



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

یک چشم انداز متناقض و رویکردهای دیالکتیکی برای مدیریت درگیری: نقش

تعدیل کننده ابهام

چکیده

ما با معرفی ایده های مفهوم سازی درگیری از یک دیدگاه متناقض و مدیریت تعارضات از طریق رویکردهای دیالکتیکی، برای گسترش نظریه و عمل متعارف در مورد مدیریت تعارض تلاش نمودیم. پیشنهاد ما اینست که سه نوع از ابهام در موقعیت های تعارض - ابهام در ترجیحات، جایگزین ها، و پیش بینی ها - رویکردهای فرهنگی متفاوت از مدیریت تعارض را اجباری می نماید. ما به طور تجربی این ایده ها را در سه مطالعه آزمایش می نماییم. مطالعه ۱، سوالات باز برای درخواست مفهوم درگیری ها را از دانشجویان MBA در چین و ایالات متحده را مورد استفاده قرار داد و ویژگی های متناقض تر را در میان ادراکات چینی ها از درگیری نشان داد. در مطالعه ۲، ما مطلعان کلیدی درگیری های سازمانی را در دو سازمان بزرگ چند تابعه در چین و ایالات متحده مورد بررسی قرار دادیم و روش های فرهنگی متفاوت را برای مدیریت تعارض تحت سه نوع ابهام یافتیم. همچنین داده ها از این مطالعه، نیازهای کنونی و پتانسیل ها را در ایالات متحده برای گزینه های بیشتر فراتر از روش های مدیریت تعارض معمولی نشان می دهد. مطالعه ۳ برای جداسازی و هدایت اثرات تعدیل کننده ابهام در حالات درگیری طراحی شده است. همراه با هم، امیدواریم که به لایه "ابهام-فرهنگی" در نوشته های فعلی در مورد مدیریت تعارض میان فرهنگی کمک نماییم.

چارچوب نظری

۱. یک چشم انداز متناقض از درگیری

ادبیات غربی، تعارض را به عنوان ناسازگاری، مخالفت، یا ناهماهنگی بین دو یا چند طرف (Poole و Putnam، ۱۹۸۷، Rahim، ۱۹۹۲؛ Wall و Callister، ۱۹۹۵) تعریف می کند و یک پیروزی واضح و روشن از یکی را بر دیگری موضوع اصلی در استراتژی، ادبیات و یا فیلم بوده است (Suber، ۲۰۰۶).

اما ادبیات شرق، درگیری را با یک دیدگاه متناقض تر درک می کند: حضور همزمان عناصر متناقض، ناسازگار، و هنوز مرتبط که به نظر می رسد غیر واقعی است، اما در واقع درست است (Lewis، ۲۰۰۰؛ Quinn و Cameron، ۱۹۸۸؛ Eisenhardt، ۲۰۰۰؛ Gannon، ۲۰۰۸؛ Smith و Berg، ۱۹۸۷؛ Naisbitt، ۱۹۹۴).

دیدگاه متناقض از درگیری گسترش می یابد و مرزهای بین دوست و دشمن، همکاری و رقابت را محو می کند (Chen، ۲۰۰۸)، و راه حل های بالقوه را در شرایط به ظاهر غیر قابل حل ارائه می دهد.

به طور سنتی، جامعه چین به عنوان جمع گرا، با تاکید بر وابستگی متقابل میان اعضای در گروه (Tu ۱۹۸۵) مشخص می شود. دیدگاه های مکتب کنفوسیوس و تائوئیست از جهان، بر شناختن جایگاه فرد در نظام اجتماعی تاکید می کند و از آن منحرف نمی شود بلکه با دیگران برای بهبود جامعه (Tu ۱۹۸۵) هماهنگ می شود. با این جهت گیری جمعی، چینی ها تمایل به اجتناب از درگیری و تحمل بیشتری از تناقض دارند (به عنوان مثال، Aaker و Sengupta، ۲۰۰۰؛ Morris، Briley، ۲۰۰۰؛ Leung، ۱۹۸۷؛ Peng و Nisbett، ۱۹۹۹). با این حال ما رفتار بسیار فردگرا و چانه زنی سنگین را در زندگی روزمره مشاهده می کنیم. در سراسر یا در زمینه های مختلف، شرق آسیایی ها فاقد ثبات در خودپنداره هستند و پایداری خودپنداره ضعیفی را نشان می دهند در حالی که غربی ها به تعریف نسبتا با ثبات خود، شرایط کلی، تمایل دارند و پایداری خودپنداره قوی را از خود نشان می دهند (Cousins، ۱۹۸۹؛ Kashima، و همکاران، ۱۹۹۲؛ Choi و Choi، ۲۰۰۲؛ Sedikides، و همکاران، ۲۰۰۳).

