

تكافؤ القياس لقياس CVSCALE لقيم هوفستيد الثقافية:

دراسة عبر ثقافية

Equivalence of the measurement of the CVSCALE scale of Hofstede cultural values: A cross-cultural study

إعداد

أ.د/الهام عبد الرحمن خليل

أستاذ علم النفس - كلية الآداب - جامعة المنوفية

Doi: 10.21608/jasep.2020.117887

قبول النشر: ٢٠ / ٨ / ٢٠٢٠

استلام البحث: ٣٠ / ٧ / ٢٠٢٠

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى الإجابة على التساؤلات التالية: (١) هل النموذجان اللذان طرحهما يو، وآخرون (Yoo, (2011) لمقياسهم CVSCALE الذي يقيس القيم الثقافية لهوفستيد (نموذج خمسة عوامل مترابطة وآخر عوامل مستقلة)، يتطابقا مع بيانات الثقافتين المصرية والسعودية؟

(٢) ما ترتيب القيم الثقافية في كلا من الثقافة المصرية والسعودية، وهل يوجد فروق بينهما في متوسطات القيم الثقافية؟

(٣) هل يوجد فروق بين الذكور والاناث في كل ثقافة على القيم الثقافية؟

وقد استخدم برنامج الأموس- ٢٤ لإجراء التحليل العاملي التوكيدي لبيانات ٢٤٨ من طلبة الجامعة المصريين، ٢٩٨ من طلبة الجامعة السعوديين. وتوصلت النتائج إلى أن مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين (ذو العوامل المرتبطة والآخر ذو العوامل المستقلة) جيدة إلى حد ما، كما أن ترتيب القيم الثقافية متماثل بين الثقافتين وقد يرجع ذلك لطبيعة العينة، وأخيرا لا يوجد فروق بين الجنسين في الأبعاد الثقافية ما عدا بُعد الجماعة لصالح الذكور في الثقافتين، وبُعد الذكورة الذي كان لصالح الاناث في الثقافة المصرية ولصالح الذكور في الثقافة السعودية. وقد تم تفسير النتائج في ضوء التراث النظري.
كلمات مفتاحية: التحليل العاملي التوكيدي، الفروق الجنسية، القيم الثقافية

Abstract

The current research aims to answer the following questions: 1) Are the two models proposed by Yoo, et al. (2011) for their CVSCALE measure of Hofstede's cultural values (five interrelated

factors model and independent factors model), correspond to the data for the Egyptian and Saudi cultures?, 2) What is the order of cultural values in both Egyptian and Saudi culture, and are there differences between them in the averages of cultural values?, 3) Are there differences between males and females in each culture over cultural values? By Amos – 24, confirmatory factor analysis was operated for the data of the University students (248 Egyptian and 298 Saudi). The results reveals that the fit goodness indices for correlated factors model and independent factors model are fairly good. Also, the order of cultural values is similar in both cultures, and this may be due to the nature of the sample as a university student, while, there are not differences between two cultures except power distance for Saudi. Finally the there are some gender differences in the two cultures.

Key words: Confirmatory factor analysis, gender differences, cultural values

مقدمة :

عندما يصبح العالم أكثر ترابطاً واعتماد متبادل، وتصبح العلاقات والسياسات والاقتصاد أكثر عالمية، هناك حاجة أكبر لفهم وتقدير أفضل لدور الثقافة في المجتمعات المختلفة. تشمل دراسة الثقافة العديد من التخصصات، بدءاً من البحوث الأساسية في الأنثروبولوجيا وعلم الاجتماع وعلم النفس إلى المزيد من البحوث التطبيقية في مجالات الاتصالات التجارية والتسويق والإدارة وتكنولوجيا المعلومات.

وقد أشار الباحث ابن خلدون - بصفته مؤسس علم الاجتماع - في القرن الرابع عشر بكتابه "المقدمة" (١٣٧٧/١٩٦٨) إلى العقلية المختلفة للبدو والناس المستقرين، وناقش بأن العقل في حالته الأصلية جاهز لامتناع أي تأثير جيد أو سيئ: "وهذا ما أكده قول النبي محمد (صلى الله عليه وسلم): "يولد كل طفل في حالة الفطرة (Hofstede & McCrae, 2004). هذا يعني، بأنه يمكن تعلم الثقافة، التي هي التراث الاجتماعي ومنظم الحياة، تستمر في النمو والتغير بكل مجال من مجالات حياة الإنسان. إن تأثير الثقافة على حياة الناس كبير لدرجة أنه سيؤثر حتى على دوافع وخيارات السلوك الإنساني (Alkailani, Azzam & Athamneh, 2012; Hofstede, 2011, Khalil, 2020)

وتُعرّف الثقافة على أنها نظام من المعارف والمعتقدات والإجراءات والمواقف والفنون المشتركة التي توجد بين مجموعة من البشر، ويعتبرها سولومان Soloman ١٩٩٦ وهو فسّيد Hofsted ١٩٨٠ بمثابة تراكم للمعاني والطقوس والمعايير والتقاليد المشتركة

التي تميز أعضاء مجتمع عن آخر (as cited in Yeganeh & May, 2011) حدد بعض الباحثين (e.g. Oyserman 2011, Packer & Cole 2016)، الثقافة بأنها جزءاً من البيئة التي يصنعها البشر والتي تتضمن مجموعة من المعاني والمدلولات التي تتبناها مجموعة من البشر في الزمان والمكان، والتي تساعد في التنسيق الاجتماعي، وتوضيح حدود مجموعة البشر، وتوفير مساحة للإبداع. تتيج الثقافة إمكانية شرح سبب مسلك الأشخاص الذين يعيشون في أماكن مختلفة والتفكير بشكل مختلف. هذه الإمكانية لها قضيتان لدى علماء النفس الثقافي. الأولى ناتجة عن النظريات التي تم تطويرها للإجابة عن أسئلة محددة في مكان محدد، والتي قد لا تكون ذات معنى في أماكن أخرى. القضية الثانية هي أن مجال علم النفس يحتاج إلى القيام بعمل أفضل لتوثيق ما إذا كانت النظرية التي تم تطويرها واختبارها في مكان ما مفيدة لعمل التنبؤات في مكان آخر. (Oyserman, 2017).

توجد تعريفات مختلفة لمفهوم الثقافة. يعتقد كولكهو (Kluckhohn, 1954) (as cited in Triandis & Suh 2002) أن الثقافة بالنسبة للمجتمع هي الذاكرة بالنسبة للفرد (p.135). عرّف تايلور ١٩٧٤ الثقافة بأنها عالم معقد يتضمن المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقوانين والعادات وأي قدرات وعادات يمكن أن يحصل عليها عضو في المجتمع. عرّف هوفستد (Hofstede 1990) الثقافة بأنها "البرمجة الذهنية الجماعية التي تميز مجموعة أو فئة من الناس عن مجموعة أخرى" (p.4). والثقافة، بالإضافة إلى ذلك، يمكن تعلمها ومشاركتها. وهذا يعني أن الثقافة هي: صفة جماعية وليست فردية؛ تتضح في السلوكيات وهي غير مرئية مباشرة؛ ومشاركة لبعض الناس وليس لجميعهم (Hofstede & McCrae, 2004; Zhang & Sternberg, 2012). نتيجة لتعدد التعريفات الخاصة بالثقافة، قام العديد من علماء النفس وعلماء الأنثروبولوجيا ببناء نماذج أو أنماط ثقافية مختلفة. (Khalil, 2019; 2020).

يعني ما سبق أن خصائص الثقافة هي (أ) صفة جماعية وليست فردية؛ (ب) غير مرئية بشكل مباشر ولكنها واضحة في السلوكيات؛ و(ج) مشتركة بين بعض الناس وليس جميعهم (Hofstede & McCrae, 2004). كما أن الثقافة كما يقرر هكسون وباغ (Hickson & Pugh 1990) (cited in McSweeney, 2002) تشكل كل شيء.

يوجد العديد من النظريات والنماذج النظرية التي حاولت تفسير الثقافة. ومنها ما يلي:

١. نظرية ماركوس وكييتاياما Markus and Kitayama's Theory: ركز ماركوس وكييتاياما (Markus and Kitayama 1991) على اختلاف واحد فقط يتعلق بما يعتقده الناس حول العلاقة بين الذات والآخرين، وخاصة الدرجة التي يرون فيها أنفسهم منفصلين أو على صلة بالآخر. يقترح المنظران أن الأهمية والدور الوظيفي الدقيق الذي يعينه الشخص للآخر عند تحديد الذات يعتمدان على الافتراضات الشائعة ثقافياً حول الانفصال أو الارتباط بين الذات والآخر. وفقاً لذلك، قاما بتقسيم الثقافات إلى ثقافات الاعتماد

الذاتي المتبادل Interdependent self-construal وأخرى مستقلة ذاتياً Independent self-construal.

تم تعريف ثقافة الاعتماد الذاتي المتبادل والاستقلال الذاتي على أنها تمثيلات معرفية مختلفة للذات قد تنسب إلى الناس. ينظر الأشخاص الذين لديهم نظرة الاستقلال الذاتي إلى الخصائص الداخلية، مثل السمات والقدرات والقيم والمواقف باعتبارها أساسية لإحساسهم بالذات. على النقيض من ذلك، يرى أولئك الذين لديهم الاعتماد الذاتي المتبادل أن علاقاتهم القوية وأدوارهم الاجتماعية وعضويتهم في الجماعة هي الأساسية لإحساسهم بالذات. وبالتالي غالباً ما يصف الأشخاص ذوي ثقافة الاعتماد الذاتي المتبادل أنفسهم من خلال أنهم الأكثر ترابطاً بعضويتهم في الجماعة التي ينتمون إليها أو علاقاتهم الشخصية. بينما يصف الأشخاص ذوو ثقافة الاستقلال الذاتي أنفسهم من خلال إظهار قدراتهم الفريدة أو سماتهم الفردية (Giacomin & Jordan, 2017, 1-2).

