

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرشناسه:	آیجان، زینب.
عنوان و نام پدید آور:	Aycaan, Zeynep رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت/مولفان زینب آیجان، رابیندرا ان کانونگو، مانوئل مندونسا؛ مترجم حامد دهقانان.
مشخصات نشر:	تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری:	۶۲۳ ص. نمودار. وزیری.
فروست:	انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی؛ ۶۸۹
شابک:	۴-۵۵۷-۲۱۷-۹۶۴-۹۷۸-۲۵۰۰۰ تومان
وضعیت فهرست:	فیا
یادداشت:	کتابنامه.
عنوان اصلی:	Organizations and Management in Cross-Cultural Context, 2014.
موضوع:	رفتار سازمانی -- مطالعات میان فرهنگی
موضوع:	Organizational Behavior -- Cross-Cultural Studies
شناسه افزوده:	کانونگو، رابیندرا نات، ۱۹۳۵ - م.
شناسه افزوده:	Kanungo, Rabindra Nath
شناسه افزوده:	مندونسا، پدرو، ۱۹۸۲- م.
شناسه افزوده:	Mendonça, Pedro, 1982-
شناسه افزوده:	دهقانان، حامد، ۱۳۵۷ -، مترجم
شناسه افزوده:	دانشگاه علامه طباطبائی.
رده‌بندی کنگره:	HD۵۸/۷
رده بندی دیوئی:	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی:	۹۱۶۲۶۲۳

رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

مؤلفان:

زینب آیجان
رابیندرا ان کانونگو
مانوئل مندونسا

مترجم:

دکتر حامد دهقانان

عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی



رہیافت‌های میان فرهنگی

در مطالعات سازمان و مدیریت

مؤلفان:

زینب آیجان
رابیندرا ان کانونگو
مانوئل مندونسا

مترجم:

دکتر حامد دهقانان

زیر نظر معاونت پژوهشی دانشگاه

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۱۷-۵۵۷-۴

سرپرستار: دکتر نازیلا فرمانی انوشه

ویراستار: فردین دارابی

ناظر فنی: رضا دنیوی

طراح جلد: سمیرا حاجی‌گلدی

صفحه‌آرا: فردین دارابی

مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی؛ صندوق پستی: ۱۵۸۱۵/۳۴۸۷

فروشگاه آنلاین انتشارات book.atu.ac.ir

سایت مرکز چاپ و انتشارات press.atu.ac.ir

سایت فروشگاه الکترونیکی <https://mybooket.com/atu>

آدرس فروشگاه مرکزی: تهران انتهای بلوار دهکده المپیک، دانشگاه علامه طباطبائی

نیش درب ورودی میدان ورزش - تلفن: ۴۸۳۹۲۶۵۹ همراه: ۰۹۹۰۲۴۹۹۹۸۵

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ تومان

شمارگان: ۲۰۰

چاپ اول ۱۴۰۲

پیشگفتار مترجم

در دهه‌های اخیر تأثیر تفاوت‌های ناشی از فرهنگ ملی بر شکل‌گیری و اثربخشی نظریه‌های رفتاری سازمان از ابعاد مختلف مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در این میان دغدغه اصلی مطالعات میان‌فرهنگی پاسخ به دو سؤال بنیادین بوده است. سؤال نخست این است که آیا محدودیت‌های ناشی از «شرطی‌سازی فرهنگی» می‌تواند بر درک نظریه‌پرداز از پدیده موضوع مطالعه تأثیر بگذارد و در شرایطی که با نظریه‌پردازانی با سوابق و ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی کاملاً متفاوت و تجربیات زندگی مختلف در طول سال‌های متمادی مواجه هستیم، شدت تفاوت‌ها در درک واقعیات مشابه در میان این افراد در چه حدی خواهد بود؟ شواهد و دلایلی که در پاسخ به این سؤال و در جهت اثبات تأثیر تفاوت‌های فرهنگ ملی در شکل‌گیری نظریه‌ها مطرح شده است سؤال مهم دیگری را پیش روی پژوهشگران میان‌فرهنگی سازمان قرار داده است و آن سؤال این است که در شرایطی که نظریه‌های رفتاری در بافت فرهنگی یک کشور توسعه می‌یابند و بازتاب حدود مرزهای فرهنگی همان کشور هستند آیا می‌توانند برای سایر کشورها کارآمد و اثربخش باشند؟

در پاسخ به سؤال نخست پژوهشگران میان‌فرهنگی ضمن ارائه شواهد تجربی متعدد، از شرطی‌سازی فرهنگی به عنوان یک عامل تأثیرگذار در تبیین پدیده‌های رفتاری یاد

