

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В условиях глобализации экономики постоянно увеличивается количество контактов между представителями различных культур. Эти контакты охватывают широкие сферы общественной жизни — от контактов на бытовом уровне до профессионального сотрудничества. Большинство западных компаний потенциально заинтересованы в расширении контактов с российскими партнерами. Однако существуют своего рода стереотипы сотрудничества с российскими бизнесменами. В значительной степени это связано с наличием своеобразного «культурного профиля» российского предпринимателя, бизнесмена, менеджера, банкира, который отражает национальные особенности и специфику корпоративной и профессиональной культур.

Рассматривая проблему формирования «культурного профиля», следует выделить три группы факторов, обусловленных, во-первых, влиянием национальной культуры, например французской, японской, американской, российской и др.; во-вторых, влиянием специфики корпоративной культуры, с которой мы ежедневно имеем дело на работе, например в компаниях «Авентис», «Тоталь» или корпорации «Иркут»; в-третьих, влиянием профессиональной культуры, свойственной каждой профессии, например менеджеру, бухгалтеру, маркетологу, юристу и т.д.

В данном исследовании речь пойдет о влиянии национальной культуры на формирование «культурного профиля» менеджера, на процессы управления организацией в целом и на взаимодействие представителей деловых кругов разных культур. Для изучения этой проблемы наибольший интерес представляют концепции кросс-культурных исследований, получившие широкое развитие и выделившиеся как самостоятельное научное направление на пороге нового тысячелетия. Наиболее интересными являются: парадигма «ценностных ориентаций трудовой деятельности» Г. Хофстеде; концептуальная схема «индивидуализм — коллективизм» Г. Триандиса; парадигма «основных ценностных ориентаций человека» С. Шварца; парадигма стереотипов гендерных черт характе-

ра Д. Бест и Дж. Уильямса; «семь современных дилемм» Ф. Тромпенаарса и Ч. Хампден-Тернера; культурные дефиниции «Я-концепции» Г. Маркуса и С. Китаямы.

Краткое рассмотрение наиболее значимых и интересных концепций направлено на формирование теоретических и методологических основ проведения кросс-культурных исследований.

В настоящее время возникла новая трактовка понятия «культура», изменилась его смысловая нагрузка, поддающаяся оценке переменными контекста (*context variables*), которые характеризуют межкультурные различия (*cross-cultural differences*)¹. Ф. ван де Вивьер, западноевропейский психолог, занимающийся разработкой методологических проблем проведения кросс-культурных исследований, отмечает, что «кросс-культурные исследования сейчас находятся на этапе поиска конкретных переменных контекста, являющихся причиной культурных различий»².

Современным методом исследований, отражающим этап развития научной мысли нового тысячелетия, является метод кросс-культурной психологии. Дж. Берри, Й. Пуртинга, М. Сегалл, Д. Пазо определяют кросс-культурную психологию как «изучение черт сходства и различия в функционировании личности в различных культурных и этнических группах, отношений между психологическими переменными и социокультурными, экологическими и биологическими переменными, а также изучение изменения этих переменных»³. Кросс-культурная психология предлагает последовательный и надежный методологический подход к изучению культуры и поведения человека в обществе, т.е. кросс-культурную психологию следует рассматривать как логику проведения исследований.

Метод культурной психологии (*cultural psychology*), в свою очередь, компенсирует ограниченность культурного описания, присутствующего методу кросс-культурной психологии. Применение этих двух методов исследования предполагает использование сильных сторон каждого из подходов в контексте его онтоло-

гических предпосылок и связанных с ним методологических установок, что выступает методологической основой проведения кросс-культурных исследований и позволяет произвести сопоставление поведения и мышления представителей различных культур и рассмотреть оптимальные пути межкультурного взаимодействия.

При проведении кросс-культурных исследований возникают проблемы перехода от теоретических моделей к определению критериев и затем к процессу эмпирических наблюдений. Эти проблемы связаны с неравноценностью концепций и критериев в различных культурах. Американские ученые М. Сегалл и соавторы предложили *emic*- и *etic*-подходы при проведении кросс-культурных исследований⁴. *Etic*-подход нацелен на поиск универсалий и общих психологических законов вне зависимости от культурной среды. *Emic*-подход направлен на изучение психологических характеристик поведения в условиях каждой национальной культуры. Достижение более валидных *etic*-обобщений происходит путем проведения параллельных *emic*-исследований внутри национальных культур и сопоставления полученных результатов. В случае конвергенции результатов исследований можно формулировать *etic*-закономерности для рассматриваемых культур.

