

أثر أبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة

-دراسة ميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بولاية عنابة-

أ.د. منصور بن عمارة * أ. منيرة سليمانى **

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد ثقافة المؤسسة ومدى تأثيرها على سلوك المخاطرة كأحد سلوكيات التوجه المقاوالاتي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المتواجدة على مستوى ولاية عنابة، كما يدركها العاملون في المستويات الإدارية العليا. وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استمارة، وتمت معالجة البيانات بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتم التوصل إلى نتائج مفادها أن المؤسسات محل الدراسة تمتلك توجه إيجابي لأبعاد ثقافة المؤسسة وكذلك تؤثر على سلوك المخاطرة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة المؤسسة، تجنب عدم التأكد، التفاوت السلطوي، الذكورية مقابل الأنثوية، الفردية مقابل الجماعية، سلوك المخاطرة.

Abstract:

The purpose of this study is to identify the dimensions of enterprise culture and the extent of their impact on risk-taking behavior as one of the behaviors entrepreneurial orientation in Economic Algerian Enterprise existed at level of Annaba province as perception as senior management levels. In order to achieve the objectives of the study was the development a questioner, the data also dealt with statistical methods, the results of this study has a positive orientation to keep the enterprise culture dimensions as well as the influence on risk-taking behavior.

Key words: enterprise culture, avoid uncertainty, power distance, masculinity versus femininity, individualism versus collectivism, risk-taking.

* أستاذة التعليم العالي - جامعة باجي مختار - عنابة.
** أستاذة مساعدة - أ - جامعة باجي مختار - عنابة.

أولا: الإطار العام للدراسة المقدمة:

إن بيئة الأعمال المعقدة والمتغيرة تتطلب من المؤسسات أن تكون ذات توجه مقاو لاتي، من خلال قدرتها على إدارة مواردها المختلفة والمتنوعة بكفاءة وفاعلية لتحقيق الإبداع والمبادأة مرورا بخوض المخاطر بمحالات عدم التأكد ومغامرات الأعمال الجديدة وصولا إلى التجديد والنجاح والاستمرارية. فالمؤسسات لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح المناقشة وأصحاب المواهب الخاصة من ذوي الاستعداد للمخاطرة وتبني الأفكار الجديدة وفهم آليات التنافس. وفي ظل محيط يميزه شدة المنافسة وتزايد وتيرة التنافس في بيئة سريعة ومتواصلة التغيير من حيث التقدم التقني والتكنولوجي، التشكيلة الكبيرة والواسعة في المنتجات والخدمات وقصر عمرها، أصبحت المؤسسات في العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة أكثر انفتاحا، تأثرا وتأثيرا على بيئة تنافسية مغيرة للظروف الماضية خاصة مع التحرير الاقتصادي والانضمام المرتقب للمنظمة العالمية للتجارة، الذي سيفتح الباب على مصراعيه أمام المؤسسات الأجنبية القوية ذات التنظيم المتقدم لمنافسة المؤسسات الجزائرية، فكل ذلك يدفع إلى ضرورة تطوير الأفكار والتجديد وإيقاظ الروح المقاو لاتي، وذلك لارتباطها بالرغبة والإرادة في الابتكار والبحث عن المخاطرة وكذا الاستباقية لذلك.

مما سبق يمكن أن نثير الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تؤثر أبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة المقاو لاتي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

ولإجابة على هذا السؤال تسعى الدراسة إلى الإجابة على السؤال الفرعي التالي:

- ما مستوى إدراك أبعاد ثقافة المؤسسة و سلوك المخاطرة وما طبيعة العلاقة بينهما حسب اتجاهات العاملين بالإدارة العليا؟

• فرضيات الدراسة:

تم صياغة الفرضيات كما يلي: الفرضية الرئيسية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ ".

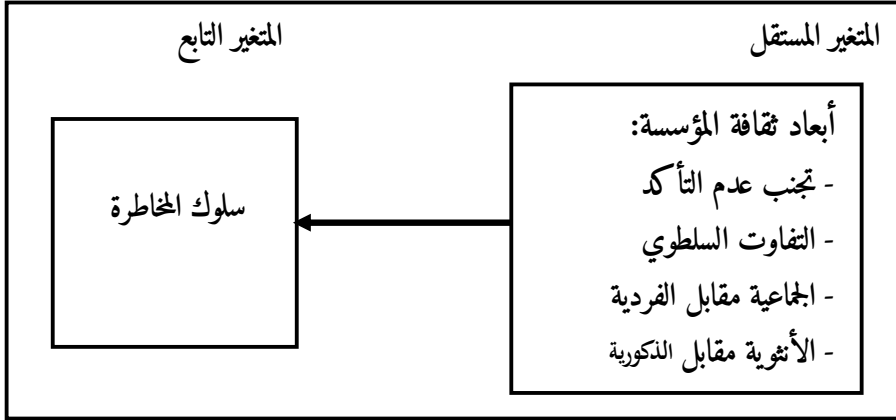
• أهداف وأهمية الدراسة:

1- تقديم أبعاد ثقافة المؤسسة وكذا المخاطرة كأحد سلوكيات التوجه المقاو لاتي،

2- التعرف على مدى تشجيع الأبعاد الثقافية على السلوكيات المشككة للتوجه المقاولاتي؛

3- تقديم بعض الاستنتاجات والنتائج في ظل الدراسة الراهنة تعكس الواقع العملي للمؤسسات.

