

تحلیل شکاف خرده فرهنگ‌های سازمانی (مورد مطالعه: دفتر مرکزی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران)

حشمت‌الله صادقی^۱ - سید نجم الدین موسوی^۲ - امیر‌هوشنگ نظرپوری^۳ - محمد حکاک^۴

چکیده

با توجه به نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی بعنوان یکی از عوامل زمینه‌ای موثر بر ارتباطات سازمانی و عملکرد کارکنان، هدف تحقیق حاضر، تحلیل خرده فرهنگ‌های سازمان و شکاف میان آنها با استفاده از مدلی بومی مبتنی بر سنت‌های کاری بوده است. برای انجام این کار ابتدا بر اساس مدل طراحی شده توسط محقق، وجود خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای و سلسله مراتبی با انجام آزمون‌های کروسکال والیس و من ویتنی در سازمان مورد مطالعه مورد بررسی و تایید قرار گرفت و سپس، فاصله خرده فرهنگ‌ها محاسبه شد. تحلیل در محیط SPSS بر روی پاسخ‌های ۲۵۵ نفر به پرسشنامه تحقیق در سازمان مرکزی شرکت خطوط لوله و مخابرات انجام شد. مطابق نتایج، بیشترین فاصله میان خرده فرهنگ‌های واحدهای کاری در بعد توسعه و کمترین میزان در بعد بوروکراسی بود. همچنین، بیشترین فاصله میان خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان در بعد مشارکت و کمترین آن در بعد استرس مشاهده شد. آگاهی از خرده فرهنگ‌ها و فاصله میان آنها، امکان اصلاح سنت‌های فرهنگی جهت سازگاری بهترسازمان با محیط، کاهش سوء ادراک میان خرده فرهنگ‌ها بخصوص بین خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان و نیز اتخاذ تصمیمهای اثربخش تر مدیران را فراهم می‌آورد.

واژگان کلیدی: سازمان، تحلیل خرده فرهنگ، واحد وظیفه‌ای، سلسله مراتب سازمانی، شکاف فرهنگی.

-
۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشگاه لرستان.
 ۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان. نویسنده مسئول: (mousavi56@yahoo.com)
 ۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان.
 ۴. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه لرستان.

مقدمه و بیان مسئله

برای سازگاری با محیط پویای کنونی جهانی، نیاز به ایجاد تغییر و تزریق نوآوری و انعطاف در سازمان‌ها می‌باشد. تغییر و انعطاف سازمانها نیز نیازمند تغییر در رفتار اعضای آنها است که بدون آگاهی از وضعیت فرهنگ، چندان اثربخش نخواهد بود.(Alvesson, 2011; Denison, Nieminen & Kotrba, 2013)

بی توجهی به فرهنگ سازمان بعنوان متداولترین دلیل شکست حدود سه چهارم پروژه‌های تغییر نظریه‌مندی مجدد گزارش شده است (Cameron & Quinn, 2006). هم اکنون، برای تحلیل خرده فرهنگ‌های سازمانی در ایران، اغلب از مدل‌های فرهنگی توسعه یافته در کشورهای غربی و صنعتی استفاده می‌گردد که متغیرهایی را در بر می‌گیرند که در سازمانهای غربی دارای اولویت هستند و امکان دارد در سازمانهای دیگر نظری سازمانهای ایرانی چنین نباشد. از سوی دیگر، تعداد پژوهشها در مورد تحلیل خرده فرهنگ‌های سازمانی حتی با استفاده از مدل‌های فرهنگی بیگانه هم در ایران بسیار کم و نادر می‌باشد. این عوامل ما را برآن داشت تا پژوهش خود را در این حوزه و با استفاده از مدل خرده فرهنگ سازمانی بومی انجام دهیم.

در واقع، هدف تحقیق آگاهی از وضعیت خرده فرهنگ‌های سازمان و بررسی شکاف‌ها^۱ و یا فاصله‌های فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های سازمانی بر اساس دو مشخصه مختلف یعنی واحد وظیفه‌ای و سطوح سلسله مراتبی سازمان می‌باشد. برای انجام این کار، ابتدا با استنادی وجود خرده فرهنگ‌های متفاوت بر اساس مشخصه‌های مذبور تایید گردد که نیاز به پاسخ به دو پرسش زیر می‌باشد:

پرسش ۱: آیا واحدهای وظیفه‌ای سازمان خرده فرهنگ‌های متمایزی دارند؟

پرسش ۲: آیا مدیران و کارکنان دارای خرده فرهنگ‌های متفاوتی می‌باشند؟

بعد از روشن شدن پاسخ‌ها به دو پرسش فوق و تایید وجود خرده فرهنگ‌های متفاوت، برای برآوردن هدف اصلی تحقیق یعنی بررسی فاصله‌های میان خرده فرهنگ‌ها، در پی پاسخ به دو پرسش مهم زیر خواهیم بود:

پرسش ۳: شکاف فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های متعلق به واحدهای وظیفه‌ای سازمان چگونه است؟

پرسش ۴: شکاف فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های متعلق به سطوح سلسله مراتبی (مدیران و کارکنان) سازمان چگونه است؟

1. Cultural rifts

آگاهی از وضعیت خرده فرهنگ‌های سازمان می‌تواند دستاوردهای مثبتی برای سازمان به همراه داشته باشد. با شناخت خرده فرهنگ‌های سازمان، زمینه اصلاح و تغییر در آنها برای تزریق خلاقیت و نوآوری و یا سازگاری مناسب با طبیعت کاری واحدها و محیط سازمان فراهم می‌گردد. بطور مثال، خرده فرهنگ‌های متعلق به واحدهای پژوهشی بایستی خلاقیت و نوآوری را با شدت بیشتری پشتیبانی نمایند. و یا خرده فرهنگ واحدهای پروژه‌ای بایستی همکاری تیمی را حمایت نمایند. (Hitt, 2006: 504). (Miller & Colella, 2006: 504).

همچنین، آگاهی از شکاف فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های سازمان زمینه کاهش و مدیریت این فاصله‌ها را برای کاهش سوء ادراک و درک کلیشه‌ای برای مدیران سازمان فراهم می‌آورد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

بنا به فرهنگ فارسی عمید، «فرهنگ» از واژه "فرهنچ" در زبان پهلوی ریشه گرفته و دارای معانی متفاوتی نظیر ادب، تربیت، دانش و مجموعه عقاید و آثار علمی و ادبی یک قوم و یا ملت می‌باشد (عمید، ۱۳۸۹). واژه انگلیسی آن کالچر^۱ از واژه فرانسوی کالچرا^۲ گرفته شده که آنهم از واژه لاتین کو لر^۳ گرفته شده که به معنی نگهداری و پرورش می‌باشد (Harper, 2001).

برای فرهنگ تعاریف متفاوتی ارایه شده است. فرهنگ را متون و سنت‌های کاری مشترک مورد استفاده برای معنی دهی به جهان زیست^۴ اعضاء فرهنگ (Raud, 2016)، سنت‌ها و هنجارهای رفتاری مشترک (Heskett, 2012; Leung et al., 2005)، سیستم معنایی مشترک (Robbins, 2005)، فرضیات، باورها و ارزش‌های مشترک (Alvesson, 2002) و برنامه ذهنی مشترک اعضاً یک سازمان (Hofstede, 2011) تعریف و توصیف نموده اند. از نظر شاین (Shain, 2010: 18) تعریف فرهنگ بصورت زیر است:

"الگویی از فرضیات بنیادی مشترک می‌باشد که بوسیله یک گروه یاد گرفته می‌شود همچنانکه مسائل سازگاری خارجی و همبستگی داخلیش را حل می‌نماید، که به اندازه کافی امتحان خود را پس داده که معتبرشمرده شود، و بنابراین، به اعضاً

-
1. Culture
 2. Cultura
 3. Colere
 4. Life-world

جديد عنوان شيوه صحيح ادراك، انديشه و احساس در ارتباط با مسائل مزبور آموخته شود". اين تعاريف و توصيفهای متنوع از فرهنگ بخاطر تاثير پذيری فرهنگ از رشته‌های متفاوت می‌باشد (Alvesson, 2002; Martin, Frost & O'Neill, 2004).

