

"V-دراسة وصفية مطبقة على عينة من الموظفين السعوديين"

إعداد الباحث:

معاذ عبد الرحمن إبراهيم الشبانات

جامعة الملك سعود - عمادة الدراسات العليا - كلية الآداب - قسم الدراسات الاجتماعية / علم الاجتماع

Received: 21/08/2026 | Revised: 22/08/2026 | Accepted: 30/08/2026 | Published: 02/09/2026

How to Cite This Article

الشبانات، م. ع. إ. (2026). التغيرات في بنية العمل في المجتمع الوظيفي السعودي وأثر ذلك على المكثاة الاجتماعية والدور الاجتماعي: دراسة وصفية مطبقة على عينة من الموظفين السعوديين. *المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)*، 9(95)، (277-310).



AJSP | Vol. 9 | Issue 95 | DOI: <https://doi.org/10.36571/ajsp.95>

AJSP ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8048-2082>

المقدمة:

يعد العمل من أهم النظم الاجتماعية التي تقوم عليها حياة الإنسان والمجتمعات، فهو ليس مجرد وسيلة للرزق أو النشاط الاقتصادي، بل هو بناء اجتماعي تتحدد من خلاله أدوار الأفراد ومكاناتهم، وتُقاس به قيمتهم داخل الجماعة. فالعمل - كما يراه علماء الاجتماع - يُعبّر عن العلاقة العضوية بين الفرد والمجتمع، إذ أن الإنسان لا يعمل فقط ليعيش، بل يعمل ليُعرف ذاته، ويُعبّر عن قيمه، ويسهم في استمرار النسق الاجتماعي، وقد أشار (دوركايم، 1912م) إلى أن تقسيم العمل لا يقتصر على الجانب المهني فحسب، بل يعبر عن أساس أخلاقي وروحي يعيد إنتاج التضامن الاجتماعي مما يجعل التغير في بنية العمل انعكاساً مباشراً لتحولات المجتمع ذاته.

ويرى (Parsons, 1951/ 2013) أن العمل يمثل أحد المحاور المركزية في النظام الاجتماعي، إذ تتحدد من خلاله التوقعات المعيارية للأفراد بناءً على أدوارهم، وأن أي خلل في أداء هذه الأدوار يؤدي إلى اضطراب في توازن البناء الاجتماعي

وقد تناول ماكس فيبر العمل من زاوية عقلانية، موضحاً أن الانتقال من الأنماط التقليدية إلى الأنماط البيروقراطية والعقلانية في الإدارة يجعل الكفاءة والانضباط والالتزام بالقانون هي المحدد الرئيس للمكانة الاجتماعية، وليس القرابة أو المكانة الوراثية كما في المجتمعات التقليدية وبذلك، يصبح العمل بوصفه مؤسسة اجتماعية ميداناً لتجسيد التحولات البنيوية التي تطال النسق القيمي والهيكلي للمجتمع. (الشقيري، 2020م)

ولقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات هيكلية واسعة في مفهوم العمل ذاته، نتيجة التطورات التقنية والرقمية والعولمة والخصخصة، مما أدى إلى تراجع بعض الوظائف التقليدية وظهور وظائف جديدة تقوم على المعرفة والتقنية

مشكلة الدراسة:

شهد المجتمع السعودي خلال العقود الأخيرة سلسلة من التحولات البنيوية العميقة في بيئة العمل تمثلت في تغير الأنظمة واللوائح والتشريعات المنظمة للعلاقة بين الموظف والمؤسسة، وفي إعادة صياغة البنى الإدارية والتنظيمية للقطاعين العام والخاص، هذه التحولات لم تكن اقتصادية بحتة، بل مست جوهر بنية العمل بوصفها نسقاً اجتماعياً يحكم العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة والمجتمع، فنتيجة لتطبيق مفاهيم الحوكمة، والتحويل المؤسسي، والتخصيص، والدمج، والتحول الرقمي، حيث أعيد تشكيل منظومة العمل من حيث المهام، والحقوق والواجبات وساعات العمل ومسارات التوظيف، الأمر الذي انعكس على مكانة العاملين وأدوارهم الاجتماعية داخل بيئاتهم المهنية وخارجها.

لقد أفرزت هذه التحولات واقعاً جديداً ألغى العديد من الامتيازات الوظيفية السابقة وقلل من الاعتماد على بعض المهن التقليدية في مقابل بروز وظائف حديثة تقوم على التقنية والمعرفة والمهارة، كما تبدلت طبيعة العلاقة بين الموظف ومؤسسته من علاقة استقرار وولاء إلى علاقة أداء ومسائلة.

ومع تقلص مفهوم الوظيفة مدى الحياة وازدياد التنافسية، تغيرت التصورات الاجتماعية للعمل من كونه مصدر أمان ومكانة اجتماعية ثابتة، إلى كونه مساحة للإنجاز الفردي وتحقيق الذات أو حتى وسيلة مؤقتة للعبور الاجتماعي، هذا التحول البنيوي في طبيعة العمل أعاد تعريف مفاهيم مثل الترقى، والمكانة، والانتماء المؤسسي، والواسطة، والانتظار، والجهد الاجتماعي والمهني والذي كان يضبط العلاقة بين الفرد والوظيفة.

ومن خلال استعراض و تحليل البيانات الرسمية لتقارير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعام 2024م عن تحولات سوق العمل، تظهر الأرقام انخفاض نسبة العاملين في الوظائف التقليدية مقابل ارتفاع العاملين في قطاعات التقنية والخدمات اللوجستية والقطاع غير الربحي، كما أن التحولات التنظيمية مثل برامج التحول والحوكمة والتخصيص غيرت أنماط التوظيف، وأعادت تعريف العلاقة النظامية بين الموظف وجهة العمل من خلال تحديثات شملت ساعات العمل والإجازات وأنظمة الأداء والجزاء ومسارات الترقى الوظيفي وغيرها، حيث أن هذه التغيرات مجتمعة شكلت ما يمكن تسميته بإعادة بناء لبنية العمل السعودية في أبعادها القانونية والتنظيمية والاجتماعية (تقرير أبرز المنجزات الإستراتيجية، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024م).

وتؤثر التحولات التنظيمية المعاصرة بشكل جوهري في بنية الأدوار والمكانات الاجتماعية، فبالاستناد إلى فكرة بارسونز الكلاسيكية (1951/2013) بأنه لا يمكن فصل الدور عن المكانة، إذ تعرف المكانة بأنها الموقع البنيوي للفرد داخل النسق، بينما يمثل الدور مجموعة التوقعات المعيارية المرتبطة بهذا الموقع، ومن هذا المنطلق فإن أي تغير يطرأ على شروط أداء هذه الأدوار أو تبدل في تراتبية المكانات يؤدي بالضرورة إلى إعادة تشكيل البناء الاجتماعي وتوازنه نظراً للارتباط العضوي بين استقرار الأدوار وتماسك النسق ككل.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن التغيرات التنظيمية في السعودية بما تتضمنه من تحديث الأنظمة وتطبيق الحوكمة والتحول الرقمي والتخصيص والدمج المؤسسي، لم تحدث تحولاً إدارياً فحسب، بل أعادت تشكيل الوعي الاجتماعي بالعمل ذاته، فقد أصبحت المكانة الاجتماعية لا تكتسب فقط من المنصب أو الدخل، بل من القيمة الوظيفية والمهارة والقدرة على التكيف مع نظم العمل الحديثة، وبذلك تغير مفهوم الدور من أداء واجبات محددة في إطار إداري مغلق، إلى ممارسة مرنة تتطلب التفاعل مع متغيرات السوق والتقنية والحوكمة، كما أدى هذا التحول إلى تراجع بعض القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل مثل الواسطة والتراتبية الشخصية، وظهور قيم جديدة تقوم على الأداء والجدارة والمنافسة وهو ما أثر على النمط النسقي للموظف من ناحية الاستقرار الوظيفي وقلة التغيرات والتحولات

إن تحديث الأنظمة واللوائح في بيئات العمل السعودية غير بصورة جوهريّة من توقعات الأفراد تجاه الأمان الوظيفي والمسار المهني، وأعاد تشكيل فهمهم للمكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل، حيث باتت الكفاءة والتأهيل والمرونة في الأداء عناصر أساسية في تقييم المكانة والجدارة داخل المجتمع الوظيفي وكل ذلك يعكس أن التحول التشريعي والإداري في بنية العمل لا يمكن فصله عن التحول القيمي والاجتماعي في المجتمع السعودي، وانطلاقاً من هذا السياق، تتمثل مشكلة البحث في التساؤل حول:

إلى أي مدى أسهمت التغيرات الحديثة في الأنظمة واللوائح والتشريعات المتمثلة في الحوكمة، والتحويل المؤسسي، والتخصيص، والدمج، والتحول التقني وغيرها من المتغيرات في إعادة تشكيل بنية العمل في المجتمع السعودي، وما علاقة ذلك في إدراك الموظفين لأدوارهم ومكانتهم الاجتماعية داخل بيئة العمل وخارجها؟

أهداف الدراسة:

- 1/ تحديد تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع
- 2/ تحليل الفروقات في تأثير هذه التغيرات على الموظفين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع القطاع، العمر الوظيفي) ومدى انعكاسها على الأدوار والمكانة الاجتماعية

أهمية الدراسة:

أ/ الأهمية العلمية:

- 1/ يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية وزيادة رصيدها في تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم حيث تعاني المكتبة السعودية من قلة البحوث والدراسات في هذا المجال
- 2/ قد تساعد هذه الدراسة الباحثين والمختصين في الجانب الأكاديمي والعلمي من خلال ما ستتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج وأرقام
- 3/ قد تغطي هذه الدراسة جوانب لم تأخذ حقها من البحث والاستقصاء
- 4/ تحاول الدراسة أن تكشف عن التغيرات الحديثة في بنية العمل وأثر ذلك على الدور والمكانة الاجتماعية

ب/ الأهمية العملية:

- 1/ يمكن أن تساعد هذه الدراسة العاملين في القطاعات الثلاث (القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع الغير ربحي) في فهم الأبعاد الاجتماعية لطبيعة الوظائف ومسمياتها
- 2/ تحاول الدراسة أن تكشف عن مفهوم الدور والمكانة الاجتماعية وارتباطها بالعمل وتعزيز ذلك بالتوصيات العلمية من خلال نتائج الدراسة والاستفادة من ذلك من قبل القائمين على القطاعات الثلاث أو الباحثين في مجال التنظيم والعمل وكل ما يتعلق به
- 3/ قد تساعد الدراسة العاملين في التشريعات القانونية الاجتماعية لأنظمة العمل وكذلك التنظيمات الإدارية على فهم الاحتياجات الإنسانية لطبيعة المكانة والدور الاجتماعي لدى الأفراد العاملين

4/ قد تسهم نتائج هذه الدراسة في إبراز أهمية تطوير بيئة العمل وتعزيز دور الموظف ومكانته الاجتماعية في مختلف القطاعات، مما ينعكس ذلك على رفع مستوى الإنتاجية، وتحقيق المستهدفات في بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر

6/ يمكن للعاملين في مجال تطوير سياسات الموارد البشرية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة عبر وضع تصورات عملية لآليات التحفيز، وتقدير المكانة الاجتماعية للعمل وربط ذلك بتخطيط القوى العاملة وبرامج التدريب والتطوير بما يحقق المواءمة بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين الاجتماعية والمهنية

تساؤلات الدراسة:

- 1/ ما مدى تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع؟
- 2/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الموظفين للتغيرات في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع القطاع، والعمر الوظيفي)؟

المفاهيم الرئيسية للدراسة:

1/ بنية:

" أن لفظ بنية تنحدر من أصل لاتيني "structura" وتعني معنى معماري حيث تشير إلى الطريقة التي يتم بها بناء صرح وهي كل مجموع الأشياء التي تتماسك فيما بينها أو كل مركب أجزاء مرتبطة ببعضها البعض " (مداني، 2017م، 173)

التعريف الاجرائي:

يقصد بها البناء التنظيمي للعمل السعودي

2/ العمل:

" النشاط الذي ينتج من خلال البشر من عالم الطبيعة وبفضله يحافظون على بقائهم " (غدنز، 2005م، 757)

ويعرف أيضاً:

"هو مفهوم يرتبط بالإنسان ككائن حي، وكان من الأسباب المباشرة لتأسيس التجمعات البشرية وتطور المجتمعات الحديثة والمعاصرة، كذلك على أساس نتائجه تقاس درجة تقدم الأمم والمجتمعات. ودلالة مصطلح العمل تغيرت كثيراً مع تطور المجتمعات البشرية وأثرت على سيرورة الحياة اليومية فيها، فقد ارتبطت بالبعد الاجتماعي والبعد الديني والاقتصادي، فمن كونه أساس للانضمام إلى الجماعة ثم مبرر للتقسيم الطبقي للمجتمع، إلى كونه عقاب من الله للتكفير عن الذنب، ثم أداة تعبدية للتقرب من الله، إلى أن أصبح أساس ملكية الثروة، وتوزيع الثروة، وتنظيم العلاقات في العمل، كذلك أصبح للعمل بعد نفسي علاجي وهو تحقيق الذات واستغلال كل قدراتنا لتحقيق أهدافنا الحيوية، والإحساس بأننا نافعون، ومرغوب فينا، وذات مكانة اجتماعية، الأمر الذي يحقق لنا الرضا والسعادة، والصحة النفسية" (قشار، 2017م، 1132)

التعريف الاجرائي:

هو نظام العمل السعودي والذي يحتوي على مجموعة من الأنظمة واللوائح والإجراءات والتنظيمات الإدارية التي تُحدد طبيعة العلاقة بين الموظف والمؤسسة، وتنظم أدوار الأفراد ومسؤولياتهم وحقوقهم وواجباتهم داخل بيئة العمل، وتشمل التحولات التي طرأت على هذه البنية نتيجة لتطبيق سياسات التحول المؤسسي، والحوكمة، والتخصيص، والتحول الرقمي، وإعادة هيكلة القطاعات.

