

بررسی مدیریت تطبیقی و اختلاف آن با تطبیق مدیریت در سازمان‌ها

سید محمود حسینی نوذری^{۱*}

^{۱*} دانشجوی دکترا مدیریت دولتی (گرایش رفتار انسانی)، دانشگاه آزاد واحد ساری

Manejer1@yahoo.com

چکیده

از روش‌های شناخت ویژگی‌های مدیریت در کشورهای مختلف انجام مطالعات تطبیقی است. مدیریت تطبیقی عبارت است از مقایسه نظام‌ها و شیوه‌های مدیریت در سیستم‌های اجتماعی مختلف که این مقایسه ممکن است بین دو یا چند جامعه و با یک جامعه در مقاطع مختلف زمانی انجام شود و طبعاً این‌گونه مقایسه‌ها به تعبیر مطالعه تطبیقی فقط یک مقایسه ساده نیست بلکه شامل ریشه‌ها و علل تفاوت‌ها و مخصوصاً در برگزیده شرایطی می‌شود که این‌گونه تفاوت‌ها را ایجاد کرده است. هدف مطالعه حاضر شناسایی و بررسی این علم در سازمان‌های مختلف با روشی توصیفی است. نتایج این مطالعه نشان داد که در زمینه تطبیق مدیریت، لازم است، تلاش مدیران و مدرسان مدیریت واقع‌گرایانه و در جهت اعمال شیوه‌های متناسب با فرهنگ جامعه باشد تا بدون ایجاد تعارض‌های شدید ارزشی، اقتصادی سالم با توان نسبی رقابت در بازارهای بین‌المللی به وجود آید. همچنین با ایجاد زمینه‌های مساعد فرهنگی تمایل به کار گروهی و دسته‌جمعی و علاقه به کار و بهره‌وری را افزود، افراد جامعه و سازمان‌ها را از فرهنگ تأکید بر منافع شخصی به تأکید به منابع جمعی و گروهی سوق داد و اگر قرار است از تجربه سایر کشورها استفاده شود لازم است، گزینش‌های عقلایی متناسب با فرایندهای واقعی سیاسی اجتماعی و همراه با کوشش‌های ارادی به کار بست.

واژگان کلیدی: مدیریت تطبیقی، فرهنگ، رقابت

۱- مقدمه

یکی از روش‌های شناخت ویژگی‌های مدیریت در کشورهای مختلف انجام مطالعات تطبیقی است که به قول پاره‌ای از صاحب‌نظران مانند اگوست کنت و امیل دور کیم، از روش‌های اساسی شناخت در علوم اجتماعی به حساب می‌آید و ریشه‌یابی تفاوت‌های موجود در شیوه‌های مدیریت در جوامع مختلف، به‌ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی، می‌تواند مدیران و پژوهشگران دانش مدیریت را در انتخاب راه و شیوه متناسب و مؤثر برای جامعه خود، یاری کند (افشین منش، ۱۳۹۷). مدیریت تطبیقی^۱ عبارت است از مقایسه نظام‌ها و شیوه‌های مدیریت در سیستم‌های اجتماعی مختلف که این مقایسه ممکن است بین دو یا چند جامعه و با یک جامعه در مقاطع مختلف زمان انجام شود و طبعاً این گونه مقایسه‌ها به تعبیر مطالعه تطبیقی فقط یک مقایسه ساده نیست بلکه شامل ریشه‌ها و علل تفاوت‌ها و مخصوصاً دربرگیرنده شرایطی می‌شود که این گونه تفاوت‌ها را ایجاد کرده است. تطبیق مدیریت عبارت است از تناسب بین تئوری‌ها، ابزارها و شیوه‌های مدیریت با شرایط محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با استفاده از دست آوردهای علمی و تجربی کشورهای صنعتی توسعه‌یافته

۲- بیان مسئله

کیفیت محصول و بهره‌وری به‌عنوان دو عامل اساسی و مهم در حفظ و بقای مؤسسات حرف اول را زده و آن‌هایی که از بهره‌برداری و کیفیت بالاتری برخوردار هستند در بازار حضور داشته و ماندگار خواهند بود. از این رو اطلاع مداوم از وضعیت بازار و کیفیت محصولات رقبا و همچنین سیستم‌ها و روش‌های انجام کار آن‌ها برای هر مؤسسه و شرکت رقیب ضروری و اجتناب‌ناپذیر است تا ضمن اینکه از مزیت‌ها و ویژگی‌های برتر رقبا الگوبرداری می‌کنند، خود را به وضعیت بهتری نسبت به آن‌ها برسانند. لذا تنها راهی که سازمان‌ها می‌توانند خود را به‌سوی بهترین‌ها و پیشرفت و توسعه هدایت کنند این است که چشم‌هایشان را در برابر رقبا و بهترین تجربیات جهانی در تمام زمینه‌های موردنیاز باز نگه دارند (الوانی، ۱۳۹۷). بر این اساس الگوبرداری^۲ روشی سیستماتیک است که سازمان‌ها به‌وسیله آن می‌توانند فعالیت‌های خود را بر اساس بهترین صنعت یا سازمان، اندازی گیری و اصلاح کنند. این روش با فراهم‌سازی چارچوبی برای سازمان‌ها که به‌وسیله آن فعالیت‌های بهترین سازمان مشخص گردیده است و تشخیص وجوه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان، نشان می‌دهد که چگونه می‌توان شکاف‌های موجود را پر کرد. الگوبرداری در واقع ابزاری برای بهبود مستمر است و می‌تواند توسط انواع سازمان‌های تولیدی و خدماتی به کار گرفته شود (بیسی آرنولد، ۱۳۹۷).

به‌طور کلی مدیریت تطبیقی به شباهت‌ها و اختلافات موجود میان سیستم‌های مدیریت و کسب کار در زمینه‌های مختلف تأکید دارد. این مقایسه می‌تواند بین سازمان‌های بزرگ و کوچک، کشورهای موفق و ناموفق و کشورهای پیشرفته و در حال توسعه انجام شود. مطالعه مدیریت تطبیقی از طریق گسترش دامنه متغیرهایی که بر اساس آن‌ها یک پدیده خاص مدیریتی یا سازمانی می‌تواند مورد مطالعه قرار گیرد (افشین منش، ۱۳۹۷).

