مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: المرأة العمانية العاملة في شركة تكامل الصناعية: دراسة تحليلية لتجربة التواصل من منظور الهوية الثقافية
اسم الكاتب: د. محمد بن جمعه الخروصي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/9992
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 18:08 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Al-Quds Open University for Administrative & Economic Research & Studies Vol. (8) No – (20) .November 2023
https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia
E-ISSN: 2410-3349/ P-ISSN: 2313-7592

Omani Women Working at Takamul Industrial Company: An Analytical Study of Communication Experience from a Cultural Identity Perspective

*Dr. Mohammed Juma Alkharusi**
1Assistant professor, University of Technology and Applied Sciences, Sultanate of Oman.
Oricd No: 0009-0001-3341-1493
Email: Mohammed.AlKharusi@utas.edu.om

Received:
2/03/2022
Revised:
4/03/2023
Accepted:
3/06/2023

***Corresponding Author:**
Mohammed.AlKharusi@utas.edu.om

Citation: Alkharusi, M. J. Omani Women Working at Takamul Industrial Company: An Analytical Study of Communication Experience from a Cultural Identity Perspective. Al-Quds Open University for Administrative & Economic Research & Studies, 5(20). Retrieved from https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia/article/view/4478

DOI: 10.33977/1760-008-020-001

2023©jrresstudy. Graduate Studies & Scientific Research/Al-Quds Open University, Palestine, all rights reserved.

- **Open Access**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Objective: The study examined the experience of Omani women working in Takamul Industrial Company from the perspective of cultural identity.

Methods: To verify the objective of the study, (17) female workers were interviewed. The conceptual analysis method was used to analyze the interviews.

Results: The cultural identity and the culture of the company had a direct impact on this communication, which led to a kind of value conflict between the directives of the cultural identity and the requirements of the company. Attending mixed events is related to the professional aspect.

Conclusions: Therefore the study recommended emphasizing effective communication between workers and senior management through direct and indirect meetings to listen to points of view and bring them closer.

Keywords: Women, communication, management, cultural identity.

المرأة العمانية العاملة في شركة تكامل الصناعية: دراسة تحليلية لتجربة التواصل من منظور الهوية الثقافية

*د. محمد بن جمعه الخروصي[1]**
[1]أستاذ مساعد، جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، سلطنة عُمان.

الملخص

الأهداف: بحثت الدراسة تجربة تواصل المرأة العمانية العاملة في شركة تكامل الصناعية من منظور الهوية الثقافية.

المنهجية: اعتمدت هذه الدراسة المنهج النوعي، وللتحقق من هدف الدراسة جرى مقابلة 17 عاملة، وجرى استخدام طريقة التحليل المفاهيمي لتحليل المقابلات.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن الاختلاط والفعاليات واللباس حددت ملامح تفاعل العاملات وتواصلهن مع الآخرين داخل الشركة، وكان للهُوية الثقافية وثقافة الشركة التأثير المباشر على هذا التواصل، ما أدى إلى حدوث نوع من الصراع القيمي بين توجيهات الهوية الثقافية، ومتطلبات الشركة، كما أظهرت النتائج التأثير المتبادل بين الهوية الثقافية وثقافة الشركة، إذ أبدت العاملات مرونة في تقبل بعض السلوكيات كالتواصل مع الجنس الآخر، وحضور الفعاليات المختلطة لارتباط ذلك بالجانب المهني الوظيفي.

الخلاصة: فقد أوصت الدراسة بتأكيد التواصل الفعال بين العمال والإدارة العليا من خلال اللقاءات المباشرة وغير المباشرة للاستماع لوجهات النظر، وتقريب وجهاتها.

الكلمات المفتاحية: المرأة، التواصل، الإدارة، الهوية الثقافية.

المقدمة

الإنسان مدني بطبعه يتواصل مع الآخرين ويتفاعل معهم مستخدما طرقا ووسائل مختلفة. ويحدث الاتصال الإنساني داخل المؤسسات لكونها كيان اجتماعي تتيح للعاملين فيها فرصة الالتقاء والتواصل مع زملائهم بمختلف مستوياتهم الوظيفية ضمن قواعد مؤسسية، ولا يمكن تصور وجود مؤسسة دون أن يكون هناك اتصال داخلي بين عمالها لتحقيق أهدافها، وتطوير أدائها (مزيان وآخرون، 2018)، ولذا حظي الاتصال بين العمال باهتمام الباحثين لأهميته القصوى في المؤسسات الحديثة لتحقيق استدامتها.

تتمايز المجتمعات عن غيرها بهويتها الثقافية، فلكل مجتمع هُوية تحدد قيمه ومبادئه، وتوضح معالمه، وتميزه عن غيره من المجتمعات، كما أنها تعمل على توجيه أفراده للقيام بممارسات وسلوكيات معينة.

تستند الهُوية عموما على المنطلقات العرقية والثقافية واللغوية والدينية، ما يجعلها تختلف من مجتمع لآخر(Hech Warren etal, 2005) فتحدد عادات وأعراف وتقاليد ومبادئ وقيم لكل مجتمع، وتشعر أفراده بالانتماء لذلك المجتمع وتبين لهم فكرة من هم؟ وإلى أي مجموعة ثقافية ينتمون؟ وما علاقتهم بغيرهم من الأفراد في داخل مجتمعهم أو خارجه (Hecht et al, 2005)، وإذا كان لكل مجموعة من الأفراد هويتهم الخاصة بهم، فإن المؤسسات أيضا لها هويتها المتفردة عن غيرها من خلال قيمها وعاداتها المختلفة، وسياساتها وقواعدها العامة، ما يجعلها تؤثر في هوية العاملين فيها، وفي تحديد تصرفاتهم، وتنظيم تفاعلهم اليومي مع الآخرين، وفي المقابل، تتأثر هُوية المؤسسة بممارسات عمالها وسلوكياتهم. ويتطلب نجاح علاقة الاتصال بين الأفراد العاملين داخل أي مؤسسة في فهم الثقافات الفردية والمؤسسية واحترامها وتقبلها، والعمل على تطوير استراتيجيات المثاقفة بينها واكتساب القيم والمعايير، بما يسهم في خلق نوع من التوافق والاتفاق داخل المنظومة (مرحوم، 2008)، وعليه تؤثر الهوية الثقافية في أفراد ذلك المجتمع ومؤسساته، ومن هنا يأتي البحث الحالي للكشف عن تأثير الهوية الثقافية على تواصل العاملات العمانيات داخل مؤسسة القطاع الصناعي.

مشكلة الدراسة

يمثل القطاع الصناعي في سلطنة عمان أولوية قصوى لدوره الحيوي في التنمية المستدامة، في بلد لا تزال إيرادات النفط فيه لعام 2021 تمثل أكثر من (70%) من إجمالي الإيرادات العامة (وزارة المالية العمانية، 2022)، ورغبة في التنويع الاقتصادي، فقد بدأت المسيرة الصناعية في سلطنة عمان عام 1983 بإنشاء مدينة الرسيل الصناعية، وفي عام 1993 قامت المؤسسة العامة للمناطق الصناعية بإنشاء "مدائن" وتتمثل رؤيتها في جذب الاستثمارات الصناعية، وتقديم التسهيلات المحفزة للمستثمرين (مدائن، 2022)، وتشير الإحصائيات في عمان إلى ارتفاع قوة العمل النسوية في آخر عشر سنوات في القطاعين العام والخاص لتبلغ عام 2020 حوالي (448,183) عاملة، أما في القطاع الخاص لوحده؛ فإن نسبة المرأة العاملة وصلت إلى (27%)، وبعدد يقدر بحوالي (188,95)عاملة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات،(2021)، أما في القطاع الصناعي، فإن مساهمة المرأة العمانية العاملة ما تزال متدنية؛ إذ بلغت النسبة حوالي (7%)، وبعدد (4035) (مدائن، 2022). ويواجه المؤشر العام للقطاع الصناعي في السلطنة، العديد من التحديات، منها: أن تصل نسبة العاملين العمانيين ذكوراً وإناثاً إلى (50%) بحلول عام 2040، علماً أن نسبة عدد العمال العمانيين من ذكور وإناث كانت تقارب الـــ(37%) بعدد قدره (21,848) عاملاً وعاملة بنهاية عام 2020(مدائن، 2022)، والذي قابله ارتفاع نسبة العمالة الوافدة، التي بلغت أيضا في عام 2020 حوالي (63%)، وبعدد قدره (37,318) عاملاً وعاملة من جنسيات مختلفة (مدائن، 2022) يحملون هُويات ثقافية متعددة، ويؤمنون بأفكار وعادات وقيم وممارسات مختلفة عن الهُوية الثقافية العمانية. وتشكل مدينة صحار الصناعية في سلطنة عمان مثالا مصغرا لما يحدث في المجتمع العماني من تأثيرات متبادلة بين المؤسسة وأفرادها العاملين. وتأتي الدراسة لمعرفة واقع تجربة العاملات العمانيات في التواصل بشركة تكامل الصناعية، ومدى تأثير الهوية العمانية في العاملات العمانيات في المؤسسة الصناعية في تعاملها وتواصلها اليومي مع زملائها من العاملين.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى تعرف ممارسات الاتصال وسلوكاته للعاملات العمانيات في شركة تكامل الصناعية، ومدى توافقها مع الهوية الثقافية للمؤسسة من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما مظاهر تأثير الهوية الثقافية على تجربة التواصل لدى العاملات العمانيات داخل شركة تكامل الصناعية؟

2. كيف تؤثر ممارسات الشركة في الهوية الثقافية للعاملات؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن مظاهر الهوية الثقافية للعاملات العمانيات أثناء تفاعلهن داخل شركة تكامل الصناعية، وتواصلهن مع زملاء العمل، ومشاركتهن لفعاليات الشركة وأنشطتها.
2. معرفة تأثير ممارسات الشركة في الهوية الثقافية للعاملات العمانيات.

أهمية الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعرف تجربة المرأة العمانية العاملة في مجال الاتصال داخل القطاع الصناعي في شركة تكامل الصناعية، وكيف تؤثر في الهوية الثقافية وتتأثر بها. ويمكن أن تنقسم الأهمية إلى الجزء الأول وهو الأهمية النظرية: التي تتمثل في أهمية إغناء المكتبة العمانية والعربية بدراسات حول الهوية الثقافية للمرأة العمانية من واقع العمل داخل القطاع الصناعي.

أما الجزء الثاني فهي الأهمية التطبيقية: التي تتمثل في القاء الضوء على العلاقة التي تحدث بين المؤسسة الصناعية والعاملين بها، إذ إن كثيرا من المؤسسات وفي مختلف القطاعات تهتم في استثمار الهوية الثقافية في الإنتاج والحد من تأثيرها السلبي في العملية الإنتاجية وبخاصة في المجتمعات المحافظة، ولذلك فإن هذه الدراسة قد تسهم في تقديم توصيات لصناع القرار في التعامل مع الهوية الثقافية بطريقة سليمة تنسجم وتوجهات المجتمع وبما يخدم مصلحة المنظمة.

إن تعرف واقع المؤسسات الصناعية في عمان يتوقع أن يسهم في الكشف عن التحديات التي تواجه العاملات العمانيات ما يسهم في تطوير قدرات القوى العاملة العمانية لزيادة التنافس في المجال الصناعي، ويمكننا فهم أفضل الأسس والموجهات لتحقيق المناخ المناسب للعاملات في هذه المؤسسات، وفي تطوير الإدارة الصناعية ما يمكنها من المنافسة إقليميا ودوليا، الأمر الذي قد ينعكس إيجابا على زيادة نسبة العمانيات في هذا القطاع الاقتصادي التنموي.