أشار ماركوس وكييتاياما (Markus and Kitayama (1991 إلى أن العديد من الثقافات غير الغربية أكدت على العلاقات الأساسية بين البشر مع بعضهم البعض. يستلزم هذا الاعتماد المتبادل رؤية الذات كجزء من علاقة اجتماعية متضمنة، والإدراك بأن سلوك الفرد يتحدد بما يراه على أنه أفكار ومشاعر وأفعال الآخرين في تلك العلاقة. لذا، فإن التجربة اليابانية للذات تتضمن إحساساً بالاعتماد المتبادل وحالة الفرد كمشارك في وحدة اجتماعية أكبر، وهذا يعني أن الذات تصبح أكثر معاً واكتمالاً عندما تتشكل في علاقة اجتماعية ملائمة.

٢. منحنى الثقافة x الشخص x الموقف *Culture x Person x Situation Approach* (CuPS): اقترح لونج وكوهين (2011) Leung and Cohen التمييز بين ثلاث متلازمات ثقافية مختلفة (ثقافة الكرامة، ثقافة الشرف، ثقافة الوجه). تتناقض هذه المتلازمات الثلاث فيما يتعلق بمعنى وأهمية معايير التبادل والمعاملة بالمثل والعقاب والأمانة وكفاءة الثقة في المجتمع.

أ. ثقافات الكرامة Cultures of Dignity. عرّف أيرز ١٩٨٤ الكرامة نظرياً (حتى إن لم يكن عملياً) على أنها "قناعة بأن كل فرد عند الولادة يمتلك قيمة جوهرية مساوية نظرياً على الأقل لتلك التي لدى كل شخص آخر". وبالتالي، فإن الفكرة الأساسية هي أن لكل فرد قيمة داخلية لا تعتمد على احترام الآخرين. ويعرّف "الكرامة" بأنها "قد تشبه الهيكل العظمي الداخلي، بهيكل صلب في مركز الذات". لذا، فإن مكانة الكرامة عميقة داخل الفرد (أيضاً، هي المركز الأخلاقي للفرد). الشخص الذي لديه شعور بالكرامة هو شخص قوي يتصرف وفقاً لمعاييرها الداخلية، بدلاً من دفعات أو نزوات الموقف. (as cited in Leung & Cohen, 2011, 509). لذلك، في ثقافات الكرامة، يتم تفسير سلوك الأفراد على أنهم متساوون نسبياً، لكل منهم إحساس مستقر وداخلي بالقيمة الذاتية "الكرامة".

ب. ثقافات الشرف Cultures of Honor. الشرف هو "قيمة الشخص من وجهة نظره، ولكن أيضاً في نظر مجتمعه. إنه تقديره لقيمته الخاصة، وادعائه بالفخر، ولكنه أيضاً اعتراف المجتمع بذلك". يضمن الشرف التصرف الصحيح والمعاملة بالمثل بغض النظر عن "العقلانية" (as cited in Leung & Cohen, 2011, 509). تعطي ثقافات الشرف تركيزاً أكبر على الحاجة إلى إرساء فضيلة شرف الذات والجماعة والدفاع عنها (Smith, Easterbrook, Blount, Koc, Harb, Torres, et al., 2017).

ج. ثقافات الوجه Cultures of Face. يتم تعريف الوجه بشكل أساسي من خلال ما يراه الآخرون. وبالتالي، فإن الوجه مثل الشرف في أن مشاعر الآخرين مهمة للغاية. ومع ذلك، فإن المواقف - وتوقعات الدور - تختلف تماماً بين ثقافات الوجوه وثقافات الشرف. فإن ثقافات الوجوه أكثر هرمية نسبياً، مع تركيز أكبر على الانسجام والتواضع داخل المجموعة. عرّف هو Ho 1976 وهين Heine 2001 الوجه بأنه "الاحترام و / أو الاحترام الذي يمكن الشخص بحكم موقعه النسبي" في التسلسل الهرمي في المجتمع وتحقيق الإدراك الصحيح لدوره. لذلك، بسبب موقع التسلسل الهرمي للشخص قد يكون له وجوه أكثر من الآخرين (as cited in Leung & Cohen, 2011, 510).

٣. نموذج ترياندز وسيو Triands and Suh Model: ميز هذا النموذج بين أربعة أبعاد للثقافة وهي:

أ. التعقيد Complexity. تم تعريف مفهوم التعقيد الثقافي بطريقتين مختلفتين على الأقل. الأولى، فقد استخدمه موردوك وبروستوست ١٩٧٣ ليس بمعناه الشائع أو الحرفي أو القاموسي. ولكن فيما يتعلق بالثقافة، يشير "التعقيد" ليس إلى بنية بل إلى معايير قادرة على التمييز بين مراحل التطور الثقافي. المعنى الثاني المعطى لكلمات التعقيد الثقافي من قبل علماء الأنثروبولوجيا هو بناء واحد، ولكنهم يفترضون أنه بناء واحد من عدم التجانس الثقافي (Denton, 2004, 4).

تشيك Chick ١٩٩٧ - على الرغم من تأكيده على أن التعقيد الثقافي هو بناء واحد- قدم ثلاثة انتقادات للأراء السابقة. (١) انتقد Chick صحة البناء لمفهوم التعقيد الثقافي على أساس أنه لا يوجد تعريف صارم للمفهوم. (٢) أثار انتقاد تشيك لصلاحيته البناء انتقاداً ثانياً بعدم وجود تحديد للبنيات المترابطة التي يسببها التعقيد الثقافي. (٣) فيما يتعلق بالتعقيد الثقافي للبناء، فإن تحليل المكونات الرئيسية للمقاييس الفرعية العشرة التي تضمها مقياس Murdock and Provost's 1973 Scale (المقياس المعروف للتعقيد الثقافي) يستخلص مكونين بدلاً من مكون واحد (as cited in Denton, 2004, 5). وهذا يعني أن هناك جدلاً لم يُحل بعد بشأن هيكل التعقيد الثقافي حتى الآن.

ب. التضييق - الرخاوة Tightness-Looseness. يتم فرض المعايير في الثقافات الضيقة بإحكام، على النقيض من ذلك، فإن المعايير في الثقافات الرخوة تتحرف نحو التسامح. حدد

جلفاند ونيشي ورافر (2006) Gelfand, Nishii and Raver) ضيق الثقافة على أنه قوة الأعراف الاجتماعية ودرجة العقوبة داخل مجتمع معين. وأفاد جلفاند ، ورافر ، ونيشي ، وليزلي ولون (2011) (Gelfand, Raver, Nishii, Leslie and Lun) أن ضيق الثقافة يزداد بسبب الكثافة السكانية العالية، وندرة الموارد، وتاريخ الصراع الإقليمي والتهديدات البيئية. وتزيد هذه التحديات البيئية من الحاجة إلى معايير قوية وعقاب للانحرافات، لتنظيم وتنسيق السلوك لضمان وجود المجتمع. يفترض ترياندز Triandis (1989، 1994) (as cited in Liu, Chan, Qiu, Tov, & Tong, 2018, 1569) ثلاثة شروط لتشكيل ضيق ثقافي: أ) العزلة الجغرافية: حيث تقلل من تعامل الناس مع الثقافات الأخرى، وهذا يؤكد على المعايير الموجودة بالفعل في المجتمع وثقافته الضيقة. ب) كثرة السكان: يزيد الاكتظاظ من الحاجة إلى قواعد سلوكية منظمة للحد من الاحتكاك والصراع بين أفراد المجتمع؛ هذا يؤكد على الثقافة الضيقة. ج) التشابه الثقافي: عندما يكون أفراد المجتمع متشابهين في اللغة والدين والعرق، يتم الاتفاق على المعايير الاجتماعية. في حين أن الثقافات المتنوعة أكثر تسامحًا مع الاختلافات والانحرافات. وبالطبع تكون خصائص وشروط تشكيل الثقافة الرخوة عكس ما تم عرضه للثقافة الضيقة.

ج. الجماعية Collectivism. اقترح ترياندز Triandis (1994، 1995) أن الجماعية تكون مرتفعة في الثقافات البسيطة والضيقة. أسس كاربنتر Carpenter (2000)، الدعم التجريبي لربط الجماعية بثقافة الضيق. هناك نوعان من الثقافات الجماعية؛ الثقافات الجماعية الرأسية والأفقية. النوع الأول (مثل الهند) يؤكد على التماسك واحترام المعايير داخل المجموعة، وتوجيهات السلطات. وترتبط بشكل إيجابي بالعمر والتدين، وسلبيًا بالتعليم والتعرض لأشخاص متنوعين. النوع الثاني؛ جماعي أفقي (مثل الكيبوتس الإسرائيلي) الذي يؤكد على التعاطف، والمؤانسة، والتعاون.

د. الفردية Individualism. هذا البعد هو القطب الآخر للجماعية. في الثقافات الفردية الرأسية (مثل الولايات المتحدة الأمريكية) تكون القدرة التنافسية عالية، ويجب على الفرد أن يكون "الأفضل" من أجل تسلق التسلسل الهرمي. في الثقافات الفردية الأفقية (مثل أستراليا والسويد) يتم التركيز على الاعتماد على الذات والاستقلال عن الآخرين والتفرد. هناك فرق بين الجماعات والأفراد في حالات الصراع. تهتم الجماعات بشكل أساسي بالحفاظ على العلاقات مع الآخرين، بينما يهتم الأفراد في المقام الأول بتحقيق العدالة (Triandis & Suh, 2002, 139-140).