¹ Comparative Management / Administration² BenchMarking

۳- اهمیت انجام تحقیق

مطالعات اداری تطبیقی (مدیریت تطبیقی) سیری در نظام‌های اداری کشورهای مختلف و تجارب عملی جوامع دیگر است. برای پرداختن به بحث مدیریت تطبیقی دلایل بسیاری موجود است: نخست آنکه ما در دنیایی وابسته به هم زندگی می‌کنیم. در این وابستگی دولت‌ها و به تبع آن مدیریت دولتی کشورها نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. از سوی دیگر بخش خصوصی نیز تابع قوانین و مقررات دولتی بوده و رفتارهای آن با سیاست‌های دولتی تنظیم می‌شود. در این حال هم مدیران دولتی و هم مدیران بخش خصوصی و غیردولتی باید تفکر و نگرشی جهانی داشته باشند. دوم آنکه مطالعه فرهنگ‌ها یا نظام‌های مختلف محدودیت‌های فکری ناشی از محصورشدن در قالب فرهنگ ملی را می‌زداید و ما را به‌سوی ادراکی فراتر از آن سوق می‌دهد. سوم آنکه تجزیه و تحلیل تطبیقی مدیریت با گسترش تعداد متغیرهای سازمانی در یک زمینه مطالعاتی به افزایش مبانی علم و آگاهی می‌انجامد. چهارم آنکه تجزیه و تحلیل تطبیقی مدیریت با خارج ساختن ما از چارچوب مفروضاتی که معمولاً بستر عمل ما را تشکیل می‌دهند به گسترده شدن آگاهی ما از امکانات مدیریت کمک می‌کند؛ و پنجم اینکه مهم‌ترین دلیل مطالعه مدیریت تطبیقی این است که به فرد کمک می‌کند شناخت و درک صحیحی از محیط و فرهنگ خود به دست آورد. در این راستا هدف مطالعه حاضر این است که با توجه به تعاریف فوق به اهمیت مدیریت تطبیقی و تفاوت آن با تطبیق مدیریت در سازمان‌ها پرداخته شود.

۴- پیشینه تحقیق

گرگین کرجی و اسماعیلی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان "اخلاق در مدیریت پروژه با رویکرد تطبیقی" به معرفی مدل‌های تطبیقی اخلاق و علم مدیریت، شناسایی معیارها و بیان نقش نحوه مدیریت تصمیم‌سازی‌ها و اصول حاکم بر ارزش‌های اجتماعی پروژه می‌پردازد. نویسندگان بیان می‌دارند که علم مدیریت به دلیل ماهیت استراتژیک آن به تصمیم‌گیری در این حوزه با رعایت اصول اخلاقی در آن کمک می‌کند. به عبارت دیگر، تصمیم‌گیری در حوزه علم مدیریت بدون توجه به مؤلفه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی واقع‌بینانه نیست. به لحاظ مهم بودن اخلاق در همه حوزه‌ها (دانش و مهارت) باید به این نکته اشاره کرد که افرادی شاغل در سمت مدیریتی پروژه‌ها بچشم می‌خورد که درک مناسبی از اهمیت اخلاقی حرفه‌ای در قبال سرپرستی کارکنان ندارند. رهبری و مدیریت صحیح منوط به حفظ و توسعه ارزش‌های اخلاقی، انسانی، توسعه فرهنگ و بالندگی سازمانی و شایسته‌سالاری در حیطه عملکردی در پروژه‌ها است. این تحقیق کاربردی محسوب شده که از نوع روش آمیخته و تلفیق روش‌های کتابخانه‌ای، روش فراترکیب، همچنین روش مدل تطبیقی نگارش شده است.

نظری و مشایخ (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به "بررسی تطبیقی سیستم‌های مدیریت معاینه فنی خودرو در کشورهای مطرح جهان" پرداخت. این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی است و با استفاده از روش تطبیقی بردی به مقایسه سیستم‌های مدیریت معاینه فنی خودرو در چند کشور منتخب پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش را معاینه فنی کشورهای مطرح جهان تشکیل می‌دهند و کشورهای ایران، ژاپن، سنگاپور، تایلند، مالزی، امارت متحده عربی، ایالات متحده آمریکا و اتحادیه اروپا به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شده‌اند. بسیاری از مفاهیم و اطلاعات استفاده شده در این پژوهش از مطالعه کتاب‌ها، مقالات تخصصی، پایان‌نامه‌های مشابه در رابطه با موضوع تحقیق و

سایت‌های اینترنتی به دست آمده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تأکید کشورهای مورد مطالعه بر اصول ایمنی و وسایل نقلیه است. مسائل زیست محیطی نیز مورد دیگری است که به آن توجه ویژه شده است. در کشورهای اتحادیه اروپا، ژاپن، ایران، سنگاپور، تایلد و امارات متحده عربی معاینه فنی به بخش خصوصی واگذار گردیده و در ایالات متحده آمریکا و مالزی مسئولیت انجام معاینه فنی بر عهده دولت است. وسایل نقلیه عمومی دوره معاینه فنی کوتاه‌تری نسبت به خودروهای شخصی دارند. کشورهای ایران، سنگاپور، تایلد، امارات متحده عربی و ایالات متحده آمریکا دوره معاینه فنی سالیانه دارند و در کشورهای اتحادیه اروپا و ژاپن معاینه فنی به صورت دو سالانه انجام می‌گردد.

نظری (۱۳۹۹)، در تحقیق خود با عنوان "مطالعه تطبیقی مدیریت آموزشی ایران و سوئد بر مبنای توسعه پایدار" نشان داد به منظور برنامه‌ریزی و اصلاحات آموزشی، اغلب کشورهای پیشرو از مطالعات و پژوهش‌های تطبیقی در زمینه آموزش و پرورش بهره گرفته‌اند و از آن به عنوان شرط لازم برای طراحی نظام آموزشی نوین خویش نام می‌برند و بر لزوم و ضرورت این گونه بررسی‌ها پیش از اقدام به هرگونه اصلاحات آموزشی جامع برای رفع نیازمندی‌های رو به رشد اقتصادی، فرهنگی و فنی خویش تأکید می‌ورزند. هدف از این پژوهش مقایسه تطبیقی کشور سوئد و ایران بر اساس معیارهای ده‌گانه برنامه درسی، سیاست‌های آموزشی، ارزشیابی، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مفهوم سواد (سنتی و سوادهای دیجیتال)، اهداف دوره‌های تحصیلی، بهسازی و توانمندسازی (معلمان/ اساتید/ کارکنان/ دانش آموزان/ دانشجویان)، برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، ارزش‌ها، چشم‌انداز، استراتژی‌های آموزشی، نظارت و ارزیابی آموزشی با رویکرد توسعه پایدار است.

گودرزی و سبزواری (۱۳۹۴)، در پژوهشی به موضوع "مدیریت تطبیقی پروژه‌های زیست محیطی در مناطق مختلف"، می‌پردازند. این موضوع چالشی است چند بعدی که باید به صورت سیستمی به آن نگریست. بررسی جنبه‌های گوناگون مدیریت محیط زیست انسانی و طبیعی بیانگر تلاش‌های فراوان در این زمینه بود. با این وجود برای دستیابی به کیفیت بهتر و افزایش بهره‌وری استراتژیک، نیاز به برنامه‌ریزی‌های مناسب اهمیت فراوانی داشت. فعالیت‌ها مختلف در کشورهای اروپایی و آمریکایی مورد بررسی قرار گرفت و با تطبیق برخی از آنها با روندهای مدیریتی مرسوم در ایران و منطقه خاورمیانه، ملزومات دستیابی به مدیریت مطلوب پروژه‌ها طبقه‌بندی گردید. مهمترین فعالیت‌های مورد نیاز شامل همکاری‌های بین منطقه‌ای و دیدگاه کلان نسبت به مسائل گوناگون زیست محیطی بود. با مشارکت ذینفعان محلی می‌توان روند توسعه مدیریت پایدار را تضمین کرد. با وجود همکاری‌های گسترده و صرف هزینه‌های بسیار زیاد در این زمینه اصلاح فرهنگ مردم و تطابق آن با فرآیندهای بهینه‌سازی محلی اهمیت ویژه‌ای داشت.

