

بسم الله الرحمن الرحيم

وثيقة أداة الدراسة (الاستبيان) لرسالة الدكتوراه

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،
تعبيراً عن ثقتي في علمكم وخبرتكم الأكاديمية المتميزة في مجال (إدارة الموارد البشرية / إدارة الأعمال)، يسعدني أن أضع
بين يدي سعادتكم أداة الدراسة (الاستبيان) الخاصة بأطروحة الدكتوراه بعنوان
"أثر التحولات في سوق العمل على تطوير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية " 2030"
ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية بالبحث العلمي، أرجو التكرم بتحكيم هذه الأداة وإبداء آرائكم وسديد توجيهاتكم حول

1. مدى وضوح العبارات وصياغتها اللغوية.
 2. مدى انتماء كل عبارة للمحور والبعد الذي وضعت فيه.
 3. مدى كفاية ومناسبة العبارات لقياس متغيرات الدراسة.
- شاكرين ومقدرين لسعادتكم دعمكم الأكاديمي والبحثي، سائلين الله لكم دوام التوفيق والسداد
مقدم الطلب (الباحث) فهد المبارك

حجم عينة الدراسة
مجتمع الدراسة : موظفو القطاع الخاص السعودي

500 الى 400حجم العينة المستهدف : من

مقدمة الاستبيان
أخي الفاضل / أختي الفاضلة (موظف/ة القطاع الخاص)
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،
" تُجرى هذه الدراسة الاستقصائية بهدف التعرف على
أثر التحولات في سوق العمل على تطوير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي في ضوء رؤية
2030".

نظراً لخبرتكم ودوركم الفاعل في سوق العمل، نرجو التكرم بالإجابة على فقرات هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية. ونؤكد لكم أن كافة البيانات ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرين ومقدرين حسن تعاونكم ووقتكم الثمين.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

أمام الخيار المناسب (✓) يرجى وضع علامة

- الجنس: [] ذكر [] أنثى
- الجنسية: [] سعودي [] غير سعودي
- المؤهل العلمي: [] ثانوية عامة فأقل [] دبلوم [] بكالوريوس [] دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)
- سنوات الخبرة في القطاع الخاص: [] أقل من 5 سنوات [] من 5 إلى 10 سنوات [] أكثر من 10 سنوات
- المستوى الوظيفي: [] موظف تنفيذي/تشغيلي [] مشرف / رئيس قسم [] مدير إدارة / قيادي

الجزء الثاني: عبارات ومحاور الاستبيان

خيارات الإجابة لجميع العبارات أدناه وفق مقياس ليكرت الخماسي

([1] غير موافق بشدة - [2] غير موافق - [3] محايد - [4] موافق - [5] موافق بشدة)

(المتغير المستقل) 2030 المحور الأول: تحولات سوق العمل السعودي وفق رؤية

1. ساهمت القرارات الأخيرة للتوطين (السعودة) في زيادة الأمان الوظيفي لي في القطاع الخاص.
2. تفرض التغيرات التكنولوجية والأتمتة في شركتي الحاجة المستمرة لتطوير مهاراتي الرقمية.
3. أتاحت سياسات العمل الحديثة (كالعمل عن بُعد أو العمل المرن) مرونة أكبر في أدائي الوظيفي.
4. ألاحظ تركيزاً متزايداً من الشركة على توظيف وتمكين الكفاءات النسائية في مناصب مختلفة.
5. أثرت التنافسية العالية في سوق العمل الحالي على زيادة معايير تقييم الأداء في جهة عملي.
6. فرضت الأنظمة والتشريعات العمالية المحدثة (مثل توثيق العقود، حماية الأجور) التزاماً أعلى من شركتي تجاه حقوقي الوظيفية.
7. أدى التوجه نحو "التوطين الموجه" (توطين المهن القيادية والهندسية والتقنية) إلى فتح آفاق ترقّي حقيقية أملّي.
8. ألاحظ أن أدوات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته بدأت تُغيّر من طبيعة المهام اليومية المطلوبة مني في العمل.
9. أثرت برامج التحول الاقتصادي في المملكة على تسريع وتيرة التغيير التنظيمي داخل المنظمة التي أعمل بها.

