

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس

در خراسان شمالی

(از صفحه ۹ تا ۳۳)

* داوود خانی

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۱۲

** حامد خراسانی طرقی

تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۲۶

*** علی شیرازی

چکیده

درون هر جامعه‌ای خرده‌فرهنگ‌های مختلفی وجود دارد که یکی از مطرح‌ترین آن‌ها، اقوام آن جامعه است. با توجه به زمینه‌های تاریخی و جغرافیایی شکل‌گیری اقوام مختلف، امکان بروز تفاوت‌هایی در ارزش‌های فرهنگی آنان وجود دارد. از طرفی جهانی شدن و ارتباطات و تعامل میان اقوام موجب همسانی و نزدیکی ارزش‌های فرهنگی قومیت‌ها می‌گردد. برای مدیریت موثر جامعه، این تفاوت‌ها و شباهت‌ها می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی و مقایسه ارزش‌های فرهنگی سه قوم کرد، فارس و ترکمن در استان خراسان شمالی (که گنجینه‌ای از فرهنگ‌های مختلف است)، انجام شده است. بدین منظور از چارچوب هافستد شامل شش بعد مردانگی-زنانگی، فردگرایی-جمع‌گرایی، پرهیز از عدم اطمینان، فاصله قدرت، نگاه کوتاه مدت-بلندمدت و سخت‌گیری در مقابل سهل‌گیری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، مردمان سه قوم کرد، فارس و ترکمن در استان خراسان شمالی بودند که با استفاده از نمونه‌گیری ۱۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار این پژوهش، پرسشنامه هافستد بوده است. روایی و پایایی گویه‌ها و ابعاد مورد بررسی به کمک تحلیل عاملی تأییدی (نرم افزار LISREL) ارزیابی شد. نتایج پژوهش نشان داد که در ابعاد مردانگی-زنانگی، پذیرش فاصله قدرت و نیز سخت‌گیری-سهل‌گیری تفاوت معناداری میان اقوام فارس، کرد و ترکمن خراسان شمالی وجود ندارد اما در سه بعد فردگرایی-جمع‌گرایی، پرهیز از عدم اطمینان و نگرش بلندمدت-کوتاه مدت میان سه قوم مورد مطالعه اختلاف معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ اقوام، قومیت، مطالعه هافستد.

* دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، دانشگاه فردوسی مشهد و هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه پیام‌نور،

Davoud_khani@pnu.ac.ir

تهران، ایران

h_khorasani_t@stu.um.ac.ir

** دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، دانشگاه فردوسی مشهد

*** دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

تری ایلتون^۱ (2000) در مقدمه کتاب خود با عنوان "ایده فرهنگ"، می‌نویسد که فرهنگ یکی از دو یا سه واژه‌ای است که بیش‌ترین پیچیدگی را در زبان انگلیسی دارد. مفهوم فرهنگ همانند بسیاری از مفاهیم دیگر در علوم انسانی، تعاریف و تعابیر مختلفی دارد که یکپارچه ساختن همه آن‌ها در یک تعریف جامع و واضح، مقدور نیست (جیل^۲، ۲۰۱۳). مروری بر تاریخچه این حوزه نشان می‌دهد که اولین تعریف جامع از فرهنگ توسط یک انسان‌شناس به نام تیلور^۳ در سال ۱۸۷۱ م ارائه شده است. تیلور فرهنگ را یک مجموعه پیچیده از دانش، باورها، هنرها، اخلاقیات، رسوم و عادت‌ها تعریف کرده که توسط یک فرد به عنوان عضوی از جامعه پذیرفته می‌شود (ملو و اریکسون^۴، ۲۰۱۰). هفتاد و پنج سال پس از تیلور هرسکوویتز^۵، یک انسان‌شناس فرهنگی دیگر با تمرکز بر گروه‌ها و تفاوت میان آن‌ها فرهنگ را این‌گونه تعریف نمود: مجموعه کلی از دانش، جزاها، باورها، رفتارها، ارزش‌ها و اهدافی که شکل‌دهنده نحوه زندگی یک دسته از مردم است (اکمسی و دیگران، ۲۰۱۳)؛ اما الیوت ژاک^۶ در سال ۱۹۵۲ با انتشار کتاب «تغییر فرهنگ یک کارخانه» جزو اولین افرادی بود که فرهنگ را وارد علم مدیریت نمود. بعد از وی در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ چندین کتاب در زمینه فرهنگ سازمانی نگارش شدند که در صدر فهرست بهترین فروشندگان کتاب در ایالات متحده بودند. کتاب‌هایی از قبیل «نظریه Z» از ویلیام اوچی^۷، «فرهنگ‌های شرکت» از دیل و کندی^۸ و «در جستجوی کمال» که توسط پیترز و واترمن^۹ نگارش تألیف شده بودند. بدین ترتیب فرهنگ سازمانی جایگاه ویژه‌ای در میان پژوهش‌های مدیریت برای خود گشود و به یکی از مضمون‌های بسیار مهم در نظریه سازمان تبدیل شد. فرهنگ همه آن چیزهایی است که پس از آموختن‌های بسیار و فراموش

-
- 1 - Terry Eagleton
 - 2 - Gill
 - 3 - Taylor
 - 4 - D'mello&Eriksen
 - 5 - Herskowitz
 - 6 - Jacques
 - 7 - Ouchi
 - 8 - Deal & Kennedy
 - 9 - Peters & Waterman

مطالعات میان‌فرهنگی

کردن‌های بسیار، اثرش در روح جمعی بر جای می‌ماند. فرهنگ می‌تواند از زیست‌بوم، اقتصاد، پیشینه تاریخی، جغرافیا، ارتباطات اجتماعی بیرونی و درونی یا فردی، میان فردی و همگانی و عوامل متعدد دیگر متأثر باشد (فلاحی، ۱۳۹۲). البته فرهنگ یک کشور همواره یک دست نیست بلکه در همه جوامع، گروه‌هایی با ویژگی‌های فرهنگی مختص به خود، که آن‌ها را از فرهنگ اصلی و مسلط جامعه مجزا و متمایز می‌کند، وجود دارند. هم‌چنان که در ۱۹۱ کشور عضو سازمان ملل فقط ۱۲ کشور ترکیب قومیتی ندارند و جمعیت آن‌ها خالص به شمار می‌آید و بیش از ۱۷۰ کشور دارای ترکیب قومی هستند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۳ : ۱۶۹-۱۴۹). در واقع در بطن هر کشور گروه‌هایی وجود دارند که گرچه در بخش‌هایی از فرهنگ مسلط جامعه شریک‌اند اما دارای ارزش‌ها، هنجارها، زبان یا فرهنگ مادی مشخص و ویژه خود هستند. این گروه‌ها خرده‌فرهنگ^۱ نام دارند. یکی از مهم‌ترین خرده‌فرهنگ‌های یک جامعه، قومیت‌های آن جامعه می‌باشد. قومیت^۲ به گروهی اشاره دارد که با ویژگی‌های بنیادی از قبیل زبان، آداب و رسوم و میراث تاریخی، از سایر گروه‌های اجتماعی که دارای پیوستگی و همبستگی نژادی هستند، متمایزند. از قومیت‌ها به عنوان اقلیت‌ها و گاهی به عنوان خرده‌فرهنگ فرهنگ عمومی یاد می‌کنند. قوم یک سازمان اجتماعی شکل یافته‌ای است که در پهنه سرزمینی معین قرار دارد و مردمی را که در طول تاریخ با هم پیوندهای اقتصادی، فرهنگی، خویشاوندی و ... برقرار کرده‌اند را تحت پوشش قرار می‌دهد (عسکریان، ۱۳۸۵ : ۱۶۲-۱۳۳). بورگس^۳ (۱۹۸۶) قومیت را این‌گونه تعریف می‌کند: قومیت یا گروه قومی، جمعی است در درون جامعه بزرگ‌تر که دارای تبار مشترک واقعی یا خیالی، خاطراتی از گذشته مشترک و تأکیدات فرهنگی بر یک یا چند عنصر نمادی است که بر اساس آن‌ها، هویتش تعریف می‌شود (یوسفی و اصغرپور ماسوله، ۱۳۸۸ : ۱۴۴-۱۲۵). یک تعریف کارآمد کوتاه از قوم عبارت است از "یک جمعیت انسانی مشخص با افسانه اجدادی مشترک، عناصر فرهنگی، پیوند با یک سرزمین تاریخی یا وطن و میزانی از حس منافع و مسئولیت" (اسمیت^۴، ۱۳۸۳ : ۲۰۶-۱۸۳).