الوانی و واعظی (۱۳۸۲)، در مقاله‌ای با عنوان "مقدمه‌ای بر مطالعات تطبیقی در مدیریت" تلاش می‌کنند تا پیرامون مفاهیم، تاریخچه، اهمیت، دیدگاه‌ها و متدولوژی‌های مطالعات تطبیقی در مدیریت توضیحات لازم داده شود. ارتباط میان رشته تطبیقی و سایر رشته‌های مرتبط مورد تأمل واقع شده و تأثیر پیشرفت‌های حاصله در رشته‌های مختلف و تکامل و توسعه مدیریت تطبیقی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین به محدودیت‌های متداول در روش‌های تحقیق مدیریت تطبیقی اشاره گردیده و بر اهمیت نگرش سیستمی در اینگونه مطالعات تأکید شده است. علاوه بر آن اهمیت نقش فرهنگ در مطالعات و پژوهش‌های مدیریت تطبیقی خاطر نشان گردیده و ضمن اشاره به تعبیر

ناصحیحی که از فرهنگ به عمل آمده مفهوم کاملتر و دقیق تر آن بیان گردیده است. نهایتاً به تشریح شیوه‌های مناسب تری که می‌توان در بررسی‌ها و پژوهش‌های مدیریت تطبیقی مورد عمل قرارداد پرداخته است.

۵- مواد و روش‌ها

روش جمع‌آوری اطلاعات در این مقاله به‌صورت توصیفی بوده و جهت تعیین چارچوبی مناسب جهت دستیابی به مبانی نظری موضوع مورد بحث مقالات، پایان‌نامه‌ها و کتب علمی داخل کشور مورد بررسی قرار گرفت.

۶- نتایج

آشنایی با روش مطالعه تطبیقی به‌منظور شناخت، تبیین و تحلیل پدیده‌ها نیاز انسان به شناخت و تبیین پدیده‌ها و افزایش دانسته‌ها موجبات پیدایش روش‌های علمی تحقیق را فراهم کرده است. اصولاً مقایسه و تطبیق جایگاهی محوری در اندیشه بشری دارد و هسته روش‌شناختی روش علمی نیز هست (زمردیان، ۱۳۹۰). استفاده انسان از این روش پدیده نوظهوری نیست چنانچه می‌گویند: ذهن آدمی لحظه‌ای از سنجش و مقایسه باز نمی‌ایستد و به‌طور طبیعی هر شناختی را با شناخت دیگر می‌سنجد و هر پدیده‌ای را با پدیده دیگر مقایسه می‌کند تا بدین‌وسیله به نسبت‌های موجود بین پدیده‌ها و در نتیجه به شناخت آن‌ها دست یابد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهشگران شرقی و غربی از دیرباز مقایسه را روش اساسی در مطالعات اجتماعی خویش می‌دانستند (زمردیان، ۱۳۹۱). مهم‌ترین و اصلی‌ترین مرحله تحقیق و توسعه اطلاعات و علوم بشر مرحله نظریه‌پردازی است که بیان روابط نامشهود بین پدیده‌هاست و به‌صورت حدس و الهام حاصل می‌شود. نظریه به پیدایش طرح نظری و سرانجام فرضیه می‌انجامد. دو شیوه کلی که محقق را در این امر یاری می‌دهند روش تجربه و آزمایش و روش مقایسه‌ای است. تجربه و آزمایش روش اصلی بازمینی فرضیه‌ها در علوم طبیعی است. فرضیه که قانونی فرضی است به مدد تجربه و آزمایش سنجیده می‌شود که یا اثبات و پذیرفته می‌شود یا نفی و مردود اعلام می‌شود (Davis, 1971)؛ اما در علوم اجتماعی و انسانی کار بدین سادگی نیست و اغلب با چنین سهولتی نمی‌توان شرایط حاکم بر پدیده‌ها را تغییر داد و دگرگون ساخت. مثلاً نمی‌توان شرایط انقلاب یا جنگ را به‌طور مصنوعی بر کشوری مسلط ساخت و پیامدهای آن را بررسی کرد یا به‌سادگی نمی‌توان شرایط رونق اقتصادی را بر مدیریت و نظام سازمانی حاکم و سپس وضعیت رکود ایجاد کرد و در این حالت تغییرات مؤسسه را مشاهده و مطالعه کرد. در اغلب اوقات ممکن نیست که عوامل مؤثر بر پدیده‌های اجتماعی را همسان علوم طبیعی در شرایط آزمایشگاهی از هم مجزا نمود و در بوته آزمون نهاد و بررسی کرد. از این‌رو می‌توان برای بررسی سازمان و مدیریت به شیوه‌ای دیگر روی آورد که متفاوت با روش‌های بررسی علوم طبیعی است و این شیوه همان مطالعه تطبیقی است. این روش مطالعه با در کنار هم نهادن دو پدیده و با استفاده از شرایط طبیعی حاکم بر آن‌ها مشکل کاربرد روش‌های علوم طبیعی در علوم اجتماعی را رفع می‌کند و شیوه‌ای کارساز را در این زمینه به دست می‌دهد. روش مقایسه در مقوله سازمان و مدیریت به پژوهشگر امکان می‌دهد تا با صحت و دقت و عینیت بیشتری از چگونگی تحقیق آگاهی یابد و از این طریق محدودیت‌هایی را جبران کند که در روش تجربه و آزمایش علوم طبیعی نسبت به پدیده‌های اجتماعی چون سازمان مطرح است. تعریف مطالعه تطبیقی و کاربرد آن در سازمان‌ها مطالعه تطبیقی عبارت است از نوعی روش بررسی که پدیده‌ها را در کنار

