

بناء مقياس تنظيمي

مستمد من أحد فروض نظرية القواعد المتصارعة

الباحث/ عبدالله بن عبيد الشهراني

باحث دكتوراه - كلية الأعمال والاقتصاد - جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية

الباحث/ محمد عبدالله الخلف

د. غسان حسن حمدان

باحث اقتصادي حر

باحث إحصائي حر

المملكة العربية السعودية

الإمارات العربية المتحدة

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى بناء مقياس تنظيمي يتوافق مع بيئة الأعمال السعودية لقياس أربعة متغيرات مستمدة من شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة، وهي: الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠، والقواعد البنائية الشفهية الحيوية، والقواعد البنائية الشفهية الروحية، والقواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية. وللتحقق من هذا الهدف، قام الباحثون ببناء الصورة الأولية لمقياس الفعل السلطوي التقدمي من ٢١ فقرة، تغطي الأبعاد العشرة للمقياس، ومقياس القواعد البنائية الشفهية الحيوية من ١٦ فقرة تغطي أبعاد المقياس الثمانية، ومقياس القواعد البنائية الشفهية الروحية من ١٠ فقرات تغطي الخمس أبعاد للمقياس، ومقياس القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية من ٨ فقرات تغطي أبعاد المقياس الأربعة، ولتتغير فقرات الاستبيان من ٥٥ فقرة إلى ٤٩ فقرة بعد تحكيمها من قبل عدد من المختصين، وبعد ذلك تم توزيع الاستبيان لغرض التحقق من الارتباط والصدق والثبات على عينة مبدئية بلغت ٤٠ مشاركاً، كما تم استبعاد عبارة واحدة من مقياس القواعد البنائية الشفهية الحيوية، و٤ عبارات من القواعد البنائية الشفهية الروحية، وعبارة واحدة من مقياس القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية؛ بسبب معاملات الارتباط المنخفضة، وبعد حذف العبارات تم توزيع الاستبانة على عدد (٤١٧) مستجيباً من الموظفين والموظفات الذين يعملون في

بيئة عمل مشتركة في مدينة الرياض، وكان معامل كرونباخ ألفا للفعل التقدمي (٠.٩١١) بمعامل صدق (٠.٩٥٤)، و معامل كرونباخ ألفا للبناء التفاعلي المشترك للقواعد البنائية الشفهية الحيوية والروحية والفكرية الثقافية بلغ (٠.٩٤٨) ومعامل صدق (٠.٩٧٤)، وهذه قيم معامل ثبات مرتفعة جداً، وذلك يدل على صلاحية الأداة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

في حين بينت نتائج التحليل العاملي لفقرات المقياس أن المقياس أحادي البعد؛ حيث يفسر الجذر الكامن للعامل الأول (١٦.٥٩٩) وأنه فسّر ما نسبته (٣٨.٦٠٣%) من التباين، وهي أعلى نسبة تباين مفسر، حيث تمّ استبعاد أربعة عبارات غير ملائمة للنموذج المستخدم؛ لكونها أقل معلومات عند جميع مستويات السمة، مما يشير إلى عدم تمييزها، كما بينت النتائج أن بقية فقرات المقياس لديها قدرة تمييزية.

الكلمات المفتاحية: نظرية القواعد المتصارعة، الفعل السلطوي التقدمي، البناء التفاعلي المشترك، القواعد البنائية الشفهية الحيوية، القواعد البنائية الشفهية الروحية، القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية.

Constructing an organizational scale derived from one of the hypotheses of Conflict Rule Theory (CRT)

Abdullah O. Alshahrani

PhD Researcher- College of Business & Economics - Al Qussaim University- Saudi Arabia

Dr. Ghassan H. Hamdan
Freelance Statistical Researcher
United Arab Emirates

Muhammad A. Alkhalaf
Freelance Economic Researcher
Saudi Arabia

Abstract

The study aims to build an organizational scale adapted to the Saudi business environment to measure four variables derived from the network of relationships between the variables of the first hypothesis of the Conflict Rules Theory (CRT), namely: Vision 2030's Authoritarian Progressive Agency (APA), Dynamic Oral Structural Rules (DOSR), Spiritual Oral Structural Rules (SOSR),

and Cultural Intellectual Oral Structural Rules (CIOSR). To achieve this goal, the researchers constructed the initial version of the APA scale from 21 items covering the ten dimensions of the scale, the DOSR scale from 16 items covering the eight dimensions of the scale, the SOSR scale from 10 items covering the five dimensions of the scale, and the CIOSR scale from 8 items covering the four dimensions of the scale, After that, The questionnaire changed from 55 items to 49 after reviewed and judged by a number of specialists.

The questionnaire was then distributed for the purpose of checking correlation, validity and stability to an initial sample of 40 participants, and due to low correlation coefficients, a number of items were excluded as follows: one statement from the DOSR scale, four statements from the SOSR scale, and one statement from the CIOSR scale, and after deleting the items, the questionnaire was distributed to (417) male and female employees who work in a mixed work environment in the city of Riyadh.

The Cronbach's alpha coefficient for the APA was (0.911) with a reliability coefficient of (0.954), and the Cronbach's alpha coefficient for the common interactive structure of DOSR, SOSR and CIOSR was (0.948) with a reliability coefficient of (0.974), these are very high stability coefficient values, which indicates the validity and suitability of the instrument for the purposes of the study. The results of the factor analysis of the scale items showed that the scale is unidimensionality; the Eigenvalue of the first factor explains (16.599) and explained (38.603%) of the variance, which is the highest percentage of explained variance, where four items that do not fit the used model were excluded because they are less informative at all levels of the trait, which indicates that they are not discriminating, and the results showed that the rest of the scale items have discriminatory ability.

Keywords: Conflict Rules Theory, Authoritarian Progressive Agency, Common Interactive Structure, Dynamic Oral Structural Rules, Spiritual Oral Structural Rules, and Cultural Intellectual Oral Structural Rules.

المقدمة:

تشهد المملكة العربية السعودية نهضةً شاملةً تشمل منظومات الأعمال والاقتصاد والمجتمع، مدفوعةً برؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تهدف إلى إعادة هيكلة القوى العاملة السعودية وتوزيعها بشكل إستراتيجي عبر مختلف القطاعات، بما يُسهم في الاستفادة القصوى من قدراتها وإمكانياتها، لذا برز دور برنامج التحول الوطني في تعزيز مشاركة المرأة في بيئة الأعمال السعودية؛ من خلال سنّ التشريعات اللازمة لدمجها في جميع مجالات سوق العمل.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى نظرية علمية تفسيرية تنبؤية لفهم التغيرات في التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الموظفين والموظفات في بيئات العمل السعودية، خاصةً في ظلّ القرارات الحكومية الجديدة، لهذا تُعدّ نظرية القواعد المتصارعة خيارًا مناسبًا لهذه المهمة؛ لكونها نظريةً عربيةً تتلاءم مع السياق السعودي، وتقدم إطارًا تفسيريًا لآليات التغيير الاجتماعي؛ من خلال قياس القدرة البنائية السلطوية للفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وقواعد البناء التفاعلي المشترك- الحس المشترك- المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية).

ونظرًا لحدائث النظرية، وعدم وجود مقاييس كمية تمّ تطويرها لاستخدامها في البحوث الإدارية، لذلك يسعى الباحثون إلى بناء مقياس تنظيمي مستمدٍ من شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة؛ بهدف توظيفه في دراسات لاحقة. **مشكلة الدراسة:** تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى وجود أداة قياس دقيقة لقياس آليات التغيير في البناء التفاعلي المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الموظفين من الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المشتركة؛ بعد تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل؛ بسبب الفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى بناء مقياس تنظيمي، عبر تصميم استبانة كمية متناسبة مع المعايير السيكومترية والأساليب الإحصائية لفحص مفاهيم القدرة البنائية السلطوية للفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وقواعد البناء التفاعلي المشترك

"الحس المشترك" المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية).

أسئلة الدراسة: تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما دلالات الصدق والثبات لمقياس الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠، ومقياس قواعد البناء التفاعلي المشترك المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية)، وفق شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة؟
 - ما القدرة التمييزية لفقرات مقياس الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠، ومقياس قواعد البناء التفاعلي المشترك المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية)، وفق شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة؟
- الأهمية النظرية: بناء مقياس تنظيمي لبعض مفاهيم الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة.

الأهمية التطبيقية: التطبيق التنظيمي للفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة بيئة الأعمال السعودية؛ من أجل التحقق من مقدرة النظرية على تقديم تفسير لآليات التغيير الاجتماعي بالبناء التفاعلي المشترك وقواعده البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية، وفق شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة داخل بيئة الأعمال بالحقل الإداري السعودي؛ بعد تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل؛ بسبب الفعل السلطوي التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

الآثار البحثية: من المتوقع أن تحفز هذه الدراسة إلى إجراء المزيد من البحوث الخاصة ببناء مقاييس لمتغيرات مستمدة من شبكة العلاقات بنظرية القواعد المتصارعة، التي تُعدُّ أولَ نظريةٍ سوسولوجيةٍ عربيةٍ مُكتملة الأركان.

الآثار العلمية: قد يستفيد منها الأكاديميون الإداريون في دراسة التغيرات الاجتماعية داخل بيئة الأعمال السعودية وخصوصاً بعد تعزيز مشاركة المرأة فيها.

محددات الدراسة: شملت عينة الدراسة الموظفين والموظفات من مختلف المستويات، الذين يعملون في بيئة عمل مشتركة في مدينة الرياض، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية عنقودية؛ على اعتبار المنظمات المختلفة عناقيد فرعية لبيئة الأعمال السعودية المشتركة ضمناً لعدم تجانس العينة، لذا يعتمد تعميم نتائج هذه الدراسة على مدى تمثيل هذه العينة للقوى العاملة من السعوديين في بيئة الأعمال السعودية بشكل عام، كما أن المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الدراسة محددة في التعريفات الإجرائية، وبالتالي فإن إمكانية تعميم النتائج تتحدد في ضوء هذه التعريفات.

حدود الدراسة: اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر على دراسة بناء مقياس تنظيمي يقيس أربعة متغيرات مستمدة من الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة.
- **الحدود المكانية:** تظهر الإحصائية السجلية للهيئة العامة للإحصاء للربع الرابع لعام ٢٠٢٣م، أن عدد المشتركين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة التأمينات الاجتماعية من السعوديين في منطقة الرياض بلغ ١,٧٢٤,٧٣٧ موظفًا، أي ما يعادل ٤٤% من إجمالي القوى العاملة السعودية، لذا فإن الحدود المكانية للدراسة ستكون قطاعات الأعمال بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** تقتصر هذه الدراسة على العاملين بقطاعات الأعمال بمدينة الرياض، الذين يعملون في بيئات عمل مشتركة بعد تنفيذ آليات تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل؛ بسبب الفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠، ولا تشمل المنظمات التي كان العمل فيها مشترك قبل التمكين مثل: المستشفيات، كما تظهر الإحصائية السجلية للهيئة العامة للإحصاء للربع الرابع لعام ٢٠٢٣م، أن عدد المشتركين على رأس العمل الخاضعون لأنظمة التأمينات الاجتماعية من السعوديين من الذكور في منطقة الرياض بلغ ١,٠٢٦,٤٦٨ موظفًا، أي قرابة ٦٠% من إجمالي القوى العاملة في مدينة الرياض، البالغ ١,٧٢٤,٧٣٧ موظفًا وموظفةً، في حين بلغت القوى العاملة من الإناث حوالي ٤٠%، لذا حرص الباحثون على أن تكون نسب الذكور إلى النساء مقاربةً لهذه النسبة.
- **الحدود الزمانية:** يتم تطبيق الدراسة في الفترة من يوليو ٢٠٢٣م إلى مارس ٢٠٢٤م.

مصطلحات الدراسة:-

١) **الفعل التقدمي السلطوي**: حسب ما قدّم (Badawi, 2018) و(بدوي، ٢٠٢١) من شروحاتٍ تفسيريةٍ للفعل التقدمي، يُمكن تعريف الفعل التقدمي السلطوي على أنه: التغيّر عبر ما تقوم به السلطة من إجراءات لإحداث تطوير في أحد المجالات الاجتماعية، حيث تقوم بتعطيل بعض القواعد القديمة، ويتم فرض قواعد بديلة سابقة، والتجهيز عبر استعارة قاعدة فعالة من عوالم اجتماعية أخرى، أو تخترع قاعدة، فيحدث تقدّم في الميادين وثيقة الصلة بالقواعد الجديدة، وتمتلك السلطة إمكانية التفعيل لهذا القواعد عبر نظام الجزاء الرسمي المخول لها.

ويُمكن أن يُعرّف **الفعل التقدمي في منظمات الأعمال السعودية الجديدة إجرائياً**

على النحو التالي:

مجموعةً مشتركةً ومتفاعلةً من الإجراءات التي تستهدف تعديل أو تجديد القواعد البنائية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية وفق شبكة العلاقات بين مُتغيّرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة المنظمة للسلوك داخل بيئة العمل السعودية، إذ لا بد أن تراعي العدل والمساواة وتشجع الإبداع والابتكار وتواكب التطور؛ وذلك بهدف تحقيق إستراتيجية تنموية مستدامة بمعايير كونية متطورة.

٢) **البناء التفاعلي المشترك**: يُعرّف (Badawi, 2018) البناء الاجتماعي التفاعلي المشترك بأنه: القواعد المنظمة للتفاعلات والعلاقات والأوضاع الاجتماعية التي يتوارثها الأفراد جيلاً بعد جيل التي تتبلور عفويّاً في العقل الجمعي عبر التنشئة الاجتماعية، حيث تتراكم تاريخياً عبر خبرات الحياة المادية والاجتماعية المتنوعة، ويتكون هذا البناء من القواعد البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية، وهذه القواعد الشفهية تمتلك سلطةً جزاءً عرفيةً مادية ومعنوية.

