

თავი V. კლასტერიზაცია, კონვერგენცია და დივერგენცია კროს-კულტურული ურთიერთობების პირობებში

1.1. კულტურული ურთიერთობების კლასტერიზაცია

კლასტერი ტერმინია კლასტერული ანალიზის ინსტრუმენტარიუმიდან, რომელიც განვითარდა XX საუკუნის შუახანებიდან და გამოიყენებოდა ისეთ სფეროებში, სადაც პირველადი მონაცემების უზარმაზარი მასივი იყო და ამ ცნებას ეკონომიკური შინაარსი არ ჰქონდა. კლასტერული ანალიზი მათემატიკური პროცედურაა, რომელიც ობიექტების ნაკრების მახასიათებელი მრავალი მაჩვენებლის საფუძველზე საშუალებას იძლევა, ისინი კლასებად (კლასტერებად) დავაჯგუფოთ, ისე რომ ერთ კლასში შესული ობიექტები იყოს უფრო ერთგვაროვანი და მსგავსი იმ ობიექტებისა, რომლებიც შედის სხვა კლასებში. ობიექტების რიცხობრივად გამოხატული პარამეტრების საფუძველზე გამოითვლება მათ შორის მანძილი. მეთოდი პირველად 1939 წელს რ. ტრიონმა გამოიყენა და მანვე უწოდა ამ მეთოდს კლასტერული ანალიზი.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში სპეციალისტების განმარტებით კლასტერი არის კომპლექსური ცნება, რომელიც გულისხმობს „სამრეწველო, გეოგრაფიულად ახლო ურთიერთდაკავშირებული კომპანიების და სხვა ორგანიზაციებს ჯგუფს, რომლებიც მოქმედებენ განსაზღვრულ სფეროში და ხასიათდებიან საქმიანობის ერთიანობითა ან/და ურთიერთ შევსებით“. ზოგიერთ ნაშრომში კლასტერებს უწოდებენ „სამრეწველო“ ან „ინდუსტრიულ რაიონებს“. პორტერის აზრით, კლასტერი, ეს არის გეოგრაფიულად მეზობლად მყოფი ურთიერთდაკავშირებულ კომპანიათა ჯგუფი და მასთან დაკავშირებული ორგანიზაციები, რომლებიც მოქმედებენ გარკვეულ სფეროში და ხასიათდებიან საქმიანობის ერთიანობით, ამასთანავე ავსებენ ერთმანეთს. ამ განსაზღვრებაში ძირითადი აქცენტი კეთდება საწარმოს კლასტერების სამ ძირითად თვისებაზე:

- **გეოგრაფიული ლოკალიზაცია.** პორტერის მიხედვით, კლასტერის მასშტაბი შეიძლება ვარიირებდეს ერთი ქალაქიდან ან რეგიონიდან ქვეყნამდე ან რამდენიმე ქვეყნამდეც კი.

- **ურთიერთკავშირი საწარმოებს შორის.** პორტერი აღნიშნავდა, რომ კლასტერი არის ურთიერთდაკავშირებული საწარმოების ქსელის ფორმა და კავშირის უფრო ღრმა განვითარება მოწმობს თავად კლასტერის განვითარების ხარისხზე.

- **დარგების ტექნოლოგიური ურთიერთკავშირი.** კლასტერში არსებობს ტექნოლოგიურად ურთიერთდაკავშირებული სხვადასხვა დარგის საწარმოები. ჩვეულებრივ ეს მზა პროდუქტის კომპანიებია; წარმოების სპეციალიზებული ფაქტორების, კომპონენტების, მანქანების მიწოდებლები, აგრეთვე სერვისული მომსახურების; ფინანსური ინსტიტუტები და სხვა.

კულტურული განსხვავებების მრავალფეროვნებამ მკვლევარები მიიყვანა კლასტერული დაჯგუფებების-მსგავსი კულტურების მიხედვით ქვეყნების გაერთიანების იდეასთან. ერთ-ერთი ასეთი იდეა რონენმა და შენკარმა (Ronen and Shenkar) შემოგვთავაზეს. მათ გამოყვეს ის

სამი ძირითადი განზომილება, რომელიც აუცილებელია კლასტერიზაციის პროცესისათვის: გეოგრაფია, ენა და რელიგია.

რონენისა და შენკარის აზრით, ესა განზომილებები ერთმანეთთან მჭიდროდაა გადაჯაჭვული და დამოკიდებული. თუმცა, ასევე გამოკვეთეს აზრი იმის შესახებაც, რომ გეოგრაფია უმთავრესი განზომილებაა და თავისი მნიშვნელობით წინ უძღვის ენასა და რელიგიას. ისინი ეთანხმებიან ვებერის აზრს იმის შესახებ, რომ ტექნოლოგიებისა და ეკონომიკის განვითარების დონე (ხშირად გამოხატული მთლიანი ეროვნული პროდუქტით) მნიშვნელოვნად ახდენს გავლენას მენეჯერულ სტილზე, კულტურულ ღირებულებებსა და რწმენაზე.

ავტორებმა კვლევაზე დაფუძნებით გამოყვეს შემდეგი რვა კლასტერი და მათში შემავალი ქვეყნები. ესენია:

- ❖ სკანდინავიური- ფინეთი, ნორვეგია, შვედეთი, დანია;
- ❖ გერმანული- გერმანია, ავსტრია, შვეიცარია;
- ❖ ინგლისურენოვანი- აშშ, კანადა, ახალი ზელანდია, გაერთიანებული სამეფო, ირლანდია, სამხრეთ აფრიკა;
- ❖ ლათინური ევროპა- ესპანეთი, პორტუგალია, საფრანგეთი, იტალია, ბელგია;
- ❖ ლათინური ამერიკა- არგენტინა, ვენესუელა, ჩილე, მექსიკა, პერუ, კოლუმბია;
- ❖ შორეული აღმოსავლეთი- ტაილანდი, ტაივანი, ვიეტნამი, ინდონეზია, ფილიპინები, ჰონგ-კონგი, მალაიზია, სინგაპური;
- ❖ ახლო აღმოსავლეთი- თურქეთი, ირანი, საბერძნეთი;
- ❖ არაბული - ბაჰრეინი, საუდის არაბეთი, ომან, ქუვეითი, არაბეთის გაერთიანებული საამიროები, აბუ-დაბი.

ისეთი ქვეყნები კი როგორცაა ბრაზილია, იაკონია, ინდოეთი და ისრაელი არ შევიდა არც ერთ კლასტერში. ამ კლასიფიკაციის შემეცნებითი მნიშვნელობა რა თქმა უნდა ცხადია, მაგრამ ამავე დროს სასურველია დავეთანხმოთ იმ კვლევებს, რომლებიც მიუთითებენ მის საპირისპიროს: მაგალითად, კულტურული კუთხით თურქეთის და საბერძნეთის ერთ კლასტერში მოთავსება, როგორც ჩანს, უსამართლოა. ასევე ზოგიერთი მკვლევარი ინდოეთსა და ისრაელს ინგლისურენოვან კლასტერში ათავსებს, გამომდინარე მათი მჭიდრო კავშირისა ამ ქვეყნებთან. სხვანი გერმანულსა და სკანდინავიურ კლასტერებს აერთიანებენ. დანარჩენებს კი სწამთ, რომ ისეთი ლათინო ევროპული ქვეყნები, როგორცაა იტალია, პორტუგალია და ესპანეთი კულტურულად უფრო ახლოსაა სამხრეთ ამერიკულ ქვეყნებთან და მათ კლასიფიკაციას ერთ ჯგუფში ახდენენ.

რონენისა და შენკარის აზრით, კლასტერიზაციის პროცესი მულტიკულტურულ ორგანიზაციებში დასაქმებულ მენეჯერებს ეხმარება ქვეყნებს შორის ძირითადი განსხვავებებისა და მსგავსებების აღქმაში. ამ ცოდნის მეშვეობით, მათ უადვილდებათ დადონ საერთაშორისო შეთანხმებები, ჩამოაყალიბონ კონკურენტუნარიანი რეგიონული ერთეულები და მიღებული შედეგები განაზოგადონ ამა თუ იმ კონკრეტულ კლასტერში შემავალ ქვეყნებზე.