- نموذج الدراسة: ويمكن توضيحه في الشكل رقم 01 كما يلي:



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على دراسات سابقة

يوضح المخطط أعلاه نموذج متغيرات الدراسة حيث تمثل أبعاد ثقافة المنظمة (تجنب عدم التأكد، التفاوت السلطوي، الجماعية مقابل الفردية، الأنثوية مقابل الذكورية) المتغير المستقل وأثرها على سلوك المخاطرة كمتغير تابع.

ثانيا: الإطار النظري للدراسة

1/ أبعاد ثقافة المؤسسة: إن الفرد الذي ينظم إلى المؤسسة يأتي محملا ومشعبا بقيم ومعتقدات المجتمع الذي ينتمي إليه، مما يساهم في تشكيل ثقافة المؤسسة¹. وبهذا الصدد تدور فكرة نموذج "جيرت هوفستيد Geert Hofstede" حول البحث واستمرارية البحث عن وصف أكثر شمولية وواقعية لأبعاد الثقافة تشخيصا وتحديد المستوى إدراك المديرين العاملين. فنموذجه ينتهي إلى المدخل الثقافي في دراسة المؤسسة وتحليلها، وإدارتها وما ينتج عنها من عمليات وسلوك ونتائج. كما نستطيع تصنيفه ضمن مظلة إدارة

¹Bakhtiar Khan, Sher Kamal, Jamshed Rasa, Shakeel Ahmed : an ampirical assessment of the relationship between organizational culture and contemporary marketing practices in organizations in Khyber Pakhtunkhwa Pakistan, African journal of marketing management, Vol 03, N° 07, pp 130-131.

التنوع ومنها التنوع الثقافي، وقد أكسب ذلك الانتماء والتصنيف نموذج "جيرت هوفستيد Geert Hofstede" سعة في الانتشار في مؤلفات المؤسسة والأعمال الدولية، والحقول العلمية والعملية المهتمة بدراسة، وتحليل ثقافة المؤسسة، وقيادتها، وقادتها، وإدارتها، ومديريها، وباقي العاملين والمتعاملين معها من ذوي المصالح المختلفة¹. وفيما يلي عرض لبعض أبعاد نموذج "جيرت هوفستيد Geert Hofstede":

1-2- التفاوت السلطوي: يشكل هذا البعد أحد الأبعاد الثقافية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين، ويقصد به درجة احترام المورد البشري للهرمية والرتب، أي مدى قبول الأفراد للاختلافات في القوة والمنزلة فيما بينهم، ومدى استعداد الأفراد داخل المؤسسة لتقاسم القوة²، بشكل متكافئ أو مختلف زيادة بتركيز القوة وانخفاضها. إن القبول الكبير لسلطة من هم في قمة الهرم الاجتماعي من قبل من هم أقل قوة سمة بارزة في ثقافات مسافة القوة العالية تعني عدم استقلالية الأقل قوة في اتخاذ القرارات، فهي تأتي من فوق وبالتالي في هذا النوع من الثقافات هناك علاقة اعتمادية كبيرة بين الرؤساء والمرؤوسين، بينما في المؤسسات التي تكون فيها فوارق السلطة منخفضة يميل الأفراد إلى الاستقلالية، ويميل المدراء إلى التشاور والتفويض.

1-2- تجنب عدم التأكد: يمثّل عدم التأكد من وجهة نظر "نارايان وناث Narayanan and Nath" الظرف الذي لا يملك فيه متخذ القرار المعلومات الكافية بخصوص التغيرات البيئية، أو هو الفجوة بين ما تعرفه المؤسسة وما تحتاج أن تعرفه عن البيئة التي تتعامل معها لضمان الدقة في اتخاذ القرار³. حيث يتناول بعد تجنب عدم التأكد حسب "هوفستيد Hofstede" مدى تشجيع ثقافة أمة ما لتحمل المخاطرة أو تعويقها إياه وذلك لمواجهة حالات الغموض أو محاولة تجنبها⁴. فالجتمعات التي يميل أفرادها إلى التعامل مع المجازفة وحالات اللاتأكد تكون منسجمة ومتنوعة القيم، متساهلة وغير متعصبة وتقبل الاختلافات⁵. وكلما كانت المجتمعات غير راغبة في

¹ نعمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 64.

