

ეროვნული კულტურა

DOI:10.36962/ECS105/11-12/2023-131

კონსტანტინე თელია

ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორი

k_telia@yahoo.com

რეზიუმე

წინამდებარე სტატია მიმოიხილავს ეროვნულ-კულტურული განსხვავებების მიმოხილვით ანალიზს. კერძოდ, კვლევამ ეროვნული კულტურული განსხვავებების შესწავლისთვის (ჭოფსტიდი, 1980) საშუალება მოგვცა მასშტაბურად შეგვედარებინა სხვადასხვა ეროვნული კულტურები. მოგვიანებით კვლევას შეემატა ახალი ქვეყნები და რეგიონები; საბოლოო ჯამში მონაცემები შეგროვდა 50 ქვეყნიდან და 3 რეგიონიდან. საწყის კვლევაში გამოიყენებოდა ეროვნული კულტურების განმასხვავებელი ოთხი განზომილება, კერძოდ: იერარქიული დისტანციურობა, ბუნდოვანების თავიდან არიდება, მასკულიზაცია-ფემინიზაცია და დაემატა მეხუთე განზომილება-კონფუციანური დინამიზმი/გრძელვადიანი ორიენტაცია (ჭოფსტიდი, 1997).

პირვანდელ კვლევაში თითოეულ ქვეყანას ოთხი განზომილების მიხედვით გარკვეული ქულა ენიჭებოდა სხვა ქვეყნებთან მიმართებაში. ქვეყნების ქულები (შეფასებები) დარდებოდა სხვადასხვა წყაროებთან მიღებულ, კონცეპტუალურად მონათესავე მონაცემებს. ჭოფსტიდი და სხვები (2010) ამტკიცებენ, რომ უახლოესი კორელაციები მონაცემების ვალიდურობის შენარჩუნებას ადასტურებს ანუ ქვეყნებს შორის არსებული განსხვავებები ნამდვილად ფუნდამენტური და გრძელვადიანი მოვლენაა.

საკვანძო სიტყვები: ეროვნული, კულტურები, ბიზნეს ადმინისტრირება, მენეჯმენტი, ადამიანური რესურსები.

პირითადი ტექსტი

ინდივიდუალისტურ ქვეყნებში, როგორც არის ჩრდილოეთ ამერიკა, ევროპა და ავსტრალია, გამოკვეთილია ინდივიდის როლი სოციალურ ჯგუფში. ინდივიდუალისტები საკუთარ თავს დამოუკიდებელ, თვითკმარ და ავტონომიურ მოვლენად აღიქვამენ. ინდივიდუალიზმის და პირადი დამსახურების დამფასებელი მენეჯერების ხისტი და შედეგებზე ორიენტირებულ ურთიერთობებს ამყარებენ ზემდგომებთან თუ ქვემდგომებთან. სამაგიეროდ, აზიის, აფრიკის, სამხრეთ ამერიკისა და ახლო აღმოსავლეთის კოლექტივისტურ ქვეყნებს ახასიათებთ მჭიდრო სოციალური ქსელები. ოჯახის მთლიანობა უაღრესად მნიშვნელოვანია. მაგალითად, ისრაელში მცხოვრები არაბული ოჯახების წევრები ხშირად ერთ პოლიტიკურ პარტიას აძლევენ ხმას (დუერი, 1998). გარდა ამისა, დაფასებულია ერთგულება სამუშაო ადგილზე. ინდივიდუალისტურ ქვეყნებში გაზრდილ ბავშვებს უყალიბებენ კრიტიკულ აზროვნებას, მაშინ, როდესაც კოლექტივისტურ კულტურებში მცხოვრები ბავშვებისგან მიმღებლობას ელიან. აქედან გამომდინარე, სამყაროს აღქმაც განსხვავებულია. კოლექტივისტურ კულტურაში მნიშვნელოვანია ჯგუფი, ოჯახი და ტომი, რაც ადამიანის იდენტობის განუყოფელი ნაწილია.