ب رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

می‌کنند و معتقدند محدودیت‌های ناشی از شرطی‌سازی فرهنگی به همان اندازه که بر یک شهروند عادی تأثیر می‌گذارد، مؤلف یک نظریه را می‌تواند تحت تأثیر خود قرار دهد و بر این اساس نظریه‌های رفتاری تا حد زیادی محیط‌های فرهنگی که در آن متولد شده‌اند را منعکس می‌کنند؛ به عبارت دیگر شرطی‌سازی فرهنگی این واقعیت را مورد تأکید قرار می‌دهد که نظریه‌پرداز جهان را بر مبنای همان شیوه‌ای که یاد گرفته است ببیند، می‌بیند و به صورت محدود می‌تواند از حدود مرزهایی که به وسیله شرطی‌سازی فرهنگی بر او تحمیل شده است پای خود را فراتر بگذارد؛ بنابراین از منظر مطالعات میان‌فرهنگی نه تنها سازمان‌ها در حصار فرهنگ واقع شده‌اند، بلکه تئوری‌های سازمان هم در حیطه فرهنگ قرار می‌گیرند. محققانی که نظریاتی در رابطه با سازمان ارائه نموده‌اند، فرزندان یک فرهنگ بوده و ویژگی‌های فرهنگ ملی برای آن‌ها نوعی هنجار می‌باشد. آن‌ها جهان را از پشت پنجره کشورشان می‌بیند و مانند سایر انسان‌ها دارای تعصبات فرهنگی هستند.

در پاسخ به سؤال دوم نتایج برخاسته از مطالعات میان‌فرهنگی مبین آن است که به منظور توسعه نظریه‌های مدیریت از 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 بیش‌ازپیش به مطالعات میان‌فرهنگی و عدم نگرش یک سو به و جزم‌اندیشانه، محقق خواهد شد. بر همین اساس کتاب حاضر در تبیین تأثیر محدودیت‌های فرهنگی در به کارگیری نظریه‌های رفتاری سازمان رویکردی فعال داشته و تلاش می‌کند تا شواهدی مبنی بر صحت این فرضیه مطرح نماید که نظریه‌ها تا حد زیادی محیط‌های فرهنگی که در آن متولد شده‌اند را منعکس می‌کنند. آن‌گونه که هافستد در یکی از مقالات خود به این موضوع اشاره می‌کند، اگر این موضوع درست باشد، نظریه‌های ایتالیایی، انگلیسی، آلمانی و فرانسوی، فرهنگ ایتالیایی، انگلیسی، آلمانی و فرانسوی را منعکس می‌کند و نظریه‌های آمریکایی، فرهنگ روز ایالات متحده را منعکس می‌کند. از دید هافستد در شرایطی که بیشتر نظریه‌پردازان امروزی از عقلانیت و قدرت تفکر سطح متوسطی برخوردارند، باید گفت که نظریه‌های آن‌ها پیش زمینه‌های فرهنگی طبقه متوسط

پیشگفتار مترجم ت

فکری یک کشور را منعکس می‌کند و در شرایطی که تئوری‌ها در یک کشور توسعه می‌یابند و بازتاب حدود مرزهای فرهنگی همان کشور هستند نمی‌توانند برای سایر کشورها لزوماً در همان سطح و به همان میزان کارا و اثربخش باشند. اگرچه معمولاً هیچ نظریه‌پردازی صریحاً این موضوع را بیان نکرده است و غالباً فرض می‌شود که نظریه‌های رفتاری سازمان اعتباری جهانی دارند.

هدف اصلی مؤلف از نگارش کتاب حاضر تبیین ضرورت بازاندیشی در کاربرست نظریه‌های رفتاری سازمان و مدیریت در چارچوب «خودآگاهی فرهنگی» است و شواهد تجربی ارائه‌شده در کتاب به ضرورت به‌کارگیری نظریه‌های رفتاری مبتنی بر خودآگاهی فرهنگی اشاره دارد. نظریه اقدامی خلاقانه برای حل مسائل است و در مواجهه با حجم انبوه نظریات، انتخاب آگاهانه یک نظریه با در نظر گرفتن شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی مصرف‌کنندگان نظریه با ویژگی‌های فرهنگی که خواستگاه آن نظریه است باعث بهبود اثربخشی و کارآمدی نظریه در مواجهه با مسائل سازمان خواهد شد.

هر فصل کتاب رویکردهای نظری بنیادی را در یکی از حوزه‌های موضوعی نظریه‌های رفتاری سازمان در بافت «فرهنگی» موردبررسی قرار می‌دهد و بر روی تأثیر تفاوت‌های فرهنگی در به‌کارگیری نظریات مطرح در آن حوزه تمرکز می‌کند. حوزه‌های موضوعی بررسی‌شده عبارت‌اند از: رهبری، کار تیمی، انگیزش، ارتباطات، مدیریت تعارض، نگرش کارکنان، تعادل کار و زندگی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت عملکرد، اخلاق، مسئولیت اجتماعی شرکت، ساختار و تغییر سازمانی؛ به عبارت دیگر در هر فصل، ضمن معرفی چهارچوب‌های نظری، قابلیت کاربرد آن‌ها در بافت‌های فرهنگی مختلف مبتنی بر شواهد بررسی می‌شود. این رویکرد به خواننده اجازه می‌دهد قابلیت اجرای نظریه‌های رفتاری سازمان را با در نظر گرفتن تفاوت‌های موجود در «بافت فرهنگی» ارزیابی و تحلیل کند. یکی از جنبه‌های مهم یادگیری «تأمل و بازاندیشی» است. سؤالات پایان هر فصل، بخش «تفکر میان‌فرهنگی»، «مطالعات موردی» و منابع چندرسانه‌ای که در هر فصل ارائه شده است امکان ارزیابی انتقادی و بازاندیشی در نظریه‌ها و یافته‌های

ث رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

پژوهشی مطرح‌شده در کتاب را فراهم می‌کنند.