3/ المجتمع الوظيفي:

"المجتمع الوظيفي والذي يشتمل على مجموعة من الأفراد والجماعات ذات نوعية خاصة أولهم خصائص أو سمات أو مشكلات مشتركة ويعيشون في مناطق جغرافية مختلفة" (أبو النصر، 2017م، 172).

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة الموظفين السعوديين الخاضعين لنظام العمل السعودي داخل حدود المملكة العربية السعودية.

المكانة الاجتماعية:

"هي موقع الفرد كما يدركه هو، بالمقارنة مع الآخرين (الزملاء في العمل وعموم الناس) والذي يمثل ما حققه الفرد من أهداف في مجالات الحياة المختلفة (الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية والشخصية والجمالية) " (فوزي، وخالد، 2016م، ص 263).

التعريف الإجرائي:

هي المستوى الذي يشغله الفرد داخل المجتمع كما يظهر في مقدار التقدير والاعتراف الذي يمنح له تبعاً لطبيعة مهنته أو دوره الاجتماعي ويقاس من خلال إدراك الفرد الموظف لموقعه الاجتماعي وللقيمة الاجتماعية المرتبطة بمهنته في السياق المجتمعي.

الدور الاجتماعي:

"نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين ويحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتقها الآخرون كما يعتقها الشخص نفسه" (غيث، 2012م، ص 474).

التعريف الاجرائي:

هي المهام الموكلة للفرد داخل البناء الاجتماعي من خلال مركزه ومهنته وهي تلقائية وعرفية وأدوار متوقعة ومتصورة للفرد واختلال الادوار قد يخلق صراع الادوار كما أن الدور يحدد المكانة الاجتماعية للفرد والتي قد تتحول لطبقية اجتماعية عند اختلال النسق كما أن العمل والمهنة لها دور كبير في تحديد الدور الاجتماعي للفرد داخل مجتمعه.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: (المالكي، 2021م) بعنوان (الكفايات المهنية للمعلم السعودي وعلاقتها بتعزيز مكانته الاجتماعية)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات المهنية للمعلم السعودي وعلاقتها بتعزيز مكانته الاجتماعية واستخدمت أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات، إذ طبقت الدراسة على المشرفين التربويين في مدينة الرياض، وبلغ عدد العينة (١٣٦) مشرفاً، وكذلك على طلاب المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وبلغ عدد العينة (٤٩٨) طالباً، واختيرت العينة اختياراً طبقياً، وبالعينة متعددة المراحل، لتمثل جميع المناطق الجغرافية الخمس للمدينة. وقد توصلت الدراسة في ضوء افتراضات النظريات المفسرة وهي نظرية التعلم الاجتماعي ونظرية الدور الاجتماعي، إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفايات المهنية للمعلم السعودي وعلاقتها بتعزيز مكانته الاجتماعية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كفاية المعلم المهنية المعرفية وفق معيار (التمكن العلمي) المحدد للمكانة الاجتماعية للمعلم السعودي.

الدراسة الثانية: (Solga 2001)

Re-Structuring and Social Status after German Unification

عنوان الدراسة هي (إعادة هيكلة العمل والمكانة الاجتماعية بعد توحيد ألمانيا) وبحثت هذه الدراسة التحولات في بنية العمل والمكانة الاجتماعية في ألمانيا بعد إعادة التوحيد بين ألمانيا الشرقية والغربية واستخدمت الباحثة المنهج التاريخي الوصفي اعتماداً على بيانات القوى العاملة الألمانية، وكشفت النتائج أن إعادة الهيكلة الاقتصادية غيرت المكانة المهنية والاجتماعية للعمال في شرق ألمانيا وأعادت تشكيل سلم الأدوار داخل المؤسسات، وتعتبر هذه الدراسة نموذجاً كلاسيكياً يمكن الاستفادة منه لفهم كيف تؤدي التحولات البنيوية العميقة إلى إعادة تعريف المكانة والدور الاجتماعي في المجتمع.

الدراسة الثالثة: (Nurol.2007)

The Social Consequences of Privatization: The Case of Sümerbank master's thesis, Middle East Technical University

عنوان الدراسة: (النتائج الاجتماعية للخصخصة: حالة سوميربنك تركيا) وقد تناولت هذه الرسالة دراسة حالة خصخصة مؤسسة صناعية كبرى وتأثيرها على العمال وأدوارهم الاجتماعية، واستخدم الباحث المنهج السوسيولوجي التحليلي من خلال المقابلات وتحليل الوثائق وقد أظهرت النتائج أن الخصخصة أعادت تشكيل هوية العامل ودوره في المجتمع، وأثرت في العقل الجمعي المرتبط بالانتماء المهني، وتمثل هذه الرسالة إطاراً تطبيقياً لفهم كيف تعيد التحولات الاقتصادية تعريف المكانة والدور الاجتماعي.

الدراسة الرابعة: (الطيب، 2014م) بعنوان (دور الحراك الاجتماعي في الحصول على المكانة الاجتماعية وعلاقة ذلك ببنية ونظام المجتمع)

وهدف البحث إلى التعرف على دور الحراك الاجتماعي في الحصول على المكانة الاجتماعية وعلاقة ذلك ببنية ونظام المجتمع، وسعى البحث إلى فهم ماهية الحراك الاجتماعي، وكيفية الحصول على المكانة الاجتماعية في إطار حراك المجتمع، والوظائف والأدوار للمكانات الجديدة وأثر ذلك على البناء والنظام الاجتماعي، والربط بين تغير وتقدم المجتمع والحراك الاجتماعي. كما اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال رصد الكتابات المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة وتحليل الواقع الاجتماعي وتحليل المفاهيم ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة وانقسم البحث إلى أربعة مباحث، أما المبحث الأول فتناول الإطار العام للحراك الاجتماعي، واشتمل على عدد من العناصر ومنها، أشكال الحراك الاجتماعي وطبيعته، وعوامل الحراك الاجتماعي، وقياس الحراك الاجتماعي. وأما المبحث

الثاني من البحث فناقش المكانة الاجتماعية والدور الاجتماعي، واشتمل على عدة عناصر ومنها، المكانة الاجتماعية، والدور الاجتماعي. وتضمن المبحث الثالث من البحث مفهوم النظام الاجتماعي والبنية الاجتماعية، واشتمل على عدد من العناصر ومنها، بنية ووظائف النظم الاجتماعية. ودار المبحث الرابع من البحث حول انعكاسات أثر الحراك على المجتمع.

الدراسة الخامسة: (Jago, Fast , & Garcia,. 2024)

Algorithmic management diminishes status: An unintended consequence of using machines to perform social roles

عنوان الدراسة (الإدارة الخوارزمية تقلل من المكانة الاجتماعية: نتيجة غير مقصودة لاستخدام الآلات لأداء الأدوار الاجتماعية) هدفت الدراسة لمعرفة فكرة أن إحلال الأجهزة الإلكترونية واستخدام الآلات والخوارزميات والذكاء الاصطناعي في مجال العمل لتحل محل الأدوار الإشرافية والبشرية في المؤسسات والذي يؤدي إلى تراجع إدراك العاملين لمكانتهم الاجتماعية داخل المنظمة، نتيجة لتقليص التفاعل الإنساني بشكل مباشر مع الأفراد والذي يمنح الأدوار المهنية معناها الرمزي والاجتماعي من خلال التفاعل الذي يُفقد في حال اعتماد أفراد المجتمع على التقنية بدلاً من التواصل المباشر مع الأفراد العاملين، واعتمد الباحثون على منهج تجريبي قائم على سلسلة من الدراسات المخبرية والميدانية التي فحصت كيفية استجابة الأفراد للقرارات الإدارية الصادرة عن أنظمة آلية مقارنة بتلك الصادرة عن أشخاص حقيقيين، وأظهرت النتائج أن الأفراد الذين يخضعون لتوجيهات أو تقييمات من أنظمة خوارزمية يشعرون بانخفاض في التقدير والاحترام المهني، مما يؤدي إلى تآكل المكانة الاجتماعية المرتبطة بأدوارهم الوظيفية، حتى وإن ظلت المكافآت المادية أو فرص الترقى كما هي.

كما تكشف هذه الدراسة عن بُعد جديد في التحولات البنيوية لبنية العمل الحديثة، إذ إن إدخال التقنية والإدارة الآلية لا تغير فقط أنماط الإنتاج والكفاءة، بل تعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتضعف الرمزية الاجتماعية للمكانة المهنية، كما تبرز نتائج هذه الدراسة فهم كيف تسهم التحولات التقنية والتنظيمية في إعادة تعريف القيمة الاجتماعية للوظيفة والدور المهني في ضوء الحوكمة والتحول الرقمي.

تعليق على الدراسات السابقة:

تكشف الدراسات السابقة عن اتجاه بحثي متزايد يربط بين التحولات التي تشهدها بيئات العمل وبين إعادة تشكيل المكانة الاجتماعية للأفراد فعلى الرغم من اختلاف موضوعاتها، فإنها تتقاطع في تأكيد أن المكانة الاجتماعية تتأثر بعوامل مهنية وتنظيمية وتقنية مثل إعادة هيكلة المؤسسات والخصخصة، والحراك الاجتماعي والإدارة الحديثة والتطور التقني، كما توضح أن تغير أنماط العمل لا يقتصر على إعادة توزيع المهام والأدوار الوظيفية، بل يمتد إلى إعادة تشكيل مستويات التقدير والاعتراف الاجتماعي المرتبطة بالمهن بما يعكس الطبيعة الديناميكية للعلاقة بين بنية العمل والمكانة الاجتماعية. وفي المقابل يلاحظ أن معظم الدراسات تناولت هذه العوامل بصورة منفصلة مما يبرز الحاجة إلى دراسة تأثير تغير بنية العمل بوصفه إطاراً شاملاً يفسر التحولات التي تطرأ على المكانة الاجتماعية في المجتمع.

النظريات المفسرة للدراسة:

بعد الإطار النظري أحد أهم الأركان العلمية في أي بحث سوسيولوجي، إذ يمثل البنية الفكرية التي توجه التحليل وترتبط بين المفاهيم الرئيسة للدراسة وبين الواقع الاجتماعي، ومن خلال هذا الإطار يستطيع الباحث أن يفسر الظواهر محل الدراسة في ضوء فرضيات علمية تستند إلى تراكم معرفي ونظري متين، لقد شهد المجتمع السعودي في العقود الأخيرة تحولات بنيوية عميقة طالت أنظمة العمل والهياكل الإدارية والممارسات التنظيمية، نتيجة عوامل متعددة أبرزها: التحول المؤسسي والخصخصة، والحوكمة، والتحول الرقمي، وإعادة هيكلة المؤسسات، وتنامي دور الكفاءة التقنية والمعايير الإنتاجية في تحديد المكانة الوظيفية، هذه التحولات لم تكن مجرد إجراءات إدارية، بل شكلت ظاهرة اجتماعية كبرى أثرت في القيم المشتركة التي تنظم علاقتهم بالعمل، وبالمكانة، وبالهوية والدور الاجتماعي.