محققان برای فرهنگ لایه‌های مختلفی برشمرده اند. سطوح فرهنگ شاین (۲۰۰۴) يکی از معروف‌ترین نظریه در این حوزه است. وی فرهنگ را شامل سه سطح می‌داند. مصنوعات^۱، رفتارها، هنجارها^۲ و سایر جنبه‌های ظاهري و قابل مشاهده توسيط افراد خارجي، در سطح ظاهري فرهنگ قرار دارند. در سطح عميق تر فرهنگ، ارزشها^۳ قرار می‌گيرند. و در سطح سوم، فرضيات زيربنائي^۴ و باورها جاي می‌گيرند که عميق ترین سطح فرهنگ می‌باشد. فرضيات ارزشهايی می‌باشند که بصورت درونی آنقدر نهادينه شده اند که از مرز خودآگاهی گذشته است. بر اين اساس، هرچه از سطح اول بسوی سطح سوم حرکت کنيم شناخت فرهنگ مشکل تر می‌شود زيرا ميزان ناخودآگاهی افراد افزایش می‌باید. بطوریکه که سطح سوم، يعني فرضيات و باورها به دريا و ماهي تشبيه شده است (دانايی فرد، ۱۳۸۷).

خرده فرهنگ

از نظر برخی از محققین، گرچه سازمانها دارای فرهنگ می‌باشند، اما امكان دارد خرده فرهنگ‌های متمايزی نيز داشته باشند (Martin, 2004; Ankrah & Langford, 2005; Belias & Koustelios, 2013).

مفهوم خرده فرهنگ سازمانی ابتدا توسط دو تن از پژوهشگران فرهنگ با نامهای ون منن و بيرلى عرضه شده است (دانايی فرد، ۱۳۸۷). آنها خرده فرهنگ را متعلق به گرو هي درون سازمان دانسته که اعضای آن بطور مرتب با هم در تعامل بوده و نسبت به گروه خود احساس تعلق نموده و خودشان را بصورت يك گروه بارز می‌شناسند که در سازمان قابل تمایز است. همچنین، آنها مسائل ویژه‌ای را عنوان مسائل مشترک اعضاءتعريف نموده و بر اساس اداراکات جمعی مشترک، دست به اقدام می‌زنند (Van Maanen & Bareley, 1985: 38) . خرده فرهنگ‌ها ممکن است بصورت گروه بندیهایی از ارزشها نیز دیده شوند (Boisnier & Chatman, 2002: 13).

-
1. Artifacts
 2. Norms
 3. Espoused Values
 4. Basic Underlying Assumptions

نیز بخاطر دارا بودن سیستمهای سمبیلیک و شناختی متفاوت، ایدئولوژیهای متمايزی تولید می‌کنند که منجر به قواعد، روالها و معانی متفاوتی می‌گردد که می‌تواند به شکل گیری خرده فرهنگ‌های مختلف منجر شود (Gajendran et al., 2012). به عبارتی دیگر، می‌توان گفت که طبیعت حرفه‌ها نیز در شکل گیری خرده فرهنگ‌ها تاثیر می‌گذارد (Sagiv & Schwartz, 2007). لازم به یادآوری است که الزاماً نیازی نیست خرده فرهنگ‌ها حول واحدهای وظیفه‌ای و یا بخشی شکل گیرند و یا اینکه بصورت آگاهانه و نیت مند تشکیل شوند (Trice & Beyer, 1993).

دیدگاه خرده فرهنگ امکانی فراهم می‌کند تا از سطح سازمان گذر کرده و فرهنگ‌های متنوع گروه‌های کوچکتر درون سازمان را تحلیل نموده و شناخت مناسبی در این زمینه کسب نماییم (Ankrah, Proverbs & Debrah, 2009).

مارtin (۲۰۰۲) در حوزه مطالعات فرهنگی به سه رویکرد کلی انسجام^۱، تفکیک^۲ (تمایز)^۳ و انشقاق^۳ اشاره می‌نمایند که مورد پشتیبانی نسبی ادبیات این حوزه واقع شده است (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013; Millan, Kastanis & Fahara, 2014). در رویکرد انسجام، فرهنگ سازمانی پدیدهای متجانس و مشترک در سطح سازمان محسوب شده که قادر ابهام و روش می‌باشد (Martin, 2002). اما، در رویکرد تفکیک، سازمان متشكل از خرده فرهنگ‌های مختلف و تقریباً ثابت در نظر گرفته می‌شوند. مطابق این دیدگاه، اجماع نه در سطح سازمان بلکه در سطوح پائینتر تحلیل تحت نام خرده فرهنگ‌ها وجود دارد و خرده فرهنگ‌ها شبیه جزایری در دریای ابهام می‌باشند (Martin, 2002). اما رویکرد سوم یعنی انشقاق، در پی سازگاری، انسجام و ثبات خرده فرهنگ‌ها نیست. بلکه، به وجود ابهام، تنوع، چند گانگی و سیال بودن آنها اشاره می‌کند. مطابق این رویکرد، اجماع حالتی موقع و موضوع محور بوده و بخاطر تغییر موضوعات و وقوع رخدادهای جدید، امکان فروریختن خرده فرهنگ‌های قبلی و ظهرور خرده فرهنگ‌های جدید وجود دارد (Martin, 2001, p.94, 2002, 2004).

خرده فرهنگ‌ها را می‌توان در سطوح مختلف نیز تحلیل نمود. در سطح درون سازمان، می‌توان خرده فرهنگ‌های گروهها، واحدها، بخشها و شعبه‌های مختلف سازمان را بررسی نمود. در سطحی بالاتر یعنی سطح سازمانی می‌توان چگونگی انسجام و

-
1. Integration
 2. Differentiation
 3. Fragmentation

سازگاری میان خرده فرهنگ‌ها برای پاسخ به محیط بیرونی را مورد تحلیل قرار داد. در سطح ملی نیز می‌توان به تحقیق در مورد فرهنگ سازمانها، گروههای قومی و نژادی مختلف بعنوان خرده فرهنگ‌های موجود در درون یک کشور پرداخت. در واقع، انتخاب سطح تحلیل فرهنگی و تعیین واحد مناسب تا حدود زیادی به قضایت محقق بستگی دارد (Hofstede, 1998; Fink & Mayrhofer; 2009).

همچنین، مشخصه‌های مختلفی نظیر سطح سلسله مراتبی، حرفه، تیم پروژه ای، واحد وظیفه ای، شعبه جغرافیایی، قومیت، مذهب، نسل، سن، تجربه کاری، آموزشهای حرفه‌ای ممکن است مبنای شناسایی خرده فرهنگ‌ها قرار بگیرند (Danielsson et al., 2014; Santos & Eisenhardt, 2005; Gjuraj, 2013). بعنوان نمونه، می‌توان بر مبنای سطح سلسله مراتبی سازمان، خرده فرهنگ‌های مدیریت و کارکنان را مورد بررسی قرار داد.

مدل‌های خرده فرهنگ سازمانی

در این بخش، به مدل‌های معروفی اشاره می‌شود که خرده فرهنگ‌های سازمانی را بصورت گونه‌های^۱ مختلف فرهنگی توصیف نموده و یا با پیشنهاد ابعاد^۲ مختلف، زمینه اندازه گیری کمی خرده فرهنگ‌ها را فراهم نموده اند (Jung et al., 2009).

