

## ФИЛОЛОГИЯ

(шифр научной специальности: 5.9.8)

Научная статья

УДК 81

doi: 10.18522/2070-1403-2022-95-6-67-72

### КУЛЬТУРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ «ИЗБЕГАНИЕ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ»: ВЕРБАЛИЗАЦИЯ И ПЕРЕВОД

© *Любовь Геннадьевна Гаврикова*<sup>1</sup>, *Екатерина Алексеевна Салтыкова*<sup>2</sup>,  
*Лев Геннадьевич Васильев*<sup>3</sup>

*Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, г. Калуга, Россия*

*redaction-el@mail.ru*

**Аннотация.** Культурное измерение «избегание неопределенности» представляется с точки зрения его вербализации в языке оригинала и языке перевода. Отмечается, что неопределенность, проявляющаяся на когнитивном, поведенческом и эмоциональном уровнях является результатом различия ценностных установок участников коммуникации, которые определяются культурой. Возможность вербализации культурного измерения «избегание неопределенности» рассматривается на примере кодекса делового поведения организации, являющимся способом избегания неопределенности и повышения уровня предсказуемости вербального и невербального поведения ее сотрудников.

**Ключевые слова:** культурное измерение, избегание неопределенности, межкультурная коммуникация, вербализация, перевод.

**Для цитирования:** Гаврикова Л.Г., Салтыкова Е.А., Васильев Л.Г. Культурное измерение «избегание неопределенности»: вербализация и перевод // Гуманитарные и социальные науки. 2022. Т. 95. № 6. С. 67-72. doi: 10.18522/2070-1403-2022-95-6-67-72

## PHILOLOGY

(specialty: 5.9.8)

Original article

### Uncertainty avoidance dimension: verbalization and translation

© *Liubov G. Gavrikova*<sup>1</sup>, *Ekaterina A. Saltykova*<sup>2</sup>, *Lev G. Vasilev*<sup>3</sup>

*Kaluga state university of K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russian Federation*

*redaction-el@mail.ru*

**Abstract.** It is considered the uncertainty avoidance dimension from the point of view of its verbalization in the source language and the target language. The authors proceed from the fact that the uncertainty manifested at the cognitive, behavioral and emotional levels is the result of the difference in the communication participants' value, which are determined by culture. The possibility of verbalization of the uncertainty avoidance dimension is considered by the example of the code of business conduct, which is a way of avoiding uncertainty and increasing the level of predictability of verbal and non-verbal behavior in an organization.

**Key words:** cultural dimension, uncertainty avoidance, intercultural communication, verbalization, translation.

**For citation:** Liubov G. Gavrikova, Ekaterina A. Saltykova, Lev G. Vasilev Uncertainty avoidance dimension: verbalization and translation. *The Humanities and Social Sciences*. 2022. Vol. 95. No 6. P. 67-72. doi: 10.18522/2070-1403-2022-95-6-67-72.

#### *Введение*

Проблема соотношения культуры и языка давно интересует научное сообщество, а вопрос передачи культурных особенностей в межкультурной коммуникации актуален. Культура может иметь разные виды. Она может являться частью народа, быть частью ежедневного общения, отражать определенное поведение сотрудников организации. В рамках данной работы в центре нашего внимания находится деловая культура межкультурного общения, возможности ее вербализации в языке оригинала и языке перевода.

К важным культурным элементам в деловой коммуникации относят язык, вид деятельности, общественную организацию, авторитет, невербальное поведение, концепции времени [9]. В некоторых исследованиях к перечисленному добавляются предварительно существующие ментальные структуры в виде организованных структур, которые позволяют человеку понимать информацию [12]. Также выделяются факторы, влияющие на деловую межкультурную коммуникацию. К ним относят деловую стратегию, межкультурную стратегию, стратегию коммуникации [2; 4].

Идея владения языком на профессиональном уровне и важности знания национальной культуры, как своей, так и чужой, стала одной из центральных в межкультурной коммуникации в деловой сфере [9; 13]. Это объясняется тем, что культурные аспекты влияют как на вербальную, так и на невербальную коммуникацию, и понимание приемлемости и естественности коммуникативного поведения в одной стране может не являться таковым в другой. Одной из основ, помогающей оценить конкретную культуру и сделать процесс межкультурного общения более эффективным, смоделировать приемлемое корпоративное поведение является культурное измерение избегание неопределенности Г. Хофстеде.

#### Обсуждение

Современные исследователи понимают неопределенность как отображение свойств объекта, условий взаимодействия объекта и субъекта (неопределенность возникает при нарушении системы взаимодействия при коммуникации, при непонимании субъектом объекта), взаимодействие имеющихся знаний с будущими знаниями (где неопределенность приравнивается к уже приобретенному знанию, которое, в свою очередь, рассматривается как неполное или неточное; все это заставляет человека стремиться к познанию неизвестного), субъективное восприятие (отсутствие структуры, правил, которые направляют поведение человека, когда он сталкивается с чем-то новым, неожиданным [1; 5]).