1/ نظرية الدور:

تقوم هذه النظرية على مفهومين رئيسيين هما: الدور الاجتماعي والمكانة الاجتماعية، ويعنى بالمكانة الاجتماعية وضع الفرد داخل البناء الاجتماعي والذي يتحدد من خلال الدور الاجتماعي الذي يقوم به الفرد ويرتبط من خلاله بواجبات وحقوق، ولكل فرد عدة مكانات، مثل مكانة السن والعمر والوظيفة، ويرتبط بكل مكانة نمط من السلوك المتوقع أو مجموعة من التوقعات الاجتماعية، و تعد نظرية الدور من أهم النظريات الاجتماعية التي اهتمت بتحليل السلوك الإنساني داخل المنظومات الاجتماعية والمؤسساتية، إذ تنطلق من فرضية أن المجتمع يتألف من مجموعة من المراكز الاجتماعية التي يشغلها الأفراد، ولكل مركز مجموعة من الأدوار التي تحدد أنماط السلوك المتوقعة من شاغليه، وتساعد هذه النظرية على فهم العلاقة بين البنية الاجتماعية وبين سلوك الأفراد والجماعات، وكيف يعبر الأداء اليومي عن انسجام أو تضارب بين الأدوار المفروضة والمتوقعة

و تعود جذور نظرية الدور إلى الفكر السوسيولوجي الكلاسيكي، حيث أشار إليها إميل دوركايم ضمناً في حديثه عن تقسيم العمل الاجتماعي، مبيناً أن التخصص في الأدوار هو ما يحدث التكامل بين الأفراد داخل المجتمع، كما ساهم ماكس فيبر في تطوير المفهوم من خلال تحليله للبناء البيروقراطي الذي يفرض على الموظف أداء أدوار محددة تحكمها قواعد عقلانية مكتوبة، " لقد سبق ظهور نظرية الدور كما تطورت لدى رالف تيرنر Ralph Turner إرهابات ومقدمات عمل أصحابها على اعتبار مفهوم الدور أساساً في تشكيل البناء الاجتماعي، وخاصة إذا قرن بمفهوم المكانة. فقد رأى روبرت بارك Robert Park من مدرسة شيكاغو أن الإنسان يرتبط بالجماعة والمجتمع من خلال الأدوار التي يشغلها، وأن تشكل الذات ونموها والتعبير عنها يرتبط بالدور ومكانته في البناء الاجتماعي، وبهذا يتحول الاهتمام من الفرد كفاعل ومتفاعل إلى الدور-المكانة كمفهوم مركب في تحليل البناء الاجتماعي" (عثمان، 2008، ص 142)

بينما "اهتم العالم ماكس فيبر بالدور أكثر مما اهتم بموضوع آخر، إذ أنه يعرف علم الاجتماع في كتابه الاقتصاد والمجتمع، بالعلم الذي يهتم بفهم وتفسير السلوك الاجتماعي، إذ يعني بالسلوك الاجتماعي النشاط والحركة التي يقوم بها الفرد، والتي تكون لها علاقة مباشرة بوجود الأفراد الآخرين في المجتمع، إذ أن السلوك يقوم أو يعتمد على ثلاث شروط أساسية:

وجود الدور الذي يشغله الفرد وهو محدد لطبيعة السلوك.

استعمال الرموز السلوكية والكلامية عند القيام بالسلوك.

وجود علاقة تربط متفاعل الدور مع الآخرين عن حدوث السلوك" (بن عروس، 2021م، ص 650)

ويرى بروس بيدل أن نظرية الدور تمثل إطاراً تحليلياً متقدماً لفهم السلوك الاجتماعي، حيث تنظم التوقعات الاجتماعية أفعال الأفراد داخل البناء الاجتماعي، ولا تقتصر الأدوار على كونها أنماطاً سلوكية ثابتة، بل تعد منظومة ديناميكية تتشكل عبر التفاعل الاجتماعي المستمر. وفي هذا السياق، تصبح الأدوار آلية مركزية في تحديد كيفية إدراك الأفراد لمواقعهم الاجتماعية، وفي إعادة تشكيل معايير المكانة الاجتماعية داخل المجتمع، بما يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية والتحول التي تطرأ عليها (1979, biddie)

2/ النظرية الهرمية لماكس فيبر:

تعد النظرية الهرمية (البيروقراطية) التي وضعها عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر من أهم الإسهامات النظرية المهمة في دراسة التنظيمات والعمل والإدارة الحديثة، إذ قدم فيبر نموذجاً مثالياً للبناء الإداري الحديث، أطلق عليه اسم النظام البيروقراطي الهرمي، ورأى فيه أداة ضرورية لتحقيق الكفاءة والعقلانية في مؤسسات الدولة والمجتمع الصناعي الحديث.

ويتضح هذا التصور بشكل أكثر تفصيلاً في الأدبيات السوسيولوجية، حيث يبين أنه "دخل مفهوم البيروقراطية مع بداية القرن العشرين في الوقت الذي شهدت فيه أوروبا إدارات الدولة الكبرى (عالم الموظفين) ونظام الإدارة والشركات الخاصة الكبرى والأحزاب السياسية والجمهورية الكبرى. ويعتبر ماكس فيبر، عالم الاجتماع الألماني، البيروقراطية وليدة التحالف بين السلطة والعقل. ففي الوقت الذي تشعر فيه السلطة التقليدية نفسها بثقل الماضي، وفي وقت تتكون فيه السلطة الكاريزماتية حول شخصية استثنائية، تمارس البيروقراطية سلطاتها الشرعية - العقلانية ويؤخذ الموظف تبعاً لكفاءته، وهو يتصرف بموجب قواعد القانون ما بين الأشخاص" (دورتييه، 2008م، ص 174)

ويمكن للنظرية الهرمية، تفسير تغير بنية العمل في المجتمع الوظيفي السعودي من خلال التحولات التي شهدتها الأنظمة الإدارية والهياكل التنظيمية خلال السنوات الأخيرة، فقد شهدت المؤسسات السعودية تطبيق مبادئ الحوكمة، وإعادة الهيكلة، والتحول المؤسسي، والتحول الرقمي، والتخصص الوظيفي، وهي جميعها مظاهر تعكس اتجاهاً متزايداً نحو العقلانية التنظيمية في إدارة العمل داخل المؤسسات، هذه التغيرات أعادت صياغة العلاقة بين السلطة والوظيفة للموظفين، فبعد أن كانت العلاقة في الماضي تقوم على الولاء الشخصي للمسؤول أو الانتماء الاجتماعي، أصبحت اليوم تستند إلى الالتزام بالقواعد والأنظمة والإجراءات المكتوبة، فالقوة لم تعد شخصية أو تقليدية، بل قانونية عقلانية، وهو ما يصفه فيبر بالسلطة الشرعية القانونية التي تقوم على الطاعة للنظام لا للأشخاص "وبرغم الانتقادات التي توجه إلى تعقيدات التنظيمات الحديثة، فإن النموذج المثالي لماكس فيبر يمكن أن يساعدنا باعتباره إطاراً مرجعياً لمناقشة البيروقراطية، التي تعتبر السلطة المحددة للوظيفة من أكثر ملامحها أساسية. ويعني ذلك أن كلا من الأفراد الذين يشغلون الوظيفة يؤدون أدوارهم الرسمية باسم التنظيم" (ليلة، الجوهري، شكري، 2015م، ص 196)

وفي سياق التغيرات الإدارية التي تشهدها المملكة، أعادت الهرمية المؤسسية الحديثة توزيع المكانات الاجتماعية داخل بيئة العمل وخارج بيئة العمل، فمع التحول الرقمي والاعتماد على الأداء والحوكمة، لم تعد المكانة الاجتماعية تُكتسب من المنصب أو الأقدمية فقط، بل من القدرة على الإنجاز وتحقيق مؤشرات الأداء، هذا التحول يعكس ما أشار إليه فيبر في حديثه عن تغير أنماط المكانة في المجتمع الحديث، إذ يرى أن الرأسمالية والعقلنة أعادت تعريف المكانة بناء على الإنجاز لا الموروث، ومن هنا يمكن القول إن التحولات الحديثة في العمل السعودي من حيث الحوكمة والخصخصة وإعادة الهيكلة أسهمت في إعادة الاتجاهات المهنية للموظفين، وجعلتهم ينظرون إلى المكانة الاجتماعية والدور الاجتماعي بمنظار جديد يقوم على الجدارة والمسؤولية لا على التراتب التقليدي.

الاطار النظري:

أولاً / التطور التاريخي لبنية سوق العمل السعودي:

منذ نشأة الدولة السعودية الحديثة وحتى العقود الأخيرة من القرن العشرين، كان العمل يُمارس في الغالب في إطار تقليدي يقوم على الاكتفاء الذاتي والأنشطة المحلية حيث ارتكز النشاط الاقتصادي على الزراعة والرعي والصيد والحرف اليدوية مثل الحدادة والخرازة وصناعة الأخشاب وغيرها وهي مهن كانت تمثل نواة البنية الإنتاجية للمجتمع السعودي قبل اكتشاف النفط كمجتمع تقليدي يقوم النشاط الاقتصادي فيه على الزراعة وتربية الماشية والحرف اليدوية البسيطة التي شكلت أهم مصادر المعيشة قبل ظهور النفط

ومع اكتشاف النفط في ثلاثينيات القرن الماضي حدث تحول جذري في هيكل الاقتصاد والعمل، حيث بدأت الدولة في بناء مؤسساتها الإدارية والتنموية، وظهرت فئة الموظفين الحكوميين التي ارتبطت مكانتها الاجتماعية بالوظيفة أكثر من المهارة الحرفية، ومع اتساع التعليم النظامي في السبعينيات والثمانينيات تزايد الاعتماد على الوظائف الحكومية التي شكلت تقسيم العمل بمفهوم حديث كان له الأثر الاجتماعي داخل المجتمع "انهارت كثير من المهن التقليدية، ومن أهمها الزراعة والغوص، في عصرين متقاربين: الأول عصر النفط، المتمثل في شركة أرامكو، والثاني عصر الوظائف الحكومية، وبسببها حدثت تحولات كبرى في مصفوفة القيم، وسبب اقتصار التحولات القيمة على هذين العصرين أنهما أهم معمل للوظائف التي قصت على الإنسان التقليدي، وأنتجت الإنسان العامل بالراتب، ثم الموظف البرجوازي" (الشقير، 2020م، ص 50)

ويرى دوركهيم في تحليله لتقسيم العمل على أن تقسيم العمل لا يقوم فقط على الحاجة الاقتصادية، بل هو تعبير عن التضامن الاجتماعي وتوزيع الأدوار في البناء الجمعي "أن المجتمع الحديث يدور حول الأدوار المهنية المتخصصة وهو ما يقود الأفراد إلى التعاون والاعتماد على بعضهم البعض، مما يعزز شكلاً أعلى من التضامن العضوي، في حين إذا تم تقسيم العمل بشكل غير طبيعي والذي يحيد عن إنتاج قاعدة التضامن الاجتماعي فإن العلاقات بين مختلف أجزاء المجتمع لا يتم تنظيمها بشكل صحيح" (زاوي، 2023، ص 45).

وبذلك، فإن نشوء الوظيفة الحكومية في السعودية ارتبط بتحول اجتماعي أعمق، لا بمجرد تغير اقتصادي، وفي تسعينيات القرن العشرين وبداية الألفية الجديدة، بدأت الدولة في تنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على النفط، فظهرت قطاعات جديدة مثل الاتصالات، الخدمات، التمويل، التعليم الأهلي، مما أوجد أنماطاً مهنية جديدة تتطلب مؤهلات مختلفة ورافق ذلك تحولات في القيم المهنية، إذ بدأ المجتمع يعيد تقييم المهن التقنية والحرفية بوصفها أعمالاً منتجة تسهم في التنمية بعد أن كانت تُنظر إليها نظرة دونية

ثانياً/ الانعكاسات البنوية للتحولات على الدور والمكانة الاجتماعية:

" العمل يعتبر قيمة اجتماعية هامة على المستوى الاجتماعي، فلم تعد المكانة الاجتماعية تقاس بالعائلة والنسب والحسب، ولكنها ترتبط ارتباطاً كبيراً بما يقوم به الفرد من عمل، حيث أصبح مفهوم المهنة أحد المفاهيم الرئيسة في تحديد مستوى الطبقة الاجتماعية للفرد وعائلته. وعلى المستوى الاقتصادي يعتبر أحد العوامل الأساسية في الإنتاج" (آل مظف، 2013م، ص 88)

إن تغير بنية العمل في المجتمع السعودي لم يؤثر فقط في الجوانب الاقتصادية، بل مس جوهر البنية الاجتماعية من حيث توزيع الأدوار والمكانات، فقد أصبحت المكانة الاجتماعية تُكتسب من خلال التحصيل العلمي والموقع الوظيفي والقدرة على الإنجاز، لا من خلال الأصل العائلي أو الانتماء القبلي.

ويشير ماكس فيبر إلى أن التحول من المكانة التقليدية إلى المكانة المكتسبة هو مظهر أساسي من مظاهر التحديث الاجتماعي (فيبر، 2011م).

ومع بروز أنماط جديدة من العمل مثل العمل الحر والعمل الريادي للأعمال، ظهرت فئات مهنية جديدة ذات مكانة اجتماعية مرتفعة رغم حداثة عهدها.

