

de rol van cultuur bij interculturele ontmoetingen (*)

katrijn d'hamers

Mensen uit verschillende culturen hebben elkaar reeds eeuwenlang ontmoet. Denken we maar aan de ontdekkingsreizigers, de rondtrekkende handelaars, de kruisvaarders en de kolonisten.

Vanaf de Tweede Wereldoorlog echter is het tempo van het aantal internationale contacten in een stroomversnelling gekomen. Enkele redenen hiervoor zijn de uitbreiding van de transportmogelijkheden, de verzadiging van de binnenlandse markten en de belofte van een eengemaakte Europese markt (Braham, 1992:12). Deze evolutie bracht tegelijk mee dat men zich meer vragen begon te stellen over de invloed van cultuur op de interactie tussen de leden van verschillende culturen. Op welke vlakken van de communicatie bestaat er een invloed en in welke mate? Heeft cultuur een schadelijk en/of een bevorderend effect op het contact?

Verschillende bedrijven benutten dan ook handig de talloze seminars en literatuur om hun kansen op commercieel succes te verhogen. Andere firma's daarentegen doen het minder goed op de internationale markt, omdat ze het belang van cultureel inzicht verwaarlozen. Zo b.v. verliezen in Groot-Brittannië 20 tot 30 percent van de KMO's op exportmarkten regelmatig contracten als gevolg van 'taalkundige of culturele' omstandigheden (De Morgen, 1995).

Gezien het belang van cultureel inzicht loont het dan ook de moeite om de invloed van cultuur op de communicatie te bekijken.

Ook al beperken we de opzet van dit artikel tot de culturele context, dit betekent nog niet dat men elk geperformeerd gedrag los kan zien van de overige elementen van zijn context. Aan elke actie is immers impliciet en/of expliciet een stel van economische, ideologische en sociale regels verbonden. Al deze aspecten staan niet los van elkaar, maar constitueren samen de eigenheid van een bepaalde cultuur. Om ons niet te ver te laten afleiden, beperken we ons hier evenwel tot een bespreking van de rol van cultuur voor de communicatie.

We besteden daarom eerst aandacht aan de betekenis van het concept cultuur. Wat is het belang ervan voor het begrijpen van de verschillende culturele gebruiken? Vervolgens gaan we na hoe uit een niet overeenkomen van de culturele opvattingen een aantal communicatieproblemen zich kunnen voordoen. Hieruit volgen dan een drietal benaderingen om de communicatie meer efficiënt te laten verlopen. Tot slot plaatsen we nog enkele bemerkingen aangaande de uitdagingen voor de toekomst.

HET CONCEPT CULTUUR

Van cultuur wordt weleens gezegd dat het datgene is dat overblijft, wanneer men al de rest is vergeten. M.a.w. cultuur zit in ons ingebakken. Hoewel aangeleerd¹ en niet aangeboren², worden de culturele praktijken, normen en waarden toch niet bewust beleefd. Hall (1981:42) stelt hieromtrent: 'The hidden controls are usually experienced as though they were innate simply because they are not only ubiquitous but habitual as well'. De werking van onze cultuur ontsnapt dus aan ons bewustzijn. Bij contact met een andere cultuur bemerken we meestal dan ook enkel de verschillen op, de gelijkenissen worden dikwijls genegeerd.

Wanneer we willen definiëren wat cultuur betekent, worden we met een probleem geconfronteerd. Het woord 'cultuur' kent immers verschillende betekenissen. Zo verzamelden Kroeber en Kluckhohn (in Gudykunst en Kim, 1988:26) in 1952 alleen al in de antropologische literatuur meer dan 160 verschillende definities van cultuur. Al deze definities terzijde gelaten (onze analyse zou er niet veel bij winnen, elke auteur legt immers volgens zijn specifiek interess domein bepaalde accenten), willen we onze aandacht richten op een voorstelling van cultuur als een ijsberg.