1 - Subculture

2 - Ethnicity

3 - Burgess

4 - Smith

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....
پژوهش حاضر به بررسی ویژگی‌های فرهنگی سه قوم بزرگ فارس، کرد و ترکمن در استان خراسان شمالی می‌پردازد. به منظور بررسی ارزش‌های فرهنگی این اقوام از چارچوب هافستد استفاده می‌شود. در ادامه مطالعه هافستد بررسی و شش بعد فرهنگی معرفی شده توسط این پژوهشگر مطرح خواهد شد.

مبانی نظری

چارچوب هافستد در بررسی فرهنگ

در سه دهه گذشته، ابعاد فرهنگی و مرتبط با کار هافستد^۱ به عنوان نمونه‌ای تحقیقاتی در زمینه ارتباطات میان فرهنگی، روانشناسی میان فرهنگی و مدیریت بین‌المللی کاررفته است (33-42: 2006 و wu). توجه زیاد به مطالعه هافستد بدین دلیل است که پژوهش وی، اولین پژوهشی بود که بر مبنای نمونه‌ای وسیع و بین‌المللی انجام شد و نسبت به زمان خود تحلیل‌های آماری و طرح پژوهشی پیشرفته‌ای در آن به کار گرفته شد. (Taras Retail, 2012: 34-329). بین سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۷۳ بود که گرت هافستد با هدف اثبات نقش و تأثیر تفاوت‌های فرهنگی بر مدیریت و سازمان‌ها، مطالعات و تحقیقاتی را روی ۱۱۶۰۰ نفر از کارکنان شرکت "آی بی ام" در کشورهای مختلف انجام داد. بر اساس یافته‌های این نظرسنجی که در سال ۱۹۸۲ م منتشر شد، چهار بعد ارزشی مشخص شد که کشورها را از حیث این چهار بعد مقایسه می‌کند (ثمنی، ۱۳۸۵: ۲۰-۲۱). این ابعاد عبارت‌اند از:

فاصله قدرت

فاصله قدرت حدی است که اعضای یک جامعه این واقعیت را که قدرت به طور نابرابر توزیع شده است را می‌پذیرند (1-12: Khairullah, 2013). شاخص فاصله قدرت، ما را نسبت به روابط وابستگی در یک کشور آگاه می‌سازد. در کشورهایی با فاصله قدرت پایین، زیردستان وابستگی کمی به روسا دارند و تمایل به مشورت دارند. درحالی‌که در کشورهای با فاصله قدرت بالا زیردستان به طور قابل ملاحظه‌ای به روسای خود متکی هستند (1-12: Hofstede, 1984).

1 - Hofstede

اجتناب از عدم اطمینان

این بعد فرهنگ به این مطلب اشاره دارد که چه میزان مردم یک کشور تحمل پذیرش شرایط غیرقطعی را دارند و تا چه اندازه وضعیت‌های ساختاریافته را به وضعیت‌های غیرساختاریافته ترجیح می‌دهند (لطیفی، ۱۳۸۴). در برخی از مراجع این بعد تحت عنوان پرهیز از ابهام نیز بیان شده است. اجتناب از عدم اطمینان می‌تواند تمایل به ریسک‌پذیری را در افراد یک جامعه نشان دهد (Drouart, 2013).

فردگرایی / جمع‌گرایی

این بعد به ارتباط میان فرد با گروه‌های درون جامعه اشاره دارد. در فرهنگ‌های فردگرا ارتباط افراد با یکدیگر شکننده و سست است و از هر فرد انتظار می‌رود صرفاً به فکر علایق و منافع خویش باشد (Sadeghi, 2014: 136-124). در طرف مقابل جمع‌گرایی به جوامعی اطلاق می‌شود که افراد پس از تولد، به گروه‌هایی قوی و منسجمی وابسته هستند که در تمام طول زندگی در عوض حفظ وفاداری، از طرف آن گروه‌ها حمایت می‌شوند (نیکومرام و محمدی، ۱۳۹۱: ۳۵-۲۹).

مرد طبیعی / زن طبیعی

مردسالاری / زن سالاری به میزان باور فرد درباره تمایز نقش‌های جنسیتی در جامعه اشاره دارد. افراد در جوامع مردسالار معتقدند نقش‌های زن و مرد باید مجزا و متمایز باشد درحالی‌که که افراد معتقد به زن سالاری، به همپوشی و اشتراک نقش‌های جنسی باور دارند (نژادشکوهی و دعایی، ۱۳۹۳: ۱۲۳-۱۰۵). این بعد از مدل هافستد، تمایل افراد یک جامعه به ارزش‌ها و روحیات مردانه‌ای همچون شجاعت و جسارت، رقابت‌طلبی و مادی‌گرایی یا ارزش‌ها و روحیات زنانه‌ای نظیر پرورش و کیفیت زندگی را نشان می‌دهد (مجیدی و الوند، ۱۳۹۱: ۴۲-۷).

بدین ترتیب هافستد با درنظر گرفتن این چهاربعد به بررسی و مقایسه ارزش‌های فرهنگی کشورهای مورد بررسی خود پرداخت. جدول شماره ۱ جایگاه کشور ایران را در میان سایر کشورها نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که امتیاز ایران در ابعاد پنجم و ششم هافستد که در ادامه بررسی خواهند شد، به دست نیامده است.