هم می‌نهد و به‌منظور یافتن نقاط افتراق و تشابه آن‌ها را تجزیه و تحلیل می‌کند. اصولاً ما در زندگی روزمره خود به‌طور ساده کار بررسی تطبیقی را انجام می‌دهیم؛ زمانی که کالای خاصی را از میان انواع مشابه آن برمی‌گزینیم، هنگامی که رشته تحصیلی خود را از میان رشته‌های دیگر انتخاب می‌کنیم و وقتی برای کار سازمانی را بر سازمان دیگر ترجیح می‌دهیم به‌نوعی مقایسه دست زده‌ایم؛ اما در مطالعات تطبیقی اداری که به‌طور عملی با مسائل برخورد می‌کنیم کار کمی پیچیده‌تر می‌شود و برای بررسی باید ابعاد مختلف را در نظر گرفت تا مطالعه جامع باشد: اول اگر دو پدیده مورد مقایسه دو سازمان باشد دو سازمان (دو پدیده) را باید به‌گونه‌ای انتخاب کنیم که مقایسه پذیر و تطبیق پذیر باشند، باهم کاملاً بیگانه یا کاملاً مشابه نباشند و حداقل دارای یک وجه اشتراک باشند. زمانی کار مقایسه معنی پیدا می‌کند که میان پدیده‌های مورد مقایسه شباهت‌هایی وجود داشته باشد (حداقل یک وجه اشتراک). دوم باید دقیقاً معین سازیم چه عوامل یا متغیرهایی را در دو سازمان با هم مقایسه می‌کنیم زیرا مقایسه باید بر مبنای ملاک‌هایی (متغیرهایی) انجام گیرد که به اعتبار مطالعه لطمه نزنند. درواقع باید متغیر یا متغیرهایی که بین دو سازمان مشترک‌اند نه لزوماً مشابه انتخاب کرد تا اساس مقایسه قرار گیرد. بدین ترتیب انتخاب صحیح متغیرهاست که اعتبار مطالعه تطبیقی را تضمین می‌کند. مطالعه تطبیقی حداقل دو پدیده را برای بررسی برمی‌گزیند و به‌تمامی جوانب و وجوه آن دقیقاً می‌نگرد و به کمک متغیرهایی آن‌ها را نسبت به هم مقایسه می‌کند و نقاط تشابه و اختلافشان را می‌شناسد (طوسی، ۱۳۹۹). از این‌رو می‌توان مطالعه تطبیقی را به‌صورت زیر تعریف کرد: کنار هم نهادن دو پدیده که با یکدیگر حداقل یک وجه اشتراک دارند و بررسی دقیق و تجزیه و تحلیل همه‌جانبه آن‌ها به کمک متغیرها یا ملاک‌های مقایسه پذیر به‌منظور شناخت نقاط تشابه و اختلافشان. پیشروان مطالعات تطبیقی مطالعه تطبیقی یعنی بررسی به‌منظور دریافت وجوه شباهت یا اختلاف بین دو پدیده. با چنین تعریف کلی می‌توان حدس زد که این بررسی روش جدیدی نیست، غربیان منتسکیو را جزو اولین کسانی دانسته‌اند که مطالعات خود را با مقایسه و تطبیق بین جوامع آغاز کرد. آگوست کنت و دورکیم نیز مقایسه را روش اساسی تحقیق در علوم اجتماعی تلقی می‌کردند. دورکیم تحلیل شباهت‌ها و تفاوت‌ها در میان جامعه‌ها و نهادها را بهترین وسیله کشف قوانین جامعه‌شناسی می‌دانست؛ اما شاید به جرأت بتوان ادعا کرد در شرق مطالعات تطبیقی با قدمت بیشتری وجود داشته است. ابوجعفر محمد بن حسن ملقب به شیخ طوسی از علمای بزرگ شیعه از پایه‌گذاران این بررسی‌هاست. وی کتابی با عنوان *خلاف یا الخلاف* دارد که در آن چندین هزار مسئله در ابواب مختلف فقه در مذاهب مختلف اسلامی را بررسی کرده است. علامه حلی از فقیهان بزرگ شیعه در قرن هفتم نیز کتابی با عنوان *مختلف الشیعه فی احکام الشریعه* تألیف کرده است که مطالعه تطبیقی بشمار می‌آید؛ اما از این میان ابن خلدون متفکر بزرگ تاریخ مسلمانان را می‌توان عرضه‌کننده و اشاعه دهنده الگوی تاریخی مقایسه‌ای در تبیین و تحلیل پدیده‌های اجتماعی دانست. روش تحلیل وی در تبیین مسائل اجتماعی کاربرد دارد. روش پیشنهادی ابن خلدون برای پژوهش و انتاج در دانش اجتماعی به روش علمی جدید شباهت بسیار دارد. به عبارت دیگر محقق پس از کسب اخبار و گردآوری اطلاعات وارد مرحله دوم فعالیت علمی خود می‌شود و به سنحش و طبقه‌بندی، تطبیق و مقایسه می‌پردازد. الگوی ابن خلدون در شناخت و تبیین و تحلیل پدیده‌های اجتماعی مدل تاریخی و مقایسه‌ای است و جامعه‌شناسی او نیز جامعه‌شناسی کلان و تاریخی مقایسه‌ای است. در ادبیات ما نیز اشارات بسیاری به تفاوت فرهنگ‌ها، زبان و آداب میان اقوام مختلف شده است که گویای نوعی دید تطبیقی است (همان).

مطالعات تطبیقی در سازمان‌ها

همانند مطالعات تطبیقی در سطح خرد (درون یک کشور) این بررسی در سازمان‌ها در پی آن است که با تطبیق و مقایسه، نظام‌های اداری جوامع را بررسی کند و وجوه اشتراک و افتراق آن‌ها را بیابد. از آنجا که نظام‌های اداری به شدت تحت تأثیر محیط‌های برون سازمانی قرار دارند به خصوص به جهت ریشه داشتن سازمان‌ها در فرهنگ و نظام ارزشی جامعه توجه اصلی در مطالعه تطبیقی نظام‌های اداری بین جوامع یا در ادوار گوناگون به بررسی همه‌جانبه سازمان‌ها و محیط‌های بیرونی مؤثر بر آن معطوف خواهد بود. نگرش مبتنی بر نظام‌های باز شیوه‌ای است که محقق را در این زمینه یاری می‌دهد و امکان بررسی همه‌جانبه سازمان را مهیا می‌سازد (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۹).

مزایای بررسی‌های تطبیقی مدیریت در جوامع مختلف یا دوره‌های گوناگون

- گسترش مدیریت بدون مطالعات تطبیقی و بررسی سازمان‌ها و نحوه اداره آن‌ها در میان سایر ملل و فرهنگ‌ها امکان‌پذیر نیست و محقق که در مطالعات خود گرفتار محدودنگری و تک بعد اندیشی شود در شناخت همه‌جانبه نظام اداری توفیقی نخواهد داشت.

- تجربیات و عملکردهای سایر کشورها ممکن است برای کشورهای دیگر مفید و سازنده باشد. این مسئله ویژه کشور خاصی نیست. در زمینه‌ای ممکن است کشوری پیشرفته از کشوری در حال پیشرفت مطلبی بیاموزد و در زمینه دیگر ممکن است برعکس صورت گیرد. بسیاری از ابداعات سازمانی در ممالک کوچک به وجود آمده‌اند و کشورهای بزرگ از آموختن و به‌کارگیری آن سود جست‌ه‌اند.

- مطالعات تطبیقی در زمینه اداره امور سازمان‌ها نقش مهمی ایفا می‌کند. نقاط قوت و ضعف فرضیه‌ها و نظریه‌ها هنگامی روشن‌تر می‌شود که در موقعیت‌ها و شرایط واقعی آزموده شوند.

- مطالعه تطبیقی در تحقق این هدف مصادیق عملی نظریه‌ها را با یکدیگر مقایسه می‌کند و نظریه‌های مدیریت را در عرصه عمل صیقل می‌دهد.

- مطالعات تطبیقی با نشان دادن نمونه‌های عملی درک نظریه‌های مدیریت را ساده می‌سازند. - مطالعات تطبیقی اداری در جوامع مختلف در ادوار گوناگون انسان را با اطلاعات و اندیشه‌های نو آشنا می‌سازد و از گرایش به مطلق‌گرایی و قائل شدن به روش‌های انحصاری در مسائل سازمانی جلوگیری می‌کند و از این‌رو به رشد ذهنی انسان کمک می‌کند (راجی، ۱۳۹۶).