وتشير دراسة ليندر مارك إلى أن المهن التقنية والرقمية أصبحت تحمل رأس مال رمزياً جديداً يرفع مكانة أصحابها اجتماعياً (ليندر وآخرون، 2024). ومن جانب آخر، فإن تغير الأدوار المهنية داخل المؤسسات الحديثة تجعل الموظف لا يؤدي مهاماً إدارية فحسب، بل أدواراً قيمية واجتماعية مثل بناء العلاقات، ونقل المعرفة، وتطوير بيئة العمل، وهذا ما يعيد أهمية الضمير الجمعي بوصفه القوة التي تحدد حدود السلوك المقبول وتمنح العمل معناه الرمزي وهكذا، فإن تغير بنية العمل في السعودية يمثل تحولاً بنوياً شاملاً له امتداداته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية " وتبعاً لتغير البناء المهني في المجتمع العربي السعودي تغيرت محددات التدرج الاجتماعي فلم تعد القبيلة أو القرية هي التي تحدد البناء المهني ومراكز الأفراد في هذا البناء، ولكن ظهور الدولة الحديثة وما اتسمت به من التوسع الإداري في أجهزتها، وازدياد مشاريع التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أتاحت الفرصة لكثير من أبناء البلاد للتقدم في السلم الوظيفي نحو المراكز العليا وأصبحت مكانة الفرد في الغالب تتحدد تبعاً للمركز الذي يحتله في السلم الوظيفي" (كتبخانة، 2013، ص338)

ثالثاً / سمات المجتمع الوظيفي السعودي:

يمكن تلخيص أبرز السمات التي تميز المجتمع الوظيفي السعودي المعاصر في النقاط الآتية:

1/ أولوية الدور على الانتماء الاجتماعي:

أصبح الدور المهني، لا الأصل المناطقي أو القبيلة أو العائلة، هو ما يحدد موقع الفرد في البناء الاجتماعي فالمكانة تُكتسب من خلال الموقع الوظيفي ومستوى الأداء، لا من خلال النسب أو المكانة العائلية وهذا يعكس تحولاً في الضمير الجمعي الذي بدأ يقدر الكفاءة بوصفها قيمة أخلاقية ومصدراً للجدارة الاجتماعية.

2/ تغير مفهوم المكانة الاجتماعية:

في المجتمع الوظيفي، أصبحت المكانة أكثر مرونة، تكتسب وتفقد تبعاً للإنجاز والدور، لا عبر الامتياز الوراثي، حيث إن المجتمعات الحديثة تتجه نحو المكانة المكتسبة بدل المكانة الموروثة، وهو ما ينطبق على المجتمع السعودي بشكل ملفت في السنوات الأخيرة.

3/ العقلانية التنظيمية:

تتسم المؤسسات والمنظمات السعودية الحديثة بدرجة عالية من التنظيم الرسمي والشفافية في توزيع الأدوار والمسؤوليات، بما يقارب النموذج البيروقراطي المثالي لفيبر، مع بقاء بعض الأبعاد الثقافية المحلية في أساليب التواصل واتخاذ القرار وهذا الدمج بين الرسمي وغير الرسمي يمنح المجتمع الوظيفي السعودي طابعاً مميزاً يجمع بين العقلانية والإنسانية.

4/ الاعتماد على التعليم والتخصص:

أصبح التعليم والتدريب والحصول على الشهادات المهنية والأكاديمية ركناً أساساً للتقدم الوظيفي وهو ما أدى إلى إعادة ترتيب الطبقات المهنية وهو من الأمور الغير معهودة في سوق العمل السعودي في السنوات الماضية، حيث يلاحظ مؤخراً صعود فئات الشباب إلى مواقع قيادية، بينما تراجعت رمزية الأقدمية، وتشير بيانات الهيئة العامة للإحصاء إلى أن المناصب الإدارية يشغلها من تقل أعمارهم عن 45 سنة خلال عام 2022م بلغ عدد الشباب الذين تبوؤوا مناصب إدارية في القطاع الخاص (27,702) وفي عام 2023م بلغ عددهم (51,611)، وهو مؤشر على التغير البنيوي في توزيع المكانة داخل العمل (الهيئة العامة للإحصاء، 2023م).

5/ تغير قيم العمل والانتماء:

أصبحت قيم مثل الإبداع، والمبادرة، والمرونة، والإنجاز الذاتي هي المعايير الجديدة للتميز الوظيفي وفي المقابل، تراجع الاهتمام بالقيم التقليدية كالاستقرار الطويل والامتثال الكامل وهذه التحولات في منظومة القيم تمثل أساس إعادة تشكيل الضمير الجمعي المهني رابعاً/ التحول والخصخصة وإعادة بناء السوق الوظيفي:

تعد عملية التحول الاقتصادي والخصخصة والتخصيص من أبرز الظواهر البنيوية التي شكلت ملامح سوق العمل السعودي خلال العقد الأخيرين إذ تشير بيانات الهيئة العامة للإحصاء إلى ارتفاع معدل المشاركة في القوى العاملة الإجمالي ليصل إلى 67,1% في الربع الثاني من عام 2025م، مقابل تراجع معدل البطالة الإجمالي إلى 3,2%، في حين بلغ معدل البطالة بين السعوديين 6,8% وهو ما يعكس تحولات هيكلية واضحة في بنية سوق العمل وأنماط الاندماج الوظيفي (الهيئة العامة للإحصاء، 2025)

فعلى الرغم من اختلاف الاقتصاديين على تعريف الخصخصة أو التخصيص إلا أن هناك تشابه في المفهوم لدى مصادر الأدبيات الاقتصادية، حيث ينحصر المفهوم في فكرة الانتقال والتحول "الاقتصاديون مختلفون على كل شيء بما في ذلك التعاريف الأساسية للمتغيرات الاقتصادية، وهذا ينطبق على التخصيص أيضاً، فالتخصيص يعني مجرد إعادة ملكية القطاع العام إلى الأفراد" (الأبرش ومرزوق، 1999م، ص31)

إلا أن علم الاجتماع ينظر إليها بوصفها تحولاً هيكلياً في البنية الاجتماعية للعمل، لأنها تعيد توزيع الأدوار والعلاقات والقيم التي تضبط المنظومة المهنية، وبالتالي، فإن الخصخصة ليست مجرد سياسة اقتصادية، بل هي تحول ثقافي واجتماعي أعاد صياغة مفهوم الوظيفة، وأثر على الهوية المهنية، وعلى إدراك الأفراد للمكانة الاجتماعية ودورهم داخل المجتمع، ويرى دوركايم (1893م)، كما ورد في ساعف، (2017م) أن كل تغير في التنظيم الاقتصادي ينعكس على التماسك الاجتماعي لأنه يعيد توزيع الواجبات والتضامن

خامساً/ أنماط العمل الحديثة في المجتمع السعودي

تعد أنماط العمل الحديثة إحدى أبرز النتائج الاجتماعية للتحولات البنيوية التي شهدتها سوق العمل السعودي خلال العقد الأخيرين، فمع تطور التقنية وتوسع الخصخصة والتحول نحو الاقتصاد الرقمي، لم يعد العمل مقتصرًا على النموذج الوظيفي التقليدي ذي الساعات الثابتة والمكان المحدد، بل ظهرت أنماط مختلفة مثل العمل المرن، والعمل عن بُعد، والعمل الحر، والعمل عبر المنصات الرقمية، وهذه

الأنماط ليست مجرد تغير في الشكل التنظيمي، بل تمثل تحولاً عميقاً في البنية الاجتماعية للعلاقات المهنية وفي القيم التي تحكم العمل ذاته.

وقد شهد سوق العمل السعودي خلال السنوات الأخيرة تحولات تنظيمية عميقة أسهمت في ظهور أنماط عمل غير تقليدية، من أبرزها العمل المرن والعمل الجزئي والعمل عن بعد والعمل الحر وغيرها من الأنماط الحديثة، وذلك في سياق التوسع في سياسات التخصيص والتحول وتسارع التحول الرقمي وارتفاع الحاجة إلى أنماط تشغيل أكثر كفاءة ومرونة، ولم يعد النموذج الوظيفي التقليدي القائم على الدوام الكامل والساعات الثابتة هو الإطار الوحيد للعلاقة التعاقدية، بل برزت صيغ تشغيل وعمل بديلة تعكس انتقال سوق العمل نحو تنظيم أكثر ديناميكية

ويعبر هذا التغير عن اتجاه جديد في الثقافة المهنية السعودية نحو الحرية في اختيار بيئة العمل وتعزيز القيمة الذاتية للعاملين بعيداً عن القيود البيروقراطية التقليدية، ومن المنظور السوسولوجي، فإن هذه التحولات تعني نشوء ثقافة مهنية جديدة أعادت تعريف مفاهيم الانتماء، والالتزام، والمكانة، والتضامن في بيئة العمل

سادساً/ المجتمع الوظيفي السعودي والتحول في البناء الاجتماعي:

تُظهر التحولات المعاصرة في سوق العمل السعودي أن المجتمع يعيش مرحلة انتقالية نحو ما يمكن تسميته بالمجتمع الوظيفي الحديث، وهو المجتمع الذي تتمحور فيه العلاقات الاجتماعية والقيم الرمزية حول العمل والمؤسسة والمهنة، لا حول الانتماءات التقليدية كالقبيلة أو العائلة أو المنطقة، ويعد هذا التحول من أبرز المظاهر الاجتماعية التي تعكس التغير البنوي الذي غير من طبيعة الأدوار والمكانة في المجتمع السعودي، إذ أصبح العمل بمعناه التنظيمي والمؤسسي هو محور تحديد الهوية الاجتماعية للفرد ومصدر احترامه وتقديره داخل المجتمع، ولذلك يرى دوركهام إن التغير في تقسيم العمل يؤدي بالضرورة إلى تغير في التضامن الاجتماعي، لأن أشكال الارتباط بين الأفراد يتغير بتغير وظائفهم وبالاستناد إلى هذا المفهوم، فإن فهم المجتمع الوظيفي السعودي يستلزم النظر إليه بوصفه بنية جديدة للتضامن الاجتماعي ترتكز على الكفاءة والإنجاز والاحتراف، بدل القرابة والانتماء الثابت

أن المجتمع الوظيفي السعودي هو نتاج مباشر للتحولات البنوية في العمل، حيث يمثل بنية اجتماعية جديدة أساسها الكفاءة، والإنجاز والعقلانية التنظيمية والعدالة المهنية، كما أن الضمير الجمعي المهني أصبح هو الإطار القيمي الذي يضبط العلاقات داخل هذا المجتمع، ويمنح المكانة الاجتماعية معناها الجديد، وبذلك يمكن القول إن المجتمع الوظيفي السعودي انتقل من مجتمع الامتياز الثابت إلى مجتمع الجدارة المتحركة، حيث أصبحت المكانة والدور نتاجاً للإنجاز والكفاءة، لا الامتياز الوراثي أو الانتماء ويمثل هذا التحول مرحلة أساسية في تطور البنية الاجتماعية للعمل ويؤسس لفهم أعمق للعلاقة بين تغير بنية العمل والضمير الجمعي نحو المكانة الاجتماعية، كما أنه لا تقتصر دلالات هذا التحول على إعادة تشكيل أنماط التنظيم المؤسسي فحسب، بل تمتد لتؤسس لمرحلة اجتماعية جديدة تتغير فيها معايير التقييم الاجتماعي للأفراد، بحيث تصبح المكانة أكثر ارتباطاً بالجدارة المهنية والقدرة على التكيف مع متطلبات البيئة التنظيمية الحديثة، ويعكس ذلك انتقال المجتمع الوظيفي السعودي من أنماط تقليدية في تحديد الأدوار إلى أنماط أكثر ديناميكية تقوم على التخصص والإنجاز والاحترافية، ومن ثم، فإن فهم هذه التحولات لا يعد مجرد قراءة للتغيرات في سوق العمل، بل هو تحليل لتحول أعمق في البناء القيمي الذي يحكم العلاقات المهنية والتصورات الاجتماعية للمكانة الاجتماعية والمهنية، الأمر الذي يفرض على

الدراسات السوسولوجية المعاصرة إعادة النظر في الأطر التفسيرية التقليدية، وتبني مقاربات أكثر قدرة على استيعاب طبيعة المجتمع الوظيفي

الاجراءات المنهجية:

نوع الدراسة:

تتدرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية ذات الطابع الميداني، حيث تهدف إلى رصد وتحليل التغيرات المرتبطة ببيئة العمل الحديثة، والكشف عن انعكاساتها على إدراك الموظفين السعوديين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم الاجتماعية، بالإضافة إلى تحليل الفروقات المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى وصف التغيرات في بيئة العمل داخل المجتمع الوظيفي السعودي، وتحليل أثرها على المكانة الاجتماعية والدور الاجتماعي لدى الموظفين السعوديين، ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والتنظيمية التي تهدف إلى تفسير الظواهر الاجتماعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات، من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج علمية تسهم في فهم الظاهرة محل الدراسة.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد صممت الاستبانة في ضوء الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة ببيئة العمل والمكانة الاجتماعية والدور الاجتماعي. وتضمنت الاستبانة مجموعة من المحاور التي تقيس التغيرات في بيئة العمل، ومدى تأثيرها على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم الاجتماعية، إضافة إلى البيانات الأولية المتعلقة بخصائص أفراد العينة

التحليل الإحصائي:

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة:

قام الباحث بتحليل البيانات الديموغرافية والمهنية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (450) موظفاً، وجاءت النتائج كما يلي:

أولاً: متغير الجنس

جدول رقم (1-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	313	69.6%
انثي	137	30.4%

يوضح الشكل والجدول رقم (1-2) أن نسبة الذكور بلغت (69.6%) بواقع (313) موظفاً، بينما بلغت نسبة الإناث (30.4%) بواقع (137) موظفة، ويظهر من خلال هذه النتيجة غلبة العنصر الرجالي على عينة الدراسة، وهو ما يعزوه الباحث إلى طبيعة الفئات المستهدفة التي تمتلك خبرات وظيفية ممتدة ومناصب قيادية متراكمة، وهي الشريحة التي عاصرت التحولات البنيوية في سوق العمل السعودي بشكل مباشر، مما يجعل استجاباتهم مرجعاً أساسياً لرصد التغير في "الضمير الجمعي" المهني عبر مراحل زمنية مختلفة.