الإطار النظري:

أولا: التواصل:

اشتقت لفظة الاتصال من الكلمة اللاتينية "Communis" وتعني المشترك أو المشاركة، ويقصد به المعلومة المرسلة بين فردين أو طرفين أو مجموعة في مجال ما لتحقيق هدف وتفاعل معين (جازية، 2014)، فالتواصل يعني اقتسام ما نتشارك فيه، ونتعارف فيما اختلفنا عليه (سوقال، 2018). أما في المجال الإداري فيشير لقدرة الأفراد على نقل معارفهم أو أفكارهم أو مشاعرهم واتجاهاتهم للآخرين ضمن ترميز معين؛ سواء أكان شفهياً أم مكتوباً داخل مؤسسة ما (جازية، 2014)، فالتواصل سلوك إنساني يحدث بين شخصين أو أكثر، أو بين مجموعة من الأفراد، ويتأثر بشكل كبير بالحالة المعنوية أو بطبيعة العلاقات الإنسانية بين جميع أفراد المنظمة بصرف النظر عن مستوياتهم الوظيفية (مزيان وآخرون، 2018)، ويسمح التواصل داخل المؤسسة باستيعاب الأفكار المختلفة للموظفين، وباحترام آرائهم ومداخلاتهم، ما يسهم في خلق علاقات إنسانية بين أفراد المؤسسة تقوم على الاحترام والتعاون لتحقيق أهداف المؤسسة (ليلة، 2017)، ويعتمد التنظيم المؤسسي عموما على العلاقات التفاعلية، والأساليب الاتصالية، وممارسات السلطة التي تحدث بين مختلف أفراده، وإلى استقلالية العلاقة بينهم، والرغبة بالشعور بها، والاعتراف بها وتقديرها واحترامها من قبل الآخر،ما يضمن وجود رابطة اجتماعية تراحميه بين العمال ورؤسائهم داخل المنظومة (أحمد، 2020)، ولضمان نجاح العلاقة الاجتماعية بين العمال والمنظومة فإنه لا بد من وجود توافق أو حد أدنى بين القيم الفردية والقيم المؤسسية، مع وجود التعاون والتواصل المستمر بين العمال والمؤسسة، والاستماع لجهات النظر المختلفة، واحترام الثقافات المتعددة، والاعتراف بها والتفاوض معها (مرحوم، 2008)، وقد لا تخلو هذه العلاقة من وجود صراع فكري، أو نزعة اجتماعية لاشتراكها في القيم والمبادئ والأخلاق، وعدم رغبة الأفراد أو المؤسسات بالتخلي عنها ببساطة، إلا أنه بالتفاهم والحوار والتواصل المباشر يحدث نوع من التوازن والرضى بين العمال والمؤسسة (مرحوم، 2008)، إذ إننا نعيش زمن التعايش في وقت أصبح التنوع الثقافي لا مفر منه، وضروري من ضروريات، فالاعتراف بالتنوع يسهم في الديمومة والتنمية الإنسانية (سوقال، 2018). ويحدث التواصل داخل المؤسسة بشكل رسمي أو بشكل غير رسمي، فالتواصل الرسمي يستخدم ضمن سياق مخطط ومقنن وعبر قنوات رسمية داخل الشركة لنقل ثقافتها، وما ترغب به من معلومات وحقائق، ويقع

ضمن ممارساتها واطرها المؤسسية (أحمد، 2020) وتُستخدم أساليب المقابلات، والاجتماعات، والمؤتمرات، والمناقشات والعروض العملية، والتقارير المكتوبة منها والشفهية لنقل أفكار المؤسسة بطريقة رسمية، وتمرير تعليماتها (ليلة، 2017)، أما التواصل غير الرسمي فهو التواصل القائم على العلاقات الودية والشخصية والاجتماعية بين زملاء العمل، وقد يحدث داخل المؤسسة أو خارجها ضمن أهداف محددة أو دون تنظيم مسبق (جازية، 2014). ويسعى التواصل الناجح لبناء العلاقات الإنسانية بين الموظفين، وإحداث الاندماج الإيجابي داخل المؤسسة ضمن إطار احترام مرجعية وثقافة الآخر، فقد أصبح التواصل الصوت القادر على توحيد المتفرق من الأفراد الذين يؤمنون بثقافات مختلفة، ومرجعيات متعددة لقدرته على تهيئة العلاقات الإيجابية، وخلق روح التعاون والصداقة والانسجام، وتحفيز الاندماج والتوافق بين العمال داخل المؤسسة (ليلة، 2017)، وتسهيل اندماج سلوكياتهم وثقافتهم ضمن بنية المؤسسة وثقافتها (مرحوم، 2008)، ومن هنا يتضح أن أهمية التواصل تكمن في إيجاد المناخ الأمثل لحدوث المثاقفة بين الهوية الثقافية للعمال وبين ثقافة المؤسسة، فالأمر لا يتعلق بضرورة بتهيئة المناخ أو الإمكانيات للتواصل بين الأفراد، بل بمدى قدرة الأفراد على تفاعلهم وتواصل بعضهم ببعض، وتذليل العقبات لإنجاحه، والعمل على تبني التعايش أو التناغم الثقافي بدلا من التعددية الثقافية، دون التفريط بخصوصية الهويات الثقافية، بل ضمن إطار يحترم الآخر ولا يسعى لتذويبه (سوقال، 2018).

ثانيا: نظرية الهُوية الثقافية:

الهُوية بضم الهاء وكسر الواو وتشديد الياء المفتوحة نسبة مصدرية للفظ (هو)، وتعرف اصطلاحا بأنها "حقيقة الشيء وصفاتها التي يتميز بها عن غيره، وتظهر بها شخصيته، ويعرف بها عند السؤال عنه بما هو؟ أو ما هي؟" (أبو عنزة، 2011 :35).

أما الهُوية الثقافية فهي مجموع السمات الثقافية أو الدينية أو الاجتماعية أو العرقية أو اللغوية التي تميز مجتمع ما عن غيره من المجتمعات، وتشعر الأفراد في قرارة ذاتهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة بانتمائهم لمجتمعهم الخاص بهم، وبأنهم مختلفون عن غيرهم، وبأن الآخرين لديهم هوية مختلفة (Hecht et al., 2005; Tabassum & Nayak, 2021)؛ فلا يمكن تصور أي شعب أو أي مجتمع دون هُوية تميزه عن غيره، لتميزه بمجموعة من الخصائص والسمات الدينية والتاريخية والجغرافية والاجتماعية والمعيشية، التي تشكل في مجموعها بوتقة واحدة ينصهر فيها مجموعة من الأفراد يتشابهون مع بعضهم عموما في هذه الخصائص والمكونات، وعلى هذا ينتمي الفرد لهذه المجموعة أو لتلك المؤسسة، وانعدام هذا الانتماء يعني إشكالية أزمة الهُوية وضياعها، فالهوية الثقافية تشكل الموروث الاجتماعي للإنسان، كما تنمي وتغذي الهويات الفردية والاجتماعية (سوقال، 2018) وتتأثر الهوية الثقافية بعلاقة الأفراد مع بعضهم، فالعلاقات والروابط الشخصية التي نكونها مثلا مع الآخرين سواء اشتركنا معهم في السمات الثقافية أو اختلفنا تؤثر وبشكل إيجابي في ديمومة هُويتنا الثقافية (Collier & Thomas, 1988).

هذه العلاقات تحدث في سياق التواصل المباشر بين الأفراد، ما يعني أن الهُوية الثقافية تتميز بأنها تتفاعل مع تفاعل الأفراد وتواصلهم مع الآخرين، وتظهر ملامح الهُوية الثقافية عندما يتواصل الأفراد مع غيرهم، فهُوية الأفراد تؤثر وتتأثر بالتواصل والتفاعل المستمر وكذلك بالسياق المحيط الذي يحدث فيه هذا التفاعل، ما يعني أن الهُوية لا تتشكل من الأفراد فقط بل أيضا من تواصلهم وخبراتهم اليومية، ومن السياقات والتغيرات الاجتماعية (Jameson, 2007).

هذه العلاقة التبادلية والتفاعلية التي تحدث بين الأفراد وهُويتهم الثقافية، تبين أن الهُوية الثقافية ديناميكية ومرنة، وتتسم بالاستمرار والتطور؛ فمكونات الهُوية الفردية أو الثقافية تتكون من سمات وخصائص ثابتة ومتغيرة، وهذه الأخيرة تؤكد أن الهُوية في حقيقتها مستمرة وغير ثابتة (Collier, 2009)، فالأفراد مثلا يتأثرون بمعتقدات وتوجهات فكرية معينة، كما أنهم يمكن أن يؤمنوا بقيم وممارسات نتيجة تفاعلهم مع الآخرين، ما يعني أن الهُوية متغيرة وغير ثابتة. وبشكل عام، لا يستطيع الفرد العيش بمعزل عن الآخرين، فهو يتواصل مع بني جنسه ويتفاعل معهم أفرادا كانوا أو جماعات يؤثر فيهم ويتأثر بهم سلبا أو إيجابا، لارتباطه بعدة علاقات مع أسرته، ومجتمعه، ومع زملائه في ميادين الدراسة والعمل، فالمؤسسة في الواقع كيان أو نسق اجتماعي لمجموعة من العاملين الذين يقومون بأداء أدوار متكاملة لتحقيق هدف معين (بلهاشم وبن الشيخ، 2012)، كما أنها تعد مجالا لتفاعل الأفراد فيما بينهم ضمن نسق تنظيمي محدد، وبالتالي فكما أنها تؤثر في موظفيها فإنها في المقابل أيضاً تتأثر بثقافتهم (جميلة، 2015)، وتتشكل ثقافة المؤسسة من مجموع القيم والعادات والأعراف والتقاليد الخاصة بالموظفين، ما يعني وجود ثقافات متعددة لتعدد ثقافة هؤلاء الموظفين (قوي، 2003)، أما Schein فينظر لثقافة المؤسسة على أنها "الطقوس (الممارسات) السلوكية الناجمة عن تفاعلات الأفراد واستخدامهم للغة، والطقوس حول ماهية السلوك والأعراف التي تظهر في جماعات العمل، والقيم السائدة

داخل المنظمة، والفلسفة التي توجه سياسة المنظمة، والمناخ داخل المنظمة" (قوي، 2003: 71). ومن خلال هذه الثقافة يمكن أن تتمايز المؤسسات عن بعضها، مع ملاحظة الامتداد بين ثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع، وعليه فإن سلوك العمال داخل المؤسسات هو في حقيقته له صلة مباشرة إلى حد ما بثقافتهم الأم، وتوضح عدة نظريات كالنظرية الثقافية على أن الظروف والعوامل تتحكم في علاقات الفرد الإنساني مع المحيط الذي يعيش فيه، كما يشير المهدي (2004) إلى أن ثقافة المؤسسة تؤثر وإن كانت بشكل متفاوت في جميع المكونات الداخلية لها، التي من ضمنها الفرد، كما تعمل ثقافة المؤسسة في ضوء القيم والمعتقدات التي تؤمن بها على إنتاج وإعادة إنتاج معايير وتوجيهات السلوك الفردي والجماعي، وعلى تحقيق الانسجام والتكامل بين العمال، وعلى تعميق روح الانتماء للمؤسسة في ظل تنوع وتعدد الجماعات التي يمكن أن ينتمي إليها العمال، وبالتالي تؤثر في توجهاتهم وانتماءاتهم المؤسسية، وبخاصة إذا علمنا أن المؤسسة ينظر إليها على أنها نسق اجتماعي يتكون من بنائين أحدهما رسمي والآخر غير رسمي، كما أنها ترتبط بالأفراد العاملين فيها وبسماتهم وخصائصهم الثقافية، وكذلك تتأثر بتنظيمات المجتمع كالأسرة والقبيلة (جميلة، 2015). ومع ذلك ينبغي ملاحظة أن المعايير أو الأعراف التنظيمية أو المهنية للمؤسسات يمكن أن تكون اختيارية لا إلزامية (قوي، 2003)، وأن العمل والفعل الجماعي الهادف داخل هذه المؤسسات يتحرك ضمن ثلاث مجالات هي "المجال التنظيمي، والمجال الثقافي المعياري، والمجال الاستراتيجي" (المهدي، 2004 :152). ويحدد المجال الثقافي المعياري المعايير والأطر الأخلاقية أو التوقعات التنظيمية التي توجه سلوكات كل مهنة دون أن يكون لها صفة الإلزام على أخلاقيات الأفراد أنفسهم، ومع ذلك فعدم تجاوب العمال مع أخلاقيات أو متطلبات المهنة يمكن أن يؤدي لعقوبة اجتماعية من المؤسسة، مع ملاحظة أن الأفراد قد يختلفون في تفسيرات هذه المعايير الأخلاقية (المهدي، 2004، قوي، 2003)، كما أنهم قد يتأثرون بضغوط اجتماعية ناتجة عن إيمانهم الراسخ بأعراف وتقاليد مجتمعهم (جميلة، 2015).