٤. نموذج القيم الثقافية Cultural Values Model: استخدم هوفستيد وهوفستيد (2001-1980) Hofstede and Hofstede (as cited in Alkailaniet al., 2012;) ٢٠٠١-١٩٨٠ Hofstede & Hofstede & Berry, Poortinga, Sigall, & Dasen 2002, p. 64-68; Hofstede & McCrae, 2004; Khalil, 2019; 2020; Lee, Sudweeks, & Cheng , 2012;

٢٠١٥) بيانات من ٤٠ دولة، واقترحا أبعاد القيم الثقافية على النحو التالي: (Migliore, 2011; Li & Harrison, 2008; Zhang & Sternberg, 2012) خليل، أ. الفردية مقابل الجماعية Individualism versus Collectivism. يماثل البعدين الثقافيين بنفس المسمى لدى ترياندز وسيو Triandis & Suh ويشير هذا البعد إلى درجة اندماج الأفراد في مجموعات. تميل المجتمعات الفردية إلى أن يكون لديها رؤية تركز على الذات التي تمتد فقط إلى عائلته المباشرة. في حين أن المجتمعات المرتفعة في الجماعية لديها نظرة جماعية مدى الحياة مقابل الولاء للمجتمع الذي لا يرقى إليه الشك. داخل الثقافات الفردية، الوحدة الأساسية هي الفرد؛ توجد مجتمعات لتعزيز رفاهية الأفراد. يُنظر إلى الأفراد على أنهم منفصلون عن بعضهم البعض وكوحدة أساسية للتحليل. ضمن الثقافات الجماعية، الوحدة الأساسية هي المجموعة؛ حيث أن المجتمعات موجودة ويجب أن يتواءم الأفراد معها. يجب أن يوضع في الاعتبار أن كل مجتمع قد يكون لديه ثقافة تشمل الفردية والجماعية، مع اختلاف المجتمعات في عدد المواقف التي يتم فيها الإشارة إلى أحدهما أو الآخر (على سبيل المثال، يمكن وصف المجتمع الأمريكي غالبًا بأنه فردي ولكن هناك الحالات التي يتم فيها وصف المجتمع الأمريكي بشكل أفضل على أنه جماعي Oyserman & Lee, 2008, 311- 312).

ب. مساحة السلطة Power distance . إن عدم المساواة الانسانية هي القضية الأساسية التي تعبر عن بُعد مساحة السلطة. وهو يشير إلى المدى الذي يُقبل به أفراد المجتمع الأقل قوة ويتوقعون أن يتم توزيع السلطة بشكل غير متكافئ. يتمتع أفراد المجتمع الذين لديهم مساحة سلطة صغيرة بالحرية والإبداع، بينما يتسم أعضاء المجتمع الذي يتمتع بمساحة سلطة كبيرة، بعكس ذلك وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل Kaasa, 1993; Shane, 2012; Ali, التي استعرضتها دراسة (2017) Ali, and Dumčiuvienė 2013; Herbig, Dunphy, 1998; Hussler, 2004; Rinne, et. al., 2012; Andrijauskienė. وبمعنى آخر يشير هذا البعد مدى طاعة أفراد المجتمع للأوامر الصادرة من السلطة العليا والتي لديها مستوى نفوذ مرتفع.

ج. يشير بُعد الذكورة مقابل الأنوثة Masculinity versus femininity إلى توزيع الأدوار العاطفية بين الجنسين. تختلف قيم النساء بين المجتمعات عن قيم الرجال؛ فقيم الرجال تمتد من حازمة للغاية وتنافسية وتختلف إلى حد كبير عن قيم النساء حيث جانب التواضع والرعاية وتتماثل مع قيم النساء في جوانب أخرى.

د. يتعلق بُعد تجنب عدم اليقين Uncertainty avoidance بتسامح المجتمع مع الغموض. في ثقافات تجنب عدم اليقين المنخفضة، يميل الناس إلى أن يكونوا أكثر قبولاً وتسامحاً للأفكار الجديدة ويكونون متوجهين من قواعد أقل، بينما في ثقافات تجنب عدم اليقين العالية، يكون الناس عكس ذلك. في الجانب المعرفي، الأشخاص من ثقافات تجنب عدم اليقين

المرتفع، قد يقللون من عدم اليقين من خلال تجنب التفكير لأنفسهم ويطلبون إجابات وتوجيهات واضحة من الآخرين. على النقيض من ذلك، يميل أفراد ثقافات تجنب عدم اليقين المنخفضة إلى أن يكونوا أكثر تفكيرًا وهم أفضل في تحمل الغموض.

ه. التوجه طويل المدى والقصير المدى Long term and short term orientation، أي التوجه الزمني، يمثل هذا البعد المدى الذي يُرمح فيه أفراد الثقافة بشكل معرفي لقبول الإشباع المتأخر للاحتياجات المادية والاجتماعية والعاطفية. وأيضا التوجه نحو المستقبل وتقبل التغيير والرؤية المستقبلية لما هو متوقع. بينما التوجه قصير المدى يركز على الموقف الحالي وعلى الجوانب التقليدية والاعتزاز بالماضي (Hofstede, 2011).

و. التساهل/ ضبط النفس Indulgence versus Restraint. قد أضاف هوفستد هذا البُعد (السادس) ووصفه في كتابه ٢٠١٠، يتعلق هذا البُعد بالإشباع مقابل التحكم في الرغبات الإنسانية الأساسية المتعلقة بالاستمتاع بالحياة. (انظر تفصيلا هذه النماذج في Bergiel, Bergiel & Upson, 2012; Hofstede, 2009; 2011; Khalil, 2019, 2020; McSweeney, 2002).

٥. نموذج شوارتز للأبعاد الثقافية Schwartz's Cultural Dimensions Model : وصف شوارتز (١٩٩٢، ١٩٩٤، ٢٠٠٦) الثقافة في ثلاثة أزواج من أنواع القيم:

(١) المحافظة / الاستقلالية (العاطفية والفكرية) Conservatism/Autonomy : وصف شوارتز نمط قيمة المحافظة من خلال النظام الاجتماعي واحترام التقاليد وأمن الأسرة والحكمة، حيث ينغمس الفرد داخل المجتمع، ويحاول الحفاظ على الوضع الراهن والملاءمة والتقاليد وأمن الأسرة، وهذا يعني أن الثقافات المحافظة تؤكد على الوضع الراهن والملاءمة وتقييد الأفعال أو الميول التي قد تعوق التضامن أو النظام التقليدي، على النقيض من ذلك يؤكد نمط قيمة الاستقلالية الذي يؤكد على السعي وراء الرغبات الفردية، كما تركز على استحسان الأفراد الذين ينفذون بشكل مستقل أفكارهم واتجاهاتهم الفكرية مما يعزز المتعة والاثارة والحياة المتنوعة.

(٢) التسلسل الهرمي / المساواة Hierarchy/Egalitarianism: ينصب التسلسل الهرمي على شرعية عدم تكافؤ توزيع السلطة والأدوار والموارد والنفوذ والثروة في المجتمعات الهرمية، بينما تؤكد المساواة مع مميزات مثل المساواة والعدالة الاجتماعية والحرية والمسؤولية والصدق.

(٣) التفوق / التناغم Mastery/Harmony: يتميز التفوق بالتأكيد على توكيد الذات والنشاط والطموح والنجاح والجرأة والكفاءة. على النقيض من ذلك، يقبل نوع القيمة الثقافية التناغم العالم كما هو ويؤكد على الوحدة مع الطبيعة. لا يعتمد استبيان شوارتز على النتائج ولكن على تفضيلات القيم التي توجه حياة المرء (Halkos, & Petrou 2018; Yeganeh, & May, 2011).

ولكن هل للدول ثقافات بالفعل؟ فيوجد في كثير من التخصصات خاصة "الإدارية" مؤلفات مهمة تفترض أن لكل دولة ثقافة مميزة ومؤثرة وقابلة للوصف إلا أن البعض يشكك في ذلك، فبينما وصف أندرسون Anderson ١٩٩١ بوضوح أن الأمم هي "مجتمعات متخيلة" ، ويذكر واليرشتاين Wallerstein ١٩٩٠ أنه "متشكك في أننا نستطيع تفعيل مفهوم الثقافة. . . بأي طريقة تمكنا من استخدامها في عبارات أكثر من بسيطة" (McSweeney, 2002). ووجهت العديد من الانتقادات لنظرية القيم الثقافية لهوفستيد لا محل لها هنا في هذا السياق ولكن من يريد الاستزادة يمكن الرجوع إلى (Dimitrov, 2014; McSweeney, 2002).

وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لنظرية هوفستيد، إلا أنها هي الأكثر انتشارًا بين المهتمين بالدراسات الثقافية. ونظرا لأن هذه النظرية هي التي سيبتناها البحث الحالي، لذا سيتم استعراض عدد من الدراسات التي حاولت التحقق من هذا النموذج في ثقافات مختلفة، خاصة الدراسات التي اهتمت بتكافؤ القياس لمقياس القيم الثقافية Cultural Values Scale (CVSCALE).

وقد استخرج هوفستيد هذه القيم من خلال عدد من الدراسات، ففي دراسته الأساسية الأولى كانت على ما يزيد عن مائة ألف من موظفي مؤسسة IBM من ٦٦ دولة ويتكلمون عشرون لغة، في الفترة من ١٩٦٧ إلى ١٩٧٣، ثم تم استعادة الدراسة بعد ذلك في مواقف مختلفة، مثل التسويق الدولي، الديناميات الاقتصادية والاستقرار المؤسسي.

تم إجراء العديد من البحوث التي حاولت تفسير أو ربط بعض الظواهر النفسية والسلوكية بالقيم الثقافية لهوفستيد، مثل دراسة والاس، فاندفيجر، لي، وجاكس، Wallace (1919) Vandevijvere, Lee and Jaacks عن كتلة الجسم أو السمنة، ودراسة الراوي وجبر (2008) Alrawi and Jaber عن طبيعية المكافآت المادية والمعنوية في المجال الإداري، دراسة (2016) Habibnezhad and Esmaeili عن تأثير القيم الثقافية الفردية على تصور مخاطر مَن يعملون في البناء. دراسة برجيل وآخرون Bergiel, et al. (2012) في المجال السياسي لمعرفة تأثير الثقافة بالعلاقات الدولية مثل تأثير الثقافة اليابانية (التي غالبا ما كان يُنظر إليها على أنها ذكورية وجماعية جدًا وذات توجه طويل المدى) بعد تفاعل اليابان مع دول الغرب لسنوات عديدة، فأصبحت أكثر فردية وذات توجه قصير المدى وأكثر توجهها نحو الحركة النسائية، وأيضا تأثير الثقافة الأمريكية بعد الانتشار المتزايد للفرق والمجموعات في المنظمات من ثقافات أخرى واندماجها في المجتمع الأمريكي. دراسة (2010) de Mooij and Hofsted في مجال التسويق والاعلان، ودراسة جورج وديامين وبيمين (2017) Georges, Djamen, and Pernin في مجال دراسة سلوك المستهلك والمدراء. ودرس الناصر، يوسف، اسلام، والناصر، Al-Nasser (2013) Yussuf, Islam and ALNasser الاختلافات الثقافية كأحد القوى العديدة التي