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....
 البته مطالعات هافستد محدود به چهار بعد معرفی شده، نبود بلکه در سال ۱۹۹۰ بر
 مبنای کار مایکل بوند^۱، بعد جدیدی تحت عنوان پویایی کنفوسیوسی^۲ به ابعاد چهارگانه
 قبلی اضافه شد (Minkov&Hofstede, 2012: 3-14). هافستد این بعد فرهنگی شرقی را
 به عنوان پنجمین بعد فرهنگی مرتبط با کار در کتاب خود، "فرهنگ‌ها و سازمان‌ها: نرم‌افزار
 ذهن" به کار گرفته است. هافستد نام این بعد فرهنگی را به جهت‌گیری کوتاه مدت و
 بلندمدت تغییر داد. این بعد بیانگر درجه‌ای است که یک جامعه به جای داشتن دیدگاهی
 مقطعی و کوتاه مدت، دارای دیدگاهی عمل‌گرا و مبتنی بر آینده است (منصوری سپهر و
 همکاران، ۱۳۹۳: ۷۱-۵۷). در فرهنگ‌های با گرایش به بلندمدت افراد آینده‌نگرند و برای
 صرفه‌جویی و سماجت ارزش قایلند اما در فرهنگ‌های با گرایش کوتاه مدت افراد به
 گذشته و حال اهمیت می‌دهند و بر توجه و احترام به سنت‌ها و تعهد اجتماعی تاکید
 می‌کنند (رابینز، ۱۳۹۲).

جدول شماره ۱: وضعیت ایران در مطالعات فرهنگی هافستد

ابعاد	جایگاه ایران در بین سایر کشورها
فاصله قدرت	امتیاز ایران: ۵۸ حداکثر: مالزی: ۱۰۴ حداقل: اتریش: ۱۱ میانگین: ۵۲
اجتناب از عدم اطمینان	امتیاز ایران: ۵۹ حداکثر: یونان: ۱۱۲ حداقل: سنگاپور: ۸ میانگین: ۶۵
فردگرایی / جمع‌گرایی	امتیاز ایران: ۴۱ حداکثر: آمریکا: ۹۱

1 - Michael Bond

2 - Confucian Dynamism

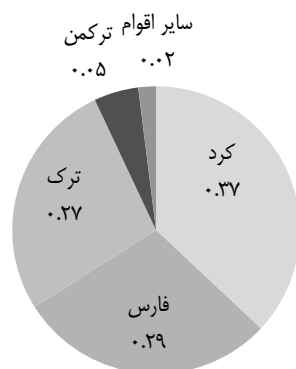
حداقل: ونزوئلا: ۱۲ میانگین: ۵۰	
امتیاز ایران: ۴۳ حداکثر: ژاپن: ۹۵ حداقل: سوئد: ۵ میانگین: ۵۰	مرد طبیعی / زن طبیعی

در سال ۲۰۱۰ هافستد بعد ششم از فرهنگ را بر مبنای مطالعه‌ای که مینکف بر روی شرکت‌های آسان گیر^۱ و سخت گیر^۲ در ۹۳ کشور دنیا انجام داده بود تعریف نمود و این بعد را سهل گیری^۳/سخت گیری^۴ نام نهاد (بالامبو^۵، ۲۰۱۴). بعد سهل گیری (که به آن عدم خویشتن داری نیز می‌گویند) اشاره به جوامعی دارد که به افراد اجازه تفریحات آزاد برای شاد بودن و لذت بردن از زندگی را می‌دهد. در مقابل بعد سخت گیری (که به آن خویشتن داری نیز می‌گویند) بیانگر جوامعی است که هر نوع لذت بردن از تفریحات آزاد را محدود کرده و آن‌ها را از طریق تنظیم هنجارهای اجتماعی سرکوب می‌نماید. (Driouchi & Gamar, 2014: 1-30) در این پژوهش، برای سنجش نگرش‌های فرهنگی نمونه‌های مورد مطالعه از الگوی شش بعدی هافستد استفاده خواهد شد.

-
- 1 - Lenient
 - 2 - Restrictive
 - 3 - Indulgence
 - 4 - Restraint
 - 5 - Balambo

قومیت های خراسان شمالی

سکونت اقوامی از هون‌ها و هیاطله، آمدن اقوام آریایی و تشکیل حکومت مقتدر پارت‌ها در خراسان، لشکرکشی اسکندر و اعراب به ماوراءالنهر و خراسان، آمدن اقوام مختلف ترک (ترکمن‌ها، ازبک‌ها، قرقیزها) به این خطه و تشکیل حکومت‌های بزرگ مثل غزنویان، سلجوقیان و خوارزمشاهیان، همچنین هجوم مغولان، لشکرکشی تیمور، انتقال و تبعید ایل و طوایف مختلف ترک، کرد، زند و بختیاری در دوره صفویه، نادرشاه باعث شده است که شمال خراسان بزرگ‌ترین کانون تجمع اقوام مختلف در طول تاریخ، و در منطقه غرب آسیا و خاورمیانه به حساب آید. امروزه کردها، فارس‌ها، ترک‌ها و ترکمن‌ها بزرگ‌ترین قومیت‌های این استان محسوب می‌شوند. نمودار زیر گروه‌بندی قومی استان خراسان شمالی را نشان می‌دهد (انصاری مود و معصومی، ۱۳۸۹).



شکل شماره ۱: گروه بندی قومی خراسان شمالی

اگرچه مجموعه مطالعات هافستد تأثیر تفاوت‌های فرهنگی در سطح ملی را بر ترجیحات رفتاری در سطح سازمان از ابعاد مختلف مورد آزمون قرار داده است ولی یکی از موضوعاتی که به دلیل ماهیت این مطالعه مورد توجه قرار نگرفته است، تأثیر تفاوت‌های ناشی از خرده فرهنگ‌های موجود در یک کشور است. در واقع مطالعه هافستد واحد تحلیل را، فرهنگ ملی در نظر گرفته و با پیش فرض همگن بودن فرهنگ‌های ملی به مقایسه آن‌ها با یکدیگر می‌پردازد. اما در جوامع چند فرهنگی از جمله استان خراسان

مطالعات میان فرهنگی

شمالی این پیش فرض مطرح می‌شود که بین نگرش‌های فرهنگی اقوام آن جامعه نیز تفاوت وجود دارد. در نقطه مقابل این فرضیه نیز، بحث جهانی شدن فرهنگ مطرح می‌شود که ادعا دارد فرهنگ غالب مانند دیگ ذوب، تمام خرده فرهنگ‌ها را در خود ذوب کرده و تفاوت‌های فرهنگی را از میان می‌برد. جدول شماره ۲ تفاوت میان این دو نگاه را نمایان می‌سازد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۳).