سکمن (1992)، سه نوع کلی خرده فرهنگ‌های سازمان را پیشنهاد داد. اول، خرده فرهنگ‌های سلسله مراتبی هستند که در سطوح مختلف سازمان قرار دارند که با موقعیت‌ها، قدرت و اختیار مشابه سر و کار دارند. بعنوان نمونه می‌توان به خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان اشاره نمود. دومین نوع، خرده فرهنگ‌های شغلی یا کاری هستند که اعضای آنها دارای مهارت‌های مشابه بوده و هنگامیکه با آموزش و تجربه گستردگی و سنگین همراه باشد، قوی هستند. نوع سوم، خرده فرهنگ‌های متنوع فرهنگی هستند که ناشی از نیروی کار متنوع می‌باشند که بر پایه فرهنگ ملی، قومی، مذهب و موارد مشابه شکل می‌گیرند.

مدل خرده فرهنگ هاستد و دیگران (1990) اولین مدل معروف سنجش خرده فرهنگ‌های سازمانی می‌باشد که شامل شش بعد مستقل و روشی از سنت‌های کاری ادراک شده برای تمایز واحدهای سازمانی از یکدیگر می‌باشد. بعد "فرایند محوری در

1. Typical

2. Dimensional

مقابل نتیجه محوری "دغدغه نسبت به ابزارها دربرابر دغدغه نسبت به اهداف را بررسی می‌نماید. بعد "کارمند محوری در مقابل شغل محوری" مربوط به تاکید بر کارکنان و نیازهای آنها در مقابله با تمرکز روی انجام کارها می‌باشد. بعد "عادی در مقابل حرفه ای"^۱ نشان می‌دهد که کارکنان هویت خود را عمدتاً از سازمانهایشان می‌گیرند یا با نوع شغل و حرفه اشان احساس هویت می‌کنند. بعد "سیستم باز در مقابل سیستم بسته" بررسی می‌کند آیا کارکنان و سازمان به راحتی و به سرعت پذیرای تازه واردان هستند و یا گاردي بسته و وضعیتی رازآلود دارند و زمان زیادی برای سازگاری افراد جدید مورد نیاز می‌باشد. در بعد "کنترل راحت در برابر کنترل محکم"^۲ بررسی می‌شود که آیا به هزینه‌ها توجه شده و زمان جلسات بطور دقیق رعایت می‌شود و یا جکهای متداولی در باره سازمان و کار بین کارکنان مبادله می‌شود. و بعد آخر یعنی "هنجری در مقابل عملگرایی"^۳ نشان می‌دهد آیا واحدها بروی دنباله روی دقیق از رویه‌های سازمانی تاکید می‌کنند یا کانون توجهشان به سمت پاسخ به نیازهای مشتریان بوده و عملگرایی را پیشه می‌کنند (Hofstede, 2011).

مدل گونه‌ای خرده فرهنگ آقای هافستد (۱۹۹۸) نیز با بهره گیری از مدل ابعادی خرده فرهنگ هافستد و دیگران (۱۹۹۰) فوق الذکر، در یک سازمان بیمه بزرگ دانمارکی ارایه شد که سه خرده فرهنگ متفاوت و متمایز را مورد شناسایی قرار داد. یکی از آنها خرده فرهنگ حرفه ای^۴ بود که مدیران و افرادی را شامل می‌شد که مشخصه بارز آنها آموزش دیدگی و مهارت بالای آنها بود. خرده فرهنگ بعدی، اداری^۵ بود که پرسنل بخش‌های اداری و یا افرادی را در بر می‌گرفت که مشخصه مشترک آنها، انجام کارهای روتین و استاندارد بود. و سومین خرده فرهنگ، واسطه مشتری^۶ بود که افرادی را شامل می‌شد که ویژگی بارزشان، دوری از دفتر اصلی و داشتن ارتباط چهره به چهره با مشتریان بود.

ازسوی دیگر، کارن سیهمل و جوان مارتین (۱۹۸۳) بر اساس نحوه پیوند ارزش‌های خرده فرهنگ با ارزش‌های فرهنگ سازمان، سه نوع خرده فرهنگ در سازمان را

1. Parochial vs. professional
2. Loose vs. tight control
3. Normative vs. pragmatic
4. Professional
5. Administrative
6. Customer interface

شناسایی نمودند. خرده فرهنگ تقویتگر^۱ که از ارزشهای اصلی سازمان پشتیبانی می‌نماید. در مقابل، ضدفرهنگ^۲ یا خرده فرهنگ متقابل با ارزشهای اصلی سازمان متعارض بوده و در نتیجه فرهنگ سازمان را با چالش روپرتو می‌نماید. و نوع سوم، خرده فرهنگ عمودی^۳ (بی تفاوت) دارای ارزشهایی متفاوت با ارزشهای اصلی سازمان بوده که بطور مستقل و بی تفاوت به موازات ارزشهای اصلی به حیات خود ادامه می‌دهد.

شاین (۱۹۹۶) نیز به سه نوع خرده فرهنگ اپراتوری^۴، مهندسی^۵ و اجرایی^۶ در سازمانها اشاره میکند که هرکدام فرضیات ویژه‌ای دارند. از نظر وی، هر سازمان یک فرهنگ درونی را بر پایه موفقیت عملیاتی خود با نام اپراتوری توسعه می‌دهد. اغلب عملیاتها شامل اجزاء و بخش‌های مختلفی می‌شوند که برای اجرای مناسب، نیاز به همکاری، ارتباطات باز، تعهد و اعتماد کارکنان این بخشها به همدیگر می‌باشد. در واقع، فرهنگ اپراتوری یا عملیاتی بر پایه ارتباطات انسانی بنا می‌گردد. از سوی دیگر، هر سازمان طراحان و تکنولوژی محوری را کنترل می‌کنند که خرده فرهنگ مهندسی را تشکیل می‌دهند. بطور کلی می‌توان گفت مهندسین در پی طراحی سیستمهای و محصولات سودمند، ساده، کارا، ایمن و با قابلیت انجام کار دائم هستند به گونه‌ای که به پاسخ‌های استاندارد از جانب اپراتورهای آنها نیاز باشد و در حالت ایدئال، به اپراتورها هم نیازی نباشد و بطور خودکار عمل نمایند. از جانب دیگر، هر سازمانی دارای مدیریت اجرایی مشتمل بر مدیرکل و زیردستان بالاصل او می‌باشد که فرهنگ اجرایی را شکل می‌دهند. جهان بینی این مدیران حول این ضرورت شکل می‌گیرد که سلامت مالی شرکت را حفظ نمایند. همچنین، آنها برای اینکه بدانند در سازمانشان چه می‌گذرد به توسعه سیستمهای پیچیده اطلاعاتی در کنار سیستمهای کنترلی در سازمان می‌پردازند. گرچه فرهنگ اپراتوری یا عملیاتی ریشه در درون سازمان دارد اما فرهنگ‌های مهندسی و اجرایی مرز سازمان را در می‌نوردند و بنوعی می‌توان گفت سطحی جهانی دارند. در واقع، مهندسین و مدیران ارشد به سبب آموزش‌هایی که می‌بینند و نیز مسائلی که با آن روبرو می‌شوند بیشتر جذب صنوف خودشان و رای مرزهای سازمانی می‌شوند. از سوی دیگر، هم مهندسین و هم مدیران اجرایی، افراد را

1. Enhancing
2. Counter culture
3. Orthogonal
4. Operator's Subculture
5. Engineering subculture
6. Executive subculture

بصورتی غیر شخصی و ابزاری برای دستیابی به کارایی و بهره وری می‌دانند. یعنی، اگر نیاز به کارکنان عملیاتی باشد، بایستی سعی شود تاثیر آنها بر عملیاتها کاهش یافته و هزینه آنها برای سازمان نیز حداقل شود (Schein, 1996).

