inaktív/ vagy egyéb munkát végez, ezután a kitöltők 10%-a vezetői pozíciót tölt be, majd végül a 7%-a még tanul.

INDIVIDUALIZMUS/KOLLEKTIVIZMUS

INDIVIDUALIZMUS:

A következő öt állítás az individualizmus mérésében segít. Az individualisták egyetértenek az állításokkal, és a kollektivisták nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

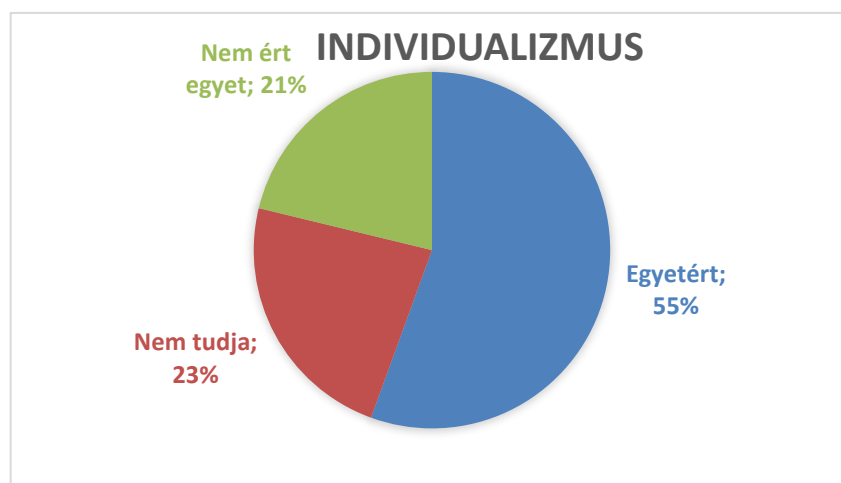
Ha az egyén egy feladatot a megszokottól eltérő módon szeretne elkészíteni, akkor az illetőt ösztönözni kell arra, hogy így végezze el. (54% egyetért, 26% nem tudja, 20% nem ért egyet.)

Fontos, hogy az embereknek sok szabadidejük legyen saját érdekeik gyakorlására. (90% egyetért, 8% nem tudja, 2% nem ért egyet.)

Amikor a gyerekek 18 évesek lesznek, bátorítani kell őket, hogy költözzenek el otthonról. (43% egyetért, 27% nem tudja, 30% nem ért egyet.)

Fontos, hogy a munkahelyemen egyéni elismerésben részesüljek. (75% egyetért, 17% nem tudja, 8% nem ért egyet.)

Amikor csoportos projekteken dolgozom, fontos számomra, hogy vezető legyek. (14% egyetért, 40% nem tudja, 46% nem ért egyet.)



6. ábra Individualizmus értékei (saját szerkesztés.) n=100

KOLLEKTIVIZMUS:

A következő öt állítás a kollektívizmus mérésében segít. Az kollektivisták egyetértenek az állításokkal, és az individualisták nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

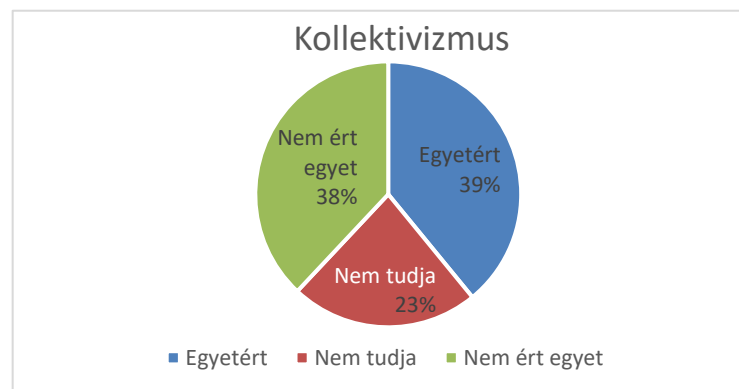
Fontos, hogy az emberek megfeleljenek a vállalati normáknak a vállalati célok elérése érdekében. (egyetért 55%, nem tudja 28%, nem ért egyet 17 %.)