در سند راهبردی دانشگاه علامه طباطبائی مواجهه مبنایی، تطبیقی و انتقادی در حوزه‌های مختلف علوم انسانی و تولید محتوا و آثار علمی مبتنی بر اقتضائات، فرهنگ و اقلیم کشور مورد تأکید قرار گرفته است. امیدوارم رویکرد مبنایی کتاب حاضر به مطالعات میان‌فرهنگی سازمان و بررسی تطبیقی و نقد مبتنی بر شواهد آن به کاربرست نظریه‌های رفتاری سازمان نقطه آغازی باشد برای پژوهشگران سازمان و مدیریت تا ایده‌های پژوهشی خود را در راستای متناسب‌سازی نظریه‌ها با نیازهای بومی و همسازی و سازگاری آن‌ها با مختصات فرهنگ ملی محقق نمایند.

حامد دهقانان

بهار ۱۴۰۲

فهرست مطالب

فصل ۱: مدیریت سازمان‌های یادگیرنده در بافت میان‌فرهنگی.....	۱
فصل ۲: انگیزش شغلی از نگاه میان‌فرهنگی.....	۳۷
فصل ۳: اصلاح رفتار و مدیریت عملکرد.....	۱۰۱
فصل ۴: مدیریت ارتباطات و تعارض.....	۱۵۷
فصل ۵: رهبری، رفتارهای نقش و دیدگاه‌های میان‌فرهنگی.....	۲۱۹
فصل ۶: اثربخشی کار تیمی و دیدگاه‌های میان‌فرهنگی.....	۲۸۵
فصل ۷: نگرش‌های سازمانی و برقراری تعادل در کار و زندگی.....	۳۴۷
فصل ۸: ساختار و تغییر سازمانی.....	۳۹۹
فصل ۹: مدیریت منابع انسانی در بافت میان‌فرهنگی.....	۴۶۵
فصل ۱۰: اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت.....	۵۳۳

فهرست تفصیلی مطالب

پیشگفتار مترجم	أ
فهرست مطالب	ج
فهرست تفصیلی مطالب	خ

فصل ۱: مدیریت سازمان‌های یادگیرنده در بافت میان‌فرهنگی

طرح کلی فصل	۳
اهداف آموزشی:	۵
اهمیت بافت فرهنگی برای سازمان‌های یادگیرنده	۱۷
۱-۱ بررسی موردی	۱۸
مشکل این پاداش چیست؟	۱۸
۱-۲ بررسی موردی	۱۹
ظواهر آسمان پایانی دارد!	۱۹
تفاوت‌های میان‌فرهنگی	۲۰
۱-۱ تفکر میان‌فرهنگی	۲۳
نخستین رویارویی میان‌فرهنگی	۲۳
ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران	۲۴
خلاصه فصل	۲۸
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر	۳۰
واژگان کلیدی و تعاریف	۳۱

د رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

منابع پیشنهادی برای مطالعه:	۳۲
مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی	۳۲
فهرست منابع فصل:	۳۴

فصل ۲: انگیزش شغلی از نگاه میان‌فرهنگی

اهداف آموزشی:	۴۱
انگیزش کارکنان چیست؟	۴۲
سلسله‌مراتب نیازهای مازلو	۴۳
آیا اهمیت و ترتیب نیازها در بین فرهنگ‌های مختلف یکسان است؟	۴۳
آیا پاسخ‌گویی به نیازهای سطح بالاتر و پایین‌تر، پیامدهای فرهنگی یکسانی را در پی دارد؟	۴۶
۱-۲ تفکر میان‌فرهنگی	۴۶
نگاشت ویژگی‌های فرهنگی در سلسله‌مراتب نیازهای مازلو	۴۶
تئوری انگیزشی - بهداشتی هرزبرگ	۴۹
۲-۲ تفکر میان‌فرهنگی	۵۱
انجام کار با تلاش ذهنی اندک در یک محیط سالم	۵۱
گونه‌شناسی نیازهای مک کلند	۵۵
۳-۲ تفکر میان‌فرهنگی	۵۷
نظریه برابری	۵۹
تخصیص پاداش: عدالت، برابری، نیاز؟	۶۰
چه چیزهایی را باید ورودی، خروجی و گروه مرجع در نظر گرفت؟	۶۳
۴-۲ تفکر میان‌فرهنگی	۶۴
ورودی‌ها و خروجی‌های ارزشمند در بافت فرهنگی	۶۴
چگونگی بازگرداندن عدالت	۶۶
۵-۲ تفکر میان‌فرهنگی	۶۸
واکنش به بی‌عدالتی و بازگرداندن عدالت	۶۸
تئوری انتظار	۶۹
۱-۲ بررسی موردی	۷۲

فهرست مطالب ذ

آیا سیستم تشویق مبتنی بر عملکرد به کارکنان انگیزه می‌دهد؟.....	۷۲
۲-۲ بررسی موردی.....	۷۵
تئوری انتظار به کار گرفته شده در چین.....	۷۵
تئوری هدف گذاری.....	۷۶
تئوری ویژگی های شغلی.....	۷۹
ملاحظات میان فرهنگی برای مدیران.....	۸۲
خلاصه فصل.....	۸۸
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر.....	۹۰
واژگان کلیدی و تعاریف.....	۹۱
منابع پیشنهادی برای مطالعه:.....	۹۲
مثال ها، فیلم ها و منابع اینترنتی.....	۹۲
فهرست منابع فصل.....	۹۳

