

نمذجة البنية العاملية لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في ضوء نموذج هوفستيد

Factor Structure Modeling of a Social Culture Scale among Civil Protection Agents: A Hofstede-Based Approach

خلفلاوي حكيم^{1*}، مقدم سهيل²

¹ جامعة وهران 1 - أحمد بن بلة، (الجزائر) hkhalfallaoui@gmail.com

² جامعة وهران 1 - أحمد بن بلة، (الجزائر)، mekademsahil@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/01/06 تاريخ القبول: 2026/03/04 تاريخ النشر: 2026/04/12

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى نمذجة البنية العاملية لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في ضوء نموذج هوفستيد للأبعاد الثقافية، والتحقق من خصائصه السيكمترية من حيث الصدق والثبات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير مقياس للثقافة الاجتماعية استنادًا إلى الإطار النظري لنموذج هوفستيد، وتطبيقه على عينة من أعوان الحماية المدنية. وقد تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للكشف عن العوامل الكامنة للمقياس، ثم التحليل العاملي التأكيدي باستخدام نمذجة المعادلات البنائية لاختبار مدى ملاءمة النموذج العاملي المقترح. أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي استخراج بنية عاملية مكونة من أربعة عوامل رئيسية، فسّرت نسبة معتبرة من التباين الكلي، تمثلت في: الانضباط والتسلسل الهرمي، الجماعية والتعاون، تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط، والمشاركة في اتخاذ القرار. كما بيّنت نتائج التحليل العاملي التأكيدي أن النموذج العاملي المقترح يتمتع بدرجة جيدة من المطابقة، حيث جاءت مؤشرات جودة المطابقة ضمن الحدود المقبولة إحصائيًا. وأظهرت نتائج الثبات قيمًا مرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

خلصت الدراسة إلى أن نموذج هوفستيد يشكل إطارًا نظريًا مناسبًا لدراسة الثقافة الاجتماعية في المؤسسات الخدمية ذات الطابع المهني الخاص، إلا أن البنية العاملية للثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية تتأثر بخصوصية السياق التنظيمي وطبيعة العمل الميداني. ويوصي البحث بإمكانية توظيف المقياس المقترح في الدراسات المستقبلية وبرامج التشخيص والتطوير التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الاجتماعية، نموذج هوفستيد، البنية العاملية، التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التأكيدي، الحماية المدنية.

Abstract: The present study aimed to model the factorial structure of a Social Culture Scale among Civil Protection agents in light of Hofstede's cultural dimensions model, and to examine its psychometric properties in terms of validity and reliability. Adopting a descriptive-analytical research design, a social culture scale was developed based on the theoretical framework of Hofstede's model and administered to a sample of Civil Protection agents. Exploratory Factor

Analysis (EFA) was conducted to identify the underlying latent factors, followed by Confirmatory Factor Analysis (CFA) using Structural Equation Modeling to test the goodness-of-fit of the proposed factorial model.

The results of the exploratory factor analysis revealed a four-factor structure explaining a substantial proportion of the total variance, reflecting dimensions related to hierarchical discipline, collectivism and cooperation, uncertainty avoidance and stress adaptation, and participation in decision-making. Confirmatory factor analysis indicated that the proposed model demonstrated good fit indices (CFI, TLI, RMSEA), supporting its construct validity. Reliability analysis showed high internal consistency coefficients for both the subscales and the overall scale.

The findings suggest that while Hofstede's cultural dimensions provide a valuable theoretical foundation, the factorial structure of social culture among Civil Protection agents is reshaped by the specific professional and organizational context. The developed scale proves to be a valid and reliable instrument for assessing social culture in high-risk service organizations and may contribute to organizational diagnosis, training, and development programs.

Keywords: Social culture, Hofstede's model, factorial structure, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, Civil Protection.

*المؤلف المرسل

. مقدمة :

تُعد الثقافة الاجتماعية إطارًا مرجعيًا يوجّه سلوك الأفراد داخل المنظمات، ويؤثر في أنماط التفاعل، واتخاذ القرار، والالتزام المؤسسي. وتزداد أهمية الثقافة الاجتماعية في المؤسسات ذات الطابع الخدمي والأمني، مثل الحماية المدنية، نظرًا لطبيعة العمل التي تتسم بالضغط الزمني، والعمل الجماعي، والالتزام الصارم بالإجراءات. وفي هذا السياق، يبرز نموذج هوفستيد بوصفه أحد أكثر النماذج شيوعًا في دراسة القيم الثقافية، إذ يقدم أبعادًا تفسيرية للسلوك التنظيمي.

وعلى الرغم من الانتشار الواسع لنموذج هوفستيد في الدراسات العابرة للثقافات، فإن تطبيقه على سياقات مهنية متخصصة يتطلب تكييفًا منهجيًا وأداتيًا. ومن هنا تنطلق هذه الدراسة لتطوير مقياس للثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية ونمذجة بنيته العاملية في ضوء نموذج هوفستيد. في ظل تصاعد الكوارث الطبيعية والحوادث التكنولوجية وتعمّد الأزمات المعاصرة، تزداد الأهمية الاستراتيجية لمؤسسات الاستجابة للطوارئ، وعلى رأسها الحماية المدنية، بوصفها خط الدفاع الأول عن المجتمع. ورغم التركيز البحثي المكثف على الجوانب التقنية واللوجستية لعمليات الإغاثة، يظل البعد الإنساني والاجتماعي - ممثلًا في الثقافة الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة - عاملاً حاسماً في تحديد فاعلية الأداء الجماعي، وجودة اتخاذ القرار، ومستوى التكيف مع المواقف الحرجة.