برای توضیح این تفاوت شرقی و غربی، تفاوت فرهنگی در تفکر کمک می کند. به طور کلی، تفکر غربی بر تفکر تحلیلی و تفکر شرق آسیا بر کل نگری تاکید می کند (Williams، Spencer-Rodgers، و Peng، ۲۰۱۰). به عنوان مثال، هنگامی که رابطه بین احساسات خوشایند و ناخوشایند به میان می آید (Wong، Bagozzi، و Yi،

۱۹۹۹؛ Markus, Lehman, Heine, و Kitayama (۱۹۹۹) غربی‌ها به احتمال زیاد قضاوت‌های غالبی از از شادی را در مخالفت با قضاوت‌های فراوانی از از غم و اندوه ابراز می‌نمایند. (Oishi, Schimmack, و Diener ۲۰۰۲). به طور خلاصه، در فرهنگ غربی، احساسات دلپذیر و ناخوشایند "به عنوان مخالف یک تصور خوشحال یا غمگین اما نه هر دو درک می‌شوند" (Bagozzi و همکاران، ۱۹۹۹، ص. ۶۴۶). در مقابل، شرق آسیایی‌ها دیالکتیک هستند. (Bagozzi و همکاران، ۱۹۹۹؛ Peng و Nisbett، 1999، 2000)، و آنها تحمل بالاتری برای اعتقادات ظاهراً متناقض از آمریکایی شمالی (Peng و Nisbett، 1999) دارند. از این رو، افراد در این فرهنگ‌ها ممکن است کمتر مجبور به ارائه مخالفت برای احساسات خوشایند در مقابل احساس ناخوشایند باشند (Schimmack و همکاران، ۲۰۰۲). علاوه بر این نوشته احساسی، تفاوت فرهنگی بین که تفکر جامع و تحلیلی نیز در اعتقاد به تغییر (Choi و همکاران، ۲۰۰۷)، خودباوری (Spenser-Rogers، همکاران، ۲۰۱۰)، تغییر در بازار سهام (Zhang Ji و Guo، ۲۰۰۸)، نگرش نسبت به خارج از گروه و همچنین داخل گروه (Endo و همکاران، ۲۰۰۰؛ Heine و Lehman، ۱۹۹۷b؛ Ward و Hewstone، ۱۹۸۵؛ Ma و همکاران، ۲۰۱۰)، قضاوت و تصمیم‌گیری (Ji و همکاران، ۲۰۰۸)، مذاکرات زوجی (Loewenstein, Kler، و Jin، ۲۰۱۰) وجود دارد.

در زمینه مدیریت تعارض بین فردی، انتظار داریم ببینیم که این ایده‌ها در تجارب عاطفی و مکانیسم‌های شناختی دیالکتیکی یکپارچه می‌شوند که افراد می‌توانند برای خنثی نمودن شرایط فرهنگی متناقض راهنمایی نمایند. به طور خاص، با توجه به فرآیندهای جهانی شدن، اینکه چگونه تناقض فرهنگی به تعامل افزایش یافته واکنش نشان می‌دهد، تبدیل به یک موضوع زمانی شده است. با توجه به مطالعات قبلی (به عنوان مثال، Kanagawa و همکاران، ۲۰۰۱؛ Kashima و همکاران، ۲۰۰۵؛ Suh، ۲۰۰۲، Chiu، Hong، و Dweck، 1997؛ Choi، Norenzayan، و Nisbett، 2002)، تفکر دیالکتیک فوق به الگوهای آشتی درگیری کمتر تثبیت شده و بیشتر زمینه‌سازی شده منجر شده است.