الدراسات السابقة:

يركز هذا البحث على النهج التفسيري عند استكشاف الهوية الثقافية، التي يُنظر إليها على أنها مرنة وتتأثر بتفاعلات الأفراد (Collier & Thomas, 1988)، وتساعد هذه الطريقة على فهم كيفية تفاعل الأفراد مع هويتهم الثقافية، واللقاءات اليومية مع الآخرين، وكيف يمكن أن تشكل هذه الهوية الثقافية وتؤثر فيها. وفي العموم فإن الاتجاه التفسيري يعمل على بيان تأثير العوامل الأسرية والاجتماعية والمؤسسية على الهوية الثقافية في أثناء تواصل الإنسان مع الآخرين (Blaydes etal, 2021; Collier, 2009). تلعب الأسرة في الكثير من المجتمعات دورا محوريا ومقدسا في صنع قرار عمل المرأة، وفي تحديد طبيعة المهن والوظائف التي يمكن أن تتقدم لها أو تشغلها، وفي وضع معايير ومحددات تواصلها مع غيرها وبخاصة مع الجنس الآخر، ما نتج عنه ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل (Blaydes et al., 2021; Nintunze & Bigirimana, 2021; Salminen-Karlsson, 2020) وقد أجريت عدة بحوث في دول مختلفة لبيان دور سلطة الأسرة، وثقافة المجتمع حول عمل المرأة، وطبيعة المهن التي ينبغي شغلها، ومعرفة التحديات التي قد ترتبط بالعمل ببعض المهن؛ ما أسهم في تحديد عملية تواصلها وتفاعلها مع غيرها (Blaydes et al., 2015;Salminen-Karlsson 2020;Tabassum & Nayak, 2021; جميلة، 2021;Bursztyn, etal./ 2020; ،كرداشة، وأخرون، 2018). تبحث دراسة مورزتين وآخرون (Bursztyn, etal, 2020) في كيفية إدراك النساء والرجال لمعايير النوع الاجتماعي في المملكة العربية السعودية وكيف تتأثر هذه التصورات بمدى مشاركة الإناث في ميدان القوى العاملة، وباستخدام البيانات ذات المرجعية الجغرافية من دراسة استقصائية واسعة النطاق، وجدت الدراسة أن تصورات معايير النوع الاجتماعي أقل بكثير بالنسبة للنساء، مقارنة بالرجال في المملكة العربية السعودية علاوة على ذلك، وجدت أيضاً أن درجة مشاركة المرأة في القوى العاملة مرتبطة بانخفاض المفاهيم الخاطئة عن المعايير الجنسانية بين النساء، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية يمكن أن تقلل من المفاهيم الخاطئة لمعايير النوع الاجتماعي وتؤدي إلى تحسين المساواة بين الجنسين في البلاد، وأن الفجوة بين الجنسين من المفاهيم الخاطئة الأكبر في المناطق التي لديها أدنى مستويات مشاركة إناث في ميدان القوى العاملة. علاوة على ذلك، تذكر النتائج أن درجة مشاركة الإناث في القوى العاملة هي مؤشر مهم على المفاهيم الخاطئة لمعايير النوع الاجتماعي بين النساء، فعندما تزداد مشاركة الإناث في القوى العاملة، تصبح تصورات النساء للأعراف الجنسانية أكثر تشابهًا مع نظريات الرجال في نفس المنطقة، ويؤكد هذا أن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية يمكن أن تقلل من المفاهيم الخاطئة عن معايير النوع الاجتماعي وتؤدي إلى تحسين المساواة بين الجنسين في البلاد.

تناولت الدراسة (جميلة، 2015)، التي أجرتها جميلة وبن زاف في عام 2015 العلاقة بين العلاقات الإنسانية وأداء العاملين في المؤسسة، وقد أُجريتْ الدراسة من خلال مسح (43) مشاركا من مختلف المؤسسات، لتظهر نتائج الدراسة أن العلاقات الإنسانية تلعب دورًا رئيسيًا في أداء العاملين، إذ ارتبطت المستويات الأعلى للعلاقات الإنسانية بين العاملين بمستويات أعلى من الأداء الوظيفي، وتشير نتائج هذه الدراسة أيضاً إلى أن المؤسسات يجب أن تعطي الأولوية لتعزيز العلاقات الإنسانية من أجل تحسين أداء العاملين لديها.

تركز دراسة سالمين كارسون (Salminen-Karlsson, 2020)على تجارب النساء العاملات في صناعة الصلب في فنلندا، وقد جمعت البيانات من مقابلات شبه منظمة مع عشر عاملات.وتظهر نتائج هذه الدراسة أن النساء يواجهن المعايير الجنسانية التقليدية في الصناعة وفرص التقدم الوظيفي التي توفرها، وعلى وجه الخصوص، تشعر النساء بالقيود من موقف زملائهن الذكور، مع شعور بعضهنّ بأن إمكاناتهن لم تؤخذ في الاعتبار. وبالرغم من ذلك، فقد وفرت الصناعة أيضًا عددًا من الفرص للمشاركة والتقدم الوظيفي، فضلاً عن الشعور بالانتماء للمؤسسة بشكل عام، و تسلط هذه الدراسة الضوء على التجارب المعقدة والمتناقضة في كثير من الأحيان للمرأة في صناعة الصلب.

تركز دراسة بليدس وآخرون (Blaydes et al., 2021) البحثية على فهم القيود الثقافية التي تحد من مشاركة المرأة في ميدان القوى العاملة في قطر ودول الخليج العربي، وتستخدم هذه الدراسة مزيجًا من الأساليب الكمية والنوعية جنبًا إلى جنب مع المقابلات من أجل فهم الأسباب الكامنة بشكل أفضل، وتتمثل النتائج الرئيسية لهذه الدراسة في أن ديناميكيات الأسرة تلعب دورًا رئيسيًا في مشاركة القوى العاملة النسائية في قطر ودول الخليج العربي على وجه التحديد، ترى الدراسة أن الأدوار التقليدية للأسرة وأفرادها عامل مهم في تحديد النساء القادرات على المشاركة في القوى العاملة، كما وجدت الدراسة أيضًا أن تأثير الأسر الممتدة هو عامل مهم في تحديد مشاركة الإناث في القوى العاملة، وجدت الدراسة أيضًا أن الأعراف الجنسانية التقليدية تلعب دورًا مهمًا في تحديد مشاركة الإناث في القوى العاملة، وهذا يشمل توقع أن تهتم المرأة بالأعمال المنزلية، بينما يُتوقع من الرجل أن يكون هو المعيل، علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن المعايير الثقافية للمنطقة تسهم في نظام أبوي يحد في كثير من الأحيان من حقوق المرأة وفرصها.

تركز دراسة تاباسوم ونایاك (Tabassum & Nayak, 2021) على القوالب النمطية الجنسانية وتأثيرها على التقدم الوظيفي للمرأة من منظور إداري، وقد أجرى مؤلفون هذه الدراسة مقابلات مع ما مجموعه (30) مديرًا من شركات مختلفة في الهند لجمع البيانات. وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القوالب النمطية الجنسانية لا تزال راسخة في عالم الشركات ولها تأثير سلبي في التقدم الوظيفي للمرأة، إذ يجري تثبيط النساء عن تولي مناصب عليا ويواجهن التمييز، كما تكشف الدراسة أيضًا أن هناك حاجة للشركات لتغيير سياساتها الحالية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ويقترح المؤلفون في الختام أنه يجب على الشركات توفير برامج التدريب والإرشاد للموظفات، وإدخال سياسات يمكن أن تساعد النساء على ارتقاء سلم الشركات.

تبحث دراسة كرداشة وآخرون (2018) الميدانية في العوامل التي تسهم في تشكيل أنماط المهن المرغوبة للمرأة العمانية، وهو مستمد من استطلاعات ومقابلات وملاحظات من (587) امرأة عمانية في القطاعين العام والخاص بهدف استكشاف العوامل التي تؤثر في اختيارات الوظائف، وقد أظهرت النتائج أن طموحات المبحوثين وتحصيلهم العلمي وسوق العمل في الدولة وتأثير الأسرة كانت من أهم العوامل التي أدت إلى اختيار الوظائف المفضلة، علاوة على ذلك فقد أظهرت النتائج ارتباط التحصيل العلمي العالي والعمر بشكل إيجابي مع الطموح لمتابعة مستويات أعلى من التعليم ووظائف أفضل، وهذا يسلط الضوء على أهمية الاستثمار في التعليم وخلق المزيد من فرص العمل لتحفيز المرأة العمانية.

وبتحليل الدراسات السابقة، يتضح أن الهوية الثقافية في المجتمعات المحافظة لا تزال تعمل على تحديد سلوك الأفراد، وفي تأطير تفاعلهم اليومي وتواصلهم مع الآخرين ضمن قواعد وقيم ثقافية ومجتمعية لا يمكن التخلي عنها، فالهوية الثقافية تعد إحدى مكونات شخصية الفرد، التي تعمل على تحديد سماته، وتوجيه سلوكه، هذه السمات التي في الغالب تتأثر بالخبرات الماضية، وبالسلوك اليومي (Tabassum & Nayak, 2021). ركزت الأدبيات المحلية السابقة على معرفة المعوقات الأسرية والمجتمعية لعمل المرأة، والضغوط التي تمارس على اختيارها لطبيعة المهن، دون التطرق لمعرفة واقع تجربتها داخل المؤسسات التي تعمل فيها، ما يسمح للدراسة الحالية اكتشاف معرفة تجربة العاملات العمانيات في القطاع الصناعي، الأمر الذي يسهم في زيادة نسبة توظيف المرأة العمانية في القطاع، والذي توضح الإحصائيات بأنه ما يزال ضعيفا، فعدم معرفة الأسباب والكشف عنها، يعني بأن الظاهرة سوف تستمر في وجودها (Tabassum & Nayak, 2021)، كما أن الدراسة سوف تعمل على معرفة إلى أي

مدى تؤثر الثقافة في خبرات العاملات، في التواصل والعمل داخل المؤسسة، عبر معرفة العوامل المؤثرة في سلوكات العاملات اليومية، وفي معرفة أثر العلاقات الإنسانية على أدائهن، ومعرفة مدى رضاهن عن المؤسسات التي يعملن فيها (جميلة،2015 قروي، 2010)، وبخاصة إذا علمن بأن بحث عمل المرأة ومناقسته، يعد من الظواهر المعقدة لتداخل عدة عوامل ثقافية واجتماعية وتعليمية واقتصادية، تلك التي تحتاج لمزيد من العمق والتحليل في الدراسة (المحروقية وآخرون، 2016).

