

استمارة تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة)

عنوان الرسالة أثر الذكاء التنظيمي على الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين: دراسة ميدانية على شركات التأمين في المملكة العربية السعودية

The Impact of Organizational Intelligence on Fraud Detection in Insurance Claims: A Field Study of Insurance Companies in the Kingdom of Saudi Arabia

السادة موظفي شركات التأمين بالمملكة العربية السعودية

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد هذه الدراسة واستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه، قام الباحثة (امل الدوسري) بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، والتي تهدف إلى قياس متغيرات الدراسة وتحقيق أهدافها.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية وأكاديمية، يرجى التكرم بالمراجعة وإبداء آرائكم وملاحظاتكم حولها من حيث:

- مدى ملائمة الفقرات لأبعاد المتغيرات.
- سلامة الصياغة اللغوية.
- وضوح العبارات ودقتها.
- مدى انتماء الفقرات للمحاور المخصصة لها.
- أي تعديلات أو إضافات ترونها مناسبة.

وسيكون لملاحظاتكم القيمة الأثر الكبير في تطوير الأداة وتحسينها بما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث: امل الدوسري

التاريخ:

فقرات الاستبانة من الدراسات السابقة والتعديل عليها ليتوافق مع الدراسة الحالية:

المتغير المستقل: الذكاء التنظيمي

البعد	رقم العبارة	الفقرة	المصدر	التعديل
البعد الأول: ذكاء استراتيجي	1	تمتلك الشركة القدرة على وضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال متقلبة	Elusory A., 2022	مُشتقة
البعد الأول: ذكاء استراتيجي	2	يسهم الذكاء الاستراتيجي في زيادة رضا العاملين والعملاء	Elusory A., 2022	مُعاد صياغتها
البعد الأول: ذكاء استراتيجي	3	تحلل الإدارة بيئة القطاع المحيطة للكشف عن الاحتيال بصورة أكثر واقعية	Elusory A., 2022	مُشتقة
البعد الأول: ذكاء استراتيجي	4	يسهم الذكاء الاستراتيجي في تحسين إنتاجية العاملين وتحقيق اهدافها	Elusory A., 2022	مُعاد صياغتها
البعد الأول: ذكاء استراتيجي	5	يسهم الذكاء الاستراتيجي في توفير نفقات البحث والتطوير وكشف الاحتيال	Elusory A., 2022	مُشتقة
البعد الثاني: ذكاء عاطفي	6	يسهم الذكاء العاطفي في تحسين الصورة الذهنية للشركة لجميع أطراف العملية التأمينية	Mutalib, et al., 2022	مُشتقة

مُشتقة	Mutalib, et al., 2022	يسهم الذكاء العاطفي في كسب ولاء العاملين والعملاء ويسهم في الحد من الاحتيال	7	البعد الثاني: ذكاء عاطفي
مُعاد صياغتها	Mutalib, et al., 2022	تشارك إدارة الشركة العاملين بالمشكلات التي تواجهها خصوصا الأساليب الحديثة للاحتيال	8	البعد الثاني: ذكاء عاطفي
مُشتقة	Mutalib, et al., 2022	يساعد الذكاء العاطفي المحققين على اكتشاف التناقضات والتوتر مما يشير بدقة إلى احتمالية وجود احتيال	9	البعد الثاني: ذكاء عاطفي
مُعاد صياغتها	Mutalib, et al., 2022	تجمع الشركات بين البيانات العاطفية التي يتم رصدها وبيانات المطالبات السابقة لحساب درجة الخاطرة	10	البعد الثاني: ذكاء عاطفي
مُشتقة	Bernardino,2020	تشارك إدارة الشركة العاملين بأرائهم حول النتائج التي حققتها في كشف الاحتيال	11	البعد الثالث: المصير المشترك
مُعاد صياغتها	Bernardino,2020	يشارك العاملون في الشركة إدارة الشركة في إعداد الخطط لكشف الاحتيال	12	البعد الثالث: المصير المشترك
مُشتقة	Bernardino,2020	يشعر العاملون في الشركة بالانتماء إلى شركتهم مما يقلل من الاحتيال	13	البعد الثالث: المصير المشترك
مُشتقة	Bernardino,2020	تربط العاملين في الشركة روابط إنسانية قوية تجعل مصالحهم مشتركة	14	البعد الثالث: المصير المشترك
مُعاد صياغتها	Bernardino,2020	تضمن الشركة الارتباط الوثيق على أساس المصلحة المشتركة بين مختلف الأطراف	15	البعد الثالث: المصير المشترك
مُشتقة	F. Corea., 2019	تحفز الشركة الرغبة لدى العاملين للعمل الجماعي لمنع الاحتيال	16	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق

مُعاد صياغتها	F. Corea., 2019	يؤمن العاملون بالشركة ان الإدارة تضع مصالح العاملين محور اهتمامها	17	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق
مُشتقة	F. Corea., 2019	تقوم الشركة بتفويض المسؤوليات والصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا	18	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق
مُعاد صياغتها	F. Corea., 2019	يتم تنسيق جهود العاملين بما يمنع ازدواجية العمل ويمنع عمليات التصادم بينهم	19	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق
مُشتقة	F. Corea., 2019	تسهم نظم المعلومات في تمكين الموظفين بالقيام بأعمالهم بفاعلية	20	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق

المتغير التابع: الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين

البعد	رقم العبارة	الفقرة	المصدر	التعديل
البعد الأول: الاحتيال من الطرف الاول	1	تُصنف الخوارزميات المطالبات فور تقديمها إلى: آمنة تُصرف تلقائياً، أو مشبوهة تتطلب تدخلاً بشرياً.	Ramallah, et al., 2022	مُشتقة
البعد الأول: الاحتيال من الطرف الاول	2	تعلم النماذج المقدمة من الطرف الأول ديناميكياً من كل معاملة جديدة.	Ramallah, et al., 2022	مُعاد صياغتها
البعد الأول: الاحتيال من	3	تقوم الشركة بضبط معايير الأمان باستمرار لمواكبة طرق الاحتيال المتطورة من الطرف الاول	Ramallah, et al., 2022	مُشتقة

الطرف الاول				
البعد الأول: الاحتيال من الطرف الاول	4	يتم توجيه المطالبات ذات درجات الاشتباه العالية إلى فرق التحقيق الخاصة مع تقديم تقرير مفصل بنقاط التناقض	Ramallah, et al., 2022	مُعَاد صياغتها
البعد الأول: الاحتيال من الطرف الاول	5	توفر الشركة برمجيات وأنظمة متقدمة لدعم قراراتها وتقليل التكاليف التشغيلية في الكشف عن الاحتيال	Ramallah, et al., 2022	مُسْتَقَّة
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني	6	تستخدم شركات التأمين خوارزميات التعلم الآلي المتقدمة لمقارنة المطالبات الجديدة مع قاعدة بيانات تاريخية ضخمة.	ISMIYARTO, (2018).	مُسْتَقَّة
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني	7	يستخدم الذكاء التنظيمي لكشف شبكات الاحتيال المنظم من خلال تحديد الروابط الخفية بين الأفراد من داخل الشركة وخارجها	ISMIYARTO, (2018).	مُعَاد صياغتها
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني	8	تحليل الأنماط السلوكية للطرف الثاني، تقييم سجل المطالبات، واستخدام التحليلات التنبؤية لرصد التجاوزات.	ISMIYARTO, (2018).	مُسْتَقَّة
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني	9	يحق لشركات التأمين رفض دفع التعويض إذا ثبت تورط الطرف الثاني في احتيال متعمد أو تواطؤ	ISMIYARTO, (2018).	مُعَاد صياغتها
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني	10	تبادل المعلومات الاستباقي بين شركات التأمين ومقدمي الخدمات يقلل من الاحتيال	ISMIYARTO, (2018).	مُسْتَقَّة

