

دور الفعل التقدمي لرؤية 2030 في البناء التفاعلي المشترك بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية: تحليل سوسيلوجي باستخدام نظرية القواعد المتصارعة

عبدالله بن عبيد الشهراني

قسم إدارة الأعمال - كلية الأعمال والاقتصاد
جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

المخلص

مع إطلاق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تشهد منظومات الأعمال الكثير من التحولات؛ حيث تعمل الرؤية بكونها فعلاً سلطوياً تقدمياً على إعادة استثمار القوى البشرية السعودية في منظومات الأعمال والقطاعات الاقتصادية والخدمية بالشكل الذي يُحقق الاستغلال الأمثل للكفاءات والقدرات البشرية، لذا سعت الدراسة إلى التعرف على دور الفعل التقدمي لرؤية المملكة 2030 في واقع قواعد البناء التفاعلي المشترك - الحس المشترك - المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، عبر استخدام المنهج المختلط (نوعي/كمي) الذي يغلب عليه المقاربة النوعية حسب الأسلوب الإثنوجرافي، حيث استُخدم الأسلوب النوعي في استكشاف البُعد الوجودي (الأنطولوجي) والبُعد القيمي (الإكسمولوجي) للظاهرة المبحوثة، في حين تمّ استخدام الأسلوب الكمي في البُعد المعرفي (الإبستمولوجي) معتمداً على نظرية القواعد المتصارعة، حيث تمّ استخدام المقياس الذي خرجت به دراسة (الشهراني وآخرون، 2024) الخاصة ببناء مقياس تنظيمي مستمد من الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة، كما تمّ أخذ استجابة عدد (417) موظفاً وموظفةً يعملون في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، لذا أظهرت الدراسة في بعدها الأنطولوجي ثلاثة أبعاد مبدئية لشكل البناء التفاعلي المشترك - الحس المشترك - المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية في بيئة الأعمال السعودية المختلطة وهي: (التفاعلات اللفظية، الثقة الذاتية والثقة المتبادلة، الصراع بين قواعد سلوك التنشئة، وقواعد بيئة الأعمال الجديدة)، في حين أظهر البُعد الإبستمولوجي أن هناك علاقةً طرديةً بين المتغير المستقل (الفعل التقدمي السلطوي لرؤية 2030) والمتغير التابع (البناء التفاعلي المشترك)، أي كلما زاد الفعل التقدمي زاد البناء التفاعلي المشترك، حيث يوجد دور ذو دلالة إحصائية للفعل التقدمي في التنبؤ بالبناء التفاعلي المشترك حسب نموذج الانحدار، وهذا دليل كمي على أنه كلما زاد الفعل السلطوي تقدماً زادت رشادة البناء التفاعلي المشترك، أما ما يخص البُعد الإكسمولوجي ترى الدراسة، أن هناك احتمالاً لوجود تأثيرٍ إيجابيٍ للقيم التنظيمية (الموضوعية، الذاتية) الناتجة عن تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في بيئة الأعمال السعودية المختلطة.

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

المقدمة

تعمل المملكة العربية السعودية على مدار العقود الخمسة الماضية على إنفاق جزءٍ كبيرٍ من دخلها الوطني لإنجاز نهضة تعليمية شاملة، حيث نجحت في إعداد قوى بشرية سعودية متخصصة في الكثير من المجالات من كلا الجنسين، ولكنها ظلت قوى غير مستغلة بشكل كامل في سوق العمل السعودي (البشر وآخرون، 2024).

وحالياً تشهد المملكة الكثير من التحولات على صعيد منظومات الأعمال والاقتصاد والمجتمع، وذلك مع إطلاق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تعمل هذه الخطة الطموحة والجريئة على إعادة استثمار القوى البشرية السعودية في منظومات الأعمال والقطاعات الاقتصادية والخدمية بالشكل الذي يُحقق الاستغلال الأمثل للكفاءات



والقدرات البشرية، حيث عمل برنامج التحول الوطني على زيادة مشاركة المرأة في بيئة الأعمال السعودية ووضع التشريعات اللازمة لإدماجها في جميع قطاعات سوق العمل .

ومن أجل فحص هذه التحولات التي تشهدها بيئة الأعمال السعودية بعد تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل، تعتمد هذه الدراسة المنهجية المختلطة (النوعية والكمية) التي يغلب عليها المقاربة النوعية حسب الأسلوب الإثنوجرافي، وكذلك عبر الاستعانة بنظرية القواعد المتصارعة، حيث تحاول هذه النظرية الكشف عن الفعل التقدّمي الناجم عن برنامج التحول الوطني ورؤية 2030 التي أطلقتها المملكة العربية السعودية، وأثر هذا الفعل على البناء التفاعلي المشترك - الحس المشترك - وقواعده الشفهية غير الرسمية المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية، وبالتالي يمكن الاسترشاد بها لفهم كيفية تبلور قواعد السلوك المتعلقة بالتفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية.

الإطار النظري للدراسة

لكون الدراسة تهدف بشكل رئيسي إلى التعرّف على طبيعة قواعد التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية الحديثة بعد تمكين المرأة ودخولها لسوق العمل، واستكشاف طبيعة قواعد التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين وما درجة تأثرها بالأفعال التقدّمية لرؤية المملكة 2023، عبر فهم أعمق وتوصيف أوسع لهذه الظاهرة المبحوثة ضمن سياقها، وذلك من خلال محاولة فهم القواعد الفكرية الثقافية والحيوية والروحية للتفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، وذلك عبر إطار منهجي نماذجي يفسر من خلاله سلوكياتهم، وحيث إن نظرية القواعد المتصارعة تُقدّم طرحاً نظرياً لآليات التغيّر الاجتماعي داخل المجتمع، ولكونها تُعدّ أولّ نظرية سوسيولوجية عربية مُكتملة الأركان أُنتجت في بيئة اجتماعية مقارنة للبيئة الاجتماعية السعودية كما أنها تخدم أهداف الدراسة، لذا سوف يتم تناول النظرية المستخدمة ومكوناتها بمزيد من التحليل ضمن هذا الإطار النظري للدراسة.

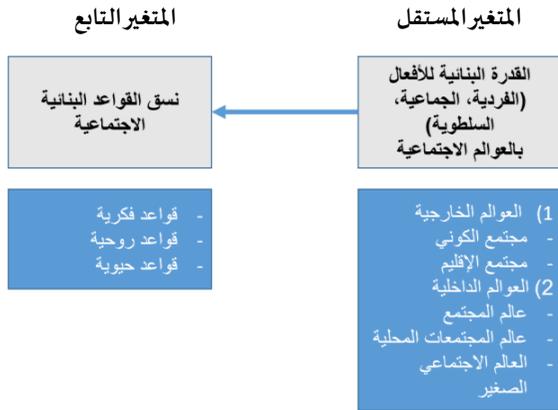
نظرية القواعد المتصارعة

قدم Badawi (2018) نظريته بعنوان: «نظرية القواعد المتصارعة - نظرية عربية جديدة في علم الاجتماع» Conflicted Rules Theory (CRT)، حيث تنتمي هذه النظرية إلى اتجاه العلاقة بين الفعل والبناء Structure-agency Approach، ويمكن تصنيف النظرية على أنها ما تندرج ضمن ما يعرف بما وراء النظرية Metatheory، لكونها بُنيت من عدد من النظريات، من نظريات الصراع وخاصة لدى راندالكولينز Randall Collins، والنظريات التفاعلية خاصة البنائية الرمزية لدى شيلدن ستريك Sheldon Stryker والبنائية الوظيفية الجديدة لدى جيفري الكسندر Jeffery Alexander، ونظرية المجتمع الكوني لدى أولرش بيك Ulrich Beck .

حيث تزعم النظرية أنها تقدّم مفاهيم وعلاقات واضحة قابلة للقياس، وكذلك فهم العلاقة الجدلية التي تربط الأبنية الاجتماعية التي تشكل العوالم الاجتماعية، كما أنها تقدّم تفسيرات عاجزت النظريات الأخرى عن تحقيقها، مثل: إخفاق نظرية بورديو في تفسير التغير الاجتماعي، وغموض مفهوم ازدواجية البناء في نظرية تشكيل البنية وعدم مقدرتها على كشف أثر العوامل الثقافية في التغير، وتجاهل نظرية مارجريت أرشر عوامل القوة والهيمنة المؤثرة في البناء الاجتماعي بشكل معمق، حيث يرى (Badawi, 2018) أن التكامل النظري المكون لنظرية القواعد المتصارعة يجعلها نظرية قابلة للتطوير، ويمنحها قدرةً تفسيريةً قابلةً للامتداد في عددٍ من فروع علم الاجتماع، مما يجعلها مفيدة في عمليات تطوير البحوث البنائية، وبالتالي تُعدّ بدلاًً عربياً للمفاهيم والعلاقات الغامضة السائدة في الكثير من النظريات السوسيولوجية الغربية (Badawi, 2018؛ بدوي 2021).

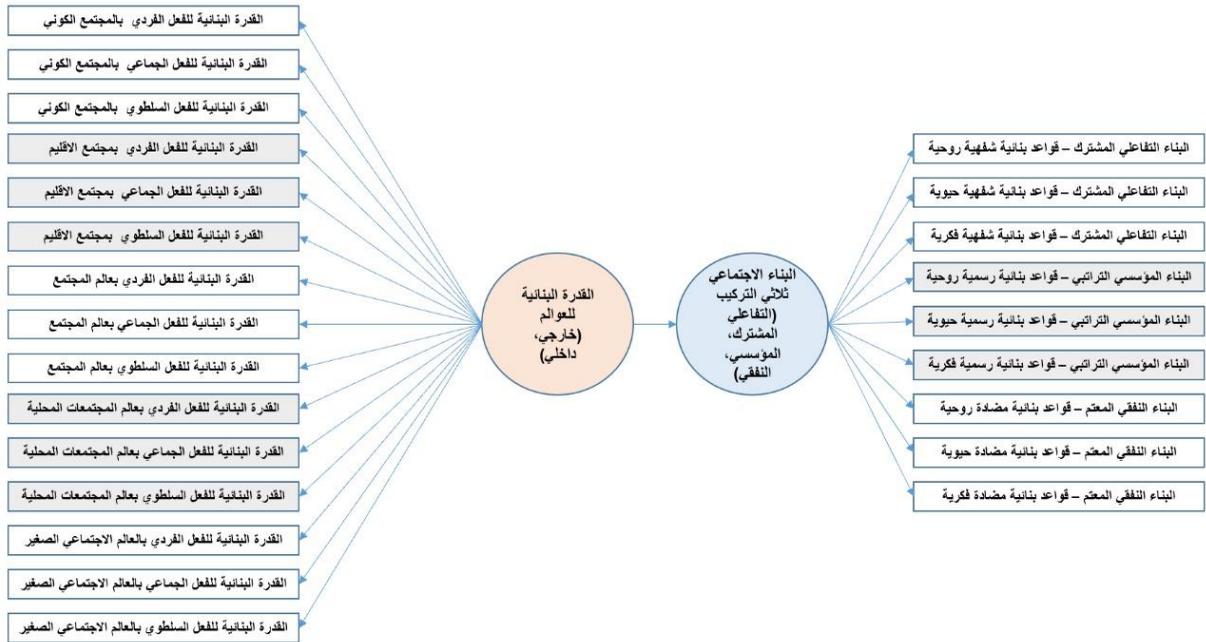
الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة

ينصُّ 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، حيث يُمكن أن يمتد أثر التغيّر إلى العوالم الاجتماعية الأخرى؛ بسبب علاقات التفاعل والتداخل التي تربط العوالم الخمسة.



الشكل (1): شبكة العلاقات الرئيسية المختصرة بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة

والأوسط بشبكة مؤسسية مركزية مجسدة للهوية الوطنية. أما المجموعة الثانية تسمى بالعوالم الخارجية وتضم عالمين هما: (4) عالم مجتمع الإقليم Reign Society Realm (RR) الذي يضم مجتمعات متجاورة جغرافياً بينها تفاعلات وعلاقات تكاملية أو صراعية على مختلف الأصعدة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. (5) عالم المجتمع الكوني Global Society Realm (GR).

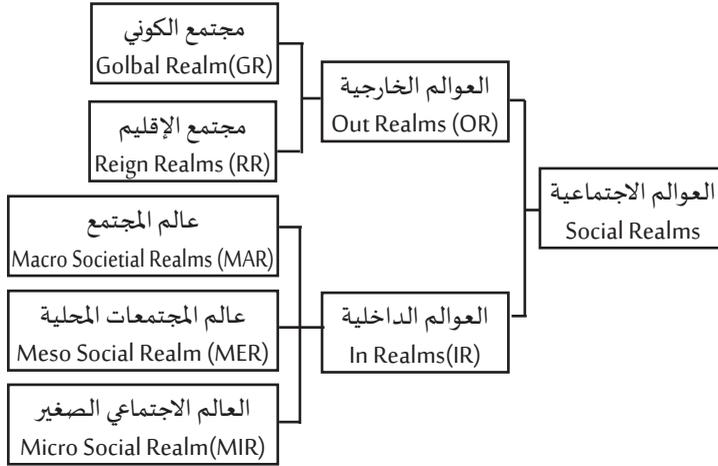


الشكل (2): شبكة العلاقات الرئيسية المفصلة بين متغيرات الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة.

ويمكن 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: (1) المستوى الحيوي: كالنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتركيبات، الديموجرافية، الإثنية، الطبقية، والبيئية. (2) المستوى الفكري: نظام التعليم، النظام الثقافي، التكنولوجيا والبحث العلمي، إلخ. (3) المستوى الروحي: نظام المعتقدات والقيم الدينية والأخلاقية.

بصفة عامة فإن زيادة درجات التجانس في العوالم الداخلية (IR) يؤدي لزيادة الاستقلالية والاستقرار، وتميل العلاقات الاجتماعية داخل هذه العوالم للتكامل أو التعايش الآمن، ما يقلل فرص تدخل العوالم الخارجية (OR) والعكس صحيح.

البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب



الشكل (3): العوالم الاجتماعية

لكل عالم من العوالم الاجتماعية الخمسة، بناء 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 الذي يتكون 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.



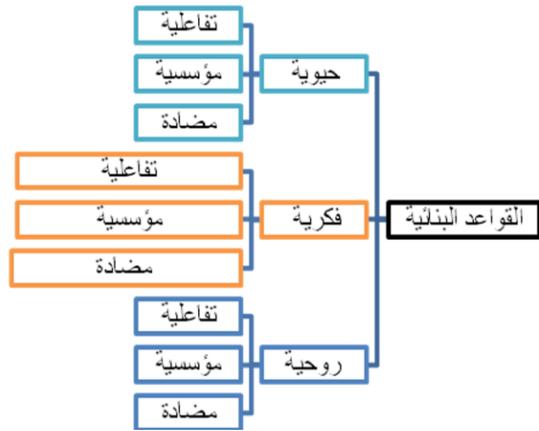
الشكل (4): البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب

البناء التفاعلي المشترك أو بناء الحس المشترك

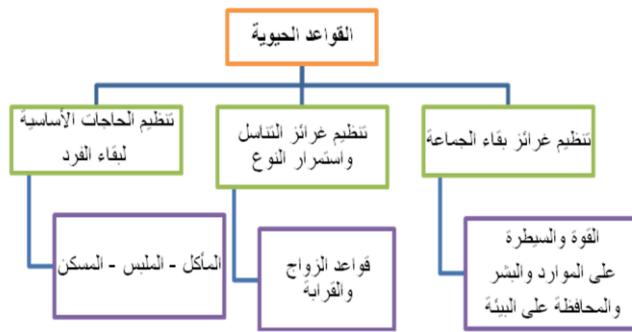
يتكون من القواعد البنائية الشفاهية أو غير الرسمية (الحيوية، الفكرية، الروحية) المنظمة للتفاعلات والعلاقات والأوضاع الاجتماعية التي يتوارثها الأفراد جيلاً بعد جيل التي تتبلور عفوياً في العقل الجمعي عبر التنشئة الاجتماعية، وتتراكم تاريخياً عبر خبرات الحياة المادية والاجتماعية المتنوعة، كما تمتلك القواعد الشفاهية سلطة جزاء عرفية مادية ومعنوية (Badawi, 2018).

تعريف القواعد البنائية

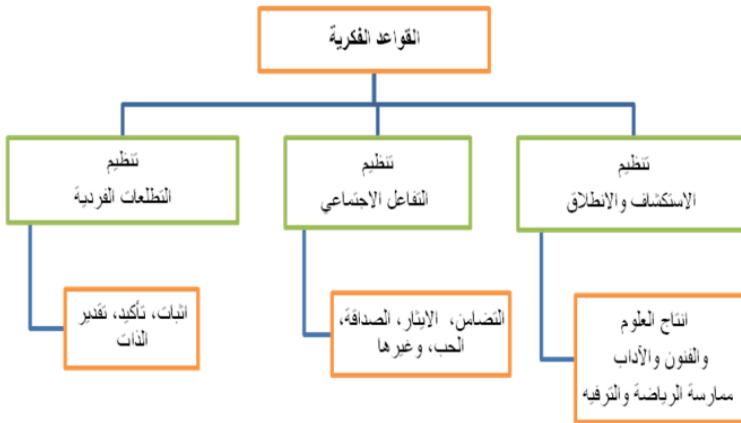
أفعال مجردة من الزمان والمكان، لها دلالة لغوية وقيمية ومعيارية، يستحضرها الفاعل لتنظيم الدوافع وتحقيق الأغراض الحيوية أو الفكرية أو الروحية، وهي توجه سلوك الأفراد توجهاً إرادياً أخلاقياً للطابع، وأحياناً يكون توجيهه



الشكل (5): القواعد البنائية



الشكل (6): القواعد الحيوية



الشكل (7): القواعد الفكرية الثقافية

إجباريًا قانوني الطابع، حيث إن الأفراد يلتزمون بالقاعدة التزامًا إراديًا؛ بسبب التنشئة الاجتماعية، وغالبية الأفراد يلتزمون إجباريًا بالقاعدة؛ بسبب سلطة الجزاء التي تفرضها الجماعة. (Badawi, 2018).

القواعد الحيوية

هي كل القواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي تمكن الفرد من الاحتفاظ بحياته الشخصية، واستمرار نوعه، وبقاء الجماعة التي ينتمي إليها، وتتضمن 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 مخاطر الفناء، وأهم المؤسسات التي تتجسد فيها هذه القواعد: الأسرة، المؤسسات السياسية، المؤسسات الاقتصادية (Badawi, 2018).

القاعدة الفكرية الثقافية

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 يمكن تقسيم القواعد الفكرية إلى ثلاث حزم فرعية: قواعد تنظيم الاستكشاف والانطلاق (إنتاج العلوم والفنون والآداب، ممارسة الرياضة والترفيه)، قواعد تنظيم التفاعل الاجتماعي (التضامن، الإيثار، الصداقة، والحب، إلخ)، قواعد تنظيم التطلعات الفردية داخل الجماعة (تأكيد الذات، إثبات الذات، تقدير الذات) وأهم المؤسسات التي تتجسد فيها هذه القواعد في العصر الحديث مؤسسات التعليم والبحث العلمي، والمؤسسات الثقافية، ومؤسسات الرياضة والترفيه والسياحة (Badawi, 2018).

القواعد الروحية

القواعد المنظمة للممارسة الدينية، والأخلاق التي ارتضتها الجماعة بطريق التفلسف 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 الجزاء لكل القواعد البنائية بما فيها القواعد الروحية، لذا فمن الطبيعي

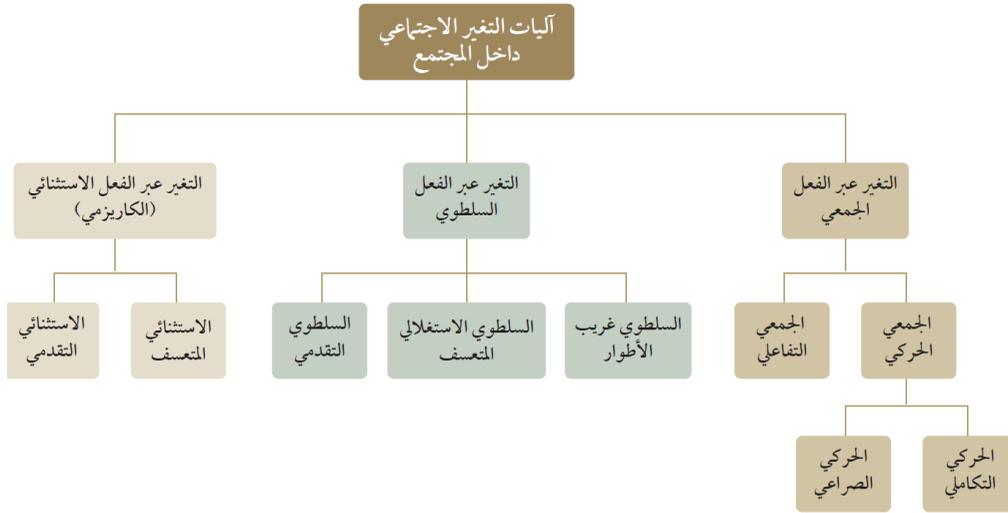


الشكل (8): القواعد الروحية

أن تتجسد هذه القواعد في المؤسسة الدينية، كما تتجسد جزئياً في المؤسسات التشريعية التي تعمل على صياغة المعايير ووضع فلسفة الجراء (Badawi, 2018).

آليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع:

ترى النظرية أن للتغيير الاجتماعي ثلاث آليات أساسية، وهي: قوة الفعل الجمعي، وقوة الفعل السلطوي، وقوة الفعل الاستثنائي، إذ إنّ لكل قوة طريقتها 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 تغير 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، 2021).



الشكل (9): آليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع حسب نظرية القواعد المتصارعة

وفي السياق ذاته، ترى النظرية أن هذه القواعد البنائية التي تنظم السلوك بين شخصين أو أكثر يستحضرها المتفاعلون لتنظيم الدوافع وتحقيق الأغراض الحيوية أو الفكرية أو الروحية، حيث إنّ كل قاعدة مهما طالبت دورة حياتها تفقد قوتها أو يتم تعديلها إذا طرأ على المجتمع عامل من عوامل التغيير الاجتماعي، وتتمظهر في ثلاثة أشكال:

- 1- القواعد المتصارعة: حين تتناقض الدلالات في كلا من قواعد الحس المشترك والقواعد المؤسسية الرسمية، ما يخلق صراعاً بين بناء الحس المشترك والبناء المؤسسي.
- 2- القواعد المتعايشة: تجاور بعض قواعد الحس المشترك مع القواعد المؤسسية، بسبب وجود عناصر مشتركة في دلالات النسقين القاعديين، لكنها لم تبلغ حد التكامل ولم تصل لحد الصراع.
- 3- القواعد المتكاملة: حين تنتهي الدلالات في كلا من قواعد البناء التفاعلي المشترك أو الحس المشترك (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) والقواعد المؤسسية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية)، لأصل واحد ويختلفان في درجة تطورهما وسيادة هذا النوع يؤدي إلى استقرار وتقديم المجتمع.

مشكلة الدراسة

من المعلوم أن أي تحولات تنموية يشهدها المجتمع، يترتب عليها ظواهر اجتماعية جديدة لا بد من وضعها قيد البحث العلمي لتحقيق الأهداف الأسمى من هذه التحولات، التي منها: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وما ترتب على ذلك من تغيير في التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية، لذا نشأت الحاجة إلى دراسة أثر

هذا التحول على البناء التفاعلي المشترك أو الحس المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المختلطة؛ نظراً لأهمية هذه التفاعلات الشفهية غير الرسمية في إنجاح أو تعويق الأفعال التقدمية لرؤية المملكة 2030، وعليه يكون سؤال الدراسة الرئيس:

ما دور الفعل التقدمي لرؤية المملكة 2030 في واقع البناء التفاعلي المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية المنظمة للعلاقات والتفاعلات بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المختلطة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي ما يلي:

- 1- ما طبيعة قواعد البناء التفاعلي المشترك "الحس المشترك" المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) بين الجنسين من الموظفين في بيئة العمل بالحقل الإداري السعودي؟
- 2- ما أثر الفعل التقدمي السلطوي على قواعد البناء التفاعلي المشترك "الحس المشترك" المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) بين الجنسين من الموظفين في بيئة العمل بالحقل الإداري السعودي؟

أهداف الدراسة

- تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على طبيعة قواعد التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية الحديثة بعد تمكين المرأة ودخولها لسوق العمل، ويتحقق هذا الهدف عبر الأهداف الفرعية الآتية:
- استكشاف طبيعة قواعد التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين وما درجة تأثيرها بالأفعال التقدمية لرؤية المملكة 2023.
 - فهم أعمق وتوصيف أوسع لهذه الظاهرة المبحوثة ضمن سياقها؛ وذلك من خلال محاولة فهم القواعد الفكرية الثقافية والحيوية والروحية للتفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية، وذلك عبر إطار منهجي نماذجي يُفسّر من خلاله سلوكياتهم.
 - الإسهام في البعد المنهجي عبر تطبيق البحث المختلط (النوعي الإثنوجرافي، الكمي).
 - الإسهام في الدراسات التطبيقية في بيئة الأعمال السعودية.

أهمية الدراسة

- الأهمية النظرية: التطبيق التنظيمي للفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة.
- الأهمية التطبيقية: استكشاف طبيعة قواعد البناء التفاعلي المشترك "الحس المشترك" المنظمة للتفاعلات الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) بين الجنسين من الموظفين في بيئة العمل بالحقل الإداري السعودي يمكن أن يؤثر على الأهداف الرسمية للمنظمات، لذا يُمكننا من خلال تحليل نتائج هذه الدراسة، التعرف على نقاط القوة التي تتمتع بها بيئة العمل في السعودية بعد تمكين المرأة، التي يجب على المنظمات السعي إلى تعزيزها، كما ستكشف الدراسة عن نقاط الضعف التي تواجهها هذه البيئة، مما يتيح المجال للعمل على معالجتها، وتحسين جودة بيئة العمل بشكل عام.

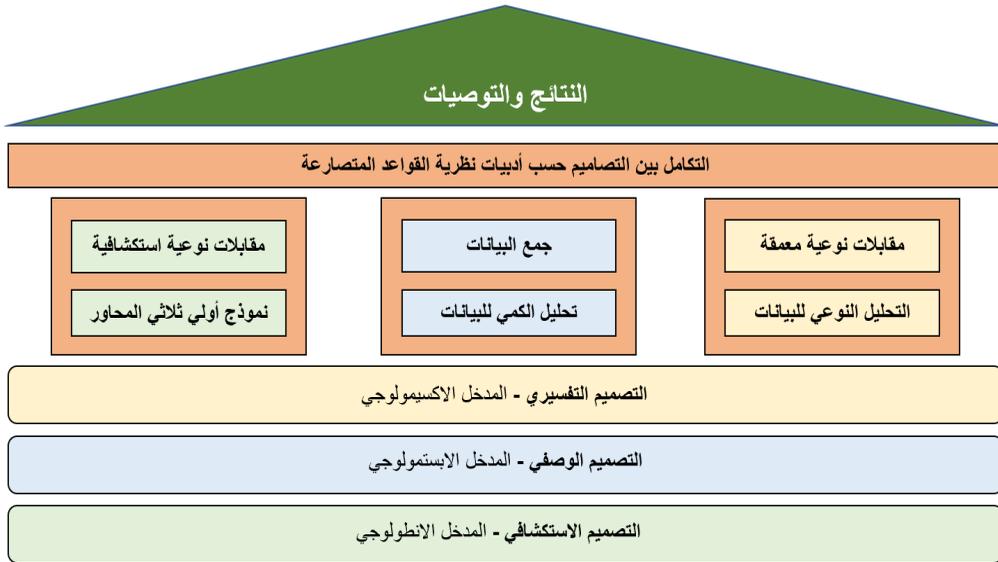
منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج المختلط (نوعي/كمي) الذي يغلب عليه المقاربة النوعية حسب الأسلوب الإثنوجرافي، كما سيتم الاعتماد على مقارنة كل من (كريسويل وبوث، 2019: 35-37)، و(Mason, 2002) عبر اللجوء إلى استخدام الافتراضات الفلسفية من أجل الوصول إلى جوهر وطبيعة المشكلة البحثية؛ حيث يتم من خلال هذه المقاربة الربط بين الظاهرة المراد البحث عنها والمنهجية الموصلة إليها، إلى جانب أن هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف طبيعة ظاهرة التفاعلات الشفهية غير الرسمية بأبعادها وعلاقتها المتشابكة وعلاقتها بالفعل التقدمي السلطوي (رؤية المملكة 2030) عبر منهجية متكامل بين أنطولوجية الظاهرة المبحوثة ونظرية المعرفة (الإبستمولوجيا) التي يؤسس من خلالها الدليل المعرفي حيال هذه الظاهرة، مع الوصف التفسيري للدور القيمي (الإكسمولوجيا) للموضوع البحثي.