Mindig együttműködnék a csoport harmóniájának megőrzése érdekében. (egyetért 63.3%, nem tudja 17,4%, nem ért egyet 19.3%.)

A szülőknek joguk van házastársat választani gyermekeik számára. (egyetért 3%, nem tudja 4%, 94% nem ért egyet.)

Ha nagy összeget kapnék, azt egyenlő arányban megosztanám a családommal. (egyetért 31%, nem tudja 28%, nem ért egyet 40%.)

Amikor egy projekten dolgozom, szívesebben dolgozom csoporttagként, mint egyénileg. (egyetért 43%, nem tudja 38%, nem ért egyet 19%.)



7. ábra Kollektívizmus értékei (saját szerkesztés.) $n=100$

Az alábbi állítások alapján igencsak érdekes eredmények jöttek ki, mivel az itteni eredmények azt jelzik, hogy ugyancsak 1% miatt, de kollektivistának mondhatóak a kitöltők. Viszont hogyha az utóbbi 10 állításnak vesszük az átlagát, akkor az individualizmusra 47% egyezés jön ki, a kollektívizmusra pedig csak 30% ami szerintem jóval mérvadóbb lehet a kutatás szempontjából, így arra a megállapításra jutottam, hogy a skandináv területeken élő magyarok többsége inkább mondható individualistának, mint kollektivistának.

BIZONYTALANSÁG ELKERÜLÉSE

ALACSONY KOCKÁZATVÁLLALÓK:

A következő öt állítás egy adott személy alacsony kockázat vállalásának a mérésében segít.

Az alacsony-kockázatvállalók egyetértének az állításokkal, és a kockázatvállalók nem értnek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

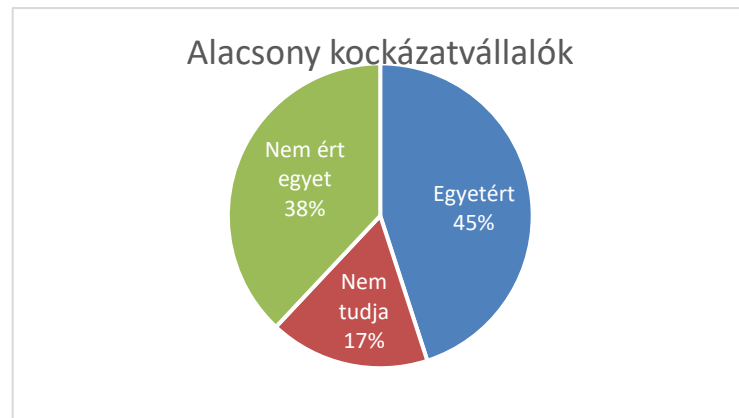
Fontos számomra, hogy nagyon körültekintően tervezzem meg a jövőt. (72% egyetért, 23% nem tudja, 6% nem ért egyet.)

A vállalati szabályokat mindig be kell tartani. (62% egyetért, 24% nem tudja, 15% nem ért egyet.)

A menedzsernek szakértőnek kell lennie azon a területen, amelyen irányít. (78% egyetért, 11% nem tudja, 11% nem ért egyet.)

A vezetőket és a főnököket a szolgálati idejük alapján kell kiválasztani. (14% egyetért, 21% nem tudja, 65% nem ért egyet.)

Munkavállalóknak egy munkáltatónál kell maradniuk egy életen át. (0% egyetért, 6% nem tudja, 94% nem ért egyet.)