مُعاد صياغتها	Bernardino,2020	الذكاء التنظيمي يسهم بشكل مباشر ومحوري في الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين من الطرف الثالث	11	البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث
مُشتقة	Bernardino,2020	يتم تحويل البيانات الضخمة إلى قرارات استباقية دقيقة، مما يقلل الخسائر المالية ويسرع تسوية المطالبات المشروعة	12	البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث
مُشتقة	Bernardino,2020	عزل المطالبات المشبوهة يتيح تمرير التعويضات الصحيحة بسرعة، مما يرفع رضا العملاء	13	البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث
مُعاد صياغتها	Bernardino,2020	الذكاء التنظيمي يسهم بشكل مباشر المبالغة في فواتير الإصلاح، أو اختلاق الحوادث	14	البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث
مُشتقة	Bernardino,2020	استخدام برامج الذكاء الاصطناعي ونماذج تعلم الآلة لمقارنة المطالبات، وكشف التناقضات أو الروايات غير المتسقة.	15	البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث

استبانة التحكيم

يُرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي ترونها مناسبة.

المتغير المستقل: الذكاء التنظيمي

رقم العبارة	الفقرة	تنتمي للمحور	لا تنتمي للمحور	مناسبة لغويا	غير مناسبة لغويا	التعديل المقترح
البعد الأول: الذكاء الاستراتيجي (هو القدرة على رؤية المستقبل، والتنبؤ بالتهديدات والفرص، واستخدام المعلومات المتاحة لوضع وتنفيذ خطط فعالة لتحقيق الأهداف طويلة الأجل).						
1	تمتلك الشركة القدرة على وضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال متقلبة					
2	يسهم الذكاء الاستراتيجي في زيادة رضا العاملين والعملاء					
3	تحلل الإدارة بيئة القطاع المحيطة للكشف عن الاحتمال بصورة أكثر واقعية					

4	يسهم الذكاء الاستراتيجي في تحسين إنتاجية العاملين وتحقيق اهدافها				
5	يسهم الذكاء الاستراتيجي في توفير نفقات البحث والتطوير وكشف الاحتيال				
البعد الثاني: الذكاء العاطفي (هو القدرة على فهم وإدارة مشاعر الشخصية، وكذلك فهم مشاعر الآخرين والاستجابة لها بفعالية. يتضمن ذلك القدرة على التعرف على العواطف، وتوظيفها للتفكير وحل المشكلات، وتعديلها أو التحكم بها، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين)					
6	يسهم الذكاء العاطفي في تحسين الصورة الذهنية للشركة لجميع أطراف العملية التأمينية				
7	يسهم الذكاء العاطفي في كسب ولاء العاملين والعملاء ويسهم في الحد من الاحتيال				
8	تشارك إدارة الشركة العاملين بالمشكلات التي تواجهها خصوصا الأساليب الحديثة للاحتيال				
9	يساعد الذكاء العاطفي المحققين على اكتشاف التناقضات والتوتر مما يشير بدقة إلى احتمالية وجود احتيال				
10	تجمع الشركات بين البيانات العاطفية التي يتم رصدها وبيانات المطالبات السابقة لحساب درجة الخطورة				
البعد الثالث: المصير المشترك (مجتمع المصير المشترك للبشرية، وترجمته الرسمية هي مجتمع المستقبل المشترك للبشرية أو المجتمع البشري ذو المستقبل المشترك)					
11	تشارك إدارة الشركة العاملين بأرائهم حول				

					النتائج التي حققتها في كشف الاحتيال	
					يشارك العاملون في الشركة إدارة الشركة في إعداد الخطط لكشف الاحتيال	12
					يشعر العاملون في الشركة بالانتماء إلى شركتهم مما يقلل من الاحتيال	13
					تربط العاملين في الشركة روابط إنسانية قوية تجعل مصالحهم مشتركة	14
					تضمن الشركة الارتباط الوثيق على أساس المصلحة المشتركة بين مختلف الأطراف	15
البعد الرابع: الموانمة والتطبيق (تطوير معايير بيئة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفيرها إلكترونياً من خلال برنامج آلي (منصة) يُطلق عليه (مواهمة).)						
					تحفز الشركة الرغبة لدى العاملين للعمل الجماعي لمنع الاحتيال	16
					يؤمن العاملون بالشركة ان الإدارة تضع مصالح العاملين محور اهتمامها	17
					تقوم الشركة بتقويض المسؤوليات والصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا	18
					يتم تنسيق جهود العاملين بما يمنع ازدواجية العمل ويمنع عمليات التصادم بينهم	19

