



*Thesis  
Title:*

EXPLORING FACTORS AFFECTING THE CULTURAL VALUES  
OF THE WORKFORCE OF THE PUBLIC SECTOR FROM HRM  
PERSPECTIVE: A CASE STUDY OF WORKS AFFAIRS IN THE  
KINGDOM OF BAHRAIN

*Master  
Student:*

Jassim Mohamed Rahma

*Academic  
Affiliation :*

*Aix Marseille University*

PLEASE CITE AS APPROPRIATE:

**Reference List:** Rahma, J. M. 2021. Exploring Factors Affecting The Cultural Values Of The Workforce Of The Public Sector From Hrm Perspective: A Case Study Of Works Affairs In The Kingdom Of Bahrain [Master Thesis]. Bahrain: Institute of Public Administration. 93p. Accessed From:

**In-text citation:** Rahma, 2021

**Disclaimer:** We hereby declare that this thesis is the author's own work. All sources used have been indicated as such. All texts either quoted directly or paraphrased have been indicated by in-text citations. Full bibliographic details are given in the reference list.

## ABSTRACT

Cultural diversity in the workplace has developed as a modern organisational phenomenon which represents a double-edged sword influence on Human Resources Management. However, despite the huge number of publications on this topic; there is a scarcity of publications of this phenomenon in the public sector in general and in the Arab Gulf region in particular.

Hence, this study aims to explore the main diversity factors influencing the cultural values of the public workforce in the Kingdom of Bahrain to assist HR managers in developing policies and procedures to motivate, manage and retain public servants.

The study employed a quantitative approach by adopting Hofstede's cultural value framework and his Values Survey Module 2013 (VSM 13). Works Affairs has been selected as a case study for public organizations in the kingdom of Bahrain. The data were collected and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study concluded that there are nine factors out of 15 studied that have either a positive or a negative correlation with the cultural dimensions established by Geert Hofstede, namely, nationality, generation cohort, age, ethnic identity, the field of study, education level, religion, Monthly house income, and, language factors. However, both Nationality and Religion factors have statistically proven to be significantly influential factors in shaping the cultural values of the public workforce among other diversity factors. Moreover, the analysis also disclosed that the significant effect of generational cohort factor is very small or neglected.

The study concluded that HR managers should avoid stereotypes regarding generational diversity and focus mainly on the defined diversity factors illustrated into the conceptual framework, and to consider study recommendations while setting strategies to motivate, lead, manage and retain the public employees.

**Keywords:** Cultural values, Diversity, Kingdom of Bahrain, Quantitative research, Hofstede, VSM13, Human Resource, Public Sector, 2021

## ABSTRACT FR

La diversité culturelle sur le lieu de travail est devenue un phénomène organisationnel moderne qui représente une influence à double tranchant sur la gestion des ressources humaines. Cependant, malgré le grand nombre de publications sur ce sujet; il y a une rareté des publications sur ce phénomène dans le secteur public en général et dans la région du Golfe arabe en particulier.

Par conséquent, cette étude vise à explorer les principaux facteurs de diversité qui influencent les valeurs culturelles de la main-d'œuvre publique au Royaume de Bahreïn pour aider les responsables des ressources humaines à élaborer des politiques et des procédures visant à motiver, gérer et fidéliser les fonctionnaires.

L'étude a utilisé une approche quantitative en adoptant le cadre des valeurs culturelles de Hofstede et son module d'enquête sur les valeurs 2013 (VSM 13). Works Affairs a été sélectionné comme étude de cas pour les organisations publiques du royaume de Bahreïn. Les données ont été collectées et analysées à l'aide du progiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS).

L'étude a conclu qu'il y a neuf facteurs sur 15 étudiés qui ont une corrélation soit positive soit négative avec les dimensions culturelles établies par Geert Hofstede, à savoir, la nationalité, la cohorte des générations, l'âge, l'identité ethnique, le domaine d'études, le niveau d'éducation, religion, revenu mensuel du logement et facteurs linguistiques. Cependant, les facteurs de nationalité et de religion se sont révélés statiquement être des facteurs significativement influents dans la formation des valeurs culturelles de la main-d'œuvre publique, parmi d'autres facteurs de diversité. De plus, l'analyse a également révélé que l'effet significatif du facteur de cohorte générationnelle est très faible ou négligé.

L'étude a conclu que les gestionnaires des ressources humaines devraient éviter les stéréotypes concernant la diversité générationnelle et se concentrer principalement sur les neuf facteurs de diversité définis illustrés dans le cadre conceptuel, et prendre en compte les recommandations de l'étude tout en définissant des stratégies pour motiver, diriger, gérer et retenir les employés du secteur public.

**Mots clés:** Valeurs culturelles, Diversité, Royaume de Bahreïn, Recherche quantitative, Hofstede, VSM13, Ressources humaines, Secteur public, 2021