تعریف مطالعه تطبیقی اداری (مدیریت تطبیقی)

مدیریت تطبیقی عبارت است از مطالعه وجوه اشتراک و افتراق میان نظام‌های اداری و مدیریت از ابعاد و جنبه‌های گوناگون. این مقایسه می‌تواند بین سازمان‌های مختلف مانند دولتی و غیردولتی، سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی، تولیدی و غیرتولیدی، بزرگ و کوچک، موفق و ناموفق انجام گیرد. این تعریف در سطح خرد مطرح است. کانون بحث در این مطالعات معمولاً فلسفه مدیریت، دیدگاه‌ها، شیوه‌های مدیریت، ساختارها و فرایندها و خط‌مشی‌های سازمانی است. مطالعه تطبیقی در مدیریت در سطح کلان عبارت است از مقایسه نظام‌ها و شیوه‌های مدیریت در نظام‌های اجتماعی مختلف برای تعیین وجوه اشتراک و افتراق بین آن‌ها و در نهایت سنجش و ارزیابی آن‌ها. این

مقایسه ممکن است بین دو یا چند جامعه یا یک جامعه در زمان‌های متفاوت صورت گیرد (حمیدی و همکاران، ۱۳۸۹).

-نگرش نظام‌مند (مبتنی بر نظام‌های باز) در مطالعات تطبیقی

نظریه‌پردازان در مطالعات تطبیقی سازمان را نظام بازی در نظر می‌گیرند که با محیط‌های مختلف در تعامل است و معتقدند توجه صرف به سازمان مجزا از عوامل و محیط‌های برون‌سازمانی گمراه‌کننده است. این دیدگاه در مقابل دیدگاه مبتنی بر نظام بسته قرار دارد. در نظام بسته فقط به تأثیر متغیرهای درون‌سازمانی بر ساختار سازمانی، الگوهای رفتاری و اثربخشی تأکید می‌شود. درحالی‌که در نگرش مبتنی بر نظام باز که از عمده‌ترین نگرش‌های مطرح در مطالعات تطبیقی اداری است به اثر عوامل محیطی بر سازمان نیز تأکید می‌شود. نگرش مبتنی بر نظام باز برای تجزیه و تحلیل‌های تطبیقی مدیریت در سطح کلان چارچوب مناسبی فراهم می‌کند. در این چارچوب دو نظام متعامل وجود دارد: نظام محیطی و نظام مدیریتی و کسب‌وکار که هریک نیز از دیگری تأثیر می‌پذیرد. نظریه‌پردازان هریک از دو نظام محیطی و مدیریتی را نیز به تعدادی نظام فرعی تقسیم کرده‌اند که با هم در تعامل‌اند و بالاخره سازمان حاصل تعامل این عوامل برهم است. (در این تعامل انرژی به‌طور پایدار بین سازمان و محیط مبادله می‌شود.) بدین ترتیب محیط‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، قانونی، فن شناختی و اقتصادی همه در سازمان مؤثرند و نیز از سازمان تأثیر می‌پذیرند و باید در بررسی‌های تطبیقی به آن‌ها توجه داشت (تقی پور، ۱۳۹۵).

-ظهور و رشد مطالعات تطبیقی

قبل از کنار گذاشتن اصول اداره، فرض بر آن بود که عوامل فرهنگی تأثیری در مسائل اداری ندارند، چرا که اصول در نهایت اصول هستند؛ مثلاً در این رابطه، وایت در سال ۱۹۳۶ در مورد اصول اداره عنوان داشت که یک اصل اداره به همان میزان در فعالیت امور اداری عمومی روسیه سودمند است که در امور بریتانیای کبیر، به همان میزان در امور اداره عراق مصداق دارد که در امور دارای ایالت متحده، ولی اندیشمندان بعدی خاطرنشان کردند که عوامل فرهنگی می‌توانند امور اداری عمومی در یک بخش از جهان را به چیزی کاملاً متفاوت از امور اداری عمومی در دیگر سوی جهان تبدیل سازند. در نتیجه این تجدیدنظر فکری، دوره‌هایی در رابطه با امور عمومی تطبیقی در کاتالوگ‌های دانشگاه‌ها مطرح شد و در اوایل دهه ۱۹۵۰ انجمن علوم سیاسی آمریکا، جامعه امور اداری عمومی آمریکا و موسسه تهاتری امور اداری عمومی اقدام به تشکیل کمیته‌های خاص یا برپایی کنفرانس در رابطه با مدیریت تطبیقی نمودند. انگیزه اصلی در این رابطه در سال ۱۹۶۲ و زمانی مطرح شد که گروه مدیریت تطبیقی (CAG) که در سال ۱۹۶۰ تشکیل شده بود) وابسته به جامعه امور اداری عمومی آمریکا از بنیاد فورد کمک مالی بالغ بر ۵۰۰ هزار دلار دریافت کرد. مدیریت تطبیقی در بخش دولتی، پنج زمینه عمده را به‌عنوان قلمرو فکری خود مورد توجه قرار می‌دهد؛

۱. جستجو برای نظریه
۲. تمایل نسبت به کاربردهای عملی
۳. کمک ضمنی به زمینه گسترده‌تر سیاست تطبیقی
۴. علاقه پژوهشگران آموزش‌دیده در رشته حقوق اداری

۵. تحلیل تطبیقی مشکلات مبتلابه امور اداری عمومی.

امور اداری عمومی آمریکا، از ابتدای پیدایش تلاش داشت تا مجری -محور بوده و با دنیای واقعی درگیر شود، در حالی که مدیریت تطبیقی از ابتدای مطرح شدن تلاش داشت تا نظریه -محور بوده و دانش را برای دانش به دست آورد (ملک، ۱۳۹۲).

دیدگاه‌های عمده در ادبیات مدیریت تطبیقی را می‌توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد:

۱. نگرش توسعه اقتصادی: مدیریت در رسیدن به توسعه سریع اقتصادی و صنعتی اساساً یک نگرش کلان

محسوب می‌شود و در آینده بهبود مدیریت به بررسی انحرافات می‌پردازد.

۲. نگرش محیطی: اثربخشی مدیریت تابعی است از عوامل محیطی بیرونی نظیر عوامل فرهنگی، اجتماعی،

سیاسی، حقوقی، اقتصادی و تعلیم و تربیت است.

۳. نگرش رفتاری: فرضیه اساسی این نگرش آن است که عملیات مدیریت و اثربخشی، به متغیرهای فرهنگی

نظیر گرایش‌ها، اعتقادات نظام‌های ارزشی، الگوی رفتاری، فلسفه‌های مدیریت و غیره بستگی دارد.

دیدگاه سیستم باز: این نگرش از مدل سیستم باز برای شناخت سازمان و تعامل آن با محیط استفاده می‌کند نگرانی در سال ۱۹۷۳ سه نوع محیط را مشخص کرد: سازمانی، وظیفه‌ای و اجتماعی. محیط سازمانی با متغیرهایی نظیر اندازه سازمان تکنولوژی جوسازی و منابع مالی و انسانی سروکار دارد تا حد زیادی تحت کنترل مدیران محیط وظیفه‌ای: شامل عرضه‌کنندگان، توزیع‌کنندگان، کارفرماها، مشتریان، سهامداران، دولت و جامعه است. محیط اجتماعی بر اساس چارت فارمد و ریچمن یک محیط کلان بشمار می‌رود (اسماعیلی و گل پرور، ۱۳۹۶).

