

أثر الثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان،

المملكة العربية السعودية

فاطمة يحيى إسماعيل رياني

الرقم الجامعي 2021205345

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

إشراف

الدكتورة منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2024

الفهرس

3.....	الفصل الأول الاطار العام للدراسة.....	1
3	المقدمة.....	1.1
5	مشكلة البحث.....	1.2
5.....	الفجوات النظرية.....	1.2.1
6.....	الفجوات التطبيقية.....	1.2.2
6	أهمية البحث.....	1.3
6.....	الأهمية النظرية.....	1.3.1
7.....	الأهمية العملية.....	1.3.2
7	أسئلة البحث.....	1.4
8	أهداف البحث.....	1.5
10.....	فرضيات البحث.....	1.6
11.....	نموذج البحث.....	1.7
12.....	الدراسة الميدانية.....	1.8
13.....	منهجية البحث.....	1.9
16.....	هيكل المشروع.....	1.10
16.....	الفصل الثالث: منهجية البحث.....	2
16.....	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي.....	3
16.....	الفصل الخامس: النتائج، المناقشة، والاستنتاج.....	4
17	المراجع.....	5

1 الفصل الأول الاطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعتبر المؤسسات الصغيرة العمود الفقري للعديد من الاقتصادات، خاصة في المناطق النامية. يعتمد نجاحها على الإدارة الفعالة، الكفاءة التشغيلية، والقدرة على التكيف مع التغيرات السوقية. ومع ذلك، فإن العوامل الثقافية التي تعمل في إطارها هذه الأعمال غالبًا ما تكون مهمة. تشمل ممارسات المؤسسات الصغيرة عمليات اتخاذ القرار، استراتيجيات التسويق، وإدارة الموظفين. هذه الممارسات ضرورية لنمو وتنافسية الشركات الصغيرة. في جازان، تلعب المؤسسات الصغيرة دورًا حيويًا في خلق فرص العمل، الابتكار، والتنمية الاقتصادية.

جازان، منطقة في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية، تشتهر بتراثها الثقافي الغني ونشاطاتها الاقتصادية المتنوعة. يجعل الموقع الاستراتيجي للمنطقة على طول ساحل البحر الأحمر منها مركزًا حيويًا للتجارة والتجارة. تستفيد المؤسسات الصغيرة في جازان من التنوع الثقافي للمنطقة، والذي يشمل تأثيرات من الثقافات الأفريقية واليمنية والبدوية. يقدم هذا الفسيفساء الثقافي فرصًا وتحديات فريدة لأصحاب الأعمال الصغيرة الذين يجب عليهم التنقل في بيئة معقدة من العادات والتقاليد والتوقعات الاستهلاكية المحلية (Al-Ghamdi & Al-Muharib, 2008).

لا يمكن التغاضي عن أهمية المؤسسات الصغيرة في جازان. فهي تساهم بشكل كبير في الاقتصاد المحلي من خلال توفير فرص العمل، تعزيز الابتكار، ودعم التنمية المجتمعية. (Al-Tamimi & Al-Amiri, 2003) تتراوح هذه الأعمال من الحرف التقليدية والمتاجر الصغيرة إلى مقدمي الخدمات الحديثة والشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا. تعتمد قدرة هذه الشركات على الازدهار على قدرتها على التكيف مع السياق الثقافي المحلي، الذي يؤثر على كل شيء من استراتيجيات الأعمال إلى التفاعلات مع العملاء وإدارة الموظفين (Mellahi, 2003).

تشير الأبحاث إلى أن الثقافة المحلية تؤثر بشكل كبير على ممارسات الأعمال. أبرز Hofstede (1980) كيف تؤثر الأبعاد الثقافية على الممارسات الإدارية في مختلف البلدان. وأشار Schein (1985) إلى أن ثقافة المنظمة تؤثر على القيادة ومشاركة الموظفين. ومع ذلك، يختلف الباحثون حول مدى وطبيعة هذا التأثير. جادل Trompenaars و Hampden-Turner (1998) بأن الاختلافات الثقافية يمكن أن تؤدي إلى سوء الفهم والصراعات داخل المنظمات، بينما اقترح Hall (1990) أن التعرف على هذه الاختلافات يمكن أن

يعزز الأداء التجاري. في الآونة الأخيرة، قدم Aycan et al. (1999) و House et al. (2004) رؤى مفصلة حول كيفية تأثير الصفات الثقافية المحددة على الديناميكيات التنظيمية في مختلف المناطق.