مروجی بر تحقیقات حوزه خرده فرهنگ

تحقیقات مختلفی در باره خرده فرهنگ‌های سازمانی در خارج از ایران انجام شده است. عنوان نمونه، یازیسی^۱ (۲۰۱۲) در تحقیقی در یکی از دانشگاه‌های ایالتی آلمان بر روی نمونه‌ای ۱۷۷۳ نفره به بررسی اختلاف میان خرده فرهنگ‌های دانشجویان، پرسنل آکادمیک و کارکنان غیرآکادمیک پرداخته است. این تحقیق با استفاده از مدل خرده فرهنگ هافت‌ستد و همکاران (۱۹۹۰) و آزمون غیرپارامتریک کروسکال والیس انجام گرفته است. نتایج نشان داد این خرده فرهنگ‌ها در سه بعد فرایند محوری در مقابل نتیجه محوری، کارمند محوری در مقابل شغل محوری و سیستم باز در مقابل سیستم بسته تفاوت معنی داری داشتند. در سه بعد دیگر بخاراطر کم بودن آلفای کرانباخ (کمتر از ۰,۴) و نامناسب بودن پایایی، این آزمون انجام نشده است. در پژوهشی دیگر که در ۲۰ بیمارستان در ۸ شهر اصلی در یونان بر روی یک نمونه تصادفی متتشکل از ۷۴۹ نفر از کارکنان انجام شده، نتایج حاکی از وجود خرده فرهنگ‌های متفاوت بر اساس پست سازمانی بود (Bellou, 2008). همچنین، در تحقیقی بر روی یک نمونه ۲۴۰ نفری از کارکنان موسسات بانکی یونان با ترکیب ۳۰ درصد مرد و ۷۰ درصد زن با استفاده از مدل ارزشهای رقبتی کامرون و کوئین (۲۰۰۶)، نتایج نشان داد که نوع فرهنگ مطلوب کارکنان مرد یعنی بازاری و رقبتی از نوع فرهنگ مطلوب زنان یعنی خانوادگی و قبیله‌ای متفاوت است (Belias & Koustelios, 2013).

در داخل ایران هم پژوهش‌هایی هرچند نادر در باره خرده فرهنگ‌های سازمانی انجام گردیده است. عنوان نمونه، بهدادی مهر (۱۳۷۷) در تحقیق خود، فرهنگ سازمانی مدارس راهنمایی دولتی در مناطق شمال و جنوب تهران را با هم مقایسه نموده است. درواقع، این پژوهش دربی بررسی تفاوت برخی از خرده فرهنگ‌های موجود درون اداره آموزش و پرورش تهران بر اساس موقعیت جغرافیایی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان (مدیر، معاون و دبیران) مدارس راهنمایی دخترانه دولتی در سال

1. Yazici

سال نهم / شماره ۳۳ / پاییز ۱۳۹۶

تحصیلی ۱۳۷۶-۱۳۷۷ مناطق ۱، ۲ و ۳ در شمال و مناطق ۱۷، ۱۸ و ۱۹ در جنوب تهران بوده است. نتایج تحقیق نشان داده که بین فرهنگ سازمانی در مدارس راهنمایی دولتی شمال و جنوب تهران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین، در پژوهش شجاعی و همکاران (۱۳۸۴) با استفاده از مدل ارزش‌های رقابتی، گونه شناسی فرهنگی (کارآفرین، مشارکتی، ماموریتی و بوروکراتیک) اعضای هیات علمی پردیس‌های فنی و علوم دانشگاه تهران بررسی شده است. این تحقیق، شامل دانشکده‌های علوم پایه و فنی بوده و اعضای هیئت علمی، جامعه آماری را تشکیل می‌دادند. نتایج نشان داد که در این دانشکده‌ها، گونه فرهنگی مشارکتی غلبه داشته است. این در حالیست که انتظار محققان این بوده که ماموریت دانشکده‌های فوق از جنس آموزش و پژوهش بوده و بنابراین میبایستی فرهنگ متناسب با فضای آموزشی و تحقیقاتی یا همان گونه فرهنگی کارآفرینی بر پردیس‌های مذکور حاکم باشد تا بتوانند موفق و اثر بخش گردد. این تحقیق را، از آنجا که به فرهنگ بخشی از سازمان یعنی پردیس‌های فنی و علوم دانشگاه تهران پرداخته، می‌توان در سطح خرد فرهنگ‌های سازمانی به شمار آورد که در پی شناسایی ویژگیهای خرد فرهنگ‌ها براساس تخصص و واحدهای (وظیفه‌ای) بوده است.

مدل مفهومی تحقیق

در اینجا، مدل بومی خرد فرهنگ سازمانی را توصیف می‌نماییم که مبنای پژوهش این مطالعه می‌باشد و در پژوهش مربوط به پایان نامه دکتری توسعه داده ایم (صادقی، ۱۳۹۶؛ موسوی و دیگران، در فرایند چاپ). این مدل متشکل از ۹ بعد و ۲۷ پرسش می‌باشد. توصیف ابعاد براساس شاخصهای آنها و نیز تعداد پرسش‌های هر بعد مطابق جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱- توصیف ابعاد مدل خرده فرهنگ سازمانی بومی

بعد	شاخصهای اندازه گیری	تعداد پرسشها
مدیریت	اعتماد به شایستگی، انتقاد پذیری و تعامل مثبت با مدیریت	۳
توسعه	ارتقاء کارکنان براساس شایستگی، بهره گیری از توانایی‌ها، دادن بازخورد عملکرد و توجه به نیازهای شخصی، پیشنهادهای جدید و کارشناسی آنها	۶
مشارکت	در جریان کارهای اصلی واحد بودن، مشارکت در تصمیم‌گیریها و مشورت با کارکنان	۳
بهره وری	برنامه ریزی، آگاهی به هزینه‌ها و استفاده مناسب از منابع سازمان	۳
آموزش	بروز بودن و نیز سازگاری دوره‌های آموزشی با وظایف کاری کارکنان	۲
همکاری	احترام به یکدیگر، همدلی، تقسیم متوازن کار و تسهیم دانش	۴
پشتیبانی	دسترسی به ابزار و اطلاعات مورد نیاز کارکنان	۲
بوروکراسی	رعایت سلسله مراتب، انجام کار مطابق قوانین و سازگاری وظایف کاری با تخصص کارکنان	۳
استرس	استرس و تنش کاری	۱

پرسش‌های مدل میزان مشخصه‌های مورد بررسی را در محل کار اندازه گیری می‌کنند. بعنوان نمونه، پرسش مرتبط با شاخص "ارتقاء کارکنان براساس شایستگی" در بعد توسعه به شرح زیر می‌باشد:

"ارتقاء کارکنان چقدر بر اساس شایستگی کاری و فنی آنها است؟"

پاسخ به پرسش‌های مدل نیز از نوع معیار لیکرت ۵ گزینه‌ای خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد می‌باشد که به ترتیب معادل نمرات ۱ تا ۵ می‌باشند. عناوین بعدهای مدل با متغیرهای فرهنگی مربوطه سازگار می‌باشند. بعنوان نمونه، بعد مدیریت شامل متغیرهای مرتبط با روابط افراد با مدیرشان و بعد بوروکراسی نیز متغیرهای بوروکراتیک را اندازه گیری می‌کند. تنها در تشخیص بعدهای مشارکت و توسعه از همدیگر، ممکن است قدری ابهام باشد. در واقع، بعد مشارکت، مشارکت شکلی و ظاهری را بیان می‌کند در صورتیکه مشارکت محتوایی به بعد توسعه تعلق دارد. یعنی ممکن است فرد در جلسات تصمیم‌گیری شرکت کند یا با وی مشورت شود (مشارکت زیاد) ولی به نظریات و پیشنهادهایش توجه نشود (توسعه کم).