ويُمكن أن يُعرّف **البناء التفاعلي المشترك في منظمات الأعمال السعودية الجديدة**

إجرائياً على النحو التالي:

هي القواعد البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية في بيئة الأعمال السعودية التي تنظم سلوك الموظفين من الجنسين، حيث يتم استحضارها من قبل المتفاعلين لتنظيم الدوافع وتحقيق الأغراض الحيوية أو الفكرية الثقافية أو الروحية، علماً بأن القواعد البنائية الشفهية بالبناء التفاعلي المشترك تربطها بالقواعد واللوائح الرسمية

علاقات متنوعة، حيث يدخل الموظفون والموظفات من خلال التفاعلات الشفهية غير الرسمية في علاقات تعاون أو توافق أو تكامل أو تعايش أو تنافس أو صراع مع القواعد الرسمية التي يستحدثها الفعل التقدمي لرؤية ٢٠٣٠، ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على جودة الأعمال داخل المنظمة.

الخصائص السيكومترية للمقياس: تتمثل بدلالات الصدق والثبات والقدرة التمييزية لمقياس يقيس أربعة متغيرات مشتقة من الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة، التي تعطي الباحثين الثقة في استخدامه مستقبلاً (Martin & Friedman, 2000).
٣) المقياس الكمي: أداة تحليلية تهدف إلى قياس متغير معين بشكل كمي، مما يتيح تقييم العلاقات والأنماط بين متغيرات مختلفة (Furr, 2021).

منهجية البحث

وعينة الدراسة وتطوير المقياس:

يشرح هذا القسم منهجية البحث المستخدمة في الدراسة، بما في ذلك كيفية اختيار عينة الدراسة وتطوير أداة القياس، وهي على النحو الآتي:

- منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث جُمعت البيانات الخاصة بآليات التغير في مجتمع الأعمال السعودي من خلال استجابتهم على مقياس متغيرات: الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠، والبناء التفاعلي المشترك للقواعد البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية، وفق نظرية القواعد المتصارعة، ومن ثم تقييم المقياس للتأكد من جودته وفعاليته، من خلال التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، بما في ذلك الصدق والثبات، إضافةً إلى حساب معامل الصعوبة لكل فقرة من فقرات المقياس.

- عينة الدراسة:

اخْتِيرت مدينة الرياض لكون غالبية القوى العاملة يعملون بها، وكذلك لعمل الباحثين فيها وإمكانية الوصول للمنظمات التي تحولت إلى بيئة عمل مشتركة، وبالتالي متابعة عملية التطبيق بشكل مباشر، إضافةً إلى احتواء الرياض على موظفين من مختلف مناطق المملكة، واختيرت بعض المنظمات بالطريقة العشوائية العنقودية، حيث تم تقسيم المجتمع إلى منظمات أو عناقيد، وتم اختيار عينات عشوائية من بعض العناقيد فقط،

حيث بلغ حجم عينة الدراسة بشكلها النهائي (٤١٧) موظفاً وموظفةً ممن يعملون في بيئة الأعمال السعودية المشتركة، حيث اختار الباحثون العينة بهذا الحجم: استناداً إلى توصيات (Hambleton & Swaminathan, 1985)؛ بسبب نية الباحثون إجراء تحليل عاملي يتطلب ١٠ مفحوصين كحد أدنى لكل معلم لتقدير معالم المفردات بشكل فعال.

نظرية القواعد المتصارعة

طرح (Badawi, 2018) نظريةً جديدةً في علم الاجتماع، عُرفت باسم "نظرية القواعد المتصارعة" (CRT) Conflicted Rules Theory وتتتمي هذه النظرية إلى اتجاه العلاقة بين الفعل والبناء، أي أنها تدرس كيف يتفاعل الأفراد مع القواعد الاجتماعية الموجودة؟ وكيف تؤثر هذه القواعد على سلوكهم" لذا تُصنف نظرية القواعد المتصارعة ضمن ما يُعرف بما وراء النظرية Metatheory؛ لأنها تستند إلى مزيجٍ من النظريات الأخرى، بما في ذلك:

- نظريات الصراع الخاصةً براندال كولينز.
- النظرية التفاعلية وخاصةً البنائية الرمزية لدى شيلدن ستريكر.
- البنائية الوظيفية الجديدة لصاحبها جيفري ألكسندر.
- نظرية المجتمع الكوني لدى أولرش بيك.

حيث تفترض نظرية القواعد المتصارعة أن المجتمع يتكون من قواعد متعددة ومتنافسة، وأن سلوك الأفراد يتحدد من خلال تفاعلهم مع هذه القواعد؛ حيث يزعم صاحب النظرية: أنها تُقدّم مفاهيم وعلاقات واضحة قابلة للقياس، وفهمًا عميقًا للعلاقة الجدلية بين الأبنية الاجتماعية التي تُشكل العوالم الاجتماعية، لذا فإنها تتفوق على النظريات الأخرى في قدرتها على تفسير الظواهر الاجتماعية المعقدة، مثل: التغيير الاجتماعي، ودور الثقافة في التغيير، وعوامل القوة والهيمنة في البناء الاجتماعي؛ بسبب التكامل النظري الذي يميزُ نظرية القواعد المتصارعة، الذي يؤهلها لكي تكون نظريةً قابلةً للتطوير والتطبيق في مجالات علم الاجتماع المختلفة بما فيها الحقل الإداري، وتحويلها إلى أداةٍ قيّمةٍ في عمليات تطوير البحوث البنائية، حيث تُقدّم النظرية بديلاً عربياً للمفاهيم والعلاقات الغامضة التي تُهيمن على العديد من النظريات السوسولوجية الغربية.

الفرض الأول للنظرية:

ينص الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة على التالي: يمتلك كل عالم من العوالم الاجتماعية الخمسة إمكانات ذاتية لتغيير نسق القواعد؛ بسبب القدرة البنائية للأفعال الفردية أو الجماعية أو السلطوية الجديدة، إذ يمكن أن يمتد أثر التغيير إلى العوالم الاجتماعية الأخرى؛ بسبب علاقات التفاعل والتداخل التي تربط العوالم الخمسة.

العوالم الاجتماعية:

النظرية ترى أن إنسان عصر العولمة يعيش حياته ضمن خمسة عوالم اجتماعية

مترابطة ومتفاعلة، حيث تنقسم هذه العوالم إلى مجموعتين حسب الجدول (1)

الجدول (1)**العوالم الاجتماعية حسب نظرية القواعد المتصارعة**

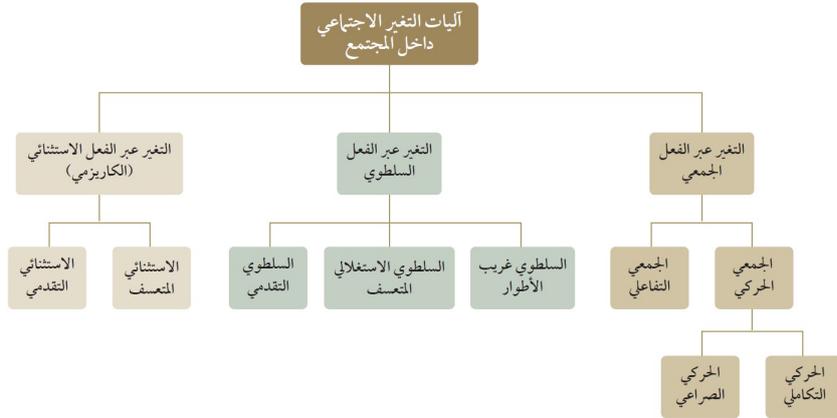
أولاً: مجموعة العوالم الداخلية	
ميدان العواطف والمشاعر والتفاعلات والعلاقات الاجتماعية المباشرة والأساسية في حياة الإنسان.	عالم الحياة الاجتماعية الصغيرة Micro social realm (MIR)
عالم المجتمعات المحلية وأنساق القرابة والجماعات الإثنية، والمؤسسات الرسمية الصغيرة.	عالم المجتمعات المحلية Meso social realm (MER)
عالم الحياة الذي يربط العالم الصغير والأوسط بشبكة مؤسساتية مركزية مجسدة للهوية الوطنية.	عالم الحياة المجتمعية Macro societal realm (MAR)
ثانياً: مجموعة العوالم الخارجية	
العالم الذي يضم مجتمعات متجاورة جغرافياً، بينها تفاعلات وعلاقات تكاملية أو صراعية على مختلف الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.	عالم مجتمع الإقليم Reign society realm (RR)
العالم الذي يضم كافة المجتمعات الوطنية والإقليمية، ويضم أبنية مؤسسية كونية تُدير العلاقات بين كافة المجتمعات في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع سعي دائم من القوى الكبرى في العالم إلى الهيمنة على مؤسسات المجتمع الكوني، وتغيير القواعد البنائية في العوالم الأخرى، دون مراعاة لخصوصية هذه العوالم.	عالم المجتمع الكوني Global society realm (GR)

آليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع:

ترى النظرية أن للتغيير الاجتماعي ثلاث آليات أساسية، وهي: قوة الفعل الجمعي، وقوة الفعل السلطوي، وقوة الفعل الاستثنائي، إذ إن لكل قوة طريقته في تشكيل القواعد الجديدة؛ فالقواعد التلقائية تنشأ من تكرار الأفعال الجمعية التفاعلية، كاستجابة لعامل أو أكثر من عوامل التغيير، وتكون محصلة تجربة اجتماعية تاريخية، أي أنها تصنع على مهل، وهناك آلية تغيير تنبثق من الفعل الجمعي عبر حركة اجتماعية (سياسية، ثقافية، دينية، إلخ) تعمل على تعديل وتوسيع القواعد القائمة. أما القواعد التي تنشأ بسبب قوة الفعل السلطوي المادية، فهي قواعد جاهزة يفرضها صاحب السلطة على المجتمع، فيما تكون القواعد التي تنشأ بسبب قوة الفعل الاستثنائي جاذبة ومقبولة من أفراد المجتمع (بدوي، ٢٠٢١)، والشكل (١) يوضح هذه الآلية.

الشكل (١)

آليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع حسب نظرية القواعد المتصارعة



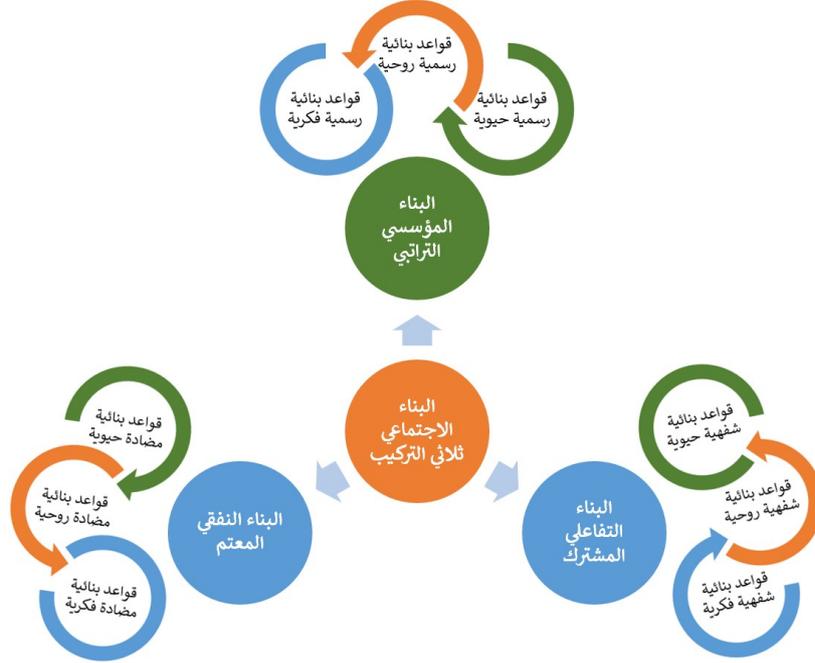
البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب:

لكل عالم من العوالم الاجتماعية الخمسة، بناءً اجتماعي مركب من ثلاثة أبنية مستقلة ومتداخلة، هي: البناء التفاعلي المشترك، والبناء المؤسسي التراتبي، والبناء النفقي المعتم، ويعرفها (Badawi, 2018) بأنها: قواعد مجردة لإدارة الاجتماع البشري، ويتكون هذا البناء من ثلاثة أبنية فرعية: البناء التفاعلي المباشر الذي يتأسس من القواعد التفاعلية الشفاهية؛ والبناء المؤسسي التراتبي الذي يتأسس من القواعد العقلانية

البيروقراطية؛ والبناء النفقي المعتم الذي يتأسس على القواعد المضادة للقواعد التفاعلية الشفاهية والعقلانية، والشكل (٢) يوضح هذه البناء.

الشكل (٢)

مكونات البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب حسب نظرية القواعد المتصارعة



وبحسب النظرية يُمكن فهم العلاقة بين العوالم الاجتماعية الخمسة، من خلال قياس درجة التجانس- أو عدم التجانس- الحيوي والفكري والروحي الذي يوجد بينها، ونقصد بدرجة التجانس عناصر التشابه والاختلاف على المستويات الثلاثة:

(١) **المستوى الحيوي:** كالنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتركيبات، الديموجرافية، الإثنية، الطبقة، والبيئية.

(٢) **المستوى الفكري الثقافي:** نظام التعليم، النظام الثقافي، التكنولوجيا والبحث العلمي، إلخ.

(٣) **المستوى الروحي:** نظام المعتقدات والقيم الدينية والأخلاقية.

وبصفة عامة فإنّ زيادة درجات التجانس في العوالم الداخلية (IR) يؤدي إلى زيادة الاستقلالية والاستقرار، كما أن العلاقات الاجتماعية داخل هذه العوالم تميل إلى التكامل أو التعايش الآمن؛ ما يقلل من فرص تدخل العوالم الخارجية (OR). والعكس صحيح.