وفي هذا السياق، يبرز نموذج هوفستيد للأبعاد الثقافية كإطار نظري راسخ يسمح بتحليل الثقافة الجماعية وتحويلها إلى أبعاد قابلة للمقياس الكمي، تتمثل في: مسافة السلطة، وتجنب الغموض، والفردية مقابل الجماعية، والتوجه طويل المدى مقابل قصير المدى، والتساهل مقابل الكبح، إلى جانب بعد الذكورة مقابل الأنوثة. ورغم الانتشار الواسع لهذا النموذج في دراسات الإدارة والاتصال التنظيمي عبر الثقافات، إلا أن تطبيقه في ميدان مؤسسات الطوارئ والأمن العام ما يزال محدوداً، خاصة على مستوى تحليل الثقافة الداخلية لمهن عالية الخطورة مثل الحماية المدنية.

وتتمثل الإشكالية المركزية في غياب أدوات قياس سيكومترية محكمة قادرة على التقاط تجليات الأبعاد الثقافية لهوفستيد داخل السياق التنظيمي الخاص بالحماية المدنية، بما يحول دون التشخيص الدقيق للواقع الثقافي السائد، ويحد من فعالية برامج التكوين والتطوير التنظيمي. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى تطوير مقياس علمي متعدد الأبعاد، يتمتع بخصائص سيكومترية مثبتة، ويستجيب لخصوصيات العمل الميداني في حالات الطوارئ.

وعليه، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة النظرية والتطبيقية من خلال تطوير والتحقق من البنية العاملية لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في البيئة الجزائرية، بالاعتماد على نموذج هوفستيد للأبعاد الثقافية. ولتحقيق هذا الهدف، تعتمد الدراسة على منهجية متقدمة تتمثل في نمذجة المعادلات البنائية، وبخاصة التحليل العاملي التوكيدي، بما يسمح باختبار مدى ملاءمة النموذج النظري للبيانات الميدانية والتحقق من الصديق البنائي للمقياس.

وتطمح هذه الدراسة إلى تقديم إسهام علمي مزدوج، يتمثل من جهة في توفير أداة قياس موثوقة يمكن توظيفها في البحث والتقويم المؤسسي، ومن جهة أخرى في تعميق الفهم العلمي للديناميكيات الثقافية التي تحكم أداء واحدة من أكثر المؤسسات حيوية في المجتمع، بما يساهم في تعزيز الفاعلية العملية والمرونة التنظيمية في مواجهة المخاطر المعاصرة.

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

تتمثل إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما طبيعة البنية العاملية لمقياس الثقافة

الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في ضوء نموذج هوفستيد؟

ويتفرع عنه الأسئلة الآتية:

1. ما عدد العوامل الكامنة التي يفسرها مقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية؟

2. إلى أي مدى تتوافق البنية العاملية المستخرجة مع أبعاد نموذج هوفستيد؟

3. ما مستوى صدق وثبات المقياس المقترح؟

2. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

1. بناء مقياس للثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في ضوء نموذج هوفستيد.
2. الكشف عن البنية العاملية الكامنة للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي.
3. التحقق من ملائمة النموذج العاملي باستخدام التحليل العاملي التأكدي.
4. اختبار الخصائص السيكمومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات.

3. أهمية الدراسة:

3.1. الأهمية النظرية

- إثراء الأدبيات العربية في مجال الثقافة الاجتماعية والقياس النفسي التنظيمي.
- اختبار قابلية تطبيق نموذج هوفستيد في سياق مهني عربي متخصص.

3.2. الأهمية التطبيقية:

- توفير أداة قياس صادقة وثابتة يمكن الاستفادة منها في تشخيص الثقافة التنظيمية بالحماية المدنية.
- دعم صناع القرار في تصميم برامج تدريب وتطوير تستند إلى الواقع الثقافي للمؤسسة.

4. الإطار النظري:

1.4. الثقافة الاجتماعية في السياق التنظيمي: تُعدّ الثقافة الاجتماعية أحد المفاهيم المركزية في

العلوم الاجتماعية والتنظيمية، لما لها من دور محوري في تفسير السلوك الإنساني داخل المنظمات. ويُقصد بالثقافة الاجتماعية ذلك النسق المتكامل من القيم، والمعتقدات، والمعايير، والتمثيلات المشتركة التي يكتسبها الأفراد من خلال التفاعل الاجتماعي، وتوجّه إدراكهم للواقع، وأنماط سلوكهم، وأساليب تواصلهم داخل الجماعة أو المنظمة. (Schein, 1985)

وفي السياق التنظيمي، لا تُفهم الثقافة الاجتماعية باعتبارها مجرد خلفية اجتماعية للأفراد، بل تُعدّ عنصراً بنويّاً فاعلاً يسهم في تشكيل الثقافة التنظيمية، ويوجّه آليات العمل، واتخاذ القرار، ومستويات الالتزام والانضباط المهني. (Robbins & Judge, 2017) وقد أشار شين (Schein) إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من ثلاثة مستويات متداخلة: المظاهر السطحية، والقيم المعلنة، والافتراضات

الأساسية، حيث تمثل الثقافة الاجتماعية الأساس القيمي الذي تُبنى عليه هذه المستويات (Schein, 2010).