وعليه فإنّ التصميم الاستكشافي بمنهجية الدراسة هو بمثابة البحث عن إجابة للتساؤل الأنطولوجي لهذه الدراسة، حيث يشير افتراض علم الوجود (Ontology) بالفلسفة إلى ربط طبيعة الواقع بخصائصه، لذا يهدف هذا الشق إلى البحث في مكونات الواقع الاجتماعي التنظيمي للتفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين (الحس المشترك) وارتباطها بواقع بيئة الأعمال السعودية من منظور الموظفين من الجنسين، وهل هناك وجود لمثل هذه التفاعلات في بيئة الأعمال السعودية أم لا؟ وبالتالي فإن دراسة الظاهرة من هذا المنظور يُدل على الموقف الأنطولوجي الأولي، حيث إنّ المعرفة بهذه الظاهرة تتأسس على درجة تأثر العاملين بالمنظمات بالفعل التقدّمي السلطوي (رؤية المملكة 2030) كمكون للواقع الاجتماعي التنظيمي السعودي، لذا سوف يتم بناء هذا التصميم عبر المنهج النوعي الإثنوجرافي.

وفي السياق ذاته، فإنّ التصميم الوصفي التحليلي بمنهجية الدراسة بمثابة البحث عن إجابة للتساؤل الإبيستمولوجي لهذه الدراسة، حيث يشير افتراض علم المعرفة (Epistemology) بالفلسفة إلى تبرير ادعاءات المعرفة، لذا يهدف هذا الشق إلى البحث في حقيقة المعرفة أو الدليل الذي يمكن أن يستخدمه الباحث كمعايير تؤكد وجود هذه التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال ودرجة تأثرها بالأفعال التقدّمية لرؤية المملكة 2030، وهل تتأسس هذه المعايير حسب نظرية القواعد المتصارعة أم لا؟ حيث يتم بناء هذا التصميم عبر المنهج الكمي لغرض اختبار الفرض الأول من فروض نظرية القواعد المتصارعة، والتأكد من القدرة التفسيرية للنظرية لتفسير الظاهرة المبحوثة.

التصميم التفسيري بمنهجية الدراسة هو بمثابة البحث عن إجابة للتساؤل الإكسيمولوجي لهذه الدراسة، حيث يشير افتراض علم القيم (Axiological) بالفلسفة إلى تضمين القيم في الدراسة ومناقشة دور هذه القيم بعقلية منفتحة ضمن سياق الدراسة، لذا يهدف هذا الشق إلى البحث في البعد القيمي المجتمعي التنظيمي الموجود في مكونات وأبعاد الحس المشترك في عملية استقرائية بهدف مناقشة القيم المتضمنة في النتائج المتحصل عليها في مرحلة التصميم الوصفي التحليلي، وما توصل إليه من تفسيرات لظاهرة التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين (الحس المشترك) في سياق بيئة الأعمال السعودية، لذا سوف يتم بناء هذا التصميم عبر المنهج النوعي الإثنوجرافي حسب الشكل (10).



الشكل (10): منهجية الدراسة المختلطة.

أدوات الدراسة

المقابلات المعمقة، قائمة استقصاء.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على دراسة طبيعة التفاعلات الشفهية غير الرسمية (الحس المشترك) بين الجنسين ودرجة تأثرها بالأفعال السلطوية التقدّمية لرؤية المملكة 2023 في الحقل الإداري السعودي من منظور نظرية القواعد المتصارعة.

جدول رقم (1) جدول المتغيرات	الحدود المكانية: قطاعات الأعمال بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
المتغير المستقل	الحدود الزمنية: يتم تطبيق هذه الدراسة في الفترة من سبتمبر إلى ديسمبر 2023م.
المتغيرات	الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على العاملين والعاملات بقطاعات الأعمال بمدينة الرياض.
المتغير التابع	
الفعل السلطوي التقدمي لرؤية المملكة 2030.	
قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المختلطة.	

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة بموظفي القطاع الخاص وموظفي القطاع الحكومي بمدينة الرياض الذين يعملون سويًا في مساحات العمل المختلطة.

فروض الدراسة

بما أن النظرية تذكر أن القدرة البنائية للأفعال الفردية أو الجماعية أو السلطوية الجديدة للعوامل الاجتماعية الخمسة قادرة على تغيير نسق القواعد البنائية، وبما أن نسق القواعد وحسب نظرية القواعد المتصارعة هي القواعد البنائية المكونة لكل بناء اجتماعي من البناء الاجتماعي ثلاثي التركيب (البناء التفاعلي المشترك أو الحس المشترك، البناء المؤسسي التراتبي، والبناء النفقي المعتم).

وكون مشكلة الدراسة تحاول معرفة واقع البناء التفاعلي المشترك بين الجنسين في بيئة العمل السعودية جراء الفعل التقدّمي التي تقوم به الحكومة السعودية من خلال رؤية 2030، سوف يكون المتغير التابع هو البناء التفاعلي المشترك في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، أما القدرة البنائية (الفردية، الجماعية، السلطوية) للعوامل الاجتماعية الخمسة (المجتمع الكوني، المجتمع الإقليمي، عالم المجتمع، عالم المجتمعات المحلية، العالم الاجتماعي الصغير)، ولكون الفعل السلطوي يتكون من ثلاثة أنساق (تقدمي، تعسفي، غريب الأطوار)، وعليه سوف يتم تحديد عالم المجتمع من بين العوالم الاجتماعية الخمسة الذي يمثل الدولة السعودية، وسوف يتم تحديد الفعل السلطوي التقدمي من بين القدرة البنائية، وعليه يكون الفعل السلطوي التقدمي لرؤية المملكة العربية السعودية هو المتغير المستقل.

مفاهيم الدراسة

الفعل التقدمي السلطوي

يشير الفعل في اللغة إلى عدة معاني، وذلك بحسب معجم اللغة العربية المعاصرة هو من الفعل يَفْعَلُ، فَعْلًا وَفَعَالًا وَفَعَالِيَّةً، فهو فاعِلٌ، وفَعْلٌ الشَّيْءُ: عَمِلَهُ وَصَنَعَهُ (عمر، 1429: 1724)، أما التقدم في اللغة من الفعل تَقَدَّمَ، تَقَدَّمَ إِلَى، تَقَدَّمَ بِ، تَقَدَّمَ عَلَى، تَقَدَّمَ فِي، تَقَدَّمَ لِتَقَدَّمَ، تَقَدَّمَ، فهو مُتَقَدِّمٌ، وتَقَدَّمَ الْبَلَدُ: أَي تَطَوَّرَ (عمر، 1429: 1784).

وحسب (Badawi, 2018؛ بدوي، 2021) من شروحات تفسيرية للفعل التقدمي، يمكن تعريف الفعل التقدمي السلطوي على أنه: التغيير 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 لهذه القواعد عبر نظام الجزاء الرسمي المخول لها.

ويمكن أن يعرف الفعل التقدمي في منظمات الأعمال السعودية الجديدة إجرائيًا على النحو التالي:

مجموعة مشتركة ومتفاعلة من الإجراءات التي تستهدف تعديل أو تجديد القواعد البنائية الحيوية والفكرية والروحية المنظمة للسلوك داخل بيئة العمل السعودية، تراعي العدل والمساواة وتشجع الإبداع والابتكار وتواكب التطور وثيق الصلة، بهدف تحقيق إستراتيجية تنموية مستدامة بمعايير كونية متطورة.

المدخل الأنطولوجي للدراسة

جدول Irv (2)

قائمة المبحوثين في الدراسة الاستكشافية

م الاسم	رمز	الجنس	العمر	العمل
1 ف.ع	ع	ذكر	30	يعمل في بيئة مشتركة
2 ع.م	م	ذكر	28	يعمل في بيئة مشتركة
3 أ.ت	ت	ذكر	39	يعمل في بيئة مشتركة
4 م.ع	ع	ذكر	26	يبحث عن عمل
5 س.ض	ض	أنثى	28	تعمل في بيئة مشتركة
6 ش.ع	ع	أنثى	25	تعمل في بيئة مشتركة
7 س.س	س	أنثى	26	تبحث عن عمل
8 ه.ع	ع	أنثى	32	تعمل في بيئة مشتركة

لتوليد مفاهيم وفئات جديدة، اعتمدت الدراسة الاستكشافية العينة الهادفة التنظيرية، وتم جمع البيانات من خلال مقابلات عميقة هيكلية وشبه هيكلية، مع استخدام محدود للملاحظة. لتحليل البيانات؛ طبقت الدراسة طريقة «ستراوس وكورين» في ترميز وتحليل البيانات عن طريق الترميز المفتوح والترميز المحوري والترميز الانتقائي، حيث تم إجراء 8 مقابلات نوعية إثنوجرافية معمقة (4 موظفين، 4 موظفات) كما هو مبين بجدول (2). إشارة إلى طبيعة المشكلة البحثية التي تتضمن استكشاف قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، فإن دراسة هذه الظاهرة تتطلب من الباحث توظيف أسئلة استكشافية لفهم طبيعة الظاهرة ومكوناتها، ومظاهرها، وكيفية

إدراكها في سياقات البيئة الإدارية السعودية، وذلك عبر منهج نوعي استقرائي منفتح على المبحوثين، ينطلق من سؤال يمثل الإطار العام (Haven & Grootel, 2019: 233) لذا تمت صياغة سؤال بحثي عام حسب المنهج النوعي الإثنوجرافي لمحاولة معرفة ماهية علاقات التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الموظفين عبر تفعيل مبدأ المخالفة في سؤال الدراسة التالي:

ما المخاوف الممكن حدوثها من التواصل غير الرسمي بين الزملاء والزميلات حسب السائد في بيئة الأعمال السعودية؟
وبعدما فرّغت المقابلات لاحقاً على هيئة نصوص على ملفات Word، ومن ثم نُقلت إلى تطبيق MAXQDA 2020 بغرض الترميز، وكتابة المذكرات، وبناء الفئات، ورسم العلاقات، وحسب التحليل النوعي تمّ الخروج بثلاثة أبعاد تمثل التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية وهي كالتالي:

- 1- التفاعلات اللفظية.
- 2- الثقة الذاتية والثقة المتبادلة.
- 3- الصراع بين قواعد سلوك التنشئة، وقواعد بيئة الأعمال الجديدة.

1- التفاعلات اللفظية:

يُمكن أن تشكل التفاعلات اللفظية مشكلة عندما تتم المحادثات الشفهية غير الرسمية بين الموظفين والموظفات بأريحية تامة دون مراعاة لاختلاف الجنس، حيث قد يتقبل أو لا يتقبل الموظفون والموظفات زلات اللسان في المحادثات الشفهية غير الرسمية؛ بسبب استخدامها المعتاد لدى أوساط الجنس الآخر (على سبيل المثال كأن تقول الموظفة لزميلها يا حبيبي أو يا قلبي، أو يقول الموظف لزميلته يا حبيبي أو يا غالي) لذا يحرص الموظفون والموظفات على اختيار المفردات خلال المحادثات الشفهية غير الرسمية خصوصاً مع وجود التشريعات العقابية.

يذكر (ع.م) التالي: «الموظفون متعودون على السوالف مع الزملاء مو مع الزميلات، لذا مع الانفعال في السواليف الجانبية تنسى أن هذه زميلة مو زميل، ويمكن تستخدم مفردات يمكن تفهم أنها بذئنة، مثل: تسب حكم المباراة بكلمات وسخة مقبولة بين الشباب بس عيب تنقال عند البنات، وأعرف لك واحد قال لزميلته ما شاء الله مسوية رجيم ناحفة علمينا وش الطريقة، والبنات زعلت وتضايقت من كلامة» ويقول (ف.ع): «علشان لا تجيب العيب لازم تختار كلماتك مع الزميلات بشكل دقيق مو تدرعم».

2- الثقة الذاتية والثقة المتبادلة:

هناك ثقة متبادلة بين الموظفين والموظفات الذين يعملون سوياً ضمن مساحات العمل المختلطة؛ بسبب وجود التشريعات النظامية التي تحكم العلاقة بين الجنسين، علمًا أنه قد يعمل بعض الموظفين من الجنسين على تغيير سلوكياتهم الاستهلاكية (من حيث الملابس والمأكول والمركب) بسبب طبيعة العمل المختلط بين الجنسين، كما تنتشر في بيئة الأعمال ثقافة ترى أنه عند حدوث خلاف بين موظف وموظفة نتيجة محادثات جانبية غير رسمية، فإن الإدارة سوف تتحيز لصالح المرأة ضد الرجل.