حدود الدراسة:

حدود الدراسة الزمانية: العام 2023.

حدود الدراسة المكانية: شركة تكامل في مدينة صحار الصناعية الموجودة في ولاية صحار –سلطنة عمان. قد لا تنطبق نتائج واستنتاجات البحث بالضرورة على شركات أو مناطق أخرى، حتى داخل عمان.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة المنهج النوعي الذي يعد من أكثر المناهج شيوعا في العلوم الاجتماعية، كما استخدمت المقابلات المعمقة مع عينة الدراسة لجمع البيانات باعتبارها من أهم أدوات الحصول على المعلومات من المفحوصين. قد جرى استهداف (17) عاملة ممن لديهن خبرة على الأقل ثلاث سنوات في شركة تكامل الصناعية، لكونهن يمتلكن المعرفة والخبرة اللازمة للتعامل مع موضوع البحث، وأسئلة المقابلة، وكذلك تزويد الباحث بمعلومات معمقة حول طبيعة الموضوع.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تناولت الدراسة العاملات في شركة تكامل في مدينة صحار الصناعية؛ إذ افتتحت المدينة عام 1992 بمساحة أكثر من (29) مليون متر مربع، وتقع المدينة الصناعية في ولاية صحار، والتي تبعد نحو (234) كيلو عن العاصمة مسقط (مدائن، 2022)، وجرى اختيار شركة تكامل في مدينة صحار الصناعية لكونها تعد أهم وأكبر وأحدث المدن الصناعية في السلطنة، وباعتبارها الشريان الحيوي لشمال عمان وبوابتها نحو الدول المجاورة، وقد بلغت استثمارات مدينة صحار الصناعية في السنوات الأخيرة عدة مليارات من الدولارات نظرا لدخول عدة صناعات ثقيلة، ومنها: مصفاة صحار، ومصنع الألمنيوم، ومصنع عمان بروبيلين، ومجمع البتروكيماويات، والمنصات البلاستيكية، ومشاريع صناعة الميثانول واليوريا، كما تتنوع مجالات الشركات الموجودة في المدينة الصناعية بين المواد الغذائية، ومواد البناء، والمنظفات، والحديد والفولاذ والألمنيوم، والنفط والغاز، كما يوجد بالمدينة الصناعية عدة شركات عالمية، منها "آل جي الكورية" و"إلكان الكندية" و"داو الأمريكية" (مدائن، 2022)، ويتميز مجتمع الدراسة بمجموعة من القيم والمعتقدات حول التواصل في العمل جرى اكتسابها عبر تجارب العاملين في المدينة، وتفاعلهم مع الثقافة المحلية وديناميكيات الصناعات التي يعملون فيها، بالإضافة إلى الخصائص الثقافية والاجتماعية للمنطقة مثل المعتقدات الدينية، والأعراف الاجتماعية، والهياكل السياسية، والنظم الاقتصادية، ومستويات التعليم، والوصول إلى الموارد، ومن المهم النظر في السياق التاريخي للمنطقة من أجل فهم أفضل لكيفية تطور المنطقة اليوم، ومراعاة ديناميكيات النوع الاجتماعي في المنطقة، مثل أدوار الجنسين، وديناميكيات السلطة، وكيف يؤثر ذلك في مكان العمل وخبرة العاملات في شركة تكامل في مدينة صحار الصناعية (مدائن، 2022)، وتركز الدراسة على العاملات في شركة تكامل الصناعية، لكونها أحد أهم الشركات الصناعية في مدينة صحار، وتحتوي العدد الأكبر من العاملات العمانيات؛ إذ إن العدد الإجمالي للعاملين العمانيين فيها يبلغ نحو (337)، ونسبة العاملات العمانيات فيها (7%) أي بنحو (24) عاملة، وتتمحور أنشطتها حول النفط، والغاز، والمواد العطرية والكيماوية، والبلاستيك (Smith & Osborn, 2008)، وقد اعتمد الباحث على العينة المقصودة في اختيار العاملات، وبلغت عدد العاملات اللاتي شاركن في الدراسة (17) عاملة أي بنسبة (70%) من العاملات في شركة التكامل.

أداة الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعرف تجربة المرأة العمانية العاملة في مجال الاتصال داخل القطاع الصناعي في شركة تكامل الصناعية، وللتحقق من هدف الدراسة استخدمت الدراسة المقابلة، إذ جرى إعداد قائمة بأسئلة المقابلة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة، وحُكّمتْ من متخصصين في الاتصال الإداري، وقد عدلت بناء على ملاحظاتهم، وقُسّمتْ أسئلة المقابلة إلى مجموعتين، ركزت المجموعة الأولى على الأسئلة الديمغرافية، والمرتبطة بالعمر، وبعدد سنوات الخبرة، وبالمستوى التعليمي، وبالحالة الاجتماعية، وبمقر السكن، في حين ركزت المجموعة الثانية على الأسئلة المتعلقة بالهوية الثقافية، وتأثيرها في الحياة اليومية

للعاملات داخل المصنع، من خلال الحديث عن تجربتهن في التفاعل والتواصل اليومي سواء مع رؤساء العمل أو الزملاء العمانيين وغير العمانيين، وكذلك الحديث عن خبراتهن في المشاركة مع فعاليات المصنع وأنشطته، كما ركزت الأسئلة على خبرة العاملات في ممارسة قيمهن الإسلامية والعمانية داخل المصنع، وإلى أي حد تؤثر أو تأثرت بمشاركتهن في مختلف الفعاليات وقد قام الباحث بالتواصل مع شركة تكامل عن طريق المعرفة الشخصية، وبعد أخذ موافقتها، قام بزيارتها، والالتقاء بالعاملات لتعريفهن بأهداف البحث، وبيان حقوقهن في المشاركة في البحث من عدمه، والتأكيد على التعامل بمهنية وسرية عالية مع المعلومات، وقد وافقت (17) عاملة على إجراء المقابلة من أصل (24) عاملة في المصنع، وأُجْرِيَتْ جميع المقابلات وجها لوجه في مقر الشركة، وبلغت عدد ساعات تسجيل المقابلات في حدود (17) ساعة، بمتوسط ساعة لكل مقابلة، وتراوحت أعمار العاملات ما بين (22–40) سنة، وبمتوسط (26) عام، أما خبراتهن في العمل فتراوحت بين 3 سنوات إلى (18) سنة وبمتوسط (10) سنوات، وبمستوى تعليمي ماجستير لعدد عاملتين، و(12) عاملة بمستوى جامعي، وثلاث عاملات بمستوى الدبلوم، وأظهرت البيانات إلى وجود نحو (3) عاملات لديهن مناصب متوسطة إشرافية، في حين تنوعت وظائف البقية في العمل الهندسي بين تخصصات الهندسة الميكانيكية، والكهربائية، ومسح الكميات، والسلامة والصحة المهنية، في حين أشارت بيانات المستوى الاجتماعي إلى وجود (14) متزوجة، وثلاث عاملات عازبات، وحرصا على سرية المعلومات المتعلقة بالعاملات اللواتي شاركن في الدراسة سيكتفى بالإشارة إليهن كمشاركات دون ذكر أسماء ويوضح الجدول (1) بيانات العاملات:

الجدول (1):

جدول يوضح ترتيب البيانات الديموغرافية للعينة المدروسة

م	الاسم	العمر	المستوى الاجتماعي	المستوى التعليمي	سنوات الخبرة	المسمى الوظيفي
1	المشتركة	35-40	متزوجة	ماجستير	17	مشرف إداري أول
2	المشتركة	35-40	متزوجة	ماجستير	17	مشرف ميداني أول
3	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	16	مشرف ميداني
4	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	16	مهندس ميكانيكي
5	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	14	مهندس ميكانيكي
6	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	14	مهندس ميكانيكي
7	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	10	مهندس كهرباء
8	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	10	مهندس كهرباء
9	المشتركة	30-34	متزوجة	جامعي	10	مهندس سلامة وصحة مهنية
10	المشتركة	25-29	متزوجة	جامعي	9	مهندس سلامة وصحة مهنية
11	المشتركة	25-29	متزوجة	جامعي	9	مهندس سلامة وصحة مهنية
12	المشتركة	25-29	متزوجة	جامعي	8	مهندس مسح كميات
13	المشتركة	25-29	متزوجة	جامعي	7	مهندس مسح كميات
14	المشتركة	25-29	متزوجة	جامعي	4	مهندس مسح كميات
15	المشتركة	20-24	عزباء	دبلوم	3	فني ميكانيكي
16	المشتركة	20-24	عزباء	دبلوم	3	فني ميكانيكي
17	المشتركة	20-24	عزباء	دبلوم	3	فني كهرباء

أداة التحليل:

جرى تحليل البيانات في ضوء استخدام طريقة التحليل المفاهيمي القائمة على تحليل المادة العلمية وتجميعها في ضوء الأفكار والعناصر الأساسية، وتعتمد طريقة تحليل المفاهيم على ستة خطوات رئيسة، هي: قراءة نص المقابلات لأخذ الملحوظات الأولية، ثم قراءته عدة مرات للبدء في عملية ترميز النص، يأتي بعد ذلك عملية تجميع الرموز المتشابهة في مجموعات، ثم البدء في عملية استخلاص السمات أو الأفكار الرئيسة، والبدء في تعريفها، لتنتهي العملية بكتابة تقرير النتائج مع الاستشهاد برأي المفحوصين (Braun & Clarke, 2006).

نتائج الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تجربة العاملات العمانيات داخل شركة تكامل الصناعية من خلال تعرف مظاهر تأثير الهوية الثقافية في العاملات العمانيات أثناء تواصلهن مع زملاء العمل وتفاعلهن مع فعاليات الشركة وأنشطتها، وكذلك الكشف عن تأثير الشركة على الهوية الثقافية للعاملات، وللتحقق من هذا الهدف قام الباحث بإجراء (17) مقابلة معمقة مع العاملات بالشركة، وتشير نتائج تحليل المقابلات إلى وجود ثلاث أفكار رئيسة، هي: الاختلاط، والفعاليات، واللباس.

1. **الاختلاط:** تمثل قضية التعامل مع الجنس الآخر من أهم القضايا التي تشغل العاملات في شركة تكامل، وتوضح نتائج تحليل المقابلات بأن تجربة العاملات غير مرضية بسبب الاختلاط سواء داخل المكاتب، أو عند تقديم التقارير، أو العروض العملية، أو في أثناء حضور الاجتماعات، والقيام بالزيارات الميدانية، وقد أشارت العاملات إلى وجود صراع فكري.

بين القيم الإسلامية والعادات العمانية التي تحد من الاختلاط، وبين ما يحدث من ممارسات داخل الشركة تشجع على الاختلاط، بل وتلزم العاملات في بعض الأحيان على تقبل فكرة العمل مع الجنس الآخر، هذه الممارسات جعلت العاملات بمرور الوقت يبدأن في تقبل فكرة العمل مع الجنس الآخر، بل بدأن في تبرير ذلك وربطه بوضع ضوابط التواصل مع الجنس الآخر، وأن العمل مع الجنس الآخر هدفه نبيل، ويقع ضمن الإطار الأخوي.

