

رأس المال الاجتماعي الضعيف يزيد من خطر التمييز على أساس العمر في العمل

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

أبريل 28, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). رأس المال الاجتماعي الضعيف يزيد من خطر التمييز على أساس العمر في العمل. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=121100>

هل الوحدة في مكان العمل تزيد من خطر التمييز على أساس السن؟ دراسة جديدة تلقي الضوء

كم من المرات سمعنا عن موظفين كبار السن يشعرون بأنهم مهمشون، أو أن أفكارهم لا تؤخذ على محمل الجد؟ أو أنهم يُستبعدون من المشاريع الهامة لصالح زملاء أصغر سناً؟ هذه ليست مجرد قصص فردية، بل قد تكون انعكاساً لظاهرة أعمق تتجذر في ديناميكيات مكان العمل. تُظهر دراسة حديثة أن الشعور بالعزلة الاجتماعية وانخفاض رأس المال الاجتماعي في بيئة العمل يمكن أن يزيد بشكل كبير من خطر تعرض الموظفين الأكبر سناً للتمييز على أساس العمر. هذا لا يؤثر فقط على رفاهية الأفراد، بل له تداعيات اقتصادية واجتماعية واسعة النطاق.

الإطار النظري

لفهم هذه العلاقة، يجب أن نلقي نظرة على بعض النظريات النفسية الأساسية. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) تفترض أن العلاقات الإنسانية مبنية على تقييم مستمر للتكاليف والمنافع. عندما يشعر الموظف بأنه لا يتلقى الدعم الاجتماعي أو التقدير من زملائه ورؤسائه، فإنه قد يفسر ذلك على أنه إشارة إلى انخفاض قيمته، مما يجعله أكثر عرضة للشعور بالتمييز.

كما أن نظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory) تلعب دوراً هاماً. فكل فرد لديه شعور بالانتماء إلى مجموعات اجتماعية مختلفة، بما في ذلك المجموعة المهنية. عندما يشعر الموظف بأنه مستبعد من هذه المجموعة، أو أنه لا يتشارك معها نفس القيم والأهداف، فإنه قد يعاني من صراع في الهوية، مما يزيد من شعوره بالضعف والتهديد.

بالإضافة إلى ذلك، يمكننا النظر إلى مفهوم "الرأس مال الاجتماعي" (Social Capital) الذي قدمه عالم الاجتماع بيبير بورديو. الرأس مال الاجتماعي يشير إلى الشبكات الاجتماعية والعلاقات التي يمتلكها الفرد، والتي يمكن أن توفر له الدعم والموارد والفرص. في مكان العمل، يمكن أن يشمل ذلك العلاقات مع الزملاء والرؤساء والعملاء. عندما يكون رأس المال الاجتماعي للموظف منخفضاً، فإنه يصبح أكثر عرضة للعزلة والتهميش، وبالتالي، للتمييز.

منهجية البحث

أجرى الباحث مينغ أ. (Meng A) دراسة طولية (<https://arabpsychology.com/tag/prospective-cohort-study/>) تتبع مجموعة كبيرة من الموظفين على مدى فترة زمنية محددة. بدلاً من النظر إلى الماضي، بدأت الدراسة بتحديد مستوى رأس المال الاجتماعي لدى المشاركين في بداية الفترة، ثم تتبعت ما إذا كانوا قد تعرضوا للتمييز على أساس العمر في وقت لاحق. هذا النهج يسمح بتحديد علاقة سببية أقوى بين المتغيرات.

تم جمع البيانات من خلال استبيانات شملت أسئلة حول شعور المشاركين بالدعم الاجتماعي في مكان العمل، ومستوى الثقة الذي يمتلكونه في زملائهم ورؤسائهم، ومدى مشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بالعمل. كما تم سؤال المشاركين عما إذا كانوا قد تعرضوا لأي شكل من أشكال التمييز على أساس العمر، مثل الاستبعاد من فرص التدريب أو الترقية، أو التعليقات المهينة المتعلقة بأعمارهم.

استخدم الباحثون أساليب إحصائية متطورة لتحليل البيانات، مع الأخذ في الاعتبار عوامل أخرى قد تؤثر على النتائج، مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي والوظيفة. بهذه الطريقة، تمكنوا من عزل تأثير رأس المال الاجتماعي على خطر التمييز.

على أساس العمر.

النتائج

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين لديهم مستويات منخفضة من رأس المال الاجتماعي في مكان العمل كانوا أكثر عرضة للإبلاغ عن تعرضهم للتمييز على أساس العمر. هذه العلاقة كانت قوية بشكل خاص بين الموظفين الأكبر سناً. بمعنى آخر، كلما شعر الموظف بالعزلة الاجتماعية في مكان العمل، زاد احتمال تعرضه للتمييز بسبب عمره.

أشارت الدراسة أيضاً إلى أن رأس المال الاجتماعي يمكن أن يكون بمثابة "حاجز وقائي" ضد التمييز. فالموظفون الذين لديهم شبكات اجتماعية قوية في مكان العمل كانوا أقل عرضة للشعور بالتمييز، حتى لو كانوا أكبر سناً.