تؤثر على اتخاذ قرارات المستهلكين وتأثير الاختلافات الثقافية على تطوير واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وعلاقة توقعات جودة الخدمة بالتسوق عبر الإنترنت في سياق الدول النامية، وتأثير الثقافة على توقعات جودة الخدمة للمستهلكين. وعن تأثير الثقافة على الممارسات الاعلانية عن المنتجات كانت دراسة ساليم (2016) Saleem في فلندا. درس Kim and Kim (2009) علاقة القيم الثقافية وتصورات ممارسي العلاقات العامة للمسئولية الاجتماعية في شركات بكوريا الجنوبية. ودراسة (2014) and Rakowska Jakubczak حول كيفية تأثير القيم الثقافية وتعليم ريادة الأعمال على نوايا ريادة الأعمال وأنشطة طلاب الإدارة. واهتمت دراسة (2018) Kim, Mori & Abdul Rahim بالشركات متعددة الجنسيات ومنافستها محليا، من خلال معرفة كيف تؤثر القيم الثقافية الفردية على جاذبية الشركات اليابانية في ماليزيا. ودراسة هالين (2016) Whalen) بالنسبة سلوك الطالب والمعلم في الفصل الدراسي. ودراسة رينوستوني وآخرون (2014) Rinuastuti, Hadiwidjojo, Rohman and Khusniyah وأيضا دراسة (2019) Huang and Crofts في مجال السياحة وعلاقة القيم الثقافية بسلوك السياح وسوق السياحة ورضا السائح. دراسة ألفيان (2014) Alfian للفهم الأفضل للمحددات الثقافية لسلوك السفر والتي يجب أن يساعد في تصميم وسائل نقل أفضل للمجمعات متعددة الثقافات. وكانت دراسة (2016) Chien, Lewis, Sycara, Liu and Kumru التي أظهرت اختلافات في الأبعاد الثقافية والعوامل الخمسة للشخصية التي أثرت بشكل كبير على ثقة الإنسان في الاتجاه نحو التشغيل الآلي (تحويل الأشياء إلى الأتوماتيكية) automation عبر الثقافات الثلاث (الولايات المتحدة، تايوان وتركيا). ودراسة İmamoğlu, İnce, Şentürk and Keleş (2019) عن علاقة القيم الثقافية بالذكاء الوجداني. هناك العديد من الدراسات التي تهدف إلى تكرار نموذج هوفستد في الثقافات الأخرى مثل دراسة (1998) Nasierowski and Mikula التي وجدت أن المدراء البولنديين يسجلون درجات عالية في مساحة السلطة وتجنب عدم اليقين، ومتوسطة في الفردية، أعلى من المتوسط في الذكورة. ودراسة (2000) Naumov and Puffer في روسيا حيث توصل الباحثان أن الروسيين في منتصف التسعينات يظهرون درجة معتدلة من الفردية والذكورة ومساحة السلطة ومرتفعة قليلا في تجنب الغموض. كما قام Wu (2006) باستعادة عمل هوفستيد 1984-2001 على القيم الثقافية للعمل في تايوان وأمريكا، وتوصل إلى أن تلك القيم ليست ثابتة وتتغير بتغير البيئات المجتمعية والسياسية والاقتصادية، ومن ثم تتغير القيم الثقافية للأفراد أيضا، كما توصلت دراسة تو (2010) Tu إلى وجود فروق بين الثقافتين التايوانية والأمريكية في بُعد الفردية/الجماعية، حيث أن الأمريكيين أكثر توجهات فردية من التايوانيين والعكس صحيح. ودراسة بودراج وآخرون Podrug, Pavičić and Bratić (2006) لتقدير أبعاد هوفستيد باستخدام وحدة مسح القيم

Values Survey Module (VSM 94) في ثلاث دول في أوروبا الوسطى (كرواتيا والبوسنة والهرسك وسلوفينيا) التي أظهرت نتائجها أن هناك بعض أوجه تشابه واختلاف مهمة في توجه القيمة بين هذه الدول التي تشترك في نفس السياق السياسي والاقتصادي، وأنها تؤثر في أسلوب صنع القرار.

وأجريت عدد من الدراسات في الثقافات العربية لدراسة مدى وجود القيم الثقافية لهوفستيد كسمات ثقافية عامة. درس هوفستيد ١٩٨٠، ١٩٩٧ بعض الدول العربية (مصر، العراق، الكويت، ليبيا، الإمارات العربية المتحدة ولبنان)، وقد صنفها على أنها ذات مساحة سلطة كبيرة، وتجنب عدم اليقين مرتفع، وثقافة جماعية، وذكورية، وقام بتعميم النتائج التي تم الحصول عليها لجميع الدول العربية التي لم تتضمنها الدراسة (مثل الأردن). أشار كريج ودوجلاس Craig & Douglas ٢٠٠٥ إلى أن إحدى التوصيات المضللة التي يقدمها الباحثون هي تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من ثقافة إلى أخرى دون النظر بعناية في الاختلافات الرئيسية الموجودة بين تلك الثقافات. على الرغم من أن مصر والمملكة العربية السعودية والعراق والإمارات العربية المتحدة تشبه الأردن من حيث بعض الجوانب الهامة (الدين واللغة)، فإن هذه البلدان لا تزال أقل تشابهًا فيما بينها فيما يتعلق بالنتائج المحلي الإجمالي، والدخل المتاح، والحياة الاجتماعية، والتدخل الحكومي، المؤسسات التعليمية، مستوى محو الأمية والبنية التحتية الاقتصادية. وتعتبر تلك التغيرات هي مصادر ديناميكية الثقافة، كما وجد الباحثان أن الناتج المحلي الإجمالي للفرد كمؤشر للثروة القومية، له علاقة منحنية مع الفردية والتوجه طويل المدى ومساحة السلطة (Alkailani, et al., 2012). لذلك حاول الكيلاني وآخرون (Alkailani, et al., 2012) مراجعة تعميم هوفستيد وإلى تحديث أبعاد القيم الثقافية لهوفستيد في الثقافة الأردنية. وقد شارك في هذه الدراسة ٧٩٥ طالبًا (٣٧٥ ذكرًا + ٤٢٠ أنثى) ببرامج الماجستير في كليات بالأردن (بالتالي متطابقين في العمر والتعليم). وانتهت الدراسة إلى أن الثقافة الأردنية تتماثل مع نتائج هوفستيد بالنسبة للدول العربية في بُعدي الذكورة والفردية/الجماعية، ولكنها تختلف في تجنب عدم اليقين ومساحة السلطة.

استهدفت دراسة الهرش (٢٠٠٨) التعرف على السمات العامة للإدارة العربية الأردنية اعتمادًا على أبعاد هوفستيد الثقافية في الإدارة والتنظيم، والتعرف على مدى تأثير هذه الأبعاد على اتجاهات الأفراد في المصارف التجارية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة العاملين في مساحة السلطة وتجنب الغموض، وميلهم إلى الجماعية والذكورة، ولا توجد لديهم نظرة بعيدة المدى للمستقبل.

هدفت دراسة العنزي والأنصاري (٢٠١٨) إلى بحث العلاقة بين الأبعاد الثقافية لهوفستيد والعوامل الخمسة للشخصية لدى عينة من المعلمين الكويتيين (ن=٥٤٠) والمعلمين المصريين العاملين بالكويت (ن=٥٤٠)، وقد استخدم مقياس مسح القيم لقياس الأبعاد الثقافية

08 Values Survey Module –VSM وتوصلت النتائج فيما يخص الأبعاد الثقافية حيث تم استخراج خمسة عوامل لكل ثقافة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي. أجريت عدد من الدراسات بهدف التحقق من صدق نموذج القياس وثبات المقاييس المستخدمة لقياس القيم الثقافية عبر ثقافات مختلفة. فقد أجرى سبيكتور، كوبر وسباركس (2001) Spector, Cooper and Sparks دراسة على ٢٣ دولة باستخدام وحدة مسح القيم (VSM 94) لهوفستيد، وانتهى الباحثون إلى ميل الاتساق الداخلي إلى أن يكون ضعيفا أو غير كافٍ، وفي معظم الحالات فشل حتى في تحقيق معيار ٠,٦٠، كما كان معاملات ألفا عينة ضعيفة أيضا. فشل التحليل العاملي في استعادة عوامل هوفستد التي تدعم المقاييس الفرعية الخمسة. وبالتالي يقترح الباحثون أن صحة بناء هذه المقاييس مشكوك بها، وأنه يجب استخدامها بحذر.

هدفت دراسة الراوي وجبر (2008) Alrawi and Jaber التحقق من نظرية هوفستيد ١٩٩١ في الثقافتين الهندية والمصرية، وذلك من منطلق أن المصريين يتسمون بمساحة سلطة مرتفعة، وانخفاض في تجنب عدم اليقين، والجماعية، تقدير الذات (الذكورة)، والتوجه طويل المدى، في حين يتسم الهنود بمساحة سلطة منخفضة، ارتفاع في تجنب عدم اليقين، الفردية، وانخفاض تقدير الذات (الذكورة)، والتوجه طويل المدى. وقد استخدمت الدراسة العينات العرقية من موظفي جامعة عجمان في الإمارات العربية المتحدة. وباستخدام اختبار CVSCALE. تراوحت قيم ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد الثقافية من ٠,٥٨ إلى ٠,٦٧. على الرغم من أن الباحثان قررا بأن هذه النتائج متواضعة، إلا أنه تم قبولها لأنها لم تنخفض عن ٠,٦، إلا أنه في حالة واحدة فقط انخفضت قيمة ثبات ألفا إلى ما دون (٠,٦) (٠,٥٢) بالنسبة تقدير الذات / الذكورة بين الهنود). تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتأكد من صحة توزيع المفردات مع تحديد عدد العوامل المستخرجة بخمسة عوامل، قدمت النتائج دعماً أولياً لصلاحية CVSCALE بشكل عام، تدعم النتائج استقلالية المفردات. ثم كانت مؤشرات جودة المطابقة بالتحليل العاملي التوكيدي جميعها جيدة. وبمقارنة متوسطات درجات الأبعاد بين المجموعتين العرقيتين (هنود/ مصريين)، ظهر أن الهنود يتسمون بانخفاض كل من مساحة السلطة، وتجنب عدم اليقين، والتوجه طويل المدى، كما يتسمون بالفردية والأنوثة. بينما يتسم المصريون بارتفاع كل من مساحة السلطة، وتجنب عدم اليقين، والتوجه طويل المدى، ويتسمون بتقدير الذات (الذكورة) والجماعية.