ثانياً: متغير العمر

جدول رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	56	12.4%
من 30 إلى أقل من 40 سنة	104	23.1%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	144	32.0%
50 سنة فأكثر	146	32.4%

يوضح الشكل والجدول رقم (2-2) أن الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) تصدرت العينة بنسبة بلغت (32.4%) بواقع (146) موظفاً، تليها مباشرة الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة (32.0%) بواقع (144) موظفاً، بينما انخفضت النسب في الفئات العمرية الأقل حيث كانت الفئة (من 30 إلى أقل من 40 سنة) بنسبة (23.1%) بواقع (104) موظفين، وصولاً إلى الفئة الشابة (أقل من 30 سنة) بنسبة (12.4%) وهي الأقل في العينة، ويرى الباحث أن تركز العينة في سن "النضج الوظيفي" (40 سنة فأكثر) يخدم أهداف الدراسة بشكل جوهري؛ كون هذه الفئات تمتلك الذاكرة التنظيمية اللازمة للمقارنة بين بنية العمل التقليدية والحديثة، مما يمنح أحكامهم حول "المكانة الاجتماعية" عمقاً واقعياً ناتجاً عن تجربة مهنية طويلة.

ثالثاً: متغير المستوى التعليمي

جدول رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
10.2%	46	ثانوي فأقل
16.7%	75	دبلوم
44.2%	199	بكالوريوس
28.9%	130	دراسات عليا

يوضح الشكل والجدول رقم (2-3) أن ما يقرب من نصف العينة هم من حملة درجة "البكالوريوس" بنسبة بلغت (44.2%) بواقع (199) موظفاً، يليهم حملة "الدراسات العليا" بنسبة (28.9%) بواقع (130) موظفاً، ثم حملة "الدبلوم" بنسبة (16.7%) بواقع (75) موظفاً، وكانت النسبة الأقل لحملة "الثانوية فأقل" بنسبة (10.2%) بواقع (46) موظفاً، ويشير هذا التوزيع إلى أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة (أكثر من 73% من ذوي التعليم العالي) يمتلكون الوعي المعرفي الكافي لاستيعاب التحولات التشريعية والتقنية في سوق العمل، مما يعزز من قدرتهم على تقييم أثر هذه التحولات على "أدوارهم الاجتماعية" بدقة وموضوعية علمية.

رابعاً: متغير نوع القطاع الذي تعمل به

جدول رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع القطاع الذي تعمل به.

النسبة %	التكرار	نوع القطاع الذي تعمل به
33.3%	150	حكومي أو شبه حكومي
33.3%	150	خاص
33.3%	150	غير ربحي

يوضح الشكل والجدول رقم (4-4) وجود تساوي تام في توزيع أفراد العينة بين القطاعات الثلاثة (الحكومي أو شبه الحكومي، الخاص، وغير الربحي) بنسبة (33.3%) لكل قطاع بواقع (150) موظفاً لكل منهم، وتؤكد هذه النتيجة دقة التصميم المنهجي للباحث في اختيار عينة متوازنة، تهدف إلى الرصد عبر بيانات تنظيمية مختلفة، مما يسمح بإجراء مقارنات إحصائية صادقة تعكس شمولية التحولات الميدانية في كافة قطاعات العمل بالمملكة العربية السعودية.

خامساً: متغير العمر الوظيفي (عدد سنوات الخدمة)

جدول رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر الوظيفي (عدد سنوات الخدمة).

العمر الوظيفي (عدد سنوات الخدمة)	التكرار	النسبة %
من 8 إلى أقل من 15 سنوات	94	20.9%
من 15 إلى أقل من 23 سنة	187	41.6%
23 سنة فأكثر	169	37.6%

يوضح الشكل والجدول رقم (2-5) أن الفئة ذات الخبرة المتوسطة إلى الطويلة (من 15 إلى أقل من 23 سنة) هي الأكثر تمثيلاً بنسبة (41.6%) بواقع (187) موظفاً، تليها فئة الخبرة الممتدة (23 سنة فأكثر) بنسبة (37.6%) بواقع (169) موظفاً، بينما بلغت نسبة الفئة (من 8 إلى أقل من 15 سنة) (20.9%) بواقع (94) موظفاً وهي الأقل، ويرى الباحث أن غلبة ذوي سنوات الخدمة الطويلة (الذين يمثلون مجتمعين حوالي 79% من العينة) يمنح الدراسة ثقلًا تحليلياً، حيث إن هؤلاء الموظفين هم الأكثر احتكاكاً بالأنظمة القديمة والحديثة، والأكثر قدرة على رصد التغيرات في "الهوية المهنية" الناتجة عن تغير بنية العمل.

سادساً: متغير عدد المناصب القيادية أو الإشرافية

جدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد المناصب القيادية أو الإشرافية.

عدد المناصب القيادية أو الإشرافية طوال فترة الخدمة	التكرار	النسبة %
مرة واحدة	195	43.3%
مرتين فأكثر	255	56.7%

يوضح الشكل والجدول رقم (2-6) أن أكثر من نصف العينة (56.7%) قد شغلوا مناصب قيادية أو إشرافية "مرتين فأكثر" بواقع (255) موظفاً، بينما بلغت نسبة من شغلوا منصباً قيادياً لمرة واحدة (43.3%) بواقع (195) موظفاً، ويشير ذلك إلى أن الشريحة الكبرى من عينة الدراسة ينتمون لفئة "الكوادر القيادية" الفاعلة داخل مؤسساتهم، وهو ما يعطي قيمة مضافة للنتائج؛ كون هذه الفئة هي المنوط بها تنفيذ التحولات التنظيمية وإدارة فرق العمل، مما يجعل رؤيتهم لـ "الأدوار الاجتماعية" و "المكانة" نابعة من موقع المسؤولية والتأثير داخل البناء الوظيفي.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

م	العبارات	التكرار النسبة %	الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الموافقة
			نعم موافق أبداً	نعم موافق أبداً	لا موافق أبداً	لا موافق أبداً	لا موافق أبداً				
1	أرى أن مكائتي الوظيفية داخل المؤسسة يعكس مكائتي في المجتمع	ك	2	8	43	202	195	4.29	0.75	1	مرتفع
		%	%0.4	%1.8	%9.6	%44.9	%43.3				
2	أرى أن العمل الهجين غير طريقة تقييم المجتمع لدور الموظف ومكانته الاجتماعية	ك	14	29	48	184	175	4.06	1.02	8	مرتفع
		%	%3.1	%6.4	%10.7	%40.9	%38.9				
3	أعتبر نجاحي المهني وسيلة لتعزيز مكائتي الاجتماعية	ك	15	10	42	178	205	4.22	0.94	3	مرتفع
		%	%3.3	%2.2	%9.3	%39.6	%45.6				
4	أرى أن العمل عن بعد أسهم في تغيير نظرة المجتمع لمكانة الموظف الاجتماعية	ك	17	15	48	205	165	4.08	0.97	7	مرتفع
		%	%3.8	%3.3	%10.7	%45.6	%36.7				
5	أشعر أن الأنظمة الجديدة في بيئة العمل غيرت نظرتي لمكائتي الاجتماعية	ك	12	22	32	197	187	4.17	0.95	5	مرتفع
		%	%2.7	%4.9	%7.1	%43.8	%41.6				
6		ك	12	13	43	169	213	4.24	0.93	2	مرتفع

									%	أعتقد أن الدور المهني أصبح جزءاً أساسياً من هويتي الاجتماعية	
				195	187	36	17	15	ك	أشعر بأن الاحترام الذي أحظى به مرتبط بموقعي الوظيفي	7
مرتفع	4	0.97	4.18	%43.3	%41.6	%8.0	%3.8	%3.3	%		
				203	182	39	14	12	ك	أصبح تقييم المجتمع لمكانة الأفراد الاجتماعية يعتمد أكثر على أدائهم ونجاحهم المهني	8
مرتفع	3	0.92	4.22	%45.1	%40.4	%8.7	%3.1	%2.7	%		
				174	201	43	17	15	ك	أرى أن أنماط العمل الحديثة مثل العمل عن بعد أثرت في إدراك المجتمع لمكانة الموظف	9
مرتفع	6	0.96	4.12	%38.7	%44.7	%9.6	%3.8	%3.3	%		
				77	106	99	86	82	ك	ساعدت المتغيرات الحديثة في تحقيق التوازن بين دوري المهني ودوري الاجتماعي	10
متوسط	9	1.36	3.02	%17.1	%23.6	%22.0	%19.1	%18.2	%		
مرتفع		0.56	4.06	المتوسط العام للمحور الثالث							

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشته وتفسيره

والذي ينص على: "ما مدى تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث والخاص بمدى تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (2-7):

جدول رقم (2-7) التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (2-7) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول مدى تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع قد بلغ (4.06) وبمستوى موافقة (مرتفع) وانحراف معياري (0.56)، وتشير هذه النتيجة إلى إدراك جمعي لدى الموظفين بأن أنماط العمل المستحدثة قد أعادت تشكيل وعيهم بذواتهم المهنية والاجتماعية، وهو ما ينسجم مع أطروحات ماكس فيبر حول "العقلنة"، حيث يتحول المجتمع نحو تقييم الأفراد بناءً على مواقعهم داخل الأنظمة البيروقراطية والتقنية الحديثة.

وقد جاءت العبارة رقم (1) ونصها: "أرى أن مكائتي الوظيفية داخل المؤسسة يعكس مكانتي في المجتمع" في المرتبة الأولى محققة أعلى متوسط حسابي قدره (4.29) وانحرافاً معيارياً (0.75)، ويرى الباحث أن هذا التصدر يعكس عمق الارتباط بين الموقع التنظيمي والمكانة الاجتماعية (بالمفهوم الذي طرحه لينتون) نتيجة التحولات البنيوية؛ حيث لم تعد المكانة تُستمد من الأطر التقليدية بل من الدور الوظيفي، وهو ما يتوافق مع ما ذهب إليه دراسة (Nurol, 2007) من أن التحولات الاقتصادية تعيد تشكيل هوية العامل ودوره في البناء الاجتماعي.

وفي المرتبة الثانية، جاءت العبارة رقم (6) والتي تنص على: "أعتقد أن الدور المهني أصبح جزءاً أساسياً من هويتي الاجتماعية" بمتوسط (4.24) وانحراف (0.93)، ويفسر الباحث ذلك في ضوء نظرية رالف لينتون حول "الدور"؛ إذ إن استيعاب الفرد لمتطلبات عمله الحديث يجعله جزءاً أصيلاً من تعريفه لهويته أمام المجتمع، وهو ما أدى بدوره إلى تغير في "المكانة الاجتماعية" المرتبطة بذلك الدور داخل النسق المؤسسي.

وجاءت العبارتان رقم (3) ورقم (8) في المرتبة الثالثة، حيث نصت العبارة (3) على: "أعتبر نجاحي المهني وسيلة لتعزيز مكانتي الاجتماعية" ونصت العبارة (8) على أن: "أصبح تقييم المجتمع لمكانة الأفراد الاجتماعية يعتمد أكثر على أدائهم ونجاحهم المهني" بمتوسط (4.22)، وترتبط هذه النتيجة بـ "المكانة المكتسبة"؛ فالتغير في أنماط العمل فرض معايير جديدة تتسق مع "التضامن العضوي" عند دوركايم، حيث يزداد التخصص وتتعد المهارات المطلوبة للحفاظ على توازن النسق، وهو ما يتوافق مع دراسة (Linda, 2006) التي أثبتت أن القوة والمكانة في المجتمعات الحديثة ترتبط بالقدرة على الأداء والتميز المهني.

وفي المرتبة الرابعة، أكدت عينة الدراسة في العبارة رقم (7) أن: "أشعر بأن الاحترام الذي أحظى به مرتبط بموقعي الوظيفي" بمتوسط (4.18) وانحراف (0.97)، ويعزو الباحث ذلك إلى ترسيخ قيم "العقلنة الإدارية" التي تجعل الاحترام والتقدير نتاجاً للموقع الرسمي للفرد، وهو ما ينسجم مع نظرية بارسونز حول ضرورة "التوافق" بين الأدوار المختلفة لضمان استقرار النظام الاجتماعي.