جدول شماره ۲: مقایسه الگوهای جهانی شدن فرهنگ و همزیستی فرهنگی

جهانی شدن فرهنگ	همزیستی فرهنگی
غربی شدن فرهنگ	حفظ ارزش‌های قداستی
فرهنگ التقاطی، عام و بی‌زمان (عدم تعلق به تاریخ مشخص)	حفظ تمدن‌های مادی و غیرمادی ملی و قومی
همسان‌سازی فرهنگی	همزیستی در عین تنوع‌گرایی فرهنگی
احساس محرومیت نسبی و بحران هویت در فرهنگ‌های غالب در جذب فرهنگ جهانی	احساس امنیت روانی با حفظ هویت‌های قومی در کنار هویت ملی

این پژوهش از طریق بررسی اختلافات فرهنگی سه قوم فارس، کرد و ترکمن در استان خراسان شمالی در پی آشکار ساختن این موضوع است که آیا انقلاب ارتباطات در دهه اخیر، منجر به از بین رفتن تفاوت‌های قومیتی و همسانی میان اقوام گشته است یا خیر. از آنجا که قوم ترک در استان خراسان شمالی از حالت طایفه ای بودن خارج و اغلب مردمان آن وارد زندگی شهری شده و با قوم فارس ادغام شده‌اند، لذا قومیت‌های کرد و ترکمن که کماکان تا حدی ویژگی‌های فرهنگی و زندگی طایفه ای خود را حفظ نموده‌اند، در کنار قوم فارس مورد بررسی قرار می‌گیرند.

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....

در رابطه با این موضوع دهقانان و همکاران (۱۳۹۲) با پژوهشی روی ۱۰۲ دانشجوی دانشگاه علامه طباطبائی، بر مبنای الگوی هافستد به بررسی اختلافات فرهنگی میان قومیت‌های فارس، ترک، کرد و لر پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از این امر بود که در دو بعد فاصله قدرت و پرهیز از ابهام میان افراد مورد بررسی اختلاف معنادار وجود دارد اما در دو بعد فردگرایی - جمع‌گرایی و مردانگی - زنانگی اختلاف معناداری میان اقوام مشاهده نشده است. حاجی کریمی و شهابی (۱۳۹۰) به بررسی سبک‌های تصمیم‌گیری مشتریان اقوام ایرانی پرداختند. محققین ۲۰۰ نفر از قومیت‌های فارس، کرد و عرب را مورد مطالعه قرار دادند و تفاوت محسوسی در سبک خرید آن‌ها مشاهده نکردند. در واقع الگوی خرید اقوام مختلف، نزدیک به هم گزارش شده است. یوسفی و اصغرپور ماسوله (۱۳۸۸) به بررسی میزان قومیت‌مداری (برتری‌طلبی قومی و تمایل به در نظر گرفتن روش‌های فکری و رفتاری گروه خود به عنوان معیارهای عام) در بین هشت قوم بزرگ کشور پرداختند. آن‌ها ۴۰۰۰ نفر را در ۳۱ نقطه قومی کشور مورد مطالعه و بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که همه اقوام کشور قوم‌گرایی بالایی دارند و به ارزش‌های فرهنگی خود پایبندند. هافستد (۱۹۸۴) به بررسی خرده فرهنگ‌های یک شرکت بیمه بزرگ (با ۳۴۰۰ کارمند) در دانمارک پرداخت و از طریق تحلیل خوشه‌ای ای سلسله مراتبی نشان داد که در این شرکت سه خرده فرهنگ متفاوت وجود دارد. او این خرده فرهنگ‌ها را خرده فرهنگ حرفه‌ای، خرده فرهنگ اداری و خرده فرهنگ ارتباط با مشتری نامید. پیپاس^۱ (۲۰۰۱) به بررسی دو خرده فرهنگ آفریقایی-آمریکایی و اروپایی-آمریکایی در بین ۱۲۵ دانشجوی MBA و مدیریت تکنولوژی در یکی از دانشگاه‌های خصوصی آمریکا پرداخت. محققین دو خرده فرهنگ را بر اساس ۱۰ ارزش فرهنگی که از ادبیات نظری مرتبط جمع‌آوری کرده بودند مقایسه نموده و نتیجه گرفتند که این دو گروه در شش ارزش فرهنگی (شامل فردگرایی، خوداتکایی، نحوه نگاه به دارایی مادی، نگاه به تغییر، صراحت در مقابل سیاست، سروقت بودن)، دارای نگاه نزدیک به هم و در چهار ارزش فرهنگی (شامل برابری فرصت برای همگان، رقابت در مقابل همکاری، کار سخت، رسمیت در مقابل عدم رسمیت) با هم تفاوت دارند.

1 - Peppas

روش پژوهش

در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای به منظور جمع‌آوری اطلاعات مربوط به اقوام خراسان شمالی بهره گرفته شد. و روش پیمایشی به منظور جمع‌آوری داده‌های حاصل از پرسشنامه استفاده گردید. به منظور تحلیل روایی و پایایی گویه‌ها و ابعاد شش‌گانه پژوهش از نرم‌افزار LISREL بهره گرفته شده و برنامه‌نویسی مدل به زبان SIMPLIS نوشته شده است. از میان روش‌های مختلف برآورد مدل، از روش حداقل مجذورات بدون وزن^۱ به منظور تخمین پارامترهای مدل استفاده شده است. این روش در شرایطی که مقیاس مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای یکسان است کاربرد دارد، به دلیل استفاده از اطلاعات کل مدل، از جمله روش‌هایی است که با عنوان «اطلاعات کامل^۲» خوانده می‌شود و از نظر آماری روشی کارآمد محسوب می‌گردد (کلانتری، ۱۳۸۸). به منظور آزمون فرضیات نیز از نرم افزار SPSS (آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، دانکن، و تی) استفاده شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش، کلیه اقوام کُرد، ترکمن و فارس استان خراسان شمالی می‌باشند. به منظور صحت داده‌های جمع‌آوری شده، محل سکونت اصلی اقوام مذکور در خراسان شمالی مورد توجه قرار گرفت.

لوهلین (۱۹۹۲) نتایج مطالعات شبیه‌سازیمونت کارلو را با استفاده از مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی گزارش کرده و پس از بررسی پیشینه‌های پژوهش نتیجه می‌گیرد که برای این طبقه از مدل‌ها، پژوهشگر باید روی گردآوری دست کم ۱۰۰ مورد برنامه‌ریزی کند (به نقل از هومن، ۱۳۸۸). با توجه به نامحدود بودن جامعه از فرمول ذیل برای تعیین حجم نمونه جهت انجام سایر آزمون‌های آماری استفاده می‌شود (حسینی، ۱۳۸۲: ۱۴)

به منظور برآورد واریانس جامعه، پیش‌نمونه‌گیری از تعداد ۳۰ نفر از اقوام کُرد، ترکمن و فارس انجام گرفت. میزان واریانس برآورد شده، و سایر متغیرهای لازم به‌منظور تعیین حجم نمونه، به صورت ذیل می‌باشد:

- 1 - Unweighted least squares (ULS)
- 2- Full-Information Techniques

$$= ۰/۶۰۵, \alpha = ۰/۰۵, = ۱/۹۶$$

بنابراین تعداد نمونه مورد نیاز برای هر یک از گروه‌های مقایسه‌ای، مطابق فرمول بالا حدود ۳۳ می‌باشد. کل تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از قومیت‌های کرد، ترکمن و فارس تعداد ۱۱۵ عدد بود؛ از این تعداد ۳۴ پرسش‌نامه توسط قوم کرد، ۴۲ پرسش‌نامه توسط قوم ترکمن و ۳۹ پرسش‌نامه توسط قوم فارس در خراسان شمالی تکمیل شد. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده به تفکیک جنسیت، به ترتیب ۴۰ پرسش‌نامه مربوط به زنان و ۷۲ پرسش‌نامه مربوط به مردان بود، این تعداد نمونه برای پاسخگویی به فرضیه دوم نیز کافی است.

