

VĂN HÓA, CHUẨN MỰC VĂN HÓA VÀ GIAO TIẾP LIÊN VĂN HÓA: TRƯỜNG HỢP CHLB ĐỨC

PGS.TS. Phạm Quang Minh
Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

1. Văn hóa và chuẩn mực văn hóa

Văn hoá là một trong những khái niệm phức tạp nhất. Người ta khó có thể thống nhất được với nhau về một định nghĩa văn hoá. Nghĩa gốc của “văn hoá” trong tiếng latin là “trồng trọt”, “gieo cấy”, thể hiện bản chất của văn hoá là một quá trình, luôn thay đổi, chịu tác động của nhiều yếu tố và không đồng nhất. Theo nhà tâm lý học người Mỹ Harry Triandis, văn hóa là phần do chính con người tạo ra từ môi trường (*the human made part of the environment*).¹ Nhà tâm lý văn hóa người Hà Lan Hofstede lại cho rằng: Văn hóa là “sự lập trình trí tuệ tập thể” (*collective programming of the mind*).² Mặc dù có rất nhiều khái niệm khác nhau về văn hoá, nhưng chúng ta có thể thống nhất được một số điều chung cơ bản sau đây:

Một là, văn hoá là một hiện tượng phổ quát. Tất cả mọi người đều sống trong một nền văn hóa nào đó và đều góp phần phát triển nền văn hóa đó;

Hai là, văn hóa tạo ra cho dân chúng một môi trường hành động, bao gồm từ mục tiêu cho đến các thể chế, tư tưởng và giá trị;

Ba là, văn hóa thường được biểu hiện trong một hệ thống các định hướng tiêu biểu cho một dân tộc, xã hội, tổ chức hoặc một nhóm.³

Theo nghĩa đó, văn hoá là một “hệ thống định hướng” (*Orientation system*) đặc biệt của một nhóm người hay một xã hội, hệ thống này tác động vào tư duy và hành động cũng như có ý nghĩa đối với các thành viên của xã hội đó.

Vì văn hóa là một “hệ thống định hướng” đặc biệt của một nhóm người hay một xã hội nên mỗi một nhóm hay một xã

¹ H.C. Triandis, *Intercultural Education and Training*, in: Funke P. (ed.), *Understanding the US-Across Culture Prospective*, Tuebingen 1989, s.306.

² G. Hofstede, *Culture and Organization-Software of the Mind*, London 1991.

³ A. Thomas (ed.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*, Band 1, Vandenhoeck & Ruprecht 2003, p.22.

hội sẽ có “những chuẩn mực văn hóa” (*Culture standards*) riêng. Nhìn chung, “chuẩn mực văn hóa” có thể được mô tả qua năm đặc trưng sau:

Thứ nhất, “chuẩn mực văn hóa” là các nhận thức, suy nghĩ, giá trị và hành động mà phần lớn thành viên của một nền văn hóa cho là chuẩn, đặc trưng và bắt buộc đối với tất cả mọi người;

Thứ hai, dựa trên “chuẩn mực văn hóa” này mà thái độ ứng xử của một cá nhân và của người khác được kiểm soát, điều chỉnh và đánh giá;

Thứ ba, các “chuẩn mực văn hóa” có chức năng điều chỉnh trong những tình huống khó khăn và giao tiếp cá nhân;

Thứ tư, cách thức ứng xử của cá nhân và nhóm có thể thay đổi từ “các chuẩn mực văn hóa” đến quy tắc ứng xử trong một phạm vi khoan dung nhất định;

Thứ năm, các cách ứng xử vượt ra khỏi giới hạn cho phép sẽ bị môi trường xã hội từ chối và trừng phạt.⁴