المحور الثاني: تطوير استراتيجيات الموارد البشرية (المتغير التابع)

أ) بعد استراتيجية التدريب والتطوير المستمر

1. توفر إدارة الموارد البشرية برامج تدريبية تواكب التحول الرقمي الجديد في سوق العمل.
2. تركز الخطط التدريبية في الشركة على سد الفجوة المهارية التي تطلبها رؤية 2030.
3. يوجد مسار وظيفي واضح ومحدد لي يربط بين التدريب والترقية داخل الشركة.
4. تحرص إدارة الموارد البشرية على إعادة تأهيل الموظفين الذين تتواءم وظائفهم مع الأتمتة والتقنيات الناشئة.
5. تدعم الشراكات التي تعقدها شركتي مع منصات التدريب العالمية والمحلية فرص التطوير الذاتي المستمر لدي.
6. تركز برامج التطوير في المنظمة على بناء المهارات الناعمة (مثل: القيادة، وحل المشكلات) بجانب المهارات التقنية.

ب) بعد استراتيجية الاستقطاب والمحافظة على المواهب والتعاقب الوظيفي

1. تحرص الشركة على تقديم حوافز ومزايا جاذبة لمنع تسرب الكفاءات الوطنية للمنافسين.
2. تعتمد معايير التوظيف الحالية في الشركة على المهارات الجدارية وليس فقط الشهادات الأكاديمية.
3. بيئة العمل في شركتي تشجع على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق.
4. تمتلك الموارد البشرية استراتيجيات واضحة ومحدد لـ "الإحلال والتعاقب الوظيفي" لضمان استدامة الكفاءات الوطنية.
5. تواكب حزم الأجور والمنافع في شركتي مستويات المعيشة الحالية ومعدلات الأجور السائدة في سوق العمل السعودي.
6. طوّرت الشركة آليات رقمية ومبتكرة لاستقطاب المواهب تتناسب مع جيل الشباب الحالي.

ج) بعد استراتيجية التمكين والأداء وجودة الحياة الوظيفية

1. تمنحني إدارة الموارد البشرية الصلاحيات اللازمة لإنجاز مهامتي بكفاءة ودون بيروقراطية.
2. تشارك الإدارة الموظفين في صياغة الأهداف التشغيلية لمواكبة تحولات السوق.
3. تدعم ثقافة الشركة ثقافة التعلم من الأخطاء كجزء من تطوير بيئة العمل المستدامة.
4. تنبني إدارة الموارد البشرية مبادرات تعزز "جودة الحياة في بيئة العمل" (مثل: التوازن بين العمل والحياة الشخصية).
5. يعتمد نظام تقييم الأداء الحالي في المنظمة على الإنتاجية الفعلية وتحقيق الأهداف وليس على ساعات الحضور فقط.
6. تساهم استراتيجيات الاتصال الداخلي بالشركة في تعزيز الشفافية ونشر قيم رؤية 2030 بين الموظفين.

المحور الثالث: الأداء العام والرضا والولاء الوظيفي (المخرج النهائي للنموذج)

1. ساهمت مواكبة الموارد البشرية لرؤية 2030 في زيادة إنتاجيتي الفردية داخل المنظمة.
2. أشعر بالرضا الوظيفي تجاه استجابة إدارة الموارد البشرية للتغيرات التنظيمية الحاصلة في السوق السعودي.
3. ساعدت المرونة الاستراتيجية للموارد البشرية في تقليل معدل الدوران الوظيفي (استقالة الموظفين) داخل منشأتنا.
4. أدى تطوير ممارسات الموارد البشرية إلى زيادة الانتماء والولاء الوظيفي لدي تجاه المنظمة.