تأثيرات سريرية وعملية

هذه النتائج لها آثار مهمة على كل من الأفراد والمؤسسات. بالنسبة للمؤسسات، فإنها تسلط الضوء على أهمية خلق بيئة عمل داعمة وشاملة، حيث يشعر جميع الموظفين بالتقدير والاحترام. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التعاون والتواصل بين الموظفين، وتشجيع الأنشطة الاجتماعية التي تعزز الشعور بالانتماء، وتوفير فرص التدريب والتطوير التي تلبي احتياجات جميع الموظفين، بغض النظر عن أعمارهم.

بالنسبة للموظفين، فإن هذه النتائج تشجعهم على بناء علاقات قوية مع زملائهم ورؤسائهم، والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية المتعلقة بالعمل، وطلب الدعم من الآخرين عندما يشعرون بالعزلة أو التهميش. إذا تعرضوا للتمييز على أساس العمر، يجب عليهم التحدث عن ذلك والإبلاغ عنه إلى الجهات المختصة.

من الناحية السريرية، يمكن للمعالجين النفسيين مساعدة المرضى الذين يعانون من التمييز على أساس العمر من خلال مساعدتهم على تطوير مهارات التأقلم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وبناء شبكات دعم اجتماعي قوية. يمكن أيضاً استخدام العلاج السلوكي المعرفي (CBT) لمساعدة المرضى على تحدي الأفكار السلبية حول أنفسهم وعمرهم، وتطوير استراتيجيات للتعامل مع المواقف التمييزية.

السياق الثقافي العربي

عند النظر إلى هذه النتائج في السياق العربي، يجب أن نأخذ في الاعتبار بعض الفروق الثقافية الهامة. في العديد من المجتمعات العربية، هناك احترام كبير لكبار السن وخبرتهم. ومع ذلك، في الوقت نفسه، قد يكون هناك أيضاً ميل إلى إعطاء الأولوية للشباب والطاقة والحداثة في مكان العمل. هذا التوتر بين القيم التقليدية والتطلعات الحديثة يمكن أن يخلق بيئة معقدة للموظفين الأكبر سناً.

بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك وصمة عار مرتبطة بطلب المساعدة أو التعبير عن المشاعر السلبية في بعض الثقافات العربية. قد يتردد الموظفون الأكبر سناً في الإبلاغ عن تعرضهم للتمييز خوفاً من أن يُنظر إليهم على أنهم ضعفاء أو غير قادرين على التكيف. هذا يمكن أن يجعل من الصعب عليهم الحصول على الدعم الذي يحتاجونه.

في بعض البلدان العربية، قد تكون هناك أيضاً هياكل تنظيمية هرمية صارمة، حيث يكون لدى الرؤساء سلطة كبيرة على مرؤوسيهم. هذا يمكن أن يجعل من الصعب على الموظفين الأكبر سناً التعبير عن آرائهم أو تحدي القرارات التي يرونها غير عادلة.

لذلك، من المهم أن تكون المؤسسات العربية حساسة لهذه الفروق الثقافية عند تصميم برامجها وسياساتها المتعلقة بالتنوع والشمول. يجب عليها أيضاً توفير قنوات آمنة وسرية للموظفين للإبلاغ عن التمييز، وضمان أن يتم التعامل مع الشكاوى بجدية واحترام.

آفاق مستقبلية وقيود البحث

هذه الدراسة تمثل خطوة مهمة في فهم العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتمييز على أساس العمر. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لاستكشاف هذه العلاقة بشكل أعمق. على سبيل المثال، يمكن إجراء دراسات مستقبلية للتحقيق في الآليات التي تربط بين رأس المال الاجتماعي والتمييز، مثل دور التحيزات اللاواعية والتمييز الهيكلي.

كما يمكن إجراء دراسات مقارنة بين ثقافات مختلفة لتحديد ما إذا كانت العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتمييز تختلف باختلاف السياقات الثقافية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء دراسات تدخلية لتقييم فعالية البرامج التي تهدف إلى تعزيز رأس المال الاجتماعي في مكان العمل ومنع التمييز على أساس العمر.

من القيود المحتملة لهذه الدراسة أنها اعتمدت على البيانات التي تم الإبلاغ عنها ذاتياً، والتي قد تكون عرضة للتحيز. كما أن الدراسة لم تأخذ في الاعتبار جميع العوامل التي

Recommended Academic Training

:Deepen your knowledge with these specialized courses from our Academy

أخلاقيات مهنة التعليم View Course → أصول التربية والتعليم View Course → التربية البيئية والتنمية المستدامة View Course →

Reference

Meng A. (2026). *Low social capital at work is associated with increased risk of perceived age discrimination: results from a prospective cohort study*. European Journal of Ageing, 23(1)

DOI: [10.1007/s10433-026-00917-w](https://doi.org/10.1007/s10433-026-00917-w)