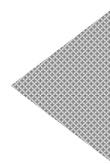


محدودیت‌های فرهنگی در توسعه نظریه‌های مدیریتی با تمرکز بر خوشه‌های فرهنگی



دکتر مجتبی امیری^۱

احمدرضا قاسمی^۲

(تاریخ دریافت ۸۹/۵/۱۴ - تاریخ تصویب ۸۹/۷/۱۷)

چکیده

مطالعات میان فرهنگی طی دهه‌های گذشته، نظر جمع کثیری از پژوهشگران و مدیران را به خود معطوف داشته است. عدم جوابگویی و تسری نظریه‌های مدیریت به دیگر جوامع از جمله معضلات سازمان‌ها در استفاده مطلوب از این نظریه‌ها تلقی می‌گردد؛ بدین منظور در این تحقیق مطالعه‌ای تطبیقی در اصول موضوعه نظریه‌های مدیریتی، در خوشه‌های فرهنگی شناسایی شده در مطالعات هافستد و گلوب صورت پذیرفته است.

نتایج تحقیق مبین آنست که به منظور توسعه نظریه‌های مدیریت از خطه‌ای به خطه دیگر یا جامعه‌ای به جامعه دیگر لازم است که مؤلفه‌های ارزش‌شناسی، شناخت‌شناسی و انسان‌شناسی جامعه هدف مورد مذاقه و مطالعه قرار گیرد. این امر تنها در پرتو توجه بیش از پیش به مطالعات میان فرهنگی و عدم نگرش یک‌سویه و جزم‌گرایانه، تحقق پذیر می‌باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، خوشه‌های فرهنگی، نظریه‌پردازی در مدیریت، تحقیقات جهانی رهبری و فرهنگ سازمانی^۳، مطالعات هافستد.

۱- استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، mamiri794@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی دانشگاه تهران، ahmadrezaghasemi@yahoo.com

۳ - Global Leadership Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE)

۱- مقدمه و معرفی^۱

«نظریه پردازان مدیریت که از سرزمین خود به دیگر نقاط جهان پای می‌گذارند، همچون آلیس در سرزمین عجایبند. آنان ممکن است موجوداتی عجیب، سنت‌ها، روش‌های سازماندهی یا بی‌نظمی‌هایی که به وضوح احمقانه، پیش پا افتاده یا غیراخلاقی به نظر برسند را ملاحظه کنند... تمام ایده‌های عالی در علم، سیاست و مدیریت از کشوری به کشور دیگر مسافرت نموده‌اند و در این رهگذر بر غنای آن‌ها افزوده شده‌است.» (هافستد، ۱۹۹۲).

بزرگترین چالش مدیران در سازمان‌ها نحوه مواجهه، تعامل و رفتار با انسان‌ها، گروه‌ها و جوامع و به طور کلی نظام‌های اجتماعی و انسانی است. موضوعاتی که بسیار پویا و متغیر بوده و در شبکه‌ای پیچیده از تعاملات با رویکردی استعاره‌گونه شکل می‌پذیرد (پورعزت و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۴). طی دهه‌های گذشته، تلاش‌های متفکران و نظریه‌پردازان داخلی در حوزه بسط نظریه‌های بومی، بالاخص در حوزه مدیریت با ناکامی مواجه بوده است. گواه این مدعی آنکه غالب نظریه‌های ارائه شده در کتب و دوره‌های مدیریتی و حتی سایر علوم اجتماعی، ریشه در ادبیات مغرب‌زمین دارد. از این رو نخستین پرسشی که به ذهن متبادر می‌شود آنست که چرا نبایستی از تئوری‌های غیر بومی بطور کامل استقبال نمود. کرت لوین نظریه‌پرداز شهیر مدیریت در خصوص نظریه‌پردازی می‌گوید: «هیچ چیز به اندازه یک تئوری خوب در راستای اعتلای علمی، اثرگذار نیست». در مقابل، گوشال متذکر می‌شود که: «هیچ چیز به اندازه یک نظریه بد (در حوزه علوم انسانی و مدیریتی)، مخرب و نابودکننده نیست»؛ چرا که نظریه‌های ارائه شده در خصوص علوم طبیعی و فیزیک (برای مثال علوم کیهانشانی)، منطقی و چارچوب کاری این نظام‌ها را عوض نمی‌کند، ولی تئوری‌های ارائه شده در چارچوب علوم انسانی ذهن، مدیران و محققان را منحرف نموده که این انحراف نیز در مواردی به راه‌های غیر قابل بازگشت منجر می‌گردد (گوشال، ۲۰۰۶: ۸۰). بنابراین نظریه‌های ارائه شده از سوی مدیران، فلاسفه و جامعه‌شناسان، نه تنها در عصر خود بلکه در اعصار آتی نیز می‌تواند در عرصه‌های مختلف

۱- با توجه به اینکه خوشه‌های فرهنگی حاصل کار غربی‌ها است، اما به عنوان نمونه و یک کار قابل بررسی ذکر شده و اعتبار آن‌ها محل تردید است (فصلنامه راهبرد یاس).

جامعه، مؤثر واقع گردد^۱. هر چند استفاده از نظریه‌ها و دانش بشری در حوزه علوم ریاضی و تجربه‌پذیر (مبتنی بر پارادایم اصالت تحصیلی) با ایستادن بر شانه‌های غول‌ها^۲ امکان‌پذیر می‌گردد، ولی در علوم انسانی توجه صرف به این مورد و عدم لحاظ مفاهیمی مانند ساخت اجتماعی واقعیت^۳، حقایق چندگانه و چند لایه و ارزش‌های فرهنگی؛ محدودکننده توسعه نظریه‌های مدیریت خارج از مرزهای فرهنگی شکل گرفته نظریه می‌گردد. بنابراین در این مقاله بر آنیم تا ضمن ارائه شواهد و مصادیقی در رابطه با محدودیت‌های فرهنگی، چشم‌اندازی وسیع‌تر را در حوزه نظریه‌پردازی مدیریت عطف به مؤلفه‌های فرهنگ بومی و ضوابط اخلاقی پیش روی مخاطبان قرار دهیم.

آندره لالاند بر این باور است که هر نظریه بر مبنای پیش‌فرض‌ها و گزاره‌های نظری شکل می‌گیرد که مانع از ایجاد تسلسل برهانی در نظریه‌های مدیریتی می‌گردد. بدین لحاظ هر نظریه قابل تفسیر و تعبیر از مناظر هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی، ارزش‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی می‌گردد (هچ، ۲۰۰۶: ۴۳). از آنجایی که فرهنگ ایرانی-اسلامی کشورمان بر مبنای آموزه‌های تاریخی و مذهبی، دیدگاهی متفاوت در نگاه به انسان، ارزش‌ها و در پاره‌ای از مفروضات اساسی دارد که شکل‌دهنده ناخودآگاه فرهنگی ما می‌باشد، استفاده از نظریه‌های مغرب‌زمین در بستر جامعه ایرانی مستلزم درک و لحاظ این پیش‌فرض‌ها و گزاره‌های مکنون (به زعم گلندر گزاره‌های خاموش) در این نظریه‌ها می‌باشد. این عوامل در پژوهش‌های کیفی و کمی تأثیر شگرفی بر نتایج تحقیق دارد. نمود این عامل در پژوهش‌های کمی عامل تحت عنوان اثر روزنتال یاد شده است. در پژوهش‌های کیفی نیز عامل سوگیری^۴ نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو پژوهشگران در منشور اخلاقی پژوهش بایستی به ذکر باورهای خود به عنوان متغیری مداخله‌گر یا جزئی از محدودیت‌های طرح، اذعان نمایند. برخی محققان کشور بر این باورند که مواردی مانند آزادی در انتخاب و تدوین مسائل، تأکید بر ضرورت تبیین صریح آنها، تأمین امنیت سیاسی و اجتماعی پژوهشگران، توجه به فراگردهای تولید علم و ترویج روحیه

۱- نظریه‌های ارسطو، افلاطون، دکارت، مارکس، ویر از جمله این دیدگاه‌ها تلقی می‌شوند.

