

مدیریت بین فرهنگی

نویسندگان
دیوید سی. توماس
مارک اف. پیترسون

مترجمان

دکتر منوچهر انصاری (عضو هیئت علمی دانشگاه تهران)

مینا موحدیان عطار



انتشارات دانشگاه تهران

سرشناسه	توماس، دیوید کلینتون، ۱۹۴۷-م. Thomas, David C. (David Clinton)
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت بین فرهنگی / نویسندگان دیوید سی. توماس، مارک اف. پیترسون؛ منوچهر انصاری، مینا موحدیان عطار.
مشخصات نشر	تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	ک، ۳۳۶ص: مصور، جدول، نمودار (بخشی رنگی).
فروست	انتشارات دانشگاه تهران؛ شماره انتشار ۴۴۶۳.
شابک	۹۷۸-۹۶۴-۰۳-۰۲۷۳-۶
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Cross-Cultural Management: Essential Concepts, 4th ed. [2018].
یادداشت	کتابنامه: ص. [۲۷۷]-۳۳۶
موضوع	شرکت‌های چندملیتی -- مدیریت
موضوع	International Business Enterprises- - Management
موضوع	شرکت‌های چندملیتی -- مدیریت -- مطالعات میان فرهنگی
موضوع	International Business Enterprises- - Management- - Cross- cultural Studies
موضوع	مدیریت -- مطالعات میان فرهنگی
موضوع	Management- - Cross- cultural Studies
موضوع	ارتباط میان فرهنگی International Communication
موضوع	مطالعات میان فرهنگی
موضوع	Communication in Management- - Cross- cultural Studies
شناسه افزوده	پیترسون، مارک اف. Peterson, Mark F.
شناسه افزوده	انصاری، منوچهر. مترجم
شناسه افزوده	موحدیان عطار، مینا، ۱۳۶۶-
شناسه افزوده	دانشگاه تهران. مؤسسه انتشارات. University of Tehran Press
رده‌بندی کنگره	۱۴۰۰ HD۶۲/۴
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۰۴۹
شماره کتابشناسی ملی	۸۴۷۳۳۸۵

این کتاب مشمول قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان است. تکثیر کتاب به هر روش اعم از فتوکپی، ریسوگرافی، تهیه فایل‌های pdf، لوح فشرده، بازنویسی در وبلاگ‌ها، سایت‌ها، مجله‌ها و کتاب، بدون اجازه کتبی ناشر مجاز نیست و موجب پیگرد قانونی می‌شود و تملکی حقوق برای ناشر محفوظ است.
(این کتاب با کاغذ حمایتی به چاپ رسیده است.)



عنوان: مدیریت بین فرهنگی
تألیف: دیوید توماس - مارک پیترسون
ترجمه: دکتر منوچهر انصاری - مینا موحدیان عطار
ویرایش ادبی: داوود رمضانی
نوبت چاپ: اول
تاریخ انتشار: ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰ نسخه
ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران
چاپ و صحافی: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

«مسئولیت صحت مطالب کتاب با مترجمان است»

بهها: ۱,۱۰۰,۰۰۰ ریال

خیابان کارگر شمالی - خیابان شهید فرشی مقدم - مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران

پست الکترونیک: press @ ut. ac. ir - تارنما: http://press.ut.ac.ir

پخش و فروش: تلفکس ۸۸۳۳۸۷۱۲



فهرست مطالب

پیشگفتار	ض
مقدمه مترجمان	غ
درباره نویسندگان	ق
بخش اول - مدیریت و فرهنگ	
فصل اول - مقدمه: نقش جلال‌الدین برانگیز مدیر جهانی	۱
جهانی شدن	۳
رشد به هم پیوستگی اقتصادی	۴
محیط کاری پویاتر و پیچیده‌تر	۴
افزایش کاربرد و پیچیدگی فناوری اطلاعات	۶
افزایش و تنوع بازیگران در صحنه جهانی	۸
محیط مدیریت جهانی	۹
مدیران جهانی چه می‌کنند؟	۱۱
مدیران جهانی چگونه نقش خود را ایفا می‌کنند: منابع راهنما	۱۲
فضای سازمانی، فرهنگ و نقش‌های مدیریتی	۱۳
ارزیابی مطالعات مدیریت بین‌فرهنگی	۱۳
محدودیت‌های مطالعات مدیریتی در حال حاضر	۱۵
انواع پژوهش‌های مدیریت بین‌المللی	۱۵
پژوهش‌های داخلی	۱۷
پژوهش‌های تکرار	۱۸
پژوهش‌های بومی	۱۸
پژوهش‌های مقایسه‌ای	۱۹
پژوهش‌های بین‌المللی	۲۰

۲۰	پژوهش های بین فرهنگی.....
۲۱	مسائل روش شناسی در پژوهش های بین فرهنگی.....
۲۱	تبادل.....
۲۱	تبادل سازه یا تبادل مفهومی.....
۲۲	نمونه گیری.....
۲۴	جمع آوری داده.....
۲۵	نقد پژوهش های بین فرهنگی و بین المللی.....
۲۵	پایه نظری سؤال برانگیز.....
۲۵	کوته نظری.....
۲۵	نمونه گیری بر فرض همگونی کشورها.....
۲۶	نبود ارتباط و تناسب.....
۲۶	تکیه بر یک روش.....
۲۶	سوگیری در مطالعه شرکت های بزرگ.....
۲۶	تکیه بر یک سطح سازمانی.....
۲۶	محدود به مکان های محدود.....
۲۷	خلاصه مطلب.....
۲۷	پرسش ها.....
۲۹	فصل دوم - توصیف فرهنگ: فرهنگ چیست و از کجا می آید؟.....
۳۰	ویژگی های فرهنگ.....
۳۰	فرهنگ مشترک است.....
۳۱	فرهنگ آموخته می شود.....
۳۲	فرهنگ نظام مند و سازمان یافته است.....
۳۲	فرهنگ: تعریف کاربردی.....
۳۴	چرا فرهنگ ها تفاوت دارند و پایدار می مانند؟.....
۳۵	بقا (و ظهور نهادهای اجتماعی).....
۳۶	زبان.....
۳۷	مذهب و ایدئولوژی.....
۳۹	عوامل دیگر.....

۳۹	مباحث حول مفهوم فرهنگ
۳۹	فرهنگ ملی
۴۱	هم‌گرایی، واگرایی یا تعادل
۴۵	فرهنگ سازمانی در برابر فرهنگ ملی
۴۹	فرهنگ‌پذیری و دوفرهنگی
۵۰	فرهنگ و گروه‌های اجتماعی
۵۱	تعصب و سوگیری درون‌گروهی
۵۲	نژادپرستی
۵۳	خلاصه مطلب
۵۳	پرسش‌ها
۵۵	فصل سوم - مقایسه فرهنگ‌ها: توصیف نظام‌مند تفاوت‌های فرهنگی
۵۶	چارچوب کلاکهان و استرادیگ
۵۷	مطالعات هافستد
۵۹	جهت‌گیری بلندمدت
۶۰	افراط در مقابل خویش‌داری
۶۰	پیمایش ارزش شوارتز
۶۳	ابعاد ترومپنارز
۶۴	مطالعه گلوب
۶۶	فردگرایی و جمع‌گرایی
۶۹	سخت‌گیری و پیچیدگی
۷۰	ابعاد افقی و عمودی
۷۲	اصول اجتماعی
۷۳	فرهنگ به عنوان منبع راهنما
۷۵	فاصله فرهنگی
۷۶	محدودیت‌های پژوهش‌های فرهنگ کشور
۷۸	به کارگیری چارچوب‌ها
۸۰	خلاصه مطلب
۸۰	پرسش‌ها

پیشگفتار

در ویرایش چهارم این کتاب نیز پیرو جلدهای قبلی مفاهیم کلیدی مدیریت را از منظر بین‌فرهنگی استخراج کرده‌ایم و آنها را به‌صورت فشرده در قالب یک جلد گنجانده‌ایم، بنابراین میزان توصیف و تعداد مثال‌هایی که برای هر مفهوم خاص آورده شده، بسیار محدود است. با این حال هر مبحث را بر اساس جدیدترین تحقیقات به‌روزرسانی کرده‌ایم. پیچیدگی مدیریت بین‌فرهنگی را کاملاً در نظر گرفته‌ایم و تلاشمان این بوده است در صورت محدود بودن مدارک و شواهد مبنی بر یک مفهوم یا روابط خاص، مطلبی را حدسی عنوان نکنیم، همچنین منابع و نمایه‌های بسیار گسترده‌ای در انتهای کتاب آورده شده است تا علاقه‌مندان بتوانند به‌راحتی به منابع مطالب عنوان‌شده دست یابند و مباحث مورد علاقه خود را به‌راحتی دنبال کنند. در انتهای هر فصل نیز پرسش‌هایی برای بحث بیشتر آورده شده است.