Slechts een klein gedeelte van de ijsberg steekt boven het water uit en is dus zichtbaar. Het deel van cultuur dat hiermee te vergelijken is, zijnde de praktijken en symbolen, noemt Hall de 'overt culture' en Kluckhohn de 'explicit culture'. Het overgrote deel van de cultuur (de normen en waarden die betekenis geven aan de erboven liggende laag) bevindt zich echter als het ware onder water en is niet zichtbaar. Hall spreekt daarom van 'covert culture', Kluckhohn van 'implicit culture'.

Beide delen van de cultuur (dus zowel de 'overt' als de 'covert culture') worden grotendeels niet bewust ervaren door hun leden. Dit brengt Hall (1981:44) tot de volgende opmerking: 'One is completely unaware of the fact that there is a system of controls as long as the program is followed. The only time one is aware of the control system is when things

don't follow the hidden program. This is most frequent in intercultural encounters'. Pas in contact met een andere cultuur, dringt onze cultuur (of althans minstens een deel ervan) door tot ons bewustzijn.

COMMUNICATIEPROBLEMEN

Mensen laten zich bij hun communicatie leiden door hun specifieke culturele achtergrond. Elke cultuur heeft aldus haar eigen identiteit doordat ook elke cultuur haar eigen specifieke normen en waarden heeft die betekenis verlenen aan gedrag. Of in Halls woorden (1981:42): 'What gives man his identity, is his culture, the total communication framework, words, actions, posture, gestures, tone of voice, facial expressions, the way he handles time, space and materials'.

Het spreekt voor zich dat wanneer men onvoldoende op de hoogte is van de culturele opvattingen van de gesprekspartner(s), een aantal communicatieproblemen zich kunnen voordoen. Een veel geciteerde en empirisch ondersteunde classificatie van problemen is afkomstig van Condon. Volgens stijgende orde van complexiteit onderscheidt hij moeilijkheden op het vlak van de taal, het non-verbale, de waarden en de denkpatronen. De verschillen tijdens interculturele communicatie zijn het gemakkelijkst op te sporen op het vlak van de taal. Een verkeerde uitspraak van een woord of een foute zinsconstructie vallen voor de moedertaalspreker snel op. Hoewel minder zichtbaar in sommige gevallen, kunnen toch ook bij non-verbaal gedrag misverstanden en fouten worden opgemerkt en gecorrigeerd. Zo krijgt b.v. het gebaar voor liften bij ons (de duim omhoog) niet in alle culturen deze betekenis. Dikwijls wordt er zelfs iets vulgair onder verstaan. Meer problemen scheppen de waarden en denkpatronen. Dikwijls kan men nog wel een zicht krijgen op de waarden, maar de manier waarop iemand redeneert (nochtans erg belangrijk voor b.v. de interculturele onderhandelaar), blijft meestal grotendeels verborgen voor buitenstaanders.

Hoe meer de deelnemers aan het gesprek dus ignorant zijn m.b.t. de culturele context, hoe meer kans er bestaat op communicatieproblemen met als gevolg het in een impasse lopen van het gesprek en b.v. het kwijtspelen van een lucratief contract.

EFFICIËNTE COMMUNICATIE

Om aan deze communicatieproblemen te ontsnappen (voorkomen is beter dan genezen), pleiten velen voor het verscherpen van inzicht in zowel de eigen als de andere culturele conventies. Wanneer men de eigen culturele opvattingen voor ogen krijgt, is men dikwijls veel beter in staat te begrijpen waarom de andere partij zo reageert. En andersom: een verscherpte aandacht voor de werking van de andere cultuur kan de efficiëntie van het onderhoud ook doen toenemen.

Hoe dan de communicatie stimuleren? We geven hieronder drie verschillende benaderingswijzen: de waardensystemen, aanpassingsgedrag aan de andere cultuur en empathie.

Waardendimensies

De waarden en normen van een bepaalde cultuur geven betekenis aan elk uitgevoerd gedrag. Gezien deze achtergrond zullen leden uit verschillende samenlevingen bepaalde aspecten van de situatie sterker valoriseren dan andere, bepaalde gedragingen afkeuren, of zelfs sommige aspecten niet opmerken.