في سياق جازان، تلعب السمات الثقافية الفريدة للمنطقة، مثل التركيز القوي على العلاقات الأسرية والضيافة والتضامن المجتمعي، دورًا حاسمًا في تشكيل ممارسات الأعمال. أظهرت الدراسات أن المناطق ذات القيم المجتمعية القوية، الأعمال التي تتوافق ممارساتها مع هذه القيم تميل إلى الأداء الأفضل (Al-Ghamdi & Al-Muharib, 2008). على سبيل المثال، استراتيجيات التسويق التي تبرز التقاليد المحلية والمشاركة المجتمعية من المرجح أن تلقى صدى لدى العملاء في جازان. وبالمثل، يمكن أن تؤدي ممارسات إدارة الموظفين التي تعكس المعايير الثقافية المحلية، مثل احترام الأكبر والالتزامات الأسرية، إلى زيادة رضا العمل والإنتاجية. (Al-Yahya, 2009)

على الرغم من تزايد الأبحاث حول تأثير الثقافة على ممارسات الأعمال، لا يزال هناك فهم محدود حول كيفية تفاعل هذه الديناميكيات في مناطق محددة مثل جازان. غالبًا ما تركز الدراسات الحالية على المقارنات الثقافية الأوسع أو الشركات متعددة الجنسيات الكبرى، مما يترك المؤسسات الصغيرة المحلية غير مستكشفة بشكل كافٍ. هذا الفجوة واضحة بشكل خاص في الأسواق الناشئة، حيث تتقاطع القيم التقليدية والممارسات التجارية الحديثة بطرق فريدة. بينما تقدم الدراسات العالمية رؤى عامة، فإنها غالبًا ما تتجاهل كيفية تأثير التقاليد الثقافية العميقة المتأصلة على العمليات التجارية على المستوى المجتمعي. (Kavoossi, 2000)

يمثل تقاطع القيم التقليدية والممارسات التجارية الحديثة في جازان تحديات وفرصًا فريدة للمؤسسات الصغيرة. على سبيل المثال، في حين أن العولمة والتطورات التكنولوجية قد أدخلت نماذج وممارسات تجارية جديدة، يجب على الأعمال المحلية في جازان التنقل في بيئة متجذرة بعمق في التقاليد الثقافية. فهم كيفية تأثير هذه العوامل الثقافية على ممارسات الأعمال ضروري لتطوير استراتيجيات فعالة يمكنها تعزيز تنافسية واستدامة المؤسسات الصغيرة في المنطقة. (Mellahi, 2003)

علاوة على ذلك، يعني نقص الدراسات المحلية أن أصحاب الأعمال الصغيرة وصناع السياسات في جازان قد لا يكون لديهم الوصول إلى الرؤى والأدوات اللازمة لمواجهة التحديات المحددة التي يواجهونها. يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل شامل لكيفية تأثير القيم الثقافية المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان. من خلال التركيز على هذا السياق المحدد، يسعى البحث إلى تقديم رؤى عملية يمكن أن تساعد الأعمال على التوافق مع السياقات الثقافية بشكل أكثر فعالية. (Al-Faleh, 1987)

تتمثل المشكلة الأساسية التي يعالجها هذا البحث في نقص الفهم التفصيلي لكيفية تأثير القيم الثقافية المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان. هذه الفجوة مهمة لملئها، حيث يمكن أن توفر رؤية قيمة لأصحاب الأعمال الصغيرة وصناع السياسات في المنطقة، مما يساعدهم على مواءمة استراتيجيات الأعمال مع السياقات الثقافية بشكل أكثر فعالية. يهدف هذا البحث إلى تعميق الفهم للتفاعل بين الثقافة المحلية وممارسات الأعمال، مما قد يعزز الكفاءة التشغيلية واستدامة المؤسسات الصغيرة في جازان. بالإضافة إلى ذلك، يسعى البحث إلى تطوير إطار شامل يمكن للباحثين والممارسين الآخرين استخدامه لاستكشاف الديناميكيات المماثلة في السياقات الثقافية والجغرافية المختلفة. (Weir, 2003)