مشخصه‌های مورد بررسی این مدل همانند مدل هافستد و دیگران (۱۳۹۰)، ادراک

کارکنان نسبت به سنت‌های کاری^۱ می‌باشد. این سنت‌های کاری و هنجارهای فرهنگی در سطوح کم عمق فرهنگ یعنی سطح اول مدل شاین قرار داشته و در بخش قابل مشاهده فرهنگ هستند و بنابراین، پرسشنامه می‌تواند مناسبترین راه جمع آوری داده‌های مربوطه باشد. همچنین، تغییر و اصلاح این سنت‌ها نسبت به ارزشها آسان تر است.

در پایان این بخش، با نظرداشت ادبیات تحقیق، برای پاسخ به پرسش‌های اول و دوم تحقیق که در بیان مسئله توضیح داده شده، فرضیه‌های اصلی ۱ و ۲ همراه با فرضیه‌های فرعی مرتبط با آنها به شرح جدول ۲ پیشنهاد می‌گردد:

جدول ۲- فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق

فرضیه ۲: مدیران و کارکنان دارای خرده فرهنگ‌های متفاوتی می‌باشند.	فرضیه ۱: واحدهای وظیفه‌ای سازمان، خرده فرهنگ‌های متمایزی دارند.
فرضیه ۱,۲: بعد مدیریت در میان واحدها متفاوت است	فرضیه ۱,۱: بعد مدیریت در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۲,۲: بعد توسعه در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۲,۱: بعد توسعه در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۳,۲: بعد مشارکت در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۳,۱: بعد مشارکت در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۴,۲: بعد بهره وری در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۴,۱: بعد بهره وری در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۵,۲: بعد آموزش در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۵,۱: بعد آموزش در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۶,۲: بعد همکاری در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۶,۱: بعد همکاری در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۷,۲: بعد بوروکراسی در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۷,۱: بعد بوروکراسی در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۸,۲: بعد پشتیبانی در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۸,۱: بعد پشتیبانی در میان واحدها متفاوت است
فرضیه ۹,۲: بعد استرس در مدیران و کارکنان متفاوت است	فرضیه ۹,۱: بعد استرس در میان واحدها متفاوت است

1. Practices perception

همچنین، برای پاسخ به پرسش‌های سوم و چهارم تحقیق مندرج در بیان مسئله، فاصله فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای و سلسه مراتبی محاسبه و تحلیل خواهد شد.

روش تحقیق

این پژوهش بر حسب روش، توصیفی- قیاسی (تحلیل جمعیت شناختی و تحلیل فاصله فرهنگی- آزمون فرضیه‌ها) و براساس هدف نیز، کاربردی است. مبنای پژوهش، مدل موسوی و دیگران (در فرایند چاپ) می‌باشد که اعتبار آن با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و دست یافتن به مقادیر بارهای عاملی پرسش‌های هر بعد از ۰,۴۰۳ تا ۸۹۸ تایید شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. پرسشنامه تحقیق شامل پرسشنامه مدل متشكل از ۲۷ پرسش، همراه با پرسش‌های جمعیت شناختی برای آگاهی از جنسیت، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، نوع پست سازمانی و واحد محل کار شرکت کنندگان بود. نوع پست سازمانی برای شناسایی مدیران از کارکنان بود.

جمعیت آماری تحقیق شامل اعضای (دائم) سازمان مرکزی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران بود. بعلاوه، این پژوهش بدنیال ارزیابی سنتها و اقدامات مشترک میان کارکنان واحدها و گروههای مختلف بود و در نتیجه، تعداد عاملان اجتماعی در این تحقیق باستی بسیار زیاد می‌بود. براین اساس، نمونه گیری بصورت سرشماری انجام پذیرفت تا تمام اعضای جمعیت آماری را پوشش دهد (Hofstede, 1998).

پرسشنامه تحقیق، با مراجعه به اتفاق‌های کارکنان در دفتر مرکزی شرکت خطوط لوله و مخابرات واقع در تهران در اختیار آنها قرار می‌گرفت. در مجموع حدود ۳۰۰ پرسشنامه پخش گردید. برخی از این پرسشنامه‌ها به دلایل مختلفی از قبیل تکمیل ناقص و یا عدم پاسخ قابل استفاده نبودند. از این تعداد، ۲۵۵ پرسشنامه تکمیل شده (نرخ ۸۵٪) برای تحلیل مناسب بودند.

تحلیل در نرم افزار اس پی اس اس انجام شد که شامل تحلیل جمعیت شناختی، تحلیل پایایی داده‌ها از طریق آلفای کرانباخ، بررسی وجود خرده فرهنگ‌ها با بهره‌گیری از آزمون‌های کروسکال والیس و من ویتنی یو و نیز تحلیل فاصله‌های فرهنگی میان خرده فرهنگ‌ها با استفاده از تفاوت میان نمره‌های میانگین ابعاد آنها بود.

تحلیل یافته ها

قبل از تحلیل، لازم است مقدمه‌ای کوتاه راجع به داده‌های تحقیق ارایه گردد. پاسخ به پرسش‌های تحقیق، از نوع معیار لیکرت پنج نمره‌ای بود و نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به ترتیب معادل گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بود. یعنی، نمره هر پرسش حداقل ۱، میانگین ۳ و حداً کثر ۵ بود. بعلاوه، نمره هر بعد خرد فرهنگ، برابر با جمع نمرات پرسش‌های متعلق به آن محاسبه می‌شد. بعنوان نمونه، مطابق جدول ۱، بعد توسعه شامل شش سوال بود و بنا براین نمرات این بعد حداقل ۶ (۶*۱)، متوسط ۱۸ (۶*۳) و جداً کثر ۳۰ (۶*۵) بود. و یا بعد استرس یک سوال داشت و بنا براین نمرات این بعد حداقل ۱ (۱*۱)، متوسط ۳ (۳*۱) و جداً کثر ۵ (۵*۱) بود.

تحلیل جمعیت شناختی

از تعداد ۲۵۵ مورد آزمون، ۲۰۵ نفر (۸۰,۴٪) مرد و ۵۰ نفر (۱۹,۶٪) زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی نیز، ۱۱ نفر دیپلم، ۱۴ نفر فوق دیپلم، ۱۱۵ نفر کارشناس و ۱۱۵ نفر کارشناس ارشد یا بالاتر بودند. بر اساس تجربه نیز، ۲۳ نفر یک تا ۵ سال، ۶۱ نفر ۶ تا ۱۰ سال، ۲۳ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۳۰ نفر باقیمانده نیز بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. بر اساس سلسله مراتب نیز، ۶۲ نفر مدیر، ۱۹۲ نفر کارمند و یک نفر وضعیتی نامشخص داشت. از ۱۹۲ نفر کارمند نیز، ۲۶ نفر به واحد مخابرات، ۳۱ نفر به واحد مهندسی، ۳۱ نفر به واحد خط لوله، ۲۰ نفر به واحد بازرگانی، ۲۳ نفر به واحد اداری، ۲۹ نفر به واحد مالی و ۹ نفر به واحد برنامه ریزی تعلق داشتند. و ۲۳ نفر باقیمانده به واحدهای جانبی و یا واحدهایی تعلق داشتند که کمتر از ۳ نفر را شامل می‌شدند.

تحلیل خرد فرهنگ

در این بخش، فرضیه‌های اول و دوم تحقیق از طریق آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با آنها بررسی شدند که در صورت تایید حداقل یک فرضیه فرعی آنها، مورد تایید قرار می‌گرفتند. با خاطر ترتیبی بودن داده‌ها، از آزمون‌های کروسکال والیس^۱ و من ویتنی^۲ برای این کار استفاده شد.