روایی پرسشنامه

روایی ظاهری و محتوایی^۱ با اخذ نظرات متخصصین و افراد فعال در صنعت استفاده گردید تا گویه‌های آن با شرایط مورد استفاده متناسب گردد. از تحلیل عاملی تأییدی^۲ می‌توان به منظور تطبیق ساختار عاملی تعیین‌شده با داده‌ها (هومن، ۱۳۸۸) و نیز سنجش روایی و پایایی مقیاس‌های اندازه‌گیری استفاده کرد. نتایج اعمال تحلیل عاملی تأییدی به منظور تعیین میزان هماهنگی عوامل شش‌گانه فرهنگی بر اساس شاخص‌های ذکرشده در پرسش‌نامه با داده‌های حاصل، نشان داد دو سؤال پرسشنامه، فاقد همبستگی با عوامل مربوط به خود (عدم روایی) هستند؛ این سؤالات عبارت بودند از سؤال ۲۱ پرسشنامه که از مقیاس‌های ارزیابی بعد «نگاه کوتاه مدت / بلندمدت» بود، و سؤال ۳۰ پرسشنامه برای ارزیابی بُعد «خویش‌داری / عدم خویش‌داری» منظور شده بود. سؤالات ۲۳ و ۲۷ نیز که از مقیاس‌های ارزیابی بعد «نگاه کوتاه مدت / بلندمدت» بودند علی‌رغم طراحی معکوس، بار عاملی مثبت را در مدل نشان دادند؛ لذا چهار سؤال مذکور حذف، و آزمون تحلیل عاملی تأییدی مجدداً اجرا شد. با توجه به حذف دو سؤال که فاقد همبستگی با عوامل مربوط به خود بودند، میزان t-value تمام گویه‌ها خارج از بازه (۱/۹۶، -) قرار دارد از این رو تمامی مقیاس‌های باقیمانده از حداقل اعتبار لازم برخوردارند؛ البته بررسی

1 - Face and Content validity

2 - Confirmatory Factor Analysis

مطالعات میان فرهنگی

بارهای عاملی استاندارد شده نشان می‌دهد برخی از گویه‌ها اعتبار همگرایی^۱ پایین تری نسبت به سایر گویه‌های مورد استفاده برای ارزیابی هر عامل دارند. به عنوان مثال گویه-های IC1 و IC4 که برای متغیر نهفته فردگرایی/جمع‌گرایی استفاده می‌شود از این جمله‌اند.

به منظور بررسی روایی تفکیکی (واگرایی) عوامل، مقدار میانگین واریانس استخراج شده^۲ هر عامل و ضریب تعیین عوامل در جدول شماره ۳ نشان داده شده است؛ مقادیر قطری، میانگین واریانس استخراج شده برای هر عامل را نشان می‌دهد. بیشتر بودن میانگین واریانس استخراج شده هر عامل از ضرایب تعیین آن عامل با سایر عوامل مدل، روایی تفکیکی عامل را نشان می‌دهد (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲: ۲۰۹). همان طور که در جدول نشان داده شده است، از پانزده مورد مجذور کواریانس استاندارد شده (ضرایب تعیین)، چهار مورد آن از میانگین واریانس استخراج شده عوامل مربوط کمتر است.

جدول ۳: میانگین واریانس استخراج شده و ضرایب تعیین متغیرهای نهفته

خوبشستن داری / عدم خوبشستن داری I.R.	مدت، نگاه بلند/کوتاه S.L.	قدرت پذیرش فاصله P.D.	مردانگی/زنانگی F/M	اطمینان، پرهیز از عدم U.A.	فردگرایی/جمع‌گرایی I/C
					فردگرایی / جمع‌گرایی I/C
				پرهیز از عدم اطمینان U.A.	۰/۷۱
			مردانگی/زنانگی F/M		۰/۱۲
		پذیرش فاصله قدرت P.D.			۰/۱۳
	نگاه بلند/کوتاه S.L.				۰/۱۳
خوبشستن داری / عدم خوبشستن داری I.R.					۰/۶۴

- 1 - Convergent validity
- 2 - Average Variance Extracted (AVE)

پایایی پرسش نامه

بررسی شاخص‌های PC و α کرونباخ در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، پایایی پرسشنامه برای عوامل «مردانگی»، «پرهیز از عدم اطمینان»، «پذیرش فاصله قدرت»، «نگاه بلندمدت» مطلوب و برای عوامل «جمع‌گرایی»، و «سخت‌گیری» پایین است. حداقل مقدار مناسب پایایی ترکیبی و α کرونباخ، ۰/۶ می‌باشد (Bagozzi&Yil,1988: 81؛ رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲: ۱۰۴). البته میزان α کرونباخ کلی پرسشنامه ۰/۶۹ می‌باشد که رقم قابل قبولی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: شاخص‌های منعکس‌کننده پایایی متغیرهای ساختاری مدل

پایایی ترکیبی (PC)	آلفای کرونباخ (α)	متغیر آشکار (بعد)	متغیر نهفته
۰/۷۸	۰/۷۸	FM1 FM2 FM3 FM4 FM5	مردانگی/ زنانگی F/M
۰/۴۱	۰/۴۶	IC1 IC2 IC3 IC4 IC5	فردگرایی / جمع‌گرایی I/C
۰/۶۲	۰/۶۵	UA1 UA2 UA3 UA4 UA5	پرهیز از عدم اطمینان U.A.
۰/۶۰	۰/۵۳	PD1 PD2 PD3 PD4 PD5	پذیرش فاصله قدرت P.D.
۰/۶۵	۰/۶۴	SL2 SL4 SL5 SL6	نگاه بلند/ کوتاه مدت S.L.
۰/۴۵	۰/۴۶	IR1 IR2 IR4	سخت‌گیری / سهل‌گیری I.R.

ارزیابی بر ارزش کل مدل

ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA) با میزان $0/066$ نشان‌دهنده خطاهای معقولی برای تقریب جامعه است چرا که مقادیر بین $0/05$ تا $0/08$ آن برازش قابل قبول مدل را نشان می‌دهد و کمتر از $0/05$ نشانه برازش خوب است (کلانتری، 1388 : 131). این شاخص، اندازه‌ای مطلوب و متداول برای ارزیابی برازندگی مدل به شمار می‌رود (هومن، 1388 : 245). P-value این شاخص، برابر $0/020$ است که نشان می‌دهد در سطح خطای $0/01$ می‌توان آن را برابر صفر در نظر گرفت. مقدار $Standardized = 0/095$ RMR که میزان استاندارد شده ریشه میانگین مجذور پس ماند ها است؛ از آنجا که مقادیر کمتر از $0/05$ بیانگر قابل قبول بودن برازش مدل است مقدار این شاخص در برازش مدل تردید ایجاد می‌کند. شاخص برازندگی فزاینده IFI باید حداقل $0/90$ باشد تا مدل پذیرفته شود؛ نتایج حاصل مقدار این شاخص را $1/41$ نشان می‌دهد. شاخص‌های NFI و NNFI که شاخص‌های خوبی برای برازندگی مدل‌های نظری به شمار می‌روند نیز باید حداقل $0/9$ باشد که در مدل پژوهش حاضر به ترتیب مقادیر $1/49$ و $1/49$ را به خود اختصاص داده است. در مورد مقادیر GFI و AGFI نیز اندازه‌های بیشتر از $0/9$ حاکی از برازش قابل قبول مدل است که در این پژوهش به ترتیب مقادیر $0/85$ و $0/82$ را نشان می‌دهد.