Абстрактное понятие *uncertainty avoidance* было измерено Г. Хофстеде и стало культурным параметром в семидесятые годы двадцатого столетия [11].

Сам термин *uncertainty avoidance* (избегание неопределенности) был заимствован Г. Хофстеде из американской организационной социологии, в частности, из работы Р.М. Сайерта и Дж.Дж. Марча «Теория поведения фирмы», где одним из четырех главных относительных концептов организационных механизмов выступает *uncertainty avoidance*. Всем людям свойственно встречаться с фактом неопределенности, то есть мы не можем знать, что будет завтра: будущее неопределенно, но мы должны это как-то принимать. Р.М. Сайерт и Дж.Дж. Марч утверждали, что организации обычно стараются избегать неопределенность. Для этого создаются процедуры по стандартизации деятельности, индустриальные традиции, контрактные отношения, способствующие уменьшению неопределенности в будущем. Это также объясняет наличие правил, формализующих деловое поведение работников [3; 8], к которым относят Уставы, распоряжения, Кодексы делового поведения и другие документы, регулирующие работу компании.

Г. Хофстеде понимает неопределенность как неоднозначность (двусмысленность, неясность, двойственность), которая порождает сильную тревогу (беспокойство). Сущность неопределенности состоит в том, что это субъективный опыт, некоторое чувство. Чувства неопределенности, как и все ценности, приобретаются и запоминаются [10].

Важно отметить, что Г. Хофстеде не соотносит как общие понятия риска и неопределенности. Риск сфокусирован на чем-то специфичном: на каком-то событии. Риск часто выражается через процент вероятности того, что какое-то событие произойдет. Беспокойство и неопределенность – расплывчатые чувства. Беспокойство не подразумевает объект. Неопределенность не подразумевает вероятность, соотносенную с собой.

Таким образом, *uncertainty avoidance* понимается как степень ощущения членами какого-либо общества угрозы в неоднозначных и неизвестных ситуациях. Это чувство выражается через нервный стресс и потребностью в предсказуемости. Именно необходимость предсказуемости и объясняет наличие кодексов делового поведения в корпоративной культуре организации, которые, по мнению авторов, являются манифестацией вербализации культурного параметра «избегание неопределенности».

В рамках нашего исследования мы проанализировали вербализацию исследуемого культурного параметра на примере Кодекса делового поведения компании Airbus в языке оригинала [6] и языке перевода [7].

В Кодексе делового поведения компании Airbus, опубликованном на официальном сайте компании в 2019 г. (Code de Conduite), говорится о том, что данный документ создан не только для сотрудников компании, но и для партнеров и клиентов, от которых Airbus ожидает соблюдения содержащихся в данном документе правил (Des chaînes d'assemblage final au comité executive, nous adaptions et appliquons le present Code de Conduite... Airbus encourage ses partenaires, notamment ses clients, ... à adopter des norms éthiques strictes.). Главы подразделяются на следующие темы: «Наши сотрудники»; «Добросовестное ведение бизнеса»; «Производство, активы и данные». Информация, представленная в данном Кодексе делового поведения, основывается на таких базовых ценностях, как работа в команде, ориентация на клиента, надежность, уважение, творческий подход, добросовестность (Travail d'équipe!, Orientation client, Fiabilité, Respect, Créativité, Intégrité). Особенность представления информации в Кодексе в том, что все темы имеют подразделы, в содержании которых всегда представлены отличительные ключевые принципы подразделов с объяснением того, что следует делать, чего не следует делать, чтобы данные ключевые принципы соблюдались.

Проанализируем приемы, которые используются в переводе текста раздела Конкуренция Кодекса делового поведения компании Airbus с исходного языка на язык перевода.

Пример 1.

Исходный текст.

Exercer une concurrence équitable

Principes fondamentaux

Les pays du monde entier ont adopté des règles de droit de la concurrence afin d'empêcher les ententes et les pratiques susceptibles de restreindre sensiblement ou indûment la concurrence sur le marché. Nous n'obtenons pas d'informations concurrentielles par des moyens illégaux ou non éthiques – y compris la corruption. Quand nous travaillons avec des clients tels que les gouvernements ou les ministères de la Défense, dans le cadre de projets susceptibles de soulever des problèmes liés à la sécurité nationale, nous ne tentons pas d'accéder à des documents sans autorisation et traitons les informations classifiées ou exclusives du client conformément aux lois, directives et processus appropriés [6].