² Marieke de Mooij and Geert Hofstede: the hofstede model applications to global branding and advertising strategy and research, 29-01, 2010, p 89.

³ Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov, cultures and organizations-software of the mind, 3rd Edition, McGraw-Hill, USA, p 15.

⁴ Ana Maria Soares, Mino Farhagmehr, Aviv Shoham: hofstede's dimensions of culture in international marketing studies, journal of business research, N°60, 2007, p 280.

⁵ فريد فهمي زيارة: وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوري، عمان، الأردن،

تحمل مخاطر عدم التأكد الناتج عن إتباع طرق جديدة للحياة، كلما آتت هذه المجتمعات بالجمود، والثبات، والنمطية، وعدم التطور، وانعدام الرؤية المستقبلية ساد داخل هذه المجتمعات الخوف من المجهول، وغير المتوقع، والرضا بالواقع الحالي والخوف من التطوير أو التغيير.

1-3- الفردية مقابل الجماعية: يعكس هذا البعد مدى حاجة، وتأكيد المجتمع ومؤسساته على حرية الأفراد، واستقلاليتهم مقارنة بالرغبة والاستعداد للعمل الجماعي، بمعنى ترجيح الاهتمام بالإنجاز الفردي على حساب الإنجاز الجماعي، ومن ثم مساهمة الأفراد والمجموعات في تحقيق النجاح والارتقاء للمسؤولية الاجتماعية. ففي المجتمعات التي تعكس النزعة الفردية¹ نجد أن الروابط بين الأفراد غير متينة وأكثر حرية، ويتوقع من كل شخص أن يهتم بمصلحته الخاصة، ويكون من بين القيم السائدة فيها قيم الإنجاز، والتحرر، والتنافس، وتوجد الاهتمام ينصب على تحقيق الأفراد لأهدافهم بأنفسهم وبأسرهم بدرجة أساسية²، فكلما آتت المجتمعات بالنظرة الفردية، آتت المؤسسات بنفس السمات وكلها كانت قيم الأفراد تعلى المصلحة الشخصية، والتقدير الذاتي للنفس، والتقليل من شأن الآخرين، والانتقاد الحاد للآخرين، وسيادة الرؤية الشخصية، وعدم الرغبة في المشاركة، وعدم تقبل النقد، شكل ذلك تحديا وإعاقة للعمل الجماعي والقدرة على تحقيق الأهداف³. أما في المجتمعات التي تعكس النزعة الجماعية نجد أن المجتمعات التي يندمج أفرادها في جماعات متماسكة بقوة، والتي عادة تصنع حمايتها على أفرادها مقابل الولاء الكامل لها، فتكون مصلحة الجماعة مقدمة على مصلحة الفرد، وكذا يكون الانسجام الجماعي، وروح عمل الجماعة، والمشاركة، والتعاون هي من بين القيم السائدة فيها، ويمنح الموظفون في المؤسسات ولاءهم في المقابل الحصول على المساندة والحماية⁴.

4-4- الذكورية مقابل الأنثوية: يعكس هذا البعد مدى توفر فرص التعامل بعدالة مع العنصرين الرجالي والنسائي، كما يعكس نمط الإنجازات التي تقدرها ثقافة ما. إن الثقافات التي تسود المجتمع يمكن تمييزها من الذكورة والأنوثة، فالثقافات الأكثر

2009، ص 37.

1 فريد فهمي زيارة، المرجع سبق ذكره، ص 36.

2 أمل مصطفى عصفور: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2008، ص 54..

3 أمل مصطفى عصفور، المرجع سبق ذكره، ص 54.

4 محمود نديم الطبقلي: التواصل الثقافي في الأعمال الدولية، دار غيداء، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص 14.

ذكورة تقدر صفات تأكيد الذات، والتركيز على المهام، والعمل وربما على المغامرة، بينما الثقافات الأكثر أنوثة تميل أكثر للاهتمام، والتقدير للعلاقات والنواحي الإنسانية، ونوعية الحياة¹. ولهذا فإن الثقافات الأكثر ذكورة تهتم بإحراز التقدم، والتغيير خلافا للثقافات الأكثر أنوثة فإنها أكثر تقبلا للوضع القائم، وإدامة العلاقة وتحسين نوعية الحياة، فالأولى أكثر تنافسية والثانية أكثر تعاونية.