تحلیل عاملی مرتبه دوم

رابطه میان ابعاد فرهنگ با خود فرهنگ در تحلیل عاملی مرتبه دوم مورد ارزیابی قرار گرفته است. مطابق نتایج حاصل از مدل، به ترتیب سه بُعد «فردگرایی/جمع‌گرایی»، «پرهیز از عدم اطمینان» و «خویش‌داری/عدم خویش‌داری» بیش‌ترین روایی را در ارزیابی مفهوم «فرهنگ» دارند. بارهای عاملی هر بُعد نشان‌دهنده ارتباط منفی ویژگی «پذیرش فاصله قدرت» با سایر ابعاد است.

تجزیه و تحلیل داده ها

فرضیات آماری شش فرضیه اول به صورت ذیل بیان می‌شود: بین اقوام کرد، ترکمن و فارس خراسان شمالی در هر یک از ابعاد فرهنگی شش‌گانه تفاوتی وجود ندارد. با توجه به معنادار نبودن آزمون نرمال بودن توزیع (کلموگروف-اسمیرنوف^۱)، از آزمون پارامتریک دانکن^۲ به منظور آزمون تفاوت و رتبه‌بندی اقوام به تفکیک ابعاد شش‌گانه فرهنگی در سطح معنی‌داری ۵ درصد استفاده می‌شود.

فرضیه ۱-۱ تأیید می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت معناداری میان ویژگی مردانگی/ زنانگی در اقوام کرد، ترکمن و فارس خراسان شمالی وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد میانگین این ویژگی، بیش از متوسط است و به زنانگی گرایش دارد.

فرضیه ۱-۲ رد می‌شود. مطابق آزمون دانکن، جمع‌گرایی قوم کرد، بالاترین و قوم فارس پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده است. مقدار این ویژگی نشان می‌دهد هر سه قوم میانگین بیش از متوسط و متمایل به جمع‌گرایی داشته‌اند.

فرضیه ۱-۳ رد می‌شود. مطابق نتایج آماری، پرهیز از عدم اطمینان در میان اقوام کرد و ترکمن با هم برابر و بیش از آن ویژگی در قوم فارس است. نتایج نشان می‌دهد میزان اجتناب از ابهام در هر سه قوم بیش از متوسط است.

فرضیه ۱-۴ تأیید می‌شود. به عبارت دیگر تفاوت معناداری در پذیرش فاصله قدرت میان اقوام کرد، ترکمن و فارس خراسان شمالی وجود ندارد. نتایج نشان می‌دهد میزان پذیرش فاصله قدرت کمی بیش از متوسط است.

فرضیه ۱-۵ رد می‌شود. نگاه بلندمدت در اقوام کرد و ترکمن خراسان شمالی با یکدیگر تفاوت معنادار نداشته و بیش از آن ویژگی در قوم فارس است. با توجه به نتایج حاصل، آینده‌نگری در هر سه قوم بیش از میانگین است.

1 - K-S

2 - Duncan

فرضیه ۶-۱ تأیید می‌شود به عبارت دیگر تفاوت معناداری در ویژگی سخت‌گیری-سهل‌گیری میان اقوام گُرد، ترکمن و فارس خراسان شمالی وجود ندارد. ویژگی هر سه قوم در این مطالعه، گرایش بیشتر به سهل‌گیری را نشان می‌دهد.

فرضیات آماری شش فرضیه دوم به صورت ذیل بیان می‌شود:

فرضیات ۱-۲ تا ۶-۲: بین جنسیت‌های مرد و زن (اقوام خراسان شمالی) در هر یک از ابعاد فرهنگی شش‌گانه تفاوتی وجود ندارد.

با توجه به معنادار نبودن آزمون نرمال بودن توزیع (کالماگروف-اسمیرونوف)، از آزمون پارامتریک تی مستقل^۱ به منظور آزمون تفاوت هر یک از ابعاد شش‌گانه فرهنگی میان مردان و زنان خراسان شمالی در سطح معنی‌داری ۵ درصد استفاده می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، فرضیات ۱-۲ و ۳-۲ رد شده و چهار فرضیه دیگر تأیید می‌شوند. به عبارت دیگر در چهار بعد فردگرایی-جمع‌گرایی، فاصله قدرت، نگاه کوتاه مدت-بلندمدت و سخت‌گیری-سهل‌گیری داری تفاوت معناداری میان مردان و زنان وجود ندارد اما ویژگی مردانگی در مردان خراسان شمالی بیش از آن در زنان است. همچنین پرهیز از عدم اطمینان در مردان بیش از زنان است.

نتیجه گیری:

در این پژوهش به بررسی نگرش‌های سه قوم فارس، کرد و ترکمن در خراسان شمالی پرداخته شد. بدین منظور از چارچوب هافستد و ابعاد شش‌گانه وی در بررسی فرهنگ ملل استفاده شده است. لازم به ذکر است که در پژوهش اولیه‌ای که توسط هافستد در کشورهای مختلف انجام شده بود، چهار بعد مردانگی-زنانگی، فردگرایی-جمع‌گرایی، پرهیز از عدم اطمینان و فاصله قدرت معرفی شده بودند و اغلب پژوهش‌های انجام شده توسط محققان بر مبنای این چهار بعد هافستد صورت گرفته‌اند. اما محققین در این مطالعه ضمن بررسی بعد نگاه بلند مدت و کوتاه مدت، بعد ششمی تحت عنوان خویشتن‌داری-عدم خویشتن‌داری را که اخیراً توسط گرت هافستد ارائه شده است، نیز مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. هدف از انجام این پژوهش در وهله اول مقایسه ارزش‌های فرهنگی در بین

1 - Independent T test

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....