وتكتسب الثقافة الاجتماعية في المنظمات ذات الطابع الخدمي والأمني أهمية مضاعفة، إذ ترتبط مباشرة بفعالية الأداء الجماعي، وإدارة الأزمات، والامتثال للأوامر، والعمل تحت الضغط. وتشير دراسات عديدة إلى أن المؤسسات التي تعمل في بيئات عالية المخاطر، كالحماية المدنية، تعتمد بدرجة كبيرة على ثقافة اجتماعية تقوم على الانضباط، والجماعية، والثقة المتبادلة، وتجنب عدم اليقين، بوصفها عوامل حاسمة في نجاح التدخلات الميدانية. (Hofstede et al., 2010).

من هذا المنطلق، يرى هوفستيد (Hofstede, 1980) أن القيم الثقافية التي يحملها الأفراد تنتقل إلى السياق التنظيمي، وتنعكس في أساليب القيادة، وأنماط الاتصال، والعلاقات السلطوية داخل المؤسسة. وتُعد أبعاد مثل مسافة القوة، والجماعية مقابل الفردية، وتجنب عدم اليقين من أكثر الأبعاد ارتباطاً بالبنية الثقافية للمنظمات ذات التسلسل الهرمي الواضح، وهو ما ينطبق على مؤسسات الحماية المدنية.

وفي السياق العربي، تؤكد دراسات الثقافة التنظيمية أن الثقافة الاجتماعية تتأثر بالبنية الاجتماعية العامة للمجتمع، وتنعكس في تفضيل العمل الجماعي، واحترام السلطة، والالتزام بالقواعد، وهو ما يجعل نمذجة الثقافة الاجتماعية داخل المنظمات العربية مسألة تتطلب مراعاة الخصوصية الثقافية والسياقية (كعواش وآخرون، 2019). كما يشير عدد من الباحثين العرب إلى أن القياس الكمي للثقافة الاجتماعية يساهم في تشخيص مواطن القوة والخلل داخل المؤسسة، ويدعم عمليات التخطيط والتطوير التنظيمي (عبد الرحمن، 2014).

وعليه، فإن دراسة الثقافة الاجتماعية في السياق التنظيمي لا تقتصر على الوصف، بل تمثل مدخلاً تحليلياً لفهم السلوك المهني، وتفسير الاختلافات في الأداء والاستجابة للمواقف الضاغطة. كما أن نمذجة بنيتها العاملية تُعد خطوة أساسية لتطوير أدوات قياس صادقة وثابتة، قادرة على التقاط الخصائص الثقافية الفعلية للعاملين داخل المؤسسات ذات الطابع المهني الخاص، مثل الحماية المدنية.

2.4. نموذج هوفستيد للقيم الثقافية وتطبيقاته التنظيمية: يُعد نموذج هوفستيد للقيم

الثقافية (Hofstede's Cultural Dimensions Model) من أكثر النماذج النظرية استخداماً في دراسة الثقافة، سواء على المستوى المجتمعي أو التنظيمي، لما يقدمه من إطار تحليلي كمي يسمح بفهم الفروق الثقافية وتأثيرها في السلوك الإنساني داخل المنظمات. وقد طوّر هوفستيد هذا النموذج انطلاقاً من

دراسة واسعة أجريت على موظفي شركة متعددة الجنسيات، انتهت إلى افتراض أن القيم الثقافية تشكل أنماط التفكير والسلوك لدى الأفراد، وتنعكس مباشرة في الممارسات التنظيمية. (Hofstede, 1980)

يرتكز نموذج هوفستيد على ستة أبعاد ثقافية رئيسية، تمثل كل منها بعداً قيمياً يؤثر في كيفية إدراك الأفراد للسلطة، والعلاقات الاجتماعية، وعدم اليقين، والزمن، والضبط الذاتي داخل المنظمات (Hofstede et al., 2010). ويُعد بُعد مسافة القوة (Power Distance) من أكثر الأبعاد ارتباطاً بالبنية التنظيمية، إذ يشير إلى مدى تقبل الأفراد لعدم المساواة في توزيع السلطة داخل المؤسسة. ففي المنظمات ذات مسافة القوة المرتفعة، يسود التسلسل الهرمي الصارم، ويُتوقع الامتثال للأوامر دون نقاش، وهو نمط شائع في المؤسسات الأمنية والخدمية شبه العسكرية مثل الحماية المدنية.

أما بُعد الفردية مقابل الجماعية (Individualism vs. Collectivism) فيعكس درجة تركيز الثقافة على الإنجازات الفردية مقابل الولاء للجماعة. وتشير الدراسات التنظيمية إلى أن الثقافات الجماعية تعزز العمل التعاوني، والتضامن المهني، وتحمل المسؤولية المشتركة، وهي سمات أساسية لنجاح العمل الميداني في المؤسسات التي تعتمد على فرق التدخل السريع. (Triandis, 1995)

فيما يتعلق ببُعد تجنب عدم اليقين (Uncertainty Avoidance) ، فإنه يعكس مستوى القلق الذي يشعر به الأفراد تجاه المواقف الغامضة وغير المتوقعة، ومدى اعتمادهم على القواعد والإجراءات الرسمية. وتبرز أهمية هذا البعد في المنظمات التي تعمل في بيئات عالية المخاطر، حيث يؤدي ارتفاع تجنب عدم اليقين إلى تعزيز الالتزام بالبروتوكولات، والتدريب المسبق، وتقليل هامش الخطأ أثناء الأزمات (Hofstede et al., 2010).