2-المخاطرة: يمكننا التعرف على بيئة المخاطرة عندما تكون النتائج، أو عوائد بدائل الاستثمار، أو الاختيار من توجيه الموارد غير المعروفة². حيث تتحمل المؤسسات ذات التوجه المقاولاتي المخاطرة لأنها تسعى إلى استغلال الفرص، إذ دائما ما تدخل تلك المؤسسات في مواجهات مع بيئة الأعمال، وهي تحديات في حالات عدم التأكد مرتفعة (عدم اليقين بالمستقبل)، فضلا عن ظهور احتمالية للخسائر الاجتماعية والمالية المحتملة أثناء إدارة أعمالها³. إن المؤسسات ذات التوجه المقاولاتي والأفراد العاملين بها، في الواقع وعلى عكس المفهوم الشائع تختار عادة المخاطر، فهذه المؤسسات فاعلة في معايير وتكييف مستوى المخاطرة التي تلائم العائد المحتمل، وتنسج مع قدراتها الجوهرية إدارة حالات عدم التقين، وعلى الأفراد أن لا يكونوا متحملي المخاطر فحسب، وإنما معالجين لها كذلك، من خلال قياسها بشكل عقلائي وواقعي⁴. لهذا فإن تعريف أخذ المخاطرة هو "مقدار اتباع مؤسسات الأعمال للميل نحو أخذ المخاطرة، والجرأة في البيئة المحيطة، وذلك بطرح وتقديم منتجات، وخدمات جديدة إلى الأسواق في ظل بيئة الغموض وعدم التأكد"⁵.

ثالثا : منهجية الدراسة

• منهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة

¹Ana Maria Soares, MinooFarhagmehr, Aviv Shoham, op.cit, p 280.

²منى الطائي: الاقتصاد الإداري ومنظومة الأعمال، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، الطبعة لأولى، 2014، ص 83.

³DavinaVora, Jay vora,DouglasPolley: applying entrepreneurial orientation to a medium sized firm, international journal of entrepreneurial behavior and research, vol 18, N°03, 2012, p 356.

⁴صندرة صابوي: سيرورة اذشاء المؤسسة أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 08.

⁵بلال خلف السكرانة: الريادة ومنظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007، ص 68.

الاستمارة وتحليلها إحصائيا لاختبار صحة فرضيات الدراسة، إضافة إلى المسح المكتبي وذلك للاستفادة من الكتب والدوريات العلمية لبناء الإطار النظري والبحث البيليوغرافي بواسطة الشبكة العنكبوتية، كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

• مجتمعة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من كافة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المتواجدة على مستوى ولاية عنابة والتي تنشط في قطاعات مختلفة، وتم اختيار عينة عشوائية كما هو موضح في الجدول رقم 01:
الجدول رقم 01: الاستمارات الموزعة في المؤسسات محل الدراسة

الاستمارات الخاضعة للتحليل		الاستمارات المستبعدة		الاستمارات المسترجعة		الاستمارات الموزعة	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
52,68	216	1,70	07	54,39	223	100	410

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستمارة

يبين الجدول رقم 01 توزيع الاستمارات من حيث العدد والنسبة، حيث يتضح أن عدد الاستمارات الموزعة تمثل في 410، تم استرجاع 223 استمارة أي ما نسبته 54,39 %، استبعد منها 07 استمارات ما نسبته 1,70 % لعدم توفرها على الشروط المطلوبة، بهذا يكون عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي في الدراسة 216 بنسبة مقدرة بـ 52,68 % وهي نسبة جيدة لتمثيل المجتمع الإحصائي للدراسة.

• وسيلة جمع البيانات: بعد الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة والنتائج المتوصل إليها والمقاييس المستخدمة، انطلاقا من ذلك قام الباحثين بتطوير استمارة لدراسة أثر أبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة كأحد الأبعاد المكونة للتوجه المقاولاتي. ونوضح فيما يلي عرض لتقسيم عبارات الاستمارة، وتألف الاستمارة من 21 عبارة التي تتعلق بالأبعاد موزعة على النحو التالي:
- المحور الأول: يتكون من 17 عبارة تتعلق بأبعاد ثقافة المؤسسة موضحة كما يلي:

العبارات من 1-4 تجنب عدم التأكد

العبارات من 5-9 التفاوت السلطوي

العبارات من 10-13 الفردية مقابل الجماعية

العبارات من 14-17 الذكورية مقابل الأنثوية

- المحور الثاني: يتكون من 04 عبارات تتعلق بسلوك المخاطرة موضحة كما يلي:

العبارات من 18-21 سلوك المخاطرة

كما صممت إجابات هذه العبارات على أساس مقياس ليكرت likert الخماسي الذي يتضمن خمسة درجات كما يلي: موافق بشدة 5، موافق 4، موافق إلى حد ما 3، غير موافق 2، غير موافق بشدة 1.