۲. رویکردهای دیالکتیکی برای مدیریت تضاد

'دیالکتیک'؛ از *dialektike* یونانی، در اصل به هنر گفتگو، گفت و گو، بحث، مباحثه و مناظره (Doel, 2008) اشاره می کند. شامل تبادل استدالات و ضد استدلالها، گزاره ها و ضد گزاره ها، و تزها و ضد تزها می شود. این "مطالعه تناقض در جوهره و ماهیت اشیاء" (Lenin ۱۹۶۱، ص. 253) است. به عبارت دیگر، Castree می کند که "آنچه باعث [a] ایجاد منطق به طور خاص دیالکتیکی" می شود، (1996، p.351)، "این است که این یک منطق تضاد داخلی است." مواضع خصمانه و متضاد را در برابر یکدیگر قرار می دهد. فراتر از این، موقعیت های مورد تضاد را از طریق معرفی اصطلاحات تکمیلی مانند بودن، نبودن، تبدیل شدن، متحول می نماید. (Doel 2008) "مخالفان دیالکتیکی، ... تفاوت" Derrida (۱۹۹۵، ص ۱۰۱) را خنثی و یا جایگزین می نمایند. بنابراین این یک راه قدرتمند برای درگیر شدن با جهان مورد تضاد ما و یک روش برای خنثی نمودن اختلافات می باشد.

در سراسر یا در زمینه ها، شرق آسیایی ها فاقد ثبات در خودپنداره هستند و قوام کمی را در خودپنداره نشان می دهند در حالی که غربی ها تمایل به تعریف خود به صورت نسبتا با ثبات، شرایط کلی، دارند و قوام بالایی را در خودپنداره نشان می دهند (Cousins, ۱۹۸۹؛ Kashima, و همکاران. ، ۱۹۹۲؛ Choi و Choi, ۲۰۰۲؛ Sedikides, و همکاران, ۲۰۰۳). عدم ثبات در خودپنداره و قوام خودپنداره کم، نشاندهنده میزان هماهنگی اجتماعی یک فرد است (Hwang, ۱۹۸۷، ۱۹۹۹)، که یک رویکرد غیر مستقیم را برای مدیریت تعارض با هدف حفظ رابطه بلند مدت دیکته می نماید (Leung و همکاران, ۲۰۱۱).

چهار اصول استدلال دیالکتیک، در درگیری، به این پارادوکس ها می پردازند و در درک و مدیریت درگیری حیاتی هستند

(a) همه چیز گذرا و محدود و موجود در محیط زمانی است

(b) هر چیزی از تناقضات تشکیل شده است (نیروهای مخالف)

(ج) تغییرات تدریجی منجر به بحران و یا نقاط عطف می شود، زمانی که یک نیرو بر نیروی حریف خود غلبه می نماید (تغییر کمی منجر به تغییر کیفی می شود)

(د) تغییر حلزونی یا مارپیچی است

به عنوان مثال، این ایده نیز در هنر جنگ (Sun Tzu، ۵۰۰ سال قبل از میلاد) در تحول شناور نیروهای متناقض، دوستان در برابر دشمنان، قوی در مقابل ضعیف راهبردهای زمینه سازی شده به نظر می رسد. به عنوان مثال " جنگی خالی کردن شهر."

ایده های فوق منجر به سه روش دیالکتیکی "ترامتناقض" در مدیریت تعارض می شوند:

(۱) تضادهای مستقل (همکاری یا رقابت)

(۲) تضادهای مرتبط (همپوشانی بین همکاری و تکمیل)

(۳) تضادهای وابسته (همکاری و رقابت) (Chen، ۲۰۰۸)

(۴) مشاوره ای که فراتر از رقابت برای همکاری است

روش های دوم، سوم، و چهارم منعکس کننده دیدگاهی کلی و بلند مدت در مورد مدیریت پویایی درگیری هستند. نمونه هایی در ادبیات چینی "تسخیر دشمن بدون درگیری" و یا "یک گام به عقب هستند، این دیدگاه به اندازه دریا گسترده است و به اندازه آسمان، مرتفع است."