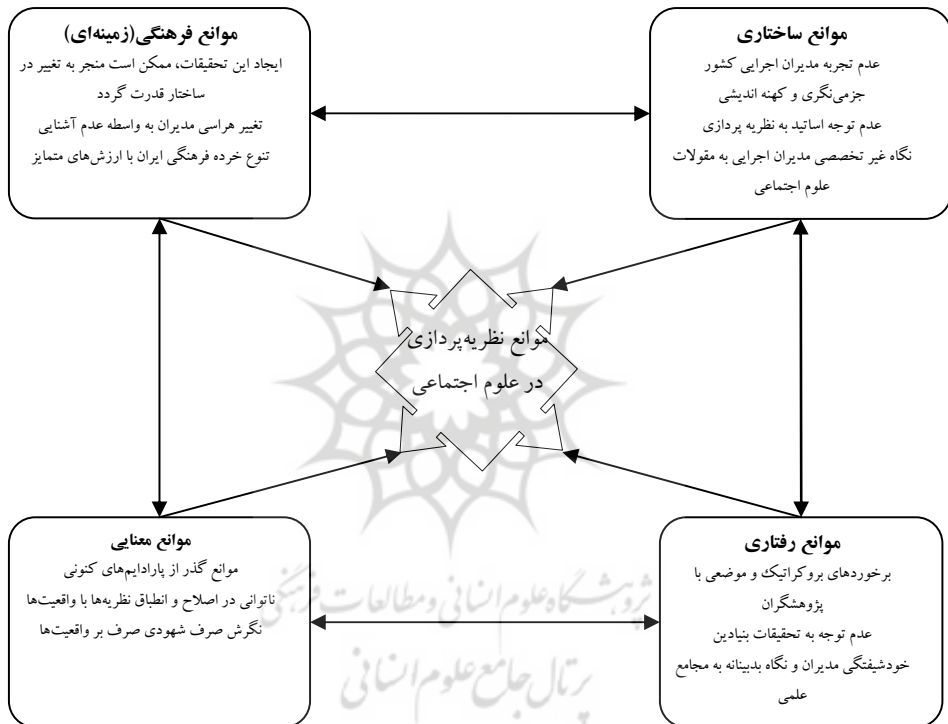
۲- این جمله اشاره به جمله مشهور نیوتن در رابطه با تلاش‌های دانشمندان (غول‌ها) پیش از خود در موفقیت‌هایش می‌داند.

۳- Social Construction of Reality

۴- Reflexivity

خودباوری در حوزه‌های دانشی اندیشه، بت‌های ساختاری، فرهنگی، انگیزشی و کارکردی پیش روی نظریه‌پردازان علوم اجتماعی در ایران می‌باشد (نمودار ۱). در این تحقیق، نگرش سنتی مدیریت و ترس از تزلزل جایگاه سنتی قدرت از سوی مدیران، به عنوان چالش‌های فرهنگی فراروی نظریه‌پردازی در مدیریت قلمداد گردیده است (پور عزت و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۴).

نمودار (۱): برخی چالش‌های فراروی توسعه نظریه‌پردازی در علوم اجتماعی



شرکت‌ها و سازمان‌های امروزی به نحوی فزاینده با مقوله جهانی شدن مواجهند. حد فاصل سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۵ میلادی، صادرات جهانی به میزان ۲ برابر و میزان سرمایه‌گذاری جهانی از این نیز بی‌سابقه‌تر گردیده است. اما این حقیقت که دنیای کسب و کار به سوی روند جهانی شدن پیش می‌رود، به این معنا نیست که ابعاد فرهنگی ناپدید شده‌اند. داگ ایوستر - مدیر عامل کوکاکولا - ذکر می‌کند: «با وجودی که موانع و مرزهای سیاسی رو به افول و کم رنگ شدن هستند، موانع فرهنگی افزایش می‌یابد» که ارائه دهنده فرصت‌ها و تهدیدهای جدیدی در کسب

و کار است. تماس و مواجهه دو فرهنگ با هم یا تعامل فرهنگی منجر به کشف و تقویت وجوه مشترک میان آنها می‌گردد (اصغری زاده و قاسمی، ۱۳۸۸: ۶۴). این مقوله از تعاریف فرهنگ نیز قابل احصاء و استخراج است؛ چرا که فرهنگ را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها و خصایل مشترک می‌دانند. این واژه مشترک به معنی سهم بودن هر یک از واحدهای اجتماعی در تشکیل ابعاد و ارزش‌های فرهنگی یکدیگر است (هچ، ۲۰۰۶: ۵۱).

مطالعات بین و میان فرهنگی می‌تواند اشاعه‌دهنده بینشی صحیح در جهت مواجهه با چالش‌ها و بحران‌های جهانی باشد. مطالعات نشان دهنده تأثیرپذیری فرهنگ سازمانی از فرهنگ ملی است و هرچه تفاوت‌های میان فرهنگی کشورها بیشتر باشد، به تبع آن تفاوت‌های فرهنگی مابین سازمان‌ها نیز عمیق‌تر می‌گردد (تریستا و دیوید، ۲۰۰۲).

مؤلفه‌های جغرافیایی، قوم‌شناسی و مرزهای سیاسی از جمله عوامل به وجود آورنده تمایز در میان مردمان است؛ علاوه بر این با پیشرفت فناوری اطلاعات، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگی نیز با سرعت بیشتری نشو و نمو پیدا کرده است (تریاندیس^۲، ۱۹۹۹). آنچه که واضح است این که مارکوپولو جهانگرد معروف چنانچه دگربار زنده شود از سرعت و سادگی انعکاس و پخش ماجراجویی‌هایش در قرن ۲۱ شگفت‌زده خواهد شد. مهم‌ترین ره‌آورد ارتباط گسترده‌تر میان فرهنگ‌های مختلف در دو مسأله اساسی است؛ نخست این که جامعه‌های انسانی در چه شیوه یا راه‌هایی با هم مشابه یا متمایزند؟ و دوم اینکه چرا؟

از این رو تمرکز بر مباحث میان فرهنگی از طریق هدایت محققان به بررسی بازه‌ای گسترده‌تر از متغیرهایی مانند اهمیت مذهب، زبان، پیشینه قومی، تاریخی و نظام‌های سیاسی و به طور کلی ارزش‌های پایه در جهت تقویت نظریه‌های رهبری معاصر بسیار مثمرتر است (هاوس و همکاران^۳، ۲۰۰۲: ۹). بسیاری از محققان ضمن تأکید بر تأثیر مستقیم فرهنگ بر سبک رهبری و مدیریت عنوان کرده‌اند که خصایل فرهنگی، ارزش‌ها، ایدئولوژی‌ها و هنجارها، به تمایز هرچه بیشتر میان روند توسعه تاریخی و تکامل پدیده‌های متمایزی مانند درجه همکاری، روحیه و تعهد

۱ - Trepata & David, 2002

۲ - Teriandis, 1999

۳ - House et al, 2002

سازمانی منجر می‌گردد. در ادامه به بررسی این تمایزات در حوزه فرهنگ و رهبری می‌پردازیم.

۲- پیشینه تحقیق

مطالعات اصلی هافستد در دهه ۸۰ میلادی از اثر بخش‌ترین مطالعات در زمینه تغییر رویه و قوانین تجارت بین‌الملل بوده است. این تحقیقات علاوه بر تعیین ابعاد فرهنگی و رتبه‌بندی کشورها، روشی نوین برای ادراک و اندازه‌گیری فرهنگ جوامع مختلف ارائه داده است که مشتمل بر ابعاد فردگرایی و جمع‌گرایی، فاصله قدرت، ابهام‌گریزی، مردسالاری و زن‌سالاری، گرایش‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت است (هاوس و همکاران، ۲۰۰۲).