استراتژی‌های جمع‌آوری یا تولید دانش را می‌توان به دو شیوه طبقه‌بندی کرد:

اندیشه‌نگاری در مقابل قانون مداری

نخستین استراتژی که توسط اندیشمندان سازمانی و دانشمندان مدیریت تطبیقی به کار گرفته شده نگرش جهان‌گرایی یا قانون مداری بود نظریه‌پردازان اقتصادی به‌طور کلی نقش فرهنگ را نادیده گرفته‌اند و توجه خود را به متغیرهای مانند تکنولوژی، منابع مالی، منابع انسانی، مواد و مشتریان و ثبات محیط معطوف کرده‌اند.

استراتژی قوم‌گرا، اقلیم‌گرا و جهان‌گرا

امروز بیشتر تئوری‌های مدیریت، قوم‌گرا هستند یعنی در آن‌ها محیط فرهنگی مسلم و بدیهی فرض شده است. آنچه ما نیاز داریم حساسیت فرهنگی بیشتر در تئوری‌های مدیریت است. چنین نتیجه‌ای را می‌توان در انسان‌شناسی سازمانی یا انسان‌شناسی مدیریت بنامیم.

-انتخاب شیوه مدیریت مناسب و منطبق با فرهنگ (تطبیق مدیریت)

با توجه به تعریفی که از تطبیق مدیریت در آغاز مقاله آمده و مقایسه‌هایی که از ویژگی‌های مدیریت در جوامع مختلف انجام شده است، فرضیه زیر را می‌توان ارائه کرد:

«الگوها، تکنیک‌ها و روش‌های مدیریت در هر جامعه، موقعی واقعا موفق است که با فرهنگ باورها و ارزش‌های اجتماعی انفرادی آن جامعه سازگارتر و منطبق‌تر باشد».

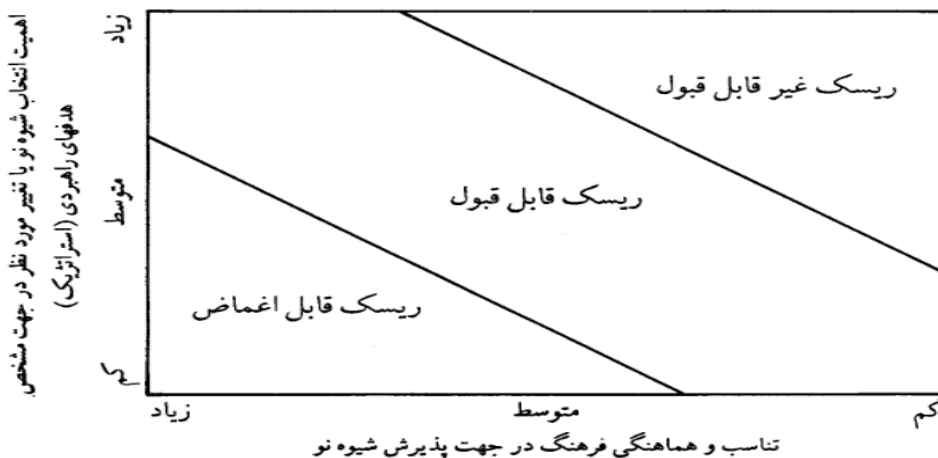
در اینجا دو پرسش مطرح می‌شود. اول اینکه شیوه کارساز مدیریت در شرایط فعلی جامعه چه می‌تواند باشد؟

دوم اینکه چه باید باشد؟ برخورد با پرسش اول یک برخورد عینی Objective و برخورد با پرسش دوم ذهنی، کیفی Subjective و تجویزی Prescriptive است.

پاسخ به این دو پرسش در دو سطح کلان و خرد قابل تحلیل است که طبعاً سطح خرد آن کاملاً متأثر از سطح کلان و ویژگی‌های کلی جامعه است. در سطح کلان رابطه بین شیوه‌های مدیریت و فرهنگ جامعه تحلیل می‌شود در حالی که در سطح خرد فرهنگ سازمانی مورد نظر قرار می‌گیرد که خود مقوله ایست مفصل و اخیراً مطالب زیادی درباره لزوم توجه به آن نوشته شده است و در به کارگیری الگوها و روش‌های مدیریت خواه از دست آوردهای جوامع صنعتی غرب بیشتر استفاده شود و خواه شرق، مانند ژاپن، کره جنوبی و غیره، باید ریسک یا به عبارت دیگر امکان یا عدم امکان سازگاری آن الگو با فرهنگ جامعه، بررسی شود. به عبارت دیگر همان گونه که برای انتقال سخت‌افزار تکنولوژی به داخل کشور، مطالعات امکان‌سنجی انجام می‌شود، برای نرم‌افزار آن به‌ویژه در زمینه مدیریت و تناسب نوع و شیوه‌اش با فرهنگ بومی، انجام مطالعات امکان‌سنجی نیز ضروری است.

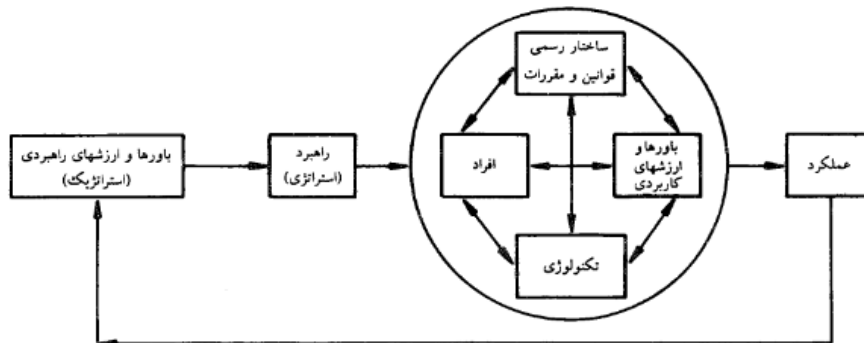
در برخی از میزان ریسک‌های انتقال الگوهای مدیریت، می‌توان از مدل‌های مختلف به عنوان راهنمای تحلیلی و اندازه‌گیری استفاده کرد. یکی از مدل‌هایی که معمولاً برای دریافت شیوه‌های جدید در سطح خرد مطرح می‌شود، استفاده از ماتریسی است که یک بعد آن را متغیر اهمیت انتقال شیوه نو و یا تغییر در جهت تحقق هدف‌های استراتژیک (راهبردی) سازمان یا جامعه، با درجه‌بندی خاص، مثلاً کم متوسط و زیاد تشکیل می‌دهد و بعد دیگر، تناسب آن شیوه و یا تغییر با بستر فرهنگی سازمان یا جامعه است با درجه کم و متوسط و زیاد (شکل ۱) (به نظر نگارنده از همین ماتریس برای انتقال تکنولوژی مناسب در سطح خرد و کلان نیز می‌توان استفاده کرد). یادآوری این نکته به‌ویژه برای تکنوکرات‌ها و بوروکرات‌ها که ارتباطات سازمان و جامعه را از دید فنی، روشی، ساختار رسمی و قوانین و مقررات می‌بینند ضروری است که باورها و ارزش‌های افراد بیش از قوانین و مقررات و روش‌های نوشته شده روی کاغذ در شکل دادن رفتار انسان تأثیر می‌گذارد. ولی بی‌شک ساختارها و مقررات رسمی در درازمدت باعث تغییر باورها و ارزش نیز می‌گردد.