8. ábra Alacsony kockázatvállalók értékei (saját szerkesztés.) n=100

KOCKÁZATVÁLLALÓK:

A következő öt állítás egy adott személy kockázatvállalásának mérésében segít. Az kockázatvállalók egyetértének az állításokkal, és az alacsony-kockázatvállalók nem értnek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

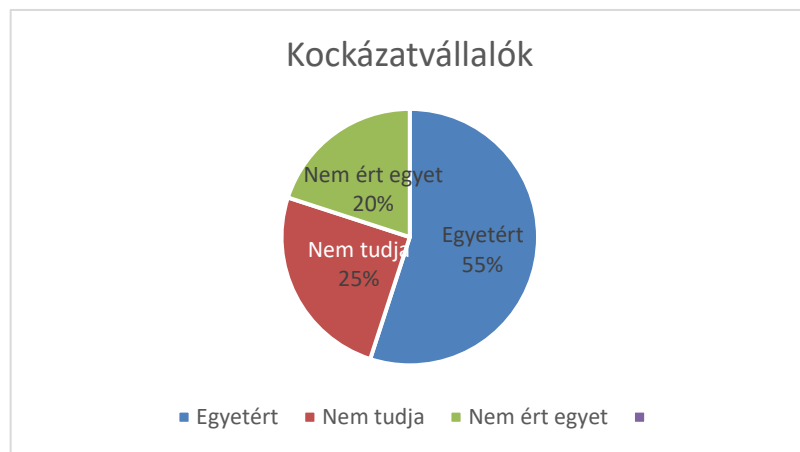
Élvezem a kockázatvállalást. (37% egyetért, 28% nem tudja, 35% nem ért egyet.)

A szervezeti konfliktus egészséges. (20% egyetért, 40% nem tudja, 36% nem ért egyet.)

Bármit elérhetek, amit elhatároztam. (73% egyetért, 19% nem tudja, 7% nem ért egyet.)

Fontos számomra a változás az életemben. (62% egyetért, 25% nem tudja, 13% nem ért egyet.)

Fontos, hogy a tárgyalások során rugalmasak legyünk. (83% egyetért, 14% nem tudja, 3% nem ért egyet.)



9. ábra Kockázatvállalók (saját szerkesztés.) n=100

Ismételten nem jöttek ki egyértelműen az eredmények, úgyhogy az utóbbi 10 állítás átlagolásával fogok tudni pontosabb képet kapni az eredmények elhelyezkedéséről. Az állítások eredményének átlagolásával 33% alacsony-kockázatvállaló és 47% kockázatvállaló a kitöltők között, ami alapján kijelenthető, hogy a skandináv területeken élő magyarok többsége kockázatvállalónak mondható.

HATALMI TÁVOLSÁG:

HATALMI TÁVOLSÁG FENNTARTÓK:

A következő öt állítás a hatalmi távolság fenntartásának a mérésében segít. Azok, akik maximalizálják a hatalmi távolságot egyetértnek az állításokkal, és azok, akik nem, nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

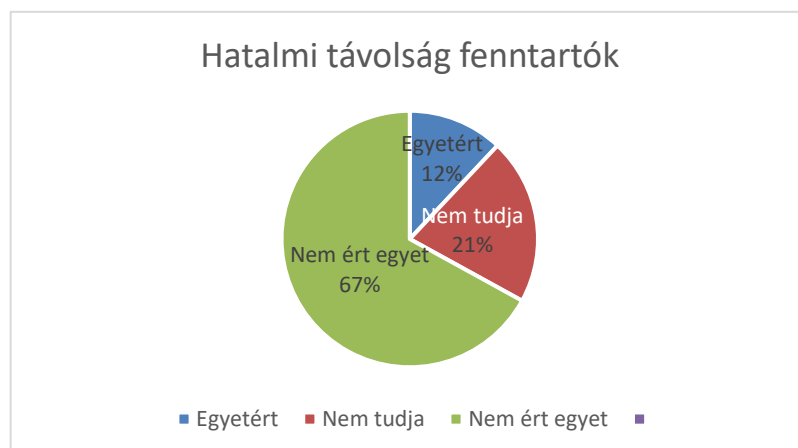
A legidősebb férfi legyen a családfő. (10% egyetért, 19% nem tudja, 71% nem ért egyet.)

Az alkalmazottak ne beszéljenek főnökeikkel személyes dolgokról. (20% egyetért, 24% nem tudja, 56% nem ért egyet.)