وللحكم على مستوى الموافقة للإجابات تم حساب المدى حيث يساوي هذا الأخير (الحد الأعلى للمقياس-الحد الأدنى للمقياس)، وعليه المدى يساوي (5-1=4). ولحساب طول الفئة (طول المقياس-المدى/الحد الأعلى للمقياس، وعليه طول الفئة يساوي 0.80 (0.80=5/4)، بعدها نقوم بإضافة النتيجة إلى أدنى درجة في المقياس وهي 1، لتصبح الحدود الدنيا والعليا لمجالات الوسط الحسابي والحدك عليها موضحة في الجدول رقم 02 كما يلي:

الجدول رقم 02: مجالات الوسط الحسابي ومستويات الموافقة

درجة الموافقة	مجالات الوسط الحسابي
منخفضة جدا	[0.80-1]
منخفضة	[2.60-1.81]
متوسطة	[3.40-2.61]
مرتفعة	[4.20-3.41]
مرتفعة جدا	[5-4.21]

المصدر: من إعداد الباحثين

يوضح الجدول رقم 02 المجالات التي يقع فيها الوسط الحسابي ومستوى الموافقة الذي يقابله للحكم على اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول المحاور والأبعاد المكونة لها. وقد تم بتفريغ البيانات الواردة وتحليلها باستعمال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم 19.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة: لغرض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
-معامل الارتباط برسون Pearson لاختبار صدق أداة الدراسة؛
-اختبار طريقة α ألفا كرونباخ Cronbankh لقياس مدى ثبات أداة الدراسة؛

- استخدام اختبار ليليفورز-كولموجروف-سميرنوف لاختبار التوزيع الطبيعي والتأكد من أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً؛

- استخدام اختبار الدورات runs-test للتأكد من أن عينة الدراسة موزعة بطريقة عشوائية؛

- الوسط الحسابي لتحديد استجابات عينة الدراسة تجاه عبارات كل بعد من أبعاد ثقافة المنظمة وسلوك المخاطرة؛

- الانحراف المعياري لبيان مدى تركيز وتشتت إجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستمارة؛

- اختبار الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية؛

• صدق وثبات أداة الدراسة: بهدف معرفة مدى صلاحية الاستمارة لإجراء الدراسة تم اختبار صدق وثبات هذه الاستمارة كما يلي:

1- صدق الأداة: يقصد بها مدى صلاحية أبعاد الاستمارة لقياس ما صممت من أجله، حيث تم الاعتماد على اختبار برسون Pearson لقياس معامل الارتباط للتأكد من الصدق البنائي للأداة، والنتائج موضحة في الجدول رقم 03، كما يلي:

الجدول رقم 03: نتائج معامل الارتباط برسون Pearson

الأبعاد	قيمة معامل برسون Pearson	مستوى الدلالة
تجنب عدم التأكد	0.913	*0.000
التفاوت السلطوي	0.876	*0.000
الفردية مقابل الجماعية	0.924	*0.000
الذكورية مقابل الأنثوية	0.932	*0.000
سلوك المخاطرة	0.899	*0.002

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

** غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$

من خلال الجدول رقم 03 يتضح أن معاملات الارتباط برسون دالة إحصائية حيث مستوى الدلالة لجميع الأبعاد أصغر من مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$. حيث ينحصر معامل الارتباط لجميع الأبعاد بين 0,876 و 0,932، وتعتبر بذلك معاملات قوية جدا ما يعكس مدى صدق العبارات المكونة للأبعاد، بالتالي أداة الدراسة صالحة لقياس ما أعدت من أجله.

2- ثبات الأداة: يعبر الثبات على مدى استقرار الاستمارة، حيث، تم الاعتماد على طريقة معامل ألفا كرونباخ α لقياس مدى ثبات الاستمارة التي استعملت كأداة للقياس في هذه الدراسة، وكانت النتائج كما هي مبيّنة في الجدول رقم 04:

الجدول رقم 04: نتائج معامل الثبات لأداة الدراسة

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ	الثبات*
تجنب عدم التأكد	0.769	0.876
التفاوت السلطوي	0.761	0.872
الفردية مقابل الجماعية	0.817	0.903
الذكورية مقابل الأنثوية	0.852	0.923
سلوك المخاطرة	0.713	0.844
الاجمالي	0.819	0.904

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

*الثبات: هو الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الاستمارة تتراوح بين 0,844 و 0,923، وهي قيم تزيد عن 0.60 وهي القيمة الدنيا التي تعكس مدى استقرار. كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي 0.819، وبلغت قيمة الثبات الكلية 0.904 (وهي الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ) وهذا ما يعطي للاستمارة درجة معتبرة وقوية من الثبات تؤهلها لأن تكون وسيلة صالحة لجمع المعلومات.