У любого подхода есть свои сильные и слабые стороны, преимущества и недостатки. В течение последних примерно 10 лет специалисты по кросс-культурным исследованиям стали более часто использовать психологические характеристики культуры для объяснения межнациональных культурных различий, влияющих на процессы управления. Подобной трансформации исследований способствовала разработка параметров культурной изменчивости, таких как «параметры Хофстеде», «конструкты Триандиса», и других оценочных методик, влияющих на процессы социального воздействия (*social interaction*).

Своей нынешней популярностью кросс-культурные исследования во многом обязаны Г. Хофстеде, который выделил параметры, характеризующие национальную культуру. В 70-х гг. XX столетия, работая над проблемой изучения влияния ценностных ориентаций служащих, Г. Хофстеде проводил крупномасштабные исследования в мультинациональной корпорации «Ай Би Эм» и ее филиалах в 40 странах, а в конце 80-х — в 50 странах. Им были проанализированы 117 тыс. протоколов, представляю-

щих широкий круг специальностей и отражающих демографические особенности респондентов. Несмотря на специфичность компании, ее узко специализированный характер, исследования позволили выделить различия в системе национальных ценностей⁵.

Статистический анализ ответов на вопросы, касающиеся ценностных ориентаций служащих компании «Ай Би Эм» в разных странах, имеющих одинаковые проблемы, но выбравших разные варианты ответов, позволил Г. Хофстеде построить четырехфакторную модель национальных культурных различий. Таким образом, он выделил четыре многомерных конструкта, которые обозначил как: индивидуализм—коллективизм (*individualism—collectivism*); дистанция по отношению к власти (*power distance*); маскулинность—фемининность (*masculinity—femininity*); избегание неопределенности (*uncertainty avoidance*).

Индивидуализм—коллективизм рассматриваются Г. Хофстеде как установки по отношению к индивиду или группе. Индивидуализм характерен для обществ, в которых связи между личностями свободны: «каждый смотрит за собой и своей семьей». Коллективизм, как его противоположность, относится к обществам, где люди с рождения и далее интегрируются в сильные, сплоченные группы, которые в течение всей их жизни обеспечивают им защиту взамен на безоговорочную лояльность⁶.

Имеющиеся эмпирические исследования за последние 20 лет показали, что данный конструкт оказывает влияние на подходы к разрешению конфликтов, построению моделей поведения, разработке системы вознаграждения работников и другим наиболее значимым процессам социального поведения.

Дистанция по отношению к власти, по Г. Хофстеде, определяет степень готовности допустить различия, связанные с властью и правами. Исходя из этого подхода для каждой страны рассчитывался индекс дистанции по отношению к власти (*power distance index*), варьирующийся от 0 (для стран с малой дистанцией) до 100 (для стран с большой дистанцией).

В странах с малой дистанцией по отношению к власти работники организаций не очень боятся своего «босса», а «боссы» не всегда авторитарны и покровительственны. В этом случае работники выражают предпочтение консультативному стилю принятия решений, где руководитель обычно консультируется со своими подчиненными, прежде чем принять решение⁷. В

странах, где дистанция по отношению к власти приближается к максимальному значению, работники организаций часто боятся не согласиться со своим «боссом», а «боссы» авторитарны и покровительственны. При этом работники выражают предпочтение руководителю, который проявляет авторитарность или покровительство, но некоторые впадают в другую крайность, т.е. предпочитают «босса», который правит, используя большинство голосов, что означает, что он не решает сам ничего.

Маскулинность–фемининность определяет степень, в которой самовосприятие мужчин и женщин включает характеристики, рассматриваемые как свойственные мужчинам или женщинам в различных национальных культурах⁸. Этот конструкт, разработанный Г. Хофстеде на основе проведенного им факторного анализа, показывает степень, в которой ценности, связанные с самоутверждением, деньгами и имуществом, превалируют в обществе над ценностями, связанными с воспитанием детей, качеством жизни и человеческими качествами. Его вполне можно было бы назвать «материализмом», как считают Д. Бест и Дж. Уильямс, занимающиеся вопросами гендерных исследований, но Г. Хофстеде назвал его маскулинность–фемининность, поскольку служащие–мужчины придавали большее значение ценностям из первой группы, в то время как женщины считали более важными ценности из второй группы.

Г. Хофстеде, рассчитав значение этого показателя по 40 странам, обнаружил множество интересных взаимосвязей. Так, в странах с высоким его уровнем предпочтение отдается независимому, индивидуальному типу принятия решений, а не групповому. Кроме того, в этих странах существует более сильная мотивация достижения целей, работа требует большего напряжения и занимает более важное место в жизни людей.

