

در ایران فرهنگ کار تیمی وجود ندارد؟!

تراژدی بر بالین بیمار

نظریه‌ای را ارایه کرد که امروزه «ابعاد فرهنگی هافستد» نامیده می‌شود. طبق نظریه رفتار فرهنگی مردم کشورها درباره کار تیمی با توجه به چهار شاخص زیر طبقه‌بندی می‌شود:

ج مردگرایی - زن‌گرایی

(Masculinity vs. Femininity)

در جوامع مردانه، افرادی به تلاش برای رسیدن به نتیجه بهتر و درآمد بیشتر گرایش دارند، اما در جوامع زنانه، افراد مایل اند تا در آرامش زندگی کنند و زندگی با کیفیتی داشته باشند. این شاخص را به صورت تمایل به کمیت زندگی در مقابل کیفیت زندگی (Quantity of life vs. quality of life) نیز نام‌گذاری کرده‌اند.

د اجتناب از عدم اطمینان

(Low vs. high uncertainty avoidance)

در کشورهایی با اجتناب از عدم اطمینان بالا، افراد از هرگونه تغییر و ریسک پرهیز می‌کنند و مایل هستند در محیط‌های با ثبات فعالیت کنند. در حالی که در کشورهایی با اجتناب از عدم اطمینان پایین، افراد خلاقیت و ریسک بیشتری دارند و در مقابل تغییرات مقاومت کمتری می‌کنند و نظرات مخالف را می‌پذیرند.

یافته‌های هافستد در مورد ایالات متحده آمریکا و کانادا نشان داد که تأکید بر فردگرایی،

الف فاصله قدرت

(Low vs. high power distance)

در کشورهای پیشرفته فاصله بین مدیر و کارکنان کم است تا جایی که در برخی کشورها کارمندان مدیر خود را با اسم کوچک صدا می‌زنند. در طرف مقابل در کشورهای با فاصله زیاد این فاصله تعیین‌کننده قدرت است.

ب فردگرایی (Individualism)

در جوامع فردگرا، افراد استقلال و مسوولیت بیشتری دارند و فرد برای ادامه زندگی مجبور است تلاش بیشتری کند و هنگام ناکامی‌ها مسوولیت بیشتری متوجه وی است. به عنوان مثال، در کانادا جوانان بعد از ۱۸ سالگی از خانواده جدا می‌شوند و اگر در خانه والدین بمانند موظف به پرداخت اجاره خانه هستند. در حالی که در جوامع جمع‌گرا وابستگی بیشتری به خانواده وجود دارد. افراد از حمایت‌های خانوادگی بیشتری برخوردارند و بیشتر از گروه قبل ناکامی‌های خود را به

هشتم آذر ماه هر سال یادآور خاطره شیرینی برای بسیاری از ایرانیان است. ۱۲ سال قبل در چنین روزی تیم فوتبال کشورمان در یک کار تیمی ارزشمند پس از طی مسابقات رفت و برگشت بر تیم قدرتمند استرالیا پیروز شد و ما به جام جهانی صعود کردیم. واقعه‌ای که «حماسه ملیورن» نام گرفت.

پرستاری می‌گفت: «باید مراقب باشی هر گاه با آنها (پزشکان) صحبت می‌کنی نگویی که چه کار کنند. باید طوری صحبت کنی که انگار داری نظر آنها را جوی می‌شوی و اگر ایده درستی داری باید طوری عمل کنی که آنها احساس کنند بخشی از این ایده در ذهن آنها هم هست.»

«در ایران فرهنگ کار تیمی وجود ندارد» این جمله را بارها شنیده‌ایم و مثال‌های فراوان برای تأیید و یاد آن داریم. به راستی آیا کار تیمی با فرهنگ ملیت‌ها ارتباطی دارد؟ یکی از اولین و مهم‌ترین مطالعاتی که در مورد شناسایی ویژگی فرهنگ ملیت‌ها انجام گرفته است نظریه‌ای است که توسط گِیرت هافستد (Geert Hofstede) روان‌شناس هلندی معاصر ارایه شده است. وی با بررسی و مطالعه تأثیر فرهنگ ملی روی رفتار فرد، ارزش‌ها و باورهای ۱۱۶ هزار نفر از کارکنان شرکت IBM از چهار ملیت مختلف در سراسر جهان را مورد بررسی قرار داد. سپس این مطالعه را در ده کشور دیگر تکرار کرد و در نهایت



در بسیاری از کشورها مدیران با برنامه‌ریزی‌های بلندمدت به شکل اصولی و ریشه‌ای رفتار می‌کنند و فقدان این برنامه‌ریزی باعث می‌شود امنیت خاطر، انگیزه بالا، مدت زمان کافی برای اجرای برنامه‌ها و تمرکز بر کیفیت کار حاصل نشود.

از نظر هافستد ابعاد فرهنگی مطرح شده به فرهنگ ملی و برخی ارزش‌های مذهبی و اصول اخلاق اجتماعی اشاره دارد. به این ترتیب هافستد مردم کشورهایی با فرهنگ ملی فاصله قدرت کم، فردگرا، با درجه اجتناب از عدم اطمینان پایین و با گرایش به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت را دارای بیشترین توانایی در انجام کارهای تیمی می‌داند.

به هر حال، حتی اگر با قبول نظریه ابعاد فرهنگی هافستد بپذیریم که ما ایرانیان در انجام کارهای تیمی دارای ضعف‌هایی هستیم، باید با روش‌های معتبری که امروزه توسط متخصصان مدیریت به شدت ترویج می‌شوند درصدد رفع این نقاط ضعف برآیم. نکته‌ای که به نظر می‌رسد در کشور ما مغفول مانده است و گرنه همان می‌شود که دوستی می‌گفت: «کار تیمی همواره ضروری است، چون به شما اجازه می‌دهد تا در صورت بروز مشکل فرد دیگری را نکوش کنید.»