اتفقت جميع العاملات على رفض فكرة المكاتب المختلطة داخل الشركة، وأن التعامل مع العمال الذكور سواء أكان ذلك في المكاتب أم في الشركة عموما ينبغي أن يكون ضمن إطار الثقافة العمانية والقيم الإسلامية. وتشير إحدى العاملات لقضية الخصوصية عند الحديث مع زميلات العمل، وكذلك عند التحرك داخل المكتب، فتقول في معرض حديثها عن العمل في المكاتب المختلطة: "أنا أرى بأن العمل في المكاتب المختلطة لا يتناسب معنا، إذ لا نجد الأريحية في الحديث والكلام بوجود الرجال، كما أننا نجد حرج كبير عند التحرك داخل المكتب". إن اعتراض العاملات على العمل في المكاتب المختلطة يبرره كون أن العاملات نشأن في ثقافة محافظة تعمل على تحديد وتأطير العلاقة بين الجنسين، وفي هذا الجانب تقول إحدى المشاركات أنها "تجد صعوبة في العمل مع الجنس الآخر، وذلك لأننا نشأنا في مجتمع ما زال يضع قيودا على العلاقة بين الجنسين، ولا يشجع على الاختلاط"، وتؤكد عاملة أخرى كلام زميلتها بقولها: "الاختلاط أمره مزعج بالنسبة لي فأنا بنت أحافظ على عاداتي وتقاليدي وقيمي الإسلامية، ولذلك لا أشعر أبدا بالراحة بوجود زملائي من الرجال داخل المكتب نفسه"، أما عاملةٌ ثالثة فتقدم بعض الأسباب الصحية والاجتماعية التي تتصلُ بطبيعة الأنثى، والتي تبدو منطقية في رفضها للعمل في المكاتب المختلطة بقولها: "أجد صعوبة في تقبل العمل في المكاتب المختلطة، فالمرأة كما تعرف تعتريها بعض الظروف الصحية، وهي محرجة لنا كثيرا، ما يمنعنا من أخذ الحرية الكاملة في المكتب"، وبالإضافة إلى المكاتب المختلطة، فإن عرض التقارير والحديث أمام الرجال أو حضور الاجتماعات المختلطة يمثل تحدياً آخر للمرأة كما توضح ذلك بقولها: "يمثل عرض التقارير الشهرية عن القسم بالنيابة عن المدير وأمام العشرات من الموظفين من ضمن الضغوطات التي اواجهها في الشركة، فالجميع ينظر إليك وأنت تعرض، ما يعني النظر لملابسك ومفاتنك"، وتوافق إحداهن أيضاً على أن حضور الاجتماعات مع الرجال دون أن يكون هناك نساء يمثل صعوبة لها فتقول: "أنزعج عندما أحضر لوحدي الاجتماع، ويكون كل الحضور رجال، إذ لا آخذ راحتي بالحديث، وأشعر بالخجل"، كما أشارت العاملات إلى تحدي آخر وهو الزيارات الميدانية، التي أصبحت تنفذ داخل الشركة بوجود الجنسين، وفي هذا الجانب تقول إحدى المشاركات في الدراسة أيضاً: "أوافق العمل مع الجنس الآخر في حدود ضيقة، وإن شاركت، فإن مشاركتي تكون محدودة وفي النقاط التي تستدعي مداخلتي فقط، أما الزيارات الميدانية فإني لا أحبذها لأني أجد فيها مخالفة لتقاليدي وعاداتي التي تربيت ونشأت عليها"، فتؤكد إحدى العاملات أيضا على أن الزيارات الميدانية تمثل التحدي الأبرز في العلاقة مع الجنس الآخر فتقول: "الظروف الصحية والزيارات الميدانية يعتبران من الإشكاليات التي نواجهها في العمل بالشركة، فكما تعرف البنت يصعب بقاؤها مع رجل غريب، كما أن الأهل لا يتقبلون ذلك"، ويمكن هنا ملاحظة بأن قضية الاختلاط أصبحت سلوكا ممارسا ومقبولا من قبل الشركة، بل وتشجع عليه من خلال عدة ممارسات منها المكاتب المختلطة، والزيارات الميدانية إذ تقول "ما ألاحظه بأن الشركة تشجع على الاختلاط بين الذكور والإناث من خلال المكاتب المختلطة، وكذلك من خلال الأعمال الميدانية التي نؤديها ضمن فريق عمل ويكون أفراده ذكورا وإناثا"، وتضيف زميلتها بالقول: "تشجع الشركة على الاختلاط سواء داخل الشركة من خلال الأعمال الجماعية التي نقوم بها، أو من خلال الزيارات الميدانية"، لقد أصبحت العاملات يعانين من قضية الاختلاط داخل المكاتب، ما سبب لهن صراعاً فكرياً بين متطلبات القيم والأخلاق الإسلامية، والعادات العمانية التي تمنع إلى حد كبير الاختلاط مع الجنس الآخر، وتضع قيودا على العلاقة بين الجنسين، وبين ممارسات الشركة التي تقود العاملات نحو

القبول بفكرة العمل مع الجنس الآخر، وقد نتج عن هذا الصراع بمرور الوقت تقبل العمل مع الجنس الآخر، وبدأت العاملات في تقديم مبررات، تمثلت في وجود ضوابط فردية تضبط وتحكم التعامل والتواصل بين الجنسين، ووصف العلاقة مع الجنس الآخر بأنها علاقة أخوية ونبيلة، إضافة لوجود سياسات وضوابط مؤسسية، علاوة على أن التعامل مع الجنس الآخر سيقود للحصول على حوافز وترقيات مهنية بدأت العاملات بالحديث عن مبررات التعامل مع الجنس الآخر بتأكيدهن أن هذا التعامل تحكمه ضوابط معينة، وفي هذا الجانب تقول عاملات أخريات: "نحن نعمل هنا كفريق واحد، وعلاقاتي مع الزملاء الرجال هي في حدود المعقول، إذ لا أقبل المساس بقيمي أو الخروج عن أهداف العمل، كما أوجد دائما مسافة تباعد بيني وبينهم، ولا أسمح بأي لمس أو تواصل جسدي"، وتأخذ إحدى المشاركات العمل مع الجنس الآخر بمنحى أكثر مرونة، وأنه لا مفر منه، إلا أنها تشير بأن هدفه نبيل، وأن العلاقة بين الجنسين هي علاقة أخوية، فتقول "لا أمانع العمل مع الموظفين الذكور فهم أخوة لي، وينظرون لي كأخت لهم، وهم يساعدوننا على التطور في العمل، ونعمل معا كفريق واحد"، هذه العلاقة مع الجنس الآخر تطورت لتصبح مرنة وتوافقها صديقتها الرأي بقولها: "لا أمانع التعامل مع الزملاء العمانيين فهم أخوة لنا، والتعامل معهم سهل جدا، كما أن معرفتهم تزيد من معارفنا وخبراتنا"، في جانب آخر أشارت العاملات إلى أن ممارسات الشركة شجعت على الاختلاط من خلال وضع ضوابط عامة تحدد طريقة التعامل بين الجنسين في أثناء العمل، وربط العمل الجماعي بتحقيق الأهداف المهنية للشركة، والحصول على الحوافز والترقيات، ففي جانب الضوابط العامة تقول إحداهن: "لا أمانع العمل مع الذكور لأن العمل هدفه سام، كما أن بيئة العمل تحدد طريقة التعامل بيني وبين الرجال، وتضع لذلك ضوابط يلتزم بها الجنسين، منها: ضرورة احترام الآخر، مع وجود التباعد الجسدي"، أما العاملة التي لديها وظيفة إشرافية، ولديها (17) سنة خبرة في الشركة فتؤكد على أن العمل الجماعي يسهم في التنمية المهنية، وفي تطوير الخبرات، والحصول على الحوافز والترقيات، وتقول: "تنظر الشركة إلى ضرورة القيام بمهام جماعية، يقوم بها في العادة مجموعة من العمال ذكورا وإناثا لتحقيق الأهداف والمصالح العامة"، وتوافقها زميلتها التي تعمل في وظيفة مشرف إداري بعدد (17) سنة خبرة على ذلك بقولها: " تنظر الشركة إلى العمل الجماعي بين الجنسين على أنه من ضروريات العمل وتبادل الأفكار، وتقوية العلاقات بين الموظفين لرفع كفاءة العمل"، وفي جانب آخر تقول إحداهن: إن القبول بالعمل مع الجنس الآخر له ما يبرره: "لا أشعر بالارتياح في التعامل مع الجنس الآخر، لكن يؤخذ ذلك بشكل سلبي من المسؤولين على أنني محافظة، ولست منفتحة مع التقدم، وأخاف أن يؤثر سلبيا في ترقيتي". لقد أثرت قضية الاختلاط على تجربة تواصل العاملات داخل المؤسسة، وأسهمت في تقليل تفاعلهن المباشر مع زملائهن، وقد كان للهوية الثقافية من خلال القيم الإسلامية والعادات العمانية تأثيرها المباشر لرفض العاملات للكثير من الممارسات داخل الشركة، وأظهرن عدم رضا من سلوك الاختلاط سواء بحضور الاجتماعات، أو تقديم العروض العملية، أو الزيارات الميدانية، وكذلك في المكاتب المشتركة بين الجنسين، وعلى الرغم من التأثير المباشر للهوية الثقافية في تحديد طرق تواصل العاملات داخل الشركة، فإنهن أبدين مرونة بمرور الوقت من تقبل فكرة العمل والتواصل مع الجنس الآخر مع تقديم مبررات صُبِغتْ بإطار إنساني وشرعي. وبالرغم من قدرة العاملات على تبرير التعامل مع الجنس الآخر وضرورة القيام به، برزت إشكالية أخرى تمثلت في حضور الفعاليات المختلطة، التي كان لها التأثير الكبير في تقليل تواصلهن مع الآخرين.

2. **الفعاليات:** أوضحت نتائج التحليل إلى أن تنظيم الفعاليات الاجتماعية أخذ حيزا كبيرا في خبرة العاملات داخل الشركة، وتنوعت الفعاليات التي تنظمها الشركة بين كونها إلزامية أو اختيارية، ولذا تنوعت خبرة العاملات في المشاركة في هذه الفعاليات بين الحضور دون التنظيم أو المشاركة غير المباشرة، وبين المشاركة في التنظيم مع تقديم مبررات إما داخلية تمثلت في القدرة الفنية والجمالية للعاملات في تنظيم الفعاليات أو مبررات خارجية، تمثلت في أن تنظيم الفعاليات والمشاركة فيها يؤدي لاكتساب المهارات والمعارف المهنية، وتطوير الخبرات الشخصية، وخلق روح العمل الجماعي، وتحجيم النظرة السلبية نحو العاملة، وزيادة الفرصة للحصول على الترقيات والوظائف الإشرافية تشجع الشركة الموظفات على حضور الفعاليات والأنشطة المهنية منها والترفيهية، وقد أشارت العاملات إلى أن تشجيع الشركة يتخذ صورا متعددة منها ما هو ملزم كالفعاليات الوظيفية، ومنها ما هو اختياري كالبرامج الترفيهية، فالفعاليات والبرامج والدورات التدريبية تسهم في صقل وتنمية المهارات الوظيفية للموظفين، وفي هذا الجانب تقول العاملة التي لديها (17) سنة خبرة: "تنظم الشركة عدة فعاليات، ومناسبات، ومؤتمرات تسهم في صقل شخصيتنا، وتعمل على إكسابنا عدة مهارات وخبرات وظيفية"، أما زميلتها فتؤكد على تنوع هذه الفعاليات بقولها: "هناك عدة فعاليات ومناسبات التي تقوم بها الشركة، وهي إما أن تكون متعلقة بالعمل وأحيانا تكون اجتماعية وترفيهية، ومنها: بناء الفريق الواحد، والزيارات الميدانية، والأسبوع التعريفي، واليوم الترفيهي