Een voorbeeld van de invloed van waarden op gedrag wordt geleverd door Graham (1985:84). In een onderhandelingsexperiment vroeg hij aan zes Braziliaanse, zes Japanse en zes Amerikaanse zakenlui de rol te spelen van koper of verkoper in een duale koper-verkoper onderhandelings-simulatie. Het aantal 'no's' en stiltes werd geregistreerd (zie tabel 1).³

Tabel 1: Het aantal 'no's' en stiltes tijdens interculturele onderhandelingen.

	Japanners	Amerikanen	Brazilianen
aantal 'no's'	5,7	9,0	83,4
aantal stiltes	5,5	3,5	0

Uit de data blijkt dat Japanners het woordje 'no' minder frequent (5,7) in de mond nemen dan Amerikanen (9,0) en Brazilianen (83,4). Graham verklaart dit als volgt. In Japan zal men ten alle prijzen een openlijke confrontatie tussen de deelnemers trachten te vermijden. Iemand rechtstreeks aanvallen (door een zich niet akkoord verklaren) betekent gezichtsverlies. Door het ontwijken van tegenspraak trachten de Japanse onderhandelaars confrontatie uit de weg te gaan en de groepsharmonie

te behouden. In de V.S.A. daarentegen zou het ontwijken van confrontatie een inbreuk op iemands gezicht inhouden. Deze conclusies komen ook tot uiting in het aantal stiltes: Japanners (5,5) hebben meer dan Amerikanen (3,5) en Brazilianen (0) de neiging om gedurende langere periodes te zwijgen.

De interculturele communicator wordt hier echter niet aan zijn lot overgelaten. Een hulpmiddel in het ontdekken van de waarden die de levenswijze van een cultuur beïnvloeden, zijn de waardendimensies. Culturen krijgen een plaats op een continuüm van twee tegengestelde waarden. Verschillende auteurs ondernamen reeds een poging dergelijke waardensystemen op te stellen.⁴ Op basis van onderzoek van 1968 tot 1972 in 50 landen en 3 landengroepen bij de multinational IBM, vond Hofstede vier dimensies van culturele variabiliteit, zijnde machtsafstand, individualisme versus collectivisme, masculiniteit versus feminiteit en ten slotte onzekerheidsvermijding (Hofstede, 1991:39-144).⁵

Machtsafstand meet de mate waarin mensen de ongelijke verdeling van macht accepteren. In de Romaanstalige (Spaans, Portugees, Italiaans en Frans), Aziatische en Afrikaanse landen verwacht én accepteert een minder machtige dat de macht ongelijk is verdeeld. Dit is veel minder het geval in de V.S.A., Groot-Brittannië en het overige niet-Romaanse (Duits, Engels, Nederlands, Deens, Noors en Zweeds) deel van Europa.⁶

Verder is een samenleving individualistisch wanneer de onderlinge banden tussen de individuen los zijn, wanneer verwacht wordt uitsluitend voor zichzelf en zijn naaste familie te zorgen. In zulke landen (zoals Australië, Canada, Denemarken en de V.S.A.) is men er dan ook op gericht individueel te presteren en zich door zijn eigen vaardigheden te bewijzen. In collectivistische samenlevingen (zoals Chili, Singapore en Indonesië) primeert eerst en vooral de persoonlijke relatie met de gesprekspartners. Een samenleving wordt immers niet voor niks collectivistisch genoemd omdat de individuen opgenomen worden in sterke en hechte groepen die levenslang bescherming bieden in ruil voor trouw aan de waarden en opvattingen van de groep.

We demonstreren dit aan de hand van onderhandelingen. Om de harmonieuze relatie tussen alle deelnemers aan de onderhandeling in stand te houden, is het noodzakelijk dat alle leden van de collectivistische groep zich achter het besluit kunnen scharen. In Japan noemt men dit proces van overleg 'ringi'. De voorstellen moeten er circuleren langs alle participanten voor de vereiste consensus.