در تحقیقات صورت گرفته توسط تیم گلوب^۲ در رابطه با ابعاد فرهنگ و رهبری سازمانی در سطح جهان، ابعاد نه‌گانه فرهنگی از قرار ابهام‌گریزی^۳ (زمینه‌ای است که اعضای سازمان یا جامعه با تمسک و ورزیدن به آن از هنجارهای اجتماعی، شعائر و سیاست‌های دیوان‌سالارانه از وقایع غیر قابل پیش‌بینی در آینده اجتناب می‌ورزند)، فاصله قدرت (میزانی که افراد جامعه یا سازمان، اعمال قدرت ناعادلانه را پذیرفته و انتظار دارند که به نحوی غیرعادلانه تقسیم شود)، جمع‌گرایی اجتماعی^۴ (انعکاس‌دهنده درجه‌ای از نهادینه‌سازی سازمانی و اجتماعی است که مشوق تقسیم منابع و فعالیت‌ها است)، جمع‌گرایی گروهی (انعکاس‌دهنده درجه‌ای است که افراد مباحثات، وفاداری و همبستگی در خانواده و سازمان‌شان را بروز می‌دهند)، تساوی جنسی (مبین آنست که سازمان تا چه اندازه تفاوت‌های نقش جنسیت و تمایزات جنسی را در سازمان حداقل می‌کند)، جسارت (درجه‌ای که افراد سازمان‌ها در روابط اجتماعی پرخاشگر، هدف‌جو و رقابت‌پذیر هستند)، آینده‌نگری (درجه‌ای است که افراد رفتارهایی نظیر آینده‌نگری و برنامه‌ریزی برای آینده را از خود بروز می‌دهند)، عملکردگرایی^۵ (نشان‌دهنده تشویق و ترغیبی است که توسط گروه‌ها و سازمان به منظور بهبود عملکرد صورت می‌گیرد. این بعد شامل بعد آینده‌نگری

۱ - House et al, 2002

۲ - Global Leadership Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE)

۳ - Uncertainty Avoidance

۴ - Social Collectivism

۵ - Performance Orientation

در ابعاد هافستد نیز می‌شود) و انسان‌گرایی (به معنای درجه‌ای است که سازمان، افراد یا گروه‌ها را ترغیب به جوانمردی، رفتار دوستانه، مراقبت و مهربانی با دیگران می‌کند) می‌باشد (هاوس و همکران، ۲۰۰۲: ۱۲۱).

ارزش‌های اجتماعی در گذر زمان تغییر می‌یابد و بر پایه آن هویت پیروان نیز ممکن است تغییر یافته، یا به شکلی متضاد در جامعه بروز یابد. عامل اخیر درک و تحلیل ارزش‌های فرهنگی کارکنان را به مدیران گوشزد می‌کند. بدین لحاظ مطالعه‌ای بر روی سیر تطور تاریخی نظریه‌های مدیریت در کشور چین گویای آنست که نظریه‌های ارائه شده در خصوص چارچوب مدیریت در گذر زمان، فاقد قدرت توجیه و تبیین نظری و عملی می‌باشند (چایلد، ۲۰۰۸) و این امر متناظر بر مقوله‌ای تحت عنوان تقید واقعیت‌های اجتماعی و نظریه‌های مدیریت در بستر زمانی می‌باشد. یعنی هر حقیقتی در دورانی خاص، در دوران بعد، دروغ یا اشتباهی مهلک بیش نمی‌باشد. نظریه‌های علوم انسانی بر اثر تحولات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و فکری متحول شده، تطور حاصل می‌کنند، اما این تطور لزوماً به معنای تکامل و ارتقاء کیفی آنها نیست. برای مثال نظریه‌های ارائه شده یونان باستان از حیث پویایی و جامعیت از برخی نظریه‌های ارائه شده در روم باستان و قرون وسطی برتر است (پاک‌سرشت، ۱۳۸۶: ۱۴۰). همچنین نظریه‌های پایه در مدیریت (همچون مدیریت علمی تیلور) و روانشناسی (نظریه ناخودآگاه فروید)، انقلابی در کانون علم خود به شمار می‌آمدند که با گذر زمان اهمیت و جایگاه خود را از دست داده‌اند.

خوشه‌های فرهنگی، روشی مفید برای بررسی شباهت و تمایز فرهنگ‌های مورد مطالعه است. یک خوشه فرهنگی؛ گروهی از کشورها با وجوه مشترک و مشابه بسیار زیاد است (کتل، ۱۹۵۰؛ قیسلی و پورتر، ۱۹۷۶؛ رنون، ۱۹۸۵؛ ...). با تمرکز بر روی خوشه‌ها، گستره، ماهیت و پویایی فرهنگ‌ها، شباهت‌ها و تمایزات فرهنگی آنها شناسایی و آشکار می‌گردد. گواه این مدعی در عرصه مطالعات فرهنگی را می‌توان در تحقیقات هافستد در چین و هنگ‌کنگ مشاهده نمود. در طی تحقیقات وی در این کشورها و رایزنی با محققان بومی، هافستد بعد نگرش بلندمدت و کوتاه‌مدت را نیز به مؤلفه‌های تحلیل فرهنگی خود اضافه نمود. تحلیل خوشه‌های فرهنگی، منافع

قابل توجهی از نقطه نظر مدیریت و محققانی که در پی تعیین تمایزات فرهنگی هستند؛ در پی دارد. به عنوان مثال تحقیقات یک مؤسسه نشان‌دهنده این است که ادغام تجاری بین شرکت‌های انگلیسی و آمریکایی ۴۵٪ موفق‌تر از سایر ادغام‌های تجاری بوده‌است. این مسأله در بین سازمان‌های ایرانی نیز مصداق داشته و نمونه آن عدم موفقیت ادغام وزارت کشاورزی با جهاد سازندگی بوده‌است (آغاز، ۱۳۸۶: ۱۲۱). این امر به این معناست که سازمان‌ها هنگام تدوین راهبردهای توسعه‌ای خود، بایستی راهبرد وجوه و ارزش‌های فرهنگی را نیز از نظر دور ندارند. بدین لحاظ از آنجایی که واقعیت‌های اجتماعی کشورهای پیشرفته با واقعیت‌های اجتماعی ایران ناهمسانی شناختی دارد، در الگوبرداری از آنها بایستی احتیاط نمود. اهم مطالعات صورت گرفته جهت خوشه‌بندی مبتنی بر سه عامل تقریب جغرافیایی (کرین کالد و لین، ۱۹۹۹)، مهاجرت‌های انبوه و سرمایه اجتماعی مردمی و اشتراکات زبانی و مذهبی بوده است (نگاره ۱).