يهدف هذا البحث إلى سد الفجوات النظرية والتطبيقية في الأدبيات الحالية. من خلال التركيز على المؤسسات الصغيرة في جازان، سيوفر هذا البحث رؤية محلية تفتقر إليها الدراسات الثقافية الأوسع. يمكن أن تساهم النتائج في كل من الأبحاث الأكاديمية والتطبيقات العملية، وتقديم توجيهات لأصحاب الأعمال الصغيرة وصناع السياسات حول تحسين ممارسات الأعمال بطرق تتماشى مع الثقافة. إلى جانب المساهمات الأكاديمية، سيقدم البحث رؤية عملية يمكن أن تساعد في خلق بيئة أعمال أكثر دعمًا في جازان والمناطق المماثلة. (Al-Shaikh, 2003).

1.2 مشكلة البحث

مقدمة

يعالج هذا البحث نقص الفهم الكافي لكيفية تأثير القيم الثقافية المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية. هذه القضية مهمة بشكل خاص نظرًا للديناميات الثقافية الفريدة في المنطقة، حيث تتداخل القيم التقليدية مع الطموحات الاقتصادية الحديثة. (Al-Shaikh, 2003)

1.2.1 الفجوات النظرية

هناك نقص في الدراسات الشاملة التي تفحص التأثيرات المحددة للثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان. ركزت الأبحاث السابقة عمومًا على التأثيرات الثقافية الأوسع على الشركات الكبيرة، متجاهلة الديناميات الفريدة للمؤسسات الصغيرة في المناطق المحددة. توفر دراسات Hofstede (1980) و Trompenaars و Hampden-Turner (1998) رؤية قيمة حول الأبعاد الثقافية ولكنها لا تتناول التأثيرات الدقيقة على الشركات الصغيرة في المناطق المحددة مثل جازان. (Mellahi, 2003)

1.2.2 الفجوات التطبيقية

دراسة تأثير الثقافة المحلية على المؤسسات الصغيرة في جازان أمر ضروري نظرًا للسياق الثقافي المميز للمنطقة، والذي يختلف بشكل كبير عن باقي أجزاء المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط الأوسع. هذه الخصوصية الجغرافية حيوية لتطوير استراتيجيات تجارية متماسكة ثقافيًا. بينما تميل الدراسات السابقة إلى تجميع البيانات عبر مناطق متنوعة، يركز هذا البحث تحديدًا على جازان لالتقاط الفروق الثقافية الفريدة التي تؤثر على ممارسات الأعمال. (Al-Faleh, 1987)

السؤال الرئيسي للبحث:

ما هو تأثير الثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية؟

1.3 أهمية البحث

مقدمة إلى الأهمية

يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير القيم الثقافية المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية. من المتوقع أن توفر النتائج رؤى مهمة يمكن أن تساعد في سد الفجوة بين القيم الثقافية التقليدية والممارسات التجارية الحديثة في هذه المنطقة. (Weir, 2003)

1.3.1 الأهمية النظرية

من خلال معالجة الفجوات في الدراسات السابقة، يهدف هذا البحث إلى تقديم مفاهيم وأطر عمل جديدة يمكن أن تفسر كيفية تأثير الثقافة المحلية على ممارسات الأعمال. سيساهم ذلك في المجال الأوسع للسلوك التنظيمي والدراسات الثقافية من خلال تقديم رؤى محلية. على سبيل المثال، يمكن أن يبني البحث على نظرية ثقافة المنظمة لشيبين (1985) من خلال دمج الأبعاد الثقافية المحددة ذات الصلة بجازان، مما يعزز تطبيقية النظريات الحالية في سياقات جديدة. (House et al., 2004)