على سبيل المثال يذكر (أ. ت) التالي: «تشوف الموظفين أول قبل الاختلاط سياراتهم عادية، ويطلبون أكل فول ولا بخاري ويأكلون على الأرض، ولكن لما صارت بيئة العمل مشتركة بين الموظفين، الشباب غيروا سياراتهم، وصاروا يطلبون أكل معين عبر التطبيقات وجودة الثياب تحسنت، يعني تغيروا الشباب ... حتى أعرف واحد ما صار يحب يكشت بالبر يقول يدي يطلع فيها تشققات من البرد ويطلع شكلي غلط عند الزميلات»، كما يذكر (ف. ع) «الحين لو تقول كلمة بحسن نية والبتت تفهم هذه الكلمة غلط، وتروح تشتكك تقول جالس يتميلح ولا يغازل، راح تكون في وضع سيء جداً».

وهذا دليل على أن دخول المرأة العاملة قد خلق بيئةً للتنافس الذكوري، ما يجعل هؤلاء الشباب يسعون إلى تقدير الذات عبر اختيار مستوى ونوع الفعل اختياراً دقيقاً، وهذا ما يصنف ضمن مشكلة في الثقة الذاتية والثقة المتبادلة.

3- الصراع بين قواعد سلوك التنشئة، وقواعد بيئة الأعمال الجديدة:

إن عمل الموظفين والموظفات سويًا ضمن مساحات العمل المختلطة قد يكون أمرًا مقبولاً لدى الأسر والمجتمع السعودي اجتماعيًا، ولكنه قد يكون غير مقبول دينيًا، حيث لا يجد الموظف الذكر أي حرج من العمل في بيئة أعمال يعمل بها الموظفون والموظفات سويًا ضمن مساحات عمل مشتركة، ولكن ما تزال هناك بعض الأسر التي تجد حرج في عمل بناتهم في بيئة أعمال يعمل بها الموظفون والموظفات سويًا ضمن مساحات عمل مشتركة لوجود بعض الأسباب الثقافية أو الدينية أو الاجتماعية، قد تجعل العمل في مساحات العمل المختلطة بين الجنسين غير مريح لدى بعض الموظفين والموظفات.

يذكر (ف. ع) التالي: «كثرة الأحاديث غير الرسمية بين الزملاء والزميلات يخلي مستوى الحياء عند الطرفين ينخفض بشكل طردي يوميًا، حتى انكسار هذا الحاجز تماما لدرجة أن تصبح مواضيعهم واهتماماتهم شبه مشتركة وطريقة كلامهم متقاربة وخوفي مستقبلاً تكون خالية من المحظورات، وهذا إلي يخلي الرجال يتطبع ببعض صفات المرأة والعكس كذلك، وهذا يخالف عاداتنا وتقاليدينا وتربية أهلنا لنا» وقد أضاف قائلاً: «واستغرب كذلك أنك تشوف بنات إذا جاء وقت الصلاة بتت السجادة وتصلي الله يجزاها خير ولكن تسجد وهي بين الرجال! هذي أمور ما تعودنا عليها».

ما توصلت إليه الدراسة الاستكشافية من أبعاد تتناول بعض الجوانب من عمليات التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية، حيث أثبت هذا الشق النوعي الاستكشافي من ناحية أنطولوجية وجود ظاهرة جديدة غير مسبوقة في طبيعة التفاعلات بين الموظفين بعد تمكين المرأة، لذا فهي تُشَرِّعُ للباحثين اللجوء إلى نظرية قادرة على توصيف وتفسير البناء التفاعلي المشترك (الحس المشترك) وقواعد الشفهية غير الرسمية (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) بعد إدماج المرأة السعودية في بيئة العمل المختلطة، وحيث إن نظرية القواعد المتصارعة تقدم طرحاً نظرياً لآليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع، وعليه قام الباحث باختبار الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة من أجل اختبار قوتها التفسيرية في فهم دور الفعل التقدمي السلطوي لرؤية المملكة 2030 في قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحس المشترك)، عبر الغوص بشكل أعمق هذه القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية).

المدخل الإستمولوجي للدراسة

تُقدم هذه الدراسة مساهمةً غير مسبوقة من نوعها من خلال توظيف أول مقياس كمي تنظيمي مستمد من الفرض الأول بنظرية القواعد المتصارعة الواردة في دراسة (الشهراني وآخرون، 2024)، علماً أن الفرض الأول يحتوي على متغير مستقل يتكون من خمسة عوامل، وفي كل عالم من هذه العوالم هناك ثلاث قدرات بنائية (فردية، جماعية، سلطوية)، في حين أن المتغير التابع فيه ثلاثة أنساق وكل نسق فيه ثلاث قواعد (حيوية، روحية، فكرية) لذا تحتوي شبكة العلاقات بالفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة على 49 متغيراً، وهذه المتغيرات قادرة على إنتاج 360 علاقةً بين متغيرات الدراسة الفرعية، لذا فإنَّ هذه الدراسة استخدمت مقياساً تنظيمياً يقيس أربعة متغيرات مشتقة من الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة فقط ضمن المجال التنظيمي للنظرية.

وعليه يهدف تصميم المقياس الوارد في دراسة (الشهراني وآخرون، 2024) والمستخدم في هذه الدراسة إلى اختبار صحة بعض العلاقات المُستمدة من الفرض الأول لنظرية القواعد المتصارعة؛ وذلك للتحقق من قدرة النظرية على تفسير طبيعة العلاقة بين الفعل السلطوي التقدمي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 وقواعد البناء التفاعلي المشترك (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المختلطة بين الجنسين.

التحقق الكمي من الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة

نظرية القواعد المتصارعة تزعم أنها تقدم مفاهيم وعلاقات واضحة قابلة للقياس عبر تقديمها وصف لكيفية تفاعل القواعد التي تتمظهر في ثلاثة أشكال للقواعد (متصارعة، متعايشة، متكاملة)، وعلية يمكن اعتبار قيم التوافق العليا (اتفق تماماً، متفوق) بمثابة قيم تكامل والقيم المتوسطة (محايد) قيم تعايش، في حين أن القيم المنخفضة (لا أتفق مطلقاً، لا أتفق) تُعد بمثابة قيم تصارع، وعلية يمكن تصنيف مقدار التفاعلات بين القواعد كمياً حسب الجدول (3).

النتائج بناء على التحليل الإحصائي

للإجابة على السؤال الفرعي الأول المتعلق بطبيعة القواعد الفكرية والروحية والحيوية في التفاعلات الشفهية غير الرسمية بالحقل الإداري السعودي، سيتم عرض النتائج الإحصائية التالية:

جدول رقم (3)
تصنيف مقدار التفاعلات بين قواعد البناء التفاعلي المشترك

تصنيف	النسبة (%)	عدد المشاركين
أتفق تماماً، أتفق	أكثر من 90 %	تكاملاً تام
أتفق تماماً، أتفق	من 70-89 %	تكاملاً مرتفع
أتفق تماماً، أتفق	من 50-69 %	تكاملاً متوسط
أتفق تماماً، أتفق	أقل من 50 %	تكاملاً منخفض
محايد	أكثر من 90 %	تعايش تام
محايد	من 70-89 %	تعايش مرتفع
محايد	من 50-69 %	تعايش متوسط
محايد	أقل من 50 %	تعايش منخفض
لا أتفق مطلقاً، لا أتفق	أكثر من 90 %	تصارع تام
لا أتفق مطلقاً، لا أتفق	من 70-89 %	تصارع مرتفع
لا أتفق مطلقاً، لا أتفق	من 50-69 %	تصارع متوسط
لا أتفق مطلقاً، لا أتفق	أقل من 50 %	تصارع منخفض

جدول رقم (4)
محور الفعل السلطوي التقدمي

المجموع	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق مطلقاً	Count	within % محور الفعل التقدمي	النوع
251	109	120	16	4	2	Count	66.7%	ذكر
	60.2%	64.5%	57.1%	57.1%	66.7%	within % محور الفعل التقدمي		
166	60	90	12	3	1	Count	33.3%	أنثى
	39.8%	35.5%	42.9%	42.9%	33.3%	within % محور الفعل التقدمي		
417	169	210	28	7	3	Count	100.0%	الإجمالي
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	within % محور الفعل التقدمي		

المتغير المستقل: الفعل التقدمي السلطوي

تظهر نتائج الاستجابات المتحصل عليها من الاستبيان والخاصة بالمتغير المستقل البيانات الواردة بالجدول (4).

وبناءً على الجدول (4)، يمكن تلخيص النتائج كالتالي: إجمالي عدد المشاركين في قائمة الاستقصاء 417 مشاركاً، منهم 251 من الذكور و166 من الإناث، نسبة الموافقين والموافقين تماماً مجتمعة بلغت 90.8% تقريباً من إجمالي المشاركين، 120 مشاركاً من الذكور موافقون ويشكلون نسبة 57.1% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 90 من الإناث يشكلون نسبة 42.9%، في حين كان 109 مشاركين من الذكور موافقون تماماً يشكلون نسبة 64.5% من إجمالي

جدول رقم (5)

تفسيرات نتائج محور

الفعل السلطوي التقدمي

حسب نظرية القواعد المتصارعة

النسبة	التفسير حسب النظرية
90.8%	متكاملون مع الفعل التقدمي
6.7%	متعايشون مع الفعل التقدمي
2%	متصارعون مع الفعل التقدمي
	بشكل عام هناك تكامل تام بين المبحوثين وبين الفعل التقدمي

المشاركين الموافقين في مقابل 60 من الإناث الذين يشكلون نسبة 35.5% من إجمالي المشاركين الموافقين تماماً، أما نسبة المحايدين فكانت 6.7% تقريباً من المشاركين، في حين كانت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين مطلقاً لا تتعدى 2% تقريباً.

وبشكل عام، فالنتائج تشير إلى موافقة كبيرة وإيجابية من قبل غالبية المشاركين على محور الفعل السلطوي التقدمي، وحسب نظرية القواعد المتصارعة نستطيع أن نفسر هذه النتيجة حسب الجدول (5).

المتغير التابع: البناء التفاعلي المشترك

أ- البناء التفاعلي المشترك - بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الحيوية:

تظهر نتائج الاستجابات المتحصل عليها من الاستبيان والخاصة بالمتغير التابع بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الحيوية البيانات الواردة بالجدول (6)

جدول رقم (6)

محور القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الحيوية

المجموع	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق مطلقاً	Count	النوع
251	36	86	67	51	11	Count	
	60.2%	72.0%	50.0%	60.9%	71.8%	78.6%	within % بعد القاعدة الحيوية
166	14	86	43	20	3	Count	أنثى
	39.8%	28.0%	50.0%	39.1%	28.2%	21.4%	
417	50	172	110	71	14	Count	الإجمالي
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

وبناءً على الجدول (6)، يمكن تلخيص

النتائج كالتالي: إجمالي عدد المشاركين في قائمة الاستقصاء 417 مشاركاً، منهم 251 من الذكور و166 من الإناث، نسبة الموافقين والموافقين تماماً مجتمعة بلغت 53.23% تقريباً من إجمالي المشاركين، 86 مشاركاً من الذكور موافقون يشكلون نسبة 50% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 86 من الإناث يشكلون نسبة 50%، كان 36 مشاركين من الذكور موافقون تماماً يشكلون نسبة 72% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 14 من الإناث يشكلون نسبة 28% من إجمالي المشاركين الموافقين تماماً، نسبة المحايدين 26.37% تقريباً من المشاركين، ونسبة غير الموافقين وغير الموافقين مطلقاً

20.38% تقريباً. وعند النظر في القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الحيوية حسب نوع الجنس تظهر لنا هذه النتائج حسب الجدول (7).

جدول رقم (7)

محور القواعد البنائية الشفهية

غير الرسمية الحيوية

متصارعون	متعايشون	متكاملون	الذكور
25%	30%	45%	
15%	26%	59%	الإناث

وعليه فالموظفات أكثر قبولاً وتكاملاً مع القواعد الحيوية الحالية المتأثرة

بالفعل التقدّمي لرؤية السعودية 2030، وأقل من حيث التعايش والصراع مقارنةً بزملائهم الموظفين الذكور، لذا وبشكل عام فإنّ النتائج تشير إلى موافقة متوسطة وإيجابية (تكامل متوسط) على بعد القاعدة الحيوية من معظم المشاركين، وحسب نظرية القواعد المتصارعة نستطيع أن نفسر هذه النتيجة حسب الجدول (8).

جدول رقم (8)

تفسيرات نتائج محور القواعد البنائية

الشفهية غير الرسمية الحيوية

حسب نظرية القواعد المتصارعة

النسبة	التفسير حسب النظرية
53.23%	متكاملون مع القاعدة الحيوية
26.37%	متعايشون مع القاعدة الحيوية
20.38%	متصارعون مع القاعدة الحيوية
بشكل عام هناك تكامل متوسط بين المبحوثين وبين القاعدة الحيوية	

ب- البناء التفاعلي المشترك - بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الروحية

تظهر نتائج الاستجابات المتحصل عليها من الاستبيان والخاصة بالمتغير

التابع بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الروحية البيانات الواردة بالجدول (9).

