

تكليف الأسبوع الرابع مقرر قضايا بحثية 1

إعداد:

حسن عبد الرحمن الزهراني

إشراف:

د/ هبة كمال

رابط الدراسة

https://www.researchgate.net/publication/228376175_Impact_of_gender_and_generational_differences_in_work_values_and_attitudes_in_an_Arab_culture



العنوان:

أثر الفروق بين الجنسين والأجيال في قيم واتجاهات العمل في الثقافة العربية
(*Impact of Gender and Generational
Differences in Work Values and Attitudes in an Arab Culture*)

تحليل العنوان:

العنوان جذاب ومباشر لأنه يربط بين ثلاثة أبعاد بحثية حساسة ومتداخلة: النوع الاجتماعي Gender ، والفروق الجيلية (Generational Differences) ، وقيم العمل (Work Values) في سياق ثقافي عربي محدد. هذا الربط يُظهر طابع الدراسة المقارن ويعكس عمقها الاجتماعي والإداري. كما أن العنوان يحدد بوضوح المتغيرات الأساسية:

- المتغير المستقل: الفروق بين الجنسين والأجيال.
- المتغير التابع: قيم واتجاهات العمل.

ويحدد أيضًا مجال التطبيق بوضوح (ثقافة عربية)، مما يمنحه دقة منهجية عالية.

المقدمة:

تناولت الورقة البحثية إحدى القضايا الجوهرية في إدارة الموارد البشرية داخل البيئات متعددة الأجيال والثقافات، وهي كيفية تأثير قيم العمل ومواقف الأفراد تجاه بيئة العمل بالعوامل الديموغرافية والثقافية.

في المجتمعات العربية التي تتسم بتنوع الأدوار بين الجنسين والتباين بين الأجيال الحديثة والتقليدية، يصبح فهم هذه الاختلافات ضرورة إدارية لتطوير أساليب القيادة والتحفيز واتخاذ القرار.

تميزت المقدمة بكونها موجزة ومركزة على تحديد الفجوة البحثية، حيث أشارت إلى ندرة الدراسات التي تتناول "قيم العمل في الثقافة العربية" من منظور مقارنة بين الأجيال والجنسين، رغم كثرة الأبحاث الغربية في المجال ذاته.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في محدودية الفهم حول كيفية اختلاف قيم العمل (مثل الالتزام والانضباط والتوجه نحو الفريق) باختلاف الجنس والعمر داخل الثقافة العربية، وتأثير ذلك في اتجاهات الأفراد نحو العمل الجماعي والولاء المؤسسي.

وقد صاغ الباحثون تساؤلاتهم في إطار مقارن يسعى للإجابة عن سؤال رئيس:

“هل تختلف قيم واتجاهات العمل باختلاف الجنس والانتماء الجيلي في السياق العربي؟”

ويُعد هذا التساؤل محوريًا لأنه يعكس فجوة بحثية واضحة في الدراسات العربية المعاصرة، خاصة أن أغلب الأبحاث السابقة اعتمدت على ثقافات غربية قد لا تنطبق نتائجها على المجتمعات العربية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تسهم الدراسة في توسيع إطار فهم العلاقة بين الثقافة والتنظيم، حيث توظف مفاهيم من علم الاجتماع والإدارة لفهم اختلاف القيم والسلوكيات التنظيمية. كما تمثل إضافة للأدبيات العربية في حقل "إدارة التنوع الثقافي" الذي لا يزال محدود التداول في العالم العربي.

الأهمية التطبيقية:

تُفيد نتائجها متخذي القرار في المؤسسات العربية عند تصميم السياسات الداخلية وإدارة فرق العمل المتعددة الأجيال والجنسين، بما يعزز الانسجام التنظيمي ويقلل الصراعات الثقافية.

أهداف الدراسة:

1. تحديد الفروق الجوهرية في قيم واتجاهات العمل بين الذكور والإناث.
2. دراسة أثر الفروق الجيلية (الجيل الأكبر مقابل الجيل الشاب) في نظرة العاملين للعمل المؤسسي.
3. اختبار العلاقة بين الخصائص الديموغرافية ومستوى الالتزام الوظيفي والانتماء التنظيمي.
4. تقديم توصيات عملية لإدارة التنوع الثقافي داخل بيئة العمل العربية.