A hatalom és a gazdagság gonosz. (18% egyetért, 21% nem tudja, 62% nem ért egyet.)

Fontos, hogy a döntéseket csak a vezetők hozzák meg. (6% egyetért, 18% nem tudja, 76% nem ért egyet.)

Fontos, hogy a főnökök erősen felügyeljék alkalmazottjaikat. (10% egyetért, 22% nem tudja, 68% nem ért egyet.)



10. ábra Hatalmi távolság fenntartók (saját szerkesztés.) n=100

HATALMI TÁVOLSÁG MINIMALIZÁLÓK:

A következő öt állítás a hatalmi távolság minimalizálásának a mérésében segít. Azok, akik minimalizálják a hatalmi távolságot egyetértnek az állításokkal, és azok, akik nem, nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

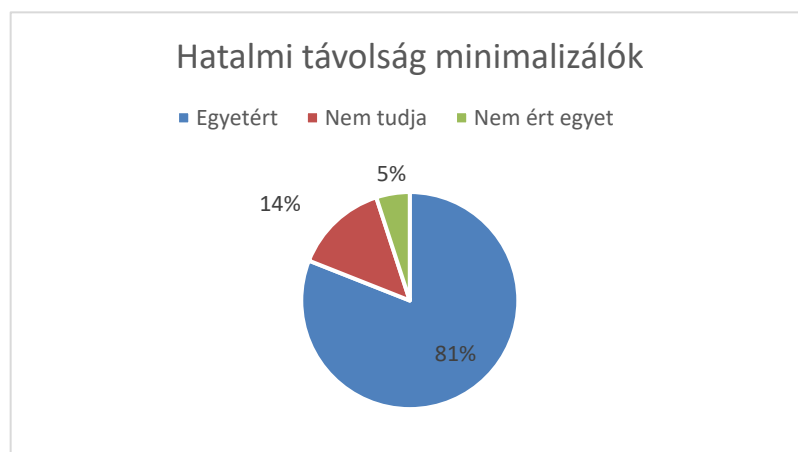
Az alkalmazottaknak részt kellene venniük a vállalati döntéshozatalban. (67% egyetért, 25% nem tudja, 8% nem ért egyet.)

Rendben van, ha az alkalmazottak nyíltan nem értenek egyet főnökeikkel. (75% egyetért, 16% nem tudja, 9% nem ért egyet.)

Rendben van, ha az alkalmazottak a főnökeiket keresztnévükön szólítják. (90% egyetért, 6% nem tudja, 4% nem ért egyet.)

Fontos számomra, hogy önállóan tudjak dolgozni. (82% egyetért, 16% nem tudja, 3% nem ért egyet.)

Szeretek megbízni és együttműködni másokkal. (90% egyetért, 8% nem tudja, 3% nem ért egyet.)



11. ábra Hatalmi távolság minimalizálók (saját szerkesztés.) n=100

Az eddigi legegységesebb eredmények jöttek ki a hatalmi távolság mérésekor. Az eredmények átlagolásakor jól látható, hogy a skandináv területeken élő magyarok határozottan hatalmi távolság minimalizálónak mondhatóak, mivel a hatalmi távolság minimalizálására 74% jött ki, a maximalizálására pedig csak 9%.

MASZKULINITÁS/FEMININITÁS:

MASZKULINITÁS:

A következő öt állítás a férfias világszemlélet mérésében segít. Azok, akik férfias világszemlélettel rendelkeznek, egyetértenek az állításokkal, és azok, akik nem, nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

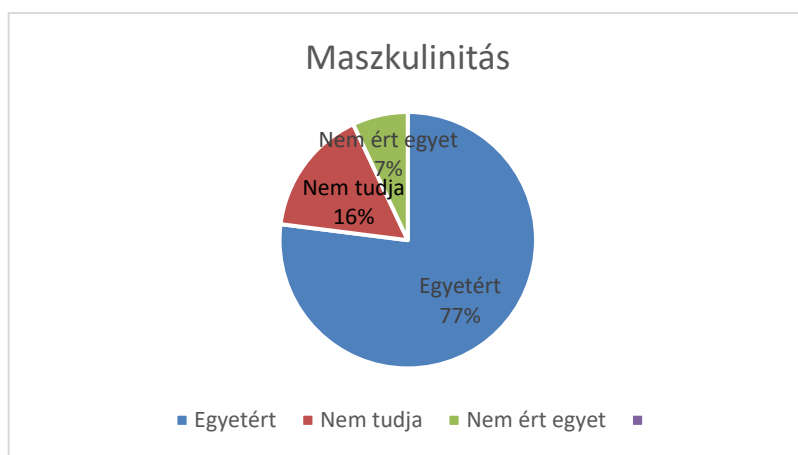
Nagyon fontos számomra, hogy elismerést kapjak munkámért. (83% egyetért, 12% nem tudja, 5% nem ért egyet.)

Számomra fontosabb a jó fizetés, mint a főnökömmel való szoros kapcsolat. (51% egyetért, 29% nem tudja, 19% nem ért egyet.)

Fontos számomra, hogy a munkahelyi életemet elkülönítsem a magánéletemtől. (68% egyetért, 24% nem tudja, 8% nem ért egyet.)

A karrierem szempontjából a legfontosabb a jó fizetés és egy olyan munka, amit jól csinálok és szeretek. (87% egyetért, 8% nem tudja, 5% nem ért egyet.)

Az embereknek meg kell találniuk a saját útjukat az életben. (95% egyetért, 5% nem tudja, 0% nem ért egyet.)



12. ábra Maszkulinitás (saját szerkesztés.) n=100

FEMININITÁS:

A következő öt állítás a nőies világszemlélet mérésében segít. Azok, akik nőies világszemlélettel rendelkeznek, egyetértenek az állításokkal, és azok, akik nem, nem értenek egyet az állításokkal. A következő eredmények születtek:

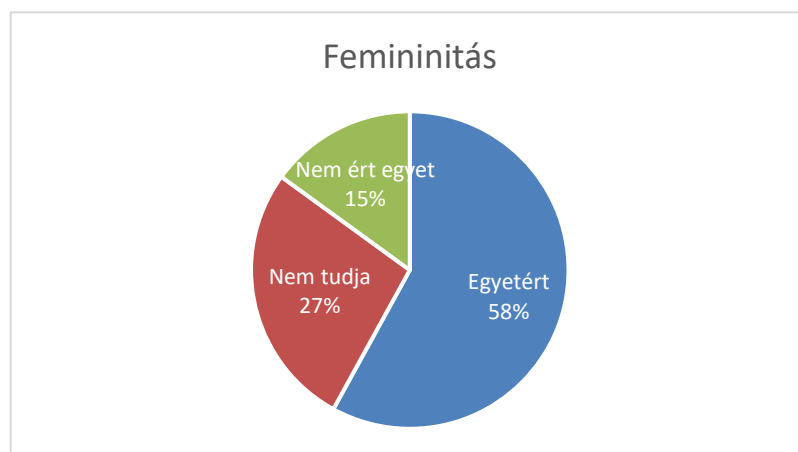
A munkám csak egy része az életemnek. (91% egyetért, 6% nem tudja, 3% nem ért egyet.)

Szívesebben dolgoznék egy kis cégnél, mint egy nagynál. (46% egyetért, 39% nem tudja, 15% nem ért egyet.)

Fontos, hogy minden üzleti interakció előtt kezet fogjunk. (24% egyetért, 36% nem tudja, 40% nem ért egyet.)

Fontos, hogy befejezzük az egyik interakciót, mielőtt a másikhoz rohannánk. (61% egyetért, 29% nem tudja, 10% nem ért egyet.)

Az emberek erőltetés/nyomás nélkül is elérik a szervezeti célokat. (70% egyetért, 24% nem tudja, 6% nem ért egyet.)



13. ábra Femininitás (saját szerkesztés.) n=100

Az utóbbi 10 állításra kapott válaszok értékeit átlagolva arról bizonyosodhatunk meg, hogy a skandináv területeken élő magyarok 46%-a maszkulin életszemlélettel rendelkezik, és csak 33%-a rendelkezik feminin életszemlélettel, annak ellenére, hogy a ki

Konklúziót véve, a kvantitatív kutatásomból tisztán kivehető, hogy a Skandináv területeken élő magyarok olyan emberek, akik értékeik szerint inkább **individualisták**- a kommunikáció jellemzően közvetlenebb, az emberek inkább a saját teljesítményre és egyéni érdekekre koncentrálnak - és **maszkulinok** – értékeli a bátorságot, az erőt és a

versenyt-, akik határozottan **kockázatvállalók** – jól érzik és elfogadják magukat strukturálatlan helyzetekben és változó környezetben, és igyekeznek a legkevesebb szabályt alkalmazni. Kifejezetten toleránsabbak a változásokkal kapcsolatban. Az ismeretlent nyíltabban elfogadják és szeretik a kevésbé szigorú szabályokat - a **hatalmi távolságot** - egyértelműen minimalizálják és a decentralizált hatalmat szeretik. A magasabb szintű egyenlőséget részesítik előnyben, családi körben és munkahelyen egyaránt.

A kulturális dimenzióknak a Magyarországra vonatkozó legkorábbi értékeire 2002-es adatokat találtam. A hatalmi távolsággal való kapcsolat abszolút megegyezőnek mondható 2002-ben és napjainkban is - azaz ugyanúgy alacsony értéket vett fel 2002-ben is, az individualizmusnál van eltérés, ugyanis a 2002-es adatok szerint a magyarok egy erős középértéket vesznek fel, az én kutatásomban meg ennél magasabb érték jött ki, a férfiaság ugyanúgy magas értéket vett fel 2002-ben is. Ami még eltérés volt, hogy a 2002-es adatok szerint kifejezetten kockázatkerülőnek mondhatóak voltak a magyarok, az én kutatásom szerint pedig határozottan kockázatvállalók.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A szakdolgozat elkészítését követően határozottam úgy érzem, hogy választ kaptam azokra a kérdésekre, amik érdekelték és amelyek miatt belekezdtem a szakdolgozat megírásába. Úgy gondolom, hogy a kezdeti kérdésekre, amik felmerültek a szakdolgozat készítésének a kezdetekor, mindenre sikerült választ találni. Úgy vélem, hogy azon kezdeti kérdéseket, melyek arra irányultak, hogy a Skandináv országokat milyen tulajdonságok jellemzik leginkább, tökéletesen fedte válaszul az alábbi részlet: „Az kollektív jóllét és a jövedelem teljes újraelosztása, mint a skandináv térség „északiságának” fő jellemzői (Esping-Andersen, 1992.)

A három alapvető pillér, amely a jóllét egyetemességét támogatja, illetve magyarázza meg az emberek „útfüggőségét” az egyedi besorolástól.

Magas szintű általános, kollektív bizalom a skandináv lakosok között, összefüggésben a hasonló szintű specifikus bizalommal (intézményi bizalom.) a skandináv emberek és a kormány között (Delhey, 2005.)”