فصل ۳: اصلاح رفتار و مدیریت عملکرد

طرح کلی فصل.....	۱۰۳
اهداف آموزشی:.....	۱۰۶
شکل گیری رفتار از طریق پیامدهای آن.....	۱۰۷
فرایند اصلاح رفتار.....	۱۰۷
احتمالات تقویت.....	۱۰۹
تقویت مثبت.....	۱۱۱
اصول تقویت مثبت.....	۱۱۳
برنامه تقویت مثبت.....	۱۱۴
زمان بندی تقویت پیوسته.....	۱۱۴
برنامه تقویت مقطعی.....	۱۱۵
تقویت منفی.....	۱۱۷
تنبيه.....	۱۱۹
خاموشی / حذف.....	۱۲۱

ر. رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

۱۲۲.....	۳-۱ بررسی موردی.....
۱۲۲.....	خاموشی یا تنبیه از طریق انتقال؟.....
۱۲۴.....	۳-۲ بررسی موردی.....
۱۲۴.....	شوخی را متوقف کن نه فکر کردن را!!.....
۱۲۵.....	شکل دادن رفتار.....
۱۲۶.....	برنامه‌ای برای حفظ یا تنظیم رفتارهای عملکردی.....
۱۲۹.....	مدیریت عملکرد: گرایش‌های جهانی و تفاوت‌های میان‌فرهنگی.....
۱۲۹.....	فرایند مدیریت عملکرد.....
۱۳۳.....	مدیریت عملکرد مؤثر در میان فرهنگ‌ها: چالش‌ها و پیشنهادها.....
۱۳۴.....	۳-۱ تفکر میان‌فرهنگی.....
۱۳۴.....	مدیریت اجرایی میان فرهنگ‌ها: چالش‌ها و پیشنهادها.....
۱۴۳.....	ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران.....
۱۴۳.....	۳-۲ تفکر میان‌فرهنگی.....
۱۴۳.....	وظیفه پرورشی رهبر در راستای مدیریت عملکرد مؤثر.....
۱۴۸.....	خلاصه فصل.....
۱۵۱.....	سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر.....
۱۵۲.....	واژگان کلیدی و تعاریف.....
۱۵۴.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه:.....
۱۵۴.....	مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی.....
۱۵۵.....	فهرست منابع فصل.....

فصل ۴: مدیریت ارتباطات و تعارض

۱۵۹.....	طرح کلی فصل.....
۱۶۱.....	اهداف آموزشی:.....
۱۶۲.....	ماهیت و ویژگی‌های تعارض میان فردی.....
۱۶۳.....	شرایط بالقوه منجر به تعارض.....
۱۶۳.....	قلمرو و اختیارات مبهم.....

فهرست مطالب ز

منافع متعارض	۱۶۴
موانع ارتباطی	۱۶۴
وابستگی یکی از طرفین (وابستگی یک طرفه)	۱۶۴
تفکیک در سازمان	۱۶۵
همکاری طرفین	۱۶۶
نیاز به همراهی و توافق	۱۶۶
مقررات رفتاری	۱۶۷
تعارض های پیشین حل نشده	۱۶۷
اقدامات مدیریتی برای به حداقل رساندن تأثیرات شرایط احتمالی منجر به تعارض	۱۶۸
استراتژی حل تعارض	۱۶۹
اجتناب	۱۷۰
مصالحه	۱۷۱
قدرت	۱۷۱
مذاکره	۱۷۲
فرایند برنامه ریزی مذاکره	۱۷۳
استراتژی های مذاکره	۱۷۴
استراتژی توزیعی	۱۷۴
استراتژی تلفیقی	۱۷۶
۴-۱ بررسی موردی	۱۷۶
مواضع خود را فراموش و منافعمان را آشکار کنیم	۱۷۶
گوش دادن فعال و رفتار جسورانه	۱۷۹
مهارت های ارتباطی کلیدی در مدیریت تعارض	۱۷۹
گوش دادن فعال	۱۷۹
۴-۲ بررسی موردی	۱۷۹
گوش دادن فعال	۱۷۹
رهنمودهایی برای گوش دادن فعال	۱۸۴

س رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

بایدهای گوش دادن فعال	۱۸۴
رفتار جسورانه، غیر جسورانه و پرخاشگراییانه	۱۸۷
رفتار جسورانه	۱۸۷
رفتار غیر جسورانه	۱۸۸
رفتار پرخاشگراییانه	۱۸۹
۳-۴ بررسی موردی	۱۹۰
پاسخ معمول شما چه خواهد بود؟	۱۹۰
اقدامات مدیریتی جهت پرورش رفتار جسورانه	۱۹۱
مدیریت تعارض در بستر میان‌فرهنگی	۱۹۲
آمادگی برای مذاکره	۱۹۴
ساختن رابطه	۱۹۴
۱-۴ تفکر میان‌فرهنگی	۱۹۶
بیا یاد کسب و کار را به تعویق نیندازیم!	۱۹۶
«آماده کردن صحنه»- زمان، مکان، ساخت تیم	۱۹۶
فرایند مذاکره	۱۹۷
به توافق رسیدن	۲۰۴
ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران	۲۰۵
۲-۴ تفکر میان‌فرهنگی	۲۰۷
پنج راهبرد در مذاکرات میان‌فرهنگی (مورد نشان داده شده آمریکا- ژاپن)	۲۰۷
خلاصه فصل	۲۰۹
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر	۲۱۱
واژگان کلیدی و تعاریف	۲۱۲
منابع پیشنهادی برای مطالعه:	۲۱۴
مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی	۲۱۴
فهرست منابع فصل:	۲۱۵