نگاره ۱: سیر تاریخی خوشه‌های فرهنگی

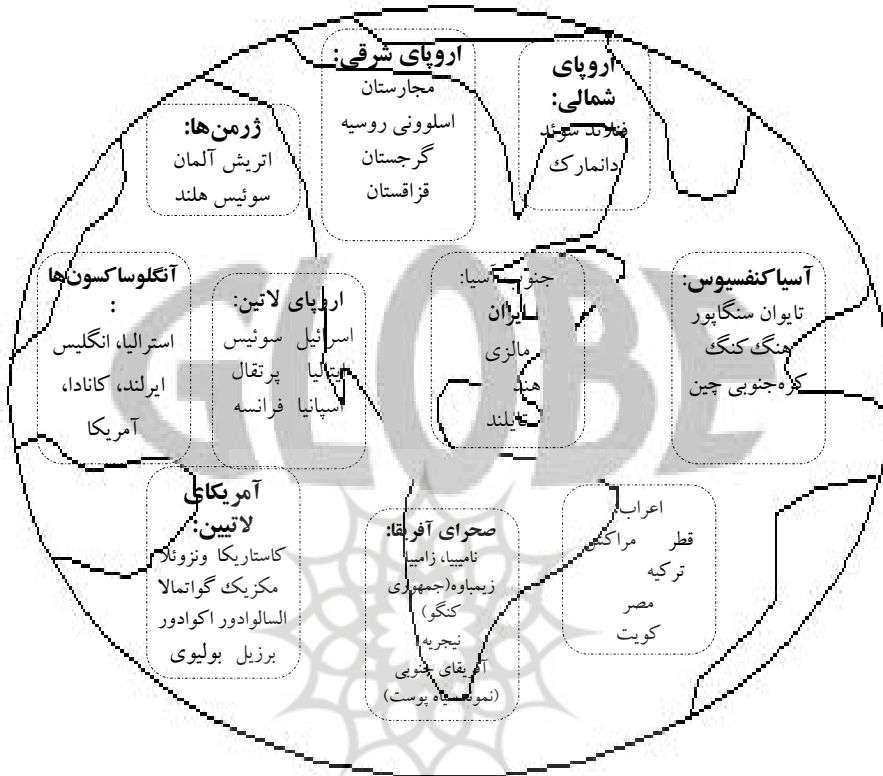
موضوع	سال	محققان
شناسایی ۲۱ فرهنگ متمایز زنده و منسوخ شده که ۵ مورد آن هنوز باقی مانده‌است (غربی، مسیحی، ارتودوکس، اسلامی، هند و آسیای دور)	۱۹۴۷	توبی
تحلیل ۸۰ عامل ابعادی که متغیرهای روانشناختی، جامعه شناختی، مردم‌شناسی و اقتصادی میان نمونه‌ها را در نظر گرفته است.	۱۹۵۰	کتل
در نظر گرفتن الگوهای اقتصادی، زبان و مذهب برای دسته بندی خوشه‌های فرهنگی	۱۹۹۶	هایر، گیسلی و پورتر
۱۳۰۰۰ کارمند با ۲۵ ملیت مورد ارزیابی قرار گرفتند؛ الگوهای زبانی، مذهبی و اقتصادی قابل قبول واقع شده بود؛ ولی گروه‌بندی کشورهای برزیل، هند و ژاپن به شکلی قابل پذیرش نبود	۱۹۷۱	سیروتا و گرین وود
بررسی ۳۱۶ مدیر میانی با ۲۶ ملیت مختلف با تنظیم ۱۲ مقیاس برای اندازه‌گیری معیارهای فردی و میان فردی بر اساس ارزش‌هایی مانند زبان، مذهب و جغرافیا	۱۹۷۶	هافستد
بررسی ۱۴۰۰۰ تکنسین در ۱۵ کشور با نمونه‌های کوچک بر مبنای زبان و مذهب	۱۹۷۷	رنون و کرات
۱۲۰۰۰ دانش‌آموز از ۴۱ کشور مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج نشان‌دهنده تمایز بین خوشه‌های شرق و غرب بود.	۱۹۹۴	فارنهایت و کاریکالدی ولین
تحلیل داده‌ها بر روی مقاصد رفتاری و ارزش‌های فردی نشانگر تمایز فرهنگی موجود میان اروپای شرقی و غرب	۱۹۹۶	اسمیت و دوگان
تحلیل پایگاه داده گلوب در ۲۲ ملیت اروپایی و شناسایی ۶ خوشه فرهنگی	۲۰۰۰	براد بک و دیگران
تحلیل تمییز داده‌های گلوب و شناسایی ۱۰ خوشه فرهنگی	۲۰۰۲	گاپتا و همکاران

استاندارد خاصی برای دسته‌بندی خوشه‌های فرهنگی وجود ندارد به همین سبب در اینجا داده‌های تجربی گذشته مانند زبان، جغرافیا، مذهب و پیشینه تاریخی در این تحقیقات لحاظ می‌گردد.

۳- بیان نظری و روش‌شناسی موضوع

بطور کلی می‌توان این تحقیق را مبتنی بر رویکرد انتقادی و مطالعه تطبیقی دانست. از این رو در ادامه بحث به بررسی شواهد و مصادیقی مبتنی بر تمایزهای فرهنگی در قالب مطالعات گلوب و مطالعات هافستد پرداخته‌ایم. اما آنچه که بیش از هر چیز در این راستا درخور توجه است، اینکه بایستی درک بهتری از مفهوم فرهنگ بدست آوریم. چرا که فرهنگ ماهیتی انتزاعی داشته و تعاریف مختلف و گاه متناقض از مقوله فرهنگ و رهبری ارائه شده است. در این مقاله به بررسی مفهوم خوشه‌ها و ابعاد فرهنگی و همچنین سبک‌های رهبری خوشه‌ها از حیث کمی و کیفی پرداخته شده است. توضیح اینکه تجزیه و تحلیل مورد استفاده در پژوهش را می‌توان به سه دسته تقسیم نمود. تجزیه و تحلیل نخستین که پژوهشگر خود داده‌های اولیه را جمع‌آوری کرده و تحلیل می‌نماید. تجزیه و تحلیل ثانویه که پژوهشگر داده‌های مربوط به مطالعه قبلی را به منظور پاسخگویی به سؤالات خود استفاده می‌کند. یعنی زمانی که پژوهشگر نتایج حاصل از سایر مطالعات را برای پاسخگویی به نتایج خود ترکیب نموده و نتایج جدیدی بدست می‌آورد، از روش فراتحلیل بهره جسته است (رمضانیان، ۱۳۸۴: ۱۴۳). در این بخش به بررسی، جمع‌بندی، مقایسه و تلفیق داده‌های حاصل از مطالعات صورت گرفته در خوشه‌های شش‌گانه گلوب می‌پردازیم. بخش پایانی مقاله نیز اختصاص به نتایج کاربردی از تحقیق و مشکلات و چالش‌های فراروی این گونه مطالعات و طرح‌ها اختصاص دارد.

نمودار (۲): خوشه‌های فرهنگی مطالعات گلوب



منبع: (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۴)

۳-۱- بررسی ابعاد فرهنگی و نظریه پردازی در خوشه‌ها

واژه مدیریت، اختراع امریکایی در اوائل قرن بیستم است. در سایر نقاط جهان نه تنها در رسوم و شیوه اجرا، بلکه در تمامی مفهوم مدیریت ممکن است تمایز وجود داشته باشد. نظریه پردازان بایستی درک کنند که چه چیزی به صورت هنجاری و چه چیزی در امریکا درخور توجه است. در رابطه با واژه مدیریت^۱ دو گزینه محتمل تر می‌باشد. این واژه برگرفته از واژه‌ای ایتالیایی به

معنی نگه‌دارنده و تربیت‌کننده اسب^۱ و دیگری در فرانسه به معنی زن خانه‌دار^۲ می‌باشد. مفهوم نخست به معنی نگاه به مدیریت در چارچوب تربیتی و خردگرایانه است، حال آنکه معنی دوم متناظر بر هنر در اداره می‌باشد. به نظر می‌رسد واژه مدیریت در بردارنده هر دو مفهوم می‌باشد (هافستد، ۱۹۹۲: ۹۴). توجه به تمایز در رسوم مدیریتی در جهان از ایالات متحده و در ۵۰ سال پیش آغاز شده است. در گذشته پذیرش این امر که تجارب و اعتبار نظریه‌ها ممکن است در حیطه مرزهای داخلی بماند، از سوی محققان مورد تردید بود. اما هم اینک جای تعجب است که همگان بر این امر اذعان دارند. بدین لحاظ در ادامه به بررسی هر یک از این خوشه‌ها می‌پردازیم.

خوشه فرهنگی جنوب آسیا: در این خوشه جمع‌گرایی گروهی، فاصله قدرت و انسان‌گرایی، دارای بالاترین مقادیر بوده و تساوی جنسی در سطح پایینی قرار دارد. سایر ابعاد فرهنگی در این خوشه در سطح میانی نسبت به خوشه‌ها قرار دارد. بدین ترتیب خصوصیات این خوشه‌ها شامل جمع‌گرایی گروهی، فاصله قدرت و همچنین انسجام و همبستگی گروهی بالا می‌باشد. در این منطقه زنان هنگام رشد می‌آموزند که رستگاری آنان در اطاعت پدر در کودکی، شوهر و مادر شوهر پس از ازدواج و فرزندان پس از رشد آنان است. این روند همچنان در ادوار مختلف تداوم یافته است. مثلاً جهت کسب موقعیت شغلی مشابه برای خانم‌ها، آنان می‌بایست مدرک تحصیلی بالاتری نسبت به هم‌تایان مرد خود داشته باشند. بدین ترتیب مدیران در این خوشه به طور کلی طالب کارایی و آینده‌نگری و هدف‌جویی و رقابت‌پذیری بالاتری هستند و در عین حال خواستار کاهش مردسالاری و فاصله قدرت می‌باشند (گاپتا و همکاران، ب، ۲۰۰۲: ۱۳۱).