- الإطار النظري والمفاهيمي:
اعتمد الباحثون على دمج مقاربتين نظريتين:
• **نظرية القيم في العمل Work Values Theory**، التي تفترض أن القيم تشكل سلوك الأفراد وتحدد نظرتهم للمسؤولية والإنجاز.
• **نظرية الفروق الجيلية Generational Cohort Theory**، التي ترى أن الأفراد الذين نشأوا في فترات زمنية مختلفة يتبنون مواقف وسلوكيات مهنية متباينة بسبب تجاربهم الاجتماعية.
يربط الإطار بين هاتين النظريتين لتفسير التغيرات في قيم العمل ضمن سياق عربي تحكمه معايير اجتماعية وثقافية خاصة.

الدراسات السابقة:

أشار الباحثون إلى ندرة الدراسات التي بحثت في العلاقة بين النوع الاجتماعي وقيم العمل في العالم العربي.

فبينما ركزت دراسات غربية مثل Hofstede (1991) و Schwartz (1999) على الاختلافات الثقافية العامة، فإن القليل منها تناول أثر الثقافة العربية في تشكيل الاتجاهات الوظيفية. هذه الورقة جاءت لتسد هذه الفجوة من خلال تطبيق ميداني في بيئة عربية معاصرة، واستخدام أدوات قياس تتناسب مع الخصوصية الثقافية المحلية

نموذج الدراسة:

يتضمن النموذج البحثي العلاقات التالية:

الفروق الجيلية والجنسانية → تؤثر على → قيم العمل والاتجاهات التنظيمية (الرضا – الالتزام – التوجه نحو الفريق).

وتم اختبار النموذج باستخدام بيانات ميدانية من مؤسسات عاملة في المنطقة العربية، مما يعكس تصميمًا تطبيقيًا واقعيًا.

المنهجية:

• المنهج: وصفي تحليلي Descriptive Analytical

• نوع البيانات: أولية (من خلال استبيانات).

• مجتمع الدراسة: موظفون من الجنسين ينتمون إلى أجيال مختلفة في مؤسسات عربية.

• أداة جمع البيانات: استبيان قائم على مقياس ليكرت Likert Scale

• التحليل الإحصائي: تحليل تباين ANOVA لاختبار الفروق بين المجموعات، وتحليل

الارتباط لتفسير العلاقات بين المتغيرات.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في بعض أبعاد قيم العمل، حيث أبدت النساء توجهًا أكبر نحو الالتزام والانتماء التنظيمي، في حين أظهر الرجال ميلًا أعلى نحو الإنجاز الفردي.

أما الفروق الجيلية فقد أظهرت أن الجيل الشاب أكثر انفتاحًا نحو التعاون والمرونة في العمل مقارنة بالجيل الأكبر الذي يميل إلى الرسمية والانضباط. تُبرز هذه النتائج أثر الثقافة العربية في تشكيل الاتجاهات السلوكية والوظيفية لدى الأفراد

التوصيات:

1. ضرورة تطوير برامج إدارة التنوع التي تراعي الاختلافات الجيلية والجنسية في بيئة العمل.
2. تمكين المرأة في مواقع القيادة بما يعزز التوازن بين الجنسين في القيم التنظيمية.
3. تشجيع حوار الأجيال في المؤسسات لتقليص فجوات القيم والعمل الجماعي.
4. دمج مفاهيم الثقافة المحلية في سياسات الموارد البشرية والتدريب.

التحليل الأكاديمي والتعليق التقويمي:
من منظور طالب دكتوراه في الإدارة، تعكس هذه الورقة تصميمًا بحثيًا ناضجًا يجمع بين الأسلوب الكمي والتحليل الثقافي، ويُظهر كيف يمكن تحويل مفاهيم اجتماعية مجردة إلى مؤشرات قابلة للقياس. القيمة العلمية الحقيقية تكمن في محاولتها نقل مفاهيم "قيم العمل" من الإطار الغربي إلى السياق العربي دون فقدان الخصوصية الثقافية. كما يمكن اعتبارها مرجعًا تأسيسيًا للباحثين العرب المهتمين بدراسة العلاقة بين الثقافة والتنظيم. إلا أن أحد جوانب التطوير المقترحة هو توسيع العينة لتشمل قطاعات مختلفة من القطاعين العام والخاص لزيادة تعميم النتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