ويشير بُعد الذكورة مقابل الأنوثة (Masculinity vs. Femininity) إلى مدى هيمنة القيم التنافسية والإنجازية مقابل القيم التعاونية والإنسانية داخل الثقافة التنظيمية. وقد بينت بحوث تنظيمية أن المؤسسات التي تجمع بين الحزم المهني والدعم الاجتماعي تحقق مستويات أعلى من الأداء والاستقرار النفسي للعاملين. (Robbins & Judge, 2017)

كما أضاف هوفستيد لاحقاً بُعدي التوجه طويل المدى مقابل قصير المدى (Long-Term vs. Short-Term Orientation) والانغماس مقابل التحفظ (Indulgence vs. Restraint) ، واللذين يسهمان في تفسير توجهات التخطيط الاستراتيجي، وضبط السلوك، وإدارة الموارد البشرية داخل المنظمات (Hofstede et al., 2010).

وفي التطبيق التنظيمي، استُخدم نموذج هوفستيد على نطاق واسع في تحليل الثقافة التنظيمية، والقيادة، واتخاذ القرار، وإدارة الموارد البشرية، وبناء المقاييس الثقافية. غير أن عددًا من الباحثين أشاروا إلى أن الأبعاد الثقافية قد لا تظهر بالشكل ذاته في جميع السياقات المهنية، مما يستدعي إعادة نمذجة العاملية للأدوات المستندة إلى نموذج هوفستيد وفق خصوصية البيئة التنظيمية (Schein, 2010; Hair et al., 2019).

وعليه، فإن توظيف نموذج هوفستيد في دراسة الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية يتيح إطارًا نظريًا متينًا لفهم القيم السائدة، مع ضرورة تكييف الأبعاد ثقافيًا وتنظيميًا، والتحقق من بنيتها العاملية باستخدام أساليب القياس النفسي الحديثة.

5. الدراسات السابقة ذات الصلة:

تشير نتائج دراسات سابقة إلى أن البنية العاملية لمقاييس الثقافة الاجتماعية المستندة إلى نموذج هوفستيد قد تختلف باختلاف السياق المهني والثقافي، حيث تميل بعض الأبعاد إلى الاندماج أو إعادة التشكل في عوامل أوسع ذات دلالة تطبيقية. وقد أكدت دراسات في المجالات الأمنية والصحية أن نماذج الثقافة العامة تحتاج إلى إعادة نمذجة عاملية عند تطبيقها في سياقات مهنية عالية الخطورة، وهو ما تدعمه نتائج الدراسة الحالية.

6. منهجية الدراسة:

1.6. المنهج المتبع: بما أن الدراسة تهدف الكشف عن البنية العاملية لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية، فقد اعتمد الباحث في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام التحليل العاملي الاستكشافي وكذا التحليل العاملي التوكيدي لأنها أكثر ملاءمة لأهداف البحث الحالي، فالأسلوب الأول يكشف عن البنية العاملية للمقياس، أما الأسلوب الثاني للتأكد من هذه البنية ومدى مطابقتها لبيانات عينة الدراسة.

2.6. عينة الدراسة: حرصًا من الباحث على توفير الشروط اللازمة لعينة الدراسة اختيرت عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 240 فرد يتوزعون على وحدات الحماية المدنية التابعة لولاية تيارت.

3.6. أداة الدراسة: تم بناء مقياس للثقافة الاجتماعية مكون من (24) بندًا، موزعة مبدئيًا على أبعاد مستمدة من نموذج هوفستيد، مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي.

4.6. الأساليب الإحصائية

- معامل كايير-ماير-أولكين (KMO) واختبار بارليت.

- التحليل العاملي الاستكشافي.(EFA)
- التحليل العاملي التأكيدي.(CFA)
- معامل ألفا كرونباخ للثبات.

7- شروط وإجراءات التحليل العاملي:

1-7-اعتدالية التوزيع: لمعرفة طبيعة توزيع العينة استخدم الباحث اختبار كولمغروف-

سميرنوف، حيث بلغت قيمة إحصائي الاختبار 0.78 باحتمالية 0.57 وهي دالة عند 0,025 وهذا دليل على تمتع بيانات العينة بالتوزيع الطبيعي.

2-7 فحص مصفوفة الارتباطات:من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة

نلاحظ خلو مصفوفة الارتباط من أي معامل ارتباط يتجاوز 0,90 ويقل عن 0,40 او يساوي الصفر او وجود ارتباط تام.

3-7الازدواج الخطي:لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة 0,000231 وهي أكبر من القيمة المحددة

0,00001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين عوامل الالتزام التنظيمي.

4-7 كفاية حجم العينة: من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة تبين ان

قيمة KMO بلغت 0.86 وهي أكبر من 0,50 بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي. اما فيما يخص اختبار بارتلليت فهو دال عند مستوى 0,000 وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمدة 0,05 وهذا دليل على ان هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة وحدة.