1.3.2 الأهمية العملية

ستكون للنتائج تطبيقات عملية لأصحاب الأعمال الصغيرة وصناع السياسات في جازان. يمكن أن يساعد فهم السياق الثقافي الشركات على تطوير استراتيجيات متمشية مع القيم المحلية، مما يحسن الكفاءة التشغيلية والاستدامة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يوجه هذا البحث صناع القرار في خلق بيئات داعمة للمؤسسات الصغيرة تأخذ في الاعتبار العوامل الثقافية. على سبيل المثال، يمكن تخصيص السياسات لدعم استراتيجيات التسويق المتماسكة ثقافياً وممارسات إدارة الموظفين، والتي تعتبر حيوية لنجاح المؤسسات الصغيرة في جازان (Al-Ghamdi & Al-Muharib, 2008).

1.4 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي للبحث:

ما هو تأثير الثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية للبحث:

1. كيف تؤثر العادات والتقاليد على عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات الصغيرة في جازان؟
- يهدف هذا السؤال إلى استكشاف مدى تأثير الأعراف والتقاليد الثقافية المحلية على القرارات الاستراتيجية والتشغيلية التي يتخذها أصحاب ومديرو المؤسسات الصغيرة في المنطقة. (Schein, 1985)
2. ما هو دور الثقافة المحلية في تشكيل استراتيجيات التسويق وممارسات التفاعل مع العملاء في المؤسسات الصغيرة بجازان؟
- يهدف هذا السؤال إلى فهم كيفية تأثير العوامل الثقافية على الطرق التي تسوق بها الشركات الصغيرة منتجاتها وخدماتها، وكيفية تفاعلها مع وجذب العملاء. (Al-Yahya, 2009)

3. كيف تؤثر الثقافة المحلية على إدارة الموظفين والديناميات داخل مكان العمل في المؤسسات الصغيرة بجازان؟

-يحقق هذا السؤال في تأثير القيم الثقافية على علاقات الموظفين، أنماط الإدارة، والبيئة العامة للعمل داخل الشركات الصغيرة.(House et al., 2004)

4. كيف تؤثر المهرجانات والفعاليات المحلية على أنشطة الأعمال والجدول التشغيلية للمؤسسات الصغيرة في جازان؟

-ينظر هذا السؤال في كيفية تأثير الفعاليات والاحتفالات الثقافية على العمليات التجارية، بما في ذلك التكاليف أو التعديلات التي تقوم بها الشركات لاستيعاب هذه الأحداث الثقافية-(Trompenaars & Hampden Turner, 1998).

5. ما هي التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في جازان عند تحقيق التوازن بين القيم الثقافية التقليدية والممارسات التجارية الحديثة؟

-يهدف هذا السؤال إلى تحديد الصعوبات المحددة التي تواجهها الشركات الصغيرة عند محاولة دمج القيم الثقافية التقليدية مع المنهجيات التجارية الحديثة.(Mellahi, 2003)

1.5 أهداف البحث

الهدف العام:

استكشاف تأثير الثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد كيفية تأثير العادات والتقاليد على عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات الصغيرة في جازان.

-الفعل الأساسي: تحديد

-إطار العمل SMART: هذا الهدف محدد لفهم عمليات اتخاذ القرار، قابل للقياس من خلال الاستطلاعات والمقابلات، يمكن تحقيقه ضمن الإطار الزمني للدراسة، ذو صلة بسؤال البحث الرئيسي، ومحدد بموعد المشروع.(Al-Ghamdi & Al-Muharib, 2008)

2. تحليل دور الثقافة المحلية في تشكيل استراتيجيات التسويق وممارسات التفاعل مع العملاء في المؤسسات الصغيرة بجازان.

-الفعل الأساسي: تحليل

-إطار العمل SMART: هذا الهدف يستهدف التسويق والتفاعل مع العملاء، قابل للقياس من خلال دراسات الحالة ومقاييس أداء الأعمال، يمكن تحقيقه بالموارد المتاحة، ذو صلة بالعمليات التجارية، ومحدد بإطار زمني واضح.(Al-Yahya, 2009)

3. تقييم تأثير الثقافة المحلية على إدارة الموظفين والديناميات داخل مكان العمل في المؤسسات الصغيرة بجازان.

