

تكليف الأسبوع السابع مقرر قضايا بحثية 1

إعداد:

حسن عبد الرحمن الزهراني

إشراف:

د/ هبة كمال

الدراسة

Impact of Gender and Generational Differences in Work Values and Attitudes in an Arab Culture



1-تقييم العنوان

Impact of Gender and Generational Differences in Work Values and Attitudes in an Arab Culture

يقدم عنوان الدراسة

تصورًا شاملاً لطبيعة البحث من خلال دمج ثلاثة عناصر رئيسية هي الفروق بين الجنسين، والاختلافات بين الأجيال، والقيم والاتجاهات المرتبطة بالعمل داخل ثقافة عربية. ويتميز العنوان بالوضوح والاتساق لأنه يحدد مباشرة المتغيرات الأساسية التي يتناولها البحث، حيث يظهر "النوع الاجتماعي" و"الجيل" كمتغيرات تفسيرية، بينما تبدو "قيم العمل" و"الاتجاهات" كمتغيرات تابعة تتأثر بتلك الفروق. كما يشير استخدام عبارة Arab Culture إلى الإطار الجغرافي والثقافي الذي تدور فيه الدراسة، مما يضيف بُعدًا مهمًا يساعد القارئ على فهم خصوصية البيئة الاجتماعية التي يتناولها البحث، ويجعل النتائج قابلة للتفسير ضمن سياق ثقافي محدد. ويعكس العنوان أيضًا حداثة الموضوع لأنه يتناول قضية معاصرة ترتبط بتنوع القوى العاملة والتحديات التي تواجه المؤسسات في بيئات متعددة الأجيال ومتعددة الخلفيات. ومن خلال قراءة العنوان فقط، يمكن استنتاج أن الدراسة ذات طابع وصفي-تحليلي، وتهدف إلى فهم العلاقات بين المتغيرات الاجتماعية والسلوكية، وهو ما يجعل العنوان ملائمًا من الناحية الأكاديمية ومتماشياً مع متطلبات مقرر "قضايا بحثية" من حيث التركيز على القضايا الحديثة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية وسلوك العاملين.

(2) المقدمة

تُبرز المقدمة الخلفية النظرية للدراسة من خلال تسليط الضوء على التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها المجتمعات العربية، وما نتج عنها من تزايد في تنوع القوى العاملة على مستوى النوع الاجتماعي والأجيال، وهو ما جعل فهم قيم العمل واتجاهاته مسألة أساسية لنجاح المؤسسات. وتوضح المقدمة أن القيم المهنية ليست ثابتة، بل تتشكل عبر خبرات الفرد وموقعه الجيلي والثقافي، مما يؤدي إلى تباينات واضحة في النظرة نحو العمل والدافعية والسلوك التنظيمي. وقد جاءت المقدمة لتؤكد أن البيئة العربية تتميز بخصوصية ثقافية تختلف عن البيئات الغربية التي أُجريت فيها معظم الدراسات السابقة، وهو ما يبرر الحاجة لإجراء بحث يُعالج تأثير كل من النوع الاجتماعي والفروق الجيلية ضمن السياق العربي تحديدًا. ومن خلال صياغة المقدمة، يتبين أن الدراسة تقدم معالجة علمية لقضية حديثة تتعلق بإدارة التنوع داخل المؤسسات العربية، وتربط بين الجوانب الاجتماعية والثقافية والسلوكية، مما يضعها ضمن القضايا البحثية المحورية في ميدان الموارد البشرية وسلوك العاملين.

(3) مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في محدودية الفهم العلمي حول كيفية تأثير النوع الاجتماعي والفروق الجيلية على قيم العمل واتجاهاته داخل السياق العربي، حيث تشير الأدبيات إلى وجود تناقضات بين نتائج الدراسات الغربية والعربية فيما يتعلق بأولويات العاملين ودوافعهم المهنية. وتبرز المشكلة في أن المؤسسات العربية تعتمد عادةً نماذج سلوكية عامة لا تراعي اختلاف الخلفيات الجيلية أو الفروق بين الرجال والنساء، مما يؤدي إلى ضعف في تصميم الاستراتيجيات التنظيمية التي تهدف إلى رفع الرضا وتحسين الأداء. وتوضح الدراسة أن هذه الفجوة المعرفية تستدعي تحليلًا معمقًا للسلوكيات المهنية من منظور اجتماعي وثقافي، حتى تتمكن المؤسسات من فهم العوامل التي تُشكّل قيم العاملين واتجاهاتهم. وبذلك، فإن المشكلة البحثية تعكس تحديًا تنظيميًا حقيقيًا في البيئة العربية الحديثة، وتتناول موضوعًا يمسّ جوهر إدارة الموارد البشرية في عصر تتزايد فيه الفروق الجيلية وتتنوّع أنماط المشاركة الاقتصادية بين الجنسين.