Vervolgens onderscheidt Hofstede de dimensie masculiniteit versus feminiteit. In masculiene landen (zoals de V.S.A. en Duitsland) wordt veel waarde gehecht aan zgn. mannelijke waarden als assertiviteit en materiële welvaart. Feminiene samenlevingen (zoals Nederland en Zweden) kenmerken zich daarentegen door de nadruk op waarden als bescheidenheid, consensus en het zoeken naar compromissen.

Tenslotte drukt onzekerheidsvermijding de mate uit waarin de leden van een cultuur zich bedreigd voelen door onzekere of onbekende situaties, en daarbij aansluitend de behoefte aan formele en/of informele regels. Landen zoals Griekenland, België en Japan kenmerken zich door een hoge onzekerheidsvermijding, terwijl andere zoals de V.S.A., Groot-Brittannië en Denemarken laag scoren.

Voorstellingen aan de hand van dergelijke dimensies vormen, dank zij hun schijnbare eenvoud, vaak een populaire manier om culturele verscheidenheid weer te geven. Men moet er zich echter bewust van zijn dat het onmogelijk is om culturen op één van de twee labels vast te pinnen. Meestal gaat het immers om een mengeling van de beide polen van een dimensie waarbij één pool gewoonlijk zal doorwegen. We willen de lezer dan ook nogmaals tot voorzichtigheid aanmanen. Zulke representaties geven allerlei gedragingen op het eerste gezicht wel een verduidelijking, maar doen uit het oog verliezen dat heel wat ingewikkelde processen achter deze opdeling een rol spelen. Bovendien, kan men pretenderen de culturele rijkheid van een bepaalde cultuur in één vaste vorm te gieten? Kunnen er niet nog andere betekenisvolle feiten zijn die in deze waardendimensies niet aan bod komen (acculturatie, assimilatie, ...). Culturen zijn immers voortdurend in beweging. Acculturatieprocessen zullen dikwijls bepaalde vermeende cultuurspecifieke effecten afzwakken.

Nog een andere opmerking is dat de resultaten van Hofstede relatief dienen te worden beschouwd. We bedoelen hiermee dat niet alle leden van een zelfde cultuur steeds dezelfde waarden zullen voorstaan. Er bestaat m.a.w. intraculturele variatie.

Verder opperden een aantal wetenschappers dat het onderzoek van Hofstede niet representatief zou zijn buiten de multinational IBM, want beperkt tot managers. Toch claimt Hofstede dat dezelfde soort verschillen ook zijn gevonden bij onderzoek buiten IBM. Zijn conclusies zijn dus niet beperkt tot de medewerkers van een multinational, maar moeten worden toegeschreven aan het effect van opgroeien binnen een bepaalde cultuur.

Aanpassing aan de andere cultuur

De vraag die zich hier opdringt, is of een aanpassing van het gedrag aan de andere cultuur een gunstig effect op de interactie heeft. Immers, de adaptatietheorie stelt dat 'hoe meer het gedrag van een vreemdeling gelijkend wordt op het gedrag van de leden van een cultuur, hoe beter de vreemdeling zal worden aanvaard' (Francis, 1991:405).

Een onderzoek van Francis kon de adaptatietheorie echter slechts gedeeltelijk ondersteunen. Zijn resultaten beaamen immers de stelling dat een gematigde aanpassing de meest optimale strategie is.

Uit drie condities van aanpassing (geen, een gematigde en een aanzienlijke aanpassing) bleek de gematigde aanpassing het meest gunstige effect te hebben. Bovendien werd een aanzienlijke aanpassing minder positief ervaren dan zowel geen als een gematigde adaptatie. Het Engelse spreekwoord 'When in Rome, do as the Romans do', gaat dus maar ten dele op.

Een verklaring van deze adaptatie tot een bepaald niveau kan worden ontleend aan de sociale identiteitstheorie. Deze stelt dat individuen zich beschouwen als vertegenwoordigers van een bepaalde culturele groep. Wanneer de groepsgrenzen dreigen te worden geschonden door buitenstaanders, zal men afkeurend op hen reageren. Bij een overdreven aanpassing is de inbreuk op de grenzen duidelijk, wat tot de negatieve reactie leidt. Bij een gematigde adaptatie blijven de groepsgrenzen wel behouden, wat dan een positief effect heeft.