خوشه آنگلو ساکسون‌ها: وضعیت موجود در این خوشه بیانگر بالا بودن نسبی فاصله قدرت، پایین بودن تساوی جنسی در حد میانی بوده است. تأکید زیاد بر اختیار و فاصله قدرت و موقعیت در این خوشه می‌تواند به علت بسط امپراتوری بریتانیای استعمارگر و تناقض آنها در برقراری توازن مابین آداب و رسوم سرزمین مادری و حفظ هویت مستقل در محیط میزبان باشد. به رغم قوانین روشن در خصوص تساوی جنسی در این خوشه، افراد هنوز با پنداشت‌های جامعه

۱ - Manegiare

۲ - Menage

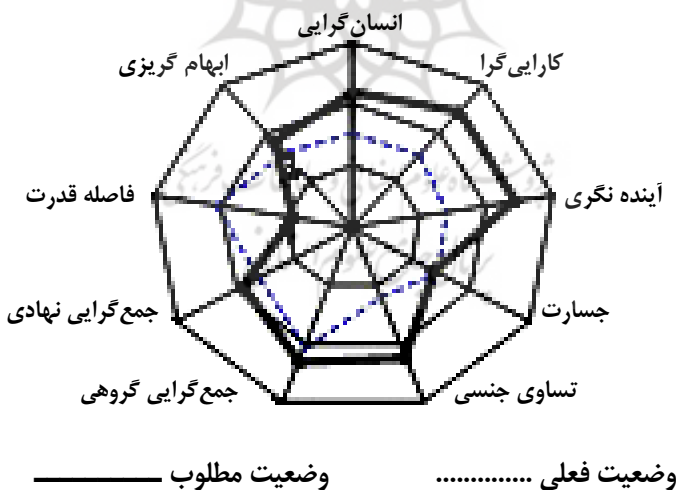
مردسالارانه زندگی می‌کنند. میزان بالای عملکردگرایی می‌تواند به علت پیشینه اخلاق پروتستانی و ذهنیت بریتانیایی و نشو و نمو آن در محیط جامعه مستعمراتی باشد. به طور کلی خوشه آنگلو ساکسون‌ها بر عملکرد و آینده تأکید دارد. مردم در این فرهنگ به شکلی ملایم جسورند و اعتقاد به کاهش قوانین و رویه‌های رسمی و تساوی قدرت دارند. همچنین آنان بر این باورند که می‌بایست بیشتر انسان‌گرا باشند (اشکانسی و همکاران، ۲۰۰۲: ۳۹).

خوشه اعراب: امتیاز ابعاد فرهنگی در این خوشه نشانگر جمع‌گرایی گروهی و خانوادگی، فاصله قدرت بسیار بالا، پایین بودن آینده‌نگری و تساوی جنسی است. سایر ابعاد نظیر ابهام‌گریزی، جمع‌گرایی نهادی و ... در حد متوسط قرار دارد. وجود پیوندها و روابط خانوادگی عمیق از جنبه‌های بارز و پررنگ در این خوشه است. تفسیر آنها از مذهب و قرآن در این خوشه به واسطه تعلق و باورهای عمیق مورد توجه است و بر روابط خانوادگی تأکید دارد. آینده‌نگری مشاهده شده در این خوشه به واسطه برداشت‌های مذهبی رایج بوده و مفهوم قضا و قدر نسبت به سایر نقاط جهان، قابل تأمل می‌باشد. میزان تساوی جنسی پایین (بجز ترکیه) در این خوشه نیز با در نظر گرفتن پیش زمینه ذهنی و سنن اعراب قبل از اسلام بوده و با آمدن اسلام با وجود تعدیل و بهبود در این نگرش، این معضل همچنان محسوس است. به طور کلی این خوشه دارای گروه‌گرایی، سلسله مراتب و مردسالاری بالا و آینده‌نگری پایین می‌باشد (کاساکال و بادو، ۲۰۰۲: ۵۱).

خوشه ژرمن‌ها: امتیاز خوشه ژرمن از نظر ابعاد ابهام‌گریزی، فاصله قدرت، رقابت‌جویی نسبتاً بالا و ابعاد تساوی جنسی در قیاس با سایر ابعاد در رده میانی قرار می‌گیرد. ابعاد ارزش‌های مطلوب از سایر خوشه‌ها متفاوت بوده و اغلب به صورت بالاتر یا پایین‌تر است. نگاه به مدیریت آلمانی با نگاه به مدیر آمریکایی کاملاً متفاوت است. در آلمان، مدیر یک قهرمان تلقی نشده و در مقابل مهندسان و کارشناسان فنی، بدنه اصلی نظام سازمانی را تشکیل داده‌اند (هافستد، ۱۹۹۴: ۶۵). نظام آموزشی کارکنان دارای ساز و کاری رسمی و بروکراتیک است و بالاترین میزان گواهینامه‌های فنی و حرفه‌ای سازمان‌های اروپایی به آلمان اختصاص دارد. این امر نه تنها حکایت از نظریه‌های ارائه شده از سوی ماکس وبر در حوزه بروکراسی دارد، بلکه دارای

پیشینه‌ای چند صد ساله از دوران قرون وسطی می‌باشد. نظام فن‌سالار^۱ آلمانی به کسب بالاترین بهره‌وری نیروی کار منجر گردیده‌است. بدین ترتیب در نسخه مدیریت آلمانی با نسخه مدیریت آمریکایی تفاوت‌های زیادی به چشم می‌خورد. در سایر کشورهای این خوشه مانند هلند، نظریه‌های مدیریت و بالاخص نظریه‌های انگیزشی تفاوت‌های چشم‌گیری با نسخه آمریکایی آن دارند. مدیریت در این کشور از طریق اجماع مابین گروه‌هاست و نه بر اساس قراردادهای از پیش تعیین شده اجتماعی. نتایج برخی پژوهش‌ها در حوزه نظام‌های انگیزشی مبین آن است که انگیزاننده‌های مالی و شغلی در هلند، نقش کمتری را نسبت به سایر عوامل انگیزاننده ایفا می‌کنند (هافستد، ۱۹۹۴: ۶۵). ابعاد تساوی جنسی، جسارت و ابهام‌گریزی، هدف‌گرایی و رقابت‌جویی پایین، تساوی جنسی، آینده‌نگری و جمع‌گرایی خانوادگی بالاست. تأثیر محیط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی متفاوت در فرهنگ آلمان غربی و شرقی در اینجا قابل ملاحظه بوده و این به این معناست که مرزهای سیاسی به راحتی قابل جابجایی است، اما مرزهای فرهنگی نیاز به زمان بیشتری برای برداشته شدن دارند (سزابو و همکاران^۲، ۲۰۰۲: ۶۵).

نمودار (۳). مقایسه ابعاد فرهنگ ایران در وضعیت موجود و مورد انتظار (مطالعات گلوب)



۱ - Technocrat

۲ - Sezabo et al., 2002

خوشه اروپای شرقی: در این خوشه میزان بالایی از جمع‌گرایی گروهی، فاصله قدرت، و حد پابینی از ابهام‌گریزی و آینده‌نگری و تساوی جنسی نسبت به سایر خوشه‌ها ملاحظه می‌شود. ارزش مورد انتظار در این خوشه شامل عملکردگرایی، جمع‌گرایی گروهی و خانوادگی، انسان‌گرایی و آینده‌نگری به میزان بالایی است و میزان فاصله قدرت مطلوب بسیار پایین است. میزان بالای گروه‌گرایی می‌تواند از علت تجارب تاریخی مدیریتی تأثیر پذیرفته باشد. به طور کلی معیارهای فاصله قدرت و گروه‌گرایی، دو معیار بارز این گروه شناخته می‌شود (تریستا و دیوید، ۲۰۰۲).

خوشه اروپای لاتین: در این خوشه میزان فاصله قدرت و جمع‌گرایی گروهی و خانوادگی بالا می‌باشد. میزان بالای فاصله قدرت می‌تواند به علت نفوذ بالای کلیسای کاتولیک در این کشورها (بجز اسرائیل) باشد. از لحاظ ارزش‌های اجتماعی (آنچه که باید باشد) این خوشه خواستار نرخ بالایی از عملکردگرایی، جمع‌گرایی گروهی، انسان‌گرایی و فاصله بسیار پایین قدرت است. این ارقام تفاوت چندانی با میانگین جهانی ندارد. این نکته شایان ذکر است که این خوشه دارای مشابهت‌هایی با خوشه اروپای شرقی از لحاظ ابعاد فرهنگی می‌باشد (جوسینو، ۲۰۰۲: ۷۷).