Избегание неопределенности — конструкт, показывающий степень готовности населения допустить неопределенность в различных сферах общественной жизни. Значение индекса избегания неопределенности обуславливает выбор стратегии участия работников в переменах. Чем выше этот индекс, тем больше шансов, что предпочтение будет отдано демократической стратегии организационных изменений и активному вовлечению работников в организационные перемены.

Позднее канадским ученым М. Бондом, проводящим исследования на Дальнем Восто-

ке, был выделен пятый конструкт: *долгосрочная и краткосрочная ориентация в жизни*⁹. В отличие от Г. Хофстеде, обладающего «западным» типом мышления, М. Бонд представлял «восточный», китайский тип мышления. Работая с ценностными ориентациями студентов из 21 страны, он получил результаты, подтверждающие исследования Г. Хофстеде.

Увлеченный идеями Г. Хофстеде, Г. Триандис, греческий ученый — социальный психолог, занялся углубленным изучением проблемы кросс-культурных исследований, в частности вопроса индивидуализма–коллективизма как наиболее значимого для общественных наук. В его понимании индивидуализм часто ассоциируется с соперничеством, уверенностью в своих силах, эмоциональной дистанцией, отчужденностью от членов группы. Коллективизм он связывает с целостностью семьи, небольшой дистанцией по отношению к представителям группы, высоким уровнем коммуникабельности и взаимозависимости. Позднее было выявлено, что уверенность в своих силах весьма высока и среди некоторых коллективистов, но она имеет другое значение. Так, например, индивидуалист воспринимает уверенность в своих силах как «способность сделать то, что нужно мне», а коллективист понимает уверенность в своих силах как «возможность не быть обузой для своей группы». Однако в некоторых исследованиях содержатся свидетельства того, что человеку свойственно обращаться как к индивидуалистическому, так и к коллективистскому восприятию.

Г. Триандис вводит понятия горизонтальных и вертикальных характеристик индивидуализма и коллективизма. Такие комбинации позволяют выделить четыре типа национальной культуры: горизонтальный индивидуализм; вертикальный индивидуализм; горизонтальный коллективизм; вертикальный коллективизм. Так, например, для Швеции характерна горизонтальная индивидуалистическая культура поведения, для Франции — вертикальная индивидуалистическая культура, культура израильского киббуца представляет собой горизонтальный коллективизм, а российская культура является вертикально коллективистской.

Предложенные Г. Триандисом горизонтальные и вертикальные характеристики индивидуализма и коллективизма связаны по своей сути с конструктами Хофстеде¹⁰. Вертикальный аспект концептуально связан с «дистанцией по отношению к власти». Однако

Г. Триандис, в отличие от Г. Хофстеде, отмечал, что индивидуализм и коллективизм не являются противоположностями. Другой вопрос, рассматриваемый Г. Триандисом, о регламентированных и свободных обществах, концептуально связан с «избеганием неопределенности» по Хофстеде.

Г. Триандисом было исследовано основное различие между индивидуалистической и коллективистской культурами в отношении личности к группе¹¹. Он отмечал, что коллективист обычно принадлежит к одной-двум группам и имеет глубокую внутреннюю взаимосвязь с ними. Индивидуалист включен в очень большое количество групп, но их взаимоотношения носят поверхностный характер и поддерживаются лишь до тех пор, пока это «оправдывается». Как только индивидуалист находит более «выгодную» группу, он оставляет прежнюю.

В своих последних работах Г. Триандис вводит новое понятие — понятие «культурного синдрома» (*cultural syndrome*) как общепринятой системы убеждений, установок, Я-определений (*self-definitions*), норм, ролей и ценностей, объединенных определенной темой, и выделяет три его вида¹². Первый синдром — это *сложность—простота*, когда противопоставляются информационные общества элементарным и первобытным «собираетелям грибов и ягод». Второй синдром — *строгая регламентация—неопределенность*, когда жестко регламентированное общество, имеющее множество норм, касающихся общественного поведения и механизма их соблюдения, противопоставляется свободному обществу с относительно небольшим количеством норм и отклонений от них. Третий культурный синдром — это *индивидуализм—коллективизм*.

Г. Триандис создал теорию детерминант индивидуализма и коллективизма, суть которой состоит в том, что коллективизм проявляется максимально в жестко регламентированных и простых культурах, а индивидуализм — в сложных и свободных культурах.

Следующей современной концепцией кросс-культурных исследований является теория «семь современных дилемм»¹³, разработанная двумя англо-датскими учеными-практиками Ф. Тромпенаарсом и Ч. Хампден-Тернером. Их концептуальная модель заслуживает нашего пристального внимания, так как в ней авторы попытались отразить реальный практический аспект влияния концепта культуры на деятельность менеджера в современном гло-

бализирующемся мире господства транснациональных компаний¹⁴.