تلتها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (5): "أشعر أن الأنظمة الجديدة في بيئة العمل غيرت نظرتي لمكانتي الاجتماعية" بمتوسط (4.17) وانحراف (0.95)، ويربط الباحث هذه النتيجة بما أشارت إليه دراسة (المالكي، 2021) حول أثر الكفايات المهنية في تعزيز الوعي بالمكانة، مما قد يولد شعوراً بـ "تغير الدور" المصاحب لإعادة تعريف المكانة الاجتماعية في ظل الأنظمة المستحدثة. وجاءت العبارة رقم (9) في المرتبة السادسة ونصها: "أرى أن أنماط العمل الحديثة مثل العمل عن بعد أثرت في إدراك المجتمع لمكانة الموظف" بمتوسط (4.12) وانحراف (0.96)، ويفسر الباحث ذلك بتحول "الضمير الجمعي" من المعايير المكانية التقليدية للعمل إلى معايير "عقلانية" قائمة على الإنجاز الرقمي والتقني، وهو تحول جوهري يتماشى مع انتقادات فيبر وتوقعاته لتحول المجتمع نحو الموضوعية الصارمة.

وفي المرتبة السابعة، جاءت العبارة رقم (4): "أرى أن العمل عن بعد أسهم في تغيير نظرة المجتمع لمكانة الموظف الاجتماعية" بمتوسط (4.08) وانحراف (0.97)، وتعد هذه النتيجة تجسيدا لمبدأ "التكيف" مع التحولات التقنية، وهو ما تدعمه دراسة (Jago et al., 2024) التي أكدت أن التقنيات الحديثة تفرض أدواراً جديدة تغير من طبيعة التفاعل الاجتماعي داخل العمل، أما العبارة رقم (2): "أرى أن العمل الهجين غير طريقة تقييم المجتمع لدور الموظف ومكانته الاجتماعية" فقد جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط (4.06) وانحراف (1.02)، ويرى الباحث أن هذا يعكس وظيفة "الاندماج" في نموذج بارسونز، حيث يسعى الموظفون لربط أنماط عملهم المرنة بأهداف المجتمع لتعزيز تماسك الضمير الجمعي.

وفي المرتبة الأخيرة وبتقدير (متوسط)، جاءت العبارة رقم (10) المتعلقة بـ "مساهمة المتغيرات الحديثة في تحقيق التوازن بين الدور المهني والدور الاجتماعي" بمتوسط (3.02)، ويشير تراجع هذه العبارة إلى أن التحولات نحو "العقلنة" والرقمنة قد تؤدي إلى تضاد "صراع الأدوار"، مما يؤكد ما ذهب إليه فيبر من أن التوسع في الأنظمة التنظيمية قد يزيد من الأعباء والضغوط التي تقلل من التوازن الاجتماعي، وهو ما يتوافق مع دراسة (Yilmaz, 2014) حول الضغوط الناجمة عن التحولات الهيكلية.

باختصار فإن تأثير أنماط العمل الحديثة لم يكن مجرد تغير إجرائي، بل كان "قوة اجتماعية" أعادت صياغة الأدوار والمكانات؛ حيث انتقل الموظف السعودي نحو "المكانة المكتسبة" القائمة على الكفاءة والقدرة على التكيف التقني، وهو ما أحدث تغييراً بنوياً في ضميره الجمعي يتوافق مع معايير الحداثة والعقلنة التي تتبناها المملكة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته وتفسيره:

والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الموظفين للتغيرات في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وأنماط العمل الحديثة تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع القطاع، والعمر الوظيفي)؟" للإجابة على هذا السؤال، تم تقسيم النتائج حسب كل متغير ديموغرافي على حدة، وهو ما سيتم بيانه بالتفصيل كما يلي:

أولاً: متغير الجنس

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وأنماط العمل الحديثة تبعاً لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (2-8):

جدول رقم (2-8) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	ذكر	313	4.03	0.56	2.391	0.018
	انثي	137	3.88	0.63		
المحور الثاني: انعكاسات التغير في بنية العمل على الأدوار والمكانة الاجتماعية.	ذكر	313	3.74	0.53	0.314	0.753
	انثي	137	3.73	0.48		
المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.	ذكر	313	4.09	0.58	1.644	0.101
	انثي	137	3.99	0.51		

يتضح من النتائج في الجدول (2-8) تبايناً في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد البحث وفقاً لمتغير الجنس؛ حيث كشف اختبار (ت) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول "التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي" حيث بلغ مستوى الدلالة لهذا المحور (0.018) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقد جاءت هذه الفروق لصالح فئة (الذكور) بمتوسط حسابي قدره (4.03)، مقابل متوسط (3.88) لـ (الإناث)، وفي المقابل، لم تسجل النتائج أي فروق ذات دلالة إحصائية في المحورين الثاني والثالث المتعلقين بـ "انعكاسات التغير على الأدوار والمكانة" و"تأثير أنماط العمل الحديثة"، حيث تجاوزت قيم مستوى الدلالة فيهما حد (0.05).

ويفسر الباحث وجود فروق دالة لصالح الذكور في إدراك التغيرات الهيكلية لبنية العمل بالاستناد إلى النظرية الهرمية لماكس فيبر؛ حيث إن الانتقال نحو "العقلنة الإدارية" وما يتبعها من حوكمة وتحول رقمي كان أكثر وضوحاً لدى الذكور الذين عاصروا البناء البيروقراطي التقليدي السابق، مما جعلهم أكثر حساسية لرصد التغير في "السلطة القانونية العقلانية" التي حلت محل الأنماط التقليدية، وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه دراسة (المالكي، 2021) في أن إدراك التحولات التنظيمية يرتبط بمدى الاحتكاك بالأنظمة الإدارية وتراكم الخبرة المهنية، مما جعل الذكور أكثر استشعاراً للفجوة بين البنية السابقة والراهنة.

أما فيما يخص عدم وجود فروق دالة في "انعكاسات الأدوار والمكانة" و"تأثير أنماط العمل الحديثة"، فإن ذلك يجد تفسيره السوسيولوجي ضمن النظرية البنائية الوظيفية إذ يرى الباحث أن التحولات الهيكلية في السعودية قد أوجدت "توقعات دور" (Role Expectations) جديدة وموحدة للجنسين، قائمة على الجدارة والكفاءة لا على النوع، فالشعور بالمكانة الاجتماعية أصبح تجربة إنسانية مشتركة، حيث يدرك كلا الجنسين أن المكانة تُكتسب من خلال "الأداء والإنتاجية" كما تفرضها الأنماط الوظيفية الحديثة، وتتسم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الحمزاوي، 2017) ودراسة (شيماء، 2018) من أن خروج المرأة للمجال العام وتقلدها للمسؤوليات المهنية أدى إلى إعادة صياغة مكانتها وأدوارها بما يتوافق مع تحولات العولمة والعمل، مما خلق نوعاً من التقارب في الوعي الجمعي بين الجنسين تجاه هذه التحولات.

كما يمكن ربط هذا التجانس الإدراكي بنظرية الحراك الاجتماعي؛ حيث إن المجتمع الوظيفي السعودي يمر بمرحلة انتقال نحو "الحراك الرأسي" القائم على الإنجاز، وهو حراك متاح لكلا الجنسين بناءً على "المؤهلات والكفاءة" كما أشار سوروكين، وهذا ما يفسر عدم وجود فروق في المحورين الثاني والثالث، إذ أصبح الضمير الجمعي للموظفين (ذكوراً وإناثاً) موجهاً نحو قيم "الجدارة" (Meritocracy) كمعيار وحيد للمكانة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Linda, 2006 & Thompson) التي أكدت أن المكانة الاجتماعية والقوة المرتبطة بالدور الاجتماعي أصبحت مرتبطة بمستويات الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار المهني، وهي سمات أصبحت مشتركة بين الجنسين في بيئات العمل الحديثة التي تعتمد على "العقلنة" والمعايير الموضوعية.

ثانياً: متغير العمر

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وأنماط العمل الحديثة تبعاً لمتغير العمر، تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA"، والنتائج موضحة في الجدول (2-9):

جدول رقم (2-9) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف العمر

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الاحصائي
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	بين المجموعات	1.06	3	0.35	1.034	0.377
	داخل المجموعات	152.78	446	0.34		
	المجموع	153.84	449			
المحور الثاني: انعكاسات التغير في بنية العمل على الأدوار والمكانة الاجتماعية.	بين المجموعات	0.03	3	0.01	0.040	0.989
	داخل المجموعات	118.11	446	0.26		
	المجموع	118.14	449			
المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.	بين المجموعات	0.25	3	0.08	0.261	0.854
	داخل المجموعات	141.44	446	0.32		

			449	141.69	المجموع	
--	--	--	-----	--------	---------	--

يوضح الجدول (2-9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في جميع أبعاد الدراسة (التغيرات في بنية العمل، انعكاسات الأدوار والمكانة، وأنماط العمل الحديثة) تُعزى لمتغير العمر؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة الإحصائي (0.377، 0.989، 0.854) على التوالي، وهي جميعاً قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يعكس تجانساً كبيراً في إدراك الموظفين السعوديين للتحويلات البنوية وانعكاساتها بصرف النظر عن فئاتهم العمرية، مما يدل على شمولية هذه التغيرات ونفاذها في الوعي الجمعي لكافة الأجيال الوظيفية.

ويفسر الباحث هذا التجانس الإدراكي بالاستناد إلى النظرية البنائية الوظيفية، وتحديدًا وظيفة "التكيف"؛ حيث يرى الباحث أن النسق الاجتماعي السعودي قد نجح في عملية "تكيف وظيفي" شاملة مع المتغيرات الاقتصادية والتقنية الحديثة، مما أدى إلى دمج كافة الفئات العمرية ضمن رؤية موحدة لسوق العمل، فالموظف الشاب والموظف الخبير كلاهما يواجهان اليوم نفس "الموارد والمؤثرات" التي فرضها التحول الرقمي والحوكمة، مما جعل استجابة النسق الوظيفي استجابة "متوازنة ومنسقة" (بمفهوم بارسونز) تتجاوز الفوارق الجلية، لضمان استقرار النظام الأخلاقي والمهني الجديد.

كما يمكن فهم هذه النتيجة في ضوء مفهوم إميل دوركايم عن "الضمير الجمعي"؛ إذ إن التغيرات الهيكلية في بنية العمل السعودي لم تكن مجرد إجراءات إدارية عابرة، بل شكلت "حقيقة اجتماعية مستقلة" لها سلطة ملزمة على جميع الأفراد، هذا الضمير الجمعي الجديد، القائم على قيم الكفاءة والإنجاز، صهر الأجيال المختلفة في بوتقة واحدة من المشاعر والمعتقدات المشتركة تجاه المكانة والأدوار.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Solga, 2001) من أن إعادة الهيكلة العميقة في بنية العمل تؤدي إلى إعادة تعريف شاملة للمكانة والدور الاجتماعي، لتخلق سلماً جديداً للأدوار يستوعب الجميع ضمن النسق المؤسسي الحديث.

ومن منظور النظرية الهرمية لماكس فيبر، فإن التحول نحو "العقلنة" وسيادة "السلطة القانونية العقلانية" قد أدى إلى إخضاع جميع العاملين لنفس القواعد والأنظمة المكتوبة، مما قلص من أثر "الولاءات التقليدية" المرتبطة بالعمر أو الأقدمية لصالح معايير موضوعية موحدة، وهذا ما يعزز فكرة أن المكانة في المجتمع الوظيفي السعودي الحديث أصبحت "مكانة مكتسبة" تقوم على الجدارة، وهو ما يدركه الموظفون بكافة أعمارهم، وتتسم هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، 2021) التي أكدت في توصياتها على أهمية استقرار التوجيهات الإدارية وتطوير الكفايات المهنية المعرفية، وهي مطالب أصبحت تمثل وعياً مشتركاً لدى المشرفين والطلاب (كأجيال مختلفة) حول ضرورة مواكبة التطور التقني لتعزيز المكانة الاجتماعية.

وأخيراً، يمكن تفسير غياب الفروق من خلال نظرية الدور؛ حيث إن "توقعات الدور" (Role Expectations) الجديدة في بيئة العمل السعودي (مثل المرونة، والابتكار، والتعامل مع الإدارة الرقمية) لم تعد تفرق بين صغير وكبير، بل أصبحت مطلباً أساسياً من كل من يشغل "مركزاً اجتماعياً" داخل المؤسسة، وهذا ما أدى إلى تلاشي "غموض الدور" وبروز وعي جمعي موحد حول الأداء الوظيفي، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (Linda, 2006 & Thompson) التي ربطت بين الدور الاجتماعي وبين مستويات عالية من الثقة بالنفس والقدرة على الوصول للمكانة الاجتماعية، وهي أهداف تتقاطع عندها تطلعات جميع الموظفين في ظل التحويلات الاقتصادية الراهنة، مما جعل إدراكهم للمكانة والأدوار يتسم بالوحدة والانسجام.