Как мы видим из данного абзаца, честная конкуренция в понимании компании Airbus обеспечивается наличием всемирных законов конкуренции, соблюдением действующих законодательств национальных государств (в подтверждение этому служит следующий языковой материал исходного текста: Les pays du monde entier ont adopté des règles de droit de la concurrence, pas d'informations concurrentielles, Quand nous travaillons avec des clients, nous ne tentons pas, classifiées ou exclusives).

Анализируя перевод исходного текста на язык перевода, можно выделить использование следующих трансформаций:

грамматическая трансформация (*Quand nous travaillons – При работе, nous ne tentons pas – мы не будем пытаться*);

генерализация (*les pays du monde – мир, directives et processus appropriés – политиками и процедурами*);

конкретизация (*informations concurrentielles – сведения о деятельности конкурентов, votre manager – своему непосредственному руководителю*);

логическое развитие понятия (*les informations classifiées ou exclusives – закрытую или частную информация*);

смысловое развитие: *ont adopté ... afin d'empêcher ... – призваны предотвратить*.

Текст темы Конкуренция здесь мы разделили на несколько примеров, так как далее в тексте выделяются положения в виде совета о том, что следует и не следует делать для соблюдения честной конкурентной политики.

Пример 2.

Исходный текст.

À FAIRE

Se contenter d'évoquer des généralités avec les concurrents.

Informez votre manager et un membre de la fonction Legal&Compliance si vous avez reçu ou utilisé par inadvertance des données exclusives ou confidentielles appartenant à (ou concernant) des concurrents ou des tiers.

Prendre vos distances lors de réunions au cours desquelles des concurrents échangent des informations commercialement sensibles.

Veillez à bien protéger les informations d'Airbus quand vous quittez votre poste de travail ou que vous travaillez en dehors des locaux d'Airbus.

À NE PAS FAIRE

Recueillir des informations concurrentielles de manière illégale ou en omettant de s'identifier clairement comme un employé d'Airbus lors de la collecte de ces données.

Engager des discussions portant sur une manipulation d'offres, une entente sur les prix ou une répartition des marchés ou des clients.

Échanger avec les concurrents des informations sur les prix, les méthodes ou politiques tarifaires, les marges, les conditions de vente, les capacités de production ou la participation à des appels d'offres.

Accepter toute clause d'exclusivité ou autre clause similaire sans consulter en premier lieu le service Legal & Compliance [6].

В данном абзаце речь идет, с одной стороны, о том, как поддерживать честную конкуренцию, что для этого важно делать (Se contenter d'évoquer des généralités avec les concurrents, appartenant à (ou concernant), Prendre vos distances, Veillez à bien protéger les informations), с другой стороны, в нем рассматриваются действия, которых нужно избегать, чтобы конкуренция была справедливой (À NE PAS FAIRE: ...en omettant, ... lors de la collecte de ces données, ... Engager des discussions, ... en premier lieu).

Перевод текста исходного языка на язык перевода характеризуется в данном примере следующими трансформациями:

грамматическая трансформация (*en premier lieu – предварительной*; нет соответствия темы и ремы (*par inadvertance – после глагола/ наречие случайно – перед глаголом*);

генерализация (обобщение (*vous – мы*))

конкретизация (*votre manager – своему непосредственному руководителю, Engager – Вступить*);

опущение (*clairement, ces données – ces* не переведено, *Échanger avec les concurrents des informations – не передано значение артиклей: со всеми конкурентами/нашими конкурентами, любой информацией*).

компенсация (*на законных основаниях*);

логическое развитие понятия (*Veillez à bien protéger les informations – Соблюдать особую осторожность в деле защиты информации, Accepter toute clause d'exclusivité ou autre clause similaire – на получение любых исключительных или схожих прав, en premier lieu – предварительной*)

смысловое развитие (*Se contenter d'évoquer des généralités avec les concurrents – Поддерживать обмен данными с конкурентами на очень высоком уровне, appartenant à (ou concernant) des concurrents – о конкурентах*)

антонимический перевод (*Prendre vos distances – Не посещать встречи*).

Вербализации в переводе текста темы Конкуренция компании Airbus представлены 4 грамматическими трансформациями (3 грамматические замены и 1 перестановка), 4 лексико-грамматическими трансформациями (2 опущения, 1 компенсация, 1 антонимический перевод), 14 лексико-грамматических трансформаций.

### Выводы

Таким образом, культурный параметр «избегание неопределенности» существует не только как сущность психологического и поведенческого характера, но и как культура в целом, неразрывно связан с языком носителей данной культуры, с одной стороны, и находит отличные от изначальных формы языкового выражения у носителей языка – представителей культуры более высокого или более низкого уровня избегания неопределенности (у Франции индекс избегания неопределенности – 71, у России – 96), с другой.