هدفت دراسة براسونجسكران (2009) Prasongsukarn التحقق من صحة مقياس القيم الثقافية (CVSCALE) في تايلاند، الذي صُمم لقياس أبعاد هوفستيد الثقافية الخمسة وهي مساحة السلطة، تجنب عدم اليقين، الفردية، والذكورية، والديناميكية الكونفوشيوسية Confucian dynamism (التوجه طويل المدى). تم اختبار ثبات المقياس باستخدام ألفا كرونباك، وتم اختبار صدق المقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) والتحليل

العاملية التوكيدية (CFA). أظهرت نتائج الاختبار أن CVSCALE وعناصره قد أظهروا ثبات جيد (أي اتساق داخلي مرتفع) وصدق (ظاهري، تقاربي، وتمييزي) للاستخدام في تايلاند لغرض تقييم القيم الثقافية للمستجيبين في المستوى الفردي. وقد انتهى التحليل العاملية على أدلة قوية على أحادية البعد لكل من الأبعاد الفرعية. على وجه التحديد، أي أن هناك عامل واحد فقط له قيمة جذره الكامن تتجاوز ١,٠. وباستخدام التدوير المتعامد لمفردات المقياس، ظهرت خمسة عوامل مميزة في العينة وبشكل تراكمي هذه العوامل الخمسة فسّرت ٥٤,٩ % من التباين الكلي. كان هذا مشابهًا لتحليل هوفستد (١٩٨٠) حيث تم تفسير ٤٩ % من التباين الإجمالي، كما أن تحليل (Yoo, Donthu and Lenartowicz (2011) الذي فسّر ٤٤,٥ % من التباين الإجمالي لـ البيانات المجمعة (٤٩,٠ % للأمريكيين ، ٤٧,٩ % للكوريين الأمريكيين ، و ٤٠,٧ % للكوريين). أنتج تحليل العوامل باستخدام التدوير المائل إلى عوامل مشابهة، مما أكد الصدق التمييزي والتقاربي للمقياس. تم تشبع جميع المفردات بشكل كبير على العوامل المناسبة ولم يتم تشبع أي مفردة على أكثر من عامل واحد، مما يدعم استقلالية البنى (بالرغم من أن نموذج التحليل العاملية التوكيدي المرسوم به ترابط في البنى) ويوفر دليلًا تجريبيًا قويًا على صلاحيتها. وتوصل الباحث من خلال التحليل العاملية التوكيدي إلى مؤشرات جودة نموذج عبارة عن خمسة عوامل كامنة مترابطة.

وعلى نفس نسق الدراساتين السابقتين كانت دراسة جورجس وديامين وبيمين Georges, Djamen, and Pernin (2017) التي حاولت تحديد صدق وثبات مقياس CVSCALE في وسط إفريقيا وعلى وجه التحديد في الكاميرون، وهي دولة بها العديد من المجموعات العرقية المختلفة. ولذلك فإن الهدف من تلك الدراسة هو اختبار ثبات وصدق المقياس، تستند عينة هذه الدراسة على ٧٠٠ مديرا يعملون في سياق فرنسي أو إنجليزي وينتمون إلى ثمان مجموعات عرقية مختلفة. تم إجراء تحليل عاملي استكشافي وكذلك تحليل عاملي توكيدي. أشارت النتائج إلى أن المقياس يظهر ثبات وصدق مناسب. تتيح هذه الدراسة للباحثين من المستهلكين وممارسي الأعمال تقييم التوجهات الثقافية للأفراد واستخدام البيانات الأولية بدلاً من القوالب النمطية الثقافية.

ومما سبق يتم طرح عدد من الأسئلة:

١. هل النموذجان اللذان طرحهما يو، وآخرون Yoo, Donthu and Lenartowicz (2011) لمقياسهم CVSCALE الذي يقيس القيم الثقافية لهوفستيد (نموذج خمسة عوامل مترابطة وآخر عوامل مستقلة)، يتطابق مع بيانات الثقافتين المصرية والسعودية؟
٢. ما ترتيب القيم الثقافية في كلا من الثقافة المصرية والسعودية، وهل يوجد فروق بينهما في متوسطات القيم الثقافية؟
٣. هل يوجد فروق بين الذكور والاناث في كل ثقافة على القيم الثقافية؟

إجراءات البحث

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي

العينة: ٢٤٨ (١٦٧ أنثى + ٨١ ذكر) طلبة جامعة مصريين (بمتوسط عمر ١٩,٦٧ ±
٢٠٢,٨٢٣)، ٢٩٦ (٢٠٢ أنثى + ٩٤ ذكر) طلبة جامعة سعوديين (بمتوسط عمر ٢٠,٢٣ ±
١,٦٢).

أداه البحث:

مقياس القيم الثقافية (CVSCALE): Cultural Values Scale

بالرغم من أن مقياس هوفستيد (وحدة مسح القيم Values Survey Module (VSM) شائعاً لعدة أسباب. أولاً، تغطي أبعاده الثقافية بشكل واسع وكامل المفاهيم الرئيسية للثقافة التي تطورت على مدار عقود. من خلال مراجعة شاملة لأدبيات الثقافة. ثانياً، تم تطوير أبعاده إمبريقياً. بينما بقيت العديد من البنى الثقافية الأخرى في مرحلة التصور، حدد هوفستيد ١٩٨٠ الأبعاد الثقافية باستخدام دراسة استقصائية لنحو مائة ألف موظفاً في IBM في ٦٦ دولة، باستثناء الدول الشيوعية وبلدان العالم الثالث. ثالثاً، كررت العلوم الاجتماعية والدراسات عبر الثقافات بشدة تصنيف هوفستيد ووجدت أنه أهم نظرية لأنواع الثقافة. وباستخدام مقياس هوفستيد، وجد الباحثون علاقات ذات دلالة بين الثقافة القومية والمؤشرات الديموجرافية والجغرافية والاقتصادية والسياسية الهامة للمجتمع مثل دراسة Kale & Barnes 1992. تم قبول هذا المقياس الشهير على نطاق واسع وتطبيقه على المستويين الدولية والفرد في الدراسات عبر الثقافية. ولكن لا يكون هذا المقياس مناسباً عندما تفحص الدراسة تأثير التوجه الثقافي للفرد، ويلزم وجود بديل لتقييم الأبعاد الثقافية على المستوى الفردي (Yoo, Donthu, & Lenartowicz, 2011).

ومما سبق جاءت الحاجة إلى المقياس الذي يهتم به البحث الحالي المسمى CVSCALE، كأداة قياس لتقييم أبعاد هوفستيد الخمسة للثقافة على المستوى الفردي. وقد تم البدء في إعداد المقياس في أواخر الثمانينات من القرن الماضي ونشر في صورته النهائية معدوه يو، دينتو، ولينرتويسز (2011) Yoo, Donthu and Lenartowicz ويتكون من ٢٦ مفردة وبالتحليل العاملي والتدوير المتعامد انتهى لخمس عوامل للتوجه الثقافي (متشابهة لعوامل هوفستيد)، كما أن التدوير المائل أنتج عوامل متشابهة أيضاً، مما يؤكد الصدق التمييزي والنقاري للمقياس، كما تم تشعب جميع المفردات بشكل كبير على العوامل المناسبة، ولم يتم تشعب أي مفردة على أكثر من عامل واحد، مما يدعم استقلالية البنى ويقدم دليلاً تجريبياً قوياً على صلاحيته. وكانت مؤشرات جودة مطابقة النموذج باستخدام التحليل العاملي التوكيدي جيدة.

وقد قامت الباحثة الحالية بترجمة المقياس إلى العربية (خطوات الترجمة المعروفة)، وقامت بتطبيقه على عينة مصرية وأخرى سعودية (التي سبق عرض وصفهما).

نظرا لأن الافتراض في البحث المقارن بين الثقافات هو أن الأداة تقيس نفس التركيبات بنفس الطريقة تمامًا عبر جميع المجموعات (أي أن السمة في القياس هي القياس والمكافئ هيكلياً). تُستخدم إجراءات نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) بشكل شائع في اختبار هذه الافتراضات حول التكافؤ متعدد المجموعات (Byrne & van de Vijver, 2010). فقد تم استخدام برنامج Amos-24 لتنفيذ التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمالية القصوى The Maximum Likelihood (ML) لنموذج يتضمن خمسة عوامل مترابطة (شكل ١) ثم نموذجين مستقلين العوامل أحدهما للثقافة المصرية والآخر للثقافة السعودية (شكلين ٢، ٣) وذلك للإجابة على السؤال الأول. وكانت مؤشرات جودة المطابقة كما في جدول (١).