Ezen felül fontosnak tartom azt is, ahol a skandináv modellnek a három alappilléreiről írtam, mely ugye a „**kollektivitás, a szolidaritás és az egyenlőség**”. Ezek nélkül ugye nincsen Skandináv modell. Ezek nélkül nem tud megvalósulni az a jóléti forma, amit ma ismerünk **társadalombiztosítási ellátások és szociális szolgáltatások, ingyenes oktatás** (alapfokú – felsőoktatás.), **gyermek- és idősgondozás, univerzális egészségügyi ellátás, kutatás és fejlesztés** keretein belül. A skandináv országokban lévő magas fokú etnikai, nyelvi, és vallási homogenitás kiemelése is egy kihagyhatatlan részlet volt a skandináv országok vizsgálatakor, mivel az ilyen magas szintű sokrétű homogenitás elengedhetetlennek bizonyult egy hasonló jóléti állam fenntartásakor. Hozzávetőlegesen érdemes volt megemlíteni, hogy ez egyre nagyobb problémát okoz majd a skandináv országoknak a globális bevándorlásra való tekintettel, igencsak esélyes, hogy a homogenitás csökkenni fog az elkövetkezendő évtizedekben a migráció okán. Migráció legfőbb okainak a jóléti állam által nyújtott kedvező csomagok megszerzése volt, ahol a migráció mértéke pontos szám adatokkal be is lett mutatva. A modern skandináv állam ugye a szükségletkielégítésen alapul, így ugye nem csoda, hogy miért ilyen vonzó az északi térség a bevándorlók számára.

Geert Hofstede kulturális dimenziói egy kihagyhatatlan témakör volt a szakdolgozatam esetében, mikor ilyen részletességgel mutatok be egy kultúrát. Hofstede kulturális értékei alapján is jól látható, hogy pontosan mik is lettek azok az attitűdök, amelyekről az északi az északi. Kiemelném a szakdolgozatomból az alábbi, erre vonatkozó részletet - *Véleményem szerint Skandinávia női kultúrája sok mindent megmagyarázhat arra vonatkozóan, hogy miért olyan virágzó és a legkevésbé korrupt térség a világon. Hofstede kulturális dimenziója azt állítja, hogy a nagyon alacsony férfiassági indexű országokban az emberekkel való kapcsolatokat a pénz elé helyezik, „figyelve az életminőségre és a környezet megőrzésére”. Ez a fajta gondolkodás és életfilozófia egyáltalán nem kedvez a korrupciónak, ha nagy jelentőséget tulajdonítanak a vagyonnak és a vagyon felhalmozásának. A skandináv régió alacsony férfiassági és erőtválsági indexet mutat. Erre hivatkozik az egész társadalmuk, ahol jelentős egalitárius gondolkodás van az egész*

társadalomban. A nők birtokolják a hatalom 50%-át a kormányban. A nőket egyenlő félként tisztelik a társadalomban. A férfiak és a nők egyenlőbb módon osztóznak a háztartás és a gyermekek felelősségén. Ez csak néhány példa a nagyon egalitárius társadalom leírására. A korrupció kenyeret jelent a társadalomban, ahol a hangsúly a hatalmon, a magabiztosságon, a versenyképességen és a státuszon van. A skandináv régióban a társadalom inkább az életminőségre, az egyénről és az egyén környezetéről való gondoskodásra koncentrál. A korrupció nem növekedhet olyan társadalomban, amely ezekre a jellemzőkre összpontosít. –

A mélyinterjúm során lehetőségem tártult megismerni egy olyan magyar korom béli fiatal nézőpontját Svédországgal és a Skandináv kultúrával kapcsolatban, aki Svédországban járt egyetemre, ami által nagyon sok olyan tartalmat tudott felém közölni, amit csak az az ember tapasztal meg és él át, aki ott tartózkodik az országban. Hatalmas élmény volt egy másik ember szemüvegén és élményein keresztül információt gyűjteni a kutatott témával kapcsolatban.

Úgy érzem, hogy a hosszas szakirodalmi feldolgozás után nagyon jó kiegészítőként tudott hatni ez az interjú, ahol találkozott a tudomány és a hétköznapi élet.

A kvantitatív kutatásom során pedig számszerű pontos adatokat kaptam a kutatási kérdéseimmel kapcsolatban, melyek arra vonatkoztak, hogy pontosan milyen értékekkel is rendelkeznek azok a magyarok, akik arra vetemednek, hogy az északi területen folytassák az életüket. A legerősebb eltérések a kockázatvállalásba, valamint az individualista szemléletmódban nyilvánultak meg, ugyanis ebben érték el kiemelkedően magas értékeket a Skandináviában élő magyarok.