رابعا: تحليل النتائج ومناقشتها:

1- اختة بارليليفورز- كواموجروف- سميرونوف لاعتدالية التوزيع: تم استخدام اختة بارليليفورز lilliefors القائم على تعديل اختة بار كوجروف- سميرونوف kolmogorov-smirnov لاختة بار مدى إتباع البيانات التوزيع الطبيعي، والنتائج موضحة في الجدول رقم 05، كالآتي:

الجدول رقم 05: اختبار ليليفورز-كولجروف-سميرنوف للتوزيع الطبيعي

الأبعاد	قيمة الاختبار Z	مستوى الدلالة
تجنب عدم التأكد	1.231	*0.096
التفاوت السلطوي	1.314	*0.063
الفردية مقابل الجماعية	1.352	*0.052
الذكورية مقابل الأنثوية	1.133	*0.153
سلوك المخاطرة	0.855	*0.457

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$

** غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

يوضح الجدول رقم 05 اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي حيث نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الأبعاد محصورة بين 0,052 و 0,457، وهي قيم أكبر من مستوى المعنوية 0,05، مما يدل على إتباع البيانات التوزيع الطبيعي.

• اختبار الدورات runs-test: تم استخدام اختبار الدورات من خلال اختبار runs-test للتأكد من أن العينة موزعة بطريقة عشوائية، والنتائج موضحة في الجدول رقم 06 كما يلي:

الجدول رقم 06: اختبار الدورات runs-test

الأبعاد	قيمة الاختبار Z	مستوى الدلالة
تجنب عدم التأكد	1.749	*0.080
التفاوت السلطوي	-0.323	*0.747
الفردية مقابل الجماعية	-0.202	*0.840
الذكورية مقابل الأنثوية	1.142	*0.253
سلوك المخاطرة	-0.921	*0.535

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

** غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 الذي يبين نتائج اختبار الدورات للعشوائية، حيث يمكن ملاحظة أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الأبعاد محصورة بين

0,080 و 0,840، وهي قيم أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

• وصف متغيرات أبعاد ثقافة المؤسسة وسلوك المخاطرة:

لقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة عن عبارات الاستمارة، والجدول رقم 07 يلخص النتائج كالتالي:

الجدول رقم 07: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين

العدد	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي العام للبعد	مستوى الموافقة
ب. عدم التأكد	01	تشجع إدارة مؤسستكم على المشاركة في تقديم مقترحات وأفكار جديدة لحل المشكلات التي تواجهها	3.38	0.962	3.26	متوسط
	02	تملك إدارة مؤسستكم سرعة الاستجابة عند الانتقال من موقف لآخر	3.30	1.037		
	03	تشجع مؤسستكم العاملين للتعامل مع الأوضاع الجديدة والمجهولة	3.37	1.075		
	04	تقوم مؤسستكم بتجريب أساليب عمل جديدة رغم المخاطر التي قد ترافقها	3.01	1.093		
التفاوت السلطوي	05	تمنح إدارة مؤسستكم حرية للموظفين للعمل بالطريقة التي يرونها مناسبة	3.27	1.147	3.58	مرتفع
	06	يتم تحديد الأدوار والمسؤوليات والسلطات للأفراد بوضوح تام في مؤسستكم	3.57	1.218		
	07	تتيح إدارة مؤسستكم الفرص الكافية للمناقشة وإبداء الآراء في الأمور المرتبطة بالعمل	3.35	1.072		
	08	تأتي القرارات من المستويات العليا وعلى جميع الموظفين قبولها وتنفيذها	4.06	0.977		
	09	يمكن الاتصال بالمراكز والمستويات العليا بسهولة إن لزم الأمر	3.69	1.146		

مرتفع	3.66	0.999	3.83	يعتبر العمل الجماعي وروح الفريق سمة مميزة في مؤسستكم	10	الفردية مقابل الجماعية
		1.137	3.67	يوجد تنسيق وتعاون واضح بين الأقسام والإدارات داخل مؤسستكم	11	
		1.087	3.29	تساعد الإدارة العليا الأفراد الذين يعانون من صعوبات حقيقية في التواصل مع زملائهم في العمل	12	
		1.094	3.87	تؤمن إدارة مؤسستكم بأن النجاح يكون من خلال جهد تبذله الجماعة ضمن فريق موحد	13	
ضعيف	2.28	1.237	2.10	توفر مؤسستكم الإحساس بالأمن والاستقرار لجنس الذكور على حساب الإناث	14	الذكورية مقابل الأنثوية
		1.341	2.03	تميل إدارة مؤسستكم بوضوح إلى التمييز لصالح الرجل بسبب سيطرة الثقافة الذكورية في المجتمع	15	
		1.258	2.34	تفضل إدارة مؤسستكم أن يحتل الرجل المستويات العليا وتدعم قراراته المرتبطة بالعمل أكثر من المرأة	16	
		1.296	2.65	يبيد الرجل التعامل مع المشاكل التي تواجه مؤسستكم أفضل من المرأة	17	
متوسط	2.94	1.059	3.07	تبحث إدارة مؤسستكم عن أفكار جديدة وتقبلها، تنفذها وتحمل مخاطرها	18	سلوك المخاطرة
		1.045	3.00	تمتلك مؤسستكم الشجاعة لاستغلال الفرص المحتملة وتتخذ قرارات في ظل ظروف عدم التأكد (عدم توفر المعلومات الكافية)	19	
		1.136	2.85	تملك مؤسستكم ميل قوي اتجاه المشاريع العالية المخاطر وترغب في استثمارها	20	
		1.136	2.85	ترغب مؤسستكم في تحمل المخاطر وهذا ما يزيد من طاقاتها وطموحاتها	21	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