وغيرها من الفعاليات التي تسهم في زيادة خبراتنا العملية ومهاراتنا الوظيفية"، كما أنها تضيف بقولها: "لا بد من حضور هذه الفعاليات الوظيفية، أما الفعاليات الترفيهية فللموظف الحرية في الحضور من عدمه ولا تجبرنا الشركة على الحضور"، وعلى الرغم من إن المشاركة في الفعاليات يتخذ صفة الإلزام في بعض الأحيان، إلا أن خبرة العاملات تنوعت بين الاقتصار على الحضور والمشاركة دون التنظيم لمانع ديني أو ثقافي، وتحدثت مجموعة من العاملات عن حضورهن للفعاليات دون أن يكون لهن دور إيجابي بسبب مانع الاختلاط، والإشارة إلى الثقافة الدينية التي ترفض المشاركة في مثل هذه الفعاليات، وفي هذا الجانب توضح عاملة لديها 4 سنوات خبرة في الشركة بالقول: "لا أحبذ الاختلاط في هذه الفعاليات لأنها تؤثر في حياتي الأسرية والعملية، كما أن ديننا لا يحبذ الاختلاط"، وتؤكد زميلتها التي لديها (3) سنوات خبرة على التوجه نفسه، عندما تقول: "تشجع الشركة جميع العاملين على حضور الفعاليات والمناسبات المختلفة، التي في الغالب تكون مختلطة، وفي بعض الأحيان لا نجد سبيل إلا الحضور، على الرغم من الاختلاط، وعدم راحتنا لما يسببه لنا من تحدٍ اجتماعي وديني"، وتوافقهن إحداهن في الفكرة، إذ تقول: "لا أحب المشاركة في تنظيم فعاليات الشركة؛ لأنها في بعض الأحيان تتنافى مع قيمي التي تربيت عليها، ولذا أحضرها دون أن يكون لي دور في الإعداد لها"، وبمرور الزمن بدأت العاملات في تقبل فكرة المشاركة في تنظيم الفعاليات التدريبية منها أو الترفيهية مع تقديم بعض المبررات، فتقول إحدى العاملات لديها أكثر من (9) سنوات خبرة في العمل: "حقيقة بدأت أشارك في تنظيم الفعاليات والاحتفالات والمؤتمرات، فكما تعرف فإن المرأة تملك إحساساً فنياً وقدرة على التنظيم والإدارة"، أما إحداهن فتشارك في التنظيم، ولكن بصورة غير مباشرة فتقول: "أقوم بتنظيم الفعاليات والتواصل مع الموظفين من خلف الكواليس من خلال وضع خطة عمل الفعالية، وإعداد التصور عنها، وتجهيز بطاقات المدعوين لأنني لا أحب الاختلاط بشكل مباشر"، أما ميمنة فتقول: "لا أمانع من المشاركة في تنظيم الفعاليات لكونها تسهم في زيادة معارفي، وفي إكسابي الثقة بالنفس وزيادة خبراتي المهنية"، كما تقول ليلى: "أحضر عدة فعاليات كفعالية اليوم المفتوح، وفعالية الفريق الواحد لكونها تنمي مهاراتي وخبراتي المهنية"، أما إحداهن فتشير بقولها: "أحضر الفعاليات المختلفة لكونها تسهم في خلق روح العمل الجماعي مع زملائي"، أما الفعاليات الترفيهية فإن دور الشركة وإن كان في ظاهره غير ملزم إلا أن العاملات يعتقدن أن عدم مشاركتهن ينعكس سلبا على نظرة الشركة لهن، وعلى ترقيتهن الوظيفي، وعلى الامتيازات والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، فتقول مشاركة أيضا مثلا: "تنظر الشركة للموظفات اللاتي لا يحضرن الفعاليات، نظرة سلبية، على أننا متمسكات بعاداتنا ولا نقبل التغيير، وأننا غير منفتحات للتقدم والتطور، ما ينعكس سلبا على ترقيتنا في العمل، كما نشعر أن رأينا غير مسموع في الشركة"، وتؤكد أمل على كلام زميلتها فتقول: "من لا يشارك في هذه الفعاليات ينظر إليه على أنه خجول ومنغلق ولا يشعر بالثقة، كما ينظر إليه بأنه لا يتحمل المسؤولية ولا ينتمي للشركة مما يؤثر سلبا في ترقياتنا". لقد تنوعت خبرة العاملات في المشاركة بالفعاليات التي تنظمها الشركة، وظهر تأثير الهوية الثقافية في تحديد طبيعة هذه المشاركة، ففي حين رفضت العاملات المشاركة في الفعاليات المختلطة ما أدى لتحجيم تواصلهن وتفاعلهن مع الآخرين أبدين تسامحا مع الفعاليات بمرور الوقت مبررات ذلك باكتساب مهارات جديدة، وتطوير الخبرات والقدرات الشخصية، وارتباط ذلك بالترقيات المادية، وبالرغم من مشاركة العاملات في الحضور فقط أو في تنظيم الفعاليات، ظهرت قضية اللباس كقيمة إسلامية حدت من تواصل العاملات مع الآخرين داخل الشركة.

3. **اللباس:** يعد اللباس من ضمن القضايا الأساسية التي تحدثت حوله العاملات مؤكدات على أن اللباس يمثل قيمة إسلامية وثقافية، ولارتباطه بالعادات والتقاليد اللاتي نشأن عليه، ويرغبن في المحافظة عليه، في الجانب الآخر تنظر الشركة لضرورة التقيد بلبس موحد للعاملات داخل الشركة لارتباطه بسياسة الشركة، ولتطبيق أعلى معايير السلامة، لقد أدى إصرار العاملات على التقيد بالزي الإسلامي إلى رفض اللبس الموحد، ومخاطبة المسؤولين في الشركة لضرورة احترام العادات والقيم الإسلامية المنظمة للباس المرأة، ما أدى في النهاية للوصول إلى موافقة الطرفين تمثل في لبس العباءة مع استخدام شعار الشركة اتفقت جميع العاملات على أن ضرورة التقيد باللباس الذي تعودن ونشأن عليه والمتمثل في العباءة والحجاب، وفي معرض حديثها عن اللباس تفضل إحدى المشاركات أن تلبس زيا معينا اعتادت عليه فتقول: "منذ صغري اعتدت على اللباس الذي تعرفه،... وهو العباءة والحجاب، فهو لبس يتناسب مع عاداتي وتقاليدي، ولذا أرفض رفضا تاما الزي الجديد الخاص بالشركة"، لتوضح إحداهن نقطة أخرى تتعلق باللباس الذي ترغب في ارتدائه، فتقول "لا أقبل أن ألبس زي الشركة فهو لا يراعي عاداتي وتقاليدي، فأنا لا أحب أن ألبس البنطال أمام الآخرين، كما أنه يسبب لي مشاكل أمام أسرتي وعائلتي"،. وتؤكد العاملة الأخرى بأنها لا تتفهم إصرار الشركة على التقيد بالزي الموحد خاصة وأنها موظفة إدارية

ولا تذهب للميدان فتقول: "لا أستوعب فكرة اللبس الموحد للشركة، فأنا موظفة إدارية وبعيدة عن المخاطر التي قد تحدث في الميدان فلماذا يريدونني أن ألبس البنطال، فأنا لا أرغب فيه لأنني لم أعتد عليه، كما أنه يخالف قيمي الإسلامية"، في حين تنظر الشركة لموضوع اللباس من زاوية أخرى يتمثل في كونه يقع ضمن سياسة الشركة، ويهدف لتطبيق أعلى معايير الأمن والسلامة، والمطلوب توفيرها في أثناء العمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها وبخاصة أثناء الزيارات الميدانية، وفي هذا الجانب تشير المشرفات الإداريات من العاملات واللاتي لديهن 17 سنة خبرة، فتقول مثلا: "حاولت الشركة إلزامنا بلبس زي الشركة حتى يكون هناك لبس موحد يحمل شعار الشركة ومن أجل سلامة وأمن الموظفين"، فتوضح أن الشركة تحاول إلزام العاملات خاصة في أثناء الزيارات الميدانية والمواقع العملية فتقول: "تجبر الشركة العاملات على لبس معين ومحدد أثناء العمل في الميدان حفاظا على سلامتنا بصرف النظر إذا كان هذا اللبس يتفق أو يتنافى و عاداتنا"، ونتيجة لهذه الأسباب أبدت بعض العاملات الموافقة على ارتدائه، إذ تقول إحداهن: "لا أمانع من لبس زي الشركة لأنه من مستلزمات الأمن والسلامة، خاصة وأننا نقوم بزيارات ميدانية، ونتعامل مع عدة أجهزة ومعدات التي تتطلب حذرا في التعامل"، وتؤيدها زميلتها في ذلك فتقول: "صحيح اللباس الفضفاض هو الأفضل، لكن سلامتنا ومصلحتنا هي الأولى لذا أتقيد بهذا اللبس، إذ نزور عدة مواقع ونتعامل مع عدة أجهزة كهربائية". لعبت الهوية الثقافية دورا مهما في توجيه العاملات لرفض التخلي عن اللباس التقليدي، والامتثال لتوجيهات الشركة بالتقيد بلبسها وزيها الموحد، وتطور اعتراض العاملات على اللباس بمخاطبة المسؤولين لضرورة الاستماع لوجهات نظرهن، واحترام قيمهن الإسلامية، وعاداتهن الثقافية، وفي هذا الجانب تقول :"...كانت كلّ العاملات رافضات لزي الشركة، ولذا قمن بمخاطبتها، والتأكيد على أن اللباس الموحد لا يتناسب مع عاداتنا، وتقاليدنا، وقيمنا الإسلامية، وبعد محاولات ومناقشات والإصرار على رأينا، جرت –ولله الحمد– الموافقة على لبس العباءة في أثناء العمل"، أما زميلتها فتذهب لأبعد من ذلك عندما تصرح بأنها تحدثت وبشكل مباشر مع الرئيس التنفيذي للشركة فتقول: "لقد كتبت رسالة للرئيس التنفيذي وأخبرته بأن هذا اللباس لا يناسبنا، ويتعارض مع قيمنا، وإننا نرغب بلبس العباءة في أثناء العمل سواء داخل المكاتب أو عند الذهاب للزيارات الميدانية"، ولم يقتصر إبلاغ الشركة على رفض اللباس الموحد، بل جرى اقتراح تصميم يجمع بين رؤية الشركة ورؤية العاملات، وفي هذا تقول مشاركة: "أبلغت المسؤولين عن اللبس، واقترحت عليهم تصميم عباءة تحمل شعار ولون الشركة وأن يكون طويلا وساترا، وقد جرت الموافقة على المقترح، وقمنا بتصميم ذلك، وهناك الكثير من العاملات من التزمن بهذا التصميم الجديد"، وفي النهاية يظهر بأن الشركة تفاعلت بشكل إيجابي مع أطروحات العاملات بخصوص اللباس، فتقول عاملة أخرى: "... وجدت الشركة بأن العاملات لديهن تحفظ على اللبس الموحد، ونظرا لوجود اعتراض من عدد كبير من العاملات، وافقت الشركة في النهاية على إعطائنا الحرية التامة في الالتزام به أو في لبس ما نرغب فيه"، أظهرت الدراسة الدور الذي لعبه اللباس في تحديد طبيعة تواصل العاملات وتفاعلهن مع الآخرين، إذ أكدت العاملات بأنه يمثل قيمة إسلامية ثقافية، ومن الضروري أن تكون مواصفاته متفقة مع متطلبات الدين والثقافة، وفي الجانب الآخر مثل اللبس الموحد مطلب من قبل الشركة لارتباطه بالأمن والسلامة.