2. Giao tiếp liên văn hóa

“Giao tiếp liên văn hoá” là tác động qua lại giữa những người thuộc các nhóm khác nhau, trong đó “các chuẩn mực văn hóa” đóng một vai trò vô cùng quan trọng. Không biết, hoặc thiếu hiểu biết về “chuẩn mực văn hoá” của các dân tộc khác sẽ ảnh hưởng đến

quan hệ, thậm chí làm cho các quan hệ bị đổ vỡ hoặc thất bại. Trong giao tiếp liên văn hóa, ngoài “các chuẩn mực văn hóa”, ngôn ngữ đóng một vai trò vô cùng quan trọng vì ngôn ngữ không chỉ là phương tiện mà còn là nội dung của sự giao tiếp đó. Có hai dạng giao tiếp giữa con người với nhau, đó là thông qua lời nói và không qua lời nói. Cách thức thực hiện các giao tiếp này phản ánh sự khác nhau giữa các nền văn hoá. Nếu như giao tiếp thông qua lời nói sử dụng các dạng khẳng định, giả định và nghi vấn... thì giao tiếp không dùng lời nói được thể hiện qua biểu cảm trên khuôn mặt, cử chỉ, điệu bộ, ánh mắt, nói tóm lại là “ngôn ngữ thân thể” (*body language*), mang đặc trưng văn hóa riêng.

Câu hỏi đặt ra là thái độ ứng xử trong giao tiếp sẽ như thế nào khi có sự khác nhau về văn hoá? Về mặt lý thuyết có một số kịch bản sau đây: *Thứ nhất* là sự áp đặt văn hoá; *Thứ hai* là sự thích ứng văn hoá; *Thứ ba* là sự thoả hiệp về văn hoá; *Thứ tư* là sự phủ nhận về những khác biệt văn hoá; *Thứ năm* là sự điều chỉnh về văn hoá.

Thái độ ứng xử giữa các chủ nhân của các nền văn hoá khác nhau phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó năng lực liên văn hoá đóng vai trò then chốt. Năng lực liên văn hoá đòi hỏi người trong cuộc phải có khả năng hoạt động trên phạm vi ranh giới giữa hai nền văn hoá. Năng lực đó bao gồm một số khả năng sau đây: *Thứ nhất*, về mặt tình cảm

⁴ *Ibd.*, p.25.

(sự nhạy cảm về văn hoá), có nghĩa là người đó phải có ý thức về sự khác nhau về văn hoá và có khả năng xử lý với những khác biệt đó; *Thứ hai*, về mặt nhận thức, người trong cuộc phải có kiến thức về người khác và hiểu biết về họ; *Thứ ba*, về mặt lý trí, người trong cuộc phải có kỹ năng thực tế trong những tình huống liên văn hoá và biết sử dụng những năng lực về tình cảm và lý trí để giải quyết những tình huống đó.

3. Chuẩn mực văn hóa Đức

Mỗi nền văn hóa đều có những nét đặc trưng riêng được tập hợp thành “những chuẩn mực văn hóa”, giúp phân biệt văn hóa này với văn hóa khác. Chuẩn mực văn hóa là những quan niệm, thái độ, suy nghĩ và tình cảm của một nhóm hay toàn xã hội mà phần lớn dân chúng thừa nhận và tuân theo. Chuẩn mực văn hóa được hình thành trong quá trình phát triển của dân tộc, chịu tác động của nhiều yếu tố, thay đổi theo thời gian và thường được thể hiện trong văn hoá giao tiếp và ứng xử. Theo Alexander Thomas, “Chuẩn mực văn hóa Đức” (*German Cultural Standards*) có thể được khái quát thành bảy đặc trưng cơ bản sau đây.⁵

Một là: Tính định hướng công việc, vấn đề (Sachorientierung/Subject orientation): Người Đức quan tâm đến cơ sở lập luận của vấn đề hơn là đến người đặt vấn đề. Người nước ngoài khi làm việc với người Đức thường có cảm nhận người Đức quá cứng

nhắc, chỉ nghĩ đến “công việc”, “không tình cảm”, luôn hướng cuộc đối thoại về “công việc”, luôn nhắc người ta “đến với công việc” (*kommt man zur Sache*) hoặc là “không chệch khỏi công việc” (*bleibt bei der Sache*). Người Đức đánh giá cao sự định hướng mục tiêu và lập luận với các sự kiện. Công việc là tâm điểm, then chốt của hành động và xác định phong cách giao tiếp. Không chỉ trong công việc mà cả trong đời sống thường nhật, đối với người Đức định hướng vấn đề cũng đóng một vai trò quan trọng.