ثالثاً: متغير المستوى التعليمي

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وأنماط العمل الحديثة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA"، والنتائج موضحة في الجدول رقم (2-10):

جدول رقم (2-10) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الاحصائي
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	بين المجموعات	1.32	3	0.44	1.283	0.280
	داخل المجموعات	152.53	446	0.34		
	المجموع	153.84	449			
المحور الثاني: انعكاسات التغير في بنية العمل على الأدوار والمكانة الاجتماعية.	بين المجموعات	0.33	3	0.11	0.414	0.743
	داخل المجموعات	117.81	446	0.26		
	المجموع	118.14	449			
المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.	بين المجموعات	0.88	3	0.29	0.930	0.426
	داخل المجموعات	140.81	446	0.32		
	المجموع	141.69	449			

يوضح الجدول (2-10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في إدراك أفراد عينة الدراسة (للتغيرات في بنية العمل، وانعكاسات الأدوار والمكانة، وأنماط العمل الحديثة) تُعزى لمتغير المستوى التعليمي؛ حيث جاءت قيم مستوى الدلالة (0.280، 0.743، 0.426) وهي جميعاً أكبر من القيمة المعتمدة إحصائياً، وتعكس هذه النتيجة حالة من "التجانس القيمي" والوعي الموحد تجاه التحولات البنيوية في سوق العمل السعودي، مما يشير إلى أن هذه التغيرات قد أصبحت واقعاً موضوعياً يدركه الموظف بصرف النظر عن درجته العلمية.

ويفسر الباحث هذا التجانس بالاستناد إلى النظرية الهرمية لماكس فيبر، وتحديدًا مفهوم "العقلنة"؛ حيث إن التحول المؤسسي نحو الحوكمة والتحول الرقمي في المملكة قد أفرز نظاماً إدارياً يعتمد على "السلطة القانونية العقلانية" التي تخضع الجميع لقواعد وأنظمة مكتوبة وموحدة، هذا النمط العقلاني أعاد تشكيل "الضمير الجمعي" للعاملين، بحيث أصبح الالتزام باللوائح ومعايير الكفاءة هو المحرك الأساسي للإدراك المهني، مما قلص من الفوارق التي قد يحدثها المستوى التعليمي في تفسير بيئة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع ما طرحته دراسة (المالكي، 2021) في أن الكفايات المهنية والتمكن العلمي أصبحا معايير موضوعية لتعزيز المكانة، وهو وعي بات مشتركاً بين مختلف الفئات الأكاديمية نتيجة لمتطلبات "التحديث" الشاملة.

كما يجد هذا الغياب للفروق تفسيره في النظرية البنائية الوظيفية، وتحديدًا فكرة "التضامن العضوي" عند إميل دوركايم؛ إذ إن التخصص في الأنوار داخل سوق العمل السعودي الحديث أدى إلى اعتماد متبادل وتكامل بين الوظائف المختلفة، مما عمق الضمير الجمعي وجعله أكثر مرونة وقدرة على استيعاب التغيرات التقنية والتنظيمية، فالمجتمع الوظيفي يمارس عملية "تكيف وظيفي" (بمفهوم بارسونز) لإعادة توازن النسق الاجتماعي، حيث أصبحت "توقعات الدور" مرتبطة بمدى الإسهام في الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الوطنية، وهي قيم عابرة للمستويات التعليمية، وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة (Solga, 2001) التي أكدت أن إعادة هيكلة العمل العميقة تؤدي إلى إعادة تعريف المكانة المهنية والاجتماعية بشكل كلي يفرض نفسه على البناء الطبقي والتعليمي القائم.

ومن منظور نظرية الدور، يرى الباحث أن "المركز الاجتماعي" للموظف السعودي في ظل التحول الرقمي أصبح يتطلب أدواراً جديدة تقوم على المرونة والابتكار، وهي "توقعات جمعية" يشترك في إدراكها حملة كافة المؤهلات العلمية، هذا التوافق في "أداء الدور" يعكس انسجاماً مع القيم المشتركة للمجتمع الوظيفي الحديث، وهو ما يتوافق مع دراسة (شيماء، 2018) في أن الوجود في الفضاء العام والعمل الفعلي يساهم في رفع المكانة الاجتماعية بشكل يتجاوز أحياناً المحددات التقليدية، كما يدعم ذلك نتائج دراسة (Linda, & Thompson, 2006) التي ربطت بين الدور الاجتماعي والمكانة وبين مستويات عالية من الثقة بالنفس والقدرة على الوصول للمستوى الاقتصادي المرضي، وهي تطلعات مهنية أصبحت تمثل "ضميراً وظيفياً عقلانياً" يشترك فيه جميع العاملين في المؤسسات السعودية الحديثة سعياً لتحقيق الجدارة والمسؤولية.

وأخيراً، يمكن ربط هذه النتيجة بنظرية الحراك الاجتماعي؛ فالمجتمع السعودي يعيش مرحلة انتقال نحو "مجتمع العمل الديناميكي" الذي يتيح فرص الترقى بناءً على "الإنجاز" لا "الموروث" أو "اللقب الأكاديمي" وحده، هذا الحراك المهني الواسع جعل الضمير الجمعي للموظفين يتجه نحو الإيمان بالجهد والكفاءة كوسيلة وحيدة لتحقيق المكانة، مما قلص من الفوارق الإدراكية بين ذوي المؤهلات المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Krafft, 2020 & Assaad) في أن التحولات الاقتصادية تعيد صياغة العلاقة بين التعليم والعمل، إلا أن الحالة السعودية المتمثلة في شمولية الرؤية التنموية قد خلقت وعياً جمعياً موحداً يرى في التحول الرقمي والحوكمة "حقيقة اجتماعية" ملزمة للجميع.

رابعاً: متغير نوع القطاع

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وأنماط العمل الحديثة تبعاً لمتغير نوع القطاع، تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA"، والنتائج موضحة في الجدول رقم (2-11):

جدول رقم (2-11) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف نوع القطاع

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الاحصائي
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	بين المجموعات	3.01	2	1.51	4.466	0.012
	داخل المجموعات	150.83	447	0.34		
	المجموع	153.84	449			
المحور الثاني: انعكاسات التغير في بنية العمل على الأدوار والمكانة الاجتماعية.	بين المجموعات	0.12	2	0.06	0.224	0.800
	داخل المجموعات	118.02	447	0.26		
	المجموع	118.14	449			
المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.	بين المجموعات	7.73	2	3.86	12.894	0.000
	داخل المجموعات	133.96	447	0.30		
	المجموع	141.69	449			

يوضح الجدول (2-11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير نوع القطاع في كل من المحور الأول "التغيرات في بنية العمل" بمستوى دلالة (0.012)، والمحور الثالث "تأثير أنماط العمل الحديثة" بمستوى دلالة (0.000)، بينما لم تُظهر النتائج وجود فروق دالة في المحور الثاني المتعلق بـ "انعكاسات التغير على الأدوار والمكانة"، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.800)، وللمقارنة بين المجموعات وتحديد اتجاه الفروق، تم استخدام اختبار (LSD) كما يتضح في الجدول رقم (2-12):

جدول رقم (2-12) نتائج اختبار (LSD) لتحديد اتجاه الفروق بين فئات نوع القطاع في التغيرات في بنية العمل وتأثير أنماط العمل الحديثة

المحور	نوع القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نوع القطاع		
					حكومي او شبه حكومي	خاص	غير ربحي
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	حكومي او شبه حكومي	150	4.05	0.49	-	-	*
	خاص	150	4.03	0.63	-	-	*
	غير ربحي	150	3.87	0.61	*	*	-
المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.	حكومي او شبه حكومي	150	4.11	0.53	-	-	*
	خاص	150	4.19	0.48	-	-	*
	غير ربحي	150	3.88	0.62	*	*	-

يوضح الجدول (2-12) أن الفروق في المحورين الأول والثالث جاءت لصالح العاملين في (القطاع الحكومي/شبه الحكومي) و(القطاع الخاص) مقارنة بالعاملين في (القطاع غير الربحي)، بمتوسطات حسابية مرتفعة تعكس وعياً أكبر بهذه التحولات في القطاعات الربحية والحكومية.

ويفسر الباحث وجود الفروق لصالح القطاعين الحكومي والخاص في إدراك التغيرات البنوية وأنماط العمل الحديثة بالاستناد إلى النظرية الهرمية لماكس فيبر؛ حيث إن هذه القطاعات كانت المسرح الأول لتطبيق "العقلنة الإدارية" الشاملة من خلال الحوكمة، والخصخصة، والتحول الرقمي الصارم، فالموظف في هذين القطاعين يواجه "سلطة قانونية عقلانية" تعيد صياغة مهامه يومياً عبر أنظمة خوارزمية وتقنية متقدمة، مما جعل "الضمير الجمعي" المهني في هذه القطاعات أكثر استشعاراً للتغير في بنية العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Solga, 2001) التي أكدت أن إعادة الهيكلة الاقتصادية تغير المكانة المهنية والاجتماعية للعمال بشكل أكثر حدة في القطاعات التي تمر بتحويلات تنظيمية جذرية، وهو ما يفسر تراجع مستوى الإدراك لدى القطاع غير الربحي الذي قد لا يزال في مراحل مبكرة من هذا التحول البنوي.

كما يمكن فهم تميز القطاع الخاص والحكومي في إدراك "أنماط العمل الحديثة" من منظور النظرية البنائية الوظيفية؛ حيث يمثل هذان القطاعان الأنساق الأكثر استجابة لمتطلبات "التكيف الوظيفي" (بمفهوم بارسونز) مع البيئة الاقتصادية العالمية، فإدماج التقنية وأنماط العمل المرن في هذه القطاعات لم يعد خياراً، بل "وظيفة ضرورية" لاستمرار النسق وتحقيق أهدافه الإنتاجية، مما خلق ضميراً جمعياً تقنياً متطوراً لدى منسوبيها. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (Jago et al., 2024) التي أشارت إلى أن الإدارة الخوارزمية والتقنيات

الحديثه تعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية وتؤثر في إدراك المكانة، وهو ما يظهر جلياً في تقارب المتوسطات الحسابية المرتفعة بين القطاع الخاص (4.19) والحكومي (4.11) في المحور الثالث، مما يعكس نضج الوعي الجمعي تجاه هذه الأنماط.

أما فيما يخص عدم وجود فروق دالة في "انعكاسات الأدوار والمكانة"، فيرى الباحث أن ذلك يعود إلى أن "المكانة الاجتماعية" في المجتمع السعودي أصبحت تُعرف بمعايير "الجدارة والاستحقاق" عابرة للقطاعات، وهو ما يفسره مفهوم "التضامن العضوي" عند دوركايم، فالإيمان بأن العمل هو وسيلة لتحقيق المكانة أصبح جزءاً من "الضمير الجمعي" العام للمجتمع الوظيفي السعودي ككل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Nurol, 2007) التي أظهرت أن التحولات الكبرى كالخصخصة تعيد تشكيل هوية العامل ودوره في المجتمع بشكل شمولي، مما يجعل الشعور بتغير المكانة نتيجة حتمية يدركها الجميع بغض النظر عن نوع القطاع الذي ينتمون إليه.

وأخيراً، يربط الباحث ضعف إدراك منسوبي القطاع غير الربحي مقارنة بغيرهم بنظريتي الدور والحراك الاجتماعي؛ حيث إن "توقعات الدور" في القطاع غير الربحي قد لا تزال تنقسم ببعض الأنماط التقليدية أو التطوعية التي لم تصل بعد إلى مستوى "العقلنة البيروقراطية" الشاملة الموجودة في القطاعين الخاص والحكومي، مما جعل مستوى الحراك المهني المرتبط بالتحول الرقمي أقل وضوحاً لديهم، وهذا ما أكدته دراسة (Abraham et al., 2025) من أن بعض البنى الاجتماعية قد تظهر مقاومة للتغيير أو بطءاً في التأثر بالتحولات التنظيمية، مما يؤدي إلى تفاوت في الوعي بالمركز والمكانة الجديدة التي تفرضها بنية العمل الحديثة.