1. Kruskal Wallis
2. Mann –Whitney U

ابتدا از آزمون کروسکال والیس، برای بررسی فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اول تحقیق یعنی وجود تفاوت احتمالی میان ابعاد خرده فرهنگ‌های هفت واحد کاری سازمان شامل واحدهای مخابرات، مهندسی، خط لوله، بازرگانی، اداری، مالی و برنامه ریزی استفاده شد. پس از انجام آزمون مزبور، خروجی نرم افزار مطابق جدول ۳ می‌باشد که نشان می‌دهد مقدار معنی دار آزمون در دو بعد مشارکت و پشتیبانی کمتر از مقدار آلفا ($0,05$) بوده است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه‌های فرعی ۳,۱ و ۴,۱ تایید می‌شوند و درنتیجه، خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای متفاوت بوده و فرضیه اول تایید می‌شود.

جدول ۳- آزمون کروسکال والیس در سطح 95% اطمینان برای آزمون فرضیه‌های فرعی ۱,۱ تا ۹,۱ مرتبط با فرضیه اول تحقیق مبتنی بر تفاوت میان ابعاد خرده فرهنگ‌های واحدهای کاری

فرضیه‌ای صفر آزمون	مقدار معنی داری آزمون	تصمیم
بعد مدیریت در همه واحدها یکسان است	۰,۱۵	پذیرش فرض صفر
بعد توسعه در همه واحدها یکسان است	۰,۶۲۳	پذیرش فرض صفر
بعد مشارکت در همه واحدها یکسان است	۰,۰۴۱	رد فرض صفر
بعد بهره وری در همه واحدها یکسان است	۰,۸۵۲	پذیرش فرض صفر
بعد آموزش در همه واحدها یکسان است	۰,۵۹۰	پذیرش فرض صفر
بعد همکاری در همه واحدها یکسان است	۰,۷۸۲	پذیرش فرض صفر
بعد بوروکراسی در همه واحدها یکسان است	۰,۹۸۵	پذیرش فرض صفر
بعد پشتیبانی در همه واحدها یکسان است	۰,۰۲۶	رد فرض صفر
بعد استرس در همه واحدها یکسان است	۰,۱۸۶	پذیرش فرض صفر

برای آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه دوم تحقیق مبنی بر تفاوت بین ابعاد دو خرده فرهنگ مدیران و کارکنان، از آزمون من ویتنی یو استفاده شد. مطابق خروجی نرم افزار مندرج در جدول ۴، در شش بعد توسعه، مشارکت، بهره وری، آموزش، بوروکراسی و پشتیبانی مقادیر معنی داری آزمون کمتر از سطح معنی داری آلفا ($0,05$) می‌باشند و بنابراین، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که این ابعاد در بین دو خرده فرهنگ مدیران و کارکنان متفاوت می‌باشند. پس، فرضیه‌های فرعی ۲,۲، ۳,۲، ۴,۲، ۵,۲ و ۷,۲ تایید می‌شوند و درنتیجه، خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان با هم متفاوت می‌باشند. بنابراین، فرضیه دوم هم تایید می‌گردد.

جدول ۴. آزمون من ویتنی یو در سطح ۹۵٪ اطمینان برای بررسی فرضیه‌های فرعی ۱,۲ تا ۹,۲ مرتبط با فرضیه دوم تحقیق مبتنی بر تفاوت بین ابعاد خرد فرهنگ‌های مدیران و کارکنان

فرضیه‌ای صفر آزمون	مقدار معنی داری آزمون	تصمیم
بعد مدیریت در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۲۹۷	پذیرش فرض صفر
بعد توسعه در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۰۹	رد فرض صفر
بعد مشارکت در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۰۰	رد فرض صفر
بعد بهره وری در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۰۳	رد فرض صفر
بعد آموزش در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۱۲	رد فرض صفر
بعد همکاری در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۷۷	پذیرش فرض صفر
بعد بوروکراسی در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۳۴	رد فرض صفر
بعد پشتیبانی در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۰۱۲	رد فرض صفر
بعد استرس در مدیران و کارکنان یکسان است	۰,۱۱۹	پذیرش فرض صفر

تحلیل فاصله فرهنگی

اکنون که وجود خرده فرهنگ‌ها بر اساس دو مشخصه واحد کاری و سلسله مراتب تایید شده به موضوع اصلی تحقیق یعنی تحلیل فاصله فرهنگی میان خرده فرهنگ‌ها جهت پاسخ به پرسش‌های شماره ۳ و ۴ تحقیق می‌پردازیم.

در پاسخ به پرسش سوم تحقیق، شکاف فرهنگی میان خرده فرهنگ‌های واحدهای مخابرات، مهندسی، خط لوله، بازرگانی، اداری، مالی و برنامه ریزی در نه بعد مدل خرده فرهنگ، بررسی شد. در این راستا، جدول ۵ نمرات میانگین ابعاد و فاصله خرده فرهنگ‌ها را در هر کدام از این ابعاد نشان می‌دهد.

حدول ۵. نمرات میانگین و فاصله فرهنگی، ابعاد خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای سازمان

فاحصه	بـنـامـهـيـرـيـزـيـ	تـالـيـ	ادـارـيـ	بـزـانـهـيـ	خـطـلـوـلـهـ	عـهـدـنـسـيـ	مـهـمـاـتـهـيـ	بـيـانـيـكـيـ	إـقـادـهـيـ	أـقـادـهـيـ
١,٧	٩,٧٨	١١,١٠	٩,٧٨	٩,٤٠	١٠,٢٩	١٠,٣٥	١٠,٤٢	٩	مدیریت	
٢,٣٩	١٤,٧٨	١٧,١٧	١٦,١٣	١٤,٩٥	١٦,٢٩	١٥,٧١	١٦,٩٢	١٨	توسعه	
١,٧٢	١٠,٥٦	١٠,٥٩	٩,٦١	٩,٠٥	١٠,٠٣	٨,٨٧	٩,٣٨	٩	مشارکت	
٠,٩٥	٧,٣٣	٨,٢٨	٧,٨٧	٨,٠٥	٨,١٠	٧,٥٨	٧,٧٧	٩	بهره وری	
١,٥٢	١٢,٦٧	١٣,٠٧	١٢,٣٩	١١,٥٥	١٢,٦١	١٢,١٠	١٢,٦٩	١٢	همکاری	
١,٣٦	٤,٣٣	٤,٨٦	٥,٢٢	٥,٢٠	٥,٣٥	٥,٣٩	٥,٦٩	٦	آموزش	
٠,٥٩	١٠,٥٦	١٠,٢١	١٠,٠٠	١٠,١٠	٩,٩٧	١٠,٢٣	١٠,٠٤	٩	بوروکراسی	
١,٢٥	٥,٧٨	٦,٩٠	٦,١٣	٥,٨٠	٥,٦٨	٥,٦٥	٦,٤٦	٦	پشتیبانی	
٠,٨١	٣,٠٠	٣,٦٢	٣,٠٠	٣,٠٠	٢,٨١	٣,٢٣	٣,١٥	٣	استرس	

مطابق جدول ۵، در بعدهای توسعه، بهره وری و آموزش، همه واحدها مقادیری کمتر از مقدار متوسط داشتند. بر عکس، در بعد بوروکراسی، همه واحدها مقادیری بیشتر از میزان میانگین را دارا بودند. واحد مالی در برخی از ابعاد نسبت به بقیه واحدها وضعیت بهتری دارد. این واحد در بعدهای مدیریت، توسعه، مشارکت، بهره وری، همکاری و پشتیبانی از وضعیت بهتری برخوردار است. هر چند، این واحد در بعد استرس بیشترین نمره را دارد. همچنین، در بعد بوروکراسی، واحد برنامه ریزی بیشترین میزان را دارا می‌باشد. علاوه، بعد همکاری در واحد مهندسی کمترین مقدار را دارا می‌باشد.