Een nuance bij deze onderzoeksresultaten is dat ze enkel geldig zijn bij de beoordeling van aanpassingsgedrag door leden uit een 'bekende' cultuur. Bij culturen waarmee men minder vertrouwd is, spelen andere factoren een rol, die de niet-lineaire relatie tussen aanpassing en aantreking ondermijnen (zoals de onzekerheid bij beoordeling omdat men niet met de werking van de andere cultuur bekend is).

Empathie

Op de boekenmarkt verschijnt de laatste jaren heel wat literatuur over interculturele communicatie. Veel hiervan beschrijft culturen echter oppervlakkig en anekdotisch. Zo willen de auteurs door het voorschotelen van populaire weetjes hun lezers wegwijs maken in de werking van een bepaalde cultuur. Spijtig daarbij is dat vele van deze werken zijn opgesteld vanuit een ethocentrisch standpunt. Men beoordeelt of vergelijkt andere culturen aan de hand van de eigen culturele opvattingen. Hierdoor wordt echter de rijkdom en verscheidenheid (die die ene cultuur net tot die bepaalde cultuur maken) uit het oog verloren.

Het is dan ook aangeraden niet enkel een eerste (en dikwijls oppervlakkige) kennis te hebben van de verschillende culturele conventies, maar ook eens het standpunt in te nemen van een lid van de andere cultuur. M.a.w. communicatie krijgt meer kans op slagen bij empathisch inleven. Bij empathie vertrekt men immers niet van de eigen denkwijze, maar schuift men deze aan de kant om zich te verplaatsen in de schoenen van de ander. Men stelt zich daarbij de vraag hoe deze laatste de omgeving en het gedrag beoordeelt.

Alzo toetst men de gesprekspartners niet langer aan zijn eigen culturele normen en waarden, maar neemt men een breder perspectief in. Dit wil nog niet zeggen dat de eigen cultuur ondergeschikt zou worden aan de andere, maar wel dat men ruimte laat voor meer begrip en vertrouwen onder de gesprekspartners.

Dat deze factor meespeelt in de interculturele communicatie, blijkt duidelijk uit volgende bevinding van Kapoor (in Fayerweather en Kapoor, 1976:47-49). Volgens hem is één van de voornaamste fouten die interculturele onderhandelaars maken, een gebrek aan empathie. Dit gebrek aan invoelen is, zo vervolgt hij, te wijten aan het onvoldoende aandacht besteden aan het denkpatroon van de opponent en aan het onvoldoende beschermen van diens face.

ENKELE BEMERKINGEN

Een standaardtaal?

Tegenwoordig krijgt in sommige debatten de vraag de aandacht of er sprake is van een evolutie naar een soort 'standaardcultuur'. Zo zou b.v. het bekijken van Amerikaanse soaps volgens sommigen de 'oorspronkelijk' Japanse attitudes wijzigen in de richting van de Amerikaanse waarden. M.a.w. enkele grote dominante beschavingen zouden door hun hegemonie op politiek, economisch en cultureel vlak een sterke impact hebben op een toenadering van andere culturen.

Voorlopig is het waarschijnlijk nog te veel gezegd dat een standaardcultuur zich heeft gevormd. Vaak reageren de leden van culturen immers met een uitdrukkelijke bescherming van hun eigen identiteit bij een bedreiging van buitenuit (cf. sociale identiteitstheorie).