در نظام اجتماعی فرانسوی، مدیریت و اصول سرمایه‌داری نقشی کم فروغ را ایفا می‌نماید. بدین لحاظ تمام اقدار اجتماعی دارای شأن و منزلت درخور توجهی هستند که ریشه‌های آن را می‌توان در قالب تفکرات و نظریه‌های کارل مارکس و پیش از آن، انقلاب کبیر فرانسه جستجو نمود. برجسته‌ترین کشور نظریه‌پرداز مدیریت در این خوشه، فرانسه می‌باشد. نظریه‌های هنری فایول با گذشت سال‌ها همچنان در ناخودگاه مدیریت فرانسوی نقش بسته است. گواه این مدعی آنکه سازمان‌های فرانسوی با مفهوم سازماندهی ماتریسی که با اصل وحدت فرماندهی هنری فایول در تضاد و تباین است، همچنان مشکل دارند (هافستد، ۱۹۹۲: ۸۹). شاید اشاره به سخن بالزاک دانشمند و ادیب فرانسوی در اینجا خالی از فایده نباشد که بر این باور بود که دنیای شاهزادگان و فقرا، دو دنیای متفاوت با مؤلفه‌های فکری متفاوت می‌باشد. عبارت اخیر اشاره به

مفهوم ساخت اجتماعی واقعیت دارد. بدین ترتیب هر حقیقتی در گوشه‌ای از دنیا، در گوشه‌ای دیگر دروغی بزرگ بیش نیست. شاید درک این مورد کمک شایانی در رفع معضل جنگ و مناقشات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی داشته باشد. بدین لحاظ مدل‌های ذهنی که از سوی نظریه‌پردازان خارجی ارائه می‌گردد، تنها جوابگوی زمینه فرهنگی آن کشور است.

علاوه بر مطالب ذکر شده، ذکر این مطلب خالی از فایده نمی‌باشد که نسخه مدیریت و رهبری ژاپن و دیگر قدرت‌های نوظهور شاخه آسیای کنفوسیوسی (مانند چین، کره و ...) توجه جمع کثیری از محققان غربی را به خود معطوف داشته است. به نحوی که طی دهه‌های اخیر شاهد روند معکوس مهاجرت و سفر نظریه‌های مدیریتی از شرق به غرب هستیم. از آنجایی که ارزش‌های فرهنگی بر بعد ارزش‌شناسی نظریه‌پردازی مدیریت تأثیرگذار است، عملاً به هنگام استفاده از نظریه‌های مدیریتی بدین مقوله اهتمام خاصی باید صورت پذیرد تا از دانش سایرین به نحوی شایسته استفاده شود.

۲-۳- ابعاد رهبری در خوشه‌های فرهنگی

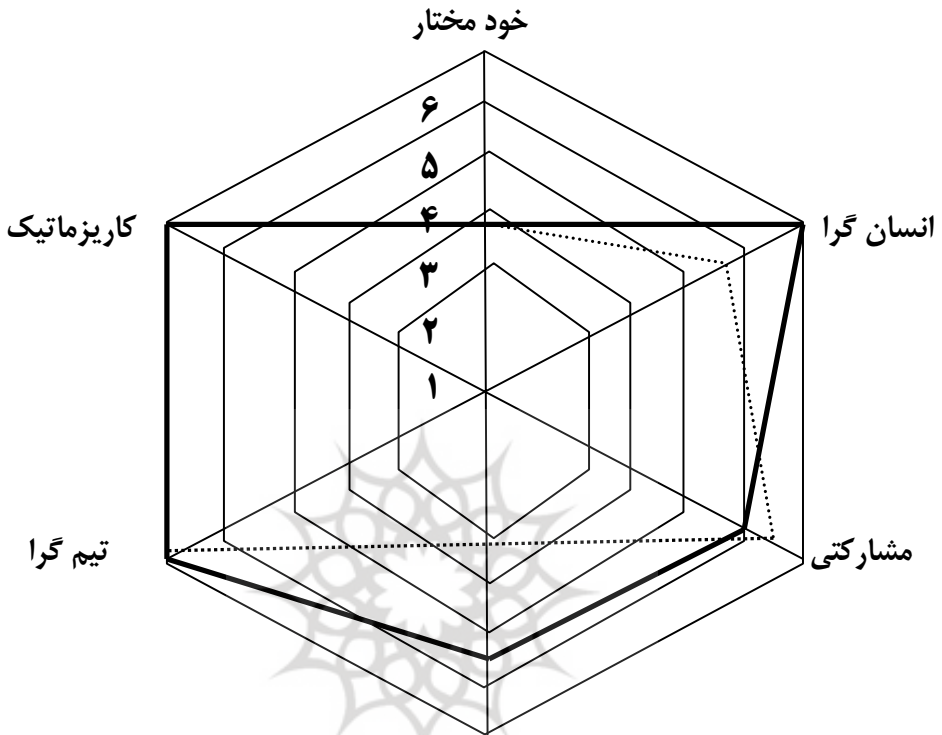
برنامه گلوب ۲۳ سبک رهبری را که می‌توانست در یک یا چند فرهنگ مؤثر باشد، شناسایی نمود که با استفاده از تحلیل عاملی، ۵ سبک متمایز رهبری مشخص شد که در ادامه به تفسیر این عوامل در خوشه‌ها می‌پردازیم. در خوشه جنوب آسیا رهبری تحول‌آفرین- فرهمند و تیم‌گرا مؤثرترین سبک‌های رهبری در خوشه جنوب آسیا محسوب می‌شود. به عبارتی دیگر بصیرت و الهام‌بخشی رهبرانی که قاطع و کارکردگرا بوده و قصد از خود گذشته‌گی داشته باشند، در این خوشه مؤثرتر پنداشته می‌شود. این ویژگی‌ها می‌تواند ناشی از فاصله قدرت بالا و فرهنگ خانواده‌مدار در این خوشه باشد. از رهبر در این خوشه به عنوان رئیس و رهبر قوم انتظار می‌رود که اهداف جمعی و بلندپروازانه را به کار گیرد. آنها به این مسأله توجه دارند که تصمیمات آنها خللی بر انسجام و بقای گروه وارد نسازد. رهبران انسان‌گرا و مشارکتی، رهبرانی هستند که با تواضع و مراقبت و تفویض مسئولیت‌ها به دیگران، در این خوشه مؤثر پنداشته می‌شوند. تأکید بر این دو سبک رهبری ریشه در سازگاری آن با فرهنگ انسان‌گرایانه و گروه‌گرا در این خوشه است. رهبری خودمختار که شامل فردگرایی، استقلال، و ایجاد وحدت میان پیروان است، در سطحی متوسط در قیاس با سایر خوشه‌ها است (چوانگ، ۲۰۰۴: ۲۴۹). نکته قابل توجه اینکه کشور ما ایران، دارای بالاترین امتیاز از لحاظ بعد رهبری صیانت از خود می‌باشد. دلیل اصلی این امر

وجود آشفته‌گی و عدم امنیت و ثبات در بخش مدیریت است. ضمن اینکه وجود پاداش‌های بالا برای موفقیت و تنبیهات سنگین برای شکست از جمله عوامل رواج این سبک رهبری در ایران می‌تواند باشد.

در خوشه آنگلو ساکسون‌ها امتیاز سبک رهبری فرهمند، تیم‌گرا و مشارکتی است. رفتار رهبر در این خوشه مشخص‌کننده سبک رهبری فرهمند است که شامل بصیرت و الهام‌بخشی رهبر بر ارزش‌های نهادینه شده پیروان است. سبک رهبری تیم‌گرا با ارزش‌های فاصله قدرت و ابهام‌گریزی در این خوشه شناسایی شده‌اند. رهبران تیم‌گرا با کار بر روی بهینه‌سازی ساختار تیمی، دیدگاه مشترک را به شکلی الهام‌بخش پایه‌ریزی می‌نمایند. از نتایج مهم و سازگار با یافته‌های تحقیق این است که سبک رهبری مشارکتی به عنوان سبک رهبری مطلوب در این خوشه تلقی می‌شود. از آنجایی که افراد در گرایشات فرهنگی، فردگرا و معتقد به آزادی‌های فردی و آزادی بیان هستند، مدیریت، گروه‌های مرتبط را در فرایند تصمیم‌گیری دخیل کرده و تفویض اختیارات صورت می‌گیرد (اشکانسی و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۸).