از این کتاب می‌توان به نمونه‌های مختلف در کلاس‌های درسی استفاده و آن را با مطالعات مکمل و موارد دیگری به‌عنوان متن اصلی ترکیب کرد تا در واحدهای درسی پیشرفته مدیریت بین‌فرهنگی یا مدیریت بین‌الملل در سطح خرد استفاده نمود. اگر هم آن را با تمرین‌های تجربی ترکیب کنیم می‌توان از آن به‌عنوان پایه و اساس واحدهای کوچک‌تر برای دانشجویانی که پیش‌زمینه رفتار سازمانی یا کسب‌وکار بین‌الملل دارند استفاده کرد، همچنین این کتاب می‌تواند در واحدهایی که با رویکرد کلان به مدیریت بین‌الملل می‌پردازند به‌عنوان یک مکمل بسیار کاربردی استفاده شود. پژوهشگران، به‌خصوص کسانی که اطلاعات خیلی زیادی درمورد مدیریت بین‌فرهنگی ندارند، می‌توانند از این کتاب به‌عنوان مرجعی مختصر و مفید برای مطالعه مسائل و مباحث کلیدی در این زمینه بهره ببرند.

از آنجا که این ویرایش از کتاب به مفاهیم ضروری می‌پردازد، باید حوزه مباحث و منظر خاصی را برای سازمان‌دهی مطالب ارائه‌شده انتخاب می‌کردیم. برخلاف کتاب‌هایی که مختص یک کشورند، این کتاب بر تعامل بین فرهنگ‌های مختلف در فضای سازمانی تمرکز دارد. رویکرد کتاب این است که اثر فرهنگ را به‌گونه‌ای درک کنیم که بتوان آن را به تعاملات بین‌فرهنگی در فضاهای متعدد سازمانی تعمیم داد. شاید بسیاری از این مطالب برای دانشجویان رفتار سازمانی، روان‌شناسی سازمانی و صنعتی و روان‌شناسی اجتماعی آشنا باشد. به هر حال تمرکز کتاب بر این است که این‌گونه مفاهیم را بر مدیریت جهانی اعمال کند.

بخش اول شامل چهار فصل است که مبانی ضروری برای درک تأثیر فرهنگ بر مدیریت را ارائه می‌کند. در فصل اول نقش مدیر جهانی را توضیح داده‌ایم و فضایی را که مدیران امروز باید در آن عمل کنند ارائه کرده‌ایم. در همین حال به‌طور خلاصه به ابعاد اصلی محیط مدیریت جهانی می‌پردازیم.

(قانونی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی) که از میان آنها بعد فرهنگی به دلایل مختلف چالش برانگیزترین بعد معرفی شده است. در این فصل همچنین درمی یابیم میزان درک ما از مدیریت بین فرهنگی هنوز در مراحل ابتدایی به سر می برد و به چالش یادگیری مداوم اشاره شده است، بنابراین ضمن طرح مسائل کلی مربوط به محدودیت های موجود در روش ها و نظریه های کنونی مدیریت بین فرهنگی، مطالعات مدیریت بین الملل را تقسیم بندی و مسائل کلیدی روش شناسی در زمینه تحقیقات بین فرهنگی و میان کشوری را ارائه کرده ایم. در فصل دوم فرهنگ به گونه ای عملی رمزگشایی و تعریف شده است که می توان برای توضیحات بیشتر و پیش بینی از آن استفاده کرد. به نظر ما فرهنگ در پایه ترین سطح، نحوه ساختار شناخت فرد را شکل می دهد. در این فصل بحث می کنیم چرا فرهنگ شکل می گیرد و پایدار می ماند و تأثیر فرهنگ را با تأثیر طبیعت و شخصیت انسان مقایسه می کنیم. همچنین مباحث اصلی حول محور ساختار فرهنگ در این فصل آورده شده اند. فصل سوم به چارچوب های اصلی اختصاص داده شده است که برای توصیف تفاوت های نظام مند فرهنگ به کار می روند. هدف این فصل انتقال این ایده است که تفاوت های فرهنگی تصادفی نیستند، بلکه نظام مندند و به همین دلیل می توان از آنها برای توضیح و پیش بینی رفتار استفاده کرد. در فصل چهارم، مفاهیم پایه ای شناخت اجتماعی را به فضای تعامل بین فرهنگی تعمیم می دهیم. بعضی از مفاهیمی که عنوان شده اند عبارت اند از ادراک انتخابی، کلیشه ها، نژادپرستی، برچسب زدن افتراقی، بایدهای رفتاری و تفاوت های فرهنگی در خودانگاره. پیام فصل چهارم این است که فرهنگ از طریق مکانیسم های روان شناختی قابل تشخیص می تواند بر رفتار مدیریتی تأثیر بگذارد.

بخش دوم سه فصل را شامل می شود که بر نقش های تصمیم گیرنده، مذاکره کننده و رهبر متمرکزند. این نقش ها بر فعالیت های مدیر جهانی سلطه دارند. در فصل پنجم فرایند تصمیم گیری را مرور و فرصت های تغییر فرهنگ را بررسی کرده ایم تا مدیران بتوانند محیط پیچیده تصمیم گیری جهانی را ساده تر کنند. به علاوه، در این فصل به معماهای اخلاقی موجود در مبحث تصمیم گیری در فضای جهانی پرداخته ایم. در فصل ششم فرایند و ابعاد رفتاری مذاکره از منظر ارتباطات بین فرهنگی بررسی شده است. مبانی ارتباطات، مفاهیمی که معنا را میان فرهنگ ها انتقال می دهند، به عنوان پایه و اساس مذاکره میان فرهنگ ها ارائه شده است، همچنین در این فصل به رویکردهای جامع تری برای درک مذاکره میان فرهنگ ها پرداخته ایم. در فصل هفتم نیز به وظیفه دشوار رهبری و انگیزه دادن به افراد با فرهنگ های مختلف پرداخته شده است. رویکردهای غربی در خصوص انگیزه و رهبری را با نظریه های بومی دیگر فرهنگ ها مقایسه و در نهایت مدلی بین فرهنگی برای رهبری ارائه کرده ایم.

بخش سوم به چالش هایی اختصاص یافته است که سر راه مدیران جهانی قرار می گیرند و می توان با درک بهتر تعاملات بین المللی با آنها روبه رو شد. فصل هشتم اولین چالش ها را ارائه می کند که شامل

گروه‌های کاری چندفرهنگی می‌شود. در این فصل عوامل اصلی تأثیرگذار بر عملکرد تمامی گروه‌های کاری را مشخص کرده‌ایم و فرهنگ را به‌عنوان عامل تأثیرگذار بر این گروه‌ها نام برده‌ایم که با سه مکانیسم مرتبط اما جداگانه عمل می‌کند، همچنین تغییرات بین‌فرهنگی را در پدیده در حال رشد تیم‌های مجازی جهانی بررسی کرده‌ایم. در فصل نهم درباره سازمان‌های بین‌المللی هم از نظر منطق جهانی برای سازمان‌دهی و هم تأثیر فرهنگ بر ساختار سازمانی بحث شده است. در این فصل ابعاد اصلی ساختار و طراحی سازمانی را توصیف کرده‌ایم و به مکتب‌های مختلف مرتبط با ساختار سازمانی پرداخته‌ایم، همچنین تأثیر فرهنگ و نمونه‌هایی از تفاوت میان کشوری را هم در سازمان رسمی و هم غیررسمی بیان کرده‌ایم. وقتی شرکت چندکشوری را به‌عنوان سازمانی واحد در نظر می‌گیریم، باید تأثیر آن بر نقش‌های مدیریتی و رابطه افرادی که از فرهنگ‌های مختلف آمده‌اند با شرکت در نظر گرفته شود. فصل دهم به چالش‌های مرتبط با مأموریت‌های خارجی هم از منظر شرکت و هم از منظر کارکنان غیربومی می‌پردازد. در این فصل حجم قابل توجهی از تحقیقات را به‌صورت خلاصه آورده‌ایم. این تحقیقات تلاش کرده‌اند موفقیت یا شکست کارکنان خارج از کشور را با بررسی عوامل فردی، سازمانی و محیطی توضیح دهند، همچنین به این موضوع پرداخته‌ایم که مأموریت و تجربیات خارج از کشور هم از نظر الزامات شغلی بلندمدت افراد و هم انتقال دانش در سازمان‌ها توجه بیشتری به خود جلب کرده است. فصل یازدهم در نتیجه‌گیری از این بخش به بررسی برخی گرایش‌های محیطی کلیدی می‌پردازد و تلاش می‌کند چالش‌های آتی پیش روی مدیران بین‌فرهنگی را طرح کند. این تغییرات ناپیوسته در محیط‌های گوناگون کسب‌وکار جهانی، مدیران و سازمان‌ها را وادار می‌کند خودشان را تطبیق دهند تا بتوانند پیشرفت کنند.

جهانی شدن محیط کسب‌وکار که از عوامل اقتصادی و فناوری ناشی می‌شود، به افزایش همیشگی تعاملات بین‌فرهنگی در فضای کاری می‌انجامد. درک و فهم تأثیر فرهنگ بر تعاملات بین‌فردی در فضای سازمانی اکنون به یکی از بایدهای مدیریت بین‌المللی مؤثر تبدیل شده است. مثل همیشه می‌دانیم که پیش‌زمینه فرهنگی ما می‌تواند بر بی‌طرفی ما تأثیر بگذارد و به همین دلیل با کمال میل منتظر شنیدن نظر آن دسته از مخاطبانی هستیم که معتقدند جهت‌گیری فرهنگی ما ممکن است موجب ارائه نادرست مطالب شده باشد.

دیوید سی. توماس

مارک اف. پیترسون