

التكليف الثامن عرض لاثنين من الدراسات السابقة وفق المتطلب من المحاضرة الثامنة

إعداد: حسن عبد الرحمن الزهراني

إشراف:
د/ مرفت محمد



مقدمة

يتناول هذا العرض عرضًا موجزًا لاثنتين من الدراسات السابقة، وذلك وفق نموذج العرض الوارد في المحاضرة.

ويهدف العرض إلى إبراز:

- موضوع كل دراسة
- منهجيتها
- عينتها
- أدواتها
- أهم نتائجها وتوصياتها

عنوان الدراسة الأولى
الدراسة الأولى

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

Whiteoak, Crawford & Mapstone (2006)

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في قيم العمل والاتجاهات المهنية بين الجنسين وبين الأجيال المختلفة في مجتمع عربي معاصر، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت في دولة الإمارات العربية المتحدة.

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

منهج وعينة الدراسة الأولى المنهج والعينة

- المنهج: وصفي كمي
- أداة جمع البيانات: استبانة
- حجم العينة: 241 مشاركاً
- مجتمع الدراسة: مواطنون إماراتيون
- مقاييس الدراسة:
- الأخلاقيات الإسلامية في العمل
- الفردية
- الاتجاه نحو عمل المرأة
- تصور فائدة الوساطة

نتائج الدراسة الأولى أهم النتائج

- استمرار قوة الأخلاقيات الإسلامية لدى جميع الفئات.
- ارتفاع الفردية لدى الجيل الأصغر مقارنة بالأكبر سنًا.
- تقبل أعلى لعمل المرأة في الجيل الأصغر.
- اختلاف النظرة لفائدة "الواسطة" بين الأجيال.

توصيات الدراسة الأولى أهم التوصيات

- ضرورة مراعاة الفروق الجيلية في سياسات الموارد البشرية.
- تصميم برامج تدريبية تلائم مزيج الأجيال.
- تعزيز قيم العمل الإيجابية وربطها بالتغيرات الاجتماعية.

عنوان الدراسة الثانية الدراسة الثانية

Managing the Generational Divide in Digitally Transformed Workforces

Schneider (2023) <https://www.journaldtai.com/index.php/jdtai/article/download/50/49>

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير الفروق الجيلية على التكيف مع التحول الرقمي داخل بيئات العمل الحديثة، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة بذلك.

<https://www.journaldtai.com/index.php/jdtai/article/download/50/49>

منهج وعينة الدراسة الثانية المنهج والعينة

- المنهج: نوعي Qualitative
- الأداة: مقابلات شبه مقننة
- حجم العينة: 29 مشاركاً
- تمثيل الأجيال:
 - Baby Boomers
 - Gen X
 - Millennials
 - Gen Z

نتائج الدراسة الثانية أهم النتائج

- الجيل الأكبر أكثر قلقًا تجاه التغيير الرقمي.
- الأجيال الأصغر الأكثر تكيفًا وسرعة في التعامل مع التكنولوجيا.
- القيادة الداعمة عنصر حاسم في تقليل مقاومة التغيير.
- أثر التحول الرقمي يختلف حسب الجيل وطبيعة العمل.

توصيات الدراسة الثانية أهم التوصيات

- تصميم برامج تدريبية موجهة لكل جيل.
- تعزيز التعلم المتبادل بين الأجيال reverse mentorship
- تمكين القيادات من تطبيق ممارسات شمولية.
- تبني سياسات عمل تراعي الفروق الجيلية في التحول الرقمي.

مهمة العرض

تدرس الدراسة رؤية مهمة حول تأثير الفروق الجيلية في قيم العمل وفي التكيف مع التحول الرقمي. يركز من النتائج أهمية مراعاة الاختلافات الجيلية في تصميم برامج التطوير والقيادة وإدارة التغيير. يمكن الاستفادة منهما في بناء إطار بحثي متكامل للموضوعات التي تتعلق بالأجيال والتحول الرقمي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