من خلال النتائج في الجدول الموضحة رقم 07 أن إجابات عينة الدراسة حول

العبارات المكونة لبعء تجنب عدم التأكد دلت على مستوى متوسط من الموافقة مقابل وسط حسابى قدر ب 3.26، حيث اتضح أن المؤسسات محل الدراسة لا تجنب الغموض أو عدم التأكد من خلال فتح المجال للمشاركة في حل المشاكل وتجريب ما هو جديد، وهذا يدعم الروح الإبداعية ويساعد على خلق ما هو جديد وذو قيمة.

أما نتيجة الوسط الحسابى 3.58 بخصوص البعد الثانى المتمثل في التفاوت السلطوى يذنت مستوى مرتفع من الموافقة، أي أن العاملين في المؤسسات محل الدراسة يشعرون بوجود مسافة في السلطة بين المستويات الإدارية لكن بدرجة ليس كبيرة. يرجع ذلك إلى طبيعة المؤسسات محل الدراسة تسم بصغر حجمها وعدم وجود مستويات تنظيمية كثيرة، وقلة عدد العمال بهذا فإن إمكانية التحكم تكون سهلة.

كما يتضح من الجدول أن بعد الفردية مقابل الجماعية قد احتل المرتبة الأولى بوسط حسابى بلغ - 3.66 وهو مستوى مرتفع، وتشير هذه النتيجة أن المؤسسات محل الدراسة تسودها روح الانتماء والعمل الجماعى، وهذا بدوره يعود إلى طبيعة المجتمع وتكوينه الاجتماعى القائم على أساس التعاون والمشاركة. فالتأزر وروح الجماعة تشجع الفرد على إخضاع مصالحه وأهدافه لأهداف الجماعة وتوجه سلوكه بما يخدم الجماعة وهكذا يقدم على المبادرة تبادل الأفكار الجديدة كذلك الانفتاح والمخاطرة والتجريب والتسامح والتعاون وغيرها.

وتؤكد النتائج المدينة في الجدول رقم 06 أعلاه أن آراء المستجوبين تتجه إلى مستوى ضعيف فيما يخص بعد الذكورية مقابل الأنثوية بوسط حسابى قدره 2.28، تفسر هذه النتيجة بعدم تفضيل عمل الرجال في المناصب الإدارية والقيادية دون النساء. وهي نظرة إيجابية بخصوص عمل المرأة بالرغم من أن طبيعة المجتمعات العربية والجزائرية تسودها الثقافة الرجولية أو الذكورية، على اعتبار أن الاعتماد على الرجل أحسن بسبب أنهم الأكثر قدرة وكفاءة من المرأة.

أما فيما يخص سلوك المخاطرة أدلت نتيجة الوسط الحسابى 2.94 بمستوى موافقة متوسط، بالرغم من أن المؤسسات محل الدراسة تبحث دائماً عن سبل لتحقيق رضا وزياتها من خلال البحث عن احتياجاتهم الحالية والمستقبلية، وتقديم عروض جديدة مما يساعد المؤسسة على التكيف مع المتغيرات ومواكبة المستجدات لاحتلال مراكز تمكنها من مواجهة المنافسة. وقد يعود السبب إلى العدد الكبير للمؤسسات المتواجدة في الأسواق والذي يفتح المجال الواسع للتهديدات والمنافسة.

• اختبار الفرضيات:

1/ اختبار الفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية الأولى أنه: "لا يوجد أثر ذو

دلالة إحصائية لأبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$. ولاختبار هذه الفرضية يوضح الجدول رقم 08 نموذج العلاقة بين أبعاد ثقافة المنظمة متفاعلة مع بعضها وسلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة، وموضحا به الارتباط، جودة النموذج، معنوية التأثير ونسبة التفسير من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط.