### Список источников

1. *Герасимова И.А.* Неопределенность в познании и в социальных практиках // Эпистемология и философия науки. 2019. Т. 56. № 4. С. 8–20.
2. *Гудков Д.Б.* Единицы кодов культуры: проблемы семантики // Язык, сознание, коммуникация: Сборник статей / Отв. ред. В.В. Красных, А.И. Изотов. М.: МАКС Пресс, 2004. № 26. 168 с.
3. *Льюис Р.Д.* Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию / Пер. с англ. М.: Дело, 1999. 440 с.
4. *Микоян А.С.* Роль перевода во взаимопонимании и взаимообогащении культур // Вестник Московского университета. 2011. № 4. С. 20–34.
5. *Соколова О.И.* Понятие неопределенности в неклассической науке и философии // Дис. канд. филос. наук. Нижний Новгород, 2020. 161 с.
6. Code de conduite. Airbus. – URL: <http://www.airbus.com> (дата обращения 11.04.2021).
7. Code of conduct. Кодекс этики. – URL: <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2021-10/Airbus-Ethics-Compliance-Code-Conduct-RU.pdf> (дата обращения 17.04.2021).
8. *Cyert R.M., March J.G.* *A Behavioral Theory of the Firm.* Stanford Graduate School of Business. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1963. 332 p.
9. *Espinar A.M.L.* Intercultural Business Communication: theoretical framework and training methods, 2010. – URL: <http://www.researchgate.net/publication/44270529> (дата обращения 10.06.2021).
10. *Hofstede G., Hofstede J, Minkov M.* *Cultures and Organizations. Software of the mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival.* New York: McGraw-Hill USA, 2010. 550 p.
11. *Hofstede G.* The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories // *Journal of International Business Studies.* Vol. 14. No. 2. Special Issue on Cross-Cultural Management (Autumn, 1983). Published by: Palgrave Macmillan Journals. Pp. 75–89.
12. *Smircich L.* Concepts of Culture and Organizational Analysis // *Administrative Science Quarterly.* Vol. 28. No. 3. Pp. 339–358.
13. *Smith P. B., Dugan S.* National Culture and the values of organizational employees // *Journal of Cross-Cultural Psychology.* Mar 96. Vol. 27. Issue 2. Pp. 231–264.

### References

1. *Gerasimova I.A.* Uncertainty in cognition and in social practices // *Epistemology and Philosophy of Science.* 2019. Vol. 56. No. 4. Pp. 8–20.
2. *Gudkov D.B.* Units of cultural codes: problems of semantics. Language, consciousness, communication. Moscow, 2004. 168 p.
3. *Lewis R.D.* Business cultures in International Business. From collision to mutual understanding: Trans. from English. Moscow, 1999. 440 p.
4. *Mikoyan A.S.* The role of translation in mutual understanding and mutual enrichment of cultures // *Bulletin of the Moscow University.* 2011. No. 4. Pp. 20–34.

5. *Sokolova O.I.* The concept of uncertainty in non-classical science and philosophy // Dis. of the Candidate of philosophical sciences. Nizhny Novgorod, 2020. 161 p.
6. Code de conduite. Airbus. URL: <http://www.airbus.com> (accessed 11.04.2021).
7. Code of conduct. Code of ethics. URL: <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2021-10/Airbus-Ethics-Compliance-Code-Conduct-RU.pdf> (accessed 17.04.2021).
8. *Cyert R.M., March J.G.* A Behavioral Theory of the Firm. Stanford Graduate School of Business. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1963. 332 p.
9. *Espinar A.M.L.* Intercultural Business Communication: theoretical framework and training methods, 2010. URL: <http://www.researchgate.net/publication/44270529> (accessed 10.06.20210).
10. *Hofstede G., Hofstede J, Minkov M.* Cultures and Organizations. Software of the mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. New York: McGraw-Hill USA, 2010. 550 p.
11. *Hofstede G.* The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories // Journal of International Business Studies. Vol. 14. No. 2. Special Issue on Cross-Cultural Management (Autumn, 1983). Published by: Palgrave Macmillan Journals. Pp. 75–89.
12. *Smircich L.* Concepts of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science Quarterly. Vol. 28. No. 3. Pp. 339–358.
13. *Smith P. B., Dugan S.* National Culture and the values of organizational employees // Journal of Cross-Cultural Psychology. Mar 96. Vol. 27. Issue 2. Pp. 231–264.

*Статья поступила в редакцию 21.09.2022; одобрена после рецензирования 30.09.2022; принята к публикации 10.10.2022.*

*The article was submitted 21.09.2022; approved after reviewing 30.09.2022; accepted for publication 10.10.2022.*