شکل ۱- ارزیابی میزان ریسک فرهنگی



لازم به یادآوری است که در اغلب جوامع دنیا از جمله ژاپن و امریکا که در بسیاری از بررسی‌های تطبیقی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند، از جمله کشور خودمان تنوع فرهنگی و خرده فرهنگ‌های متعددی در درون یک فرهنگ ملی جا گرفته که بعضی کشورها توانسته‌اند در میان خرده فرهنگ‌های خودباورهای به نسبت همگون پدید آورند؛ و این باورهای همگون فلسفه‌ای منسجم و یکپارچه برای تصمیم‌گیری‌ها مدیریت به وجود آورد و بین افراد، اعم از مدیر و مژوس، کارگر، کارفرما و همکاران ارتباطات منطقی و اعتماد متقابل پدید آورد. در جوامعی که دارای تنوع فرهنگی زیاد و در عین حال عدم همگونی باورها و ارزش‌ها هستند، مطالعه انتقال نرم‌افزار تکنولوژی از پیچیدگی بیشتری برخوردار است و شاید لازم باشد برای هر منطقه با باورها و ارزش‌های خاص مطالعه جداگانه‌ای انجام شود. تعارض باورها و ارزش‌ها در مواردی به‌طور چشمگیر در سازمان‌ها و بین مدیران سطوح بالا و مدیران میانی و کارشناسان نیز وجود دارد زیرا مدیران سطوح بالا معمولاً افرادی سیاسی با باورها و نگرش‌های سیاسی هستند در حالی که مدیران میانی و کارشناسان اغلب افراد متخصص و تکنوکرات می‌باشند و اگر این دو گروه نتوانند به یک فلسفه همگون مدیریت برسند، این خود از نظر نگارنده، یک مشکل دیگر سازمانی و به‌طور جمعی، یک مشکل ملی به حساب می‌آید؛ و با اینکه بنا به تعریف ارائه شده در این مقاله فرهنگ چیزی فراتر از باورها و ارزش‌ها است ولی اگر این دو را به‌عنوان معیارهای عمده فرهنگ یک جامعه با یک سازمان بحساب آوریم می‌توان باورها و ارزش‌ها را به‌عنوان فرهنگ به باورها و ارزش‌های راهبردی استراتژیک و باورها و ارزش‌های عملیاتی یا روزمره با کاربردی که رفتار روزانه افراد را شکل می‌دهد تقسیم‌بندی کرد. طبعاً تأثیر باورهای راهبردی در فرایند طرح‌ریزی و اجرای طرح‌ها تأثیری بنیادی و باورهای عملیاتی و روزمره تأثیری محدودتر دارد ولی به‌طور قطع، هر دو در اثربخشی و عملکرد نهایی جامعه و یا تک‌تک سازمان‌ها تأثیر بسزایی دارد. شکل ۲ این فرایند و جایگاه هر یک از دو نوع باورها و ارزش‌ها را نشان می‌دهد.

شکل ۲- جایگاه فرهنگ‌ها در فرایند برنامه و طرح‌ریزی



در نظر داشتن روابط متقابل باورها و ارزش‌های راهبردی - کاربردی و عملکرد یک نظام کسب و کار و یا یک نظام اداری و خدماتی، عملاً نگرشی سیستماتیک و اقتضایی بومی را در نظریه‌پردازی مدیریت مطرح می‌کند که تعدادی از پژوهشگران کشورمان در این زمینه نگارش‌هایی نیز داشته‌اند. با عنایت به ماتریس انتخاب الگو و تعیین ریسک و فرایند سیستمی تأثیر فرهنگ در طرح‌ریزی، اجرا و عملکرد سیستم‌های تولیدی و خدماتی به‌عنوان مدل پیشنهادی تطبیق مدیریت، با ذکر مثالی کاربرد آن را روشن‌تر می‌کنیم:

یکی از شیوه‌های پرسروصدای مدیریت ژاپنی که بیشتر کشورهای صنعتی و یا در حال صنعتی شدن جهان درصدد انتقال آن به کشور خود می‌باشند کنترل کیفیت فراگیر است. این شیوه کنترل کیفیت که اخیراً مدیریت کیفیت (Quality Management) نامیده شده نوعی مدیریت مشارکتی یا به تعبیری رایزنی مشترک است. انتقال اندیشه به صفر رساندن عیوب محصولات (ZD) از امریکا به ژاپن و تبدیل آن به مدیریت کیفیت و کسب توفیق چشم‌گیرش، ناشی از روحیه گروه‌گرایی به‌عنوان خصلت برجسته ژاپنی است. به‌کارگیری این شیوه مدیریت که اخیراً مقدمات آن در پاره‌ای از واحدهای زیرپوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران انجام شده است و یا هر شیوه دیگر نیاز به پاسخ دادن به دو پرسش زیر دارد:

- ۱- به‌کارگیری کنترل کیفیت فراگیر یا هر شیوه دیگر مورد نظر در تحقق هدف‌های راهبردی (استراتژیک) در سطح کشور، صنعت، یا حتی واحد تولیدی خاص به چه میزان اهمیت دارد؟ (کم - متوسط - زیاد).
- ۲- به‌کارگیری کنترل کیفیت فراگیر (هر شیوه دیگر مورد نظر) تا چه حد با ویژگی‌های فرهنگی جامعه یا سازمان سازگاری و هم‌خوانی دارد (کم - متوسط - زیاد).

پاسخ دادن به این دو پرسش در هر یک از سطوح ذکر شده نیاز به پژوهش‌های عمیق دارد که در این نگارش تنها به روش پژوهش آن اشاره شده است ولی ذکر این نکته نیز ضروری است که محاسبه ریسک در انتخاب و انتقال نرم‌افزارهای مدیریت زمانی مطرح است که جامعه بخواهد صنعتی قابل رقابت و قیمت و کیفیتی مقبول بازارهای بین‌المللی داشته باشد نه صنعتی انحصاری و غیراقتصادی که حیات سازمان‌های تولید آن به تزریق و کمک مالی دولت وابسته باشد.

لازم به تأکید است که اگر شیوه‌های مدیریت اقتباسی و انتقالی با ویژگی‌های فرهنگی جامعه (با توجه به تعریفی که از فرهنگ شده است) سازگاری نداشته باشد این شیوه‌ها به صورت فرم‌های روبنایی وارد سازمان‌ها می‌شود، بدون اینکه محتوای مورد نظر را با خود همراه داشته باشد. کشورهای جهان سوم این پدیده را به خوبی با انتقال فرم و شیوه‌های مدیریت غربی به کشور خود آزمایش کرده‌اند. بسیاری از الگوهای مدیریت غربی که وارد کشورهای جهان سوم شده هرگز محتوای واقعی خود را پیدا نکرده است؛ و این عارضه مورد مطالعه بسیاری از جامعه‌شناسان متخصص مدیریت قرار گرفته است.