الجدول رقم 08: تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لأبعاد ثقافة المنظمة وسلوك المخاطرة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط r	معامل التحديد r^2	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
ثقافة المنظمة	المخاطرة	0,474	0,225	6,930	*0,019	الرفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار رقم 19

*دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$

** غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$

يتضح من الجدول رقم 08 الذي يوضح نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط وجود علاقة ارتباط معتبرة بين أبعاد ثقافة المنظمة كمتغير مستقل وبعد المخاطرة كمتغير تابع، حيث بلغ معامل الارتباط 0.474 ويعتبر قريب من المتوسط. كما تشير قيمة معامل التفسير أو التحديد r^2 التي تساوي 0.225، وهذا يفسر أن ما نسبته 22.5% من التغيرات التي تطرأ على سلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة سببها أبعاد ثقافة المؤسسة وهي نسبة ضئيلة، أما 77.5% الباقية تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة.

في حين تشير قيمة F (فيشر) إلى جودة نموذج العلاقة وصحة الاعتماد عليه حيث كانت قيمة F (معامل فيشر) تساوي 6.930 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$. وبما أن مستوى الدلالة 0.019 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 توصل إلى قرار إحصائي برفض الفرضية الرئيسية أو الصفرية لتصبح يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$.

• الاستنتاجات:

-العاملين في المستويات الإدارية العليا في المؤسسات محل الدراسة على وعي وإدراك بأبعاد ثقافة المؤسسة حسب نموذج جيرت هوفستيد Geert Hofstede لكن بدرجات متفاوتة.

-يؤكد العاملون على الرغبة للعمل في إطار جماعي والابتعاد عن العمل بشكل فردي ويعود ذلك إلى طبيعة الفطرة البشرية السائدة في المجتمع الجزائري.

-يشعر العاملون بدرجة منخفضة من التفاوت في السلطة بين المستويات التنظيمية، ويفسر ذلك بالحجم الصغير التي تتميز به أغلب المؤسسات محل الدراسة.

-مركزية محدودة في اتخاذ القرارات وتفويض السلطات وتحمل المسؤوليات، مما يساهم في ظهور قيادات جديدة تصقلها التجربة الميدانية الحقيقية.

-حضور قوي لقيم قبول المخاطرة وعدم تجنب الغموض بالتالي يسود بيئة العمل في المؤسسات محل الدراسة جو الاهتمام بالتجديد والإبداع.

-ترحب المؤسسات محل الدراسة بعمل المرأة في المناصب الإدارية والقيادية، وتمنحها قدرا من الاحترام، وتؤمن بأن الاعتقاد السائد أن الرجل أحسن من المرأة خاطئ.

-وجود أثر معنوي لأبعاد ثقافة المؤسسة المتمثلة في تجنب عدم التأكد، التفاوت السلطوي، الفردية مقابل الجماعية والأنثوية مقابل الذكورية على سلوك المخاطرة كأحد سلوكيات التوجه المقاولاتي.

الخاتمة:

يتبين من نتائج الدراسة وجود أثر معنوي لثقافة المؤسسة على سلوك المخاطرة في المؤسسات محل الدراسة، ورغم أن المؤسسات محل الدراسة يتسم سلوكها بالمخاطرة وحب المواجهة والتحدي لكن بمستوى متوسط وهذا المستوى لا يمكنها من بلوغ طموحاتها التي ترغب في الوصول إليها، ومن هنا يتضح أن تحرير المبادرة وروح الإبداع مكبوتة نوعا ما، قد يعود السبب أن المخاطرة في ثقافة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية والمجتمع الجزائري ارتبطت ولفترة طويلة ولا زالت بمفاهيم سلبية.

المراجع: أ- باللغة العربية:

- 1-أمل مصطفى عصفور: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2008.
 - 2-بلال خلف السكارنة: الريادة ومنظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007، ص 68..
 - 3-فريد فهمي زيارة: وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2008.
 - 4-محمود نديم الطبجالي: التواصل الثقافي في الأعمال الدولية، دار غيداء، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2012.
 - 5-م. ن. الطائي: الاقتصاد الإداري ومنظومة الأعمال، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، الطبعة لأولى، 2014.
 - 6-نعمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009.
 - 7-نيننا جاكوب، ترجمة علاء أحمد إصلاح: إدارة المؤسسات متعددة الثقافات، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2008.
- ب- باللغة الأجنبية:

1-Ana Maria Soares, Minoofarhagmehr, Aviv Shoham: hofstede's dimensions of culture in international marketing studies, journal of business research, N°60, 2007.

2-Bakhtiar Khan, Sher Kamal, Jamshed Rasa, Shakeel Ahmed : an ampirical assessment of the relationship between organizational culture and contemporary marketing practices in organizations in Khyber Pakhtunkhwa Pakistan, African journal of marketing management, Vol 03, N° 07.

3-Davina Vora, Jay vora, Douglas Polley: applying entrepreneurial orientation to a medium sized firm, international journal of entrepreneurial behavior and research, vol 18, N°03, 2012.

4-Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov, cultures and organizations-software of the mind, 3rd Edition, McGraw-Hill, USA.