					20	تسهل نظم المعلومات في تمكين الموظفين بالقيام بأعمالهم بفاعلية
--	--	--	--	--	----	---

المتغير التابع: الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين

رقم العبارة	الفقرة	تنتمي للمحور	لا تنتمي للمحور	مناسبة لغويا	غير مناسبة لغويا	التعديل المقترح
البعد الأول: الاحتيال من الطرف الاول (هو أي فعل متعمد يقوم به "حامل الوثيقة" (المؤمن له) لخداع شركة التأمين، عبر تقديم بيانات كاذبة أو تزيف أدلة بغية تحقيق منفعة مالية غير مستحقة، مثل تضخيم قيمة المطالبة أو اختلاق حوادث وهمية)						
1	تُصنف الخوارزميات المطالبات فور تقديمها إلى: أمانة تُصرف تلقائياً، أو مشبوهة تتطلب تدخلاً بشرياً.					
2	تعلم النماذج المقدمة من الطرف الأول ديناميكياً من كل معاملة جديدة.					
3	تقوم الشركة بضبط معايير الأمان باستمرار لمواكبة طرق الاحتيال المتطورة من الطرف الاول					
4	يتم توجيه المطالبات ذات درجات الاشتباه العالية إلى فرق التحقيق الخاصة مع تقديم تقرير مفصل بنقاط التناقض					
5	توفر الشركة برمجيات وأنظمة متقدمة لدعم قراراتها وتقليل التكاليف					

					التشغيلية في الكشف عن الاحتيال	
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني (هو قيام الفرد—سواء كان المؤمن له أو مستفيداً آخر—عن عمد بتقديم معلوماته الشخصية أو بيانات هويته إلى شخص آخر (المحتال)، والسماح له باستخدامها لارتكاب عمليات احتيالية)						
					تستخدم شركات التأمين خوارزميات التعلم الآلي المتقدمة لمقارنة المطالبات الجديدة مع قاعدة بيانات تاريخية ضخمة	6
					يستخدم الذكاء التنظيمي لكشف شبكات الاحتيال المنظم من خلال تحديد الروابط الخفية بين الأفراد من داخل الشركة وخارجها	7
					تحليل الأنماط السلوكية للطرف الثاني، تقييم سجل المطالبات، واستخدام التحليلات التنبؤية لرصد التجاوزات.	8
					يحق لشركات التأمين رفض دفع التعويض إذا ثبت تورط الطرف الثاني في احتيال متعمد أو تواطؤ	9
					تبادل المعلومات الاستباقي بين شركات التأمين ومقدمي الخدمات يقلل من الاحتيال	10
البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث (هو أي فعل متعمد يقوم به شخص أو كيان (ليس طرفاً في عقد التأمين) لخداع شركة التأمين بهدف الحصول على تعويضات مالية أو مزايا غير مستحقة)						
					الذكاء التنظيمي يسهم بشكل مباشر ومحوري في الكشف عن الاحتيال	11

					بمطالبات التأمين من الطرف الثالث	
					يتم تحويل البيانات الضخمة إلى قرارات استباقية دقيقة، مما يقلل الخسائر المالية ويسرع تسوية المطالبات المشروعة	12
					عزل المطالبات المشبوهة يتيح تمرير التعويضات الصحيحة بسرعة، مما يرفع رضا العملاء	13
					الذكاء التنظيمي يسهم بشكل مباشر المبالغة في فواتير الإصلاح، أو اختلاق الحوادث	14
					استخدام برامج الذكاء الاصطناعي ونماذج تعلم الآلة لمقارنة المطالبات، وكشف التناقضات أو الروايات غير المتسقة.	15

الجزء الثالث: البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى وضع إشارة (✓) داخل مربع الإجابة الذي يتوافق مع معلوماتك:

• النوع:

– ذكر ()

– انثى ()

• العمر:

- 25-18 ()
- 35-26 ()
- 45-36 ()
- 46 فأكثر ()

• المؤهل العلمي:

- دبلوم ()
- بكالوريوس ()
- ماجستير ()
- دكتوراه ()

• المستوى الوظيفي:

- مستوى مبتدئ ()
- مستوى متوسط ()
- مستوى عالٍ ()
- مستوى تنفيذي ()

• عدد سنوات الخبرة:

- أقل من سنة ()
- ١-٥ سنوات ()
- ٦-١٠ سنوات ()

– أكثر من ١٠ سنوات ()

المستوى الإداري:

وضع المستويات الملائمة مع مجتمع وعينة الدراسة.

إضافة البيانات الأخرى ذات العلاقة بموضوع الرسالة.

أي ملاحظات أو مقترحات ترونها مناسبة لتطوير الأداة:

.....

.....

.....

الاستبانة (الخاصة بالمستجوب)

أخي المستجيب المحترم،

أختي المستجيبة المحترمة،

بعد التحية،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

" أثر الذكاء التنظيمي على الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين: دراسة ميدانية على شركات التأمين في المملكة العربية

السعودية"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

لذا نرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة المرفقة بكل دقة وموضوعية، لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة علمية، وذلك بوضع إشارة (✓) حول الإجابة التي تنطبق عليكم، مع التأكيد على أن جميع البيانات والمعلومات ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لكم تعاونكم الكريم ومساهمتمكم القيمة في إنجاح هذا العمل الأكاديمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

الجزء الاول: يُرجى وضع إشارة (✓) أمام كل عبارة لبيان مدى انطباقها لرأيك وفقاً لمقاييس الاختيار بجانب كل فقرة.

مستوي الموافقة						م
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتغير المستقل: الذكاء التنظيمي	
البعد الأول: ذكاء استراتيجي						

1	تمتلك الشركة القدرة على وضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال متقلبة				
2	يسهم الذكاء الاستراتيجي في زيادة رضا العاملين والعملاء				
3	تحلل الإدارة بيئة القطاع المحيطة للكشف عن الاحتيال بصورة أكثر واقعية				
4	يسهم الذكاء الاستراتيجي في تحسين إنتاجية العاملين وتحقيق أهدافها				
5	يسهم الذكاء الاستراتيجي في توفير نفقات البحث والتطوير وكشف الاحتيال				
البعد الثاني: ذكاء عاطفي					
1	يسهم الذكاء العاطفي في تحسين الصورة الذهنية للشركة لجميع أطراف العملية التأمينية				
2	يسهم الذكاء العاطفي في كسب ولاء العاملين والعملاء ويسهم في الحد من الاحتيال				
3	تشارك إدارة الشركة العاملين بالمشكلات التي تواجهها خصوصا الأساليب الحديثة للاحتيال				
4	يساعد الذكاء العاطفي المحققين على اكتشاف التناقضات والتوتر مما يشير بدقة إلى احتمالية وجود احتيال				
5	تجمع الشركات بين البيانات العاطفية التي يتم رصدها وبيانات المطالبات السابقة لحساب درجة الخاطرة				
البعد الثالث: المصير المشترك					
1	تشارك إدارة الشركة العاملين بأرائهم حول النتائج التي حققتها في كشف الاحتيال				
2	يشارك العاملون في الشركة إدارة الشركة في إعداد الخطط لكشف الاحتيال				

3	يشعر العاملون في الشركة بالانتماء إلى شركتهم مما يقلل من الاحتيايل				
4	تربط العاملين في الشركة روابط إنسانية قوية تجعل مصالحهم مشتركة				
5	تضمن الشركة الارتباط الوثيق على أساس المصلحة المشتركة بين مختلف الأطراف				
	البعد الرابع: الموائمة والتطبيق				
1	تحفز الشركة الرغبة لدى العاملين للعمل الجماعي لمنع الاحتيايل				
2	يؤمن العاملون بالشركة ان الإدارة تضع مصالح العاملين محور اهتمامها				
3	تقوم الشركة بتفويض المسؤوليات والصلاحيات للمستويات الإدارية الدنيا				
4	يتم تنسيق جهود العاملين بما يمنع ازدواجية العمل ويمنع عمليات التصادم بينهم				
5	تسهم نظم المعلومات في تمكين الموظفين بالقيام بأعمالهم بفاعلية				