سه قوم بزرگ استان خراسان شمالی بوده است. بعلاوه وضعیت فرهنگی مشاهده شده در بین این اقوام بین مردان و زنان مقایسه شده است و نهایتاً نتایج پژوهش با مطالعه گذشته‌ای که هافستد در ایران انجام داده است، مقایسه شده است. بدین ترتیب شش فرضیه اول به مقایسه ابعاد شش‌گانه فرهنگی معرفی شده توسط هافستد در بین سه قوم مورد بررسی می‌پردازد و شش فرضیه دوم مقایسه‌ای میان مردان و زنان خراسان شمالی بر اساس این شش بعد انجام می‌دهد. در مورد شش فرضیه اول (شباهت‌های فرهنگی میان اقوام مختلف)، نتایج پژوهش حاکی از این بود که در ابعاد مردانگی-زنانگی، پذیرش فاصله قدرت و نیز سخت‌گیری-سهل‌گیری تفاوت معناداری میان اقوام فارس، کرد و ترکمن خراسان شمالی وجود ندارد اما در سه بعد فردگرایی-جمع‌گرایی، پرهیز از عدم اطمینان و نگرش بلندمدت - کوتاه مدت میان سه قوم مورد مطالعه اختلاف معناداری وجود دارد. فرضیات پژوهش بر این امر استوار بوده‌اند که با توجه به ارتباطات جهانی و تعامل زیاد میان افراد و اقوام مختلف، ارزش‌ها و ویژگی‌های میان آن‌ها به هم نزدیک شده‌اند. این مطالعه نشان داد که قومیت‌های خراسان شمالی تا حدی ارزش‌های فرهنگی خویش را حفظ کرده‌اند. این مسأله نشان دهنده نسبی بودن فرهنگ در یک کشور و عدم تشابه فرهنگی خرده فرهنگ‌های یک جامعه واحد است. امری که می‌تواند نقدی آشکار بر مطالعه هافستد باشد. زیرا در پژوهش هافستد فقط کارکنان یک شرکت مورد بررسی قرار گرفته‌اند و اگرچه نتایج آن می‌تواند تا حدی تفاوت‌های فرهنگی میان ملل مختلف را بیان نماید اما نمی‌تواند بیانگر تصویری دقیق از فرهنگ تام یک جامعه باشد، چرا که هر جامعه‌ای در دل خود اقلیت‌ها، خرده‌فرهنگ‌ها و قومیت‌ها و طوایف مختلفی را دارد. نکته قابل توجه دیگر که از این مطالعه بدست آمده است این است که اقوام کرد و ترکمن ارزش‌های فرهنگی نزدیکی به هم دارند. تمرکز جغرافیایی بیشتر قوم‌های ترکمن و کرد در مقابل قوم فارس باعث می‌شود که ویژگی‌های فرهنگی قوم‌های ترکمن و کرد از قومیت فارس جدا باشد.

بررسی داده‌های مربوط به ارزش‌های فرهنگی هر سه قوم در کنار هم نشان می‌دهد که میانگین ویژگی‌های فرهنگی نمونه‌های مورد مطالعه در بعد مردانگی-زنانگی بیشتر به زنانگی گرایش دارد. در بعد فردگرایی-جمع‌گرایی به جمع‌گرایی نزدیک‌تر است. پرهیز از ابهام

و همچنین فاصله قدرت بیشتر از متوسط نیز دیگر نتایج حاصل از این پژوهش می‌باشد. زن طبعی جامعه مورد مطالعه که منطبق بر مطالعه هافستد است نشان می‌دهد پول و موفقیت‌های مالی حرف آخر را در این جامعه نمی‌زند و توجه به کیفیت زندگی در افراد بالاتر می‌باشد. هم چنین ویژگی جمع‌گرایی در بین افراد نیز با مطالعه هافستد هم خوانی دارد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش به نوعی حاکی از این بود که کماکان زندگی طایفه‌ای تا حد زیادی در بین اقوام خراسان شمالی وجود دارد، می‌توان این چنین تفسیر کرد که این جمع‌گرایی به نوعی جمع‌گرایی درون گروهی بوده و نزدیکی میان افراد در هر قومیت را انعکاس می‌دهد. به ویژه در مورد قوم کرد و ترکمن که بیشتر از قوم فارس، سنت‌های فرهنگی خود را حفظ نموده‌اند و پایداری بیشتری به ارزش‌های قومی خود دارند، ویژگی جمع‌گرایی پررنگ تر می‌باشد. پرهیز از ابهام بالاتر از متوسط نشان می‌دهد که امنیت و ثبات در بین افراد مهم‌تر از ریسک‌پذیری و تغییر است. با توجه به اوضاع نامناسب کسب‌وکار در استان و ضعف سیستم‌های اقتصادی طبیعتاً افراد ترجیح می‌دهند تا بیشتر به فکر امنیت شغلی باشند و از ریسک کردن دوری نمایند. این نتیجه تا حدی با مطالعه هافستد در تناقض است. تفاوت در وضعیت اقتصادی کارکنان شرکت IBM با نمونه مورد مطالعه در این پژوهش توجیه‌کننده این اختلاف می‌باشد. در مورد فاصله قدرت، نتایج مطالعه حاضر با نتایج هافستد مطابقت دارد. به صورتی که افراد مورد بررسی سلسله مراتب را می‌پذیرند و مدیران حالتی مستبدانه و پدرمآبانه دارند. دیرینگی استبداد مهم‌ترین دلیل بالا بودن فاصله قدرت بوده است. از نشانه‌های این امر نیز می‌توان به تسلیم‌پذیری افراد و فضای تملق و ارادت سالاری در ادارات استان اشاره کرد. بعد نگاه بلندمدت - کوتاه مدت در میان افراد به سمت نگاه بلند مدت سوق دارد و این امر نشان از آینده‌نگری افراد دارد. هرچند هافستد این ویژگی فرهنگی ایرانیان را بررسی نکرده است اما پژوهش چلبی با عنوان بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران از نتایج مطالعه حاضر حمایت می‌کند. آخرین بعد مورد بررسی در این پژوهش، سخت‌گیری در مقابل سهل‌گیری است که بررسی داده‌ها نشان از گرایش بیشتر به سهل‌گیری (عدم خویشن‌داری) در افراد دارد. در واقع نتایج پژوهش حاکی از سهل‌گیری جامعه و آزادی عمل افراد برای انجام تفریحات و سرگرمی‌های مورد پسند خود است.

مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....
بررسی شش فرضیه دوم در بین اقوام مورد مطالعه نشان داد که در ویژگی‌های جمع‌گرایی - فردگرایی، پذیرش فاصله قدرت، نگاه بلندمدت - کوتاه مدت و خویشتن‌داری تفاوت معناداری میان مردان و زنان استان خراسان شمالی وجود ندارد اما در دو بعد مردانگی-زنانگی و هم‌چنین پرهیز از عدم اطمینان میان مردان و زنان اختلاف وجود دارد. به طوری که در مردان ویژگی مردانگی پررنگ‌تر است و هم‌چنین مردان اجتناب از عدم اطمینان بالاتری دارند. اینکه مردان ویژگی مردانگی بیشتر از زنان دارند، با توجه به فرهنگ استان خراسان شمالی و مردسالاری خانواده‌ها، قابل توجیه است. اما نکته قابل تأمل ریسک‌گریزی و پرهیز از ابهام بالاتر مردان نسبت به زنان است. در این مورد به نظر می‌رسد با توجه به اینکه آمار اشتغال مردان در استان بیشتر از زنان است، نامساعد بودن فضای کسب‌وکار در این استان و نیز رکود اقتصادی اخیر، باعث شده است که نگرش مردان نسبت به ریسک و ابهام تغییر کند.