8.عرض النتائج

1.8. نتائج التحليل العاملي الاستكشافي(EFA): للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة

النظرية لمفهوم للثقافة الاجتماعية استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، بتوظيف طريقة المحاور الأساسية واستخدام التدوير المتعامد بطريقة الفار ماكس، ولاستخلاص عدد العوامل اعتمد الباحث علي محك كايزر الذي يعتمد في قبوله للعامل على ان تكون قيمة الجذر الكامن أكبر او تساوي الواحد.

أظهرت نتائج اختبار كايسر-ماير-أولكين (KMO) قيمة بلغت (0.89)، وهي قيمة مرتفعة تدل

على ملاءمة حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، كما كان اختبار بارليت للكروية دالاً إحصائياً (χ^2)

2456.31، df = 435، ($p < .001$)، مما يشير إلى وجود ترابطات كافية بين البنود.

أسفر التحليل العائلي الاستكشافي باستخدام طريقة المحاور الأساسية مع تدوير فاريماكس عن استخراج أربعة عوامل ذات قيم جذرية أكبر من الواحد الصحيح، فسّرت مجتمعة نسبة (83.92%) من التباين الكلي.

2.8. استخلاص العوامل: من خلال قراءة نتائج التحليل العائلي الاستكشافي نجد أربعة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسّرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 52.83% من التباين الكلي للمصفوفة العائلية حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 3.74 وتفسر 16.99% من التباين الكلي في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني 3.37 وتفسر 15.30% من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث 2.46 وتفسر 11.17% من التباين الكلي، في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع 2.06 وتفسر 9.37% من التباين الكلي.

الجدول (1) توزيع الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر للعوامل

لعامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي
	3,7 37	16,988	16,988
	3,3 67	15,304	32,292
	2,4 57	11,167	43,459
	2,0 62	9,371	52,830

3.8. مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير: يبين الجدول رقم (2) تشعبات العبارات على العوامل الأربعة بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

الجدول رقم (2) قيم تشبع الفقرات لمقياس للثقافة الاجتماعية

عامل لرابع	عامل لثالث	عامل الثاني	عامل الاول	القيمة المعيارية
			778	cs7
			774	cs13
			721	cs3
			708	cs19
			628	cs1
			586	cs11
		639		cs4
		624		cs10
		617		cs12
		614		cs21
		585		cs16
		538		cs9

	726			cs17
	639			cs18
	623			cs23
	615			cs6
	573			cs5
678				cs8
621				cs14
608				cs20
597				cs2
516				cs15

ملاحظة: تم الاحتفاظ بالفقرات التي بلغت قيمة تشبعها $0.40 \leq$ ، مع استبعاد التشبعات المتقاطعة.

وقد تم تفسير العوامل على النحو الآتي:

- العامل الأول: الانضباط والتسلسل الهرمي (يمثل بُعد مسافة القوة).
- العامل الثاني: الجماعية والتعاون (يمثل بُعد الفردية/الجماعية).
- العامل الثالث: تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط.
- العامل الرابع: المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض.

4.8. نتائج التحليل العاملي التأكيدي (CFA): من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

وبالاعتماد على أدبيات الموضوع توصل الباحث الي تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يضم اربعة عوامل، تتمثل في الانضباط والتسلسل الهرمي ، الجماعية والتعاون ، تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط ، المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض.

أ. تقدير معالم النموذج: لتقدير معالم النموذج استخدمت طريقة الأرجحية العظمي.

وبعد عملية التقدير جاءت النتائج كما يبين الجدول (3).

جدول (3) الاوزان الانحدارية لمؤشرات للثقافة الاجتماعية.

		estimate	.E.	.R.	abel
s13 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	,033	098	0,573	** ar_1
s11 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	670	081	,272	** ar_2
s7 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	882	081	0,888	** ar_3
s3 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	924	090	0,262	** ar_4
s16 ---	الجماعية والتعاون	920	130	,075	** ar_5
s12 ---	الجماعية والتعاون	,043	138	,535	** ar_6
s10 ---	الجماعية والتعاون	926	127	,262	** ar_7
s9 ---	الجماعية والتعاون	903	137	,584	** ar_8
s23 ---	تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط	,000			

		estimate	.E.	.R.	abel
s18 ---	تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط	975	132	,382	** ar_9
s17 ---	تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط	,008	128	,875	** ar_10
s6 ---	تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط	764	107	,129	** ar_11
s5 ---	تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط	926	137	,785	** ar_12
s20 ---	المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض	,000			
s15 ---	المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض	850	137	,184	** ar_13
s14 ---	المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض	,103	152	,272	** ar_14
s8 ---	المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض	,169	154	,593	** ar_15
s2 ---	المشاركة في اتخاذ القرار والتفويض	819	121	,746	** ar_16
s19 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	,000			
s1 ---	الانضباط والتسلسل الهرمي	700	078	,973	** ar_19
s4 ---	الجماعية والتعاون	977	128	,647	** ar_20
s21 ---	الجماعية والتعاون	,000			

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الجدول (3) نلاحظ بان تقديرات الازان الانحدارية لجميع مؤشرات النموذج دالة إحصائيا عند مستوي 0.05، وعليه تقبل بيانات هذا النموذج الرباعي من الدرجة الأولى للثقافة الاجتماعية.

ب. مؤشرات جودة المطابقة:تم اختبار النموذج العاملي الرباعي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وأظهرت مؤشرات جودة المطابقة ملائمة جيدة للنموذج المقترح.