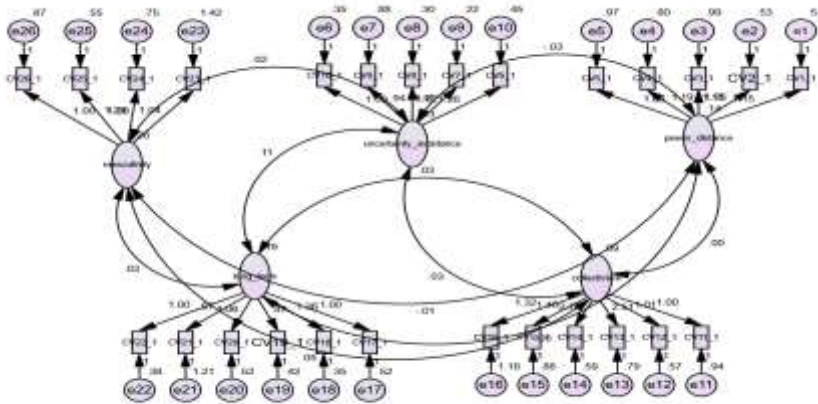
يُلاحظ من جدول (١) في النموذج الأول الخاص بالعينة المجمعّة والعوامل المرتبطة أن قيمة كاي دالة عند مستوى ٠,٠٠٠٠١، وأن قيم مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) ، ومؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI)، ومؤشر تاكر-لويس (Tucker-Lewis Index (TLI) جميعها تقترب من ٠,٩ (الحد الأدنى للقيمة التي تدل على جودة مطابقة) يمكن اعتبارها جيدة إلى حد ما. كما يعتبر مؤشر جذر متوسط مربعات الخطأ (Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (القيمة من ٠,٠ إلى ٠,٠٥ تدل على جودة مطابقة ممتازة)، جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) 0,066 (وهو أقل من الواحد)، نسبة قسمة كاي على درجات الحرية (CMIN/DF) 1,524 (أقل من ٣)، وهي جميعها مؤشرات جودة بين الأبعاد تقترب من الصفر من هنا يمكن افتراض أن النموذج ذو العوامل المستقلة قد يكون أفضل مطابقة مطابقة جيدة. وتعني هذه المؤشرات أن النموذج يتحقق إلى حد كبير في البيانات المصرية والسعودية وأن هذا المقياس يتمتع بالصدق البنائي ويمكن استخدامه في الثقافتين المصرية والسعودية. لكن يُلاحظ أن معاملات الارتباط. ومن هنا تم حساب مؤشرات المطابقة لنموذج مستقل العوامل لكل ثقافة على حدة (الشكلان ٢، ٣)

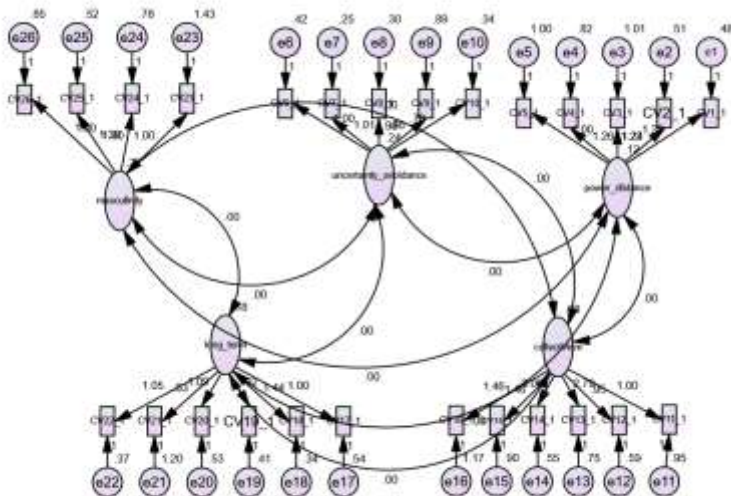
جدول (١) قيم مؤشرات جودة مطابقة بيانات العينة المجمع (المصرية والسعودية) لنموذج القيم الثقافية ذو الخمسة عوامل المترابطة وللنماذج المستقلة والمعدلة في الثقافتين المصرية والسعودية (ن = ٢٤٨ مصرياً + ٢٩٧ سعودياً = ٥٤٥)

العينة/ النموذج	كأ (د.ح)	GFI مؤشر جودة مطابقة	AGFI مؤشر جودة مطابقة مصحح	CFI مؤشر المطابقة المقارن	TLI مؤشر توكر - لويس	RMSEA جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	SRMR جذر متوسط مربعات البواقي	IFI مؤشر مطابقة متزايد	CMIN/DF كأ / (د.ح)
الكلاية/ عوامل مترابطة	٨٨٠,٦٩٤ (٥٧٨)	٠,٨٩١	٠,٨٦٨	٠,٨٥٧	٠,٨٣٩	٠,٠٣١	٠,٠٦٦	٠,٨٦١	١,٥٢٤
مصر/ عوامل مستقلة	٥٣٨,٩٦٧ (٢٩٩)	٠,٨٥٦	٠,٨٣٠	٠,٧٤٥	٠,٧٥١	٠,٠٥٧	٠,٠٨٥	٠,٧٥١	١,٨٠٣
مصر/ نموذج معدل*	٤٥٩,٢٧١ (٢٩٧)	٠,٨٧٩	٠,٨٥٧	٠,٨٢٧	٠,٨١١	٠,٠٤٧	٠,٠٧١	٠,٨٣٢	١,٥٤٦
سعودية/ عوامل مستقلة	٥٧٢,٢٢٣ (٢٩٩)	٠,٨٦٧	٠,٨٤٤	٠,٧٦٧	٠,٧٤٧	٠,٠٥٦	٠,١١٤	٠,٧٧٢	١,٩١٤
سعودية/ نموذج معدل*	٤٨٨,٦٣٨ (٢٩٧)	٠,٨٩٠	٠,٨٧٠	٠,٨٣٧	٠,٨٢١	٠,٠٤٧	٠,٠٩٥	٠,٨٤٠	١,٦٤٥

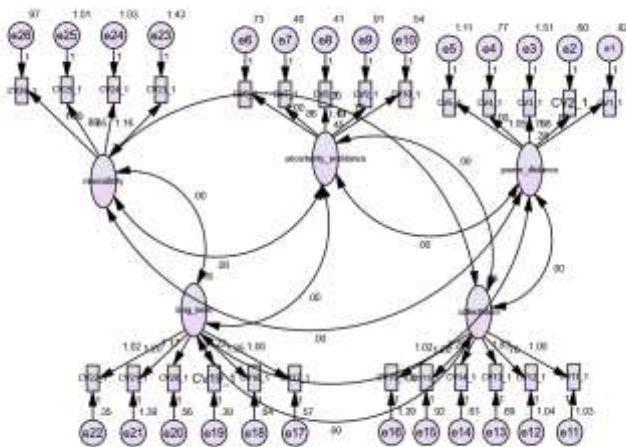
* مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج لنموذجي الثقافتين، وتم إجراؤها على التوالي هي: عمل ارتباط بين تجنب عدم اليقين والتوجه طويل المدى، ثم ارتباط بين الجماعية والذكورة

شكل (١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للقيم الثقافية الخمس المترابطة





شكل (٢) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للقيم الثقافية الخمس المستقلة في الثقافة المصرية



شكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للقيم الثقافية الخمس المستقلة

يُلاحظ من جدول (١) في النموذج الخاص بالعينة المصرية والعوامل المستقلة أن قيمة كاس دالة عند مستوى ٠,٠٠٠٠١، وأن قيم مؤشر جودة المطابقة (GFI)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر تاكر-لويس (TLI) جميعها تقترب من ٠,٩ (الحد الأدنى للقيمة التي تدل على جودة مطابقة) يمكن اعتبارها جيدة إلى حد ما. إلا مؤشر جذر متوسط مربعات الخطأ (RMSEA) ٠,٠٥٧ مقبول، جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (SRMR) ٠,٠٨٥ (وهو أقل من الواحد)، نسبة قسمة كاس على درجات الحرية (CMIN/DF) ١,٨٠٣ (أقل من ٣)، وهي جميعها مؤشرات جودة مطابقة جيدة. كما أن مؤشرات جودة المطابقة لنموذج العوامل المستقلة الخاص بالعينة السعودية كانت قريبة من التي تختص بها العينة المصرية. وقد أشار برنامج أموس إلى بعض مؤشرات تعديل النموذج لكي تتحسن مؤشرات المطابقة وهي تعديل النموذج بحيث يوجد ارتباط بين تحمل عدم اليقين والتوجه طويل المدى وأيضا بين الجماعية والذكورة. وقد تم تنفيذ مؤشرات التعديل على التوالي، وكانت قيم مؤشرات جودة المطابقة كما في جدول (١)، ويُلاحظ وجود تحسن بالفعل في قيم المطابقة إلا أن جودة المطابقة (GFI)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر تاكر-لويس (TLI) جميعها لم تصل إلى ٠,٩ بل تقترب منها.

ونظرا لأن المقياس متضمنا أبعاد فقد تم عمل الإجراءات التالية لحساب ثبات المقياس: تم تحويل درجات العينة إلى درجات معيارية، ثم تم حساب نموذج التناسق Congeneric Model ونموذج معادلة تاو الأساسية Essentially Tau Equivalent وكان الفرق في كاس بينهما دال احصائيا، لذا تم حساب ماك دونالد أوميغا McDonald Omega وكانت قيمها للأبعاد على مستوى الثقافتين كما في الجدول رقم (٢).

جدول (٢) قيم ماك دونالد أوميغا لأبعاد مقياس CVSCALE للثقافتين المصرية والسعودية

أبعاد مقياس CVSCALE					الثقافة
الذكورة	التوجه طويل المدى	الجماعية	تجنب عدم اليقين	مساحة السلطة	
٠,٥٩٧	٠,٦٩١	٠,٦٣٧	٠,٦٩٩	٠,٥٥١	مصر
٠,٦٠٦	٠,٥٥٩	٠,٥١١	٠,٧٤٧	٠,٥٣٧	السعودية

وهذا قد يتفق مع قيم ألفا التي تراوحت بين ٠,٥٢ - ٠,٦٧ في دراسة الراوي وجبر (Alrawi and Jaber (2008) على عينات مصرية وهندية مقيمين في دولة الإمارات. بالرغم من أن معدو (Yoo et al. Lenartowicz (2011) المقياس أشاروا إلى قيم ثبات ألفا في دول مختلفة مثل بولندا التي تراوحت بين ٠,٧١ - ٠,٨٥ والبرازيل من ٠,٧٠ - ٠,٧٩، توصلوا في دراستهم إلى أن قيم ألفا للعينة الأمريكية تراوحت بين ٠,٦٩ - ٠,٨٠، والكورية ٠,٦١ - ٠,٧٨، والعينة المجمع ٠,٦٢ - ٠,٧٦ (p. 15-16).

إذا كان نموذج القيم الثقافية ذو الخمسة عوامل المترابطة يتحقق في الثقافتين المصرية والسعودية، فهل ترتيب هذه القيم واحد أم مختلف في ممارسات الأفراد بين الثقافتين (السؤال الثاني في البحث)؟ وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسط الموزون (المتوسط / عدد المفردات) لكل قيمة ثقافية في كل ثقافة، ثم قامت بترتيبهم- كما بجدول (٣)- التي هي مؤشر لأولويات ممارسات القيم داخل كل ثقافة، ويُلاحظ أن الترتيب متماثل بين الثقافتين.