Toch merken we op een aantal vlakken wel een vervaging van de culturele grenzen. Het voorbeeld dat we hier verder uitwerken is de taal. Omdat het bij interculturele ontmoetingen dikwijls onmogelijk is elkaars

taal te spreken of een beroep te doen op tolken, opteert men voor een gemeenschappelijke en/of ruim verspreide taal. Gezien haar dominante rol in het wereldgebeuren, zal dit bij vele interculturele ontmoetingen het Engels zijn.⁷

Het nadeel is dan wel dat de gebruikers verplicht zijn over te schakelen naar de voorhanden zijnde woordenschat van het Engels (of ev. van een andere taal). Verschillende begrippen echter hebben geen equivalent in het Engels of krijgen een andere betekenis. Nog een aantal andere problemen steken de kop op (Sechrest, Fay en Zaidi, 1988:254-258). Zo bestaan er woorden die eigen zijn aan een bepaalde taal (we spreken van idiomen) en moeilijk of zelfs niet vertaalbaar zijn (denken we maar aan de verschillende woorden voor sneeuw van de Eskimo's tegenover onze beperkte woordenschat hiervoor). Daarenboven zorgen verschillen in grammatica en zinsbouw voor bijkomende problemen. Zo worden in sommige talen adjectieven, bijwoorden of bepaalde vormen van werkwoorden weggelaten, en moet men dan de betekenis van een zin afleiden uit de context van het gezegde. Een andere moeilijkheid bestaat uit het vinden van de gepaste termen voor zaken die in beide culturen bestaan. Equivalentie van betekenis is echter moeilijk haalbaar wanneer objecten wel in de ene, maar niet in de andere cultuur voorkomen, of wanneer aan een zelfde object een andere betekenis wordt gehecht. Tenslotte kunnen nog bij een zelfde woord verschillende denkbeelden worden opgeroepen door de leden van de verschillende culturen, waarbij nog komt dat sommige ideeën moeilijk of niet vertaalbaar zijn.

De oplossing: vergelijkend analyseren?

Gezien al deze problemen vormt de methode van het vergelijkend analyseren van Pinxten een welgekomen oplossing. Het principe hiervan berust op het zoeken naar een gemeenschappelijk begrippenkader. Toegepast op onderhandelingen tussen leden van verschillende culturen, onderscheidt Pinxten zes stappen (1994:104-106):

1. Het probleem moet worden beschreven in de termen van de cultuur van de betrokkenen.
2. Vervolgens dienen de culturele intuïties (dieperliggende mechanismen die samenhang verlenen aan uiteenlopende fenomenen; b.v. het westerse analyse-begrip) die van belang kunnen zijn, te worden onderzocht.
3. Ten derde gaat men na welke overtuigings- en onderhandelingsstrategieën eigen zijn aan elke partij.

4. Na deze analyses kunnen dan vergelijkingen worden gemaakt op deze eerste drie vlakken. Overeenkomsten en verschillen worden aangeduid.
5. De gegevens en interpretaties van de vergelijking worden dan in een rapport samengebracht dat Pinxten aanduidt met de term 'Intercultureel Meta-Referentiekader' (IMR). Bij het zoeken naar een oplossing wordt het gemeenschappelijk begrippenkader van het IMR gebruikt, dat door de betrokken partijen in samenspraak werd opgebouwd en gecontroleerd. Het IMR geeft aldus de partijen inzicht in elkaars waarden.
6. Het IMR kan tenslotte worden toegepast op de laatste stap: het onderhandelen zelf.

Ondanks het feit dat extra tijd en energie is vereist, betekent deze methode o.i. toch een vooruitgang voor efficiënt communiceren. We moeten hierbij wel nog opmerken dat het samenstellen van zulk een begrippenkader enkel daar kan, waar de wil tot coöperatie bij beide partijen aanwezig is. Ligt één van de partijen dwars, dan kan het IMR niet worden opgebouwd en wordt het communiceren helaas moeilijker.

Een nuance waarmee we tenslotte willen afsluiten, is de volgende. Een goede verstandhouding tussen de interculturele gesprekspartners vraagt een begrip van de verschillende levensopvattingen. Hoe goed men dit ook betracht, toch zal men zich nooit volledig kunnen verplaatsen in de denkpatronen van de andere cultuur. Men mag immers niet vergeten dat men steeds grotendeels denkt, praat en beweegt in relevantie tot de referentiekaders die men zich van jongsaftaan heeft eigen gemaakt. Cultuur is m.a.w. hetgeen dat overblijft wanneer iemand al de rest is vergeten.

(*) Dit artikel is gebaseerd op haar eindverhandeling *Onderhandelen in een Interculturele Communicatieve Context*, Fac. Soc. Wet., Dep. Comm. Wet., K.U. Leuven, juni 1995, 132 blz. Promotor; Prof. Dr. L. Van Poecke.

NOTEN

- 1 Het feit dat cultuur wordt aangeleerd, blijkt uit het volgende. Kluckhohn (1965:42) bewijst met enkele empirische voorbeelden dat mensen met een zelfde erfelijke achtergrond die toch een andere (culturele) opvoeding hebben gekregen, zich anders zullen gedragen, nl. naargelang hun culturele achtergrond.
- 2 Toch loopt de discussie nog over welke gedragingen alsnog universeel (aangeboren) dan wel cultureel (aangeleerd) zouden zijn.

- 3 Aantal 'no's': het aantal keer dat 'no' werd gezegd in een half uur.
Aantal stiltes: het aantal keer dat gedurende 10 seconden of meer niets werd gezegd.
- 4 Enkele onderzoekers die waardendimensies opstelden, zijn: Hofstede (cf. infra), Hall (low versus high context, polychronie versus monochronie en contact versus niet-contact) en Parsons (universalism versus particularism, self-orientation versus collectivity-orientation, affectivity versus affective neutrality, diffuseness versus specificity en ascription versus achievement).
- 5 Later werd hieraan door Michael Bond nog een vijfde dimensie aan toegevoegd, nl. lange versus korte termijn gerichtheid.
- 6 Dit verband tussen taalgebied en machtsafstand is historisch te verklaren. Romaanse talen worden nl. gesproken in landen die deel uitmaakten van het Romeinse Rijk (of kolonies ervan). Landen met een Confuciaanse erfenis worden eveneens als de Romaanstalige gekenmerkt door een hoge machtsafstand. Dit wordt meer begrijpelijk als men weet dat zowel het Romeinse (2.000 jaar geleden) als het Chinese (4.000 jaar geleden) geregeerd werden vanuit één enkel machtscentrum. Het Germaanse deel van Europa werd daarentegen bevolkt door kleine stamverbanden waarvan de leiders het niet aannamen zomaar bevelen van anderen te accepteren (Hofstede, 1991:61-62).
- 7 Het Engels dankt zijn belangrijke rol vooral aan de verspreiding ervan door de Britse kolonisaties en de economische, technologische en militaire macht van de Engelssprekende naties (V.S.A. en Groot-Brittannië).

LITERATUURLIJST

- Aviel, D. (1990) 'Cultural Barriers to International Transactions', *Journal of General Management*, 15(4): 5-20.
- Barham, K., Oates, D. & Beekman, L. (1992) *De Internationale Manager*. Amsterdam: Contact.
- Condon, J.C. & Saito, M. (1974) *Intercultural Encounters with Japan*. Tokio: The Simul Press.
- Francis, J. (1991) 'When in Rome? The Effects of Cultural Adaptation on Intercultural Business Negotiations', *Journal of International Business Studies*, 22(3): 403-428.
- Graham, J.L. (1985) 'The Influence of Culture on Business Negotiations', *Journal of International Business Studies*, 16(1): 81-96.
- Hall, E.T. (1981) *Beyond Culture*. Garden City: The Anchor Press.
- Hofstede, G. (1991) *Allemaal Andersdenkenden: Omgaan met Cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact.
- Pinxten, R. (1994) *Culturen Sterven Langzaam: over Interculturele Communicatie*. Antwerpen: Hadewijch.
- Sechrest, L., Fay, T.L. & Zaidi, S.M. (1988) 'Problems of Translation in Cross-Cultural Communication', in L.A. Samovar & R.E. Porter (eds.) *Intercultural Communication: A Reader*. Belmont: Wadsworth.
- X (1995) 'Sorry, ich nicht verstehen', *De Morgen*, 6 april.