علاوه، ستون آخر جدول ۵، فاصله فرهنگی میان خرد هر دو فرهنگ های وظیفه ای را در هر بعد، براساس تفاوت بیشترین و کمترین میانگین در آن بعد نشان می دهد. در میان این فاصله ها، بیشترین فاصله در بعد توسعه (۲,۳۹) بین دو خرد هر دو فرهنگ مالی و برنامه ریزی و کمترین فاصله در بعد بوروکراسی (۰,۵۹) بین خرد هر دو فرهنگ های برنامه ریزی و خطوط لوله رخ داده است.

در پاسخ به پرسش چهارم تحقیق، فاصله‌های ابعاد مدل بین خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که نتایج تحلیل مطابق جدول ۶ بود. مطابق این جدول، در تمام ابعاد، خرده فرهنگ مدیران نمره پیشتری دارد.

جدول ۶. نمرات میانگین ابعاد نه گانه در دو خرده فرهنگ مدیران و کارکنان

فاصله	مدیران	کارکنان	میانگین ابعاد	ابعاد مدل خرده فرهنگ
۰,۴۷	۱۰,۵۶	۱۰,۰۹	۹	مدیریت
۱,۷۳	۱۷,۷۴	۱۶,۰۱	۱۸	توسعه
۲,۰۱	۱۱,۵۸	۹,۵۷	۹	مشارکت
۰,۸۹	۸,۸۷	۷,۹۸	۹	بهره وری
۰,۸۴	۱۳,۲۴	۱۲,۴۰	۱۲	همکاری
۰,۷۲	۵,۸۹	۵,۱۷	۶	آموزش
۰,۷۴	۱۰,۸۹	۱۰,۱۵	۹	بوروکراسی
۰,۶۳	۶,۶۵	۶,۰۲	۶	پشتیبانی
۰,۲۶	۳,۴۰	۳,۱۴	۳	استرس

همچنین، مطابق جدول ۶، خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان در اکثر بعدهای نه گانه، با هم فاصله محسوس دارند. در این میان، بیشترین فاصله‌ها به ترتیب مربوط به بعدهای مشارکت (۲,۰۱) و توسعه (۱,۷۳) و کمترین آن به بعد استرس (۰,۲۶) تعلق دارد.

بحث و نتیجه گیری

مطابق تحلیل، وجود خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای و سلسله مراتبی تایید شد. همچنین، نتایج تحلیل نشان داد همه خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای، در بعدهای توسعه، بهره وری و آموزش، مقادیری کمتر از مقدار متوسط داشتند. خرده فرهنگ مهندسی نیز در بعد همکاری کمترین مقدار میانگین را دارا بود. در صورتیکه، این واحد دست اندر طراحی و اجرای پروژه‌های بزرگ سازمان می‌باشد و به نوعی تیمهای پروژه‌ای را در ذهن تداعی می‌کند که نیاز است افراد بیشترین همکاری و تسهیم دانش را داشته باشند. این امر می‌تواند زمینه‌ای را برای سازمان و مدیران ارشد فراهم نماید تا اقداماتی را برای بهبود شاخصهای زیر مجموعه این بعد اتخاذ نمایند. یکی از این اقدامات می‌تواند تغییر شیوه ارزشیابی کارکنان در واحد مهندسی برای تاکید بیشتر بر همکاری میان کارکنان در مقابل توجه صرف به عملکرد انفرادی کنونی باشد. اقدام دیگر می‌تواند تغییر ساختار واحد مربوطه از ساختار سلسله مراتبی به ساختار تیمی باشد.

مطابق تحلیل، در بعد بوروکراسی، همه واحدها مقادیری بیشتر از میزان میانگین داشتند که این امر به معنی تاثیرپذیری واحدها از ساختار مشترک سلسله مراتبی سازمان می‌باشد.

بعلاوه، نتایج نشان داد در میان واحدهای کاری سازمان مورد بررسی، واحد مالی در بعدهای مدیریت، توسعه، مشارکت، بهره وری، همکاری و پشتیبانی بیشترین نمره را دارا بود که نشان از وضعیت نسبی بهتر این واحد در مقایسه با سایر واحدهای سازمان است. گرچه، نتایج نشان داد کارکنان این واحد بیشتر از بقیه واحدها استرس را تجربه می‌کنند.

همچنین، فاصله خرده فرهنگ‌ها بر اساس تفاوت میان نمرات میانگین ابعادشان نیز محاسبه شد و مطابق نتایج، بیشترین فاصله میان خرده فرهنگ‌های وظیفه‌ای در بعد توسعه (۲,۳۹) و کمترین آن در بعد بوروکراسی (۰,۵۹) رخ داده است. بین خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان نیز، بیشترین فاصله‌ها به ترتیب مربوط به بعدهای مشارکت (۰,۰۱) و توسعه (۰,۷۳) و کمترین آن به بعد استرس (۰,۲۶) تعلق داشت. فاصله فرهنگی بمنزله تفاوت در ادراک نسبت به سنت‌های فرهنگی می‌باشد که می‌تواند به سوء ادراک و تعارض منجر شود. بویژه فاصله بین خرده فرهنگ‌های مدیران و کارکنان زمینه سوء ادراک و یا ادراک کلیشه‌ای مدیران نسبت به بقیه اعضای سازمان را فراهم می‌آورد. آگاهی از این امر زمینه کاهش این فاصله‌ها و سوء تفاهem‌ها را فراهم نموده و به عملکرد بهتر سازمان منجر خواهد شد (Hofstede, 1998). بعلاوه، مدیران سیاست گذاریها و تصمیمات مهم را اتخاذ می‌کنند و در صورتیکه از ادراک کارکنان آگاه نباشند ممکن است تصمیمات نامناسبی اتخاذ نمایند و در نتیجه، اجرای تصمیمات که بر عهده کارکنان است بخاطر مقاومت شدید آنها، دچار مشکل گردد.

از سوی دیگر، شناسایی نقشه فرهنگی سازمان و موقعیت کنونی خرده فرهنگ‌ها بر روی آن می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان به ارمغان آورد. همانطور که قبلاً بیان شد این خرده فرهنگ‌ها بر اساس ادراکات اعضای آن نسبت به سنت‌ها و هنجارهای کاری شکل می‌گیرند که در سطح کم عمق فرهنگ هستند. در نتیجه، با برنامه ریزی می‌توان بر آنها تاثیر گذاشته و تغییرات لازم را برای مواجهه با محیط پویای کنونی برای بهره گیری از فرصتها ایجاد نمود. بعنوان نمونه می‌توان، میزان بعدهای مشارکت و توسعه را در واحد پژوهش سازمان برای تزریق خلاقیت و نوآوری افزایش داد.

در واقع، شناسایی وضعیت خرده فرهنگ‌های سازمان این امکان را فراهم می‌آورد بدون تغییر کل سازمان که زمان گیر و بسیار مشکل است، به تغییر و اصلاح خرده فرهنگ‌های درون سازمان مطابق با طبیعت کاری و محیط تجاری آنها مبادرت نمود و بدین طریق، می‌توان از خرده فرهنگ‌ها بعنوان ابزاری برای بهبود نوآوری سازمانی در سطحی محدود و قابل مدیریت استفاده نمود (Whetten & Cameron, 2002: 189).

در نهایت، پیشنهاد می‌شود مشابه این تحقیق در سازمانهای دیگر و براساس مشخصه‌های مشابه و یا موارد گوناگون دیگری نظری شعبه‌های جغرافیایی، تیمهای پروژه‌ای انجام شود. یکی از تحقیقات جذاب در این زمینه می‌تواند مقایسه فاصله خرده فرهنگ‌ها بر حسب موقعیت جغرافیایی با فاصله آنها براساس واحد وظیفه‌ای باشد.