فصل ۵: رهبری، رفتارهای نقش و دیدگاه‌های میان فرهنگی

۲۲۱.....	طرح کلی فصل
۲۲۴.....	اهداف آموزشی
۲۲۵.....	رهبری
۲۲۶.....	رویکردهای درک رهبری
۲۳۰.....	رفتارهای نقش رهبری
۲۳۰.....	نقش تصمیم‌گیری
۲۳۶.....	۵-۱ بررسی موردی
۲۳۶.....	آیا تریسی در نقش تصمیم‌گیری خود باید مشارکتی باشد یا استبدادی؟
۲۳۸.....	نقش‌های اجتماعی و وظیفه‌ای
۲۳۸.....	رفتارهای مربوط به نقش وظیفه‌ای
۲۳۸.....	مبتکر ایده
۲۴۰.....	رفتارهای مربوط به نقش اجتماعی
۲۴۲.....	رفتارهای نقش خودمحور
۲۴۴.....	۵-۲ بررسی موردی
۲۴۴.....	تعیین رفتارهای نقش رهبری
۲۴۶.....	نقش کاریزماتیک
۲۵۱.....	۵-۳ بررسی موردی
۲۵۱.....	چگونه آن‌ها در رهبری کاریزماتیک با یکدیگر متفاوت هستند؟
۲۵۵.....	رویکردهای میان فرهنگی به رهبری
۲۵۸.....	۵-۱ تفکر میان فرهنگی
۲۵۸.....	«بیا ساکت باشیم، بیا محتاط عمل کنیم!»
۲۵۹.....	بافت فرهنگی و نقش تصمیم‌گیری رهبری
۲۶۳.....	بافت فرهنگی و نقش اجتماعی و وظیفه‌ای رهبری
۲۶۴.....	بافت فرهنگی و نقش کاریزماتیک رهبری
۲۶۵.....	۵-۲ تفکر میان فرهنگی
۲۶۵.....	جاذبه کاریزماتیک

ص رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

۲۶۸.....	رهبری پدرمآبانه (والدینی).....
۲۶۸.....	۳-۵ تفکر میان‌فرهنگی.....
۲۶۸.....	رهبر به عنوان والدین نیابتی.....
۲۷۱.....	ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران.....
۲۷۵.....	خلاصه فصل.....
۲۷۸.....	سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر.....
۲۷۹.....	واژگان کلیدی و تعاریف.....
۲۸۰.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه:.....
۲۸۰.....	مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی.....
۲۸۱.....	فهرست منابع فصل.....

فصل ۶: اثربخشی کار تیمی و دیدگاه‌های میان‌فرهنگی

۲۸۷.....	طرح کلی فصل.....
۲۸۸.....	اهداف آموزشی.....
۲۸۹.....	ماهیت گروه‌ها و تیم‌ها.....
۲۹۰.....	اثربخشی کار تیمی: ساختار تیم و ارتباط.....
۲۹۱.....	کوشش‌های مرتبط با وظیفه توسط اعضا.....
۲۹۲.....	دانش، تخصص و مهارت مرتبط با وظیفه اعضای گروه.....
۲۹۳.....	راهکارهای عملکردی متناسب با وظیفه.....
۲۹۴.....	شبکه‌های ارتباطی.....
۲۹۵.....	انواع شبکه.....
۲۹۶.....	میزان تمرکز.....
۲۹۷.....	پتانسیل ظهور رهبر.....
۲۹۸.....	رضایت اعضا.....
۲۹۹.....	کارایی حل مسئله.....
۳۰۰.....	ارتباط بین فردی در کار تیمی.....
۳۰۲.....	بازخورد چیست؟.....