-الفعل الأساسي: تقييم

-إطار العمل SMART: يركز هذا الهدف على إدارة الموظفين، قابل للقياس من خلال تقييمات تنظيمية واستطلاعات الموظفين، يمكن تحقيقه بالنظر إلى نطاق البحث، ذو صلة بفهم ثقافة مكان العمل، ومحدد بالإطار الزمني للدراسة.(House et al., 2004)

4. مقارنة تأثير المهرجانات والفعاليات المحلية على أنشطة الأعمال والجدول التشغيلية للمؤسسات الصغيرة في جازان.

-الفعل الأساسي: مقارنة

-إطار العمل SMART: يفحص هذا الهدف تأثير الأحداث الثقافية، قابل للقياس من خلال سجلات الأنشطة التجارية والتقويمات الأحداث، يمكن تحقيقه ضمن إطار البحث، ذو صلة بجدولة العمليات، ومقيد بموعد المشروع.(Trompenaars & Hampden-Turner, 1998)

5. تحديد التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في جازان عند تحقيق التوازن بين القيم الثقافية التقليدية والممارسات التجارية الحديثة.

-الفعل الأساسي: تحديد

-إطار العمل: SMART يواجه هذا الهدف تحديات في موازنة القيم الثقافية والممارسات الحديثة، قابل للقياس من خلال جمع البيانات النوعية، يمكن تحقيقه ضمن قيود البحث، ذو صلة بقدرة الأعمال على التكيف، ومحدد بالإطار الزمني للبحث. (Mellahi, 2003)

1.6 فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: H1

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المحلية وممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

Ha: -هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العادات والقيم التقليدية وعمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات الصغيرة في جازان.

Hb: -هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المحلية وتشكيل استراتيجيات التسويق وممارسات التفاعل مع العملاء في المؤسسات الصغيرة بجازان.

Hc: -هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المحلية وإدارة الموظفين وديناميات مكان العمل في المؤسسات الصغيرة بجازان.

Hd: -هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهرجانات والأحداث المحلية والأنشطة التجارية والجداول التشغيلية للمؤسسات الصغيرة في جازان.

He: -هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في موازنة القيم الثقافية التقليدية وممارسات الأعمال الحديثة في جازان.

1.7 نموذج البحث

المتغيرات البحثية:

المتغير المستقل: الثقافة المحلية

-العادات والقيم التقليدية

-المهرجانات والأحداث المحلية

-التحديات في موازنة التقاليد والممارسات الحديثة

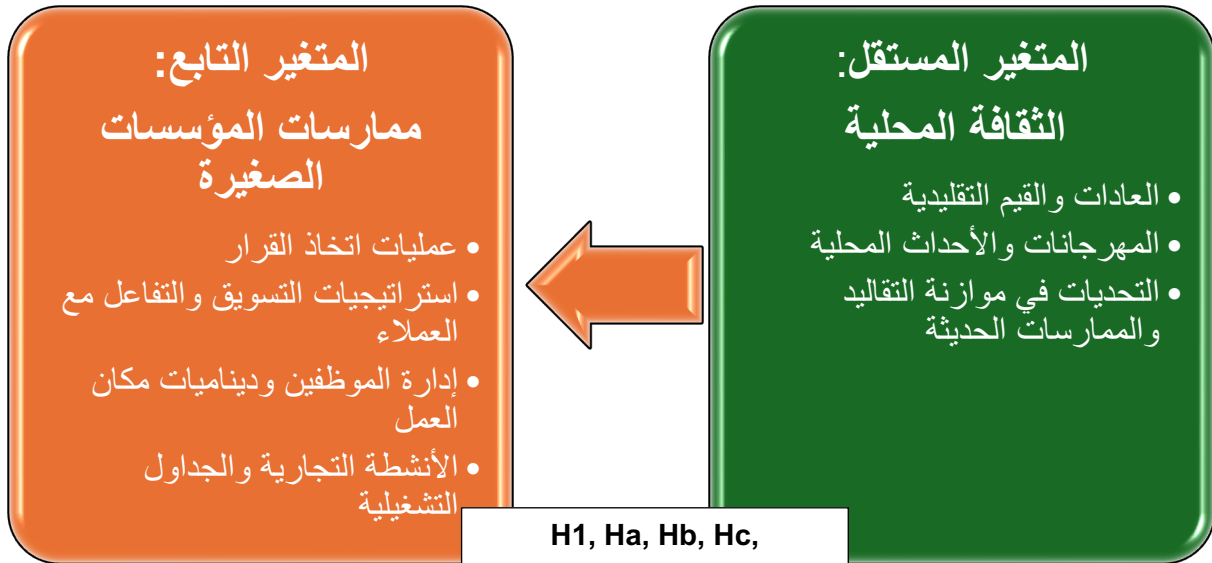
المتغير التابع: ممارسات المؤسسات الصغيرة