منابع:

۱. بهدادی مهر، اقدس (۱۳۷۷)، "مقایسه فرهنگ مدارس راهنمایی دولتی در مناطق شمال و جنوب تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۲. شجاعی، منوچهر و دیگران (۱۳۸۴)، "بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضاء هیات علمی پردیس دانشکده های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران"، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۱، صص ۵-۱۸.
۳. صادقی، حشمت الله (۱۳۹۵). "طراحی مدل سنجش خرده فرهنگ های سازمانی (مطالعه موردی سازمان مرکزی شرکت خطوط لوله و مخابرات)", پایان نامه دکترا، دانشگاه لرستان.
۴. عمید، حسن (۱۳۸۹)، "فرهنگ فارسی عمید"، تهران، نشر رهیاب نوین هور.
۵. موسوی، سید نجم الدین و دیگران (در فرایند چاپ)، "طراحی مدل سنجش خرده فرهنگ های سازمانی (مطالعه موردی شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران)", مدیریت فرهنگ سازمانی.
۶. هج، م. ج. (۱۳۸۷)، "თئوری سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن"، مترجم: حسن دانایی فرد، تهران، نشر افکار.
7. Alvesson, M. (2002), "Understanding Organisational Culture", London, SAGE Publications.
8. Alvesson, M. (2011), Organizational culture: Meaning, discourse, and identity. In N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson (Eds.), "The handbook of organizational culture and climate", 11-28, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
9. Ankrah, N. A., & Langford, D. A. (2005), "Architects and contractors: a comparative study of organizational cultures", Construction Management and Economics, No.23 (6), 595-607.
10. Ankrah, N. A., Proverbs, D., & Debrah, Y. (2009), "Factors influencing the culture of a construction project organisation: An empirical investigation", Engineering, Construction and Architectural Management, No.16 (1), 26-47.
11. Belias, D., Koustelios, A. (2013), "Organizational Culture of Greek Bank Institutions: A Case Study", International Journal of Human Resource Management and Research, No.3 (2), 95-104.
12. Bellou, v. (2008), "Identifying organizational culture and subcultures within Greek public hospitals", J Health Organ Manag, No.22 (5), 496-509.

13. Boisnier, A., Chatman, J. A. (2002). The Role of Subcultures in Agile Organizations. In R.S. Peterson & E. Mannix (Eds.), "Leading and Managing People in Dynamic Organizations", chapter 6, Mahwah, NJ, Lawrence Earlbauem Associates.
14. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006), "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework", San Francisco, CA, John Wiley & Sons.
15. Danielsson, M., Nilsen, P., Öhrn, A., Rutberg, H., Fock, J., & Carlfjord, S. (2014), "Patient safety subcultures among registered nurses and nurse assistants in Swedish hospital care: a qualitative study", BMC Nursing, 13-39.
16. Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2013), "What are you really measuring with a culture survey?", Denison, No. 8 (1).
17. Fink, G., & Mayrhofer, W. (2009), "Cross-cultural competence and management-setting the stage", European Journal of Cross-Cultural Competence and Management, No. 1(1), 42-65.
18. Gajendran, T., & et al. (2012) "A conceptual approach to studying the organisational culture of construction projects", Australasian Journal of Construction Economics and Building, No.12 (2), 1-26.
19. Gjuraj, E. (2013), "The importance of national culture studies in the organizational context", European Scientific Journal, No.9 (11), 160-180.
20. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006), "Multivariate data analysis", Prentice Hall Pearson Education.
21. Harper, D. (2001), "Online Etymology Dictionary", <http://www.etymonline.com>, 9/17/2016.
22. Heskett, J. L. (2012), "The Culture Cycle: How to Shape the Unseen Force that Transform Performance", New Jersey, FT Press.
23. Hitt, M. A., Miller, C., & Colella, A. (2006), "Organizational behavior: A Strategic Approach", USA, Wiley.
24. Hofstede, G. (1998), "Identifying organizational subcultures: an empirical approach", Journal of Management Studies, No. 35(1), 1-12.
25. Hofstede, G. (2010), "Cultures and organizations: software of the mind: international cooperation and its importance for survival, Revised and expanded", (3rd Ed.), New York, McGraw-Hill.
26. Hofstede, G. (2011). "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context", Online Readings in Psychology and Culture, No. 2(1), Chapter 8, <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8>, 1/5/2017.
27. Hofstede, G., B. Neuijen, D., Ohayv D. & Sanders G. (1990), "Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases", Administrative Science Quarterly, No. 35(2), 286-316.

28. Jung, T., Scott, T., Davies, H. T. O., Bower, P., Whalley, D., McNally, R. & Mannion, R. (2009), "Instruments for Exploring Organizational Culture: A Review of the Literature", *Public Administration Review*, No.69, 1087–1096.
29. Leung, K., Bhagat, R. S., Buchan, N. R., Erez, M. & Gibson, C. B. (2005), "Culture and international business: recent advances and their implications for future research", *Journal of International Business Studies*, No. 36(4), 357–378.
30. Martin, J. & Siehl, C. (1983), "Organizational culture and counterculture: an uneasy symbiosis", *Organizational Dynamics*, No. 12, 52-64.
31. Martin, J. (2002), "Organizational Culture: Mapping the Terrain", Thousand Oaks, CA, Sage.
32. Martin, J. (2004), "Organisational culture", Stanford, Stanford University, Research Paper No. 1847.
33. Martin, J., (2001), "Meta-theoretical controversies in studying organisational culture", Stanford University, Research Paper No. 1676.
34. Martin, J., Frost, P. J. & O'Neill, O. A. (2004), "Organisational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance", Stanford Graduate School of Business, Research Paper No. 1864.
35. Millan, M. R., Kastanis, E. F., & Fahara, M. F. (2014), "Effectiveness indicators as interpreted by the subcultures of a higher education institution", *Research in Higher Education Journal*, No.24.
36. Raud, R. (2016), "Meaning in Action: Outline of an Integral Theory of Culture", Cambridge, Polity Press.
37. Robbins, S. (2005), "Organizational Behavior", 11th ed., Pearson Prentice Hall.
38. Sackmann, S. A. (1992), "Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge", *Administrative Science Quarterly*, No. 37(1), 140–161.
39. Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2007), "Cultural values in organisations: insights for Europe", *European J. of International Management*, No.1 (3), 176-190.
40. Santos, F. M., & Eisenhardt, K. M. (2005), "Organisational boundaries and theories of organization", *Organisation Science*, No. 16 (5), 491-508.
41. Schein, E. (1996), "Three culture of management: The key to organizational learning", *Soan Management Review*, No. 38, 9-21.
42. Schein, E. H. (2004), "Organizational Culture and Leadership" , 3rd ed., San Francisco, Jossey-Bass.
43. Schein, E. H. (2010), "Organizational Culture and Leadership ,4th ed., San Francissco, Jossey-Bass.
44. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013), "Organizational Climate and Culture" *Annual Review of Psychology*, No. 64, 1-28.
45. Trice, H., & Beyer, J. M. (1993), "The culture of work organizations, Englewood Cliffs, N.J, Prentice-Hall.

46. Van Maanen, J., & Bareley, S. R. (1985). Cultural organization: Fragments of a theory. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin, (Eds.), *Organizational Culture*, 31-54. Beverly Hills: Sage.
47. Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2002), "Developing Management Skills" (5th ed.), Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
48. Yazici, s. (2012), "Organizational Culture and Goal System in a German state University", 11th Annual Conference and 4th CEMS CCM / IACCM Doctoral Workshop, Universita Parthenope di Napoli, Italy.