გარდა ამისა, იგი მენეჯერებს უმარტივეს საქმიანობას საერთაშორისო ორგანიზაციული სტრუქტურების მართვის კუთხით, აწვდის რა მათ ინფორმაციას თუ სად და როგორ უნდა გააფართოვონ მათი ბიზნესი. მაგალითად, ინფორმაცია კულტურული მსგავსებების შესახებ სამამულო ქვეყანასა და იმ ქვეყანას შორის, რომელიც გაფართოების მთავარი სამიზნეა, შეიძლება იქნეს გამოყენებული იმ რისკების განსასაზღვრად, რომელიც კომპანიას მძიმე ტვირთად აწვება ხოლმე. გამომდინარე აქედან, კულტურული მახასიათებლების ცოდნა მნიშვნელოვნად ეხმარება საერთაშორისო ბიზნესის კუთხით დაკავებულ მენეჯერებს წარმართონ თავიანთი საქმიანობა.

კულტურის მნიშვნელობასა და მის კლასებად დაყოფაზე აუცილებელია აღვნიშნოთ ფასეულობათა კვლევის ცნობილი პროექტი GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness), რომელიც 1994 წელს დაიწყო და 160 მკვლევარი გააერთიანა. შედეგად, მკვლევართა ამ მულტიკულტურული ჯგუფის მეშვეობით გამოიკითხა 17 300 საშუალო დონის მენეჯერი 951 ორგანიზაციიდან, რომლებიც ჩართულნი იყვნენ საკვების გადამამუშავებელ, ფინანსური მომსახურებისა და ტელეკომუნიკაციების ინდუსტრიებში. საბოლოო ჯამში, მივიღეთ ერთ-ერთი ნათელი და თვალსაჩინო კვლევა, რომელიც აღწერდა კავშირებს სოციალურ ეფექტურობას, კულტურასა და ორგანიზაციულ ლიდერობას შორის. პროექტ GLOBE-ის აზრით, კულტურა არის ამა თუ იმ ჯგუფის წევრებისათვის დამახასიათებელი საერთო მოტივები, ღირებულებები და რწმენა, რომელიც წარსული გამოცდილების შედეგია და გადაეცემა თაობიდან თაობას.

კვლევის პირველ ეტაპზე განისაზღვრა და ჩამოყალიბდა კულტურული დეტერმინანტებისა და ფასეულობათა გასაზომად ძირითადი ცხრა პარამეტრი. ესენია: ძალაუფლებრივი დისტანცია; გაურკვევლობის თავიდან არიდება; ჰუმანური ორიენტაცია; კოლექტივიზმი (ინსტიტუციური) - განზომილება, რომელიც აღწერს თუ რამდენად აჯილდოვებს ორგანიზაციული და საზოგადოებრივი ინსტიტუტები კოლექტივის ჯგუფისთვის სასიკეთო ქმედებების გამო; კოლექტივიზმი(ოჯახური)- ესაა ხარისხი, რომელიც გვიჩვენებს თუ რამდენადაა პიროვნება ერთგული საკუთარი ოჯახისა თუ ორგანიზაციის მიმართ; ჯინიანობა; გენდერული ეგალიტარიზმი; ორიენტაცია მომავალზე.

GLOBE არის გრძელვადიანი პროგრამა, შექმნილი რათა მოახდინოს კონცეპტუალიზაცია, ტესტირება და დამოწმება იმ ურთიერთობათა თეორიისა, რომელიც არსებობს კულტურასა და საზოგადოებას, ორგანიზაციასა და ლიდერობის ეფექტურობას შორის. აღნიშნულ კვლევაში ქვეყნების დაჯგუფება მათი გეოგრაფიული სიახლოვითა და მსგავსი კლიმატური პირობებით მოხდა. პროექტმა მოიცვა მსოფლიოს თითქმის ყველა რეგიონი და კვლევის ფარგლებში გამოიყო 10 ძირითადი კლასტერი:

- სკანდინავიური (დანია, ფინეთი, შვედეთი);
- ანგლო (კანადა, აშშ, ავსტრალია, ირლანდია, ინგლისი, სამხრეთ აფრიკა (თეთრკანიანები), ახალი ზელანდია);
- გერმანულენოვანი (ავსტრია, ნიდერლანდები, შვეიცარია(გერმანულენოვანი), გერმანია);

- ლათინო ევროპული (ისრაელი, იტალია, შვეიცარია (ფრანგულენოვანი), ესპანეთი, პორტუგალია, საფრანგეთი);
- აფრიკული (ნამიბია, ზამბია, ნიგერია, სამხრეთ აფრიკა (ფერადკანიალები), ზიმბაბვე);
- აღმოსავლეთ ევროპული (საბერძნეთი, უნგრეთი, ალბანეთი, სლოვენია, პოლონეთი, რუსეთი, საქართველო, ყაზახეთი);
- შუა აღმოსავლური (თურქეთი, ქუვეითი, ეგვიპტე, მოროკო, ყატარი)'
- კონფუციანისტური (სინგაპური, ჰონგ-კონგი, ტაივანი, ჩინეთი, სამხრეთ კორეა, იაპონია);
- სამხრეთ-აღმოსავლურ აზიური (ფილიპინები, ინდონეზია, მალაიზია, ინდოეთი, ტაილანდი, ირანი);
- ლათინო ამერიკული (ეკვადორი, ელ სალვადორი, კოლუმბია, ბოლივია, ბრაზილია, გვატემალა, არგენტინა, კოსტა რიკა, ვენესუელა, მექსიკა);

გარდა ამისა, მკვლევარები შეირჩნენ იმ პრინციპით, რომ ისინი გამოსაკვლევნი კულტურის წარმომადგენლები თვითონ იყვნენ ან/და ექნებოდათ ფართო ცოდნა და გამოცდილება აღნიშნული კულტურის მიმართ. მკვლევარებმა მიღებული შედეგების მიხედვით გამოყვეს ლიდერობის ექვესი ძირითადი ტიპი. მათი აზრით, ლიდერობა არის ინდივიდის უნარი მოახდინოს გავლენა და მოტივირება ჯგუფის წევრებისა და მათი შრომა წარმართოს ორგანიზაციის წარმატებისა და ეფექტურობისაკენ. ლიდერობის აღნიშნული ტიპებია: ქარიზმატული; ჯგუფზე ორიენტირებული; მონაწილეობრივი; ადამიანზე ორიენტირებული; დამოუკიდებელი; უსაფრთხოებაზე ორიენტირებული.

აღმოსავლეთ ევროპული კლასტერისათვის, რომელშიც საქართველოც შედის, დამახასიათებელია ძალაუფლებრივი დისტანციისა და კოლექტივიზმის მაღალი დონე. ამ საზოგადოების წევრები ინარჩუნებენ მჭიდრო ოჯახურ კავშირებს და მათთვის დამახასიათებელია მომავალზე ორიენტაციისა და საბოლოო შედეგზე ორიენტაციის დაბალი დონე. ასევე, აღნიშნული კლასტერის განმასხვავებელი ნიშნებია ლიდერობის ქარიზმატული და გუნდზე ორიენტირებული სტილი. ისეთი განზომილებები და ლიდერობის სტილები, როგორცაა ადამიანზე ორიენტაცია, ინსტიტუციური კოლექტივიზმი და გენდერული თანასწორობა საშუალო ადგილს იკავებს დანარჩენს კლასტერებს შორის. GLOBE-ის პროექტის თანახმად, აღმოსავლეთ ევროპული კლასტერის წევრები არ მოელიან, რომ ძალაუფლება იქნება განაწილებული მოქალაქეებს შორის, ძირითად ყურადღებას ამახვილებენ ჯგუფსა და ოჯახზე, ყურადღებას აქცევენ პიროვნების ძალაუფლებასა და სტატუსს. დანარჩენ კლასტერებთან შედარებით, პიროვნებათაშორის ურთიერთობების დროს ისინი კონფრონტაციითა და აგრესიულობით გამოირჩევიან. მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერობის პიროვნებაზე ორიენტირებული და მონაწილეობრივი სტილები დადებითად აღიქმება კლასტერში შემავალი საზოგადოებებისათვის, ლიდერობის ქარიზმატული და ჯგუფზე ორიენტირებული სტილი უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს.