-عمليات اتخاذ القرار

-استراتيجيات التسويق والتفاعل مع العملاء

-إدارة الموظفين وديناميات مكان العمل

-الأنشطة التجارية والجداول التشغيلية



1.8 الدراسة الميدانية

1. اختيار المكان

تم اختيار منطقة جازان في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية لتطبيق البحث، نظراً لتنوعها الثقافي والاقتصادي الذي يتسق مع متغيرات البحث.

2. وصف مختصر للصناعة

الصناعة المختارة: المؤسسات الصغيرة في جازان

ملخص:

تلعب المؤسسات الصغيرة دوراً حيوياً في اقتصاد جازان من خلال خلق فرص العمل ودعم التنمية. تتأثر هذه المؤسسات بشكل كبير بالعوامل الثقافية المحلية مثل العادات والتقاليد والقيم المجتمعية.

المتغيرات البحثية:

المتغير المستقل: الثقافة المحلية

العادات والقيم التقليدية

المهرجانات والأحداث المحلية

التحديات في موازنة التقاليد والممارسات الحديثة

المتغير التابع: ممارسات المؤسسات الصغيرة

عمليات اتخاذ القرار

استراتيجيات التسويق

إدارة الموظفين

3. المراجع

Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: International differences in work-related values. Sage Publications.

Al-Ghamdi, S. M., & Al-Muharib, N. (2008). The role of culture in promoting entrepreneurship in Saudi Arabia. International Journal of Business and Globalisation.

**Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). Riding the waves of culture:
Understanding diversity in global business. McGraw-Hill.**

طبيعة الدراسة

هذه الدراسة نظرية فقط، تعتمد على تحليل الأدبيات والنظريات الحالية حول تأثير الثقافة المحلية على ممارسات الأعمال.

1.9 منهجية البحث

فلسفة البحث: الوضعية

تركز الوضعية على القياسات الموضوعية والجوانب القابلة للملاحظة من الواقع الاجتماعي، وغالبًا ما تعتمد على الأساليب الكمية.

نهج البحث: الاستنتاجي

يختبر النهج الاستنتاجي النظريات الحالية من خلال صياغة فرضيات يتم اختبارها من خلال الملاحظة التجريبية.

استراتيجية البحث: المسح

تُستخدم الاستطلاعات لجمع البيانات من عينة كبيرة لفهم الاتجاهات العامة والأنماط والعلاقات بين المتغيرات.

اختيار البحث: الكمي

يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات العددية لتحديد العلاقات الإحصائية بين المتغيرات.

أفق الزمن: مقطعية

تجمع الدراسات المقطعية البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقيق.

تقنيات جمع البيانات والتحليل: الاستبيانات

تُستخدم الاستبيانات لجمع البيانات الموحدة من المستجيبين، والتي يمكن تحليلها إحصائيًا لاستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث.



تنفيذ منهجية البحث:

1. تصميم البحث

يتم تنفيذ تصميم استبيان لجمع البيانات الكمية من أصحاب ومديري المؤسسات الصغيرة في جازان، المملكة العربية السعودية.

2. العينة

يستخدم البحث طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان عينة ممثلة من المؤسسات الصغيرة من قطاعات مختلفة في جازان.