مناقشة النتائج:

تظهر نتائج الدراسة تأثير الهوية الثقافية في العاملات من خلال ثلاثة قضايا رئيسة، تمثلت في الاختلاط، الفعاليات، واللباس، لقد ظهر تأثير قوة القيم الإسلامية، والعادات العمانية، وتقاليد المجتمع على العاملات في رفض بعض أشكال التواصل اليومي الذي يحدث داخل الشركة، والمرتبط بالعمل مع الجنس الآخر، وبالمشاركة في الفعاليات والأنشطة والمناسبات المختلطة، وبفكرة الزي الموحد، لقد كانت فكرة الرفض قائمة على عدم تعود العاملات على مثل هذه السلوكيات المنافية لما نشأن عليه، في المقابل كانت ممارسات الشركة وسياساتها على العاملات، وربط هذه السلوكيات بالجانب المهني، وبتطوير المهارات القدرات الوظيفية، وبتشجيع العمل الجماعي بين العمال، وبتقديم الحوافز المادية، والمكافآت المالية وربطها بأنشطة الشركة تأثيره المباشر على العاملات مما أدى لوجود ضغوط وصراع قيمي، لقد أدى الصراع الفكري بين الالتزام بقيم الثقافة الإسلامية، والعادات العمانية من جهة، وبين تلبية متطلبات الشركة، والانصياع لسياساتها وممارساتها لدفع العاملات لخلق حالة من المرونة في الهوية، يمكن أن يطلق عليها الهوية الهجينة، هذه الهوية الهجينة التي تشتمل على قيم الهوية الثقافية والعادات العمانية ومتطلبات الشركة.

إن رفض العاملات للممارسات المتمثلة في الاختلاط داخل المكاتب أو من خلال الزيارات الميدانية أو في أثناء الاجتماعات أو عند تنفيذ الفعاليات والمناسبات الاجتماعية، مع بيان أسباب الرفض ومبرراته يوضح بأن هناك معرفة حقيقية بالسلوك، وتتفق

هذه النتيجة مع عدة دراسات التي أشارت إلى أن المرأة العاملة ترفض العمل في البيئات المختلطة (Blaydes et al., 2021; Mitchell etal, 2015; Tabassum & Nayak, 2021)، ويظهر بأن هذا الرفض في حقيقته قائم على القواعد الدينية والثقافية والأخلاقية للعاملات (Jarzabkowski, 2008) فتطلعات المرأة نحو العمل لا تزال مقيدة بعادات المجتمع (Nintunze & Bigirimana, 2021)، وبمصطلح المرأة الصالحة في هذه المجتمعات، الذي يعني في بعض تعريفاته تجنب التواصل البصري مع الجنس الآخر مع الدعوة للامتثال به (Nintunze & Bigirimana, 2021)، كما إن الرفض أو القبول يعني أن الإنسان عموما كائن اجتماعي يتأثر ويؤثر في المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه وهو ما تنادي به النظرية الثقافية وإذا كانت الشركة سعت إلى تطبيق ممارسات المكاتب المختلطة، والزيارات الميدانية، والأنشطة والفعاليات الاجتماعية، فإنها ساعدت في إعادة توجيه سلوك العاملات بما يتوافق ويتلاءم مع ثقافة المؤسسة، كما أسهمت في تغيير اتجاهاتهن وإعادة تشكيل هُويتهن الثقافية، وعليه بدأت العاملات في تقبل الاختلاط سواء في المكاتب، أو في أثناء الاجتماعات أو عند القيام بأعمال وأنشطة مشتركة، إذ أصبح ذلك من الأمور الاعتيادية مع تقديم بعض التفسيرات والتبريرات المنطقية، منها: ضرورة العمل، والرغبة في تطوير المهارات الوظيفية، والحصول على الترقيات المادية، أو المكافآت المعنوية، وبأن الرجال هم أخوة (James-Hawkins, etal., 2017;Rutledge & Shamsi, 2016; Tabassum & Nayak, 2021) في المقابل التأكيد على قدرة المرأة العاملة في تقبل الواقع الجديد بمهامه المختلفة، وهو ما قد يكون مرتبطا بمفهوم المنافسة، وبتحدي عالم الرجال المهيمن على بيئة المنظومة (Mansour, etal., 2020)، وبالتخلص من نظرة الرجال التي تربط بين عمل المرأة ومفاهيم العرض، والسمعة وحماية المرأة (Nintunze & Bigirimana, 2021). وكذلك بالمكانة الاجتماعية وما تقدمه من أمن اجتماعي واقتصادي للمرأة (المحروقية وآخرون، 2016). فاتجاهات الأفراد وقيمهم تتأثر بمرور الزمن، فهم يميلون للانفتاح على الأشياء بسبب تفاعلهم وتواصلهم مع الآخرين، لقد لعبت التغيرات الاجتماعية المتسارعة في الدول عموماً، ودول الخليج وبخاصة إلى القلق على مستقبل قيم العائلة، وبخاصة إذا علمنا التغيرات المتسارعة في ميادين الدراسة وقطاع العمل، كما أن رؤية الشباب مقارنة بكبار السن نحو عمل المرأة في القطاعات المختلطة أصبح أكثر مرونة (Blaydes et al., 2021)، وميلاً للانفتاح نظراً لاحتكاكهم المتواصل مع الآخرين (Al-Ghanim, 2019). وبخاصة أولئك الأشخاص الذين تلقوا نصيباً جيداً من الدراسة الجامعية (Caeiro, 2018).

ولعل التغيرات الإيجابية التي حدثت للعاملات داخل المؤسسة يتفق وما توصلت إليه بعض الدراسات المحلية التي أشارت بوضوح إلى أن وجود تحولات في المجتمع العماني نحو طبيعة الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المرأة العمانية العاملة (المحروقية وآخرون، 2016). إن تشجيع الموظفات على تقبل ممارسات المؤسسة من خلال ربط الأنشطة والفعاليات بالترقيات والمكافآت، وبالتدريب المهني، وربط الأمن والسلامة الفردية باللبس والزي الموحد، وكذلك ربط النظرة السلبية للمسؤولين بالموظفات اللاتي لا يشاركن في الفعاليات يعني بأن المؤسسة سعت لفرض هويتها ودفعت العمال لتقبل سلوكيات وأفعال محددة بذاتها (Giddens, 1984; Hussain & Cornelius, 2009)، وهو ما أسهم في حدوث نوع من الصراع الفكري كما توصلت إليه الدراسة، وذلك بسبب العبء المزدوج بين المحافظة على القيم الثقافية وبين متطلبات الوظيفة، وتشير الدراسات إلى مثل هذا الصراع الفكري، والعبء المزدوج قد يؤدي في النهاية لبعض المخاطر الحقيقية على العاملات، ومنها: تشكيل القوالب النمطية ضدها، وتفضيل العمال من جنس معين عن غيره (Arfah & Halim Perdana Kusuma, 2019; Toscano et al., 2020). مما يتطلب إصدار سياسات لحماية العاملات (Aryati, 2019; Nintunze & Bigirimana, 2021). لقد أدى التفاعل والتواصل المباشر بين العاملات والشركة إلى التقليل من حدة الممارسات غير المقبولة، وتنوعت وسائل التواصل من خلال مقابلة المسؤولين، وكتابة خطابات توضيحية سواء عن طريق الإيميل أو صندوق المقترحات، كما كانت هناك مقابلات مباشرة مع المسؤولين، فأسهمت كل هذه الأساليب في بيان وجهة نظر العاملات، والمبررات الدينية والثقافية والاجتماعية، وهو ما أدى لتفهم الشركة لأسباب رفض الممارسات، والوصول لتفاهمات مشتركة بين الطرفين، إن محاولة الإقناع من خلال اللقاءات المباشرة يعني أن الأطراف سعت لإيجاد صيغة توافقية بين الهويتين كتصميم لبس يكون ساترا ومشتملا على شعار ولون، ما يوضح بإن العاملات حاولن تفعيل الاستراتيجيات المختلفة كاستراتيجية التقليل من ضغوط التوقعات الاجتماعية، واستراتيجية التعامل بحنكة مع متطلبات الوظيفة. (Blaydes et al., 2021; (Toscano, etal, 2020).

لقد أدى التعاون بين إدارة الشركة والعاملات إلى حدوث تفاهمات مشتركة في معالجة القضايا المختلف فيها، ويمكن للإدارات العليا اتباع عدة استراتيجيات في التواصل مع العمال كاستراتيجية الباب المفتوح (Salminen-Karlsson, 2020)، واستراتيجية اللقاءات غير الرسمية، واستراتيجية "تحمل النزاعات" (قوي، 2003: 72). كما يمكن للإدارات العليا أن تعمل على زيادة الوعي

بين الموظفين، ونشر ثقافة التعدد واحترام القيم والعادات المختلفة، وتوفير السياسات الداعمة للعاملات (Aryati, 2019; Nintunze & Bigirimana 2021; Toscano et al., 2020)، وفي المقابل يمكن للعاملات الاشتراك في المؤسسات المهنية المدافعة عن حقوقهن خاصة وأن مفهوم استقلالية المرأة، واستغلال الفرص الوظيفية أصبح أكثر تداولا في الوقت الراهن (Nintunze & Bigirimana, 2021). كل هذه الاستراتيجيات سوف تسهم في تغيير العادات والأعراف بصورة إيجابية نحو عمل المرأة، وستعمل على تمكينها في القطاع الصناعي وغيرها من القطاعات الاقتصادية (Toscano et al., 2020).

الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى استكشاف تجارب النساء العُمانيات العاملات في قطاع الاتصال داخل شركة تكامل الصناعية ودراسة تأثير الهوية الثقافية والمؤسسية على هؤلاء العاملات، وللتحقق من هذا الهدف جرت مقابلة (17) عاملة في شركة تكامل، وقد توصل البحث للنتائج المهمة الآتية:

1. تأثير الهوية الثقافية والدينية في تحديد سلوك العاملات داخل الشركة، وهو ما يعني ضرورة مراعاة مبادئ وعادات المجتمع لتوفير بيئة حاضنة للعاملات العمانيات، والعمل على تقديم الدعم الفردي أو الاجتماعي أو المؤسسي، إضافة للتخلص من أي تهديدات أو تحديات تواجه المرأة في بيئة العمل، مع تنفيذ حملات توعية ممنهجة للإدارة العليا في المؤسسات، وإشراك الموظفين ممن لديهم ثقافات مختلفة للتخلص من أي تهديدات قد تتعلق بطبيعة عمل المرأة
2. وجود تأثير متبادل بين العاملات والشركة، فكما أن للشركة سياسة ترغب في تنفيذها ونجحت إلى حد ما، فإن للعاملات قيماً ومبادئ أطرت سلوكاتهم وحددت ملامح قبولهن ورفضهن لممارسات الشركة، وهو ما يعني تأثير الهوية الثقافية على السلوك الإنساني، وأن هذه الهُوية تتغير باستمرار نتيجة تواصل الأفراد وتفاعلهم مع غيرهم، وهذا هو الأساس الذي تستند عليه النظرية الثقافية بأن الإنسان كائن اجتماعي يتأثر بتفاعله مع المحيط به، كما أن الدراسة أثبتت القاعدة التي تستند عليها هذه النظرية، والتي تقول أن هناك تأثيراً متبادلاً وإيجابياً بين المؤسسة والأفراد في تكوين الهُويَّة.

التوصيات:

ختاماً، إن الدراسة توصي بما يأتي :

1. بأن تراعي شركة تكامل الصناعية في عمان ثقافة المجتمع العماني عند توفير متطلبات خصوصية المرأة العمانية داخل الشركة، ويجب أن يش مل ذلك المكاتب والمناسبات والملابس التي تتوافق واللوائح الحالية وتكون مناسبة لمشاركة النساء.
2. التأكيد على استمرار التواصل الفعال من خلال اللقاءات المباشرة وغير المباشرة بين العاملات والإدارة العليا لمناقشة التحديات والصعوبات، والعمل على إيجاد حلول مناسبة.

العمل على إعداد خطط وبرامج مدروسة ومنظمة لتمكين المرأة العاملة معرفياً ومهارياً للمشاركة في القطاعات الاقتصادية التنموية المختلفة.