وعليه يتضح أن شبكة العلاقات بالفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة تحتوي على ٤٩ متغيراً، وهذه المتغيرات قادرة على إنتاج ٣٦٠ علاقةً بين متغيرات الدراسة الفرعية حسب الجدول (٢).

الجدول (٢)

شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة

٩ متغيرات									البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب
٣			٣			٣			
البناء النفقي المعتم			البناء المؤسسي التراتبي			البناء التفاعلي المشترك			
قواعد بنائية مضادة فكرية	قواعد بنائية مضادة روحية	قواعد بنائية مضادة حيوية	قواعد بنائية رسمية فكرية	قواعد بنائية رسمية روحية	قواعد بنائية رسمية حيوية	قواعد بنائية شفهية فكرية	قواعد بنائية شفهية روحية	قواعد بنائية شفهية حيوية	
عدد العوالم (٥) X المتغيرات في كل عالم (٨) = ٤٠ متغيراً									كل عالم من العوالم الخمس
٨ متغيرات									
٢		٣			٣				
التغير عبر الفعل الفردي		التغير عبر الفعل السلطوي			التغير عبر الفعل الجمعي				
تقدمي	متعسف	تعسفي	غريب أطوار	تقدمي	جمعي تفاعلي	الجمعي الحركي		حركي تكاملي	
						حركي صراعي			

المتغيرات المختارة للمقياس التنظيمي:

في مسعى الباحثين لإيجاد مقياس يقيس التغيرات في التفاعلات الشفهية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية بعد تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في بيئة الأعمال السعودية المشتركة حسب رؤية المملكة ٢٠٣٠، والاحتياج لنظرية عربية أنتجت في بيئة اجتماعية مقارنة للبيئة الاجتماعية السعودية، وهي نظرية تقدم تفسيرات لآليات التغير الاجتماعي، تمّ اللجوء إلى نظرية القواعد المتصارعة، التي خرج بها الدكتور المصري أحمد موسى بدوي في ٢٠١٨، وفي ظل عدم وجود مقاييس كمية للنظرية، كان الهدف

يتمثل في بناء مقياس تنظيمي يقيس أربعة متغيرات مشتقة من الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة، وهي:

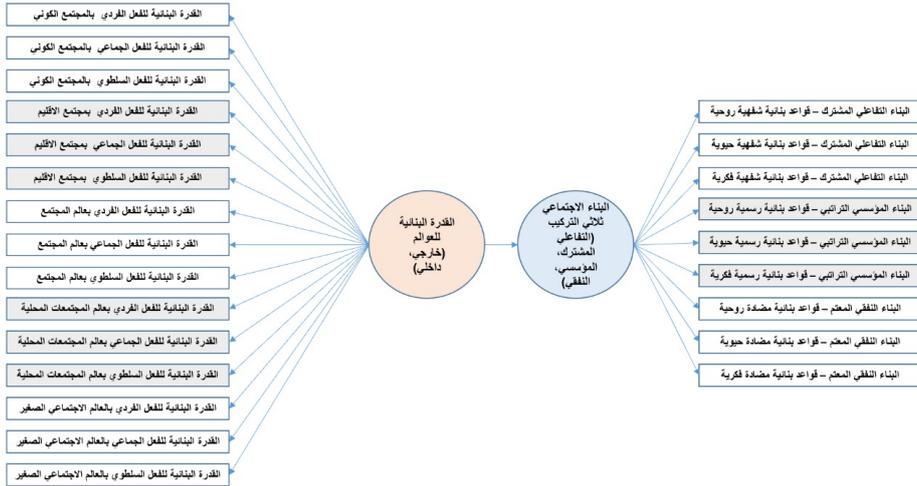
- ١) الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠.
- ٢) القواعد البنائية الشفهية الحيوية.
- ٣) القواعد البنائية الشفهية الروحية.
- ٤) القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية.

ضمن شبكة العلاقات بين المتغيرات التالية:

الفعل السلطوي التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠.	المتغير المستقل	المتغيرات
قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المشتركة.	المتغير التابع	

الشكل (٣)

شبكة العلاقات الرئيسية بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة.

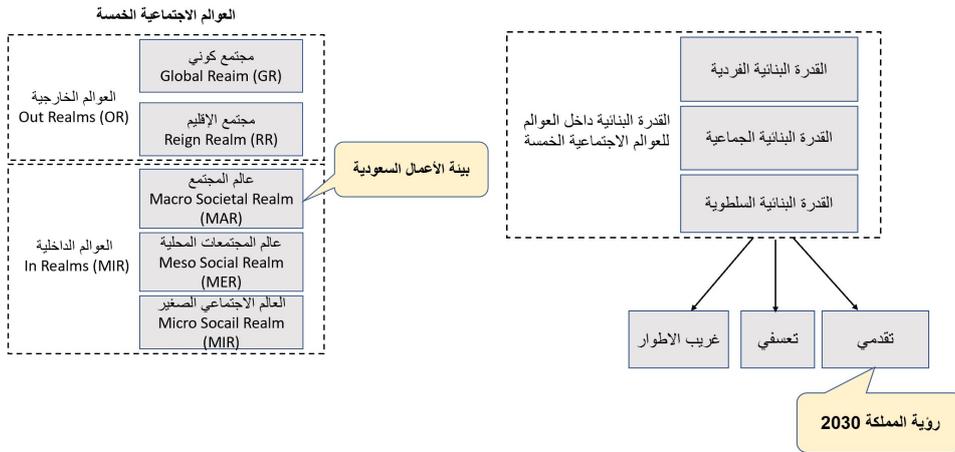


الشكل (٤):

تموضع رؤية المملكة ٢٠٣٠ في القدرة
البنائية داخل العوالم الاجتماعية الخمسة
حسب النظرية.

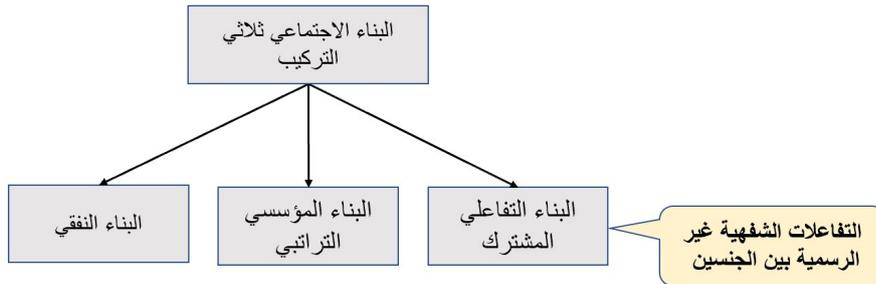
الشكل (٥):

تموضع بيئة الأعمال السعودية في العوالم
الاجتماعية الخمسة حسب النظرية.



الشكل (٦)

تموضع التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في البناء الاجتماعي
ثلاثي التركيب حسب النظرية.



وعليه تُظهر الأشكال رقم: (٤)، (٥)، (٦) التموضع التنظيمي ضمن شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول بنظرية القواعد المتصارعة، لذا يفترض أن يعمل المقياس على اختبار صحة العلاقات التنظيمية المستمدة من الفرض الأول لنظرية

القواعد المتصارعة، وذلك لتمكين الباحثين من استخدام المقياس في بحوثهم المستقبلية؛ من أجل التحقق من قدرة النظرية على تقديم تفسير علمي لطبيعة العلاقة بين القواعد البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية بالبناء التفاعلي المشترك في بيئة العمل السعودية مع فعل التغيير السلطوي التقدمي الذي قدمته رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

إجراءات تصميم مقياس كمي

البحث الكمي يسعى إلى اكتشاف ثغرات بحثية؛ وهي تلك الفجوات التي تُمثل فرصًا لإثراء المعرفة وتطوير النظريات، حيث يهدف هذا النوع من الأبحاث إلى ملء هذه الثغرات بطريقة علمية ومنهجية ودقيقة، مستخدمًا أدوات إحصائية متقدمة لتحليل البيانات وتحديد تأثير المتغيرات المختلفة، حيث يكتشف الباحثون متغيرات مستقلة أو تابعة أو وسيطة جديدة لم تتم دراستها سابقًا، ويتم العمل على التحقق من تأثير هذه المتغيرات الجديدة من خلال التحليلات الإحصائية، مما قد يُساهم في تطوير نموذج الدراسة وتحسين فهمنا للعلاقات بين متغيراتها، أو عبر تطبيق الدراسة في سياق جديد، حيث قد يتم تطبيق الدراسة الكمية في بيئة بحثية لم تتم دراستها من قبل، وهذا يُساهم في توسيع نطاق المعرفة وتقديم رؤى جديدة حول الظاهرة المدروسة، وتعمل على تحديد أسباب المشكلات وتطوير حلول فعالة لها، كما يسهم البحث الكمي في سدّ الفجوات البحثية وتراكم المعرفة وتطوير فهمنا للعالم من حولنا، إلا أن أبرز إسهامات الدراسات الكمية تكمن في كونها أداة تعمل على تطوير نظريات علمية جديدة أو تحسين النظريات القائمة (البريدي، ٢٠٢٣).

وفي السياق ذاته، يُؤسس البحث الكمي رؤيته المعرفية (الإطار الإبستمولوجي) على مبادئ الفلسفة الوضعانية Positivism، التي ترى أن الحقيقة موضوعية وموجودة بمعزل عن المراقب، حيث تؤكد هذه الفلسفة ثبات الحقيقة وقابليتها للقياس، وأن المعرفة تُستمد من دراسة هذه الحقيقة الموضوعية، التي تُعرف باسم "الحقيقة العلمية" (ميريام وتيسديل، ١٤٤٣) لذا تنبع فكرة الثبات في البحث الكمي من هذه الفلسفة؛ حيث يتحقق الثبات عند القدرة على الحصول على نفس النتائج الكمية في أوضاع بحثية أخرى (عينات أخرى) عبر الحصول على نفس الدرجة على المقياس عند إعادة القياس (عن طريق اختبار كرونباخ ألفا الشهير) وكذلك الارتباط بين المقاييس المتشابهة في فترة زمنية محددة (البريدي، ٢٠٢٣).

وفي عالم البحث العلمي والدراسات التطبيقية، يُعدُّ تصميم المقياس الكمي أداةً فعالةً ومحوريةً لفهم وتحليل الظواهر المتعددة في مجتمع معين، لهذا فإنَّ المقياس الكمي في جوهره يمثل طريقةً منهجيةً لقياس الخصائص أو السمات التي تتميز بها مجموعةً معينةً من الأفراد أو الأمور (DeVellis, 2016) وعلى هذا وقيل الدخول في تفاصيل تصميم المقياس الكمي، دعونا نُعرّف بشكل موجز، ماهية هذه الأداة؟ وكيف يمكن استخدامها في مجال البحث؟

تتجلى أهمية المقياس الكمي في كونه يساعد في التحقق من صحة النظريات، ويوفر بيانات قابلة للقياس تُمكن الباحثين من اتخاذ قرارات مبنية على البيانات (Boateng et al., 2018).

نظرية القياس: تقوم بتوضيح كيف يمكن قياس المتغيرات بشكل دقيق، وما الخصائص الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المقياس الجيد مثل: الصدق والموثوقية (Crocker & Algina, 2008).

أنواع المقاييس: هناك عددٌ من المقاييس من أشهرها: مقياس ليكرت، ومقياس سمنتل، وكذلك مقياس غوتمان، ويعد مقياس ليكرت أكثرها شيوعاً لبساطته. **المتغيرات:** تحديد وتحليل المتغيرات (المستقل، التابع) التي سيتم قياسها، بما في ذلك تحليل تعريف القواعد البنائية الشفهية الحيوية أو الروحية أو الفكرية الثقافية، التي تمثل أبعاد المتغير التابع.

مراحل تصميم المقياس

لتحقيق غرض الدراسة تمَّ اتباع الخطوات التالية:

1. تحديد العناصر الرئيسية: تحليل البنية النظرية للموضوع وتحديد العناصر الرئيسية التي يجب قياسها (DeVellis, 2016) خطوةً تتطلب فهماً عميقاً للمفهوم المراد قياسه، وتحديد الأبعاد الفرعية التي تشكل هذا المفهوم (Boateng et al., 2018).
2. تطوير الفقرات: العمل على تطوير فقرات تقييمية مبنية على العناصر الرئيسية المحددة، إذ يجب أن تكون الفقرات واضحة، ومحددة، وتعكس بدقة العناصر المراد قياسها (Furr, 2021) كما يجب الانتباه إلى صياغة الفقرات بشكل مناسب لتجنب التحيز أو الغموض (DeVellis, 2016).

٣. **تكييف المقياس:** تكيف الفقرات بناءً على البيئة التي سيتم فيها التطبيق، وهذا يشمل التأكد من ملاءمة الفقرات للفئة المستهدفة وللسياق الثقافي والاجتماعي (Boateng et al., 2018) حيث قد يتطلب الأمر ترجمة المقياس إلى لغات مختلفة أو تعديل بعض الفقرات لتناسب خصائص العينة (Furr, 2021).
٤. **اختبار المقياس:** الخطوة النهائية التي تشمل تجريب المقياس وتحليل البيانات لضمان صدق وموثوقية النتائج، حيث يتم تطبيق المقياس على عينة تجريبية وتحليل الاستجابات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (Crocker & Algina, 2008). وهذا يساعد في تحديد الفقرات التي تحتاج إلى تنقيح أو حذف، والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (DeVellis, 2016).