3. جمع البيانات

يتم توزيع الاستبيانات على العينة المختارة. تم تصميم الاستبيان لجمع البيانات حول القيم الثقافية المحلية، وممارسات الأعمال، والتأثير المدرك للعوامل الثقافية على اتخاذ القرار، والتسويق، وإدارة الموظفين، والجداول التشغيلية.

4. تحليل البيانات

يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام البرامج الإحصائية. تُستخدم الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات، وتُستخدم الإحصاءات الاستنتاجية، مثل تحليل الارتباط والانحدار، لاختبار فرضيات البحث.

5. الاعتبارات الأخلاقية

يضمن البحث سرية وعدم الكشف عن هوية المستجيبين. يتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين، وتُستخدم البيانات فقط لأغراض البحث.

6. القيود

يعترف البحث بالقيود المحتملة، مثل تحيز الاستجابة والتحدي المتمثل في النقاط التعقيد الكامل للتأثيرات الثقافية من خلال التدابير الكمية.

1.10 هيكل المشروع

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: النتائج، المناقشة، والاستنتاج

في الختام، يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة شاملة على تأثير الثقافة المحلية على ممارسات المؤسسات الصغيرة في جازان. من خلال استعراض الأدبيات والنظريات ذات الصلة، تم تقديم إطار لفهم كيفية تأثير القيم الثقافية على الأداء المؤسسي، مما يوفر أساسًا قويًا للأبحاث المستقبلية.

2 الفصل الثالث: منهجية البحث

3 الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

4 الفصل الخامس: النتائج، المناقشة، والاستنتاج

5 المراجع

- Al-Faleh, M. (1987). Cultural influences on Arab management development: A case study of Jordan. *Journal of Management Development, 6*(3), 9-24.
- Al-Ghamdi, S. M., & Al-Muharib, N. (2008). The role of culture in promoting entrepreneurship in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Globalisation, 2*(3), 212-228.
- Al-Rasheed, A. M. (2001). Features of traditional Arab management and organization in the Jordan business environment. *Journal of Transitional Management Development, 6*(1-2), 27-53.
- Al-Shaikh, F. N. (2003). The practical reality theory and culture in the Arab countries. *Academy of Management Perspectives, 17*(1), 56-59.
- Al-Tamimi, H. A. H., & Al-Amiri, A. (2003). An empirical investigation of the relationship between culture and performance of the UAE firms. *Cross Cultural Management: An International Journal, 10*(4), 24-40.
- Al-Yahya, K. O. (2009). Power-influence in decision making, competence utilization, and organizational culture in public organizations: The Arab world in comparative perspective. *Journal of Public Administration Research and Theory, 19*(2), 385-407.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., & Sinha, J. B. P. (1999). Organizational culture and human resource management practices: The model of culture fit. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 30*(4), 501-526.

- Bjerke, B., & Al-Meer, A. (1993). Culture's consequences: Management in Saudi Arabia. *Leadership & Organization Development Journal, 14*(2), 30-35.

- Daghfous, A., & Barkhi, R. (2009). The strategic management of information technology in UAE hotels: An exploratory study of TQM, SCM, and CRM implementations. *International Journal of Information Systems and Change Management, 4*(3), 260-275.

- Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding cultural differences*. Intercultural Press.

- Hatem, M

. (2012). Between modernity and tradition: Arab women's engagement in higher education. *Gender and Education, 24*(3), 247-261.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications.

- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.

- Kalliny, M., & Gentry, J. W. (2007). Cultural values reflected in Arab and American television advertising. *Journal of Current Issues & Research in Advertising, 29*(1), 15-32.

- Kavoossi, M. (2000). *The globalization of business and the Middle East: Opportunities and constraints*. International Business Press.

- Mellahi, K. (2003). National culture and management practices: The case of Gulf Cooperation Council countries. *Journal of Transnational Management Development, 8*(3-4), 45-67.
- Sahlieh, I. E. (1994). An analysis of Kuwaiti workers' perceptions of national and expatriate managers. *International Journal of Manpower, 15*(4), 3-13.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. McGraw-Hill.
- Weir, D. T. H. (2003). Human resource management in the Middle East. In P. S. Budhwar & Y. A. Debrah (Eds.), *Human resource management in developing countries* (pp. 67-82). Routledge.