در پاسخ به پرسش اول در زمینه تطبیق مدیریت، لازم است، تلاش مدیران و مدرسان مدیریت واقع‌گرایانه و در جهت اعمال شیوه‌های متناسب با فرهنگ جامعه باشد تا بدون ایجاد تعارض‌های شدید ارزشی، اقتصادی سالم با توان نسبی رقابت در بازارهای بین‌المللی به وجود آید و در پاسخ به پرسش دوم با ایجاد زمینه‌های مساعد فرهنگی تمایل به کار گروهی و دسته‌جمعی و علاقه به کار و بهره‌وری را افزود، افراد جامعه و سازمان‌ها را از فرهنگ تأکید بر منافع شخصی به تأکید به منابع جمعی و گروهی سوق داد و اگر قرار است از تجربه ژاپن استفاده شود مثل خود ژاپنی‌ها لازم است، گزینش‌های عقلایی متناسب با فرایندهای واقعی سیاسی اجتماعی و همراه با کوشش‌های ارادی به کار بست. در راه ایجاد زمینه فرهنگی مستعد علاوه بر تلاش‌های کلان اقتصادی - اجتماعی و آموزش‌های مستمر و وسیع، به کارگیری سازوکارهای مدیریتی که فرهنگ مشارکت، رایزنی مشترک و همکاری دسته‌جمعی را تقویت کند مفید خواهد بود.

۷- بحث و نتیجه گیری

این مطالعه در درجه اول به بررسی و مقایسه مدیریت تطبیقی با تطبیق مدیریت در سطح خرد (سازمان‌ها) اشاره دارد. مدیریت تطبیقی دارای یک محدوده گسترده است و می‌تواند برای سازمان‌های بزرگ و کوچک، کشورهای موفق و ناموفق و کشورهای پیشرفته و در حال توسعه مدنظر قرار گرفته و به بررسی شباهت‌ها و اختلافات موجود میان سیستم‌های مدیریت و کسب کار در زمینه‌های مختلف تأکید کند در حالی که تطبیق مدیریت دامنه محدودتری داشته به دست آوردهای علمی و تجربی کشورهای صنعتی توسعه‌یافته اهمیت داده و به بررسی تناسب بین تئوری‌ها، ابزارها و شیوه‌های مدیریت با شرایط محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌پردازد. با توجه به توضیحات داده شده می‌توان گفت که ارزیابی مقایسه‌ای یکی از موثرترین شیوه‌ها در جهت بهبود سازمان است. امروزه مدیریت هر سازمان می‌تواند با الگوبرداری از سازمان‌های موفق روش‌های برتر را برای بهبود مستمر کارایی در سازمان خود پیدا کرده و آنها را پیاده‌سازی کند. الگوبرداری نه تنها می‌تواند یک تکنیک تشخیص مشکلات باشد بلکه می‌تواند در روابط طراحی فرایندها نیز کمک شایانی به طراحان کند. الگوگیری به واقع پاسخی برای تنظیم این سوال است که هنگامی که احتیاج به بهبود تشخیص داده می‌شود استانداردهای عملکرد باید در چه سطحی تنظیم شوند. تشخیص سطوح عملکرد سازمان‌های موفق و فهمیدن چگونگی انجام آن، تشخیص اینکه دیگران چگونه می‌توانند برای تغییر در سازمان ایجاد انگیزه کنند و اشتباهات خود را به حداقل برسانند و تشخیص شکاف‌های موجود بین عملکرد سازمان‌های موفق با دیگر سازمان‌ها و کم کردن فاصله بین آنها همگی می‌توانند از نتایج الگوبرداری به شمار آیند.

مراجع

- ✓ اسماعیلی، لیلا؛ گل پرور، محمود (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی سیستم‌های مدیریت تجارت الکترونیکی با تمرکز بر ویژگی‌های تجارت اجتماعی، پنجمین کنفرانس بین المللی مهندسی برق و کامپیوتر با تأکید بر دانش بومی، تهران
- ✓ افشین منش، حسین (۱۳۹۷). فلسفه و تجربه مدیریت ژاپنی در شرکت هوندا موتورز زمینه‌های مقایسه‌ای در ایران.
- ✓ الوانی، سید مهدی (۱۳۹۷). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- ✓ الوانی، سید مهدی؛ واعظی، رضا (۱۳۸۲). مقدمه ای بر مطالعات تطبیقی در مدیریت.
- ✓ پیسی آرنولد (۱۳۹۷). تکنولوژی و فرهنگ ترجمه بهرام شالگونی. تهران: نشر مرکز.
- ✓ تقی پور، مجتبی (۱۳۹۵). مطالعه تطبیقی نظام اداری ایران با کشورهای توسعه یافته بر اساس چشم انداز ۲۰ ساله، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- ✓ حمیدی، ناصر؛ الوانی، سید مهدی؛ جباری، فهیمه (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی الگوهای نظام پیشنهادات و ارائه الگوی مناسب جهت برقراری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. فصلنامه مدیریت، ۷(۲۰): ۹۳-۷۵.
- ✓ راجی، سامان (۱۳۹۶). مقایسه تطبیقی مقوله کنترل و نظارت از منظر مدیریت اسلامی و مکاتب مدیریتی غربی، دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- ✓ روح الامینی (۱۳۹۵). زمینه فرهنگ شناسی تهران، انتشارات عطار.
- ✓ زمردیان اصغر (۱۳۹۰). لزوم تنظیم تئوری بومی مدیریت، مدیریت امروز شماره ۳۵.
- ✓ زمردیان اصغر (۱۳۹۱). مدیریت بومی از تئوری تا عمل، مدیریت امروز شماره ۳۷.
- ✓ طوسی، محمد علی (۱۳۹۹). ترجمه مدیریت ژاپن در رویارویی جهانی (کاوشی از درون) (تهران: سازمان مدیریت صنعتی).
- ✓ گرگین کرجی، آرش؛ اسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۹). اخلاق در مدیریت پروژه با رویکرد تطبیقی، سومین کنفرانس بین المللی عمران، معماری و مدیریت توسعه شهری در ایران، تهران.
- ✓ گودرزی، نیما؛ سبزواری، ابتسام (۱۳۹۴). مدیریت تطبیقی پروژه های زیست محیطی در مناطق مختلف، کنفرانس بین المللی معماری، شهرسازی، عمران، هنر و محیط زیست؛ افق های آینده، نگاه به گذشته، تهران.
- ✓ نظری، الناز (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی مدیریت آموزشی ایران و سوئد بر مبنای توسعه پایدار، چهارمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، تهران.
- ✓ نظری، محمدهادی؛ مشایخ، محمدرضا (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی سیستم‌های مدیریت معاینه فنی خودرو در کشورهای مطرح جهان، هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران، <https://civilica.com/doc/1122742>

- ✓ Davis, Stanley M. (1971). *Comparative Management: Organizational and cultural perspectives* (New Jersey: prentice -Hall Incorporation).