إجراءات تطوير المقياس

في تصميم المقياس، اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي؛ لكون الفعل التقدمي السلطوي هو المتغير المستقل، في حين أن قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المشتركة هي المتغير التابع. وفيما يلي تحليل التعاريف وتحديد العناصر الرئيسية وتطويرها ثم تكييف العبارات؛ وذلك من أجل الوصول إلى تصميم عبارات المقياس لدراسة "دور الفعل التقدمي لرؤية ٢٠٣٠ على البناء التفاعلي المشترك بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية"، ولتحقيق غرض الدراسة فقد تم:

تحديد أبعاد المقياس وكتابة العبارات

أولاً: الفعل التقدمي السلطوي

"التغير عبر ما تقوم به السلطة من إجراءات لإحداث تطوير في أحد المجالات الاجتماعية، حيث تقوم بتعطيل بعض القواعد القديمة، ويتم فرض قواعد بديلة سابقة التجهيز عبر استعارة قاعدة فعالة من عوالم اجتماعية أخرى، أو تخترع قاعدة، فيحدث تقدم في الميادين وثيقة الصلة بالقواعد الجديدة، وتمتلك السلطة إمكانية التفعيل لهذا القواعد عبر نظام الجزاء الرسمي المخول لها".

الأبعاد الرئيسية لمقياس الفعل التقدمي، هي:

١. التغيير في القواعد الاجتماعية (إلغاء القواعد القديمة وإدخال قواعد جديدة أو تعديل قواعد قائمة).
٢. استعارة قواعد فعالة من عوالم اجتماعية أخرى.
٣. الابتكار في إنشاء قواعد جديدة.

٤. التقدُّم في الميادين ذات الصلة بالقواعد الجديدة.
٥. القدرة على تفعيل هذه القواعد عبر نظام الجزاء الرسمي.
٦. مقاومة التغيير.
٧. تحديات التطبيق.
٨. أثر على التناغم الاجتماعي.
٩. التحديات في تحقيق التوازن.
١٠. تقييم الأثر.

ويُظهر الجدول (٣) عملية تطوير العبارات وتكييفها لمتناسب مع المتغير المستقل، وهو الفعل التقدمي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

الجدول (٣)

التكيف التنظيمي لمتغير الفعل التقدمي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

تكيّف العبارات لثنايب	عملية تطوير العبارات
"رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"	
التغيير في القواعد الاجتماعية	
١	
١.١	تم إلغاء القواعد الاجتماعية القديمة التي كانت تعوق التقدم.
١.٢	تم إدخال قواعد اجتماعية جديدة تُعزز التطوير.
١.٣	تم تعديل القاعدة السابقة التي كانت تحول دون التقدم.
استعارة قواعد فعالة من عوالم اجتماعية أخرى	
٢	
٢.١	تمت استعارة قواعد فعالة من مجتمعات أخرى لتحسين المجتمع الحالي.
٢.٢	تمّ النظر في نجاحات وتجارب مجتمعات أخرى عند تطبيق قواعد جديدة.

	مستدامة وفعالة".	
٣	الابتكار	
٣.١	تمّ ابتكار قواعد جديدة لتعزيز التقدم في مجتمعنا.	رؤية ٢٠٣٠ تشجع على الابتكار والتفكير الإبداعي في مختلف المجالات لتحقيق التنمية المستدامة.
٣.٢	تمّ تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي في تطبيق قواعد جديدة.	إحدى أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠ هي تحفيز الابتكار والبحث العلمي لتعزيز التنافسية الاقتصادية.
٤	التقدم في الميادين ذات الصلة	
٤.١	تمّ تحقيق تقدم ملحوظ في الميادين التي تتأثر بالقواعد الجديدة.	رؤية ٢٠٣٠ تستهدف تحقيق تقدم ملحوظ في مجالات مثل: التعليم، والصحة، والبنية التحتية.
٤.٢	تمت رؤية تأثيرات إيجابية من تطبيق القواعد الجديدة في مجالات مختلفة من المجتمع.	من خلال تنفيذ رؤية ٢٠٣٠، يُتوقع أن يكون لها تأثير إيجابي على المجتمع والاقتصاد ككل.
٥	القدرة على التفعيل	
٥.١	تمت مراعاة نظام جزاء رسمي في تنفيذ وتفعيل القواعد الجديدة.	يتضمن تنفيذ رؤية ٢٠٣٠ وضع نظم جزاء لضمان التقيد بالسياسات والقواعد الجديدة.
٥.٢	تمت الاستعانة بالسلطة المخولة لضمان التقيد بالقواعد الجديدة.	في إطار رؤية ٢٠٣٠، تلعب الحكومة دوراً محورياً في ضمان تنفيذ السياسات والبرامج بفعالية.
٦	المقاومة للتغيير	
٦.١	أشعر بأن هناك مقاومة من قبل بعض أفراد المجتمع لقبول القواعد الاجتماعية الجديدة.	يُطلب منا التغلب على مقاومة بعض أفراد المجتمع لقبول القواعد الاجتماعية الجديدة.
٦.٢	أجد أن بعض القواعد الاجتماعية الجديدة قد تُثير جدلاً أو اختلاف في الآراء.	يُفترض منا التفاعل مع اختلاف الآراء والجدل الذي قد يثيره بعض الجوانب الجديدة للقواعد.
٧	تحديات في التطبيق	
٧.١	أشعر بأن هناك تحديات كبيرة في تطبيق بعض القواعد الجديدة بكفاءة.	ندرك التحديات الكبيرة التي نواجهها في تطبيق بعض القواعد الجديدة بكفاءة وفعالية.

٧.٢	أجد أن تطبيق بعض القواعد الجديدة يتطلب وقتاً وجهداً كبيرين.	نعمل بجد للتغلب على الصعوبات والاستثمار في الوقت والجهد الضروريين لتنفيذ القواعد الجديدة بشكل صحيح.
٨	أثر على التناغم الاجتماعي	
٨.١	أشعر بأن بعض القواعد الجديدة قد تؤثر على التناغم الاجتماعي بشكل سلبي.	نراعي أن بعض القواعد الجديدة قد تؤثر سلباً على التناغم الاجتماعي.
٨.٢	أجد أن بعض القواعد الجديدة قد تولد توترات اجتماعية أو نزاعات.	نعمل على تخفيف التوترات الاجتماعية وحل النزاعات التي قد تنشأ نتيجة تطبيق القواعد الجديدة.
٩	التحديات في تحقيق التوازن	
٩.١	أشعر بأن هناك صعوبة في تحقيق التوازن بين القواعد الجديدة والقيم والتقاليد القائمة.	نسعى إلى تحقيق توازن بين القواعد الجديدة والقيم والتقاليد القائمة في مجتمعنا.
٩.٢	أجد أن هناك تحدياً في محاولة الجمع بين الابتكار والحفاظ على الهوية الثقافية.	نعمل على توجيه جهودنا نحو الحفاظ على الهوية الثقافية في وقت تعزيز الابتكار والتطور.
١٠	تقييم الأثر	
١٠.١	أشعر بأن هناك نقصاً في الأدوات والمقاييس لتقييم أثر القواعد الجديدة بشكل دقيق.	ندرك ضرورة تطوير أدوات ومقاييس دقيقة لتقييم أثر القواعد الجديدة.
١٠.٢	أجد أن هناك حاجة لأبحاث ودراسات متعمقة لقياس أثر القواعد الجديدة على مجتمعنا.	نسعى إلى إجراء أبحاث ودراسات متعمقة لفهم الأثر الكامل للقواعد الجديدة على مجتمعنا.

ثانياً: البناء التفاعلي المشترك

"يتكون من القواعد البنائية الشفاهية المنظمة للتفاعلات والعلاقات والأوضاع الاجتماعية التي يتوارثها الأفراد جيلاً بعد جيل، التي تتبلور عفويًا في العقل الجمعي؛ عبر التنشئة الاجتماعية، وتتراكم تاريخياً عبر خبرات الحياة المادية والاجتماعية المتنوعة، وتمتلك القواعد الشفاهية سلطة جزء عرقية مادية ومعنوية".

وعليه فإنَّ متغير البناء التفاعلي يتفرع إلى ثلاثة أبعاد، وهي: (بعد القواعد البنائية الشفهية الحيوية، والروحية، والفكرية الثقافية) وفيما يلي إجراءات تصميم مقياس كمي لكل واحد منها على حدة، وتكثيف العبارات المصممة على بيئة الأعمال السعودية:

١. تحليل وتطوير وتكثيف بعد القواعد البنائية الشفهية الحيوية:

ويعني: "كل القواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي تُمكن الفرد من الاحتفاظ بحياته الشخصية، واستمرار نوعه، وبقاء الجماعة التي ينتمي إليها، حيث تتضمن قواعد منظمة لإشباع الحاجات الفردية الأساسية، كالمأكل والملبس والسكن، وقواعد مشبعة لغرائز التناسل واستمرار النوع، كقواعد الزواج والمعاشرة، والقرابة النووية كالأبوة والأمومة والأخوة، والقرابة الممتدة كالأسرة والعائلة والقبيلة، والقومية والعرقية، إلخ. وقواعد مشبعة لغرائز بقاء الجماعة، كالقوة والسيطرة على الموارد، وضرورة الاجتماع لحفظ الحياة ضد الآخرين، والمحافظة على البيئة لتجنب أخطار الفناء، وأهم المؤسسات التي تتجسد فيها هذه القواعد: الأسرة، والمؤسسات السياسية، والمؤسسات الاقتصادية".

الأبعاد الرئيسية لقياس القواعد البنائية الشفهية الحيوية:

١. الحفاظ على الحياة الشخصية: يمكن قياس مدى الاحتفاظ بالخصوصية وحماية الحياة الشخصية في البيئة الحالية.
٢. إشباع الحاجات الأساسية: يمكن قياس مدى توفير وتلبية الحاجات الأساسية، مثل: الغذاء، والملبس، والسكن.
٣. استمرارية النوع: قياس الظروف التي تُسهم في الحفاظ على استمرارية النوع، مثل: قواعد الزواج، والتناسل، والعلاقات الأسرية.
٤. العلاقات الأسرية والقرابة: قياس مدى أهمية وتأثير العلاقات القريبة والبعيدة في الجماعة، مثل: الأسرة، والقبيلة، والعائلة.
٥. التماسك الاجتماعي: قياس مدى التماسك الاجتماعي والتكافل داخل الجماعة.
٦. السيطرة على الموارد: قياس كيفية التحكم والتوزيع على الموارد ومدى تأثيرها على بقاء واستمرارية الجماعة.
٧. المؤسسات الاجتماعية: قياس دور وتأثير المؤسسات الاجتماعية، مثل: الأسرة، المؤسسات السياسية والاقتصادية في مجتمع معين.

٨. **المحافظة على البيئة:** قياس مدى الوعي والمحافظة على البيئة لتجنب أخطار الفناء.

ويظهر الجدول (٤) عملية تطوير العبارات وتكيفها لتتناسب مع بعد القواعد الحيوية للمتغير التابع "البناء التفاعلي المشترك" في بيئة الأعمال السعودية المشتركة.

الجدول (٤)

التكيف التنظيمي لمتغير القواعد البنائية الشفهية الحيوية

تكيّف العبارات لتناسب "بيئة الأعمال السعودية المشتركة"	عملية تطوير العبارات
الحفاظ على الحياة الشخصية	
١	١.١
أشعر بأن خصوصيتي محفوظة في مجتمعي. هذا.	أشعر بأن خصوصيتي محفوظة في مجتمعي. هذا.
أشعر بأنني قادرٌ على الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية في هذه البيئة.	أشعر بأنني قادرٌ على الحفاظ على حياة شخصية مستقلة في مجتمعي.
٢ إشباع الحاجات الأساسية	
٢.١	أشعر بأن حاجاتي الأساسية، مثل (الغذاء والملبس والسكن) ملبية بشكل جيد في مجتمعي.
أشعر بأن شركتي توفر جميع متطلبات الراحة والأمان في مكان العمل.	أشعر بأن حاجاتي الأساسية، مثل (الغذاء والملبس والسكن) ملبية بشكل جيد في مجتمعي.
٢.٢	أجد أن مجتمعي يوفر فرصاً كافية لتحقيق الاكتفاء الذاتي.
أجد أن شركتي تولي اهتماماً خاصاً برفاهية الموظفين من خلال توفير الامتيازات الأساسية.	أجد أن مجتمعي يوفر فرصاً كافية لتحقيق الاكتفاء الذاتي.
٣ استمرارية النوع	
٣.١	أشعر بأن هناك تشجيعاً كبيراً لبناء عائلة في مجتمعي.
أشعر بأن هناك تكاملاً وتعاوناً مثمراً بين الرجال والنساء في مكان العمل.	أشعر بأن هناك تشجيعاً كبيراً لبناء عائلة في مجتمعي.
٣.٢	أجد أن قواعد الزواج والتناسل في مجتمعي تساهم في استمرارية النوع.
أجد أن بيئة العمل تُشجع على تبادل الأفكار والتجارب بين الجنسين بشكل فعال.	أجد أن قواعد الزواج والتناسل في مجتمعي تساهم في استمرارية النوع.
٤ العلاقات الأسرية والقرابية	
٤.١	أشعر بأن العلاقات الأسرية لها قيمة كبيرة في مجتمعي.
أشعر بأن بيئة العمل تحترم وتقدر العلاقات الأسرية والالتزامات العائلية للموظفين.	أشعر بأن العلاقات الأسرية لها قيمة كبيرة في مجتمعي.
٤.٢	أجد أن القرابة الممتدة مثل (القبائل)
أجد أن بيئة العمل تشجع على بناء شبكات	أجد أن القرابة الممتدة مثل (القبائل)

	والعائلات الكبيرة) لها تأثير كبير على توجيهات مجتمعي.	مهنية قوية دون التأثير على العلاقات الأسرية.
٥	التماسك الاجتماعي	
٥.١	أشعر بأن هناك تماسكاً اجتماعياً قوياً في مجتمعي.	أشعر بأن هناك تماسكاً اجتماعياً قوياً وروح فريق في مكان العمل.
٥.٢	أجد أن الأفراد في مجتمعي ملتزمون بضمان بقاء وازدهار الجماعة.	أجد أن هناك تحفيزاً قوياً للتعاون والتنسيق بين الأفراد في مكان العمل.
٦	السيطرة على الموارد	
٦.١	أشعر بأن هناك توزيعاً عادلاً للموارد في مجتمعي.	أشعر بأن هناك توزيعاً عادلاً للموارد والفرص بين جميع الموظفين.
٦.٢	أجد أن مجتمعي يتميز بإدارة فعالة للموارد المتاحة.	أجد أن الشركة تُدير الموارد بكفاءة مع التركيز على النمو المستدام.
٧	المؤسسات الاجتماعية	
٧.١	أشعر بأن المؤسسات الاجتماعية في مجتمعي تلعب دوراً كبيراً في توجيه السلوكيات.	أشعر بأن الشركة تولي اهتماماً خاصاً ببناء بيئة عمل مؤسسية قوية ومتناغمة.
٧.٢	أجد أن المؤسسات الاقتصادية والسياسية في مجتمعي تعمل بشكلٍ متناغمٍ لتحقيق الاستقرار.	أجد أن الشركة تعمل على تطبيق استراتيجيات فعالة لتحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.
٨	المحافظة على البيئة	
٨.١	أشعر بأن هناك وعياً كبيراً بأهمية المحافظة على البيئة في مجتمعي.	أشعر بأن الشركة ملتزمة بتبني ممارسات صديقة للبيئة.
٨.٢	أجد أن مجتمعي يتخذ خطوات فعالة للحفاظ على البيئة ومنع التلوث.	أجد أن الشركة تتخذ خطوات فعالة للحد من تأثيرها البيئي والحفاظ على البيئة.