جدول رقم (9)

محور القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الروحية

المجموع	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق مطلقاً	Count	النوع
251	24	115	59	43	10	Count	
	60.2%	64.9%	54.8%	59.0%	76.8%	71.4%	within % بعد القاعدة الروحية
166	13	95	41	13	4	Count	أنثى
	39.8%	35.1%	45.2%	41.0%	23.2%	28.6%	
37	210	100	56	14	14	Count	الإجمالي
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

وبناءً على الجدول (9)، يمكن تلخيص

النتائج كالتالي: إجمالي عدد المشاركين في قائمة الاستقصاء 417 مشاركاً، منهم 251 من الذكور و166 من الإناث، نسبة الموافقين والموافقين تماماً مجتمعة بلغت 59.23% تقريباً من إجمالي المشاركين، 115 مشاركاً من الذكور موافقون يشكلون نسبة 54.8% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 95 من الإناث يشكلون نسبة 45.2%، كان 24 مشاركين من الذكور موافقون تماماً يشكلون نسبة 64.9% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 13 من الإناث يشكلون نسبة 35.1% من إجمالي المشاركين الموافقين تماماً، أما نسبة المحايدين 23.98% تقريباً من المشاركين، كما كانت نسبة غير الموافقين، وغير الموافقين

جدول رقم (11)
تفسيرات نتائج محور القواعد البنائية
الشفهية غير الرسمية الروحية
حسب نظرية القواعد المتصارعة

النسبة	التفسير حسب النظرية
59.23%	متكاملون مع القاعدة الروحية
23.98%	متعايشون مع القاعدة الروحية
16.78%	متصارعون مع القاعدة الروحية
بشكل عام هناك تكامل متوسط بين المبحوثين وبين القاعدة الروحية	

جدول رقم (10)
محور القواعد البنائية الشفهية
غير الرسمية الروحية

متكاملون متعايشون متصارعون		
الذكور	62%	20%
الإناث	72%	16%
	18%	12%

مطلقاً 16.78% تقريباً، وعند النظر في القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الروحية حسب نوع الجنس تظهر لنا هذه النتائج حسب الجدول (10).

الموظفات أكثر قبولاً وتكاملاً مع القواعد الروحية الحالية المتأثرة بالفعل التقدمي لرؤية السعودية 2030، وأقل من حيث التعايش والصراع مقارنةً بزملائهم الموظفين الذكور، وبشكل عام فإنّ النتائج تشير إلى موافقة متوسطة وإيجابية (تكامل متوسط) على بعد القاعدة الروحية من قبل معظم المشاركين، وحسب نظرية القواعد المتصارعة نستطيع أن نفسر هذه النتيجة حسب الجدول (11).

جدول رقم (12)
محور القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الفكرية الثقافية

المجموع	لا أتفق مطلقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	Count	النوع
251	14	23	68	110	36	251	
	77.8%	76.7%	66.7%	54.5%	55.4%	60.2%	بعد القاعدة الفكرية
166	4	7	34	92	29	166	أنثى
	22.2%	23.3%	33.3%	45.5%	44.6%	39.8%	
65	14	18	30	102	202	65	الإجمالي
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

ج- البناء التفاعلي المشترك - بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الفكرية الثقافية:

تظهر نتائج الاستجابات المتحصل عليها من الاستبيان والخاصة بالمتغير التابع بعد القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الفكرية الثقافية البيانات الواردة بالجدول (12).

وبناءً على الجدول (12)، يمكن تلخيص النتائج كالتالي: إجمالي عدد المشاركين في قائمة الاستقصاء 417 مشاركاً، منهم 251 من الذكور و166 من الإناث، نسبة الموافقين والموافقين تماماً مجتمعاً بلغت 64.02% تقريباً من إجمالي المشاركين، 110 مشاركاً من

الذكور موافقون يشكلون نسبة 54.5% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 92 من الإناث يشكلون نسبة 45.5%. 36 مشاركاً من الذكور موافقون تماماً يشكلون نسبة 55.4% من إجمالي المشاركين الموافقين مقابل 29 من الإناث يشكلون نسبة 44.6% من إجمالي المشاركين الموافقين تماماً، كما كانت نسبة المحايدين 24.46% تقريباً من المشاركين، أما نسبة غير الموافقين وغير الموافقين مطلقاً 11.51% تقريباً. وعند النظر في القواعد البنائية الشفهية غير الرسمية الفكرية الثقافية حسب نوع الجنس تظهر لنا هذه النتائج حسب الجدول (13).

جدول رقم (13)
محور القواعد البنائية الشفهية
غير الرسمية الفكرية الثقافية

متكاملون	متعايشون	متصارعون
الذكور	55%	36%
الإناث	67%	25%
	9%	8%

جدول رقم (14)
تفسيرات نتائج محور القواعد البنائية
الشفهية غير الرسمية الفكرية الثقافية
حسب نظرية القواعد المتصارعة

النسبة	التفسير حسب النظرية
64.02%	متكاملون مع القاعدة الفكرية الثقافية
24.46%	متعايشون مع القاعدة الفكرية الثقافية
11.51%	متصارعون مع القاعدة الفكرية الثقافية
بشكل عام هناك تكامل متوسط بين المبحوثين وبين القاعدة الفكرية الثقافية	

الموظفات أكثر قبولاً وتكاملاً مع القواعد الفكرية الثقافية الحالية المتأثرة بالفعل التقدمي لرؤية السعودية 2030، وأقل من حيث التعايش والصراع مقارنةً بزملائهم الموظفين الذكور، وبشكل عام فإنّ النتائج تشير إلى موافقة متوسطة وإيجابية (تكامل متوسط) من قبل غالبية المشاركين على القاعدة الفكرية الثقافية، وحسب نظرية القواعد المتصارعة نستطيع أن نفسر هذه النتيجة حسب الجدول (14).

للإجابة على السؤال الفرعي المتعلق بآثر الفعل التقدمي السلطوي على قواعد التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين من الموظفين

جدول (15)
الإحصاء الوصفي

N	Std. Deviation	Mean
417	75459.	3.3884
417	60931.	4.0743

جدول رقم (16)
الارتباطات

محور قواعد البناء التفاعلي المشترك	محور قواعد الفعل السلطوي	
محور قواعد البناء التفاعلي المشترك	محور الفعل السلطوي التقدمي	Pearson Correlation
1.000	603.	
603.	1.000	
محور قواعد البناء التفاعلي المشترك	محور الفعل السلطوي التقدمي	Sig. (1-tailed)
.000.	.000.	
.000.	.000.	
محور قواعد البناء التفاعلي المشترك	محور الفعل السلطوي التقدمي	N
417	417	
417	417	

جدول رقم (17)
ملخص النموذج

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.60275	.362	.363	.603a	1

a. Predictors: (Constant) محور الفعل السلطوي التقدمي
b. Dependent Variable: محور البناء التفاعلي المشترك

جدول رقم (18)
اختبار ANOVA

Model	Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
1	.000b	236.992	86.101	1	86.101	Regression
			.363	415	150.772	Residual
				416	236.873	Total

a. Predictors: (Constant) محور البناء التفاعلي المشترك
b. Dependent Variable: محور الفعل السلطوي التقدمي

جدول رقم (19)
المعلومات

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Model
		Beta	Std. Error	B
.084	1.733		.200	.346
				(Constant)
.000	15.395	.603	.049	.747

a. Dependent Variable: محور قواعد البناء التفاعلي المشترك

في بيئة العمل بالحقل الإداري السعودي؟ تم إجراء الاختبارات الإحصائية التالية لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل - الفعل التقدمي لرؤية 2030- والمتغير التابع - قواعد البناء التفاعلي المشترك في بيئة الأعمال السعودية المشتركة- وهي على النحو الآتي:

- الإحصاء الوصفي جدول (15)
- الارتباطات جدول (16)
- ملخص النتائج جدول (17)
- اختبار أنوفا جدول (18)
- المعلومات جدول (19)

وبناءً على نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، يمكن تلخيص النتائج الرئيسية كالتالي:

- 1- هناك علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائيًا بين المتغير المستقل (محور الفعل التقدمي السلطوي لرؤية 2030) والمتغير التابع (محور قواعد البناء التفاعلي المشترك) حسب معامل الارتباط بيرسون.
- 2- معامل التحديد R2 بلغ 0.363 مما يشير إلى أن المتغير المستقل يفسر 36.3% من التباين في المتغير التابع.
- 3- نموذج الانحدار دال إحصائيًا حسب تحليل التباين ANOVA.
- 4- معامل الانحدار دال إحصائيًا عند مستوى 0.01 حسب اختبار T.

5- العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية، أي كلما زاد الفعل التقدمي زاد البناء التفاعلي المشترك، وعليه يوجد دور ذو دلالة إحصائية للفعل التقدمي في التنبؤ بالبناء التفاعلي المشترك حسب نموذج الانحدار.

ويفترض في الرؤى الاستراتيجية أن تقدم نماذج مثالية تقوم على أسس قيمية واضحة؛ بهدف تحقيق طفرة في أحوال المجتمعات من كافة الجوانب، ولكي تتجسد أي رؤية على أرض الواقع وتنجح في تحقيق أهدافها تحتاج إلى فعل سلطوي تقدمي يعمل على تحول النموذج المثالي إلى واقع ملموس عبر غرس منظومة القيم الجديدة في العقل الجمعي. وبالنظر في النتائج الإحصائية التي تظهر طبيعة القواعد البنائية الثلاث في التفاعلات الشفهية غير الرسمية (الحس المشترك) نلاحظ أن هناك موافقة أو (تكامل) لهذه القواعد البنائية الثلاث (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) مع نظيرتها من القواعد الرسمية التي استحدثتها رؤية

المملكة 2030 وجسدها الفعل المؤسسي التقدمي، حيث أظهرت النتائج أن نسبة صغيرة (أو منخفضة) من العينة أظهرت أنها تتعايش مع القواعد الرسمية الجديدة، وهناك أقل من هذه النسبة لا تعتبر هذه القواعد مفيدة لتطوير بيئة الأعمال، أي أن الصراع مع القواعد الجديدة يُعد منخفضاً جداً، وهذا دليل أن الفعل السلطوي لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 عمل على إحداث تغيير اجتماعي بشكل تقدمي ليس على مستوى القواعد المؤسسية التراتبية (التفاعلات الرسمية البيروقراطية العقلانية) فقط، بل حتى على مستوى قواعد الحس المشترك (التفاعلات الشفاهية غير الرسمية) تجاه تمكين المرأة السعودية وزيادة مشاركتها في سوق العمل، وحسب نظرية القواعد المتصارعة، فإن علاقة التكامل والاطراد بين البناء المؤسسي والبناء التفاعلي المشترك-الحس المشترك- سوف يؤدي إلى فائدة تنموية وتنظيمية مهمة وهي تقليص التأثير السلبي للبناء النفقي وشبكاتة، فكلما تكاملت قواعد الحس المشترك مع القواعد المؤسسية تقلص قدرة شبكات الجريمة والفساد الإداري على التأثير في المجتمع بشكل عام والمجتمع الإداري بشكل خاص؛ ما يقوي العلاقة العكسية بين البنائين الحس المشترك والمؤسسي من طرف والبناء النفقي من الطرف الآخر، حيث يتأسس البناء النفقي المعتم على القواعد المضادة والمعاكسة للقواعد التفاعلية الشفاهية والعقلانية، وهذا دليل على أنه كلما زاد الفعل السلطوي تقدماً زاد رشادة البناء التفاعلي المشترك.

وعليه فإن النظرية تقدم تفسيراً مفاده أن آليات التغيير الاجتماعي داخل المجتمع السعودي التي تقوم بها رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تُعد آليات رشيدة وتتكامل مع القواعد البنائية الثلاث (حيوية، روحية، فكرية ثقافية) في بيئة الأعمال السعودية بعد زيادة مشاركة وتمكين المرأة في سوق العمل.

تفصيل إطار تنمية القدرات البشرية



القيم والسلوكيات



تُعد القيمة جزءاً أساسياً من إطار تنمية القدرات البشرية؛ حيث تم تعريفها وتفصيلها بناء على مدخلات مختلفة لترسيخ المبادئ الأساسية لدى الأفراد والمجتمعات. إن القيمة ترتبط بشكل كبير فيما بينها؛ فترسيخ قيمة معينة يؤدي إلى ترسيخ قيم أخرى، وقد حدد برنامج تنمية القدرات البشرية سبع قيم استناداً إلى أهداف رؤية المملكة 2030، كما في الشكل 16.



الشكل (14): القيم والسلوكيات التي تبنتها رؤية المملكة العربية السعودية 2030

المدخل الإكسيولوجي للدراسة

يهدف المدخل الإكسيولوجي إلى تحليل القيم داخل أي نظام معرفي، عبر ربطه بالقيم المجتمعية والثقافية الأوسع التي ينتمي إليها. لكن من أجل تبسيط المهمة الإكسيولوجي، يمكننا التركيز على وجهات النظر المختلفة المتوفرة في نظريات علم الاجتماع، مما يوفر دائرة أصغر وأكثر تركيزاً (Hill, 1984). لذا يهدف المدخل الإكسيولوجي في هذه الدراسة على ربط القيم والسلوكيات التي تبنتها المملكة العربية السعودية في برنامج تنمية القدرات البشرية ضمن برامج تحقيق الرؤية². ضمن فعلها السلطوي التقدمي، مع البناء التفاعلي المشترك وقواعده الشفهية غير الرسمية (الحيوية، الروحية، الفكرية الثقافية) بين الجنسين في بيئة الأعمال المختلطة حسب نظرية القواعد المتصارعة.

لذلك سوف يتم الاتكاء على القيم والسلوكيات التي تبنتها رؤية المملكة 2030 حسب شكل (14)، في أحد برامجها الستة وهو برنامج تنمية القدرات البشرية؛ ليكون هو المنطلق الذي ينطلق منه مدخل القيم (Axiological) في هذه الدراسة وربطها مع مخرجات المدخل الأنطولوجي

2 برامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 عبر الرابط: <https://www.vision2030.gov.sa/explore/ar/programs/program-development-capacity-human>

والإبستمولوجي بالدراسة، حيث يحتوي برنامج تنمية القدرات البشرية على 9 قيم وسلوكيات تسعى الرؤية على ترسيخها في المواطنين، وهي: الانتماء الوطني، التسامح، الوسطية، المثابرة، الإتقان، الانضباط، المرونة، الإيجابية، العزيمة. ويمكن تصنيف هذه القيم والسلوكيات على حسب القواعد البنائية الثلاث لتكون على النحو التالي:

- القيم المندرجة تحت القواعد الحيوية: الإتقان، الانضباط، المرونة، الانتماء.
- القيم المندرجة تحت القواعد الروحية: التسامح، الوسطية.
- القيم المندرجة تحت القواعد الفكرية الثقافية: الإيجابية، العزيمة، المثابرة.