თავი 6. საქმიანი კულტურების კონვერგენცია და დივერგენცია

როგორც ცნობილია, ქვეყნები მთელ რიგ შემთხვევებში განსხვავდებიან არსებითად ერთმანეთისგან სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონეებით, ასევე ინსტიტუციური მონაცემებით და თავიანთი საქმიანი კულტურებით. იბადება ბუნებრივი კითხვა, აღნიშნული განსხვავებულობანი გაიზრდება თუ შემცირდება მომავალში და როგორია საერთო ტენდენცია?

ამ მიმართებით არსებობს ორი მოსაზრება, კონვერგენციული და დივერგენციული.

პირველი გულისხმობს, რომ გლობალიზაციისა და ტექნოლოგიური განვითარების შედეგად მსოფლიო მიისწრაფის გარკვეული ერთგვაროვნებისკენ და მიუხედავად მცირედი განსხვავებულობისა ინდივიდებს შორის, რაიმე სპეციალური კვლევებისა და კროს-კულტურულ პრობლემატიკაზე ყურადღების გამახვილების აუცილებლობა არ იქნება (კულტურების კონვერგენცია). მეორე პოზიცია, პირიქით გამოდის იქიდან, რომ გლობალიზაციის პროცესი ინვევს ტრადიციული კულტურული ფასეულობების და ჩამოყალიბებული კონკურენტული უპირატესობების შენარჩუნების აქტუალობის ამაღლებას.

რა თქმა უნდა, აქ არაა ერთნაირი სიცხადით ყველა სახის კროს-კულტურული პრობლემატიკა ჩამოყალიბებული ტენდენციის მქონე, თუმცა, როგორც აღნიშნავს რ. ვებერი [7], რომლის აზრსაც ხშირად მოიშველიებენ კროს-კულტურული თემატიკის ლიტერატურაში, საჭიროა გამოვყოთ პრობლემის ორი ასპექტი - პიროვნებათშორისი ურთიერთობები და მომუშავეების მიმართება შრომის პროცესთან. შეინიშნება

დივერგენციის მკაფიო ტენდენცია პიროვნებათშორის ურთიერთობებში, ხოლო პიროვნების შრომასთან დამოკიდებულებაში კი, ადგილი აქვს საქმიანი კულტურების თანდათანობითი დაახლოების პროცესს (ნახ. 18).

როგორც კაცობრიობის მრავალსაუკუნოვანი განვითარების გამოცდილება გვიჩვენებს, საქმიანი კულტურების განსხვავებულობა არ არის დამოკიდებული ცალსახად ტექნოლოგიური განვითარებულობის დონეზე. სწორედ, რომ პირიქით, სახელმწიფოთა დინამიკის გრძელვადიან პერიოდებში ინსტიტუციური და კულტურული (ამ შემთხვევაში კულტურა გვევლინება როგორც არაფორმალური ინსტიტუტი [52]) განვითარება გამოდის ტექნოლოგიური და ეკონომიკური განვითარების დეტერმინანტების როლში [35-46].

დივერგენციული ძალები (მოქმედებენ ადამიანზე პიროვნებათშორისი ურთიერთობების სფეროში)	კონვერგენციული ძალები (მოქმედებენ წარმოების სფეროში პიროვნების სამუშაოს მიმართ დამოკიდებულებაზე)
კულტურული ინერცია	ტექნოლოგიები
საზოგადოების განვითარების საფეხური	განათლება
ბუნებრივი რესურსები	პრაგმატული ფილოსოფია
დემოგრაფია	ორგანიზაციული მიზნები და ადაპტაცია

ნახ. 18. საქმიანი კულტურების კონვერგენციისა და დივერგენციის განმსაზღვრელი ფაქტორები [7;8].