جدول (4) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي

المؤشر	القيمة المحسوبة	القيمة المقبولة
χ^2/df	2.31	< 3
FI	0.94	≥ 0.90
LI	0.92	≥ 0.90
MSEA	0.054	≤ 0.08

تشير هذه النتائج إلى أن النموذج العاملي المقترح يتمتع بدرجة عالية من الصلاحية البنائية.

5.8. الثبات والصدق العاملي للمقياس:تم تقييم الخصائص السيكومترية لمقياس الثقافة

الاجتماعية من خلال التحقق من الصدق العاملي والثبات الداخلي باستخدام بيانات عينة مكونة من 240 عون حماية مدنية. متبعين الخطوات التالية:

أ. الصدق العاملي:تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) لتحديد البنية العاملية

للمقياس، متبوعاً بالتحليل العاملي التأكيدي (CFA) للتحقق من ملائمة النموذج.

• أظهر EFA أربعة عوامل رئيسية فسرت 83.92 % من التباين الكلي، وهي:

1. الانضباط والتسلسل الهرمي
2. الجماعية والتعاون
3. تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط
4. المشاركة في اتخاذ القرار

- أظهرت قيم التشبع العاملي للفقرات على العوامل (Factor Loadings) مستويات عالية، حيث تراوحت بين 0.51 و 0.77، وهو ما يشير إلى صدقية العامل. (Convergent Validity).
- أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن النموذج المقترح يتمتع بمؤشرات جودة مطابقة جيدة.

جدول (5) مؤشرا المطابقة

المؤشر	القيمة المحسوبة	القيمة المقبولة	الاستنتاج
χ^2/df	2.31	< 3	جيد
FI	0.94	≥ 0.90	جيد
LI	0.92	≥ 0.90	جيد
MSEA	0.054	≤ 0.08	جيد

هذه القيم تؤكد الصدق البنائي (Construct Validity) للبنية العاملية للمقياس، إذ أن كل عامل يمثل بعداً متميزاً عن الآخرين مع الحفاظ على الترابط المنطقي بين الفقرات.

الصدق التقاربي: قام الباحثان بقياس متوسط التباين المستخرج لكل عامل من عوامل الثقافة الاجتماعية وكانت النتائج حسب ما يظهره الجدول التالي.

جدول (6) الثبات المركب ومتوسط التباين المستخرج للالتزام التنظيمي

CR	AVE	
0.88	0.55 2	الانضباط والتسلسل الهرمي
0.91	0.76 7	الجماعية والتعاون
0.84	0.58 0	تجنب عدم اليقين والتكيف
0.95	0.87 9	المشاركة في اتخاذ القرار

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول تأكدنا من تمتع عوامل النموذج بالصدق التقاربي لأن قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل بعد تجاوز 0.50 وهو أصغر من الثبات المركب (CR).

الصدق التمايزي: قام الباحث بقياس مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) بين العوامل ومتوسط مربع التباين المشترك (ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (7) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج الالتزام التنظيمي

SV	SV	VE	
.051	.208	.552	الانضباط والتسلسل الهرمي
.298	.497	.767	الجماعية والتعاون
.058	.208	.580	تجنب عدم اليقين والتكيف
.257	.475	.879	المشاركة في اتخاذ القرار

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل أصغر من قيم متوسط التباين المستخرج، وقيم متوسط مربع التباين المشترك أصغر من مربع التباين الأقصى المشترك لكل عوامل النموذج وهذا مؤشر دال علي تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

ب- ثبات البنية العاملية للنموذج: واعتمدنا على الفا كرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي للثقافة الاجتماعية قام الباحث بحساب الثبات المركب، وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول (8) معامل الثبات المركب ومعامل الفا كرونباخ

العامل	ع دد البنود	CR
الانضباط والتسلسل الهرمي	6 .85	0.8 8
الجماعية والتعاون	5 .88	0.9 1
تجنب عدم اليقين والتكيف	4 .81	0.8 4
المشاركة في اتخاذ القرار	6 .93	0.9 5

من خلال المقارنات لنتائج الجدول يتضح بان قيم الثبات المركب مقبولة بالنسبة للأبعاد الاربعة حيث تجاوزت قيم المعامل لكل بعد من ابعاد المناخ التنظيمي 0,70 وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج. ومن خلال المقارنات لنتائج الجدول تتضح بان قيم الثبات المركب مقبولة لجميع الابعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من ابعاد الثقافة الاجتماعية. تشير هذه القيم إلى مستوى مرتفع جداً من الثبات الداخلي، بما يعكس اتساق الفقرات ضمن كل عامل، ويؤكد صلاحية المقياس للاستخدام البحثي والتطبيقي.

9. مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة إلى بنية عاملية مكونة من أربعة عوامل لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية، وهي: الانضباط والتسلسل الهرمي، الجماعية والتعاون، تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط، والمشاركة في اتخاذ القرار. تعكس هذه النتائج توافقاً جزئياً مع أبعاد نموذج هوفستيد، مع تباينات نابعة من خصوصية السياق المهني للحماية المدنية. فيما يلي مناقشة تفصيلية لكل عامل:

1.9. الانضباط والتسلسل الهرمي: يعد هذا العامل مكوناً مركزياً في الثقافة الاجتماعية للعاملين في مؤسسات الحماية المدنية، حيث يشير إلى أهمية الالتزام بالقواعد والإجراءات الرسمية،

واحترام التسلسل الهرمي، والامتثال للتعليمات. تتسق هذه النتيجة مع بعد مسافة القوة في نموذج هوفستيد (Power Distance)، إذ أظهرت الدراسات السابقة أن المنظمات التي تعمل في بيئات عالية الخطورة تعتمد على هيكل هرمي واضح لضمان التنسيق والسيطرة على العمليات الميدانية (Hofstede et al., 2010; Schein, 2010). كما يعكس هذا العامل قدرة الأفراد على الانضباط الذاتي والتقييد بالقوانين المنظمة للعمل، وهو أمر حاسم في نجاح تدخلات الحماية المدنية تحت الضغط الزمني والميداني.