المدخل الأنطولوجي الاستكشافي قدم لنا ثلاثة أبعاد رئيسية (التفاعلات اللفظية، الثقة الذاتية والثقة المتبادلة، الصراع بين قواعد سلوك التنشئة وقواعد بيئة الأعمال الجديدة)، وعليه يمكن تصنيف القيم والسلوكيات حسب المدخل الأنطولوجي على النحو التالي:

- التفاعلات اللفظية: المرونة، الإيجابية.
- الثقة الذاتية والثقة المتبادلة: الإتقان، العزيمة، المثابرة، الانضباط.
- الصراع بين قواعد سلوك التنشئة وقواعد بيئة الأعمال الجديدة: التسامح، الوسطية، الانتماء.

وبما أن المدخل الإبستمولوجي المعرفي قدّم لنا إفادة بوجود تكامل في القواعد البنائية الثلاث (الحوية، الروحية، الفكرية الثقافية) مع الفعل التقدمي السلطوي لرؤية 2030، ولكون التكامل الذي يحدث بسبب الفعل السلطوي التقدمي لرؤية 2030 يجعل القواعد غير الرسمية (ومصدرها بناء الحس المشترك) التي يؤمن بها الموظفون يتم تهذيبها وفلترتها للإبقاء على كل ما من شأنه تعزيز القواعد الرسمية، وبما أن القاعدة البنائية لها قيمة نفعية على المستوى الشخصي أو على مستوى الذوات الفاعلة، كما أن لها قيمة مطلقة ترفع من الذاتية لتصبح موضوعية، وعليه يمكن العمل على تصنيف هذه القيم في الشق الإداري إلى بُعدين، بعد موضوعي يخص المنظمة وجودة العمل، أما البُعد الثاني فهو البُعد الذاتي يتناول الموظف على المستوى الشخص على النحو التالي:

- القيم الموضوعية: وهي قيم معنية بجودة مخرجات العمل المنجز في المنظمات، مثل: الإتقان، والانضباطية، والمرونة ونقيضها.
- القيم الذاتية: وهي قيم تشكل سلوكيات الموظف الشخصية، مثل: التسامح، الوسطية، الانتماء للمنظمة والإيجابية والعزيمة والمثابرة ونقيضها.

اختيار العينة: البحث النوعي يعتمد على اختيار العينة القصدية عبر استخدام استراتيجية للمعاينة توفر فهمًا لمشكلة الدراسة والظاهرة التي تتم دراستها، ومن هذه العينات عينة الكثافة (العينة المركزة أو عينة القوة) حيث يتم البحث عن حالات لديها معلومات مكثفة عن الظاهرة من أجل البحث عن عمق التجربة؛ لأن الهدف في الشق النوعي في البحث ليس التعميم، وإنما لتوضيح الخصوصية في الموضوع الذي تتم دراسته (كريسويل وبوث، 2019: 176-178) لذا سوف يتم اللجوء لعينة مركزة تتكون من خبراء في التغيير الاجتماعي، والقيادات بالمنظمات السعودية التي يعمل فيها الجنسين في بيئة أعمال مشتركة، وكذلك المستشارين بالموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وذلك من أجل البحث عن عمق التجربة بعد الجولة الاستكشافية من المقابلات والملاحظات وتحليل نتائج الشق الكمي.

المنهجية: سوف يتم إجراء أربع مقابلات معمقة مع خبراء متخصصين في الموارد البشرية والتغيرات الاجتماعية والسلوك التنظيمي والقيادة، حيث يتمحور السؤال الأكاديمي حول فكرة مركزية ثبت وجودها في الشق الأنطولوجي، والتعرّف عليها في الشق الإبستمولوجي، لذا ينبغي أن يعمل السؤال على محاولة الحصول على وصف عميق حول القيم التنظيمية (الموضوعية، الذاتية) الناتجة عن تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، ضمن منهجية تنطلق من وضع ثلاثة احتمالات يحاول الشق الأكاديمي التعرف على الاحتمال الأقرب، والاحتمالات هي:

- احتمال التأثير الإيجابي، كأن تعرف البيئة التنظيمية كيف تفيد من قدرات كل جنس ومهاراته العالية، على سبيل المثال: المرأة لديها تفوق واضح في التنظيم والترتيب والاهتمام بالتفاصيل، والرجل لديه مهارة بارزة في الجانب القيادي وبلورة الرؤية العامة.
- احتمال التأثير السلبي، كأن لا تظن البيئة التنظيمية لوجود تحيزات بين الجنسين تشكل لأسباب متنوعة.
- اللاتأثير، وهي أوضاع تنظيمية قد لا يكون لها تأثير يذكر، لا إيجابًا ولا سلبيًا.

وعليه يذكر خبير الموارد البشرية الأستاذ الدكتور عبدالله بن عبدالرحمن البريدي: «لمعرفة تأثيرات بيئة العمل المختلطة بين الجنسين، وكونها قد تعزز سلوكيات وقيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل (الإلتقان والانضباطية والمرونة)، وقيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) لدى الموظفين من الجنسين، يلزم أن تنفيذ دراسة تطبيقية بمنهج نوعي سيأتي معمق، عبر وضع تصور منطقي عام يقوم على ثلاثة احتمالات (التأثير الإيجابي، التأثير السلبي، اللاتأثير)».

أسئلة الشق الأنطولوجي: لمعرفة أقرب الاحتمالات لكيفية تأثيرات بيئة العمل المختلطة بين الجنسين، وإمكانية أن تعمل على تعزز سلوكيات وقيم تنظيمية (موضوعية، ذاتية) لدى الموظفين من الجنسين، تمت صياغة الأسئلة حسب الجدول (20)، وتم حيث تم إجراء عدد 4 مقابلات نوعية إثنوجرافية معمقة حسب الجدول (21).

جدول رقم (20)

مجموعة الأسئلة الموجبة إلى كل خبير

مجال الخبرة	القيم التنظيمية الموضوعية	القيم التنظيمية الذاتية
الموارد البشرية	هل عملت بيئة العمل المختلطة بين الجنسين على تعزيز قيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل (الإلتقان، والانضباطية، والمرونة)؟ ولماذا؟ وهل هناك فروق بين الموظفين والموظفات بخصوص هذه القيم؟	هل بيئة العمل المختلطة ساعدت على زيادة قيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) ولماذا؟ وهل هناك فروق بين الموظفين والموظفات بخصوص هذه القيم؟
التغيرات الاجتماعية	من خبرتك هل استحداث بيئة عمل مشتركة بين الجنسين لم يكن معمولاً بها بالسابق، سوف يكون لها دور في أحداث تغيرات في سلوكيات وقيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل (الإلتقان والانضباطية والمرونة)؟	هل بيئة العمل المختلطة بين الجنسين لها دور في تغيير قيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) ولماذا؟ وهل هناك فروق بين الموظفين والموظفات بخصوص هذه القيم؟
السلوك التنظيمي	هل ترى أن بيئة العمل المختلطة بين الجنسين قد تعزز سلوكيات وقيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل (الإلتقان والانضباطية والمرونة) أم لا؟ ولماذا؟	هل من الممكن أن تعمل بيئة العمل المختلطة بين الجنسين على تعزيز قيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) لدى الموظفين من الجنسين؟
القيادة	كيف يمكن لقيادة المنظمة أن تعمل على تعزز سلوكيات وقيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل (الإلتقان والانضباطية والمرونة) لدى الموظفين من الجنسين؟ وهل هناك اختلافات بين الجنسين في هذا الخصوص؟	ماذا تقترح على القيادات في المنظمات من سياسات تعمل على تشكيل قيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) لدى الموظفين في بيئة العمل المختلطة بين الجنسين؟

جدول رقم (21)

قائمة المبحوثين من الخبراء في الدراسة الإثنوغرافية (الشق الأنطولوجي)

مجال الخبرة	الخبرة العملية	رمز الاسم الجنس	م
القيادة الإدارية	25	ذكر	ع.ع 1
مدير بالموارد البشرية	12	ذكر	ع.ب 2
مدير بالموارد البشرية	13	أنثى	ر.ب 3
أستاذ دكتور في السلوك التنظيمي من جامعة القصيم	30	ذكر	أ.د.عبدالله البريدي 4
التغير الاجتماعي، وصاحب نظرية القواعد المتصارعة	30	ذكر	د.أحمد موسى بدوي 5

أظهر تحليل المقابلات المعمقة مع خبراء التغيير الاجتماعي والسلوك التنظيمي والقيادة بروز فئتين رئيسيتين: القيم التنظيمية الموضوعية والقيم التنظيمية الذاتية.

القيم التنظيمية الموضوعية: رغم وجود بعض الملاحظات حول مسألة تعيين الموظفين والموظفات وفق مبدأ الحصص النسبية (Quota)، إلا أنه بعد إدماج المرأة السعودية في بيئة العمل المختلطة، حدث تغيير اجتماعي بشكل تقدمي على مستوى القواعد المؤسسية التراتبية.

تذكر (ر.ب) التالي: «سابقاً عندما كان المدير في القسم الرجالي، والموظفة في القسم النسائي، كان يحدث نوع من فقد التواصل بينهم فيما يخص الأعمال، وقد يكون فيه سوء في تقييم

الأداء كذلك، علشان كذا أقدر أقول لك بشكل كبير جدا ممكن توصل لنسبة 98% بدون مبالغة إن تفعيل بيئة العمل المختلطة بين الجنسين انعكست بشكل إيجابي على تحسين جودة العمل».

وفي توصيف القيم التنظيمية الخاصة بجودة العمل ومخرجاته مثل (الإلتقان، والانضباطية، والمرونة) لدى الجنسين في بيئة الأعمال السعودية، يظهر أن هناك تقارباً بينهم في موضوع الإلتقان، في حين يلاحظ على الموظفات الانضباطية العالية، في حين تميل كفة المرونة لصالح الموظفين.

يذكر (ع، ب) التالي: «الإلتقان حسب عمليه الاختيار والتوظيف وآليات اختيار الكفاءة والجدارة، وبخصوص الانضباط الإناث أكثر انضباطاً والتزاماً، ولكن الإناث ليس عندهم المرونة التي هي موجوده عند الذكور، وقد يكون الرجال ليس عندهم نفس الانضباط ولكن عندهم المرونة».

تذكر (ر. ب) التالي: «الإلتقان قد يكون بنسبة 50% للموظفات و 50% للموظفين، أما الانضباط، الزميلات أكثر انضباطاً من الزملاء، ممكن إنه في كثير من الزملاء في المجال يختلفون معاي، يقولون إنه المرأة عندها ممكن ظروف خارجية عندها وعائلة وغيرها، ولكن أكاد أجزم أنها أكثر انضباطاً في ساعات العمل الرسمية، وهذا حسب خبرتي والتقارير التي عندي، ويعتبر شيئاً ملموساً ودقيقاً ومبيناً على التقارير التي أرفعها للإدارة العليا مثل تقارير الحضور والانصراف. والتمتع بالإجازات والاستذانات، هذا واضح جداً بين الجنسين، بالنسبة للنقطة الأخيرة وهي المرونة، لا، هذه نقدر نقول إن الزملاء أكثر مرونة، المرأة بطبيعتها تمشي حسب زي ما يقولون «زي الكتاب ما يقول»، أي حسب اللوائح والأنظمة إلهي موجودة هي تمشي فيها عندها ضعف أكبر من إنها تفكر خارج الصندوق أو تجد الحلول، أو إنها تجد صعوبة في كيفية التعامل مع العائق، يعني ما تقدر توجد حلول بطريقة نظامية. الرجل أكثر في موضوع المرونة من المرأة بكثير».

ويمكن أن ترجع قلة المرونة لدى الزميلات حسب نظرية القواعد المتصارعة لعدة عوامل منها:

- نظرة الحس المشترك للمرأة بصفة عامة على أنها أقل كفاءة من الرجل بسبب قلة خبرة النساء في بيئة الأعمال مقارنة بزملائهم الرجال (تاريخ الخبرة الذكورية المتراكم).
- القواعد الجديدة في بيئة العمل المختلطة جعلت الموظفة مساوية للموظف، وهي مكانه جديدة تخشى المرأة أن تخسرها، وهذا الخوف يسبب قلة المرونة.

لذا يلزم أن تعمل القيادة على اختيار الكفاء الجدير بشغل الوظيفة لتعزيز مبدأ الإلتقان، في حين يلزم العمل على تصميم دورات نوعية تخصصية تساعد على تحسين المرونة الوظيفية، وتطبيق سلطة الجزاء الإيجابي للرفع من مستويات الانضباطية لدى الموظفين والموظفات.

ويلحق الدكتور أحمد موسى بدوي صاحب نظرية القواعد المتصارعة على هذه النتائج على النحو التالي: «العلم التطبيقي التدخلي، يلزمنا وفقاً لهذه النتائج الإقرار بوجود تساوي الجنسين في الإلتزام بالإلتقان، مع وجود فروق نوعية في الممارسة الانضباطية والممارسة المرنة، الموظفة السعودية أكثر التزاماً بقيمة الانضباط، و أقل مرونة من الموظف السعودي، وتتساوى مع الموظف السعودي في الإلتقان. فكيف يمكن جعل الإلتزام بهذه القيم الموضوعية متساوٍ لدى الجميع؟ يمكن القول إن نجاح المملكة في رؤيتها 2030 أسهم في تأكيد وتعزيز هذه القيم داخل بيئة العمل، غير أنه يلزم جهد آخر موازي يتم خارج بيئة العمل، وتتولاه الدولة أيضاً، في التوعية والتنشئة الاجتماعية داخل المدارس ومراكز رعاية الشباب، ومؤسسات المجتمع المدني، وعبر الوسائط الرقمية التي يمكن للدولة المشاركة في صناعة محتواها، بحيث يتعلم الجميع قيمة الإلتقان والانضباط، ومهارات المرونة ومعاييرها وأساليب خلق البدائل والاختيار الرشيد من بينها، وحين تتم عملية الغرس هذه بنجاح فإن الإلتزام بالقيم الموضوعية والقواعد المستمدة منها سيكون التزاماً إرادياً طوعياً. ويمكن للقائمين على التربية في هذه المرحلة دعم الممارسة المتقنة أو المنضبطة أو المرنة بالحافز الإيجابي (المكافأة). لترسيخ القيم في العقل الجمعي وفي الحس المشترك، وحين ينخرط المواطن أو المواطنة بعد ذلك في بيئة العمل، فإن يكون قادراً على الانطلاق والإبداع. مع ضرورة الانتباه إلى أن اختيار الموظف على أساس الكفاءة والجدارة، ييسر ويؤكد ويعزز القيم الموضوعية، والكل راجع في هذه الحالة (الأفراد، المؤسسات، مجتمع الوطن) وما عدا ذلك يولد القيم السلبية المضادة داخل بيئة العمل، فتخسر المؤسسات عوامل تقدمها، ما يقلل من فرص التنمية الشاملة لمجتمع الوطن».