В своих работах названные ученые отмечают, что одного «наилучшего пути» управления компанией, который можно было бы применять в разных странах, не существует. Они предлагают рассматривать межкультурные различия в трех плоскостях: взаимоотношения с людьми; отношение ко времени; отношение к окружению¹⁵.

Наиболее важную часть их исследований представляет группа различий «*взаимоотношения с людьми*», включающая пять дилемм, касающихся взаимоотношений людей: универсализм—партикуляризм; индивидуализм—коллективизм; нейтральность—эмоциональность; конкретность—диффузность; достижения—аскриптивность. Выбор ответа по каждой дилемме позволяет учесть и скорректировать специфику межкультурных различий при презентации компании, составлении контрактов, подготовке и организации визитов зарубежных делегаций, определении роли головного офиса компании, оценке эффективности работы, ведении переговоров и других важнейших аспектов деятельности компании в новой культурной среде¹⁶.

Группа различий «*отношение ко времени*» дает представление о важности временных периодов: настоящего, будущего и прошлого — для каждой культуры. Существуют два типа отношения ко времени, две позиции, с которых общество смотрит на время. В некоторых обществах планы на будущее являются наиболее важными, в других, наоборот, прошлые заслуги и достижения более значимы, чем настоящие. Эти два различных типа отношения ко времени оказывают большое влияние на процессы внутрифирменного планирования, разработки стратегии компании, инвестиционную деятельность и на личное развитие, ориентированное либо на развитие собственных способностей, либо на их «приобретение» и создание «системы знакомств и связей» при профессиональном росте.

Рассматривая группу различий «*отношение к окружению*», следует отметить, что в некоторых культурах основным моментом, оказывающим влияние на жизнь человека и природу его недостатков и достоинств, служит проявление его внутренней сущности. В этом случае мотивации и ценности возникают изнутри. «Не быть обеспокоенным, встревоженным другими людьми» — таков основной подход человека к

жизни. Другие культуры оценивают мир и внешнюю среду, наоборот, как что-то более влиятельное, чем индивидуум. В данном случае люди воспринимают окружающий их мир как нечто неожиданное, соревнующееся с ними. «Быть в гармонии с природой» — таково жизненное кредо японцев.

Данная концептуальная модель интересна своим практическим подходом и предлагаемыми авторами рекомендациями по учету межкультурных различий с целью эффективного и взаимовыгодного сотрудничества.

Рассмотренные теоретические и методологические подходы составляют основу кросс-культурных исследований процессов социального воздействия, изучения вопросов влияния национальной культуры на формирование «культурного профиля» менеджера, на процессы управления организацией в целом и на взаимодействие представителей деловых кругов разных культур, что является актуальной задачей на этапе глобализации экономики.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Culture and Psychology / Ed. D. Matsumoto. Oxford, 2001.

² Van de Vijver F., Poortinga Y. Towards an integrated analysis of bias in cross-cultural assessment // European Journal of Psychological Assessment. 1997. № 13. P. 29–37.

³ Berry J., Poortinga Y., Segall M., Dasen P. Cross-cultural psychology: Research and applications. Cambridge, 1992.

⁴ Segall M., Dasen P., Berry J., Poortinga Y. Human behavior in global perspective: An introduction to cross-cultural psychology. 2nd ed. Boston, 1999.

⁵ Hofstede G. Organizations and cultures: Software of the mind. N. Y., 1991.

⁶ Idem. Culture's consequences. Beverly Hills, 1980.

⁷ Idem. Cultural relativity of organizational theories. L., 1983.

⁸ Best D., Williams J. Op. cit.

⁹ Bond M. Cross-cultural challenge to social psychology. Newbury Park, 1998.

¹⁰ Triandis H. The psychological measurement cultural syndromes // American Psychologist. 1996. № 51. P. 407–415.

¹¹ Idem. The self and social behavior in differing cultural contexts // Psychological Review. 1989. № 96. P. 506–520.

¹² Idem. Individualism and collectivism. Boulder, 1995.

¹³ Kleiner A. The dilemma Doctors // Journal of Management. 1998. № 35. P. 75–85.

¹⁴ Trompenaars F., Hampden-Turner C. 21 leaders for the 21st century: how innovative leaders manage in the digital age. L., 2001.

¹⁵ Trompenaars F. Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business. Irwin Professional Publishing. Chicago; L.; Singapore, 1994.

¹⁶ Hampden-Turner C., Trompenaars F. Building cross-cultural Competence: How to Create wealth from conflicting values. Yale, 2000.