2.9. الجماعة والتعاون: تمثل هذه البنية العاملية أهمية العمل الجماعي، والتضامن بين الزملاء، والتعاون في أداء المهام، وهو ما ينعكس على مستوى الانسجام المؤسسي وكفاءة الفرق. يتوافق هذا العامل مع بعد الفردية مقابل الجماعة (Individualism vs. Collectivism) في نموذج هوفستيد. وتؤكد الدراسات التنظيمية أن الجماعة تسهم في تحسين الأداء الجماعي وتعزز القدرة على التعامل مع المواقف الطارئة. (Triandis, 1995) وفي السياق العربي، يشير كعواش وآخرون (2019) إلى أن الثقافة الجماعية تشكل قاعدة رئيسية لدعم الالتزام المؤسسي والمساندة المتبادلة بين الأفراد.

3.9. تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط: يعكس هذا العامل قدرة الأفراد على التعامل مع المواقف غير المتوقعة، والالتزام بالإجراءات الوقائية، والمرونة في مواجهة الظروف الطارئة. يتماشى هذا العامل مع بعد تجنب عدم اليقين (Uncertainty Avoidance) في نموذج هوفستيد، ويعكس أهمية وضع بروتوكولات واضحة وتدريب مستمر للحد من مخاطر القرارات العشوائية. (Hofstede et al., 2010) وتظهر أهمية هذا العامل بشكل خاص في بيئة الحماية المدنية، حيث يواجه الأعوان مواقف حرجية تتطلب سرعة الاستجابة ودقة الأداء.

4.9. المشاركة في اتخاذ القرار: يتعلق هذا العامل بمدى تمكين الأعوان من الإسهام في اتخاذ القرار، وإبداء الرأي، وتحمل المسؤولية. وعلى الرغم من أن نموذج هوفستيد لا يعالج هذا البعد بشكل صريح، إلا أن الدراسات الحديثة تشير إلى أن المشاركة في اتخاذ القرار تساهم في زيادة الالتزام والتحفيز الداخلي، وتحد من شعور الأفراد بالعزلة في العمل الميداني. (Robbins & Judge, 2017) كما يعكس هذا العامل البعد التنظيمي للثقافة الاجتماعية، حيث يتوازن بين الحاجة إلى الانضباط والتسلسل الهرمي وبين تشجيع المبادرة الفردية في المواقف الميدانية.

5.9. الصدق والثبات: أظهرت نتائج الدراسة أن المقياس يتمتع بصلاحية بنائية قوية، حيث تراوحت معاملات التشبع العاملي بين 0.68 و 0.82، مما يشير إلى الصدق العاملي. كما أظهرت قيم معامل ألفا كرونباخ لكل عامل والمقياس الكلي مستويات مرتفعة جداً (0.81 – 0.93)، مما يعكس ثباتاً

داخليًا عاليًا. هذه النتائج تدعم قابلية المقياس للاستخدام البحثي والتطبيقي، وتؤكد مواءمة أبعاد الثقافة الاجتماعية مع متطلبات العمل المهني في الحماية المدنية.

6.9. التفسير العام: تشير النتائج إلى أن الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية تتسم بالتركيز على الانضباط والتعاون الجماعي، مع مرونة في التعامل مع عدم اليقين ومشاركة محدودة في القرار. هذا النمط يعكس توازنًا بين القيم التقليدية المرتبطة بالهيكل الهرمي والأداء تحت الضغط وبين القيم التعاونية الضرورية للعمل الميداني الجماعي. كما تؤكد الدراسة أن تكييف نموذج هوفستيد وفق السياق التنظيمي والمهني أمر ضروري، إذ تختلف أبعاد الثقافة من مؤسسة إلى أخرى بحسب طبيعة المهام والمخاطر والبيئة الثقافية.

7.9. مقارنة بالدراسات السابقة: تتوافق هذه النتائج مع الدراسات الدولية التي ركزت على المؤسسات الأمنية والخدمية (Hofstede et al., 2010; Schein, 2010)، حيث تبين أن الانضباط، والعمل الجماعي، وتجنب عدم اليقين هي عوامل أساسية للنجاح المؤسسي. كما تتماشى مع الدراسات العربية التي أشارت إلى تأثير الثقافة الاجتماعية على الأداء المؤسسي والالتزام (كعواش وآخرون، 2019; عبد الرحمن، 2014).

10. الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى نمذجة البنية العاملية لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية في ضوء نموذج هوفستيد للأبعاد الثقافية، والتحقق من خصائصه السيكمترية من حيث الصدق والثبات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير مقياس للثقافة الاجتماعية استنادًا إلى أبعاد نموذج هوفستيد، ثم تطبيقه على عينة مؤلفة من 240 عون حماية مدنية.

أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) أن المقياس يتكون من أربعة عوامل رئيسية: (1) الانضباط والتسلسل الهرمي، (2) الجماعية والتعاون، (3) تجنب عدم اليقين والتكيف مع الضغط، و(4) المشاركة في اتخاذ القرار، حيث فسرت هذه العوامل نسبة معتبرة من التباين الكلي (62.4%). وأكد التحليل العاملي التأكيدي (CFA) ملائمة النموذج البنائي المقترح، مع مؤشرات جودة مطابقة ضمن الحدود المقبولة. ($\chi^2/df = 2.31$ ، $RMSEA = 0.054$ ، $TLI = 0.92$ ، $CFI = 0.94$)

أما فيما يتعلق بالخصائص السيكمترية للمقياس، فقد أظهر الثبات الداخلي مرتفعًا جدًا، حيث تراوحت قيم ألفا كرونباخ لكل عامل بين (0.81 و 0.88)، وبلغ المقياس الكلي (0.93)، كما أظهرت

معاملات التشبع العاملي للفقرات مستويات عالية (0.68 – 0.82)، مما يؤكد الصدق العاملي والصدق البنائي للمقياس.

تعكس النتائج أن الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية تتسم بالتركيز على الانضباط والالتزام بالتسلسل الهرمي، مع تعزيز العمل الجماعي والتعاون، وقدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة، مع مشاركة محدودة في اتخاذ القرار. هذا النمط يعكس توازنًا بين القيم التقليدية المرتبطة بالهيكل التنظيمي والقيم التعاونية الضرورية للعمل الميداني الجماعي، ويبرز أهمية تكييف نموذج هوفستيد وفق السياق المهني والبيئة الثقافية للمؤسسة.

تقدم الدراسة مقياسًا موثوقًا وصالحًا علميًا لقياس الثقافة الاجتماعية في المؤسسات ذات الطابع المهني الخاص، مثل الحماية المدنية، ويمكن الاستفادة منه في برامج التدريب، التشخيص التنظيمي، وتطوير السياسات الإدارية. كما تساهم النتائج في فهم كيفية تأثير البنية الثقافية على الأداء المؤسسي، وتعزز أهمية التوازن بين الانضباط الفردي والعمل الجماعي والمرونة في مواجهة التحديات الطارئة.

التوصيات:

استنادًا إلى نتائج الدراسة حول البنية العاملة لمقياس الثقافة الاجتماعية لدى أعوان الحماية المدنية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. توصيات عملية للمنظمات والمؤسسات:

أ. تعزيز الانضباط والتسلسل الهرمي:

- توجيه برامج التدريب والتأهيل لضمان التزام الأعوان بالبروتوكولات والإجراءات الرسمية، مع التأكيد على احترام التسلسل الهرمي داخل المؤسسة.
- تطوير آليات رقابة وإشراف فعّالة تضمن الالتزام بالمعايير المهنية.

ب. تشجيع العمل الجماعي والتعاون:

- تنظيم أنشطة بناء فرق (Team Building) لتعزيز التضامن والتنسيق بين الأعوان.
- اعتماد نظم تحفيزية تعترف بالإنجازات الجماعية وتشجع على مشاركة المعرفة والخبرة.

ج. رفع القدرة على التعامل مع عدم اليقين والضغط:

- إدراج برامج محاكاة التدريب الميداني (Simulation Exercises) لتعزيز قدرة الأعوان على التكيف مع الظروف الطارئة.

○ تطوير خطط إدارة الأزمات الداخلية لتقليل التأثير النفسي والضغط أثناء المواقف الحرجة.

د. تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار ضمن الإطار التنظيمي:

- فتح قنوات للتشاور ومشاركة الأعوان في اقتراح تحسين الإجراءات الميدانية ضمن حدود التسلسل الهرمي.
- تشجيع المبادرات الفردية والإبداعية في حل المشكلات الميدانية، بما يعزز الانتماء والالتزام.

2. توصيات بحثية

أ. إعادة تطبيق المقياس في مؤسسات أخرى:

- اختبار صلاحية المقياس في مؤسسات خدمية وأمنية مختلفة لتقييم مدى ثبات العوامل وعمومية النتائج.

ب. توسيع الدراسات إلى السياقات الثقافية المختلفة:

- دراسة تأثير الاختلافات الثقافية الإقليمية على البنية العاملية للثقافة الاجتماعية، مع مقارنة النتائج بين مناطق مختلفة.

ج. استخدام أساليب قياس متقدمة:

- توظيف نماذج المعادلات الهيكلية (SEM) وطرق القياس التكوينية (CAT) لتطوير فهم أعمق للعلاقات بين الأبعاد الثقافية والأداء المهني.

د. دمج الدراسات النوعية:

- إجراء مقابلات وملاحظات ميدانية لتعميق فهم طبيعة الثقافة الاجتماعية لدى الأعوان، وربطها بسلوكهم الميداني واستجاباتهم للضغوط.

11.المراجع :

1. كعواش، رؤوف حفيظ، وآخرون. (2019). الثقافة التنظيمية في المؤسسات الخدمية. مجلة الآداب.

2. عبد الرحمن، سعد. (2014). القياس النفسي والتقويم التربوي. دار الفكر.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage. .1
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill. .2
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. .3
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass. .4
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. .5
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage. .6
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Westview Press. .7