იერარქიული დისტანციურობით გამორჩეულ ქვეყნებში, როგორც არის ინდოეთი, რუსეთი ან საფრანგეთი, იერარქია და უთანასწორობა უაღრესად ძვირფასია. მენეჯერები მარტივად და თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებით ნაკლებად ურთიერთობენ თანამშრომლებთან და ხშირად გამოიყენება მართვის ავტოკრატიული მეთოდები. გახსნილობა ღიაობა და არაფორმალურობა ნაკლებია. ქვემდგომების ურთიერთობის ფორმა მორჩილება, ხოლო მენეჯერები მოწყალეები და პატერნალისტურები არიან (გუდიკუნსტი და სხვები. 1996). იერარქიული დისტანციურობით გამორჩეულ კულტურებში ქვემდგომები ზემდგომებთან კონფლიქტებს ერიდებიან (ბაზერმანი და სხვები, 2000).

იერარქიული დისტანციურობით ნაკლებად გამორჩეულ

ქვეყნებში, როგორიც არის დანია, ისრაელი და სკანდინავიური ქვეყნები, ადამიანები მეტად გრძნობენ თანასწორობას და თანამშრომლები უფრო კონსულტაციებს გადიან მენეჯერებთან. სამუშაო ადგილზე კომუნიკაცია ხშირად ხასიათდება არაფორმალურობის მაღალი ხარისხით.

ბუნდოვანების თავიდან არიდების მომხრე ქვეყნებში, როგორიც არის საბერძნეთი, პორტუგალია და იაპონია, ხალხს არ უყვარს გაურკვევლობა და გაუგებრობა. ასეთ ქვეყნებში შფოთვის დონე მაღალია და ფორმალური წესებისადმი მოთხოვნილება არსებობს სამსახურში ადამიანებს ემინიათ წარუმატებლობის, ნაკლებად მიდიან რისკზე, ეწინააღმდეგებიან ცვლილებებს, ითხოვენ სტაბილურ სამსახურს, გეგმავენ კარიერას, ფიქრობენ პენსიაზე და ა.შ.

ასეთ პირობებში ადამიანებს სჭირდებათ წესები, ფორმალური პროცედურები და ნათლად ჩამოყალიბებული „ქცევის კოდექსები“.

ბუნდოვანების არიდების ნაკლებად მომთხოვნ ქვეყნებში (ბრიტანეთი, ჩინეთი) წარმატებას განაპირობებს მეტი ინოვაცია, ხოლო მეტად მომთხოვნ ქვეყნებში (გერმანია, იაპონია, სამხრეთ კორეა) წარმატების წინაპირობაა ზუსტი ტექნოლოგიების ექსპერტული ცოდნა.

„მასკულინურ“ ქვეყნებში, როგორიც არის იაპონია და იტალია, ფასდება პირადი დამსახურება, მიზანდასახულობა და კონკურენტუნარიანობა. გარდა ამისა, მკვეთრად გამიჯნულია ქალისა და კაცის როლები. „ფემინურ“ საზოგადოებებში, როგორიც არის სკანდინავიური ქვეყნები, აქცენტი კეთდება ადამიანებზე ზრუნვაზე, სიცოცხლის ხარისხსა და სქესობრივ თანასწორობაზე. მასკულინურ კულტურებში მძლავრობს ტრადიციული, მასკულინური ღირებულებები, როგორიც არის წარმატება და ძალაუფლება. შესაბამისად, კაცები უფრო თავდაჯერებულნი და კონკურენტუნარიანები არიან. ყველაზე მასკულინური კულტურა იაპონიაში გვხვდება, ხოლო ყველაზე ნაკლები მასკულინურობით სკანდინავიური ქვეყნები გამოირჩევიან.

კონფუციანიზმი ურთიერთობებში აფასებს ჰარმონიას და ნესრიგს. კონფუციანური დინამიზმით გამორჩეულ ქვეყნებში ფასდება ხელმომჭირნეობა, შრომისუნარიანობა და იერარქიის პატივისცემა ოჯახის თუ საზოგადოების მასშტაბით.

ჰოფსტიდის არმოჩენები თეორიულ საფუძვლად უდევს მნიშვნელოვანი განსხვავებების გააზრებას ეროვნულ კულტურებს შორის და ერთგვარი გზამკვლევა ქვეყნების შეფასება-შედარების პროცესში. ჰოფსტიდი გვიჩვენებს განსხვავებებს კულტურების ღირებულებათა სისტემებს შორის, რაც პირდაპირ აისახება საერთაშორისო მასშტაბით მოღვაწე ბიზნესმენებზე, მენეჯერებზე, სტუდენტებსა თუ ერთი კულტურიდან მეორეში მოხვედრილ ემიგრანტებზე. მეტიც, ჰოფსტიდის აღმოჩენები ერთგვარი საწყისი წერტილია, საიდანაც შეგვიძლია დავინყოთ ორგანიზებული კვლევა, თუ რატომ განსხვავდება ქვეყნები ერთმანეთისგან. ჰოფსტიდის კვლევები რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში ბადებდა სადისკუსიო თემებს და იწვევდა დაპირისპირებას კროსკულტურული კვლევების მიმართულებით.

კროსკულტურული ურთიერთობებისა და მენეჯმენტის თვისებები სხვადასხვა განზომილებებით აიხსნება. ხვა შემთხვევაში აღნიშნული თვისებები გაუგებარი იქნებოდა. მაგალითად, შეგვიძლია პასუხი გავცეთ შემდეგ კითხვებს:

- რატომ არ უყვართ ზოგიერთი ქვეყნის წარმომადგენლებს სხვებისგან გამორჩევა და საკუთარი აზრის გამოთქმა?

- რატომ უმარტივდებათ მუშაობა უფროსებს ზოგიერთ ქვეყანაში?

- რატომ აყრიან ზოგიერთი ქვეყნის წარმომადგენლები უამრავ კითხვას ადამიანს, ვისაც პირველად შეხვდნენ?

საკულტო სტატუსის მიუხედავად, ჰოფსტიდის მოდელს ხშირად აკრიტიკებენ შეცდომებისა და ნაკლოვანებების გამო. ყველაზე მნიშვნელოვანი კრიტიკული მოსაზრებები ასე ჟღერს:

- ნიმუში ტენდენციურია. კვლევის ყველა მონაწილე განათლებული, ოფისში მომუშავე თანამშრომელი იყო, ვისაც მულტინაციონალური კომპანია IBM -ი ქირაობდა. აქედან გამომდინარე, ისინი შესაძლოა არ იყვნენ თავიანთი საზოგადოების

ტიპიური წარმომადგენლები და არ იზიარებდნენ ფართო საზოგადოების ღირებულებებს. გარდა ამისა, მრავალენოვან ქვეყნებში მონაცემები შესაძლოა მხოლოდ ერთი ენობრივი ჯგუფის წარმომადგენლებს ეყრდნობოდეს. მაკსვინი (2002) ამტკიცებს, რომ IBM-ის თანამშრომლებისგან მიღებული მონაცემები ვერ იქნება ეროვნული კულტურული ღირებულებების ამსახველი. ქვეყანაში მცხოვრები უამრავი ჯგუფი შეიძლება იზიარებდეს ღირებულებებს, რომლებიც არ წარმოადგენენ ეროვნულ კულტურას;

- არ არის ყოვლისმომცველი. ჰოფსტიდის მოდელი არ არის ყოვლისმომცველი. მაგალითად, მეცნიერები გვთავაზობენ სხვა განზომილებებსაც, როგორიც არის ცვლილებებისადმი დამოკიდებულება, კონტექსტი და ბევრი სხვა. მეტიც, ერთი და იგივე კულტურის ფარგლებში ერთი განზომილების ორი უკიდურესობა შეიძლება არსებობდეს. მაგალითად, ერთ ქვეყანაში შეიძლება ერთდროულად გვხვდებოდეს ინდივიდუალისტური და კოლექტივისტური ტენდენციები (და რომელიმე დომინანტური იყოს). სინჰა და ტრიპათი (1994) ამტკიცებენ, რომ ინდური კულტურა არ არის ცალსახად ინდივიდუალისტური ან კოლექტივისტური; ის ორივეს ელემენტებს მოიცავს.

- ინდივიდუალიზმის/კოლექტივიზმის განზომილების ექქვემ დაყენება. ინდივიდუალიზმისა და კოლექტივიზმის განსხვავება ვერ იქნება განსხვავებული კულტურული ქცევების მიზეზი (ვორონოვი და სინგერი, 2002). ზოგიერთი მეცნიერი საერთოდ ეჭქვემ აყენებს განზომილების, როგორიც განსხვავებული კულტურული ქცევის ახსნის მეთოდის სანდოობას და კონცეპტუალურ სიზუსტეს. მაგალითად, იაპონიასა და აშშ-ში ინდივიდუალიზმსა და კოლექტივიზმზე ჩატარებული 15 ემპირიული კვლევის შედეგად მივიღეთ, რომ 9 კვლევაში განსხვავება არ დაფიქსირდა, ხოლო 5 კვლევაში იაპონელები უფრო ინდივიდუალისტები აღმოჩნდნენ, ვიდრე ამერიკელები (ტაკანი და ოსაკა, 1999);

- განმეორებული განზომილებები, კონფუციანური დინამიზმისა და გრძელვადიანი ორიენტაციის განზომილების ცნების

სიზუსტეს სმირად აყენებენ ეჭვქვეშ, ვინაიდან ის დიდწილად გადაჯაჭვულია ინდივიდუალიზმ-კოლექტივიზმთან (იეჰი და ლოურენსი, 1995). როგორც ფანგი (2003) აღნიშნავს, ჰოფსტიდის სანყისი ოთხი განზომილება კონტრასტულ ალტერნატივებს ეფუძნება, რასაც ვერ ვიტყვით მეხუთე ანუ კონფუციანური დინამიზმის/გრძელვადიანი ორიენტაციის განზომილებაზე.

დასკვნა

ჰოფსტიდის აღმოჩენები (ეროვნული კულტურის წიაღში) ცალსახად მნიშვნელოვანია ბიზნესისა და მენეჯმენტის სფეროში, მაგრამ ორგანიზაციები სმირად არ იყენებენ ამ აღმოჩენებს.

ორგანიზაციები და საერთაშორისო ბიზნესი ალბათ მეტი ენთუზიაზმით გამოიყენებდა ჰოფსტიდის კვლევის შედეგებს, თუ მათ კულტურათა ჯგუფის ფორმით წარმოვადგენდით, როდესაც თითოეული ჯგუფის წევრებს მნიშვნელოვანი საერთო თვისებები ექნებოდათ. ამგვარი დაჯგუფება საგარეო ოპერაციების გაფართოების მოსურნე კომპანიებს დაეხმარებოდა, მიეღოთ ინფორმირებული გადაწყვეტილება, რომელ რეგიონში შესულიყვნენ. ამგვარი დაჯგუფება მოახდინა რონენმა (2006), რომელმაც ქვეყნები 10 ჯგუფად დააღაგა ცხოვრებისა და შრომის ზოგად ღირებულებებზე დაყრდნობით. ქვეყნების ჯგუფები შემდეგია; ინგლისურენოვანი, სკანდინავიური, აღმოსავლეთევროპული, გერმანული, ლათინოევროპული, ლათინოამერიკული, ახლოაღმოსავლური, შორეულაღმოსავლური, კონფუციანური აზიური და აფრიკული.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

1. Gela Grigolashvili - International Management, SEU Publishing House, Tbilisi, 2017.

2. Hofstede, G., and Kassem, M. S - International Studies of Management & Organization Vol. 10, No. 4, Organizations and Societies (Winter, 1980/1981), Published By: Taylor & Francis, Ltd. pp. 15-41 (27 pages)

3. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

4. Dale J. Dwyer - Managing in a 21st Century Organization. Kendall Hunt Publishing; 1st edition (February 28, 2019)

NATIONAL CULTURES

Konstantine Telia

PhD in Business Administration

k_telia@yahoo.com

RESUME

This article provides an overview analysis about national-cultural differences. In particular, research on national cultural differences (Hofstede. 1980) allowed to compare different national cultures on a large scale. Later, new countries and regions were added to the study; In the end, data was collected from 50 countries and 3 regions. In the original study, four dimensions distinguishing national cultures were used, namely: hierarchical distance, ambiguity avoidance, masculinity-femininity, and added a fifth dimension-Confucian dynamism/long-term orientation (Hofstede. 1997).

In original study, each country was assigned a certain score relative to other countries along four dimensions. Country scores (estimates) were compared to conceptually related data obtained from different sources. Hofstede and others. (2010) argue that close correlations confirm the validity of the data, that is, differences between countries are indeed fundamental and long-term phenomena.

Keywords: national, cultures, business administration, management, human resources.