هذا الترتيب قد يكون مقبولاً في ضوء طبيعة العينة المستخدمة في البحث، حيث أنهم من طلاب الجامعة يتطلعون إلى المستقبل وتغييره للأفضل ومن هنا جاءت قيمة التوجه طويل المدى في المرتبة الأولى إلا أنهم بالرغم من ذلك ليس لديهم قبولاً للأفكار الجديدة بل لديهم الالتزام بالقواعد هو السبيل للشعور بالأمن (المرتبة الثانية "تجنب عدم اليقين")، لأن قبول ما هو جديد وعدم الالتزام بالقواعد قد يعرضهم للرفض الاجتماعي، وبالتالي لن يتمكنوا الاعتماد على الجماعة (المرتبة الثالثة) التي هي عمود الحياة بالنسبة للطالب في الجانب المعنوي أو المادي (حيث لا يحدث انفصال للأبناء عن الأسرة وتحمل المسؤولية كما في الثقافة الغربية)، ومن هنا تصبح هذه الفئة -طلبة الجامعة- ليس لديهم الشعور بالهيمنة أو التملك، ويكتفوا فقط بالتنافس الأكاديمي (الذكورة في المرتبة ما قبل الأخيرة؛ أي تميل إلى الأنوثة)، وهذا جميعه يصب في انخفاض قيمة مساحة السلطة (الرتبة الخامسة والأخيرة) التي تعني أن الثقافتين العربيتين لديهما مساحة سلطة كبيره على المستوى القومي، لذا كان ممارستها على المستوى الفردي منخفضة.

وعند حساب اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق بين الثقافتين - المصرية والسعودية - في القيم الثقافية كانت جميعها غير دالة ما عدا مساحة السلطة لصالح الثقافة السعودية، والتي قد ترجع لطبيعة ممارسات السلطة العليا في السعودية -الملكية- والذي قد تمتد هذه الطبيعة إلى جميع مؤسسات ومنظمات المجتمع بما يتضمنه من طاعة قصوى للسلطة، وهذا عكس ممارسات السلطة في مصر، إلا أن هذا التماثل بين الثقافتين يؤكد وجهة نظر هوفستيد بأن الدول العربية ذات منظومة ثقافية واحدة (انظر جدول ٣) على الأقل في حدود الثقافتين المعني بهما هذا البحث.

وقد أشارت العديد من البحوث التي عرضها (Lalwani and Shavitt 2012) بنتائج متضاربة فيما يخص الفروق بين الذكور والإناث في بُعد الجماعة/ الفردية. فقد عرض الباحثان مجموعة من البحوث تشير إلى أن الإناث أكثر قدرة على رعاية الآخرين والحساسية لاحتياجاتهم وتقديم الدعم الاجتماعي وأكثر اجتماعية وارتباطاً بالآخرين وهي جميعها خصائص لقيمة الجماعة في مقابل الذكور أكثر تركيزاً على أنفسهم وأهدافهم التنافسية ويفضون أنفسهم بأنهم منفصلون عن الآخرين وهذه جمعها خصائص الفردية. وهذا

يعني أن الإناث يملن إلى الجماعية بينما الذكور إلى الفردية. إلا أن بعض الدراسات أيضا أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الجماعية/الفردية. جدول (٣) المتوسطات والمتوسطات الموزونة للقيم الثقافية في مصر والسعودية وترتيب ممارستها. وقيمة اختبار "ت" للفروق بين متوسطات القيم الثقافية بين الثقافتين

القيم الثقافية	مصر			السعودية		
	متوسط	م. موزون	ترتيب	متوسط	م. موزون	ترتيب
مساحة السلطة	٩,١٥	١,٨٣	٥	١٠,٧٤	٢,١٤٨	٥
تجنب عدم اليقين	٢٠,٨٠	٤,١٦	٢	٢٠,٤٢	٤,٠٨٤	٢
الجماعية	٢٠,٦٨	٣,٤٥	٣	٢٠,٠٦	٣,٣٤	٣
التوجه طويل المدى	٢٥,٤١	٤,٢٣٥	١	٢٥,٠٣	٤,١٧٢	١
الذكورة	١٣,٢٢	٣,٣٠٥	٤	١٣,٣٣	٣,٣٣	٤

ويمكن إرجاع تضارب النتائج إلى تقسيم ترياندز (Triandis ١٩٩٥ as cited in Siddiqi & Shafiq 2017) الفردية/الجماعية إلى فئتين أفقي وعمودي. حيث تتميز الفردية العمودية بالحاجة الشديدة إلى الاستقلالية والحرية والاختلاف عن الآخرين، مع إظهار اهتمام أقل بالمساواة بين الجنسين. على النقيض من ذلك، تشير الفردية الأفقية إلى توجه ثقافي حيث يكون من المهم أن تكون مستقلاً ولكن الاختلاف ليس له وجود؛ حيث يتم الاهتمام بالقيم المشتركة والقيم الشائعة، وتمثل المساواة بين الجنسين قضية ذات أهمية كبرى. إقرأ بالتفصيل عن الخصائص المميزة للفردية الأفقية، الفردية العمودية، الجماعية الأفقية، والجماعية العمودية وعلاقتها بنوع الجنس في (Lalwani & Shavitt, 2012, Tian, 2017). ومن خلال هذا التوجه تم حساب اختبار "ت" بين الجنسين داخل كل ثقافة وكانت النتائج كما بجدول (٣).

تشير نتائج جدول (٤) إلى الفروق في متوسطات الجماعية بين الذكور والإناث دالة في الثقافتين لصالح الذكور، وهذا يعني أن الجماعية لها مدلول واحد في الثقافتين (أفقية أو عمودية)، وهذا ما يحتاج إلى بحوث توكيدية بعد ذلك تركز على أنواع الفردية/الجماعية. ويوجد فروق بين الجنسين في الذكورة إلا أنها لصالح الإناث في الثقافة المصرية ولصالح الذكور في الثقافة السعودية، وقد يرجع ذلك إلى أن الإناث في مصر لخبراتهم الممتدة في الدراسة والعمل أصبح يتسم بالحزم والتنافس تلك الخصائص التي تتصف بها قيمة الذكورة. بينما الإناث في مصر فقط مرتفعات في تجنب عدم اليقين من خلال تجنب التفكير لأنفسهم ومطالبتهن إجابات وتوجيهات واضحة من الآخرين، وذلك حتى لا يتعرضن للرفض الاجتماعي.

جدول (٤) الفروق بين متوسطات الجنسين داخل كل ثقافة على الأبعاد الثقافية

السعودية (د.ح. = ٢٩٥)		مصر (د.ح. = ٢٤٦)		القيم الثقافية	
م. ذكور	م. إناث	م. ذكور	م. إناث	قيمة ت	دلالة
١١,٠٥	١٠,٥٩	٩,٥٨	٨,٩٤	١,٦٥	د.غ. د
٢٠,٢٢	٢٠,٥٢	٢٠,٢٤	٢١,٠٨	٢,٣٩	د.غ. د
٢١,٠٣	١٩,٥٧	٢١,٦٥	٢٠,٢٠	٢,٨٩	٠,٠٠٤
٢٤,٩٦	٢٥,٠٨	٢٥,١٤	٢٥,٥٤	٠,٩٣	د.غ. د
١٤,٩٣	١٢,٥٨	١٤,٦٦	١٥,٥٢	٥,٧١	٠,٠٠١

العينة المصرية = ٢٤٨ (١٦٧ أنثى + ٨١ ذكراً)، العينة السعودية = ٢٩٧ (٢٠٢ أنثى + ٩٥ ذكراً)

إجمالاً لما سبق فإنه يتضح تكافؤ القياس لمقياس قيم هوفستيد الثقافية CVSCALE والذي أعده يو وآخرون (Yoo, et al. (2011) في الثقافتين المصرية والسعودية. كما أن النماذج المترابطة شبيهة بالنماذج المستقلة كما توصل يو وآخرون، إلا أن مؤشرات المطابقة تقترب من الجودة. كما أن ترتيب القيم من حيث أولوياتها في الممارسة متماثل بين الثقافتين. كما لا يوجد فروق بين متوسطات القيم الثقافية مابين مصر والسعودية ما عدا قيمة مساحة السلطة لصالح الثقافة السعودية. كما لم تتضح الفروق في متوسطات القيم بين الذكور والإناث داخل كل ثقافة إلا في الجماعية والذكورة (الثقافتان) وتجنب عدم اليقين (مصر فقط). إلا أن هذه النتائج تحتاج المزيد من إجراء البحوث لتأكيداتها ولمعرفة طبيعة بُعد الجماعية / الفردية (أفقي/ عمودي) في الثقافة المصرية وبقية الثقافات. كما يحتاج نموذج القياس إلى مزيد من التعديلات لزيادة جودة المطابقة.