فهرست مطالب ض

۳۰۳.....	رهنمودهایی برای ارائه بازخورد
۳۰۴.....	بازخورد توصیفی و تمرکز روی رفتار قابل اصلاح
۳۰۵.....	بیان مستقیم احساسات
۳۰۵.....	شخص را ارزیابی نکنید
۳۰۶.....	بازخورد جزئی نه کلی
۳۰۶.....	آزادی انتخاب در پذیرش بازخورد
۳۰۷.....	ارائه بازخورد به موقع
۳۰۷.....	بازخورد مشترک گروهی
۳۰۹.....	رویکردهای میان فرهنگی به کار تیمی
۳۰۹.....	تیم های چندفرهنگی: مزایا و معایب
۳۱۳.....	۶-۱ تفکر میان فرهنگی
۳۱۳.....	تیمی متشکل از همه، شخصی، هر کسی و هیچ کس
۳۱۴.....	۶-۲ تفکر میان فرهنگی
۳۱۴.....	بدترین قسمت داستان چه بود؟
۳۱۶.....	۶-۳ تفکر میان فرهنگی
۳۱۶.....	«شما باید بفهمید منظورم چیست!»
۳۱۷.....	ملاحظات میان فرهنگی برای مدیران
۳۱۷.....	مدیریت مؤثر تیم های چندفرهنگی
۳۱۷.....	توجه خاصی صرف عناصر تشکیل دهنده و تیم سازی کنید
۳۲۰.....	طراحی وظیفه به منظور پرورش خلاقیت و وابستگی متقابل
۳۲۱.....	ارائه یک مفهوم روشن از هدف و جهت
۳۲۲.....	تقسیم نقش ها و مسئولیت ها
۳۲۴.....	۶-۱ بررسی موردی
۳۲۴.....	هدف کار تیمی چیست؟
۳۲۵.....	پرورش ارتباط و مشارکت مؤثر
۳۲۸.....	مدیریت مؤثر عملکرد

ط رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

۳۳۰	۶-۴ تفکر میان‌فرهنگی
۳۳۰	بازخورد به عضو تیم
۳۳۳	مدیریت مؤثر تیم‌های مجازی
۳۳۶	خلاصه فصل
۳۳۸	سؤالات پایانی فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر
۳۳۹	واژگان کلیدی و تعاریف
۳۴۱	منابع پیشنهادی برای مطالعه
۳۴۱	مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی
۳۴۲	فهرست منابع فصل

فصل ۷: نگرش‌های سازمانی و برقراری تعادل در کار و زندگی

۳۴۹	طرح کلی فصل
۳۵۲	اهداف آموزشی
۳۵۳	نگرش‌های سازمانی
۳۵۴	رضایت شغلی
۳۵۵	تعهد سازمانی
۳۵۶	رفتار شهروندی سازمانی
۳۵۷	درک عدالت سازمانی
۳۵۸	عجین شدن با کار و بیگانگی کاری
۳۶۰	۷-۱ تفکر میان‌فرهنگی
۳۶۰	عجین شدن و بیگانگی در حوزه‌های گوناگون زندگی
۳۶۲	دیدگاه‌های میان‌فرهنگی به نگرش‌های سازمانی
۳۶۳	۷-۱ بررسی موردی
۳۶۳	نیروی کار چینی که با کار عجین نیست
۳۶۵	رضایت شغلی
۳۶۶	تعهد سازمانی
۳۶۸	رفتار شهروند سازمانی

فهرست مطالب ظ

ادراک عدالت سازمانی.....	۳۷۰
تبادل کار - زندگی.....	۳۷۱
گرایش های معمول و نگرش های میان فرهنگی.....	۳۷۱
۷-۲ تفکر میان فرهنگی.....	۳۷۶
کار و خانواده میان فرهنگ ها.....	۳۷۶
۷-۳ تفکر میان فرهنگی.....	۳۸۰
«دام پدر بزرگ و مادر بزرگ»: موهبت مضاعف حمایت اجتماعی در فرهنگ های دارای نظام جمع گرا.....	۳۸۰
«درباره من چطور؟».....	۳۸۱
ملاحظات میان فرهنگی برای مدیران.....	۳۸۲
خلاصه فصل.....	۳۸۶
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر.....	۳۸۸
واژگان کلیدی و تعاریف.....	۳۸۹
منابع پیشنهادی برای مطالعه.....	۳۹۱
مثال ها، فیلم ها و منابع اینترنتی.....	۳۹۱
فهرست منابع فصل.....	۳۹۲

فصل ۸: ساختار و تغییر سازمانی

طرح کلی فصل.....	۴۰۱
اهداف آموزشی.....	۴۰۴
ساختار سازمانی.....	۴۰۵
ساختار اختیار.....	۴۰۵
۸-۱ تفکر میان فرهنگی.....	۴۰۷
آیا می توانید کار را به دیگران محول کنید یا فردی «شیفته کنترل» هستید؟.....	۴۰۷
ساختار وظیفه.....	۴۱۰
سازمان بر مبنای وظیفه.....	۴۱۰
سازمان بر مبنای محصول/ خدمات.....	۴۱۱

ع رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

- سازمان بر مبنای پروژه ۴۱۲
- سازمان بر مبنای قلمرو و مشتری ۴۱۳
- ویژگی‌های ساختار سازمانی ۴۱۴
- تخصصی در مقابل عمومی ۴۱۵
- بلند در مقابل تخت ۴۱۵
- مستقل در مقابل وابستگی متقابل ۴۱۶
- رویه‌های سفت‌وسخت در مقابل بی‌قاعده ۴۱۶
- ۸-۲ تفکر میان‌فرهنگی ۴۱۷
- ساختار سازمان/ واحد کاری شما چیست؟ ۴۱۷
- تأثیر باورها و پیش‌فرض‌های مدیریتی در طراحی ساختار سازمانی ۴۱۹
- مدل سنتی ۴۲۰
- مدل روابط انسانی ۴۲۲
- مدل منابع انسانی ۴۲۵
- مدل توسعه منابع انسانی و سازمان‌های یادگیرنده ۴۲۸
- تأثیر محیط فرهنگی، اجتماعی بر ساختار سازمانی ۴۳۱
- فرهنگ و ساختار سازمانی ۴۳۴
- تغییر سازمانی ۴۳۸
- فرضیه واگرایی: «تغییر ضروری یا ممکن نیست» ۴۳۹
- ۸-۱ بررسی موردی ۴۳۹
- تغییر در ساختار سازمان: نمی‌توانیم! ۴۳۹
- ۸-۲ بررسی موردی ۴۴۱
- «شما آواز می‌خوانی دوست من و من بدهی شما را فراموش می‌کنم!» ۴۴۱
- فرضیه همگرایی: «تغییر ضروری و ممکن است!» ۴۴۳
- ۸-۳ بررسی موردی ۴۴۶
- قوانین جدید در شهر قدیمی ۴۴۶
- ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران ۴۵۲