مطالعه و بررسی ویژگی‌های فرهنگی سایر اقوام کشور بر مبنای الگوی هافستد می‌تواند یکی از موضوعات تحقیقاتی آتی باشد. بعلاوه از آن‌جا که هنوز بعد ششم هافستد (سخت‌گیری در مقابل سهل‌گیری) در مطالعات داخلی مورد توجه قرار نگرفته است، تمرکز بر این بعد و سنجش آن در خرده فرهنگ‌های مختلف می‌تواند موضوع پژوهش دیگری باشد.

۱. اسماعیلی، رضا؛ فلانی، نسرین؛ جلالی، مینا، (۱۳۹۳)، همزیستی فرهنگی در فرایند جهانی شدن و تقویت فرهنگ ملی-قومی جوامع، مطالعات فرهنگ و ارتباطات، ۱۵(۲۵).
۲. اسمیت، آنتونی، (۱۳۸۳)، منابع قومی ناسیونالیسم، مطالعات راهبردی، پیش‌شماره اول.
۳. انصاری مود، محمدحسین؛ معصومی، سعید، (۱۳۸۹)، در جستجوی هویت شهری بجنورد، تهران: مرکز مطالعاتی و تحقیقاتی شهرسازی و معماری.
۴. ثمنی، اسماعیل، (۱۳۸۵)، وضعیت ایران در مطالعات فرهنگی هافستد، مهندسی فرهنگی، ۴.
۵. حاجی کریمی، عباسعلی؛ شهابی، الهه، (۱۳۹۰)، سبک‌های تصمیم‌گیری مشتریان ایرانی: با تاکید بر قومیت، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۰(۷):۷.
۶. حسینی، سید یعقوب، (۱۳۸۲)، آمار ناپارامتریک، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۷. دهقانان، حامد؛ پاکرو، زهرا؛ شهبازی، امیر، (۱۳۹۲)، سنجش نگرش فرهنگی دانشجویان بر طبق الگوی هافستد و رابطه آن با خرده‌فرهنگ‌ها، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
۸. رایبیز، استیون (۱۳۹۲). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران، تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
۹. رامین مهر، حمید؛ چارستاد، پروانه، (۱۳۹۲)، روش تحقیق کمی با کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل)، تهران: ترمه.
۱۰. عسکریان، مصطفی، (۱۳۸۵)، جایگاه فرهنگ‌های قومی در تربیت شهروند، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۷(۵).
۱۱. فلاحی، کیومرث، (۱۳۹۲)، رفتارشناسی ایرانیان: درآمدی بر شناخت روحیات، فرهنگ و رفتار مردمان ایران، تهران: انتشارات مهکامه.
۱۲. کلانتری، خلیل، (۱۳۸۸)، مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی (با برنامه Lisrel و Simplis)، تهران: فرهنگ صبا.
۱۳. لطیفی، فریبا، (۱۳۸۴)، فرهنگ سازمان‌های ایرانی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

- مطالعه تطبیقی فرهنگ اقوام کرد، ترکمن و فارس در استان خراسان شمالی.....
۱۴. مجیدی، عبدالله؛ الوند، مریم، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد زنان پلیس، دانش انتظامی پلیس پایتخت، ۱۳(۱)
۱۵. منصوری سپهر، روح اله؛ مطیعی، حورا؛ شکرریز، جواد؛ نجاتی، وحید، (۱۳۹۲)، بررسی ساختار عاملی و پایایی پرسشنامه ارزش‌های فرهنگی سازمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۵).
۱۶. نژادشکوهی، فاطمه؛ دعایی، حبیب اله، (۱۳۹۳)، تأثیر ابعاد فرهنگی هافستد بر اعتماد مشتری در خرید اینترنتی با میانجی‌گری ادراک مشتری از شرکت، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۱).
۱۷. نیکومرام، هاشم؛ محمدی، مهدی، (۱۳۹۱)، طراحی و ارائه مدل مفهومی ارزیابی نقش فرهنگ در تدوین استانداردهای حسابداری، مدیریت فرهنگی، ۶(۱۷).
۱۸. هافستد، گبرت، (۱۳۸۸)، فرهنگ‌ها و سازمان‌ها: نرم‌افزار ذهن همکاری‌های میان فرهنگی و اهمیت آن برای بقا، ترجمه سیدمحمد اعرابی، مجید محمودی، سید هاشم هدایتی، امید مهدیه، تهران: نشر علم
۱۹. هومن، حیدرعلی، (۱۳۸۸)، مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل، تهران: سمت، چاپ سوم.
۲۰. یوسفی، علی؛ اصغرپور ماسوله، احمدرضا، (۱۳۸۸)، قوم‌مداری و اثر آن بر روابط قومی در ایران، دانشنامه علوم اجتماعی، ۱(۱).

21. Bagozzi, R. P. and Yi, Y. (1988). On the evaluation of Structural Equations Models, *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16:
22. Balambo, M. A. (2014). Hofstede's model revisited: an application for measuring the Moroccan national culture, *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(3).
23. Carmines, E. G. and Zeller, R. A. (1979), *Reliability and Validity Assessments*, Beverly Hills, CA: Sage.
24. D'mello, M., Eriksen, T. H. (2010). software, sports day and sheera, culture and identity processes within a global software organization in india, *information and organization*, 20.
25. Driouchi, A., Gamar, A. (2014). Hofstede's Cultural Indicators, *Knowledge Economy and Entrepreneurship in Arab Countries*, Munich Personal RePEc Archive, 58731(19).

26. Drouart, E., Alarie, N. (2013). Influence of Cultural Differences on Marketing Cars to U.S. and Japanese Consumers, Proceedings of Annual Paris Business and Social Science Research Conference.
27. Ekmekci, O., Casey, A., Rosenbusch, K., Cataldo, C., &Byington, L. (2013). Re-examining the influence of societal culture on organizational identity, Journal of International Business and Cultural Studies, 7.
28. Gill, T. G. (2013). Culture, Complexity, and Informing: How Shared Beliefs Can Enhance Our Search for Fitness, Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline, 16.
29. Hofstede, G. (1984). Identifying Organizational Subcultures: An Empirical Approach, Journal of Management Studies, 35(1).
30. Khairullah, D. H. Z., Khairullah, Z. Y. (2013). Cultural Values and Decision-Making in China, International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(2).
31. Minkov, M., Hofstede, G. (2012). Hofstede's Fifth Dimension: New Evidence From the World Values Survey, Journal of Cross-Cultural Psychology, 43(1).
32. Peppas, S. C. (2001), Subcultural similarities and differences: an examination of US core values, Cross Cultural Management: An International Journal, 8(1).
33. Sadeghi, K., Amani Saribagloo, C., Hanifepour Aghdam, S., Mahmoudi, H. (2014). The Impact of Iranian Teachers Cultural Values on Computer Technology Acceptance, The Turkish Online Journal of Educational Technology, 13(4).
34. Taras, V., Steel, P., Kirkman, B. (2012). Improving National Cultural Indices Using aeta-Analysis of Hofstede's Dimensions. Journal of World Business, 47(3).
35. Wu, MY. (2006). Hofstede's cultural dimensions 30 years later: A study of Taiwan and the United States. J. Int. Stud., 15 (1).