المصادر والمراجع باللغة العربية

- أبو عنزة، محمد.(2011).واقع إشكالية الهُوية العربية: بين الأطروحات العربية والإسلامية "دراسة من منظور فكري". (رسالة ماجستير), جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أحمد، تغريد مجدى فوزى.(2020).دور الاتصال الداخلي فى تطوير القدرة الابتكارية للعاملين بالتطبيق على عينة من المنظمات الخدمية العاملة فى مصر. المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، المجلد2020، العدد20 ص: 559-583.
- بلهاشم، كريمة & بن الشيخ نورة.(2012). واقع العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بمركب النسيج بسبدو، مشروع تخرج لنيل الماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر.
- جازية، رضاوية.(2014).الإتصال الداخلي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الجزائرية. دراسات اجتماعية، (14)، 97 – 126.
- جميلة، بن زاف.(2015).العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (21)، 59 – 70.
- سوقال إيمان.(2020).ملامح الهوية الثقافية لجيل الهاتف الذكي بالجزائر. آفاق للعلوم, 1(2)، 89-102.
- سوقال، إيمان.(2018).التنوع الثقافي: جدليات التواصل وإعادة بناء الهوية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد (31) 25 – 40.
- قروي، رفيق.(2010).علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة: دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات، رسالة ماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.

- قوي، بوحنية.(2003). ثقافة المؤسسة كمدخل أساسي للتنمية الشاملة: دراسة في طبيعة العلاقة بين المحددات الثقافية وكفاءة الأداء، مجلة الباحث، (2)، 70 – 79.
- كرادشة، منير، المعولي، ناصر، و الزرعي، أصيلة.(2020).العوامل المساهمة في تشكيل أنماط المهن المرغوب فيها للمرأة العمانية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الاجتماعية، مج (48),(2)، 11 – 46.
- ليلة، كرامو.(2017).الاتصال الداخلي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة موسسة ميديترانين فلوت قلاص، مجلة الإبداع، 7(8)، 166– 178.
- مزيان، محمد توفيق، عبداللطيف، عثمان، و بن حجوبة، حميد.(2018).تأثير الاتصال الداخلي ودوره في تحسين الأداء البشري في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سوناطراك مركب .GL2Z مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (7) 99 – 117.
- المحروقية، رحمة؛ كرداشة، منير؛ المزروعية، أصيلة.(2016).محددات مساهمة المرأة الاقتصادية في المجتمع العماني: دراسة تحليلية كمية، المؤتمر السادس لمنظومة المرأة العربية 13–14 ديسمبر، المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية: دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير: القاهرة.
- مدائن.(2022).التقرير السنوي لعام 2020، يونيو 26، 2022، https://madayn.om/MadaynDocuments/E-Publications/AnnualR2020A.pdf
- مدائن.(2022) .مدائن، يونيو 26، 2022، https://madayn.om/AR/Pages/AboutUs.aspx
- مدائن.(2022) .مدينة صحار الصناعية، يونيو 27، 2022، https://madayn.om/AR/Pages/Sohar.aspx
- مرحوم، فريد.(2008).الثقافة التسييرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي و الاقتصادي. مؤسسة دنيم سبدو أنموذجا، إنسانيات، 41 63 – 81
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.(2016) .المرأة العمانية شراكة وتنمية، وزارة التنمية الاجتماعية: سلطنة عمان.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.(2018) .النشرة الإحصائية الشهرية، المجلد (29)، يناير.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.(2021) .سلسلة الاحصاءات المجتمعية: المرأة العمانية، يونيو 26، 2022، https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Omani%20women%202020_50670ad9-c2aa-441b-92d9-660d326eed4c.pdf
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.(2022) .مؤشرات عن يوم الصناعة العماني 2015، يونيو 26، 2022، https://www.ncsi.gov.om/Pages/Infographics.aspx?subcategory=43&album=%2fInfographicLibrary%2f14_7578b22883074a91b8b88874dc2da667
- المهدي، بن عيسى.(2004). ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، (3)، 147–158.
- المؤسسة العمانية للمناطق الصناعية.(2018) .منطقة صحار الصناعية، أغسطس 8، 2018، https://www.peie.om/ar/estates/Sohar
- وزارة المالية.(2022).دليل الميزانية العامة للدولة للسنة المالية .2022
- وزارة النقل والاتصالات.(2018). ميناء صحار، أغسطس 9، 2018، https://www.motc.gov.om

References

- Abu Anza, Muhammad (2011). The Reality of the Problematic Arab Identity: Between Arab and Islamic Dissertations, A Study from an Intellectual Perspective (in Arabic). Master's Thesis, Middle East University, Jordan.
- Ahmed, Taghreed Magdy Fawzy (2020). The |Role of Internal Communication in Developing the Innovative Capacity of Employees by Applying it to a Sample of Service Organizations operating in Egypt (in Arabic). Scientific Journal of Public Relations and Advertising Research: 559-583.
- Al-Ghanim, K. (2019). Perceptions of Women's Roles between Traditionalism and Modernity in Qatar. Journal of Arabian Studies, 9(1), 52-74.doi:10.1080/21534764.2019.1646502
- Al-Mahdi, Ben Issa (2004). Institutional culture as a guide to behaviors and actions in the modern economic organization (in Arabic), Researcher Magazine, Issue (3), pp. 147-158.
- Al-Mahrouqiyyah, Rahma; Kardasheh, Mounir; Al-Mazrouiya, Asila. (2016). Determinants of Women's Economic Contribution to Omani Society: A Quantitative Analytical Study (in Arabic). The Sixth Conference of the Arab

Women's Organization (December 13-14), The Sixth Conference of the Arab Women's Organization: The Role of Women in the Arab Countries and the Paths of Reform and Change: Cairo.

- Arfah, A., & Halim Perdana Kusuma, A. (2019). Analysis of Productivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries.Journal of Distribution Science, 17, 31-39.doi:10.15722/jds.17.3.201903.31
- Aryati, A. (2019). Analysis of Productivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries. Journal of Distribution Science, 17(3), 31-39.
- Belhachemi, Karima & Ben Cheikh Noura (2012). The Reality of Human Relations in the Algerian Industrial Enterprise: a field study at the Textile Complex in Sebdo (in Arabic), a master's degree graduation project, University of Tlemcen, Algeria.
- Blaydes, L., Gengler, J., & Lari, N.A. (2021). Understanding Cultural Constraints to Female Labor Force Participation: How Family Dynamics Influence Women's Employment in Qatar and the Arab Gulf States.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101.
- Bursztyn, L., González, A.L., & Yanagizawa-Drott, D. (2020). Misperceived social norms: Women working outside the home in Saudi Arabia. American economic review, 110(10), 2997-3029.
- Caeiro, A. (2018). The politics of family cohesion in the Gulf: Islamic authority, new media, and the logic of the modern rentier state. Arabian Humanities. Revue internationale d'archéologie et de sciences sociales sur la péninsule Arabique/International Journal of Archaeology and Social Sciences in the Arabian Peninsula (10).
- Collier, M.(2009).Contextual negotiation of cultural identifications and relationships: Interview discourse with Palestinian, Israeli, and Palestinian/Israeli young women in a U.S. Peace-Building Program. Journal of International and Intercultural Communication, 2(4), 344-368.doi:10.1080/17513050903177292
- Collier, M., & Thomas, M. (1988). Cultural identity: An interpretive perspective. In Y. Kim & W. Gudykunst (Eds.), Theories in intercultural communication (International and Intercultural Communication Annual, Vol.12, pp.99-120).Newbury Park, CA: Sage.
- Giddens, A. (1984). The constitution of society: Outline of the theory of structuration. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hecht, M.L., Warren, J.R., Jung, E., & Krieger, J.L. (2005). A communication theory of identity: Development, theoretical perspective, and future directions. In W.Gudykunst (Ed.), Theorizing about Intercultural Communication (pp.257-278).Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hussain, Z.I., & Cornelius, N. (2009). The use of domination and legitimation in information systems implementation. Information Systems Journal, 19(2), 197-224.doi:10.1111/j.1365-2575.2008.00322.x
- James-Hawkins, L., Qutteina, Y., & Yount, K. M. (2017). The patriarchal bargain in a context of rapid changes to normative gender roles: Young Arab women's role conflict in Qatar. Sex roles, 77(3), 155-168.
- Jameson, D.A. (2007). Reconceptualizing cultural identity and its role in intercultural business communication. Journal of Business Communication, 44(3), 199-235.doi:10.1177/0021943607301346
- Jarzabkowski, P. (2008). Shaping strategy as a structuration process. Academy of Management Journal, 51(4), 621-650.doi:10.5465/amj.2008.33664922.
- Jazia, Rezaouia (2014). Internal Communication and its Role in Achieving Job Satisfaction in the Algerian institution (in Arabic). Social Studies, p. 14, 97-126.
- Jamila, Ben Zaf (2015). Human Relations and Their Impact on the Performance of the Worker in the Institution (in Arabic). Journal of Human and Social Sciences, Issue (21), pp. 59-70.
- Karadsheh, Munir, Al-Ma'wali, Nasser, and Al-Zar'i, Asila (2020). Factors Contributing to the Formation of Desirable Occupation Patterns for Omani Women: a Field Study (in Arabic). Journal of Social Sciences, Vol. 48, p. 2, 11-46.
- Karoui, Rafik (2010). Labor Relations in the Algerian Institution, a Sociological Study of the Forms of Conflict in Light of Privatization: a Field Study at the Naqous Foundation for Preserves (in Arabic), MA thesis, University of Badji Mokhtar, Annaba, Algeria.
- Kawi, Bouhaniya (2003). Institutional Culture as a Basic Entry Point for Comprehensive Development: A Study in the Nature of the Relationship Between Cultural Determinants and Performance Efficiency (in Arabic), Researcher Magazine, Issue (2), pp. 70-79.
- Laila, Karamo (2017). Internal Communication and its role in Achieving Job Satisfaction in the Algerian economic institution, a Case Study of Mediterranee Float Qallas (in Arabic), Creativity Magazine, Volume 7, Issue 8, 166-

178.
- Madayn (2022). Annual Report 2020 (in Arabic), June 26, 2022,
- Madayn (2022). Madayn (in Arabic), June 26, 2022,
- Madayn (2022). Sohar Industrial City (in Arabic), June 27, 2022,
- Mansour, S., Saleh, E., & Al-Awadhi, T.(2020).The Effects of Sociodemographic Characteristics on Divorce Rates in Oman: Spatial modeling of marital Separations. The Professional Geographer, 72(3), 332-347.
- Marhoum, Farid (2008). Management Culture in Public Institutions in Light of Social and Economic Change (in Arabic). Denim Sabdo Anmoja Foundation, Humanities, 41, 63-81.
- Meziane, Muhammad Tawfiq, Abdel Latif, Othman, and Bin Hajouba, Hamid. (2018). The Effect of Internal Communication and its Role in Improving Human Performance in the Economic Enterprise: a Case Study of Sonatrach, GL2Z (in Arabic). Journal of Financial and Business Economics, p. 7, 99-117
- Mitchell, J.S., Paschyn, C., Mir, S., Pike, K., & Kane, T. (2015). In majaalis al-hareem: The complex professional and personal choices of Qatari women. Doha International Family Institute Journal, 2015(1), 4.
- Nintunze, N., & Bigirimana, S. (2021). Analysis of cultural barriers to women's economic empowerment in Burundi, Search for Common Ground: Burundi.
- OQ. (2022). 2021 Semi-Annual Report (in Arabic), OQ, June 27, 2022,
- Oman Industrial Estates Corporation (2018). Sohar Industrial Estate (in Arabic), August 8,