مستوي الموافقة						م
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتغير التابع: الكشف عن الاحتيايل بمطالبات التأمين	
البعد الأول: الاحتيايل من الطرف الاول						
					1 تُصنف الخوارزميات المطالبات فور تقديمها إلى: أمانة تُصرف تلقائياً، أو مشبوهة تتطلب تدخلاً بشرياً.	

					تعلم النماذج المقدمة من الطرف الأول ديناميكياً من كل معاملة جديدة.	2
					تقوم الشركة بضبط معايير الأمان باستمرار لمواكبة طرق الاحتيال المتطورة من الطرف الاول	3
					يتم توجيه المطالبات ذات درجات الاشتباه العالية إلى فرق التحقيق الخاصة مع تقديم تقرير مفصل بنقاط التناقض	4
					توفر الشركة برمجيات وأنظمة متقدمة لدعم قراراتها وتقليل التكاليف التشغيلية في الكشف عن الاحتيال	5
البعد الثاني: الاحتيال من الطرف الثاني						
					تستخدم شركات التأمين خوارزميات التعلم الآلي المتقدمة لمقارنة المطالبات الجديدة مع قاعدة بيانات تاريخية ضخمة.	1
					يُستخدم الذكاء التنظيبي لكشف شبكات الاحتيال المنظم من خلال تحديد الروابط الخفية بين الأفراد من داخل الشركة وخارجها	2
					تحليل الأنماط السلوكية للطرف الثاني، تقييم سجل المطالبات، واستخدام التحليلات التنبؤية لرصد التجاوزات.	3
					يحق لشركات التأمين رفض دفع التعويض إذا ثبت تورط الطرف الثاني في احتيال متعمد أو تواطؤ	4
					تبادل المعلومات الاستباقي بين شركات التأمين ومقدمي الخدمات يقلل من الاحتيال	5
البعد الثالث: الاحتيال من الطرف الثالث						
					الذكاء التنظيبي يسهم بشكل مباشر ومحوري في الكشف عن الاحتيال بمطالبات التأمين من الطرف الثالث	1
					يتم تحويل البيانات الضخمة إلى قرارات استباقية دقيقة، مما يقلل الخسائر المالية ويسرع تسوية المطالبات المشروعة	2

					عزل المطالبات المشبوهة يتيح تمرير التعويضات الصحيحة بسرعة، مما يرفع رضا العملاء	3
					الذكاء التنظيمي يسهم بشكل مباشر المبالغة في فواتير الإصلاح، أو اختلاق الحوادث	4
					استخدام برامج الذكاء الاصطناعي ونماذج تعلم الآلة لمقارنة المطالبات، وكشف التناقضات أو الروايات غير المتسقة.	5

الجزء الثالث: البيانات الشخصية والوظيفية
يُرجى وضع إشارة (✓) داخل مربع الإجابة الذي يتوافق معك
إضافة البيانات الشخصية والوظيفية

• النوع:

— ذكر ()

— انثى ()

• العمر:

— 25-18 ()

— 35-26 ()

— 45-36 ()

— 46 فأكثر ()

• المؤهل العلمي:

- دبلوم ()
- بكالوريوس ()
- ماجستير ()
- دكتوراه ()

• المستوى الوظيفي:

- مستوى مبتدئ ()
- مستوى متوسط ()
- مستوى عالٍ ()
- مستوى تنفيذي ()

• عدد سنوات الخبرة:

- أقل من سنة ()
- ١-٥ سنوات ()
- ٦-١٠ سنوات ()
- أكثر من ١٠ سنوات ()

سيتم نشر هذه الاستبانة باستخدام ((Google Forms))

ويمكن الوصول لها من خلال الرابط الإلكتروني: