

МЕЖДУКУЛТУРНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА ЦЕННОСТИ В ТРУДА В КОНТЕКСТА НА ТЕОРИЯТА НА Г. ХОФСТЕДЕ

Лидия Василева

A brief overview on some cross-cultural studies is made concerning work-related values, based on G. Hofstede's culture oriented theory. These studies are aimed at comparing some work values and leadership styles in managers from different countries of West Europe, East Europe, USA and the Far East. The differences between managers, measured by Hofstede's five value dimensions reflect some culture specific characteristics that influence organizational behavior. The results of a pilot study indicate that Bulgarian managers show high scores on Power distance, Individualism and Masculinity compared to managers from other countries.

С настъпването на глобализацията и увеличаването на международния мениджмънт в бъдеще все повече ще се формират организационни взаимоотношения сред представители на различни култури. Тези межкултурни взаимоотношения имат потенциал да се превърнат в ефективни трудови взаимоотношения, но едновременно с това те могат да бъдат изправени пред нови конфликти, които се базират на различни или конфликтни ценности в труда.

Според културноориентираната теория на Х. Хофстеде социалната среда е неделимо свързана с ценностите, убежденията и емоциите на човека, които се изграждат на универсално, групово и индивидуално равнище. Тази теория дава възможност за изследване на основни ценности дименсии в труда, като: избягване на несигурност, дистанция от властта (или властово разстояние), индивидуализъм-колективизъм, мъжественост-женственост и ориентация във времето (към бъдещето), които са съществени за отношенията в организациите (Hofstede, G. 1980; 1994; Хофстеде, Х., 2001). В предложената от Хофстеде теоретична рамка се провеждат множество межкултурни изследвания (освен тези — под ръководството на Х. Хофстеде), в които се правят сравнения между мениджъри от най-различни националности за установяване на национални и културни различия в управлението на организациите. Ще се спрем само на отделни съвремен-

ни изследвания, посветени на ценностните ориентации и на стила на управление на мениджъри от Западна Европа, Източна Европа, САЩ и Далечния изток.

Едно от основните направления в изследванията, поставени в контекста на теорията на Хофстеде, е посветено на лидерството при мениджъри. Обект на изследване са както действащите стилове на управление в организациите, така и предпочитаните, както от страна на мениджъри, така и на изпълнители. В едно изследване на характеристиките на постмодерното лидерство (Isolabella, M., 1997), в което са включени мениджъри от международни корпорации в девет европейски страни, изследваните лица описват своите ценностни ориентации по отношение на най-ефективен лидер, най-ефективен член на група, както и своята представа за ефективен лидер в бъдещия европейски межкултурен бизнесконтекст. Резултатите показват, че „героичните“ стилове на лидерство постепенно отстъпват място на отворените модели, които произлизат от силните страни и преимуществата на ефективното членство в групата. Очертаващият се европейски постмодерен лидер се характеризира с по-ниска степен на доминирание (по-слабо изразена „мъжественост“), по-справедливо използване на личната известност и власт, по-изразената групова ориентация, по-голямо приемане и доверие към другите (по-ниска властова дистанция), по-засилена ориентация към задачата, повишена ефикасност и безпристрастно лидерство.

Интерес представлява едно изследване, определящо предпочитания стил на лидерство на организационно и национално културно равнище в САЩ и Холандия (Den Hartog, D., Koopman, P., Thiery, H. & Wilderom, C., 1997). Според Хофстеде националните културни особености на холандците са свързани с високи стойности на индивидуализъм, ниски — по дистанция на властта и мъжественост и средни по избягване на несигурност и ориентация към бъдещето (Hofstede, G., 1980). Основен принцип сред холандците в организациите е необходимостта от постигане на консенсус между всички отделни страни, който да не бъде предопределян от договорни отношения, нито от класови различия, а да се базира на открит обмен на мнения и балансиране на интересите. При сравняване на холандски и американски мениджъри се потвърждава, че лидерството в Холандия предполага проява на скромност, докато лидерството в САЩ — проява на настоятелност. При взимане на решения холандците смятат за важно да имат свобода да осъществяват собствен подход в работата си и да допринасят за успеха на организацията, да имат възможност за пълно използване на собствените си умения и способности в помощ на другите (Hofstede, G., 1993). Изследването показва подчертаното предпочитание на мениджърите в Холандия при взимане на решения да включват свои подчинени, като същевременно разчитат и на собствения си опит, вместо да използват формални правила, което е характерно за американските мениджъри.

Съществуват межкултурни изследвания на ценностите в труда, в които се откриват съществени различия между мениджърите от Запада и от източноазиатските култури (Smith, Peterson & Misumi, 1994; Parkes, L.,