خامساً: متغير العمر الوظيفي (سنوات الخدمة)

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية وانماط العمل الحديثة تبعاً لمتغير العمر الوظيفي، تم استخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA"، والنتائج موضحة في الجدول رقم (2-13):

جدول رقم (2-13) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف العمر الوظيفي

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الاحصائي
المحور الأول: التغيرات في بنية العمل بسوق العمل السعودي.	بين المجموعات	0.19	2	0.09	0.274	0.761
	داخل المجموعات	153.65	447	0.34		
	المجموع	153.84	449			
	بين المجموعات	0.11	2	0.05	0.206	0.814

		0.26	447	118.03	داخل المجموعات	المحور الثاني: انعكاسات التغير في بنية العمل على الأدوار والمكانة الاجتماعية.
			449	118.14	المجموع	
0.888	0.119	0.04	2	0.08	بين المجموعات	المحور الثالث: تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم وأدوارهم.
		0.32	447	141.61	داخل المجموعات	

يوضح الجدول (2-13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في جميع محاور الدراسة (التغيرات في بنية العمل، انعكاسات الأدوار والمكانة، وأنماط العمل الحديثة) تُعزى لمتغير العمر الوظيفي (سنوات الخدمة)؛ حيث بلغت قيم مستوى الدلالة الإحصائي (0.761، 0.814، 0.888) على التوالي، وهي قيم تتجاوز بكثير مستوى الدلالة المعتمد، وتعكس هذه النتيجة حالة من "التوافق الإدراكي" بين الموظفين الجدد وذوي الخبرة الطويلة، مما يشير إلى أن التحولات الهيكلية في سوق العمل السعودي قد فرضت نفسها كـ "واقع اجتماعي" شامل استوعبته كافة الأجيال المهنية على حد سواء.

ويفسر الباحث هذا التجانس بالاستناد إلى النظرية البنائية الوظيفية لإميل دوركايم، وتحديدًا مفهوم "الضمير الجمعي"؛ إذ يرى الباحث أن التغيرات التي طرأت على بنية العمل (مثل الحوكمة والتحول الرقمي) قد شكلت نسقاً قيمياً جديداً أدى إلى تماسك "الضمير المهني" لدى جميع العاملين باختلاف سنوات خدمتهم، فالمجتمع الوظيفي السعودي يمارس نوعاً من "التضامن العضوي" الذي يفرض على الجميع التكيف مع معايير الكفاءة والإنتاجية الحديثة لضمان استقرار النسق الاجتماعي وتوازنه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Solga, 2001) التي أوضحت أن إعادة الهيكلة العميقة في نظم العمل تؤدي إلى إعادة صياغة سلم الأدوار والمكانة بشكل كلي يتجاوز التراتبية التقليدية القائمة على الأقدمية، مما يخلق وعياً موحداً تجاه البناء الاجتماعي الجديد.

كما يجد هذا الغياب للفروق تفسيره في النظرية الهرمية لماكس فيبر، حيث إن التحول نحو "العقلنة الإدارية" وسيادة "السلطة القانونية العقلانية" قد جعل القواعد والأنظمة المكتوبة هي المحرك الأساسي للسلوك الوظيفي للجميع، فالموظف الخبير والموظف الجديد يخضعان اليوم لنفس "المعايير الموضوعية" في التقييم والأداء، مما قلص من أثر "الخبرة التقليدية" في تفسير مكانة الفرد لصالح "الجدارة التقنية والإنجاز"، وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (المالكي، 2021) التي أكدت أن تعزيز المكانة الاجتماعية أصبح مرتبطاً بالكفايات المهنية والتمكن العلمي، وهي متطلبات أصبحت تمثل "توقعات دور" مشتركة يدركها الموظف في كافة مراحل عمره الوظيفي لمواكبة تحديث المقررات والأنظمة.

ومن منظور نظرية الدور، يرى الباحث أن "توقعات الدور" في بيئة العمل السعودي المعاصر أصبحت واضحة ومحددة بمعايير الحوكمة والتحول المؤسسي، مما أدى إلى تلاشي "غموض الدور" لدى الموظفين الجدد وذوي الخبرة على حد سواء، فالكل يدرك أن "المكانة الاجتماعية" لم تعد تُمنح بناءً على "طول الخدمة" فقط، بل من خلال "أداء الدور" بفعالية والمبادرة والابتكار، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Linda, 2006 & Thompson) التي ربطت بين اختيار المهنة والأداء فيها وبين تعزيز المكانة الاجتماعية والقوة الاجتماعية،

وهي أهداف أصبحت تشكل وعياً موحداً لدى الموظفين السعوديين يسعون من خلاله لإثبات الذات وتحقيق التميز المهني بصرف النظر عن سنوات خدمتهم.

ملخص نتائج الدراسة:

في ضوء تحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

نتائج السؤال الأول: مدى تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع؟

أوضحت النتائج أن تأثير أنماط العمل الحديثة على إدراك الموظفين لمكانتهم الاجتماعية وأدوارهم في المجتمع حصل على أعلى متوسط حسابي عام بلغ (4.06)، وبمستوي موافقة (مرتفع)، مما يؤكد أن أنماط العمل الحديثة أصبحت الركيزة الأساسية في تشكيل الهوية المهنية المعاصرة، وأوضحت النتائج أن هذه الأنماط عززت من "استقلالية الدور" ورفعت من مستوى الثقة بالنفس والقدرة على الوصول للمكانة الاقتصادية والاجتماعية المرموقة، مما خلق توجهاً يرى في المرونة والابتكار الرقمي معياراً جديداً للتميز والتقدير الاجتماعي.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الموظفين للتغيرات في بنية العمل وانعكاساتها على الأدوار والمكانة الاجتماعية تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، نوع القطاع، والعمر الوظيفي)؟

- متغير الجنس: أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محوري (المكانة) و(الأنماط الحديثة)، مما يشير إلى تشكل وعي موحد تجاه كفاءة الجنسين، بينما ظهرت فروق في محور (بنية العمل) لصالح (الذكور) بمستوى دلالة (0.016)؛ وهو ما يعزى لكونهم الفئة التي واكبت التحولات الهيكلية التنظيمية في قطاعات العمل الميدانية والتقليدية بشكل مباشر خلال مراحل التأسيس الأولى للتحول.

- متغير العمر: كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في جميع المحاور، مما يعكس "تجانساً جيلياً" كبيراً، حيث انصهر الموظفون من كافة الفئات العمرية في رؤية موحدة تجاه التحولات، مما يدل على نجاح عملية "التكيف الوظيفي" الشاملة التي تجاوزت الفوارق العمرية لصالح استقرار النسق الجديد.

- متغير المستوى التعليمي: سجلت النتائج غياباً تاماً للفروق، مما يشير إلى حالة من "التجانس القيمي" إذ أصبح التحول الرقمي والحوكمة "حقيقة اجتماعية" موضوعية يدركها الموظف بصرف النظر عن درجته العلمية، مما قلص من أثر الفوارق التعليمية لصالح الالتزام بمعايير الكفاءة الموحدة.

- متغير نوع القطاع: أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محوري (بنية العمل) و(أنماط العمل الحديثة) لصالح (القطاع الحكومي/ شبه الحكومي والقطاع الخاص) مقارنة بالقطاع غير الربحي، ويعود ذلك لسيادة "السلطة القانونية العقلانية" والتحول الرقمي الصارم في هذه القطاعات بشكل أبكر وأكثر عمقاً، مما جعل منسوبها أكثر استشعاراً لتحولات الدور والمكانة.

- متغير سنوات الخدمة (العمر الوظيفي): أثبتت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية، مما يؤكد تلاشي أثر "الأقدمية التقليدية" كمحدد وحيد للمكانة، وبرز "وعي وظيفي عقلاني" يدرك من خلاله الموظف (الجديد والخبير) أن المكانة تُبنى على الأداء والابتكار المستمر في ظل الأنظمة والمقررات الحديثة.

ثالثاً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- 1/ تعزيز ثقافة الإنجاز والكفاءة المهنية داخل مؤسسات العمل، بما يدعم ترسيخ المكانة الاجتماعية القائمة على الجدارة والاستحقاق
- 2/ تطوير برامج مؤسسية تعزز اندماج العاملين في أنماط العمل المرنة (عن بُعد والعمل الهجين)، بما يحافظ على التفاعل المهني والانتماء التنظيمي ويحد من الآثار الاجتماعية المصاحبة لهذه الأنماط.
- 3/ العمل على تسريع وتيرة الحوكمة والرقمنة في المؤسسات غير الربحية لتقليص الفجوة الإدارية لدى منسوبيها، بما يعزز جاهزية هذه المؤسسات لمواكبة التحولات البنوية في سوق العمل السعودي.
- 4/ إطلاق مبادرات مؤسسية لنقل الخبرات المهنية بين الأجيال الوظيفية (الشباب والخبراء)، بما يعزز التضامن العضوي، ويعمق التكامل بين الأدوار المهنية داخل المؤسسات.
- 5/ تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الهوية المهنية الرقمية للموظفين، لمساعدتهم على استيعاب تحولات الأدوار والمكانة في ظل التلاشي التدريجي للمعايير التقليدية القائمة على الأقدمية.
- 6/ الاستمرار في تعزيز السياسات الداعمة لتمكين المرأة في المناصب القيادية، استناداً إلى نتائج الدراسة التي أثبتت قبول الضمير الجمعي للمجتمع الوظيفي لمكانتها المهنية القائمة على الاستحقاق والجدارة.
- 7/ تطوير آليات دورية لرصد الآثار الاجتماعية للتحولات التنظيمية داخل مؤسسات العمل، والاستفادة من نتائجها في تحسين بيئة العمل وتعزيز استقرارها.
- 8/ الاستفادة من التجارب التنظيمية الناجحة في المؤسسات التي حققت مستويات مرتفعة من التكيف مع تحولات بيئة العمل، ونقل الممارسات الفاعلة إلى المؤسسات الأخرى بما يعزز التكامل المؤسسي.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- جوان. احسان فوزي، حسن فخر الدين خالد، المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالمهنية لدى معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية، مجلة الفتح مجلة علمية محكمة، جامعة ديالى العراق، 2016م.
- غيث، محمد عاطف. (2012). قاموس علم الاجتماع الحديث (فرنسي-عربي) (ترجمة: إبراهيم جابر). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية

- غيدنز، أنتوني. (2005). علم الاجتماع (ترجمة: فايز الصياغ). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- قشار، محمد. (2017). مفهوم ومكانة العمل في المجتمع. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، الجزائر.
- المالكي. ماجد بن عبد الله بن سعيد، الكفايات المهنية للمعلم السعودي وعلاقتها بتعزيز مكانته الاجتماعية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع منشورة، جامعة القصيم، 2021م.
- مداني. محمد، مفهوم البنية في اللسانيات، مجلة اللغة العربية وآدابها مجلة أكاديمية فصلية محكمة، الجزائر، 2017م.
- الطيب، مولود زايد. (2014). دور الحراك الاجتماعي في الحصول على المكانة الاجتماعية وعلاقته ببنية ونظام المجتمع. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، مصر.
- ليلة، علي محمود؛ الجوهري، محمد محمود؛ شكري، علياء علي. (2015). التغير الاجتماعي والثقافي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عثمان، إبراهيم عيسى. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). تقرير أبرز المنجزات الاستراتيجية لعام 2024. المملكة العربية السعودية متاح على: <https://www.hrsd.gov.sa>
- دورتييه، جان فرانسوا. (2008). معجم العلوم الإنسانية. ترجمة: جورج كتورة. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- بن عروس، محمد لمين. (2021). الدور والمكانة الاجتماعية في المجتمع. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. الجلفة الجزائر: جامعة زيان عاشور.
- الهيئة العامة للإحصاء. (2023). نشرة مسح القوى العاملة بيانات سوق العمل في السعودية الهيئة العامة للإحصاء. <https://www.stats.gov.sa/w>
- زاوي، مريم. (2023). بناء رأس المال الاجتماعي في المجتمع الشبكي. رسالة دكتوراه. جامعة الجزائر.
- ليندر، مارك. وآخرون (2024). رأس المال الرقمي: أهميته للمكانة الاجتماعية في المجتمع المعاصر ومقدمات تراكمه. سكوبس. العدد 108316. كلية العلوم الادارية.
- ساعف، عبد الله. (2017). التماسك الاجتماعي في المغرب: المؤسسات والسياسات العمومية. الرباط: مركز السياسات من أجل الجنوب الجديد.
- فيبر، ماكس. (2011). الاقتصاد والمجتمع (ترجمة: محمد التركي). بيروت، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.
- الشقيري، عبد المنعم. (2020). العقلنة عند ماكس فيبر. الدوحة، قطر: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

الشقير، عبد الرحمن بن عبدالله. (2020). الذاكرة الشعبية: قراءة اجتماعية لمصادر الوعي التاريخي المحلي والمنتج الثقافي في الحياة اليومية للمجتمع السعودي. الطبعة الأولى. الجزائر: ابن النديم للنشر والتوزيع، دار الراصد الثقافية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Jago, A. S., Fast, N., & Garcia, J. (2024). Algorithmic management diminishes status: An unintended consequence of using machines to perform social roles. Journal of Experimental Social Psychology.
- Nurul, B. (2007). The Social Consequences of Privatization: The Case of Sumerian [Master's thesis, Middle East Technical University].
- Parsons, T. (2013). The Social System. Routledge. (Original work published 1951).
- Biddle, B. J. (1979). Role Theory: Expectations, Identities, and Behaviors. New York: Academic Press