فهرست مطالب غ

خلاصه فصل	۴۵۶
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر	۴۵۸
واژگان کلیدی و تعاریف	۴۵۹
منابع پیشنهادی برای مطالعه	۴۶۱
مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی	۴۶۱
فهرست منابع فصل	۴۶۲

فصل ۹: مدیریت منابع انسانی در بافت میان فرهنگی

طرح کلی فصل	۴۶۷
اهداف آموزشی	۴۷۰
تقابل همگرایی و واگرایی در فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی	۴۷۱
چرا واگرایی؟	۴۷۵
انتخاب کارکنان	۴۷۷
ارزیابی عملکرد	۴۷۸
آموزش و توسعه	۴۷۹
تحلیل و طراحی شغل	۴۸۰
برنامه‌ریزی منابع انسانی و مدیریت کارراهه شغلی	۴۸۲
حقوق و مزایا	۴۸۴
چگونه فرهنگ بر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی اثر می‌گذارد؟	۴۸۵
جهت‌گیری‌های فرهنگی و رویه‌های مدیریت منابع انسانی	۴۸۷
۹-۱ تفکر میان فرهنگی	۴۹۱
تلاش را مضاعف کنید- چرا؟	۴۹۱
۹-۲ تفکر میان فرهنگی	۴۹۲
در اینجا هیچ سؤال «نابجایی» وجود ندارد!	۴۹۲
ملاحظات میان فرهنگی برای مدیران	۴۹۴
۹-۱ بررسی موردی	۴۹۴
اسارل: «سال‌ها به جای دوست، مار در آستین خود پرورش دادم»	۴۹۴

ف رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

مدیریت نیروی کار مهاجر: چگونگی افزایش سازگاری و عملکرد	۴۹۸
عوامل مرتبط با سازگاری نیروی کار مهاجر	۵۰۰
ویژگی‌های نیروی کار مهاجر	۵۰۰
ماهیت مأموریت	۵۰۱
حمایت سازمانی	۵۰۲
عوامل مربوط به خانواده	۵۰۳
عوامل مربوط به عملکرد نیروی کار مهاجر و رضایت شغلی	۵۰۳
ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران	۵۰۵
انتخاب نیروی کار مهاجر	۵۰۵
۳-۹ تفکر میان‌فرهنگی	۵۰۷
هوش فرهنگی خود را بسنجید.	۵۰۷
آموزش نیروی کار مهاجر و ارزیابی عملکرد	۵۰۹
جبران خدمات نیروی کار مهاجر	۵۱۳
۴-۹ تفکر میان‌فرهنگی	۵۱۶
همه چیز متفاوت است - حتی غذا!	۵۱۶
مدیریت بازگشت نیروی کار مهاجر به وطن	۵۱۶
خلاصه فصل	۵۱۸
سؤالات پایان فصل برای بازاندیشی و تفکر بیشتر	۵۱۹
واژگان کلیدی و تعاریف	۵۲۰
منابع پیشنهادی برای مطالعه	۵۲۱
مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی	۵۲۱
فهرست منابع فصل	۵۲۲

فصل ۱۰: اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت

طرح کلی فصل	۵۳۵
اهداف آموزشی	۵۳۸
مسئولیت اجتماعی شرکت	۵۳۹

فهرست مطالب ق

دیدگاه موافق و مخالف درباره مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها.....	۵۴۰
نظریه ارزش سهام‌داران یا سرمایه‌داری مباشرتی.....	۵۴۰
نظریه ذی‌نفعان.....	۵۴۲
اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت.....	۵۴۵
نظریه‌های اصول اخلاقی.....	۵۴۵
اصالت مطلوبیت (فایده‌گرایی).....	۵۴۵
فلسفه اخلاقی صریح کانت.....	۵۴۷
فلسفه اخلاق فردی.....	۵۴۷
دوراندیشی.....	۵۵۰
عدالت.....	۵۵۱
شجاعت.....	۵۵۱
خویش‌داری.....	۵۵۱
مفاهیم مدیریتی.....	۵۵۲
اجرای مسئولیت اجتماعی و ایجاد محیط اخلاقی سازمانی.....	۵۵۲
طراحی و انتخاب برنامه.....	۵۵۳
بیانیه چشم‌انداز.....	۵۵۴
اصول اخلاقی.....	۵۵۵
گزارش‌دهی و پاسخگویی.....	۵۵۶
نقش رهبری در توسعه یک محیط اخلاقی.....	۵۵۷
مباحث میان‌فرهنگی در اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت.....	۵۵۹
۱-۱۰ تفکر میان‌فرهنگی.....	۵۶۲
دشواری‌های اخلاقی در بافت میان‌فرهنگی.....	۵۶۲
۱-۱۰ بررسی موردی.....	۵۶۶
فساد در چین - آیا یک مقوله فرهنگی است؟.....	۵۶۶
همبستگی ملی، سازمانی، فردی و فرهنگی با رفتار اخلاقی و مسئولیت‌پذیر اجتماعی.....	۵۶۸
نسبی‌گرایی فرهنگی.....	۵۷۱

ک رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

۵۷۳.....	ملاحظات میان‌فرهنگی برای مدیران
۵۷۳.....	۲-۱۰ تفکر میان‌فرهنگی
۵۷۹.....	خلاصه فصل
۵۸۰.....	سؤالات پایان فصل برای بازانديشي و تفکر بیشتر
۵۸۱.....	واژگان کلیدی و تعاریف
۵۸۳.....	منابع پیشنهادی برای مطالعه
۵۸۳.....	مثال‌ها، فیلم‌ها و منابع اینترنتی
۵۸۴.....	فهرست منابع فصل
۵۸۹.....	نمایه کتاب

فهرست جداول

جدول ۱-۱ ابعاد فرهنگی مورد استفاده در شرکت های میان فرهنگی	۲۱
جدول ۴-۱ فرهنگ و رویکردهای مدیریت تعارض	۱۹۳
جدول ۴-۲ تفاوت های میان ملیت ها در سبک ارتباط در طول مذاکره	۲۰۰
جدول ۵-۱ تمایز بین رفتارها و نقش های معمول مدیران و رهبران	۲۲۷
جدول ۵-۲ سؤالات تشخیصی جهت هدایت رهبران در فرایند تصمیم گیری	۲۳۵
جدول ۵-۳ مشخصات متمایز رهبری کاریزماتیک و غیر کاریزماتیک	۲۴۷
جدول ۹-۱ جهت گیری های فرهنگی و فعالیت های مدیریت منابع انسانی متناظر	۴۸۹
جدول ۱۰-۱ تفاوت در درک فساد و احتمال شرکت در رفتارهای رشوه دادن	۵۶۴

فهرست اشکال

شکل ۱-۱: توسعه رویکردهای مدیریت	۱۰
شکل ۲-۱: سلسله‌مراتب نیازهای مازلو	۴۸
شکل ۳-۱ پنج نوع احتمال تقویت	۱۱۰
شکل ۳-۲ اثرات تنبیه	۱۲۲
شکل ۳-۳ برنامه اقدام برای حفظ یا اصلاح سطح عملکرد پایه	۱۲۸
شکل ۵-۱ رفتارهای معیار رهبری و فرایندهای اثرگذاری	۲۲۸
شکل ۵-۲ درخت تصمیم به‌منظور راهنمایی رهبران در مورد سطح مشارکت موردنیاز در تصمیم‌گیری	۲۳۵
شکل ۵-۳ مدل پویای تعامل رهبر-پیرو	۲۵۷
شکل ۵-۴ مجموعه کشورهای دارای بیشترین و کمترین امتیاز از نظر الگوهای رهبری ذکرشده در پروژه GLOBE	۲۶۵
شکل ۶-۱ پنج شبکه ارتباطی	۲۹۶
شکل ۶-۲ چالش‌های تجربه‌شده در تیم‌های مجازی در مقایسه با تیم‌های رودررو	۳۳۴
شکل ۷-۱ رفتار شهروندی سازمانی در چین	۳۶۹
شکل ۷-۳ تفاوت‌های بین فرهنگی در استفاده از راهبردهای مقابله‌ای برای ایجاد تعادل کار و خانواده	۳۷۹
شکل ۷-۲ تجربه‌های سرایت مثبت و منفی بین کار و خانواده در بین فرهنگ‌ها	۳۷۸
شکل ۸-۳ ساختار غیر سلسله‌مراتبی کریتسو	۴۳۸

ه. رهیافت‌های میان‌فرهنگی در مطالعات سازمان و مدیریت

- شکل ۸-۱ درصد پاسخ دهندگان با درک سازمان به عنوان یک شبکه از روابط اجتماعی به جای دسته‌ای از قوانین خاص - دستورالعمل‌ها و اهداف ۴۳۶
- شکل ۱-۹ مرحله‌ای که در آن منابع انسانی در توسعه استراتژی‌های بازرگانی دخیل است. ۴۷۳
- شکل ۲-۹ سازمان‌هایی که از روش‌های مختلف انتخاب کارمند برای برگزیدن حرفه‌ای‌ها بهره می‌برند ۴۷۴
- شکل ۳-۹ مدل تناسب فرهنگی ۴۸۸
- شکل ۱-۱۰ تغییر گرایش در درک مدیران عامل از ذی‌نفعانی که بیشترین تأثیر را بر مدیریت انتظارات اجتماعی توسط سازمان دارند ۵۴۴
- شکل ۲-۱۰ تفاوت‌های منطقه‌ای در دامنه‌ای که پایداری برای موفقیت آینده تجارت اهمیت دارد ۵۶۰