Hai là tính định hướng quy tắc (Regelorientierung/Rule orientation): Người Đức luôn đánh giá cao giá trị của cấu trúc và quy tắc, luôn tìm cách xây dựng quy tắc cho tất cả mọi việc. Nhìn chung, người Đức đề cao vai trò của cấu trúc, làm việc gì cũng xác định phương hướng rõ ràng, luôn hướng tới việc kiểm soát tình hình, hạn chế mạo hiểm và tránh sai lầm. Trong công việc điều này có nghĩa là để có thể đảm bảo yêu cầu chất lượng, người Đức thường làm việc có kế hoạch, tổ chức đến tỉ mỉ. Người ta không muốn bỏ qua bất cứ điều gì cho dù là không quan trọng, không muốn mắc bất cứ lỗi nào, muốn loại trừ cả những sai lầm tiềm tàng và nhận biết cả những trở ngại khi nó chưa hình thành.

Ba là tính thẳng thắn/chính xác (Direktheit-Wahrhaftigkeit/Directness-veracity): Người Đức thường nói thẳng vào vấn đề, bằng những từ ngữ và diễn đạt chính

⁵ A. Thomas, sđd, p.26.

xác, ngắn gọn, không ngoại giao, không “tô điểm” Người Đức không nghĩ đến việc phải chú ý đến “sự nhạy cảm” Vấn đề chỉ có đúng hoặc sai, có hay không, chứ không được phép lập lờ. Con đường trực tiếp thường là con đường dẫn đến đích ngắn nhất và hiệu quả nhất.

Bốn là giữ khoảng cách giữa các cá nhân với nhau (Interpersonal distance differentiation): Người Đức tuyệt đối không xen những người không được nhắc đến vào công việc và cũng không thích đối tác nhắc đến người thứ ba. Người Đức luôn nhắc nhủ hãy giữ khoảng cách và hãy biết im lặng.

Năm là tính kiểm chế có tính chủ quan (Internalisierte Kontrolle/Internalized control): Người Đức có sự đồng nhất hoá bản thân với hoạt động nghề nghiệp. Khi làm việc, người Đức thường coi công việc, vai trò, nhiệm vụ quan trọng hơn cả và gắn liền với đó là trách nhiệm. Họ làm mọi việc không phải để tiêu khiển mà để chứng tỏ nhiệm vụ có thể được thực hiện tốt nhất.

Sáu là tính kế hoạch thời gian (Zeitplanung/Time-table): Đối với người Đức, thời gian là tài sản giá trị, là tiền bạc. Người ta không được phép lãng phí thời gian, mà phải có kế hoạch, chương trình rõ ràng, phù hợp.

Bảy là tách bạch giữa lĩnh vực cá nhân và công việc (Trennung von Persoenlichkeit und Lebensbereichen/Separation from personal and livingsfield): Đối với người

Đức, không có sự lẫn lộn giữa việc công và việc tư. Câu tục ngữ nổi tiếng của người Đức là “*Công việc là công việc và rượu mạnh là rượu mạnh*” (Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps).

4. Giải thích “chuẩn mực văn hóa Đức”

Tại sao người Đức lại có những “chuẩn mực văn hóa” đặc biệt như vậy? Yếu tố văn hóa-lịch sử nào đã tác động tới việc hình thành những chuẩn mực văn hoá này?