IRODALOMJEGYZÉK

Alesina, A. A. (2002.). *Fractionalization.*

Allardt, E. (2014.). *Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study.*

Amnå, E. (2006.). *Playing with Fire? Swedish Mobilization for Participatory Democracy.*

Andersen, J. G. (1997.). *The Scandinavian Welfare Model in Crisis? Achievements and Problems of the Danish Welfare State in an Age of Unemployment and Low Growth.*

Andersen, T. M. (2007.). *The Nordic Model: Embracing Globalization and Sharing Risks.*

Anderson, J. a. (2014.). *Framing (implicitly) Matters: The Role of Religion in Attitudes towards Immigrants and Muslims in Denmark.*

Bawer, B. (2001.). *New Challenges to the Nordic Welfare Model.*

Borjas, G. (1999.). *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy.*

Cox, R. (2004.). *The Path-Dependency of an Idea: Why Scandinavian Welfare States Remain Distinct.*

Delhey, J. a. (2005.). *Predicting Cross-National Levels of Social Trust: Global Patterns or Nordic Exceptionalism?*

Esping-Andersen, G. a. (1992.). *Contemporary Research on Social.*

Halvorsen, K. (2007.). *Chapter 11: Legitimacy of Welfare States in Transitions from Homogeneity to Multiculturalism: A Matter of Trust.*

Hofstede, G. (1984.). *Culture`s Consequences*.

Legrain, P. (2008.). *Is Free Migration Compatible with a European-Style Welfare State?*

Legrain, P. (2008.). *Is Free Migration Compatible with a European-Style Welfare State?*

Mau, S. C.-G. (2007.). *Ethnic Diversity and Welfare State Solidarity in Europe*.

Migration Profile Nordic Countries. (2022.). 23.

NewsInEnglish. (2014.). *More immigrants on welfare*.

Pettersen, S. V. (2013.). *Immigrants in Norway, Sweden and Denmark*.

Scharpf, F. W. (1997.). *Employment and the Welfare State: A Continental Dilemma*.

Stærk, B. (2013.). *Norway`s Choices*.

Thorsen, D. E. (2015.). *Utopia Sustained: The Nordic Model of Social Democracy*.
Australian Options.

TARTALMI KIVONAT

Többször halljuk, hogy az északi országokban élnek a legboldogabb emberek, ott a legmagasabb a GDP, a közgazdászok mérnek egy olyan indikátort is, amelynek a neve boldogságmutató, ott a legmagasabb az egy főre jutó négyzetméter az ember otthonában, ott a legmagasabb az innováció, nagyon magas arányban történik az újrahasznosítás, nagyon alacsony a munkanélküliség és nagyon magas a foglalkoztatottság aránya, ingyenes a felsőoktatás és kiemelkedő az egészségügy és sorolhatnánk tovább az északi országok figyelemfelkeltő tulajdonságait.

Mi miatt működnek úgy a Skandináv országok, ahogy? Mitől annyira mások ők? Mi teszi őket különlegessé? Mi teszi őket jóvá? Mik azok a fő tulajdonságok és attitűdök, amik a legjobban jellemzik őket? A szakdolgozatíró ezek a kérdések foglalkoztatták leginkább a dolgozatírás megkezdése előtt, illetve ezen kérdések mentén végezte el a kutatását, hogy az eredményeket és válaszokat összefoglalja a szakdolgozata keretein belül.

SUMMARY

We often hear that the happiest people live in the Nordic countries, the GDP is the highest there, economists also measure an indicator called the happiness index, the square meter per capita in a person's home is the highest there, innovation is the highest there, very there is a high rate of recycling, very low unemployment and a very high employment rate, free higher education and outstanding health care, and we could go on listing the attention-grabbing qualities of the Nordic countries.

Why do the Scandinavian countries work the way they do? What makes them so different? What makes them special? What makes them good? What are the main qualities and attitudes that best characterize them? The thesis writer was mostly concerned with these questions before starting to write the thesis, and he carried out his research based on these questions in order to summarize the results and answers within the framework of his thesis.