(4) أهمية الدراسة

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من مساهمتها في سد فجوة معرفية ترتبط بفهم التفاعل بين النوع الاجتماعي والفروق الجيلية داخل الثقافة العربية، حيث تعد هذه العلاقة أقل تناولاً في الأدبيات مقارنة بالدراسات الغربية التي تتناول كل متغير بمعزل عن الآخر. كما تُسهم الدراسة في تعزيز الإطار المعرفي لسلوك العاملين، عبر تقديم تحليل يربط بين قيم العمل والاختلافات الاجتماعية والثقافية لدى الأفراد داخل بيئة عربية تتميز بخصوصيتها. أما من الناحية التطبيقية، فتكمن أهمية الدراسة في قدرتها على توجيه السياسات التنظيمية في المؤسسات العربية نحو تصميم برامج إدارة موارد بشرية أكثر دقة، تراعي الفروق بين الرجال والنساء، وكذلك بين الأجيال المختلفة، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وخفض معدل الدوران الوظيفي. ومن خلال النتائج، تتمكن المؤسسات من تبني استراتيجيات تواصل وتطوير وتحفيز تتناسب مع كل شريحة فئوية، مما يجعل لهذه الدراسة قيمة عملية مباشرة في سياق إدارة التنوع في بيئات العمل العربية.

(5) أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير كل من النوع الاجتماعي والفروق بين الأجيال على قيم العمل والاتجاهات المهنية في بيئة عربية، من خلال مقارنة سلوكيات العاملين وفق خصائصهم الديموغرافية والاجتماعية. كما تهدف إلى تحديد ما إذا كانت قيم مثل الالتزام والانضباط والولاء التنظيمي تتأثر بالعمر أو النوع أو كليهما، بالإضافة إلى تقييم الفروق في الاتجاهات المتعلقة بالتحفيز والعمل الجماعي والتوازن بين العمل والحياة. وتطمح الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعوامل التي تشكل السلوك المهني، بما يسمح للمؤسسات بتعزيز فعالية سياسات التوظيف، والتدريب، والتطوير المهني، مع مراعاة الاحتياجات المختلفة للفئات العاملة.

(6) مفاهيم وتعريفات الدراسة

تتناول الدراسة عددًا من المفاهيم الأساسية التي تُعدّ محور التحليل، أبرزها مفهوم **قيم العمل** الذي يشير إلى مجموعة المعتقدات التي توجه سلوك الفرد في بيئة العمل، وتشمل الانضباط والمسؤولية والالتزام. كما تتناول الدراسة مفهوم **الاتجاهات المهنية** وهو ما يعكس رأي الفرد نحو العمل وتحفيزه واستعداده للمشاركة. ويظهر أيضًا مفهوم **الاختلافات الجيلية** الذي يشير إلى الفروق بين مجموعات عمرية مختلفة نشأت في سياقات اجتماعية وتجارب حياتية متباينة، مما ينعكس على أولوياتها المهنية. ويُضاف إلى ذلك مفهوم **النوع الاجتماعي** الذي يعكس الاختلافات بين الرجال والنساء من حيث القيم والتوقعات والسلوكيات داخل محيط العمل. وقد جاءت التعريفات في الدراسة واضحة ومتسقة، وتسهم في بناء إطار نظري قوي يساعد على فهم العلاقات بين المتغيرات.

(7) الدراسات السابقة

تستعرض الدراسة مجموعة من الأبحاث الدولية والمحلية التي ناقشت الفروق بين الجنسين والأجيال في قيم العمل، وتشير إلى وجود اتجاهات متباينة، حيث بينت بعض الدراسات أن النساء أكثر اهتمامًا بالتوازن بين العمل والحياة، بينما يميل الرجال إلى تحديد قيم مهنية ترتبط بالاستقلالية والتقدم الوظيفي. كما أظهرت الدراسات أن الأجيال الشابة تختلف في قيمها المهنية عن الأجيال الأكبر، بسبب تغير الظروف الاقتصادية والتقنية والاجتماعية. وتبين الدراسة أن البحوث الغربية تناولت هذه الظواهر بشكل واسع، بينما لا تزال الدراسات العربية محدودة وغير كافية لشرح طبيعة القيم والاتجاهات المهنية ضمن ثقافة محافظة نسبيًا. ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أن الدراسة الحالية تقدّم معالجة جديدة تُدمج بين النوع الاجتماعي والفروق الجيلية، مما يمثل إضافة نوعية مقارنة بالأبحاث السابقة.