Thứ nhất, không gian chật hẹp cộng với sự chia cắt lãnh thổ quốc gia đã có ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của những chuẩn mực văn hóa Đức. So với các quốc gia dân tộc khác ở châu Âu, mãi đến năm 1871 nước Đức mới được thống nhất. Sự chia cắt, biệt lập kéo dài giữa các nhà nước trên lãnh thổ Đức và giữa các nhà nước này với thế giới bên ngoài đã hình thành ở bên trong một tình trạng xã hội đóng kín và đối với bên ngoài là không cởi mở và ít liên lạc. Vì thế người Đức thường được coi là khép kín, “lạnh lùng”, ít cởi mở, giữ khoảng cách, tách bạch khỏi các lĩnh vực đời sống. Cũng trong không gian chật hẹp đó và với mật độ đông đúc đó, người ta phải tổ chức cuộc sống theo nguyên tắc chính xác, rõ ràng, quy củ. Chính điều này giải thích tại sao người Đức lại đánh giá cao cấu trúc và định hướng tỉ mỉ. Cấu trúc của các tiểu vương quốc cũng có mối liên hệ với quy tắc chặt chẽ về mặt thời gian. Cũng chính vì sự

tồn tại của nhiều quốc gia nhỏ bé trên lãnh thổ Đức nên đã hình thành những môi trường hoàn toàn khác nhau, không tồn tại một khung cảnh chung cho hàng trăm quốc gia trên lãnh thổ Đức. Vì thế, khi phải vượt qua biên giới giữa các lãnh thổ, người ta buộc phải giao tiếp với nhau một cách thẳng thắn, rõ ràng, không “lòng vòng” để có thể hiểu nhau một cách chính xác nhanh nhất.

Thứ hai, đạo Tin Lành (Protestantism) cũng đóng một vai trò không nhỏ trong việc hình thành “chuẩn văn hoá Đức”. Đạo Tin Lành là tôn giáo không đòi hỏi sự thờ cúng phức tạp (cầu nguyện, lễ), mà nhấn mạnh đến khía cạnh tri thức và hiểu biết. Tính khách quan và lý trí được nhấn mạnh nhằm giải quyết những vấn đề cụ thể hoặc tìm kiếm sự tuyệt đối. Đó là lý do giải thích tại sao người Đức có định hướng công việc. Ngoài ra, đạo Tin Lành cũng đề cao tầm quan trọng của nghề nghiệp và vì thế gắn với nhiệm vụ trong đời sống chung. Thông qua việc đơn giản hoá việc mộ đạo và gắn việc tổ chức cuộc sống với quyết định cá nhân, đạo Tin Lành đã làm sâu sắc thêm ý nghĩa của vấn đề sử dụng thời gian hiệu quả. Trong thời đại của Martin Luther (1483-1546), lãnh tụ của phong trào cải cách tôn giáo ở Đức thế kỷ XV sự tách bạch giữa hai thế giới, tôn giáo bên trong và xã hội bên ngoài đã có ảnh hưởng sâu sắc tới tính cách rạch ròi của người Đức trong các lĩnh vực của đời sống. Martin Luther đã ra sức biện hộ rằng cấu trúc của thế giới là do Chúa sinh ra. Người Đức

vì thế đề cao vai trò của cấu trúc. Nhưng cũng chính trong thời kỳ của Luther, người Đức một mặt biểu hiện sự phục tùng đối với các chuẩn mực trần tục, nhưng mặt khác cũng thừa nhận các chuẩn mực Thiên Chúa. Đó là lý do giải thích tại sao người Đức lại có sự tự kiểm chế và kiểm soát cá nhân. Ngay bản thân nhà thờ Tin Lành cũng thể hiện ý nghĩa của mình ở sự khai sáng, khiêm nhường, chứ không ở hình thức kiến trúc có quy mô bề thế như nhà thờ đạo Thiên Chúa. Về vấn đề này không hề có một sự thoả hiệp và dàn xếp nào, mà là một trật tự rõ ràng giống như lòng mộ đạo, đi tìm chân lý vô điều kiện. Chính điều này đã có ảnh hưởng sâu sắc đến phong cách giao tiếp rõ ràng, trực tiếp, chính xác, thẳng thắn, không mập mờ.

Thứ ba, đó là những biến động quan trọng trải dài trong lịch sử đã dạy cho nhiều thế hệ Đức nhiều bài học. Đây là thời kỳ trước và sau năm 1648, khi nước Đức vẫn còn trong tình trạng chia cắt, chưa thống nhất, nên vấn đề “sinh tồn” “sở hữu”, “được mát” luôn là mối quan tâm hàng đầu của người dân. Trong thời gian này, người có khả năng bảo vệ sinh mệnh của họ không phải ai khác chính là các lãnh chúa, các ông hoàng. Người dân có nhu cầu được che chở, bảo vệ, có xu hướng sẵn sàng phục tùng, chấp nhận sự lệ thuộc vào quyền lực của vua chúa, trong cả những điều kiện bị bóc lột khắc nghiệt. Tiếp theo đó, thế kỷ XIX lại bổ sung th

khi quá trình chuyên chế hoá và quan liêu hoá các mặt của đời sống gắn liền với hiện đại hoá và công nghiệp hoá được củng cố bằng sự trỗi dậy cả về kinh tế và quân sự của người Phổ đã làm cho người Đức càng đánh giá cao vai trò của cấu trúc, trật tự. Cuối cùng, chính là thế kỷ XX đã củng cố thêm nhu cầu mạnh mẽ về an ninh của người Đức, khi cuộc Chiến tranh thế giới thứ II đã cướp đi sinh mạng, quê hương, tài sản của hàng triệu người Đức. Người ta có xu hướng chấp nhận cấu trúc, thứ bậc, phục tùng và đánh giá cao vai trò vị trí của trật tự.

Sự trải nghiệm các mất mát về vật chất, sự tàn phá của chiến tranh, ly tán, chia cắt trong thời gian hàng thế kỷ (Chiến tranh Ba mươi năm 1618-1648, Chiến tranh Pháp-Phổ 1870-1871, Chiến tranh thế giới thứ Nhất 1914-1918 và Chiến tranh thế giới thứ Hai 1939-1945...) đã làm cho quan niệm về công việc và tài sản của người Đức trở thành mối quan tâm hàng đầu. Điều này giải thích vì sao người Đức coi trọng định hướng công việc. Đặc biệt những thay đổi trong giai đoạn hiện đại sau năm 1945 đóng vai trò quan trọng trong định hướng văn hoá của người Đức. Những cố gắng để tiếp tục được tồn tại bằng các phương tiện tối thiểu đã dẫn tới sự “điều độ”, “điềm tĩnh”, “tĩnh táo” trong đời sống xã hội, hướng tới nhiệm vụ tái thiết và tránh bất cứ một lời tuyên bố có tính xúc cảm nào. Định hướng công việc được củng cố. Vì lẽ đó, nhiều người có nhận xét là người Đức “lạnh lùng”, coi trọng công việc,

chỉ biết đến công việc. Và vì thế chuẩn mực văn hoá của người Đức có đặc trưng tách bạch công việc khỏi các lĩnh vực đời sống. Cũng chính là giai đoạn sau năm 1945 cho thấy, người Đức coi sự tập trung vào nhiệm vụ công cuộc tái thiết đất nước là quan trọng hơn bao giờ hết. Trong điều kiện cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường, để đạt được thành công, mục tiêu giáo dục “ky luật” của người Đức được hiểu là sự tự kiểm soát để đạt được năng lực của mình.

Kết luận

Văn hóa, chuẩn mực văn hóa và giao tiếp liên văn hóa là những chủ đề quan trọng trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Để hội nhập tốt hơn và hạn chế những xung đột văn hóa có thể xảy ra, không có cách nào khác là phải trang bị cho mình những hiểu biết về văn hóa, chuẩn mực văn hóa của các dân tộc khác và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa. Qua nghiên cứu này, chúng ta biết thêm những đặc trưng cơ bản của “*chuẩn mực văn hóa Đức*” và cũng phần nào hiểu được tại sao người Đức lại có các chuẩn mực đó, từ đó có thể so sánh với các chuẩn mực văn hóa của Việt Nam và các nền văn hóa khác. Nghiên cứu này cũng cho thấy “*chuẩn mực văn hoá*” là những trải nghiệm đúc rút từ thực tế và đã được cuộc sống thử thách qua nhiều thế hệ. Tuy nhiên cần lưu ý là những “*chuẩn mực văn hoá*” này chỉ có tính tham khảo và phải tùy thuộc vào từng trường hợp cụ thể.