القيم التنظيمية الذاتية: رغم تشكل نوع من أنواع التعايش الصراعي مع القواعد الجديدة بين الموظفين والموظفات (القواعد المضادة)، إلا أنه بعد إدماج المرأة السعودية في بيئة العمل المختلطة هناك اتجاه عام نحو انخفاض مستويات التشدد في السلوك والمواقف تجاه الآخر، وفي توصيف قيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة)، ومن أجل التعرّف على قيم روح التسامح والوسطية يجب تناول آلية التعامل مع الصراع لدى كل جنس؛ حيث تتعامل الموظفات في حالة الخلاف من منطلقات عاطفية، وتعمل على تصعيد الخلاف عبر القنوات الرسمية، في حين يتعامل الموظف مع الموقف بشكل عقلائي، لذا قد تعمل العدالة التنظيمية في بيئة العمل المختلطة على تعزيز قيم التسامح لدى الطرفين، بعد مراعات الثقافة السائدة لدى الموظفين حول الفروقات الجنسية، حيث يشيع لدى

الموظفات أن الرجال يحصلون على فرص قيادية بشكل أكبر ويحصلون على رواتب أعلى، في حين يرى الموظفون أن دخول الوظائف لسوق العمل يتم على حساب الرجل، مع انخفاض الاعتمادية على القوى العاملة النسائية.

يذكر (ع، ب) التالي: «أعتقد أن التسامح أعلى عند النساء، ولكن في حال أن الموضوع وصل للعدل فإن المرأة تأخذ القرار بناء على المشاعر؛ لأنها مثلاً تقول حرام فلا تسامح؛ لأن التفكير العاطفي عندها أكثر من التفكير المنطقي، وهذا يتوقف على السيناريو ولكن عموماً التسامح عند المرأة نوعاً ما أعلى خاصة إذا كانت مستقرة نفسياً، أما ما يخص الوسطية، أعتقد أن الوسطية تحتاج إلى درجة عالية من المنطق، فهذه ميزه عند الرجل أكثر من المرأة؛ حيث إن الرجل قادر على الوسطية أفضل من المرأة، مع عدم إغفال الفروق الشخصية».

تذكر (ر. ب) التالي: «السيدات يعتقدون أن الرجال يحصلون على فرص قيادية بشكل أكبر ويحصلون على رواتب أعلى، تمام، في حين أن الرجال يعتقدون أن المرأة قاعدة تحصل على فرص أكثر منهم وتنافسهم في سوق العمل، وتحصل هي على النسبة الأكبر من الوظائف. على حساب الرجل؟ ليش؟ لأنه الآن في حراك كبير على توظيف المرأة، وخلينا نقول إنه أحياناً يكون إلزامي على بعض الجهات ترفع من عدد القوى العاملة لديها من الإناث. بعض الافتراضات اللي يقولونها قد تكون صحيحة، وبعضها خالية الدقة».

من أجل تنظيم التنافسية داخل بيئة العمل يجب على قيادة المنظمات أن تعمل على احتواء القواعد المضادة للقواعد الجديدة في بيئة العمل، التي تعمل على إضعاف جودة العمل بالمنظمات، وإحلال قواعد التسامح المبنية على قواعد روحية وثقافية معمول بها بالمجتمع السعودي، وتشكيل قيم تنظيمية إيجابية، ترفع مكانة الموظف أو الموظفة وتحترم أوقاتهم الخاصة، وتعمل على تحفيزهم للتطور والتحسين المستمر وتبسيط الضوء على قصص النجاح، من أجل صناعة قواعد جديدة لأخلاق المنافسة الرشيدة الشريفة.

أما ما يخص قيم الإيجابية، العزيمة والمثابرة، يغلب على أرى المبحوثين أن الزميلات يتميزون عن أقرانهم الذكور في موضوع الإيجابية والمثابرة، في حين أن العزيمة عند الرجال أعلى من الزميلات، وهذا ما يشكل نوعاً من التكامل في بيئة الأعمال السعودية.

تذكر (ر. ب) التالي: «أعتقد الإيجابية لدى المرأة أعلى، والمثابرة كذلك حيث لاحظت إن الموظفة ما توقف تحاول قدر الإمكان أن تبحث وتبحث إلى حد ما توصل إلى الجواب، في حين قد تقرب المرأة من الرجل في موضوع العزيمة، عند السيدات مثلاً إذا أحد قال لها إنه ترى هذا حاولنا فيه من زمان وما ضبط معانا، لا ما تقتنع إنه ما ضبط، فتحاول بشكل أكبر، تحاول بشكل أكبر حتى توصل لنتيجة تثبت أنه يمكن أنه يضبط معاها».

يذكر (ع، ب) التالي: «لا شك أن هذه الأمور تختلف من إنسان لآخر بغض النظر عن الجنس، ولكن ما يعرف بشكل عام وحسب ما هو سائد في بيئة الأعمال عندها أن الزميلات إيجابيات ومتفائلات، في حين تجد أن الزملاء والذين يمتلك بعضهم خبرات في سوق العمل أكثر من الزميلات؛ لأن الأمور في بيئة العمل ليست دائماً زهرية ومشرقة، ويوجد كثير من العراقيل التي تكمن في التفاصيل التي يمكن تكون غائبة عن الناس الأقل خبرة، أما العزيمة لما نقرر البدء أعتقد الرجال لديهم عزيمة أكبر، وصراحة أنا معجب بمثابرة الزميلات وعدم الاستسلام والبدء من جديد بعد كل محاولة فاشلة».

أما ما يخص التنافسية بين الموظفين والموظفات في بيئة الأعمال، يتضح أن القيادات في بيئة الأعمال السعودية على علم بالاختلافات بين الجنسين، وتراعيها بما يخدم أهداف المنظمات وليس لولادة الصراعات والتحديات الداخلية.

يذكر (ع، ب) التالي: «مبدأ التنافس عند الرجل أعلى بكثير حيث إن الرجال يحبون المنافسة فمثلاً المنافسات الرياضية عند الرجال تجد فيها المنافسة أقوى عند الرجال، وهذا ليس فقط في موضوع القوى العضلية ولكن عند الرجال قد يضحى بأشياء في حياته وحتى حياته الاجتماعية كي يصل لأهدافه، لذا يجب على القيادات الناضجة عدم إشعال التنافسية بين الموظفين والموظفات داخل بيئات الأعمال ومراعاة الاختلافات والمسؤوليات بين الذكر والأنثى في بيئتنا السعودية، يجب أن يوجد نوع من التوازن والتنوع؛ لأن زوج الموظفة في صراع التنافسية مع زملائها الموظفين راح ينعكس على أشياء وأبعاد كثيرة مثل البعد العائلي، القيم التي تخص المرأة من العاطفة والاهتمام وتوفير الرعاية الاحتواء لأسرتها وغيره من الأبعاد الاجتماعية، والشئ الجيد أن الزميلات بشكل عام لا يرغبون في خوض منافسات صراعية مع زملائهم».

يذكر (ع، ع) التالي: «ينبغي على القيادات مراعاة العادات والتقاليد والفروق بين الزملاء والزميلات في عقد الاجتماعات وأوقات هذه الاجتماعات حتى لو كانت عن بعد، الزميلة التي لديها زوج وأطفال وبيت تهتم به لا ينبغي أن تدعى لدخول اجتماعات في أوقات خارج أوقات العمل».

ويعلق الدكتور أحمد موسى بدوي صاحب نظرية القواعد المتصارعة على هذه النتائج على النحو التالي: «التصور التقليدي السائد في الحس المشترك حول قدرات المرأة العاملة ومدى امتلاكها للقيم الذاتية التي تحملها وتطبقها في بيئة العمل، هذا التصور يعتبره بعض القصور وأحياناً التشكيك في قدرات المرأة الموظفة، نتيجة أن القواعد القديمة المنظمة لبيئة العمل، خلقت عبر السنين حزمًا من القواعد الفرعية المرتبطة بها، وعند استبدال قاعدة رئيسية، تبقى كثيرًا من القواعد الفرعية مؤثرة في السلوك، وأظن أن الفائدة التطبيقية للبحث العلمي، تظهر هنا بوضوح، فالبحث يساعد صانع القرار على تدعيم القواعد الجديدة بحزم من القواعد الفرعية، فيحدث خفوت أو انسحاب للتصورات التقليدية، وبذلك يحقق الفعل السلطوي التقدمي أهدافه بالكامل».

نتيجة الشق الأكسيولوجي: الدراسة التطبيقية في شقها النوعي السياقي الإكسيولوجي التي انطلقت من ثلاثة تصورات منطقية (التأثير الإيجابي، التأثير السلبي، اللاتأثير) لمعرفة تأثيرات بيئة العمل المختلطة بين الجنسين، وإمكانية أن تعمل على تعزيز سلوكيات وقيم تنظيمية خاصة بجودة العمل مثل: (الإلتقان والانضباطية والمرونة)، وقيم تنظيمية ذاتية لدى الموظفين مثل: (روح التسامح والوسطية، الإيجابية، العزيمة والمثابرة) لدى الموظفين من الجنسين، توصلت إلى كون التأثير الإيجابي هو التأثير الأقرب، حيث لوحظ من التحليل أن هناك توجهاً لدى قيادة الموارد البشرية في البيئة التنظيمية السعودية نحو الاستفادة من قدرات كل جنس ومهاراته العالية، كما تعمل على تعزيز وتقوية ما يلزم من مهارات، وهذا ما يساعد بيئة العمل على تحقيق الأهداف الإستراتيجية، بما يسمح بتكامل قواعد البناء المؤسسي (القواعد الجديدة في الرؤية) مع قواعد البناء التفاعلي (بناء الحس المشترك) وهو ما يعني الارتحال من علاقات التعايش بين القواعد إلى علاقات التكامل بينها.

نتائج الدراسة: يُعدّ الفعل السلطوي من أهم آليات التغيير الاجتماعي وفقاً لنظرية القواعد المتصارعة، والمجتمع الذي يرغب في إحداث طفرات تنموية كبيرة، يحتاج إلى فعل سلطوي تقدمي، يقدم رؤى مستقبلية، ويعمل على تحقيق هذه الرؤى، ومن المهم أن يستجيب بناء الحس المشترك وجميع الفاعلين في البناء المؤسسي مع هذا الفعل السلطوي التقدمي؛ لتحقيق الهدف المنشود.

ومن هذا المنطلق، درسَ هذا الدراسة بعض جوانب من الفعل السلطوي لرؤية 2030 عبر التركيز على القواعد المنظمة لعمل المرأة السعودية في سوق العمل، حيث قدمت الرؤية التقدمية تعديلاً لبعض القواعد واستحداث قواعد جديدة تتمثل في تطوير بيئة العمل، وإتاحة فرص العمل للمرأة بناءً على معايير الجدارة والكفاءة والمساواة بين الرجال والنساء، كما تواجه هذه الرؤية التقدمية تحديات من أهمها: أن بناء الحس المشترك قد اعتاد على نمط من القواعد المنظمة للعمل منذ عشرات السنين، ولا بد من بلورة القواعد الجديدة في العقل الجمعي حتى يتم الإلتزام بها التزاماً طوعياً. وشأن كل القواعد الجديدة، فالمتوقع وفقاً للنظرية، أن تمر بيئة العمل بحالة تفاعل قوية بين الإيمان بقواعد قديمة والخوف من القواعد الجديدة، وبيئة العمل السعودية تمر بهذا الزخم حالياً، ودراسة وتشخيص هذه الحالة من شأنه الإسهام في تيسير تبلور القواعد الجديدة في العقل الجمعي لرجال الإدارة في بيئة العمل السعودية، بحيث تحقق الرؤية هدفها في إحداث طفرة في العمل القائم على الجدارة والكفاءة والمساواة. وبما أن قواعد العمل الحيوية لا تنظم سلوك الأفراد في مؤسسات العمل بمنأى عن القواعد الفكرية الثقافية والروحية السائدة، فإن دراسة العلاقة التي تربط القواعد الحيوية الجديدة بمنظومة قواعد البناء الاجتماعي، من شأنه أيضاً أن يكشف لنا عن حالة العلاقة التي تربط هذه القواعد بعضها البعض، والتوصل إلى هذا الموقف الإبيستمولوجي سوف يعزز تقدم بيئة الأعمال السعودية.