(8) فرضيات الدراسة

تقوم الدراسة على عدد من الفرضيات المفاهيمية، مثل أن هناك فروقاً ذات دلالة بين الرجال والنساء في قيم العمل والاتجاهات المهنية، وأن الأجيال الأصغر تمتلك توجهات مهنية مختلفة عن الأجيال الأكبر، سواء فيما يتعلق بالتحفيز أو الالتزام أو التوازن بين العمل والحياة. كما تفترض الدراسة أن التفاعل بين النوع الاجتماعي والجيل قد ينتج عنه فروق إضافية، مما يعني أن القيم المهنية لا تتأثر بمتغير واحد فقط، بل بتفاعل مجموعة من العوامل التي تسهم في تشكيل سلوك الفرد واتجاهاته داخل بيئة العمل العربية.

(9) نموذج الدراسة

تعرض الدراسة نموذجًا نظريًا يضع النوع الاجتماعي والجيل كمتغيرين مستقلين، بينما تمثل قيم العمل والاتجاهات المهنية المتغيرات التابعة التي يُفترض تأثرها بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية. ويظهر النموذج العلاقة التفاعلية بين المتغيرين المستقلين، ويعكس كيف يمكن أن ينتج عن هذا التفاعل تأثيرات مركبة على قيم العمل المختلفة. كما يتيح النموذج اختبار الفروق بين الفئات وفق بنية منهجية واضحة، مما يعزز قدرة الدراسة على تقديم تحليل شامل ومتكامل.

(10) منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي، حيث استخدم الباحثون استبيانًا لقياس قيم العمل والاتجاهات المهنية لعينة من العاملين ينتمون إلى أجيال مختلفة ومن الجنسين. وقد تم تطبيق أداة القياس على مؤسسات داخل البيئة العربية، مما يعكس ملائمة المنهجية للسياق الثقافي. وشملت المنهجية تحليل متوسطات العينة، واختبار الفروق الإحصائية (مثل ANOVA و t-test) لتحديد مدى تأثير الجيل والنوع الاجتماعي، بالإضافة إلى استخدام اختبارات موثوقية وثبات لتعزيز جودة الأداة. وتوضح المنهجية أن الدراسة تتمتع بتصميم كمي صريح يسمح بتفسير العلاقات بطريقة دقيقة.

11) التحليل الإحصائي

استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، تضمنت اختبار الفروق بين المتوسطات، وتحليل التباين المتعدد لقياس تأثير الجيل والنوع الاجتماعي على قيم العمل، إضافة إلى استخدام معاملات الدلالة للتحقق من قوة العلاقة بين المتغيرات. وقد جاءت النتائج الإحصائية مضبوطة وموثوقة، حيث أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض القيم المهنية بين الرجال والنساء، وكذلك بين الأجيال المختلفة، مع وجود تأثير لمتغيرات ثقافية واجتماعية تُسهم في تفسير النتائج.

12) مناقشة النتائج والتوصيات

تُظهر النتائج أن الفروق بين الجنسين في قيم العمل داخل الثقافة العربية ترتبط بعوامل اجتماعية وثقافية تُشكّل أدوارًا مختلفة للرجال والنساء، حيث يعبر الرجال عن اتجاهات مهنية ترتبط بالاستقلالية والتقدم الوظيفي، بينما يميل النساء إلى تقدير التوازن بين العمل والحياة. كما بينت النتائج وجود اختلافات جيلية واضحة، حيث يعكس الجيل الشاب توجهات أكثر انفتاحًا نحو المرونة المهنية والابتكار، بينما يميل الجيل الأكبر إلى قيم تتعلق بالاستقرار والالتزام المؤسسي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات موارد بشرية تراعي الفروق الجيلية والجنسانية، وتعزيز بيئة عمل تدعم التنوع، وتطوير برامج تدريب تستهدف احتياجات كل فئة على حدة. كما أكدت على أهمية تعزيز الثقافة المؤسسية التي تتفهم الخلفيات الاجتماعية والثقافية للعاملين، بهدف تحقيق بيئة مهنية أكثر شمولًا.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