المراجع

- خليل، إلهام (٢٠١٥). الشخصية: النظريات والقياس. القاهرة: توزيع الأنجلو المصرية.
- العنزي، عدنان والأنصاري، بدر (٢٠١٨). العلاقة بين الأبعاد الثقافية العالمية ونموذج العوامل الخمسة للشخصية لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس، ١٢(١)، ٧٦-٩٥. DOI: <http://dx.doi.org/10.24200/jeps.vol12iss1pp76-95>
- صحراوي، عبد الله وبوصلب، عبد الحكيم (٢٠١٦). النمذجة البنائية (SEM) ومعالجة صدق المقاييس في البحوث النفسية والتربوية: نموذج البناء العاملي لعلاقات كفاءات التسيير الإداري بالمؤسسة التعليمية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٣(٢)، ٦١-٩١.
- الهرش، نافذ (٢٠٠٨). قياس وتحديد سمات الإدارة والتنظيم في البيئة الأردنية اعتماداً على أبعاد هوفستد الثقافية: "دراسة ميدانية" في المصارف التجارية الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٤(٣)، ٣٣٢-٣٥٦.
- Alfian, S. (2014). Cultural values: A new approach to explain people's travel behavior and attitudes toward transport mode. *Ph.D thesis, The University of Auckland*. URL <https://researchspace.auckland.ac.nz/docs/uoa-docs/rights.htm>
- Alkailani, M.; Azzam, I.A. & Athamneh, A. (2012). Replicating Hofstede in Jordan: Ungeneralized, Reevaluating the Jordanian Culture. *International Business Research*, 5 (4), 71- 80. doi:10.5539/ibr.v5n4p71
- Al-Nasser, M.; Yussof, R.; Islam, R. & ALNasser, A. (2013). Cultural differences identification and its effect on E-Service quality perception. *American Journal of Economics and Business Administration*, 5 (2), 74-83. doi:10.3844/ajebasp.2013.74.83
- Alrawi, K. & Jaber, K. (2008). Differential Responses to Managerial Incentives among Workers: Case Study. *Journal of International and Cross-Cultural Studies*, 2(1), 1-20.
- Andrijauskienė, M. & Dumčiuvienė, D. (2017), Hofstede's cultural dimensions and national innovation level. *Dubrovnik International Economic Meeting*, Vol. 3 No. 1, pp. 189-205.
- Bergiel, E.; Bergiel, B. & Upson, J. (2012). Revisiting Hofstede's Dimensions: Examining the Cultural Convergence of the United

- States and Japan. *American Journal of Management*, 12(1), 69-80.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Sigall, M. H. & Dasen, R. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press
- Byrne, B. & van de Vijver, F. (2010). Testing for measurement and structural equivalence in large-scale cross-cultural studies: Addressing the issue of nonequivalence. *International Journal of Testing*, 10, 107–132. DOI: 10.1080/15305051003637306
- Chien,S.; Lewis, M.; Sycara, K.; Liu, J. & Kumru, A. (2016). Relation between trust attitudes toward automation, Hofstede’s Cultural Dimensions, and Big Five Personality Traits. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society, Annual Meeting*.
- de Mooij, M. & Hofsted, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85–110. DOI: 10.2501/S026504870920104X
- Denton, T. (2004). Cultural complexity: Revisited. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 3-26.
- Dimitrov, K. (2014). Geert Hofstede et al’s Set of National Cultural Dimensions - Popularity and Criticisms. *Economic Alternatives*, 2, 30-60.
- Gelfand, M. J.; Raver, L.L.; Nishii, L.H.; Leslie, L. M. & Lun, J. (2011). Differences between tight and loose cultures: A 33-nation study. *Science*, 332, 1100–1104
- Georges,L., Djamien,R. and Pernin, J.L.(2017). Understanding the cultural values at the individual level in Central Africa: A test of the CVSCALE in Cameroon. *International Conference on Advanced Marketing 2017*. Department of Marketing Management, University of Kelaniya, Sri Lanka.p 65. URI: <http://repository.kln.ac.lk/handle/123456789/17600>

- Giacomin, M. & Jordan, C. (2017). Interdependent and Independent Self-Construal. V. Zeigler-Hill & T.K. Shackelford (eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (1-7).DOI 10.1007/978-3-319-28099-8_1136-1
- Habibnezhad, M. & Esmaeili, B. (2016). The influence of individual cultural values on construction workers' risk perception. n. Paper presented at *the 52nd ASC Annual International Conference Proceedings*, Provo, Utah
- Halkos, G. & Petrou, K. N. (2018). 'Waste culture' assessment using Hofstede's and Schwartz's cultural dimensions – an EU case study. *Munich Personal RePEc Archive* (MPRA), Retrieved March 5, 2020 from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/90506>
- Hofstede, G. (2009, June). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 17, Chapter 14). International Association for Cross-Cultural Psychology, 2(1), 8.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2. Retrieved from <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8>
- Hofstede, G & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38 (1), 52-88. doi: 10.1177/1069397103259443
- Huang, S. & Crotts, J. (2019). Relationships between Hofstede's cultural dimensions and tourist satisfaction: A cross-country cross-sample examination. *Tourism Management*, 72, 232-241. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.001>
- Jakubczak, J. & Rakowska, A. (2014). Cultural Values and Entrepreneurship: Pilot Study. Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life; *Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference 2014*. ToKnowPress.

- İmamoğlu, S.; İnce, H.; Şentürk, H. & Keleş, A. (2019). The relationship among cultural values, emotional intelligence and job outcomes. Joint Conference: 14th ISMC and 8th ICLTIBM-2018, *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.01.02.31>
- Khalil, E. (2019). Big five factors of personality and reflection – impulsivity cognitive style: A cross- cultural study. *Journal of Advance Research in Social Science & Humanities*, 5 (4), 11-23.
- Khalil, E. (2020). Culture and Wholist-Analytic cognitive styles. In E. Khalil (Ed.) *Big five factors of personality and cognitive style: Overview cross-cultural studies* (47-108). German: LAP Lambert Academic Publishing.
- Kim, Y. & Kim, S. (2009). The influence of cultural values on perceptions of corporate social responsibility: Application of Hofstede's Dimensions to Korean Public Relations Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 91,485–500. DOI 10.1007/s10551-009-0095-z
- Kim, S.; Mori, I. & Abdul Rahim, A. (2018). Cultural values matter: Attractiveness of Japanese companies in Malaysia. *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(1) 87–103. doi.org/10.1177/1470595818759570
- Lalwani, Ashok K. & Shavitt, Sharon (2012). The relation between gender and cultural orientation and its implications for advertising. In Shintaro Okazaki (Ed.), *Handbook of Research on International Advertising*, (455–570). UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Lee, C. H.; Sudweeks, F. & Cheng, y. W. (2012). A Longitudinal study on the effect of hypermedia on learning dimensions, culture, and teaching evaluation. In M. Strano, H. Hrachovec, F. Sudweeks and C. Ess (eds). *Proceedings cultural attitudes towards technology and communication* (pp. 146- 162). Australia: Murdoch University.

- Leung, A. & Cohen, D. (2011). Within- and between-culture variation: Individual differences and the cultural logics of honor, face, and dignity cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100 (3), 507-526
- Li, J & Harrison, J. R. (2008). National culture and the composition and leadership structure of boards of directors. *Journal compilation*, 16 (5), 375 -385. doi:10.1111/j.1467-8683.2008.00697.x
- Liu, P.; Chan, D.; Qiu, L.; Tov, W. & Tong, T. (2018). Effects of cultural tightness–looseness and social network density on expression of positive and negative emotions: A large-scale study of impression management by Facebook users. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(11), 1567–1581.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self." Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-253.
- McSweeney , B. (2002). Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – a failure of analysis. *Human Relations*, 55(1), 89–118
- Migliore, L. A. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimensions. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18 (1), 38- 54
- Nasierowski, W. & Mikula, B. (1998). Culture Dimensions of Polish Managers: Hofstede's indices. *Organization Studies*, 19(3), 495-509.
- Naumov, A. & Puffer, S. (2000). Measuring Russian culture using Hofsted's dimensions. *Applied Psychology: An International Review*, 49(4), 709-718.
- Oyserman, D. (2017). Culture three ways: Culture and subcultures within countries. *Annual Reviews*. Dio: 10.1146/annurev-psych-122414-033617

- Podrug, N., Pavičić, J., & Bratić, V. (2006, October 12-13). Cross-cultural comparison of Hofstede's dimensions and decision-making style within CEE context. In From transition to sustainable development: The path to European integration, *The Program Committee ICES2006* (Ed.) pp. 339–343. Sarajevo: School of Economics and Business, University of Sarajevo. http://bib.irb.hr/datoteka/268819.Podrug_Pavicic_Bratic_Sarajev_o.pdf
- Prasongsukarn, K. (2009). Validating the Cultural Value Scale (CVSCALE): A case study OFof Thailand. *ABAC Journal*, 29(2), 1-13.
- Rinuastuti, H.; Hadiwidjojo, D.; Rohman, F& Khusniyah, N. (2014). Measuring Hofstede's Five Cultural Dimensions a t Individual Level and Its Application to Researchers i n Tourists' Behaviors. *International Business Research*, 7(12), 143-153.
- Saleem, (2016). Examining the reflection of culture in advertising: The role of cultural values and values-practices inconsistency. *Ph.D thesis*, Finland: University of Vaasa
- Siddiqi, N. & Shafiq, M. (2017). Cultural value orientation and gender equity: A review. *Social psychology and society*, 8(3), 31—44. doi: 10.17759/sps.2017080304
- Smith, P.; Easterbrook, M.; Blount, J.; Koc, Y.; Harb, C.; Torres, C.;& Rizwan, M. (2017). Culture as perceived context: An exploration of the distinction between dignity, face and honor cultures. *Acta de Investigación Psicológica*, 7, 2568-2576.
- Spector, P.; Cooper, C. & Sparks, K. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 269-281
- Tian, K. (2017). The Influence of Cultural Orientation on Gender Role Representations: Horizontal-Vertical Values in Cross-cultural

- Advertising. *International Journal of Business Anthropology*, 7(1), 49-84.
- Triandis, H. C. & Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 133-160.
- Tu, J. (2010). Cross-cultural comparisons between Taiwan and America. *Interdisciplinary Journal of contemporary Research in Business*, 2(4), 116-130.
- Yeganeh, H. & May, D. (2011). Cultural values and gender gap: A cross-national analysis. *Gender in Management: An International Journal*, 26(2), 106-121. DOI 10.1108/17542411111116536
- Yoo, B.; Donthu, N. & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23:193–210.
- Wallace, C.; Vandevijvere, S.; Lee, A. & Jaacks, L. (2019). Dimensions of national culture associated with different trajectories of male and female mean body mass index in countries over 25 years. *Obesity Reviews*, 20(S2), 20–29. DOI: 10.1111/obr.12884
- Whalen, J. M. (2016). The Hofstede Model and national cultures of learning: A comparison of undergraduate survey data. *MA Thesis*, Colorado State University.
- Wu, M. (2006). Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States. *Intercultural Communication Studies*, XV(1), 33- 43.
- Zhang, L. & Sternberg, R. (2012). Culture and intellectual styles. In L. Zhang, R. Sternberg & S. Rayner (Eds.), *Handbook of intellectual styles preferences in cognition, learning, and thinking* (131- 152). New York: Springer Publishing Company, LLC