وعليه أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقةً طرديةً بين المتغير المستقل الفعل التقدمي السلطوي لرؤية 2030 والمتغير التابع قواعد البناء التفاعلي المشترك (الحوية، الروحية، الفكرية الثقافية) في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، أي كلما زاد الفعل التقدمي زاد البناء التفاعلي المشترك، حيث يوجد دور ذو دلالة إحصائية للفعل التقدمي في التنبؤ بالبناء التفاعلي المشترك حسب نموذج الانحدار، حيث تناولت نظرية القواعد المتصارعة تفسيراً للعلاقات بين قواعد البناء المؤسسي (القواعد الجديدة في الرؤية) وبين قواعد البناء التفاعلي (بناء الحس المشترك) حيث يمكن أن

تكون علاقات تعايش أو صراع أو تكامل، وتُعد نتائج الدراسة بمثابة دليل كمي على أنه كلما زاد الفعل التقدمي السلطوي زادت رشادة البناء التفاعلي المشترك، وهذا يفسر حسب نظرية القواعد المتصارعة أن القواعد السلطوية أو المؤسسية التنظيمية التي تتضمنها رؤية 2030 والمطبقة في بيئة العمل السعودية، ترتبط بعلاقة تكامل مع قواعد البناء التفاعلي أو الحس المشترك (الروحية، الحيوية، الفكرية الثقافية) التي تمثل التفاعلات الشفهية غير الرسمية بين الجنسين في بيئة الأعمال السعودية المختلطة، علماً أن الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة يحتوي على متغير مستقل يتكون من خمسة عوامل وفي كل عالم من هذه العوالم هناك ثلاث قدرات بنائية (فردية، جماعية، سلطوية)، في حين أن المتغير التابع فيه ثلاثة أنساق وكل نسق فيه ثلاث قواعد (حيوية، روحية، فكرية) لذا لا بد من بناء 24 مقياساً، وهذه المقاييس تستطيع إنتاج 45 علاقة بين متغيرات الدراسة الفرعية، لذا فإن هذه الدراسة فحصت 4 مقاييس فقط في المجال التنظيمي للنظرية. ورغم رصد الدراسة لثلاث أبعاد تمثل التفاعلات الشفهية غير الرسمية (بناء الحس المشترك) مستقرة خلال إجراء الدراسة لدى الجنسين في بيئة الأعمال السعودية وهي (التفاعلات اللفظية، الثقة الذاتية والثقة المتبادلة، الصراع بين قواعد سلوك التنشئة، وقواعد بيئة الأعمال الجديدة)، إلا أن الدراسة توصلت لكون الفعل التقدمي لرؤية 2030 ذو تأثير إيجابي على السلوكيات والقيم التنظيمية (الموضوعية، الذاتية) لدى الموظفين والموظفات في بيئة العمل المختلطة بين الجنسين، وهذا دليل أن الفعل السلطوي لرؤية 2030 يُعد فعلاً تقدماً؛ لأنه يعزز سيادة قيم وسلوكيات إيجابية، وهذا يمثل الإجابة على سؤال الدراسة الرئيس وما يتفرع منه من أسئلة.

التوصيات:

- 1- بناء المقاييس الأخرى التي تغطي الفرض الأول من نظرية القواعد المتصارعة، وإجراء دراسات مستقبلية تثبت تحقق علاقة التكامل بين البناء المؤسسي والبناء التفاعلي المشترك (الحس المشترك) والعلاقة العكسية مع البناء النفسي الذي يتمثل بالفساد الإداري في المجال التنظيمي.
- 2- يفترض في منظمات الأعمال المنفذة للفعل السلطوي لرؤية 2030 المساعدة في الارتحال السلس لقواعد البناء المؤسسي (القواعد الجديدة في الرؤية الخاصة في تمكين المرأة في سوق العمل السعودي) وبين قواعد البناء التفاعلي (بناء الحس المشترك حول عمل المرأة في سوق العمل السعودي) من علاقات التعايش إلى علاقات التكامل، عبر مزيد من الدراسات العلمية التي يتم تعميمها في بيئة العمل.
- 3- يفترض في منظمات الأعمال العمل على تعزيز وتقوية معايير الجدارة والكفاءة، ضمن مبدأ المساواة بين الموظفين والموظفات والعمل على تجاوز مرحلة الحصص النسبية (Quota)، من أجل إحداث تغيير أكثر استقراراً ويعمل على تعزيز تقدم بيئة الأعمال السعودية، وهو ما سوف ينعكس على تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

قيود الدراسة: واجهت الدراسة تحدياً كبيراً يتمثل في الحساسية المحيطة بموضوع بيئة العمل المختلط في المجتمع السعودي، خاصة في ظل التحولات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال. وقد أدى ذلك إلى تحفظ بعض المشاركين في التعبير عن آرائهم بصراحة. ومع ذلك، تم التغلب على هذا التحدي من خلال ضمان سرية المعلومات وتصميم أدوات البحث بطريقة تراعي الحساسية الثقافية للمجتمع.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- بدوي، أحمد موسى. (2021). روح الجاكاكا: دراسة في فهم عبقرية الصبح والتعافي والتنمية في المجتمع الرواندي. *المجلة الدولية للدراسات الإنسانية*. مركز الملك سلمان للإغاثة والأعمال الإنسانية. العدد (4). 3 – 28
- البشر، أحمد؛ إبراهيم، حمزة؛ لادين، عبدالعزيز؛ الرويتع، عبدالإله؛ الشمري، عبدالله؛ واتارا، كريم. (2024). مقترحات لتعزيز كفاءة الانفاق على التعليم في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية السعودية 2030. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. العدد (58). 166-180. DOI: <https://doi.org/10.33193/IJoHSS.58.2024.719>
- الشهراني، عبدالله؛ حمدان، غسان؛ الخلف، محمد. (2024). بناء مقياس تنظيمي مستمد من أحد فروض نظرية القواعد المتصارعة. *مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية*. 43 (43). DOI.10.21608/JWADI.2024.371774.406-359
- عمر، أحمد مختار. (1429). *معجم اللغة العربية المعاصرة*. المجلد الأول، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- كريسيويل، جون؛ بوث، شيريل. (2019). *تصميم البحث النوعي دراسة معمقة في خمسة أساليب*. ط 4، ترجمة: أحمد محمود الثوابيه، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- كورين، جوليت؛ ستراوس، انسلم. (2008). *أساسيات البحث النوعي: التقنيات والإجراءات لبناء نظرية متجذرة*. ط 3. ترجمة عبدالرحمن بن أحمد المحارفي. جامعة الملك فيصل 1438هـ، الأحساء، المملكة العربية السعودية.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- 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>
- Haven, T. & Grootel, L. (2019). Preregistering Qualitative Research, *Accountability in Research*, 26 (3), 229-244. <https://doi.org/10.1080/08989621.2019.1580147>.
- Hill, Michael R. (1984). Epistemology, Axiology, and Ideology in Sociology. *Mid-American Review of Sociology*. 9 (2): 59-77.
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. (2nd ed.) Sage Publications.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

ملحق (1) قائمة الاسقصاء

م	العبارة	أتفق تماماً	أتفق محايد	لا أتفق مطلقاً
محور الفعل السلطوي التقدمي لرؤية 2030				
1	رؤية 2030 تتضمن تطبيق قواعد وسياسات جديدة لتحفيز التنمية في مختلف المجالات.			
2	رؤية 2030 الاستفادة من الخبرات والممارسات الناجحة في دول أخرى لتطوير وتحسين البنية التحتية والقطاعات المختلفة في المملكة.			
3	إحدى أهم أهداف رؤية 2030 هي تحفيز الابتكار لتعزيز التنافسية الاقتصادية.			
4	رؤية 2030 تستهدف تحقيق تقدم ملحوظ في مجالات متعددة بالمجتمع السعودي.			
5	في رؤية 2030 تلعب الحكومة دوراً محورياً في ضمان تنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية بفعالية.			
6	في رؤية 2030، يلعب المجتمع السعودي دوراً محورياً في تقبل وتنفيذ السياسات والبرامج الاقتصادية بفعالية.			
7	ندرك التحديات الكبيرة التي تواجهها المملكة اجتماعياً في تطبيق بعض الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية.			
8	يدرك المجتمع السعودي حجم التحديات التي تواجهها المملكة في تطبيق الإجراءات الجديدة بكفاءة وفعالية من بعض القوى الخارجية.			
9	هناك مجهودات اجتماعية لتخفيف التوترات وتقبل تطبيق الممارسات الجديدة.			
10	تستهدف الرؤية 2030 الحفاظ على الهوية الثقافية وتحقيق التوازن لمجتمعنا وتعزيز الابتكار والتطور.			
11	ندرك ضرورة إجراء أبحاث ودراسات متعمقة لفهم الأثر الكامل للقواعد الجديدة على مجتمعنا.			
محور القواعد البنائية الشفهية الحيوية				
12	هناك شعور بالأمان النفسي في بيئة العمل المختلطة.			
13	في بيئة العمل المختلطة هناك شعورٌ بالقدرة على الحفاظ على توازن سليم بين ضغوطات العمل والحياة الشخصية للعاملين بالمنظمة.			
14	منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً برفاهية الموظفين من خلال توفير الامتيازات الأساسية.			
15	تبادل الأفكار والتجارب بين الجنسين يتم بشكل فعال في بيئة العمل المختلطة.			
16	بيئة العمل المشتركة تبني علاقات مهنية قوية دون التأثير على العلاقات الأسرية والالتزامات العائلية للموظفين.			
17	هناك تحفيز قوي للتعاون والتنسيق بين الأفراد من الجنسين في بيئة العمل المختلطة.			
18	الاستقلالات وترك العمل في منظمات الأعمال يحدث بشكل متساوٍ بين الجنسين في بيئة العمل المختلطة.			
19	هناك شعور بعدالة توزيع الموارد والفرص بين جميع الموظفين.			
20	منظمات الأعمال تولي اهتماماً خاصاً ببناء ثقافة مؤسسية قوية ومتناغمة.			
21	توفر منظمات الأعمال تكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين.			
22	منظمات الأعمال ملتزمة بتبني ممارسات صديقة للبيئة.			
محور القواعد البنائية الشفهية الروحية				
23	أشعر بأن بيئة العمل المختلطة تحترم وتدعم ممارساتي الدينية.			
24	أشعر بأن قيم وأخلاق بيئة العمل المختلطة تتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع السعودي			
25	بيئة العمل لمختلطة تكسب الموظفين المزيد الحكمة.			
26	أجد أن آليات الجزاء في بيئة العمل المختلطة تسعى إلى تحقيق العدالة.			
27	أجد أن آليات الجزاء في بيئة العمل المختلطة تسعى إلى تحقيق المساواة.			
28	أجد أن المنظمة تتبع معايير وتشريعات تُعزز من الاحترام المتبادل بين الموظفين والموظفات والتواصل الإيجابي.			
29	منظمات الأعمال تحرص على تبني معايير تشجع على النمو والتطور المؤسسي والفردية بما يتوافق مع قيم المجتمع الدينية.			
محور القواعد البنائية الشفهية الفكرية الثقافية				
30	أشعر بأن بيئة العمل المختلطة تقدم فرصاً متكافئة للرجال والنساء للتعبير عن إبداعاتهم وابتكاراتهم.			
31	أشعر بأن بيئة العمل المختلطة تسمح بتناول قضايا فكرية مثل: قضية المساواة بين الجنسين.			
32	أشعر بأن بيئة العمل المختلطة تشجع على التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين الرجال والنساء.			
33	في أوقات الأزمات يقدم الزملاء والزميلات العون المعنوي لبعضهم البعض.			
34	دخول الزملاء والزميلات في نقاشات جانبية تتم في أضيق الحدود بسبب العادات والتقاليد بالمجتمع.			
35	يدخل الزملاء والزميلات في حوارات خاصة حول المطاعم والمحلات التجارية وقضاء الإجازات وأوقات الفراغ.			
36	يتشاور الزملاء والزميلات فيما بينهم في موضوع الانتقال وتغيير مكان العمل.			
37	أشعر بأن هناك تشجيعاً لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بغض النظر عن الجنس في مكان العمل.			
38	بيئة الأعمال المختلطة تحفز الموظفين والموظفات للظهور بمظهر مثالي (التعبيرات الحركية والصوتية ونمط الزي).			
39	هناك فرصٌ متساوية للرجال والنساء للمشاركة في الأنشطة الثقافية التي تقدمها المنظمة.			

The Role of Vision 2030's Progressive Agency in the Common Interactive Structural between Gender in the Saudi Business Environment: A Sociological Analysis Using the Theory of Conflicting Rules (TCR)

Abdullah O. Alshahrani

Department of Business Administration

College of Business & Economics

Qassim University - Saudi Arabia

431114061@qu.edu.sa

ABSTRACT

With the launch of Saudi Arabia's Vision 2030, business organizations are entering into transformational processes. Vision 2030 is a progressive, authoritarian agency that seeks to reinvest Saudi manpower in the business, economic and service sectors in a way that achieves the optimal utilization of human competencies and capabilities. Therefore, the study sought to identify the role of the progressive agency of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030 in the reality of the rules of common interactive structure - the common sense - organizing informal oral structural rules (dynamic, spiritual, cultural intellectual). Using a mixed method (qualitative/quantitative) approach that is dominated by the qualitative approach according to the ethnographic method.

The qualitative method was used to explore the existential ontological and axiological dimensions of the research phenomenon, while the quantitative method was used in the epistemological dimension, relying on the theory of conflicting rules (TCR). (Alshahrani et al., 2024) was used to construct an organizational scale derived from the first hypotheses of the theory of conflicting rules (TCR), in which the responses of (417) male and female employees working in the Saudi mixed business environment were taken, and the study showed in its ontological dimension three initial dimensions of the form of the common interactive structure - the common sense - organizing informal oral interactions in the Saudi mixed business environment, namely (oral interactions, self-trust and mutual trust, conflict between rules of upbringing behavior, and the rules of the new business environment).

While the epistemological dimension showed that there is a direct relationship between the independent variable (authoritarian progressive agency of vision 2030) and the dependent variable (common interactive structure), i.e. the more progressive the authoritarian progressive agency, the greater the common interactive structure, as there is a statistically significant role for the authoritarian progressive agency in predicting the common interactive structure according to the regression model, This is quantitative evidence that the more authoritarian progressive agency, the more rational the common interactive structure. As for the ecological dimension, the study believes that there is a potential positive impact of organizational values (objective, subjective) resulting from the empowerment of women and their increased participation in the mixed Saudi business environment.

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