پدر علم اقتصاد یعنی آدام اسمیت، مدیر را کسی می‌دانست که با مشارکت فرد یا فرایند در شرکت‌های سهامی بر ارزش‌آفرینی مدیریت تأکید داشته باشد. دنباله‌رو وی، جان استوارت میل، مدیر را فردی می‌دانست که برای اداره بنگاه، نه تنها منافع کارفرما بلکه منافع کارگران را لحاظ نماید. بنابراین مدیریت آمریکایی ریشه در نظریه اعقاب انگلیسی داشت که اولاً مالک کسب و کار نبوده و مهارت خود را در قبال پول به شرکت‌ها ارائه می‌دهند. دوم اینکه شخصاً به تولید محصولات نمی‌پردازند، بلکه با برانگیختن دیگران منجر به تولید می‌شوند و از این رهگذر اعقاب آمریکایی آنان (تیلور و ...) به بسط و تعمیق مفهوم مدیریت و نظریه‌های مدیریتی پرداختند. همچنان که گفته شد در ایالات متحده نگاه به مدیر به عنوان یک قهرمان می‌باشد. نکته جالب آن که اگر چه تعداد مدیران در آمریکا در قیاس با سایرین بسیار کمتر است، ولی بیشتر تحقیقات بر روی مدیران صورت می‌پذیرد. این در حالی است که واقعیت مدیریت آمریکایی با واقعیت جاری در اقصی نقاط جهان متفاوت است. در خوشه ژرمن‌ها سبک رهبری فرهمند، تیم‌گرا و مشارکتی جزء ابعاد رهبری با تأثیرگذاری بالا محسوب می‌گردند. انسان‌گرایی با امتیاز اهمیت کمتری نسبت به سایر عوامل دارد و سبک رهبری خودمختار در حد متوسط خوشه‌ها قرار می‌گیرد (سزابو و همکاران، ۲۰۰۲: ۵۹).

نمودار (۴) - مقایسه سبک مطلوب رهبری در ایران و میانگین جهانی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

ایران _____
میانگین جهانی

در خوشه اعراب رهبری تیم‌گرا و فرهنگد به عنوان سبک‌های رهبری اثربخش پنداشته می‌شود. رهبران تیم‌گرا در این خوشه همکاری، وفاداری و مشاوره را بیش از اندازه بروز می‌دهند، از دیگر سو خصایص کارکردگرایی و آینده‌نگری در رهبران عرب زبان که برای رهبری تحول‌آفرین و فرهنگد الزامی می‌نماید؛ نسبتاً کم‌رنگ‌تر است. از لحاظ پیشینه تاریخی دو رهبر

این منطقه، کمال آتاتورک و جمال عبدالناصر سبک رهبری تحول آفرین و فرهمند داشته‌اند. علاوه بر موارد فوق سبک رهبری پدرسالانه^۱ نیز در این خوشه قابل ملاحظه است (کابساکال و بادو، ۲۰۰۲: ۵۱).

در خوشه اروپای شرقی ابعاد کلیدی رهبری در این منطقه ترکیبی از رهبری تحول آفرین - فرهمند و تیم گرا است. رهبری فرهمند در این منطقه به طور منطقی می‌بایست از سطوح قدرت بالاتری برخوردار باشد. در این خوشه از رهبری مشارکتی نیز انتظارات بالایی می‌رود که ریشه در سابقه تاریخی پدرسالارانه آن دارد. رهبری انسان‌مدارانه و خود مختار در حد متوسط قرار دارد و کم ارزش‌ترین سبک رهبری در این خوشه، سبک رهبری صیانت از خود می‌باشد (ترپترا و دیوید، ۲۰۰۲: ۱۵).

در خوشه اروپای لاتین، سبک رهبری فرهمند و مشارکتی نه تنها در سطح اروپا بلکه در سراسر جهان به عنوان سبک‌های رهبری اثربخش شناخته شده‌اند. پس از آن سبک رهبری انسان‌مدارانه است. نسبت به آمارهای جهانی اروپای لاتین میزان پایین‌تری از سطح رهبری صیانت از خود، خودمختار و انسان‌مدارانه را خواستار می‌باشد (جوسینو^۲، ۲۰۰۲: ۸۸).

۴- نتیجه

دنیایی که امروز در آن زندگی می‌کنیم، دنیای اقتصاد و جامعه شبکه‌ای است که در آن تحولات هر چند کوچک منطقه‌ای، تبعات قابل ملاحظه‌ای را در اقصی نقاط جهان به همراه دارد. توجه به تمایز در رسوم مدیریتی در سرتاسر جهان در ایالات متحده از ۵۰ سال پیش آغاز گشته است. در گذشته پذیرش این امر که اعتبار نظریه‌ها در حوزه مدیریت ممکن است در حیطه مرزهای داخلی باقی بماند از سوی محققان مورد تردید بوده است. اما هم اینک جای تعجب است که همگان بر این امر اذعان دارند (هافستد، ۱۹۹۴: ۹۸). بنابراین اینطور می‌توان نتیجه‌گیری نمود که عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ مدیریت آمریکایی به شکلی پیچیده در هم تنیده شده‌اند، از این رو اکتفا به ترجمه صرف این آثار الزاماً منجر به موفقیت سایر کشورها نخواهد گردید. بنابراین شناخت ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ بومی و قیاس آن با فرهنگ‌های مشابه و متمایز

۱- Paternalistic

۲- Juisinio, 2002

می‌تواند نخستین گام در ایجاد و پیاده‌سازی نظریه‌های بومی مدیریت تلقی گردد.

بیشتر کشورهای پیشرو در عرصه اقتصاد و فناوری (مانند آمریکا، آلمان و فرانسه) دارای نظریه‌ها و نظریه پردازانی برجسته در حوزه مدیریت هستند. از آن جمله می‌توان به مکاتب تیلورسم، فایولیسم و وبریسم در سه قدرت اقتصادی جهان اشاره نمود. شاید بدین لحاظ است که ارسطو فلاسفه را پادشاهان جهان می‌دانست. بنابراین توجه به توسعه و تقویت نظریه‌های مدیریتی در بستر فرهنگ ملی بایستی در سلوچه برنامه‌ریزی کلان مدیریت کشور قرار گیرد. چرا که تمامی این کشورهای پیشرفته ضمن اقتدار اقتصادی و فناوری، دارای اقتدار تئوری‌پردازی و فرهنگی نیز هستند. میزان تکامل هر یک از رشته‌های علمی به میزان نظریه‌های ارائه شده در آن بستگی دارد. نظریه‌هایی که توسط نظریه‌پردازان ارائه می‌شود، متأثر از عواملی است که زمان، شرایط محیطی، پیش‌فرض‌ها، ارزش‌ها، و نوع نگاه نظریه‌پرداز به پدیده را در بر می‌گیرد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۳: ۶۵). در این تحقیق سعی ما بر آن بود که دلایل عدم کفایت و قدرت تبیین نظریه‌های مدیریتی در سایر فرهنگ‌ها را بررسی کنیم. از این رو لازم است که پیش از توسعه و انتشار هر نظریه، به ارزیابی و بازشناسی گزاره‌های بنیادین و مبنایی آن نظریه مانند ارزش‌شناسی، شناخت‌شناسی و انسان‌شناسی آن‌ها بپردازیم. این نظریه‌ها نه تنها در حوزه مدیریت، بلکه در سایر علوم انسانی، مانند اقتصاد (نظریه رفتار مصرفی کیتز با فرهنگ قناعت و صرفه‌جویی ایرانی-اسلامی)، روانشناسی (نظریه‌های فروید)، اجتماعی (نظریه مارکسیسم) و انسان‌شناسی (نظریه تکامل داروین) به چشم می‌خورد. تجویز نظریه‌های مدیریت و علوم انسانی سایر ملل، تجویز دارویی بوده که تأثیری در بهبود بیماری نداشته است.

در پایان ذکر این نکته خالی از فایده نیست که از آنجا که علوم مدیریت روند تکامل تدریجی را طی نموده است، استفاده از عقلانیت گفتمانی می‌تواند منجر به اعتلاء علمی و فرهنگی یکایک آحاد بشر شود. از این جهت است که گرت هافستد بر این باور است که تمام ایده‌های عالی در علم، سیاست و مدیریت از کشوری به کشور دیگر مسافرت نموده‌اند و در این رهگذر بر غنای آن‌ها افزوده شده است. همچنین کارل پوپر - فیلسوف شهیر اتریشی، و نظریه‌پرداز در حوزه فلسفه علم - نیز ذکر می‌کند «من ممکن است بر خطا باشم و شما بر صواب، اما با بذل کوشش ممکن است هر دوی ما به حقیقت نزدیک‌تر گردیم» (پوپر، ۱۳۸۴). به نظر می‌رسد که این عامل تنها در پرتو شناخت صحیح از فرهنگ ملی، شناخت سایر فرهنگ‌ها، برداشت دیگران از

فرهنگ بومی ما و نگاه ما به فرهنگ بومی خودمان و دیگران تحقق‌پذیر باشد. چنین رویکردی متضمن چشم‌انداز روشن‌تری از شناخت کارکردها و کژکارکردهای ارزش‌های فرهنگ ملی و چالش‌های رو در روی ما در نظریه‌پردازی می‌باشد. در طی این مسیر عدم توجه به این نظریه‌ها و توجه خودشیفته‌وار به ادبیات مدیریت سنتی، ما را از بهره‌گیری از دانش متعالی بشری محروم می‌دارد و توجه بیش از اندازه به از خود بیگانگی و به باد دادن سرمایه‌های فرهنگی گرانسنگ ایران زمین منجر خواهد داشت.

این مقاله در صدد مروری بر مطالعات فرهنگ و رهبری در قالب خوشه‌های فرهنگی بوده است. امروزه شناخت ابعاد و مرزهای فرهنگی به ابزار مهمی در برقراری مناسبات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری مبدل گردیده است. این تحولات در حرکت از نظریات تحلیلی سلسله‌مراتبی (شاین، هافستد، میرزایی و امیری، دفت و) به سوی نظریه‌های شبکه‌های فرهنگی^۱ و مدل‌های پویایی‌های تحلیل فرهنگ نیز به چشم می‌خورد.

مدیریت یک تیم پژوهشی چند ملیتی همچون گلوب مستلزم رهبری، ارتباطات مؤثر و رفع چالش‌های بی‌شماری است. برخی از این مسائل برخاسته طبیعت طولانی مدت پروژه‌ها، تعداد زیاد اعضای تیم، تعدد تیم‌های مجری، ماهیت مجازی ارتباطات تیمی در این پروژه‌ها و تفاوت‌های فرهنگی مشارکت‌کنندگان^۲ است. ضمن اینکه به کارگیری پرسشنامه‌های تدوین شده در یک فرهنگ و زبان نیازمند تعبیر و تفسیر برای پاسخگویان در فرهنگ‌های دیگر دارد (چوانگ، ۲۰۰۴: ۱۹۹). نکته حائز اهمیت در تحقیقات گلوب و هافستد آن است که نتایج این مطالعات در کشورهای مورد مطالعه، مؤید یکدیگر بوده است.

آزادی عمل در انجام تمامی امور، مورد مشورت قرار گرفتن در تصمیمات مدیریتی، آموزش فرصت‌ها، تأثیرگذاری بر موفقیت سازمان، استفاده کامل از توانایی‌ها و کمک به دیگران از جمله اموری است که می‌تواند در جهت رفع موانع فرهنگی نظریه‌پردازی، کمک شایانی بنماید.

۱- Cultural Nexus

۲- بحث حساسیت‌ناپذیری (Diversity Sensitivity) در این راستا مطرح می‌گردد. وجود افراد مختلف با زمینه‌های فرهنگی متفاوت در تیم‌ها باعث اخلاص و عدم ادراک و پنداشت مشترک در برداشت از مسائل گفتاری و رفتاری می‌گردد.

منابع

- آغاز، عسل(۱۳۸۴)، *رابطه متقابل رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی*، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
- اصغری‌زاده، عزت‌الله و قاسمی، احمدرضا(۱۳۸۸)، «نگاهی به مطالعات رهبری و فرهنگ سازمانی در قالب خوشه‌های فرهنگی»، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، شماره ۲۰ و ۲۱: ۴۳-۲۳.
- پاک‌سرشت، محمدجعفر(۱۳۸۶)، «نظریه‌های تربیتی و چالش‌های نظریه‌پردازی در آموزش و پرورش ایران»، *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، شماره ۲: ۱۵۲-۱۲۸.
- پوپر، کارل(۱۳۸۴)، *اسطوره چارچوب: رساله‌ای در دفاع از علم و عقلانیت*، ترجمه: علی پایا، چاپ دوم، تهران: طرح نو.
- پورعزت، علی‌اصغر، رضایی، پریسا و یزدانی، حمیدرضا(۱۳۸۸)، «بررسی موانع نظریه‌پردازی در قلمرو علوم اجتماعی»، *نشریه مدیریت بازرگانی*، دوره ۱، شماره ۲: ۶۱-۴۷.
- تربیان‌دیس، هری س. (۱۳۷۸)، *فرهنگ و رفتار اجتماعی*، ترجمه: نصرت فتی، تهران: نشر رسانش.
- دانایی‌فرد، حسن(۱۳۸۳) «الزامات فناوری اطلاعات و ارتباطات: نظریه‌پردازی در مدیریت دولتی»، *دانش مدیریت*، شماره ۶۴: ۷۹-۶۱.
- رمضانیان، محسن(۱۳۸۴)، «واژه‌نامه توصیفی فراتحلیل»، *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، شماره ۵: ۱۴۳-۱۴۵.
- هج، ماری‌جو(۱۳۸۶)، *تئوری سازمان مدرن، نمادین و تفسیری پست‌مدرن*، ترجمه: حسن دانایی‌فرد، جلد ۲، نشر افکار.
- Ashkanasy, Neal M. Trevor –Roberts, Edwin. And Earnshaw, Louise (2002), "The Anglo Cluster: Legacy of British Empire", *Journal of Word Business*, No.37: 28-51.
- Bakacsi, Gyula. Sandor, Takacs Sander. Andras, Karacsonyi. And Victor, Imerk(2002), "Eastern European Cluster: Tradition & Transition", *Journal of Word Business*, No.37:69-80.
- Cheung, Fanny M.(2004), "Use of Western and Indigenously Developed Personality Tests in Asia", *Applied Psychology*, vol.53, No.2:181-202.
- Child, John.(2008), "Context, Comparison and Methodology in Chinese Management Research", *Journal of Management Studies*, 42(1): 95-125.
- Gupta, Vipin. Hanges, Paul J. and Dorfman, Peter. (2002). "Cultural Cluster: Methodology & Finding", *Journal of Word Business*, No.37:11-17.
- Gupta, Vipin. Surie, Gita. Javidan, Mansour. And Chhkar, Jagdeep(2002), "Southern Asia Cluster: Where the Old Meets the Ne", *Journal of Word Business*, No.37: 16-29.
- Ghoshal, Sumatra. (2005), "Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 4, No. 1: 75-91.
- Hofstede, Geert(1992), Cultural Constraint in Management Theories, *Academy of Management Executive*, Vol. 7, No1:81-95.
- House, Robert; Javidan, Mansour; Hanges, Paul; And Peter Dorfman(2002), Understanding Cluster & Implicit Leadership Theories Across the

- Globe: An Introduction to Project GLOBE. *Journal of Word Business*, No. 37:1-9.
- Jesuino, Jorge Correia(2002), Latin Europe Cluster: from to South to North, *Journal of Word Business*, No. 37: 81-90.
 - Kabasakal, Hayat; Bodur, Muzaffer(2002), "Arabic Cluster: a bridge Between East & West". *Journal of Word Business*, No.37: 40-54.
 - Szabo, Erana; Brodbeck, Feilx C.; Den Hartog, Deanne N.; Reber, Gerhard; Wilber, Gorgon And Wounderer, Ralf(2002), "The Germanic Europe Cluster: Where Employees Have a Voice", *Journal of Word Business*, 37:55-68.
 - Trepstra, V. David, K.(1991); The Cultural Environment of Business, In Gupta, Vipin. Hanges,Paul J, Dorfman, Peter (2002). Cultural Cluster: Methodology & Finding, *Journal of Word Business* , No37:11-17