٢. تحليل وتطوير وتكثيف بعد القواعد البنائية الشفهية الروحية

ويعني: "القواعد المنظمة للممارسة الدينية والأخلاق التي ارتضتها الجماعة بطريق النقل أو الحكمة أو بطريق الدين الوضعي أو بطريق الدين السماوي، حيث تُسهم القواعد الروحية في صياغة المعايير الخاصة بالقواعد البنائية بصفة عامة، كما أنها مسؤولة عن صياغة فلسفة الجزء لكل القواعد البنائية بما فيها القواعد الروحية، لذا فمن

- الطبيعي أن تتجسد هذه القواعد في المؤسسة الدينية، كما تتجسد جزئياً في المؤسسات التشريعية التي تعمل على صياغة المعايير ووضع فلسفة الجزاء".
- الأبعاد الرئيسية لقياس القواعد البنائية الشفهية الروحية:
١. الممارسات الدينية: مدى الالتزام بالممارسات والتقاليد الدينية.
 ٢. الأخلاق والقيم: درجة الالتزام بالقيم والأخلاق الجماعية.
 ٣. التفلسف والحكمة: مدى التأثير والاعتراف بالفلسفة والحكمة في تشكيل القواعد.
 ٤. صياغة المعايير وفلسفة الجزاء: كيفية تطبيق وفهم فلسفة الجزاء في الجماعة.
 ٥. دور المؤسسات الدينية والتشريعية: الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في تشكيل وتطبيق القواعد الروحية.

ويُظهر الجدول (٥) عملية تطوير العبارات وتكيفها لنتناسب مع بعد القواعد الروحية للمتغير التابع "البناء التفاعلي المشترك" في بيئة الأعمال السعودية المشتركة.

الجدول (٥)

التكيف التنظيمي لمتغير القواعد البنائية الشفهية الروحية

تكيّف العبارات لئناسب "بيئة الأعمال السعودية المشتركة"	عملية تطوير العبارات
الممارسات الدينية	
	١
أشعر بأن مكان العمل يحترم ويدعم ممارساتي الدينية.	١.١ أشعر بأن الممارسات الدينية لها مكانة مهمة في مجتمعنا.
أجد أن البيئة في مكان العمل تشجع على الحوار والتفاهم بين الأديان والثقافات المختلفة.	١.٢ أشعر بأن الممارسات الدينية تشجع على الوحدة والتكاتف في مجتمعنا.
الأخلاق والقيم	
	٢
أشعر بأن قيم وأخلاق مكان العمل تتوافق مع قيمي وأخلاقي الشخصية.	٢.١ أجد أن الأخلاق والقيم الجماعية تلعب دوراً محورياً في توجيه سلوكياتنا.
أجد أن مكان العمل يشجع على الاحترام المتبادل والتعاون بين الزملاء.	٢.٢ أشعر بأن الأخلاق والقيم الجماعية تُسهم في بناء مجتمع متناغم ومتحاب.
التفلسف والحكمة	
	٣
أجد أن مكان العمل يشجع على التفكير	٣.١ أجد أن التفلسف والحكمة لهما تأثير كبير

	في تشكيل نظرتنا للحياة.	النقدي والحوار البناء في مواجهة التحديات.
٣.٢	أشعر بأن التفلسف والحكمة يمكن أن يسهما في حل المشكلات والتحديات التي نواجهها.	أشعر بأن هناك مجالاً لتبادل الأفكار والمعارف بين الزملاء بمرونة وحكمة.
٤	صياغة المعايير وفلسفة الجزاء	
٤.١	أجد أن فلسفة الجزاء تلعب دوراً مهماً في تحديد السلوكيات الاجتماعية.	أجد أن فلسفة الجزاء في مكان العمل تسعى لتحقيق العدالة والمساواة.
٤.٢	أشعر بأن المعايير وفلسفة الجزاء تسهم في تحقيق العدالة والتوازن في مجتمعنا.	أشعر بأن مكان العمل يحترم ويقدر الجهود والتحصيلات الفردية من خلال نظام جزاء عادل.
٥	دور المؤسسات الدينية والتشريعية	
٥.١	أجد أن المؤسسات الدينية والتشريعية لها دور محوري في توجيه وتنظيم الجماعة.	أجد أن مكان العمل يتبع معايير وتشريعات تعزز من الاحترام المتبادل والتواصل الإيجابي.
٥.٢	أشعر بأن المؤسسات الدينية والتشريعية تسهم في تحقيق التناغم الاجتماعي والتقدم.	أشعر بأن مكان العمل يعمل على تبني معايير تشجع على النمو المؤسسي والفردية بما يتوافق مع القيم الروحية.

٣. تحليل وتطوير وتكييف بعد القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية

ويعني: "كل القواعد التي يستخدم فيها الإنسان ملكاته العقلية ومهاراته البدنية في إدارة حياته والاستمتاع بها على نحو ما، ويفرقها عن القواعد الحيوية مبدأ الضرورة الملحة المصاحب للقواعد الحيوية، حيث يُمكن تقسيم القواعد الفكرية إلى ثلاث حزم فرعية، وهي: قواعد تنظيم الاستكشاف والانطلاق (إنتاج العلوم والفنون والآداب، ممارسة الرياضة والترفيه)، وقواعد تنظيم التفاعل الاجتماعي (التضامن، الإيثار، الصداقة، والحب، إلخ)، وقواعد تنظيم التطلعات الفردية داخل الجماعة (تأكيد الذات، إثبات الذات، تقدير الذات) لذلك فإن أهم المؤسسات التي تتجسد فيها هذه القواعد في العصر الحديث هي: مؤسسات التعليم، والبحث العلمي، والمؤسسات الثقافية، ومؤسسات الرياضة، ومؤسسات الترفيه والسياحة".

الأبعاد الرئيسية لقياس القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية:

١. تنظيم الاستكشاف والانطلاق: التشجيع على الابتكار والاستكشاف في مجالات، مثل: العلوم والفنون.
٢. تنظيم التفاعل الاجتماعي: تعزيز التعاون والتفاهم بين الأفراد في الجماعة.
٣. تنظيم التطلعات الفردية: تشجيع الأفراد على تحقيق التطلعات الفردية وتقدير الذات.
٤. دور المؤسسات الثقافية والترفيهية: مدى تأثير هذه المؤسسات في تشجيع وتحقيق القواعد الفكرية.

ويظهر الجدول (٦) عملية تطوير العبارات وتكئفها لتتناسب مع بعد القواعد الفكرية الثقافية للمتغير التابع "البناء التفاعلي المشترك" في بيئة الأعمال السعودية المشتركة.

الجدول (٦)

التكئف التنظيمي لمتغير القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية

تكيّف العبارات لتناسب "بيئة الأعمال السعودية المشتركة"	عملية تطوير العبارات
تنظيم الاستكشاف والانطلاق	
	١
أشعر بأن بيئة العمل تُقدم فرصاً متكافئة للرجال والنساء للتعبير عن إبداعاتهم وابتكاراتهم.	أشعر بأن هناك فرصة للتعبير عن الإبداع والابتكار في مكان العمل.
أجد أن التعاون بين الجنسين يساعد في توليد أفكار جديدة ومبتكرة في مكان العمل.	أجد أن مكان العمل يشجع على استكشاف مهارات جديدة وتطوير الأفكار البناءة.
تنظيم التفاعل الاجتماعي	
	٢
أشعر بأن بيئة العمل تشجع على التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين الرجال والنساء.	أشعر بأن هناك روح التضامن والتعاون بين زملائي في العمل.
أجد أن العمل معاً كفريق متنوع (من حيث الجنس) يُعزز روح التضامن والتعاون.	أجد أن بيئة العمل تعزز العلاقات الاجتماعية الإيجابية، مثل: الصداقة والاحترام المتبادل.
تنظيم التطلعات الفردية	
	٣
أشعر بأن هناك تشجيعاً لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بغض النظر عن الجنس في مكان العمل.	أشعر بأن مكان العمل يساعد في تنمية الثقة بالنفس والتطلع نحو تحقيق الأهداف الشخصية.

٣.٢	أجد أن هناك تقديراً للجهود الفردية وتشجيعاً للتميز في مكان العمل.	أجد أن مكان العمل يقدر ويشجع التميز والإبداع من قبل كلا الجنسين.
٤	دور المؤسسات الثقافية والترفيهية	
٤.١	أجد أن مكان العمل يشجع على التفاعل مع المؤسسات الثقافية والترفيهية لتنمية الفرد.	أجد أن مكان العمل يتعاون مع المؤسسات الثقافية والترفيهية لتحقيق توازن بين العمل والحياة لكلا الجنسين.
٤.٢	أشعر بأن مكان العمل يبني شراكات مع المؤسسات الثقافية والترفيهية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.	أشعر بأن هناك فرصاً متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الثقافية والترفيهية التي تقدمها الشركة.

عرض نتائج الإجابة على أسئلة الدراسة:

تمّ القيام بالعديد من الاختبارات الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

صدق البناء

تمّ توزيع الاستبيان لغرض التحقق من الارتباط والصدق والثبات على عينة مبدئية بلغت ٤٠ مشاركاً، وتمّ التوصل إلى دلالات صدق البناء عن طريق احتساب معامل الارتباط بيرسون الخاصة بالعلاقة بين العبارات من جهة وبين متغيرات الدراسة من جهة أخرى، كما هو مبين بالجدول (٧).

الجدول (٧)

معاملات الارتباط الخاصة بالعلاقة بين العبارات من جهة وبين متغيرات الدراسة من جهة أخرى

المتغيرات (المحاور)	رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط
الفعل السلطوي	A1	تجدد رؤية ٢٠٣٠ الممارسات الاجتماعية السابقة للمجتمع السعودي.	.537**
التقدمي لرؤية	A2	رؤية ٢٠٣٠ تتضمن تطبيق قواعد وسياسات جديدة لتحفيز التنمية في مختلف المجالات.	.816**
٢٠٣٠	A3	رؤية ٢٠٣٠ الاستفادة من الخبرات والممارسات	.751**

	الناجحة في دول أخرى لتطوير وتحسين البنية التحتية والقطاعات المختلفة في المملكة.		
.809**	إحدى أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠ هي تحفيز الابتكار لتعزيز التنافسية الاقتصادية.	A4	
.895**	رؤية ٢٠٣٠ تستهدف تحقيق تقدم ملحوظ في مجالات متعددة بالمجتمع السعودي.	A5	
.816**	في رؤية ٢٠٣٠، تلعب الحكومة دوراً محورياً في ضمان تنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية بفعالية.	A6	
.762**	في رؤية ٢٠٣٠، يلعب المجتمع السعودي دوراً محورياً في تقبل وتنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية الحكومية بفعالية.	A7	
.375*	الممارسات الاجتماعية الجديدة في بيئة الأعمال تلاقي قبولاً لدى المجتمع السعودي	A8	
.697**	ندرك التحديات الكبيرة التي تواجهها المملكة اجتماعياً في تطبيق بعض الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية.	A9	
.472**	يدرك المجتمع السعودي حجم التحديات التي تواجهها المملكة في تطبيق الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية من بعض القوى الخارجية.	A10	
.643**	هناك مجهودات اجتماعية لتخفيف التوترات وتقبل تطبيق الممارسات الجديدة.	A11	
.699**	تستهدف الرؤية ٢٠٣٠ الحفاظ على الهوية الثقافية وتحقيق التوازن لمجتمعنا وتعزيز الابتكار والتطور.	A12	
.447*	ندرك ضرورة إجراء أبحاث ودراسات متعمقة لفهم الأثر الكامل للقواعد الجديدة على مجتمعنا.	A13	
.496**	هناك شعور بالأمان النفسي في بيئة العمل المشتركة.	B1	القواعد
.504**	في بيئة العمل المشتركة هناك شعور بالقدرة على الحفاظ على توازن سليم بين ضغوطات العمل والحياة	B2	البنائية الشفهية

	الشخصية للعاملين بالمنظمة.		الحيوية
.471**	منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً برفاهية الموظفين من خلال توفير الامتيازات الأساسية.	B3	
.722**	تبادل الأفكار والتجارب بين الجنسين يتم بشكل فعال في بيئة العمل المشتركة.	B4	
-0.132	يمكن أن تتطور العلاقة بين الموظف وزميلته إلى الزواج.	B5	
.651**	بيئة العمل المشتركة تبني علاقات مهنية قوية دون التأثير على العلاقات الأسرية والالتزامات العائلية للموظفين.	B6	
.590**	هناك تحفيز قوي للتعاون والتنسيق بين الأفراد من الجنسين في بيئة العمل المشتركة.	B7	
.607**	الاستقلالات وترك العمل في منظمات الأعمال يحدث بشكل متساوٍ بين الجنسين في بيئة العمل المشتركة.	B8	
.590**	هناك شعور بعدالة توزيع الموارد والفرص بين جميع الموظفين.	B9	
.765**	منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً ببناء ثقافة مؤسسية قوية ومتناغمة.	B10	
.747**	توفر منظمات الأعمال تكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين.	B11	
.770**	منظمات الأعمال ملتزمة بتبني ممارسات صديقة للبيئة.	B12	
.523**	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تحترم وتدعم ممارساتي الدينية.	C1	
.444*	أجد أن بيئة العمل المشتركة تشجع على الحوار والتفاهم في الأمور الدينية والثقافات المختلفة.	C2	
0.164	القناعات الدينية السائدة بالمجتمع السعودي تسمح	C3	

	بالتقارب والنقاش الجانبي بين الزملاء والزميلات.		
.457*	أشعر بأن قيم وأخلاق بيئة العمل المشتركة تتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع السعودي	C4	
-0.038	أجد أن الحوارات بين الزملاء والزميلات يفترض أن تنحصر في مجال العمل فقط.	C5	
0.344	بيئة العمل المشتركة تشجع على التفكير النقدي بين الزملاء.	C6	
0.226	بيئة العمل المشتركة تشجع على تبادل الأفكار والمعارف بين الزملاء.	C7	
.409*	بيئة العمل المشتركة تكسب الموظفين المزيد الحكمة.	C8	
.569**	أجد أن آليات الجزاء في بيئة العمل المشتركة تسعى إلى تحقيق العدالة.	C9	
.583**	أجد أن آليات الجزاء في بيئة العمل المشتركة تسعى إلى تحقيق المساواة.	C10	
.513**	أجد أن المنظمة تتبع معايير وتشريعات تُعزز من الاحترام المتبادل بين الموظفين والموظفات والتواصل الإيجابي.	C11	
.614**	منظمات الأعمال تحرص على تبني معايير تشجع على النمو والتطور المؤسسي والفردية بما يتوافق مع قيم المجتمع الدينية.	C12	
.588**	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تقدم فرصاً متكافئة للرجال والنساء للتعبير عن إبداعاتهم وابتكاراتهم.	D1	القواعد
.386*	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تسمح بتناول قضايا فكرية مثل: قضية المساواة بين الجنسين.	D2	البنائية الشفهية
.586**	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تشجع على التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين الرجال والنساء.	D3	الفكرية الثقافية
.452*	في أوقات الأزمات يقدم الزملاء والزميلات العون	D4	

	المعنوي لبعضهم البعض.	
.510**	دخول الزملاء والزميلات في نقاشات جانبية يتم في أضيق الحدود بسبب العادات والتقاليد بالمجتمع.	D5
0.335	الإعجاب العاطفي المتبادل يحتمل حدوثه بين الزملاء والزميلات في المنظمة.	D6
.463*	يدخل الزملاء والزميلات في حوارات خاصة حول المطاعم والمحلات التجارية وقضاء الإجازات وأوقات الفراغ.	D7
.535**	يتشاور الزملاء والزميلات فيما بينهم في موضوع الانتقال وتغيير مكان العمل.	D8
.592**	أشعر بأن هناك تشجيعاً لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بغض النظر عن الجنس في مكان العمل.	D9
.451*	بيئة الأعمال المشتركة تحفز الموظفين والموظفات للظهور بمظهر مثالي (التعبيرات الحركية والصوتية ونمط الزي).	D10
.588**	هناك فرص متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الثقافية التي تقدمها المنظمة.	D11
.586**	هناك فرص متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الترفيهية التي تقدمها المنظمة.	D12

يتضح من خلال الجدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومتغيرات المقياس (محاور المقياس) التي تدرج تحتها مرتفعة، حيث تراوحت من ٠.٣٧٥ وحتى ٠.٨٩٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يؤكد تمتع عبارات المقياس بدلالات صدق عالية.

وكما هو ملاحظ بالجدول، تم استبعاد عدد 4 عبارات، وهي: (C3، C6، C7، D6) لإعطائها قيم معاملات ارتباط منخفضة، واستبعاد العبارتين (C5، B5) لإعطائها قيم سلبية، وفقاً لـ (Kline, 2015) يجب أن تكون قيم معاملات الارتباط بين الفقرات

والدرجة الكلية للمقياس أكبر من ٠.٣٠ حتى يتم قبول الفقرة. أما الفقرات التي تعطي معاملات ارتباط أقل من ٠.٣٠ أو قيم سلبية، فيتم استبعادها من المقياس لضمان الاتساق الداخلي والصدق البنائي للأداة.

ولغرض التأكد على استقلالية متغيرات أو محاور المقياس عن بعضها البعض، تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون البينية لمحاور المقياس، حسب الجدول (٨).

الجدول (٨)

قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية لمحاور الاستبيان

العلاقة	الاختبار الاحصائي	محور البناء التفاعلي المشترك	محور الفعل السلطوي التقدمي
محور البناء	معامل الارتباط	1.000	.603
التفاعلي المشترك	الدالة الاحصائية	.	.000
محور الفعل	معامل الارتباط	.603	1.000
السلطوي التقدمي	الدالة الاحصائية	.000	.

يتضح من الجدول (٨) أن كافة معاملات ارتباط بيرسون البينية لمحاور قد كانت أكبر من ٠.٣٠، مما يعني أن هناك علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين المتغير المستقل (محور الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠) والمتغير التابع (محور البناء التفاعلي المشترك) حسب معامل الارتباط بيرسون وفقاً لمعيار (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 1988).

وبعد حذف العبارات (B5، C3، C5، C6، C7، D6) تم توزيع الاستبانة على عدد (٤١٧) مستجيباً، وبعد جمع البيانات تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا للتحقق من دلالات الثبات التي تسعى إلى الكشف عن الاتساق الداخلي لاستجابة الأفراد على الفقرات، كما يمكن حساب معامل الصدق عن طريق حساب جذر معامل الثبات. والجدول (٨) يوضح معامل الثبات لكل محور وللمقياس ككل.

الجدول (٩)

معامل الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

الصدق	الثبات	عدد العبارات	المحور
0.954	0.911	13	الفعل السلطوي التقدمي لرؤية ٢٠٣٠
0.974	0.948	30	قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المشتركة.
0.977	0.955	43	الإجمالي

ونلاحظ من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات جميعها مرتفعة جداً، ويدل ذلك على صلاحية الأداة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

صدق المحتوى (Content Validity):

عُرِضت عبارات المقياس بصورتها الأولية على أحد عشر مُحكماً من المتخصصين في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ومن أصحاب الخبرة اللازمة ممن يحملون شهادة الدكتوراة، متوزعين على عددٍ من الجامعات بالوطن العربي؛ لغرض التحقق من الصدق الظاهري للعبارات، وذلك من أجل الحكم على مدى وضوح صياغة العبارات وسلامتها، ومدى مناسبة العبارة للبعد المراد قياسه، لذلك وفي ظلّ ملاحظات المحكمين، تمت إعادة صياغة بعض العبارات ودمج البعض وحذف البعض الآخر وتجزئة بعض العبارات في أكثر من عبارة بعد تحكيم الاستبانة لكي تتغير عدد العبارات من ٥٥ فقرة إلى ٤٩ فقرة.

الصدق العاملي (Factorial Validity):

بعد إجراء التحقق من الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، تمَّ التحقق من معالم مفردات أداة الدراسة ومطابقة المفردات والأفراد لنموذج الاستجابة المتدرجة، وقبل البدء في إجراءات التحليل العاملي للتحقق من أحادية البعد لمفردات الاختبار، تأكد الباحثون من ملاءمة حجم العينة وكفاءتها، وذلك من خلال قيمة اختبار Kaiser-Meyer - Olkin (KMO-Test) لكفاية العينة والموضحة في الجدول (١٠).

الجدول (١٠)

نتائج اختبار KMO وبارتليت

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.952
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12103.022
	df	903
	Sig.	.000

ومن خلال النظر إلى نتائج اختبار KMO وبارتليت في الجدول المرفق، يُمكن

تفسير ما يلي:

قيمة $KMO = 0.952$ وهي أعلى من 0.5، مما يشير إلى أن حجم العينة كافٍ وملائم لإجراء التحليل العاملي، واختبار بارتليت للكروية دال إحصائياً، حيث قيمة كاي تربيع تساوي 12103.022 ودرجات الحرية 903، ومستوى الدلالة 0.000، وهذا يشير إلى وجود ارتباط بين المتغيرات، وأن مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة واحدة، وبالتالي ملاءمة البيانات لإجراء التحليل العاملي مجتمعة، كما تشير نتائج اختبار KMO وبارتليت إلى أن البيانات ملائمة وكافية لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي عليها، لذا يُمكن الاعتماد على نتائج التحليل العاملي لهذه البيانات في استخلاص العوامل الكامنة وراء المتغيرات وفهم بنية وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة.

ومن أجل اختبار مدى تحقيق افتراضات نظرية الاستجابة للمفردة، سوف يتم التأكد من أحادية البعد والاستقلال الموضعي، حيث تُعدُّ فرضية أحادية البعد من أهم الفرضيات الواجب التحقق منها قبل المتابعة بأية خطوة تالية، حيث تفترض نظرية الاستجابة للمفردة وجود سمة واحدة تفسر أداء الفرد. وللتحقق من هذا الافتراض سنستخدم المؤشرات التي تعتمد على المكونات الرئيسية Indices based on Principal Components، وهي مؤشرات تستند على استخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) بعد ذلك قام الباحثان باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية Principle Components لاستجابات الأفراد على مفردات المقياس، وذلك للتحقق ما إذا كان المقياس يقيس سمةً واحدةً كما هو مفترض، وقد تمَّ حساب قيمة الجذر الكامن Eigenvalue، ونسبة التباين المفسر Explained

Variance، وكذلك التباين المفسر التراكمي لكل عامل من العوامل كما هو موضح في الجدول (١١).

الجدول (١١)

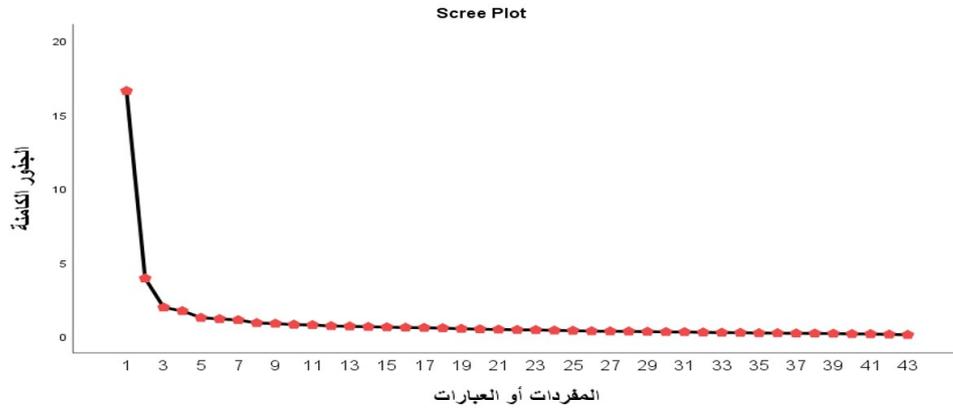
التباين الكلي المفسر للتحليل العملي الخاص بالاختبار

العامل	الجزر الكامن	نسبة التباين المفسر %	نسبة التباين التراكمي %	العامل	الجزر الكامن	نسبة التباين المفسر %	نسبة التباين التراكمي %
1	16.599	38.603	38.603	22	0.445	1.036	87.017
2	3.926	9.131	47.734	23	0.438	1.02	88.037
3	1.958	4.553	52.288	24	0.406	0.944	88.981
4	1.72	3.999	56.287	25	0.387	0.9	89.881
5	1.262	2.935	59.222	26	0.355	0.826	90.707
6	1.18	2.744	61.966	27	0.345	0.803	91.51
7	1.107	2.575	64.542	28	0.337	0.784	92.294
8	0.909	2.115	66.656	29	0.321	0.746	93.04
9	0.866	2.013	68.669	30	0.301	0.701	93.741
10	0.799	1.859	70.528	32	0.275	0.64	95.07
11	0.77	1.792	72.32	33	0.256	0.595	95.665
12	0.704	1.636	73.956	34	0.25	0.582	96.247
13	0.681	1.584	75.541	35	0.225	0.523	96.77
14	0.649	1.509	77.049	36	0.222	0.517	97.286
15	0.625	1.453	78.502	37	0.207	0.482	97.769
16	0.601	1.397	79.899	38	0.202	0.47	98.238
17	0.583	1.357	81.256	39	0.187	0.434	98.673
18	0.562	1.308	82.563	40	0.168	0.392	99.065
19	0.516	1.2	83.764	41	0.162	0.376	99.441
20	0.486	1.131	84.895	42	0.131	0.305	99.745
21	0.467	1.087	85.982	43	0.109	0.255	100

ونلاحظ من الجدول (١١) أن قيمة الجذر الكامن للعامل الأول (16.599) وأنه فسر ما نسبته (38.603%) من التباين وهي أعلى نسبة تباين مفسر، ويعد المقياس أحادي البعد (يقيس سمة واحدة) إذا كان نسبة ما يفسره العامل الأول أكثر من 20% (Hattie, 1985)، مما يعني أن هذا العامل هو المسيطر على تفسير التباين الكلي، وبالتالي يُعدُّ هذا المقياس أحادي البعد، أي أن هناك سمةً كامنةً واحدةً يقيسها المقياس وهي المسؤولة عن تفسير ما يحدث من تباين في درجات المقياس وفقاً لخطوات التحليل العاملي لدى (Gorsuch, 1983)، وعند استخدام التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة (Eigen Values) للعوامل ضمن مخطط فرز العوامل (Scree Plot) في الشكل (٧).

الشكل (٧)

التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل المكونة للمقياس التنظيمي



وعليه يتم الإبقاء على العوامل التي تظهر في الجزء شديد الانحدار من المنحنى قبل أن يبدأ المنحنى بالاعتدال، لذلك يتضح من الشكل (٧) ارتفاع قيمة الجذر الكامن للعامل الأول مقارنةً بالعوامل الأخرى، وبالتالي هو العامل المسيطر على تفسير التباين الكلي مقارنةً ببقية العوامل التي يمكن استخلاصها.

أما بخصوص فرض الاستقلال الموضوعي، حيث ينص هذا الافتراض على أن استجابة الفرد للمفردات يجب أن تكون مستقلة إحصائياً ولكي يتحقق هذا الافتراض يجب ألا يتأثر أداء الفرد على المفردة بالإيجاب أو السلب باستجاباته لأي من المفردات الأخرى بالمقياس، وهذا يعني أن محتوى المفردة أو العبارة يجب ألا تعطي مؤشرات أو أدلة للإجابة على مفردة أخرى، ويعني افتراض الاستقلالية أن السمة أو السمات التي يقيسها المقياس هي العوامل المؤثرة على استجابة الفرد على مفردات المقياس، تلك السمة أو السمات هي التي تمثل الفراغ الكامن الكلي، وهذا يعني أن افتراض استقلالية القياس يتحقق بتحقق افتراض أحادية البعد

ولغرض التحقق من البنية العاملية للمقياس، تم إجراء التحليل العاملية (Factorial Validity) ذو التدوير المتعامد بطريقة فيرماكس (Varimax)، ويظهر الجدول (١٢) نتائج تشبع فقرات المقياس على العوامل السبعة الظاهرة التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة للعوامل المكونة للمقياس.

الجدول (١٢)

معاملات الصدق العاملي لفقرات المقياس وفقاً لأرقام العبارات

رقم العبارة	العبارة	تشبع العوامل						
		٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
C12	منظمات الأعمال تحرص على تبني معايير تشجع على النمو والتطور المؤسسي والفردى بما يتوافق مع قيم المجتمع الدينية.							.860
D1	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تقدم فرصاً متكافئة للرجال والنساء للتعبير عن إبداعاتهم وابتكاراتهم.							.826
D9	أشعر بأن هناك تشجيعاً لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بغض النظر عن الجنس في مكان العمل.							.794
C11	أجد أن المنظمة تتبع معايير وتشريعات تعزز من الاحترام المتبادل بين الموظفين والموظفات والتواصل الإيجابي.							.793
D7	يدخل الزملاء والزميلات في حوارات خاصة حول المطاعم والمحلات التجارية وقضاء الإجازات وأوقات الفراغ.					.355		.721
B7	هناك تحفيز قوي للتعاون والتنسيق بين الأفراد من الجنسين في بيئة العمل المشتركة.							.719

بناء مقياس تنظيمي مستمد من أحد فروض نظرية القواعد المتصارعة الباحث/ عبدالله بن عبيد الشهراني
مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

					.701	تبادل الأفكار والتجارب بين الجنسين يتم بشكل فعال في بيئة العمل المشتركة.	B4
					.699	هناك شعور بالأمان النفسي في بيئة العمل المشتركة.	B1
			.312		.679	في بيئة العمل المشتركة هناك شعور بالقدرة على الحفاظ على توازن سليم بين ضغوطات العمل والحياة الشخصية للعاملين بالمنظمة.	B2
			.389		.653	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تسمح بتناول قضايا فكرية مثل: قضية المساواة بين الجنسين.	D2
	.310				.653	في أوقات الأزمات يقدم الزملاء والزميلات العون المعنوي لبعضهم البعض.	D4
					.650	بيئة الأعمال المشتركة تحفز الموظفين والموظفات للظهور بمظهر مثالي (التعبيرات الحركية والصوتية ونمط الزي).	D10
					.650	أجد أن بيئة العمل المشتركة تشجع على الحوار والتفاهم في الأمور الدينية والثقافات المختلفة.	C2
					.630	أجد أن آيات الجزء في بيئة العمل المشتركة تسعى إلى تحقيق العدالة.	C9
		.340	.319		.623	دخول الزملاء والزميلات في نقاشات جانبية يتم في أضيق الحدود بسبب العادات والتقاليد بالمجتمع.	D5
			.332		.623	الاستقلالات وترك العمل في منظمات الأعمال يحدث بشكل متساوٍ بين الجنسين في بيئة العمل المشتركة.	B8
			.432		.584	أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تُشجع على التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين الرجال والنساء.	D3
.388		.361	.327		.404	الممارسات الاجتماعية الجديدة في بيئة الأعمال تلاقى قبولاً لدى المجتمع السعودي.	A8
			.833			رؤية ٢٠٣٠ تستهدف تحقيق تقدم ملحوظ في مجالات متعددة بالمجتمع السعودي.	A5
			.832			إحدى أهم أهداف رؤية ٢٠٣٠ هي تحفيز الابتكار لتعزيز التنافسية الاقتصادية.	A4
			.826			رؤية ٢٠٣٠ تتضمن تطبيق قواعد وسياسات جديدة لتحفيز التنمية في مختلف المجالات.	A2
			.808			رؤية ٢٠٣٠ استفادة من الخبرات والممارسات الناجحة في دول أخرى لتطوير وتحسين البنية التحتية والقطاعات المختلفة في المملكة.	A3
			.717			في رؤية ٢٠٣٠، تلعب الحكومة دوراً محورياً	A6

						في ضمان تنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية بفعالية.	
		.331	.675			في رؤية ٢٠٣٠، يلعب المجتمع السعودي دوراً محورياً في تقبل وتنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية الحكومية بفعالية.	A7
.318			.608	.360		تستهدف الرؤية ٢٠٣٠ الحفاظ على الهوية الثقافية وتحقيق التوازن لمجتمعنا وتعزيز الابتكار والتطور.	A12
-	.390	.315	.490			ندرك ضرورة إجراء أبحاث ودراسات متعمقة لفهم الأثر الكامل للقواعد الجديدة على مجتمعنا.	A13
		.326	.412	.395		تجدد رؤية ٢٠٣٠ الممارسات الاجتماعية السابقة للمجتمع السعودي.	A1
			.677			أشعر بأن بيئة العمل المشتركة تحترم وتدعم ممارساتي الدينية.	C1
			.670			منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً برفاهية الموظفين من خلال توفير الامتيازات الأساسية.	B3
			.668	.452		منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً ببناء ثقافة مؤسسية قوية ومتناغمة	B10
			.656	.456		منظمات الأعمال ملتزمة بتبني ممارسات صديقة للبيئة.	B12
			.612	.435		توفر منظمات الأعمال تكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين.	B11
			.454	.403		هناك شعور بعدالة توزيع الموارد والفرص بين جميع الموظفين.	B9
		.688				يدرك المجتمع السعودي حجم التحديات التي تواجهها المملكة في تطبيق الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية من بعض القوى الخارجية.	A10
		.625	.322			هناك مجهودات اجتماعية لتخفيف التوترات وتقبل تطبيق الممارسات الجديدة.	A11
		.615	.404			ندرك التحديات الكبيرة التي تواجهها المملكة اجتماعياً في تطبيق بعض الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية.	A9
		.352				بيئة العمل المشتركة تبني علاقات مهنية قوية دون التأثير على العلاقات الأسرية والالتزامات العائلية للموظفين.	B6
		.845				أشعر بأن قيم وأخلاق بيئة العمل المشتركة تتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع السعودي.	C4
		.759		.310		بيئة العمل المشتركة تكسب الموظفين المزيد من الحكمة.	C8

		.640				.352	يتشاور الزملاء والزميلات فيما بينهم في موضوع الانتقال وتغيير مكان العمل.	D8
	.688						هناك فرص متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الثقافية التي تقدمها المنظمة.	D11
	.669						أجد أن آليات الجزاء في بيئة العمل المشتركة تسعى إلى تحقيق المساواة.	C10
-	.755						هناك فرص متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الترفيهية التي تقدمها المنظمة.	D12

تقديرات معالم المفردات: التمييز والعتبات ومتوسط العتبات:

تمّ تقدير معالم (العتبات الفارقة والتمييز) لمفردات المقياس باستخدام برنامج MULTILOG وفق نموذج الاستجابة المترتبة Graded response model (GRM) وذلك كما يوضحها الجدول (١٣)

الجدول (١٣)

تقدير معالم العتبات الفارقة

المفردة	التمييز	العتبة 1	العتبة 2	العتبة 3	العتبة 4	متوسط العتبات
1	1.24	-2.54	-1.53	-0.12	1.66	-0.63
2	1.23	-3.65	-2.86	-1.74	0.81	-1.86
3	1.12	-3.62	-2.74	-1.25	1.15	-1.62
4	1.03	-4.44	-3.69	-2.24	0.68	-2.42
5	1.14	-3.89	-2.98	-2.03	0.43	-2.12
6	1.03	-4.66	-3.95	-2.31	0.33	-2.65
7	1.16	-4.27	-2.84	-1.59	0.89	-1.95
8	1.78	-1.71	-0.87	0.17	1.8	-0.15
9	1.09	-4.03	-2.88	-1.1	1.54	-1.62
10	0.83	-5.52	-3.01	-0.97	1.98	-1.88
11	1.31	-3.51	-1.74	-0.19	2.03	-0.85
12	1.71	-2.38	-1.44	-0.4	1.07	-0.79
13	0.52	-8.68	-5.73	-3.14	0.85	-4.18
14	2.54	-1.1	-0.22	0.56	1.73	0.24
15	2.6	-1.29	-0.29	0.5	1.83	0.19

0.17	2.3	0.47	-0.48	-1.59	1.4	16
-0.08	1.38	0.14	-0.48	-1.36	2.87	17
-2.88	5.57	1	-7.06	-11.02	0.23	18
0.22	1.84	0.54	-0.28	-1.21	2.37	19
-0.12	1.7	0.1	-0.71	-1.56	2.4	20
0.19	2.65	0.8	-0.53	-2.15	1.21	21
0.53	2.14	0.79	0.04	-0.84	2	22
-0.06	1.9	0.25	-0.71	-1.67	2.12	23
0.41	1.93	0.67	-0.01	-0.95	2.18	24
0.02	2.23	0.41	-0.69	-1.86	1.58	25
-0.1	1.36	0.1	-0.65	-1.23	2.13	26
0.65	4.75	1.81	-0.68	-3.29	0.63	27
0.48	3.18	1.16	-0.58	-1.86	1.14	28
0.21	1.55	0.47	-0.3	-0.9	2.61	29
-0.1	3.59	0.73	-1.26	-3.48	0.7	30
0.03	1.73	0.26	-0.6	-1.28	2.87	31
-0.13	1.42	-0.04	-0.6	-1.28	3.67	32
-0.07	1.44	0.11	-0.56	-1.27	3.13	33
0.08	1.65	0.33	-0.48	-1.18	3.06	34
0.16	1.65	0.47	-0.41	-1.05	2.87	35
-0.32	1.34	-0.11	-0.93	-1.59	2.64	36
-0.05	1.52	0.2	-0.68	-1.23	3.05	37
0.1	1.45	0.28	-0.31	-1	3.12	38
0.63	3.08	1.14	-0.13	-1.57	1.01	39
0.04	1.49	0.26	-0.46	-1.15	3.01	40
-0.24	1.72	-0.14	-0.99	-1.55	1.92	41
-0.11	3.02	0.42	-0.93	-2.95	0.78	42
-2.57	6.1	-0.93	-6.25	-9.21	0.26	43

وفي السياق ذاته، يشير الجدول إلى أن تقديرات معالم المفردات كانت على النحو التالي: تراوحت معلمة التمييز بين (0.23، 3.67) بمتوسط 1.79 وانحراف 0.915، مما يؤثر على مناسبة معالم التمييز للفقرات وقدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستوى المرتفع والأفراد ذوي المستوى المنخفض باستثناء المفردات 13، 18، 27، 43.

ويلاحظ أن قيم العتبات الفارقة لمؤشر معلمة العتبات الفارقة (b1) وهي (الانتقال من لا أتفق مطلقاً إلى لا أتفق) قد تراوحت بين (-11.02، -0.84) بمتوسط (-2.71) وانحراف (2.29) كما تراوحت قيم العتبات الفارقة لمؤشر معلمة العتبات الفارقة (b2) وهي (الانتقال من لا أتفق إلى محايد) بين (-7.06، 0.04) بمتوسط (-1.4995) وانحراف (1.709) وقيم العتبات الفارقة لمؤشر معلمة العتبات الفارقة (b3) وهي (الانتقال من محايد إلى أتفق) تراوحت بين (-3.14، 1.81) بمتوسط (-0.097) وانحراف (1.045) وقيم العتبات الفارقة لمؤشر معلمة العتبات الفارقة (b4) وهي (الانتقال من أتفق إلى أتفق تماماً) تراوحت بين (0.33، 6.1) بمتوسط (1.96) وانحراف (1.197) حيث يلاحظ من خلال فترات قيم العتبات الفارقة والمتوسط والانحراف أنها تزداد تباعداً عن انتقال المستجيب من التدرج الأقل إلى التدرج الأعلى منه، كما نلاحظ من الجدول السابق أن مدى متوسط العتبات الفارقة (-4.18، 0.65) وأن معاملات التمييز للمفردات كانت بين (0.23، 3.67) بمتوسط 1.79 تقع ما بين عالية إلى عالية جداً حسب تصنيف (Baker, 2001) ماعدا المفردات 13، 18، 27، 43 وهي:

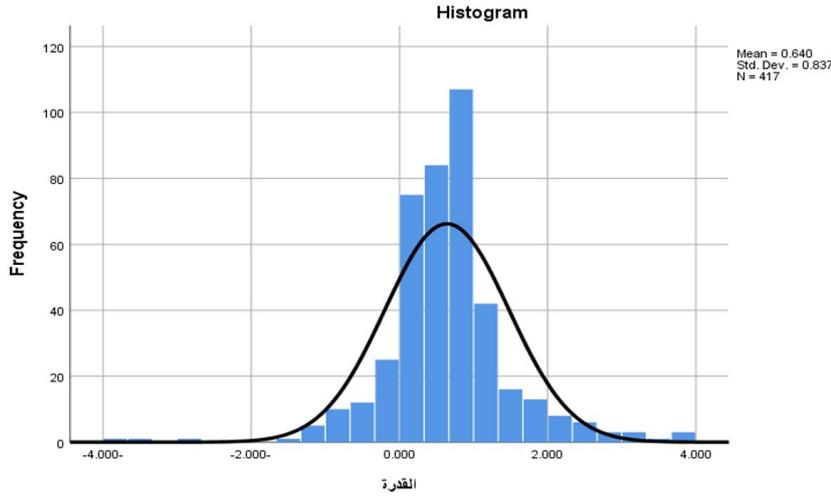
أجد أن بيئة العمل المشتركة تشجع على الحوار والتفاهم في الأمور الدينية والثقافات المختلفة.	١٣	C2
الممارسات الاجتماعية الجديدة في بيئة الأعمال تلاقي قبولا لدى المجتمع السعودي.	١٨	A8
تجدد رؤية ٢٠٣٠ الممارسات الاجتماعية السابقة للمجتمع السعودي.	٢٧	A1
هناك فرص متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الترفيهية التي تقدمها المنظمة.	٤٣	D12

كما يتضح من الجدول (١٣) الخاصة التزايد لقيم العتبات الفارقة، فمتوسط القدرة الكامنة اللازمة لانتقال الفرد من مستوى لا أتفق مطلقاً إلى مستوى لا أتفق أقل من

مستوى القدرة الكامنة اللازمة لانتقال الفرد من مستوى لا أتفق إلى مستوى محايد، ومن التحقق من مطابقة الأفراد لنموذج الاستجابة المتدرجة، تمت مطابقة استجابات (٤١٧) فرداً على (٤٣) مفردة، حيث لم يتم حذف أي فرد من الأفراد لمطابقتهم لنموذج الاستجابة المتدرجة وذلك من خلال برنامج MULTILOG، حيث أظهرت اختبارات تقدير قدرات الأفراد والخطأ المعياري للتقدير إلى تباين معقول في قدرات المفحوصين؛ حيث تراوحت قيم التقديرات بين (-3.74 و 3.74) بمتوسط (0.64) وانحراف معياري (0.837) كما أن معظم القيم كانت داخل المدى [-2، 2] مما يشير إلى توزيع طبيعي نوعاً ما. حسب الشكل (٨).

الشكل (٨):

التوزيع الطبيعي



أما بالنسبة للأخطاء المعيارية، فقد كانت مقبولة في المدى [0.2، 0.5]، وبشكل عام تشير النتائج إلى نجاح الاستبانة في تمييز الأفراد وفقاً لقدراتهم الكامنة، كما أن معظم المؤشرات تشير إلى مطابقة جيدة للأفراد مع نموذج الاستجابة للمفردة، إلا أنه من خلال التحقق من مطابقة المفردات لنموذج الاستجابة المتدرجة يتضح أن هناك أربع مفردات غير ملائمة للنموذج المستخدم، وتم استبعادها، وهي:

- العبارة 13 (C2): لها أقل معلومات عند جميع مستويات السمة، ولها معلمات صعوبة وتمييز منخفضة جداً، مما يشير إلى أنها سهلة جداً ولا تميز بشكل جيد،

ولديها معلومات مفردة منخفضة جداً (0.08 في أعلى قيمة) مما يشير إلى عدم تمييزها بين مستويات القدرة.

- العبارة 18 (A8): لها أقل معلومات عند جميع مستويات السمة، ولها معلمات غير مستقرة ومعاملات خطأ عالية، مما يوحي بوجود مشكلة في قياسها للسمة، ولديها معلومات فقرة منخفضة جداً (0.02 في أعلى قيمة) .
- العبارة 27 (A1): لديها منحني معلومات مسطح تقريباً مما يشير إلى عدم تمييزها.
- العبارة 43 (D12): لها أقل معلومات عند جميع مستويات السمة. ولها معلمات غير مستقرة أيضاً وخصائص قياس ضعيفة.

مناقشة نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة تمتع المقياس الذي تمّ بناؤه من يقيس التغيرات في التفاعلات الشفهية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية بعد تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في بيئة الأعمال السعودية المشتركة حسب رؤية المملكة ٢٠٣٠ وفق نظرية القواعد المتصارعة بصدق ظاهري وفق ما أشار إليه المحكمون، كما أن نتائج التحليل العاملي أكدت أحادية البعد، وهذا ما يؤكد كذلك اختبار فرز العوامل (Scree Plot) إضافة إلى ذلك أظهرت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمتغيرات مرتفعة، وقد تمّ استبعاد أربع عبارات من المقياس لضمان الاتساق الداخلي والصدق البنائي للأداة، وهذا يؤكد صحة المقياس.

وفي شأن متصل، أظهرت النتائج أن معامل الثبات بالمقياس كانت مرتفعة جداً، وذلك يدل على صلاحية الأداة وملاءمتها لأغراض الدراسة وتمتع المقياس بالثبات، كما أن فحص تقدير قدرات الأفراد والخطأ المعياري للتقدير أظهر نتائج تباين معقولة في قدرات المفحوصين؛ حيث تراوحت قيم التقديرات بين (-3.74 و 3.74) بمتوسط (0.64) وانحراف معياري (0.837) كما أن معظم القيم كانت داخل المدى [-2، 2] مما يشير إلى توزيع طبيعي نوعاً ما.

كما أظهر اختبار تقديرات معالم المفردات إلى تراوح معلمة التمييز بين (0.23، 3.67) بمتوسط 1.79 وانحراف 0.915، مما يدل على مناسبة معالم التمييز للفقرات وقدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستوى المرتفع والأفراد ذوي المستوى المنخفض باستثناء عدد أربع مفردات أخرى تمّ العمل على استبعادها.

ويشكل عام، تشير النتائج إلى نجاح الاستبانة في تمييز الأفراد وفقاً لقدراتهم الكامنة، حيث إنَّ معظم المؤشرات تشير إلى مطابقة جيدة للأفراد مع نموذج الاستجابة للمفردة، وأنَّ المقياس يتسم بقدرٍ عالٍ من الدقة والموضوعية، وإمكانية المقاييس على تمييز التغيُّرات في آليات البناء التفاعلي المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الموظفين من الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المشتركة بعد تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل بسبب الفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وهذا بمثابة دليل كمي إحصائي على صدق ما أشارت له نظرية القواعد المتصارعة، حيث ورد بالنظرية النص التالي: "نزع أيضاً أن نظرية القواعد المتصارعة تقدم مفاهيم وعلاقات واضحة قابلة للقياس، بدلا من المفاهيم والعلاقات الغامضة السائدة في الكثير من النظريات السوسولوجية الغربية، وأنها قابلة للتطوير، وأن قدرتها التفسيرية قابلة للامتداد في عدد من فروع علم الاجتماع. كما يمكن الاستفادة منها في تطوير البحوث البيئية" (Badawi, 2018).

الاستنتاجات والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس تنظيمي عبر تصميم استبانة كمية متناسبة مع المعايير السيكومترية والأساليب الإحصائية لفحص مفاهيم القدرة البنائية السلطوية للفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وقواعد البناء التفاعلي المشترك "الحس المشترك" المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) حيث استخدم الباحثون خطوات متعددة من أجل تحديد الأبعاد الرئيسية لكل متغيرٍ من المتغيرات التي اختاروها لبناء مقياس لها كنقطة انطلاق، ثم تمت كتابة عبارات المقياس بالاستفادة من الأدبيات وخبرة الباحثين بما فيهم الدكتور أحمد موسى بدوي صاحب النظرية، حيث تمَّ الحرص على أن تغطي العبارات أبعاد المتغيرات، كما تمَّ التحقق من صدق وثبات المقياس من خلال صدق المحتوى والصدق العملي وصدق البناء، كما تمَّ التحقق من استقلالية العبارات من خلال احتساب قيم معامل الارتباط بيرسون لمعرفة معاملات الارتباط الخاصة بالعلاقة بين العبارات من جهة وبين متغيِّرات الدراسة من جهة أخرى، كما تمَّ التأكد من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس؛ حيث أظهرت الدراسة تمتع المقياس بدرجةٍ عاليةٍ من الموضوعية، وكون عبارات المقياس ذات خصائص سيكومترية مقبولة تُبرر استخدامه لقياس التغيُّرات في آليات البناء التفاعلي المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الموظفين من الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المشتركة بعد تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل بسبب الفعل التقدمي لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

ونظراً لذلك اقتصر بناء المقياس في هذه الدراسة على أربعة متغيرات مستمدة من شبكة العلاقات بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة الذي يحتوي على ٤٩ متغيراً، لذلك فإنّ الدراسة توصي الباحثين بالعلوم الاجتماعية وبالمجال الإداري على تطوير مقاييس أخرى تستمد من الفرض الأول للتحقق من صحة النظرية التي تُعدُّ أول نظرية سوسولوجية عربية مكتملة الأركان، حيث يذكر (البريدي، ٢٠٢٢) أن العالم العربي والإسلامي يعاني ضعفاً في الإبداع العلمي وقلة قدرة على ابتكار استنبات نظريات علمية في بيئتنا الثقافية؛ وذلك يعود إلى عوامل مجتمعية تُعيق التقدم العلمي، وتفرض علينا الاعتماد على مفاهيم ونظريات غريبة؛ بسبب شعورنا بالعجز تجاه ثقافتنا أو أنفسنا، وهو ما يُعرف بضعف "الأنفة الثقافية" وهذا هو المكبل النفسي السيكولوجي لجماعتنا العلمية.

لذلك يجب أن تعمل الجماعة العلمية العربية على بذل مجهودٍ علمي مكثفٍ نحو النتاج العلمي التنظيري العربي، وإخراج النظرية العربية من أدراج التنظير إلى باحة التطبيق؛ فغالب النظريات تُولّد عبر المنهج النوعي ثم تختبر شبكة العلاقات في فروضها عبر المنهج الكمي، وذلك عبر إخضاعها للعديد من الاختبارات في البحوث التطبيقية، حيث يعمل الباحثون على تحديد المتغيرات وبناء مقاييس كمية تشتق من تعاريف مفاهيم النظرية وأبعادها بعد تحديد المتغيرات في فروض النظرية، لفحص شبكة العلاقات في هذه الفروض، والتأكد من الدلالات الإحصائية وعلاقات الارتباط والفروق، ما أن تثبت النظرية فعاليتها وتنقل إلى مرحلة التعميم، أو يتم تعديلها لمعالجة أي ثغرات أو نقاط ضعف يتم اكتشافها والعمل على إنضاج العمل التنظيري العربي.

المراجع

أ/ المراجع العربية:

- بدوي، أحمد موسي. (٢٠٢١). روح الجاكاكا- دراسة في فهم عبقرية الصفح والتعافي والتنمية في المجتمع الرواندي. المجلة الدولية للدراسات الإنسانية. مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية. العدد (٤). ٣- ٢٨.
- البريدي، عبدالله بن عبدالرحمن. (٢٠٢٢). كينونة ناقصة أحد عشر سؤالاً في قراءة الفلسفة. دار أدب للنشر والتوزيع. الرياض.
- البريدي، عبدالله بن عبدالرحمن. (٢٠٢٣). البحث النماذجي منهجية علمية لبناء النماذج التفسيرية. دار أدب للنشر والتوزيع. الرياض.

- ميريّام، شاران. نيسدسل، إليزابيت (١٤٤٣). **البحث النوعي دليل التصميم والتطبيق**. ترجمة: سلطان المحميد، سعيد المنوفي، بريدة: النشر العلمي والترجمة جامعة القصيم.
ب/ المراجع الإنجليزية:

Reference:

- Badawi, Ahmed Mousa. (2018). Conflicted Rules Theory (CRT) A New Arab Theory in Sociology. **Wadi Al-Nil Journal for Humanitarian, Social and Educational Studies and Researches**, 18(18), 1-41. <https://doi.org/10.21608/jwadi.2018.85259>
- Baker, F. B. (2001). **The basics of item response theory**. (2nd. Ed.). ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. **Frontiers in Public Health**, 6, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Crocker, L., & Algina, J. (2008). **Introduction to classical and modern test theory**. Ohio: Cengage Learning.
- DeVellis, R. F. (2016). **Scale development: Theory and applications** (4th ed.). SAGE Publications.
- Furr, R. M. (2021). **Psychometrics: An introduction** (4th ed.). SAGE Publications.
- Gorsuch, R. (1983). **Factor Analysis**. New Jersey: Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates.
- Hambleton, R. K., & Swaminathan, H. (1985). **Item response theory: Principles and applications**. Springer Science & Business Media.
- Hattie, J. A. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. **Applied Psychological Measurement**, 9(2), 139–164. <https://doi.org/10.1177/014662168500900204>
- Kline, P. (2015). **A handbook of test construction: Introduction to psychometric design**. New York: Routledge.
- Martin, L. & Friedman, H. (2000). Comparing personality scales across time: An illustrative study of validity and consistency in life-span archival data. **Journal of Personality**, 68(1), 85-110.