John Llewelyn (1986) اشاره کرد که: "تناقض، اصلی است که جهان را حرکت می دهد." (ص. 7). این عام است، یعنی "هر چیزی همراه با هر چیز دیگر آویزان می شود" (Olsson ۱۹۹۱، ص. ۱۵۸). این توسط موقعیت های مخالف ایجاد می شود. هر موقعیت با خود متعارض است و از خود دور می شود. یعنی، هر موقعیت در حرکت مشخص می شود و در حرکت تنظیم می شود. "نیروی جان بخشی درگیری نمی دست کم از طریق ساخت مواضع متضاد تواند حل شود و یا گنجانده شود."

درگیری فقط می تواند از یک موقعیت به موقعیت دیگر جابجا شود. " (Doel 2008، ص. 2635) "نقطه سفید تبدیل به نقطه سیاه در طول زمان (و بالعکس)، در یک چرخه بی پایان از تغییر و تجدید (Spencer-Rodgers) و همکاران. ۲۰۱۰، ص. ۲۹۸) تبدیل خواهد شد. به طور خلاصه، درگیری پویا و پیچیده است و تنها می تواند با آشتی حل شود. نتیجه نهایی این فرایند استدلال، ساخت و حل تناقض ظاهری است.

۳. تعدیل نقش ابهام

تحمل در ابهام، نشان دهنده ظرفیت شناختی در پردازش پیچیدگی است که به پیچیدگی و ترکیب در داده‌ها اشاره می‌نماید. کاهش پیچیدگی در شناخت با تعداد جادویی هفت مرتبط است که انسان می‌تواند پردازش نماید (Miller، ۱۹۵۶) و با معنی تناقض مرتبط است. (Weick 1999، Chabris و Simonds، ۱۹۹۵)

تحت رده بندی Augier و March (۲۰۱۱)، سه نوع از ابهامات به چشم انداز متناقض و رویکردهای دیالکتیکی برای مدیریت تعارض مربوط می‌شوند: (۱) ابهام در مورد تنظیمات، (۲) ابهام در مورد تعریف جایگزین، و (۳) تناقضات در پیش بینی.

از آنجا که یک درجه بالاتر از عدم قطعیت در فرهنگ چینی وجود دارد (Gelfand و همکاران، ۲۰۱۱؛ Hall، ۱۹۸۲؛ Peng و Nisbette، 1999)، افراد چینی ابهام را راحت تر در آغوش می‌گیرند و در تبدیل ابهام به انعطاف پذیری در تصمیم‌گیری و مدیریت تعارض نسبت به آمریکایی‌ها بهتر هستند.

فرضیه عمومی: انواع ابهام، تفاوت‌های فرهنگی را در مدیریت تعارض تعدیل می‌نمایند به طوری که

(۱) هنگامی که درجه بالایی از ابهام در مورد تنظیمات وجود دارد، هر دو آمریکایی و چینی‌ها از تعارض اجتناب می‌کنند

(۲) هنگامی که درجه بالایی از ابهام در مورد تعریف جایگزین‌ها وجود دارد، آمریکایی‌ها، درگیری‌ها را با "مخالفت‌های مستقل" (یا همکاری یا رقابت) مدیریت می‌کنند، در حالیکه چینی‌ها تضادها را توسط "مخالفت‌های مرتبط" (همپوشانی همکاری و رقابت) و "تضادهای وابسته مدیریت می‌کنند (همکاری و رقابت).

(۳) هنگامی که درجه بالایی از تناقضات در پیش‌بینی وجود دارد، آمریکایی‌ها تمایل به مدیریت تعارض به طور مستقیم دارند، در حالی که چینی‌ها تعارض را به طور غیر مستقیم از طریق مشاوره مدیریت می‌نمایند.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی