

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة: دراسة تطبيقية على أحد المشاريع الحكومية في مدينة الرياض

إعداد الطالب/

طلال احمد الشمري

الرقم الجامعي / 243001378

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

في ظل التوجهات الوطنية الرامية إلى تعزيز كفاءة الإنفاق الحكومي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، أولت حكومة المملكة العربية السعودية بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، وسمو ولي عهده الأمير محمد بن سلمان، اهتماما متزايدا بتحسين بيئة العمل في المشاريع الحكومية التي تتم إدارتها من خلال عقود التشغيل والصيانة. وتعد هذه العقود من أكثر النماذج شيوعا في تنفيذ المشاريع الحكومية في عصرنا الحديث، حيث تسند المهام التشغيلية والفنية إلى شركات القطاع الخاص تشغل آلاف الموظفين من مختلف الجنسيات والتخصصات، من بينهم سعوديون وغير سعوديين، وموظفون تابعون للمقاول الرئيسي أو لمقاولين من الباطن.

وتكمن أحد أبرز التحديات في هذه العقود في ضعف الاستقرار الوظيفي لموظفين القطاع الخاص من سعوديين وغيرهم من الجنسيات المختلفة، خاصة عند انتهاء فترة عقد المشروع أو تغير المقاول، بسبب فوزة بمنافسة المشروع عند طرحة مرة أخرى حيث يعاد التفاوض مع نفس الموظفين الذين عملوا في المشروع لعدة سنوات أو الاستغناء عنهم بسبب أو بغيره دون ضمانات واضحة من قبل الجهة المانحة أو المعدة للمشروع، ما يؤدي إلى انخفاض مستويات في الأمان الوظيفي، وهذا يؤثر سلبا على أداء المشاريع وجودتها وتأخر تنفيذها بالوقت نفسه. وتزداد هذه الإشكالية تعقيدا بالنسبة للموظفين التابعين لمقاولي الباطن والذي لهم دور ليس بالهين في انجاز جزء من مهام المشروع، الذين غالبا ما يكونون خارج إطار الرقابة المباشرة من الجهة الحكومية، ويعد وضعهم الوظيفي أكثر هشاشة وقد شكلت هذه الظروف ضغطا كبيرا على الكفاءات البشرية المؤهلة من هذه الفئة، سواء من السعوديين أو غير السعوديين، مثل المهندسين والفنيين ذوي الخبرة والكفاءة، الذين يعد استقرارهم الوظيفي عاملا حاسما في جودة الأداء واستدامة المشاريع، ومع ذلك، فإن بعضهم يتعرض للتسريح أو فقد الامتيازات نتيجة تغير

المقاولين، دون النظر إلى الكفاءة أو الخبرة المتراكمة والمستفادة من هذه المشاريع أو من غيرها، واستجابة لهذه التحديات، وعليه فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) بتاريخ ١٤٣٩/٦/٢٥ هـ، بتوجيه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين هذا القطاع كما صدر توجيه مجلس الوزراء المعمم ببرقية معالي رئيس الديوان الملكي رقم (٢١٥٦٧) وتاريخ ١٤٤١/٤/١ هـ بشأن منح وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، صلاحية إصدار دليل توطين عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة وتعميمه عليها، وإلزامها بتطبيقه على عقود التشغيل والصيانة، وبناء على ذلك فقد صدر قرار معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم (٨٣٩٥٦) وتاريخ ١٤٤١/٤/٢٧ هـ باعتماد دليل توطين عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة كما صدرت العديد من القرارات والذي تنص على نقل خدمات الموظفين السعوديين فقط عند موافقتهم من المقاول المنتهي عقده إلى المقاول الجديد عند انتهاء عقد التشغيل والصيانة وقبل ذلك تسجل وظائفهم ورواتبهم الحالية في العقد الحالي وذلك ضمن كراسة المنافسة لضمان ومعرفة المقاول الجديد بذلك واخذها بعين الاعتبار عند تقديم العرض، للحفاظ الكامل على رواتبهم ومزاياهم الوظيفية وقد ذكر في دليل توطين عقود التشغيل والصيانة، نسب التوطين والفئات الوظيفية والحد الأدنى للأجور ونقل العاملين السعوديين للعقود اللاحقة، وفي حال ارتكاب أي مخالفات لهذا النظام تنفيذ بحق المقاول غرامات مالية، وغيرها من الإجراءات والجزاءات وجاء هذا القرار بهدف تعزيز الاستقرار الوظيفي للمواطن السعودي وسن القوانين والتشريعات في ظل تطور المملكة ورؤيتها المستقبلية، وحماية الكفاءات الوطنية من تبعات تغير العقود والمشاريع والشركات المنفذة لها، وتحقيق عدالة وظيفية في بيئات العمل التي تدار بشكل غير مباشر ومع أهمية هذا القرار، إلا أن التطبيق العملي له لا يزال يواجه بعض تحديات الملحوظة والملموسة على أرض الواقع، مثل ضعف الالتزام من بعض مقاولي القطاع الخاص، أو عدم وضوح بعض آليات التطبيق واستغلال بعض فقرات النظام لصالح المقاول، في عدم نقل الموظفين السعوديين التابعين للمقاول الحالي، فضلا عن استمرار تهميش الموظفين السعوديين وغير

السعوديين التابعين لمقاول الباطن والموظفين الغير سعوديين التابعين للمقاول الحالي لعدم ذكرهم في القرار الصادر اعلاه، وغياب آلية تحفظ استقرارهم الوظيفي لكون بعضهم من أصحاب الخبرة والكفاءات وربما يكون المشروع بحاجة ماسه لهم، من ناحية أخرى قد يكون لهذا الموظف خدمة في هذا المشروع لعدة سنوات قبل حضور المقاول الحالي الى المشروع وفي نهاية المشروع يستقطب هذا الموظف بطريقة او بأخرى لصالحه، مما قد يؤثر على جودة واستدامة المشروع لكونه امضى عدة في هذا المجال، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتحليل أثر تطبيق القرار رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة التابعة للمشاريع الحكومية وفائدتها على الموظف السعودي في حال تطبيقها بشكل فعال، مع تسليط الضوء على أوضاع الموظفين غير السعوديين، وموظفي مقاولي الباطن، وكذلك الكفاءات الفنية والإدارية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية ميدانية على احد المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض، بهدف قياس فاعلية القرار، وتحليل الفجوات، وتقديم توصيات لتعزيز استقرار القوى العاملة وجودة المشاريع.

مشكلة الدراسة:

تشهد عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية بالمملكة العربية السعودية تنوعا في هيكل التوظيف، يشمل موظفين سعوديين وغير سعوديين، بالإضافة إلى كوادر يعملون ضمن مقاولين من الباطن. وعلى الرغم من الأهمية البالغة لهذه الفئة من العاملين في استدامة المشاريع وجودة تشغيلها، إلا أن واقعهم الوظيفي لا يزال يواجه تحديات كبيرة وملحوظة، خاصة عند استبدال المقاول الرئيسي لسبب ما أو انتهاء عقد التشغيل والصيانة، وهو ما يؤدي في كثير من الحالات إلى إنهاء عقود العمل أو فقدان الامتيازات الوظيفية، بغض النظر عن الكفاءة أو سنوات الخبرة وللتصدي لهذه الإشكالات، صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) بتاريخ ١٤٣٩/٦/٢٥هـ، بتوجيه وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بتوطين هذا القطاع ومن ضمن قراراته الذي ينص على نقل الموظفين السعوديين العاملين

في عقود التشغيل والصيانة إلى المقاول الجديد عند تغيير المقاول أو انتهاء عقدة، مع الاحتفاظ بجميع حقوقهم المالية والوظيفية، وهو ما يعد خطوة تنظيمية مهمة لتعزيز الأمان الوظيفي للكفاءات الوطنية إلا أن مشكلة الدراسة تكمن في وجود تفاوت في تطبيق هذا القرار من جهة، وفي محدوديته من جهة أخرى، حيث لا يشمل الموظفين غير السعوديين أو العاملين ضمن مقاول الباطن، كما أن الكفاءات الوظيفية ذات الخبرة قد تتأثر سلباً إذا لم تراعى في آليات النقل والاستمرار في العمل. ويبرز التساؤل حول مدى التزام الجهات المنفذة بتطبيق القرار بالشكل الصحيح، ومدى انعكاسه على الواقع الوظيفي للعاملين، خاصة في مدينة الرياض، التي تعد من أكثر المناطق التي تحتوي على مشاريع حكومية تعتمد على عقود التشغيل والصيانة بشكل كبير.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على أحد القرارات الحكومية المهمة والحديثة التي تهدف إلى حماية الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين وتعزيز استقرارهم الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة بالمشاريع الحكومية، وهو قطاع يشكل ركيزة أساسية في منظومة التشغيل الحكومي ويؤثر بشكل مباشر على استقرار الموظفين وعلى جودة الخدمات المقدمة.

١. الأهمية العملية:

تساهم الدراسة في تقديم تقييم موضوعي لمدى تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على أرض الواقع، مما يساعد الجهات الحكومية والمقاولين على تحسين آليات التنفيذ، وضمان حقوق الموظفين، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي التي تؤثر سلباً على استمرارية المشاريع وجودتها. كما تبرز أهمية معالجة الوضع الوظيفي لموظفي مقاول الباطن والموظفين غير السعوديين الذين لا يشملهم هذا القرار، مما يعزز من استقرار القوى العاملة بشكل عام في عقود التشغيل والصيانة.

٢. الأهمية العلمية:

تضيف الدراسة إلى المكتبة البحثية السعودية والعربية، من خلال تناول موضوع حديث نسبياً وقليل الدراسات والبحوث الأكاديمية المباشر حوله وقلت مصادرة، وتوفر إطاراً تحليلياً ومنهجياً يمكن الاستناد إليه في دراسات مستقبلية متعلقة بالأمان الوظيفي وتنظيمات سوق العمل في السعودية.

٣. الأهمية الاجتماعية:

تسهم الدراسة في تسليط الضوء على قضايا الأمان الوظيفي الذي يمس حياة عدد كبير من الموظفين السعوديين وغير السعوديين الذين يعيشون ويعملون في المملكة ويسهمون في تحقيق رؤيتها المستقبلية وسوقها الواعد، وهذا يؤثر سلباً على استقرارهم الاقتصادي والنفسي والاجتماعي مما يدفع إلى تعزيز حقوقهم وتحسين ظروف عملهم، ودعم تحقيق الاستقرار الأسري والمجتمعي.

٤. دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تعزز الدراسة فهم دور التنظيمات والتشريعات الحكومية التي تقوم بها المملكة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، لا سيما فيما يتعلق بتوطين الوظائف، وتحسين بيئة العمل، وضمان استدامة الكفاءات الوطنية في المشاريع الحكومية الحيوية.

أهداف الدراسة:

الهدف العام:

- تحليل مدى فاعلية تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) وتحديد أثره على مستوى الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية بمدينة الرياض، مع دراسة أوضاع موظفي مقاول الباطن والموظفين غير السعوديين ومدى تأثير القرار عليهم.

الأهداف الفرعية:

١. رصد واقع تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على احد مشاريع التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.
٢. قياس أثر القرار على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين من حيث الاستقرار الوظيفي، والحقوق المالية، وفرص الاستمرار في العمل.
٣. تحليل مدى استمرار أو استبعاد الموظفين السعوديين للمقاول الحالي من تطبيق القرار.
٤. تحليل مدى شمول أو استبعاد موظفي مقاول الباطن من تطبيق القرار، وتحديد أثر ذلك على أوضاعهم الوظيفية.
٥. دراسة أوضاع الموظفين غير السعوديين العاملين في نفس المشروع، ومقارنة مستوى الأمان الوظيفي بينهم وبين الموظفين السعوديين.
٦. استكشاف أثر القرار على استبقاء الكفاءات البشرية ذات الخبرات الفنية والإدارية داخل المشاريع الحكومية.
٧. تقديم توصيات عملية لتحسين آليات تنفيذ القرار رقم (٣٣٧) وتعزيز الأمان الوظيفي لجميع فئات العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما مدى فاعلية تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) في تعزيز الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة بالمشاريع الحكومية في مدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما مدى التزام المقاولين والجهات المشرفة بتطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) في مشاريع التشغيل والصيانة الحكومية؟
٢. كيف أثر القرار رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين من حيث الاستقرار الوظيفي، والحفاظ على الرواتب، والمزايا المالية والوظيفية؟

٣. ما مدى شمول موظفي مقاولي الباطن ضمن تطبيق القرار؟ وما الأثر المترتب على استبعادهم؟

٤. ما الفروقات في الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين العاملين في نفس العقود السابقة للمشروع؟

٥. ما أثر تطبيق القرار على استبقاء الكفاءات الفنية والإدارية داخل عقود التشغيل والصيانة؟

٦. ما أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق القرار رقم (٣٣٧) على أرض الواقع؟ وما التوصيات الممكنة لتحسين فاعليته وشموليته؟

فروض الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) ومستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية بمدينة الرياض.

الفروض الفرعية:

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين الذين تم نقلهم وفق القرار رقم (٣٣٧) والموظفين غير السعوديين في نفس العقود.

٢. يوجد تأثير إيجابي لتطبيق القرار رقم (٣٣٧) على الحفاظ على الحقوق المالية والوظيفية للموظفين السعوديين.

٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام المقاولين بتطبيق القرار، ومستوى الأمان الوظيفي للموظفين.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين التابعين للمقاول الرئيسي وموظفي مقاول الباطن بعد تطبيق القرار.

٥. يسهم تطبيق القرار رقم (٣٣٧) في رفع مستوى استبقاء الكفاءات السعودية ذات الخبرات الفنية والإدارية.

٦. توجد معوقات تنظيمية وإدارية تؤثر على فاعلية تطبيق القرار رقم (٣٣٧) في بعض المشاريع الحكومية.

الدراسات السابقة:

انطلاقاً من أهمية الأمان الوظيفي كعامل حيوي في استقرار الكفاءات واستدامة الأداء في مشاريع التشغيل والصيانة، تسعى هذه الدراسة إلى الوقوف على الجهود البحثية السابقة ذات العلاقة، من خلال استعراض عدد من الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي في العقود الحكومية، وكذلك الدراسات التي عالجت القرار رقم (٣٣٧)، بالإضافة إلى الدراسات المتعلقة بالكفاءات البشرية في المشاريع الحكومية. ويساعد هذا الاستعراض في إبراز موقع الدراسة الحالية ضمن المسار البحثي العام وتحديد الفجوات المعرفية التي تسعى لسدها.

١. دراسة (السلمي، ٢٠٢١)، بعنوان مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين في مشاريع الصيانة والتشغيل في القطاع الحكومي بمدينة جدة.

المحتوى: التعرف على درجة شعور العاملين في مشاريع التشغيل بالأمان الوظيفي.
النتائج: أظهرت أن غالبية الموظفين يشعرون بعدم الاستقرار، خاصة عند تغير المقاول أو قرب انتهاء العقد، كما أن المشاركة في صنع القرار الوظيفي كانت منخفضة.

٢. دراسة (الجهني و بن سلطان، ٢٠٢٢)، بعنوان أثر توظيف الوظائف (السعودية) علي النمو الإقتصادي في المملكة العربية السعودية في الفترة (٢٠٢٠ - ٢٠٠٣)

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير سياسات توظيف الوظائف (السعودية) على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٠٠٣-٢٠٢٠

النتائج: زادت نسبة العمالة السعودية في إجمالي القوى العاملة من ٢٢٪ عام ٢٠٠٣ إلى ٣٢٪ عام ٢٠٢٠، بمعدل نمو سنوي ١.٧٪ وساهم برنامج نطاقات وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بشكل فعال في زيادة توظيف السعوديين، خاصة في القطاع الخاص.

٣. دراسة (الغنزي و عبدالعزيز، ٢٠٢٢)، بعنوان معوقات تطبيق سياسة توظيف الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والآثار المترتبة عليها.

المحتوى: هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات تطبيق سياسة توظيف الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والآثار المترتبة عليها.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ميلا واضحا لدى أصحاب العمل لتفضيل العمالة الوافدة في الوظائف الحرفية، ويعود ذلك أساسا إلى انخفاض تكاليف تشغيلهم مقارنة بالعمالة السعودية، بالإضافة إلى ما يتمتعون به من كفاءة إنتاجية عالية. كما أن العمال الوافدين يبدون استعدادا أكبر للعمل في ظروف بيئية صعبة، بينما يواجه العمال السعوديون تحديات في هذا الجانب بسبب التزاماتهم الأسرية والاجتماعية.

٤. دراسة (سعيد و اخرون، ٢٠١٢)، بعنوان أثر سياسات توظيف الوظائف في تنمية الموارد البشرية: على قطاع الأعمال السعودي في الفترة ما بين (2007 - 2012)

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر سياسات توظيف الوظائف على تنمية الموارد البشرية في قطاع الأعمال السعودي في الفترة ما بين ٢٠٠٧ - ٢٠١٢ م ومدى تطبيق هذه السياسة.

النتائج: التوصل إلى نتائج فعلية إيجابية كانت أم سلبية في سياسة توظيف الوظائف ومعرفة المعوقات التي تحول دون الوصول للهدف المطلوب والإضافات التي تأتي بها سياسة التوظيف فيما يخص الموارد البشرية.

٥. دراسة (القحطاني، ٢٠١٩)، بعنوان تحديات بيئة العمل في عقود التشغيل والصيانة الحكومية - دراسة ميدانية على منطقة الرياض.

المحتوى: استكشاف التحديات التي تواجه العاملين ضمن العقود الحكومية. **النتائج:** أشارت إلى غياب تشريعات واضحة لحماية الأمان الوظيفي، وأوصت بآلية قانونية لضمان نقل الموظفين بين المقاولين دون تأثر رواتبهم أو امتيازاتهم.

٦. دراسة (الهرماس، ٢٠٢٤)، بعنوان الهيئات القضائية وشبه القضائية ودورها في الفصل في منازعات العقود الإدارية دراسة تحليلية في ضوء نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الجديد.

المحتوى: تناول البحث العقود الإدارية باعتبارها وسيلة جوهرية لتنفيذ الأنشطة الحكومية وتقديم الخدمات العامة، حيث تُمثل أداة فعالة لتحقيق المصلحة العامة واستدامة المشاريع الحكومية.

النتائج: يتميز العقد الإداري بكونه عقدًا تبرمه جهة إدارية لتحقيق مصلحة عامة، ويخضع لنظام قانوني خاص يتضمن شروطًا استثنائية غير مألوفة في العقود المدنية. ويشترك العقد الإداري مع العقود الأخرى في الأركان الأساسية (الرضا، المحل، السبب)، لكنه يتميز بوجود جهة إدارية كطرف فيه وارتباطه بمرفق عام.

٧. تقرير (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢١)، بعنوان رصد ميداني لتطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)

المحتوى: دراسة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢١) حول تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)

النتائج: أظهر تفاوتاً في التزام المقاولين بتطبيق القرار، خصوصاً في الجهات التي لا تتابع التنفيذ بدقة وأبرز التحديات تضمنت عدم وضوح المسؤوليات بين المقاول المنتهي والمقاول الجديد.

٨. دراسة (العنزي، ٢٠٢٢)، بعنوان أثر القرار رقم (٣٣٧) في حماية الموظفين السعوديين في العقود الحكومية - دراسة تحليلية

المحتوى: تحليل النص النظامي وآثاره التنظيمية.

النتائج: أكدت أن القرار يمثل نقلة تنظيمية، لكنه يواجه صعوبات تطبيقية خاصة في حال الموظفين التابعين لمقاولي الباطن.

٩. دراسة (عجوة وآخرون، ٢٠٢٥)، بعنوان العلاقة بين الانهاك العاطفي والسلوكيات المناوئة للعمل بالتطبيق على العاملين بشركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

المحتوى: هدف دراسة العلاقة بين الانهاك العاطفي والسلوكيات المناوئة للعمل بين الموظفين في قطاع التشغيل والصيانة في الرياض بالمملكة العربية السعودية.

النتائج: وجدت الدراسة ارتباطات إيجابية كبيرة بين الإنهاك العاطفي وجميع أبعاد السلوكيات المناوئة للعمل. وعلى وجه التحديد، وجد أن الانهاك العاطفي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالعنوان تجاه الآخرين والتخريب والسرقة والتغيب.

١٠. دراسة (قطب وغيث، ٢٠١٨)، بعنوان أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة.

المحتوى: تهدف الدراسة إلى تحليل أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات عبر استبانة وزعت على ٢٦٥ موظفًا من أصل ٨٧٠ موظفًا في الهيئة.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد توظيف الوظائف (النوعي والكمي وسياسات إدارة الموارد البشرية) حققت مستويات متوسطة في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة، حيث جاء التوظيف النوعي في المرتبة الأولى بنسبة ٦٥.٣٦٪ يليه التوظيف الكمي بنسبة ٦٤.١١٪ ثم سياسات إدارة الموارد البشرية بنسبة ٥٨.٣٥٪

١١. دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠)، بعنوان أثر بيئة العمل في استبقاء الكفاءات الوطنية في المشاريع الحكومية الكبرى

المحتوى: دراسة العوامل المؤثرة في تسرب الكفاءات من المشاريع الحكومية.
النتائج: ظهرت أن غياب الأمان الوظيفي والمسارات المهنية في عقود التشغيل والصيانة يدفع الكفاءات للانتقال إلى القطاع الخاص.

المقارنة والتحليل النقدي

١. ركزت معظم الدراسات السابقة على واقع الأمان الوظيفي أو بيئة العمل، لكن القليل منها تناول بشكل مباشر تأثير القرار رقم (٣٣٧) في السياق الميداني، خاصة في مدينة الرياض.
٢. لم تفصل معظم الدراسات وضع الموظفين غير السعوديين أو موظفي مقاولي الباطن، وهي فجوة معرفية تسدها هذه الدراسة.
٣. الدراسات السابقة لم تجر في إطار تقييم تطبيقي ميداني على مستوى مدينة الرياض تحديداً، بالرغم من أنها من أكثر المدن احتواءً على مشاريع حكومية تعتمد على هذه العقود.

الدراسة الحالية تتميز بأنها:

بناءً على ما سبق، تنفرد هذه الدراسة بعدد من الخصائص التي تجعلها إضافة نوعية في المجال البحثي، أهمها:

١. الأحدث زمنياً مقارنة بالدراسات السابقة.
٢. تطبيقية ميدانياً على عينة من مشاريع واقعية في مدينة الرياض.
٣. تسلط الضوء على الفئات المهمشة التي لم تشملها أغلب الدراسات السابقة (غير السعوديين، مقاولو الباطن).
٤. تهدف إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق للجهات الحكومية والمقاولين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: نظرية الأمان الوظيفي (Job Security Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن شعور الموظف بالأمان الوظيفي يرتبط بتوقعه الاستمرارية في الوظيفة، دون تهديد بالفصل أو انخفاض المزايا المالية أو الوظيفية. وتؤكد النظرية أن الأمان الوظيفي أحد العوامل الأساسية في رفع الإنتاجية، وتعزيز الولاء المؤسسي، وتقليل التسرب الوظيفي، خصوصاً في بيئات العمل ذات الطابع التعاقدى كعقود التشغيل والصيانة.

ربطاً بالدراسة:

يعد قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) تدخلاً تنظيمياً يهدف إلى تحقيق الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين عبر ضمان استمرارهم عند تغيير المقاول، وبالتالي يتماشى مع هذه النظرية التي تؤكد أن وجود أنظمة تضمن الاستمرارية يعزز شعور الموظف بالأمان.

ثانياً: نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تركز هذه النظرية على أن الموارد البشرية (الموظفين) هم أحد أهم أصول المؤسسات، ويجب استثمارهم والحفاظ عليهم لضمان الاستقرار والجودة في الأداء المؤسسي. وتشير إلى أن فقدان الكفاءات يضر بالمشروع وبالمؤسسة على حد سواء ويزيد من تكاليف التدريب والإحلال.

ربطاً بالدراسة:

عند عدم تطبيق القرار (٣٣٧) بالشكل الصحيح، أو عند استبعاد الكفاءات من الحماية التنظيمية (مثل موظفي الباطن أو غير السعوديين)، يتم فقد كوادراً مدربة ومؤهلة، مما يضر بجودة تنفيذ المشاريع الحكومية ويؤدي إلى هدر رأس المال البشري.

ثالثاً: نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

تفترض هذه النظرية أن شعور الموظف بالعدالة في بيئة العمل سواء على مستوى السياسات، الأجور، أو القرارات الإدارية يؤثر مباشرة على مستوى الرضا الوظيفي والانتماء وتنقسم العدالة إلى عدالة توزيعية، إجرائية، وتفاعلية.

ربطاً بالدراسة:

قرار (٣٣٧) يمثل محاولة لتحقيق العدالة التنظيمية من خلال ضمان الحقوق عند نقل الموظف إلى المقال الجديد لكن الدراسة تطرح تساؤلاً حول مدى تحقق العدالة فعلياً، خاصة إذا لم تطبق هذه السياسات على جميع فئات الموظفين (مثل غير السعوديين أو موظفي الباطن)، مما قد يخلق شعوراً بالتمييز أو التهميش الوظيفي.

رابعا: التوجهات الحديثة في الحوكمة الحكومية

تشير التوجهات الحديثة في إدارة المشاريع الحكومية إلى ضرورة تكامل السياسات واللوائح مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، خاصة فيما يتعلق بتوطين الوظائف، تحسين بيئة العمل، وضمان حقوق العاملين كما تشجع على وجود آليات شفافة للرقابة على تنفيذ العقود والتزامات المقاولين.

ربطاً بالدراسة:

قرار (٣٣٧) هو جزء من إطار الحوكمة الحديث لتنظيم عقود التشغيل والصيانة في المملكة، والدراسة تستكشف مدى توافق التطبيق الواقعي لهذا القرار مع المبادئ التي تدعو لها الرؤية الوطنية من حيث الشفافية، العدالة، والاستدامة.

خلاصة المنطلقات النظرية:

تنطلق هذه الدراسة من مجموعة من النظريات التي تؤكد أن وجود أنظمة واضحة ومنصفة مثل القرار (٣٣٧) ضروري لضمان الأمان الوظيفي، والحفاظ على الكفاءات، وتحقيق العدالة التنظيمية. لكنها تقترح أيضاً أن فعالية هذه الأنظمة تعتمد على التطبيق الميداني الشامل والعادل لجميع فئات العاملين.

المنهجية وطرق البحث:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد الأنسب لقياس واقع الأمان الوظيفي وتحليل تأثير قرار تنظيمي كقرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على مختلف فئات الموظفين العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية. وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائياً للخروج بنتائج علمية وتوصيات عملية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من:

- بعض الموظفين العاملين في عقود التشغيل والصيانة داخل مشروع حكومي بمدينة الرياض سواء .
- كانوا سعوديين أو غير سعوديين.
- يتبعون للمقاول الرئيسي أو مقاولي الباطن.
- يشغلون وظائف إدارية، فنية، أو مهنية.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل فئات مختلفة (سعوديون - غير سعوديين - موظفو مقاول الباطن - الكفاءات)، ويتوقع أن تتراوح العينة بين (٢٠ إلى ٥٠ موظف)، لضمان التمثيل الإحصائي الكافي.

رابعاً: أداة جمع البيانات

استخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمها بحيث تتضمن:

١. البيانات العامة مثل العمر، الجنس، الجنسية، جهة العمل، نوع الوظيفة، التبعية الإدارية.
 ٢. محاور متعلقة بالأمان الوظيفي الاستقرار، الرواتب، المزايا، مستقبل الوظيفة.
 ٣. أسئلة تقيس مدى تطبيق القرار (٣٣٧) على أرض الواقع.
 ٤. أسئلة مفتوحة لقياس تصورات الموظفين حول العدالة والرضا.
- وقد تم تحكيم الاستبانة من قبل مختصين في الإدارة العامة والموارد البشرية، للتأكد من صلاحيتها وسلامة صياغتها.

خامساً: الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج JASP أو ما يعادله، من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات العامة.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس مستوى الأمان الوظيفي.
- اختبار T واختبار ANOVA لاختبار الفروق بين المجموعات (مثل السعوديين مقابل غير السعوديين، موظفي المقاول الرئيسي مقابل مقاول الباطن).
- اختبارات الارتباط والانحدار لدراسة العلاقة بين تطبيق القرار والأمان الوظيفي.

سادساً: حدود الدراسة

- المكانية: تركز الدراسة على احد المشاريع الحكومية الواقعة في مدينة الرياض.
- الزمانية: تغطي الدراسة واقع تطبيق القرار رقم (٣٣٧) خلال الفترة من عام ٢٠٢٢ حتى ٢٠٢٥.

- الموضوعية: تقتصر على قياس الأمان الوظيفي من منظور الموظفين فقط، دون التطرق العميق لرؤية الجهات الإشرافية أو أصحاب القرار.

أدوات الدراسة:

تعرف أدوات الدراسة بأنها الوسائل التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم في هذه الدراسة اختيار أداة رئيسية هي الاستبانة، مع إتاحة المجال لبعض الأسئلة المفتوحة لتعزيز الفهم الكيفي لواقع تطبيق القرار رقم (٣٣٧) وأثره على الأمان الوظيفي.

أولاً: الاستبانة (Questionnaire)

١. سبب اختيارها:

تم اختيار أداة الاستبانة لأنها:

- أكثر الأدوات ملاءمة للدراسات الوصفية والتحليلية.
- تتيح الوصول إلى عدد كبير من المستجيبين في وقت قصير.
- تمكن من جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.
- مناسبة للبيئة العملية التي يعمل بها أفراد العينة (الموظفون في المشاريع الحكومية).

٢. مكونات الاستبانة:

تتكون الاستبانة من أربعة محاور رئيسية، على النحو التالي:

المحور المحتوى:

أولاً: البيانات العامة (الجنس، الجنسية، الفئة الوظيفية، الجهة، سنوات الخبرة، نوع التبعية مقاول رئيسي/ مقاول باطن)

ثانياً: مستوى الأمان الوظيفي يقيس شعور الموظف بالاستقرار، وضوح المستقبل الوظيفي، الخوف من فقدان الوظيفة، وضمان الحقوق بعد نقل العقد.

ثالثاً: مدى تطبيق القرار رقم (٣٣٧) يتضمن أسئلة حول التزام المقاولين، معرفة الموظف بحقوقه، تنفيذ الجهات الحكومية للقرار، تأثير المزايا بعد نقل العقد.

رابعاً: تصورات حول العدالة واستبقاء الكفاءات يقيس شعور الموظف بالعدالة، التمييز بين الفئات، تقدير الكفاءات، وهل يشعر بأن القرار حافظ على حقوقه المهنية.

٣. نوع الأسئلة:

- أسئلة مغلقة: بصيغة اختيار من متعدد وفق مقياس ليكرت الخماسي من: (أوافق بشدة → لا أوافق بشدة).
- أسئلة مفتوحة: تركت في نهاية الاستبانة لتمكين المشاركين من التعبير عن تجاربهم أو مقترحاتهم بحرية.

٤. تحكيم الاستبانة:

قدمت الاستبانة إلى عدد من المحكمين المتخصصين في مجالات الإدارة العامة، الموارد البشرية، وأساليب البحث العلمي، وذلك للتأكد من:

- وضوح صياغة الأسئلة.
 - ارتباطها بأهداف وتساؤلات الدراسة.
 - خلوها من الغموض أو التكرار.
- وبناء على الملاحظات، تم تعديل بعض العبارات وإعادة صياغة بعض البنود لتعزيز الدقة والوضوح.

٥. صدق وثبات الأداة:

- سيتم قياس الصدق الظاهري من خلال التحكيم الأكاديمي.
- كما سيتم اختبار ثبات الاستبانة (Reliability) باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، للتأكد من اتساق الإجابات وموثوقية النتائج.

ثانياً: أدوات مساندة (إن وجدت)

قد تستخدم أدوات مساندة مثل:

- المقابلات شبه المهيكلة مع موظفين إداريين أو ممثلين عن الجهة الحكومية / المقاول
 - تحليل وثائق رسمية مثل لوائح تنفيذ القرار، خطابات نقل الموظفين، عقود العمل.
- لكن الاعتماد الأساسي في هذه الدراسة سيكون على الاستبانة الكمية المغلقة.

حدود الدراسة:

تم تحديد حدود الدراسة بما يتناسب مع طبيعتها وأهدافها وإمكانات الباحث، وقد شملت هذه الحدود ما يلي:

١. الحدود الموضوعية (المحتوى)

تقتصر هذه الدراسة على تحليل تأثير قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) الصادر بشأن نقل الموظفين السعوديين بين المقاولين في عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية، وذلك من حيث:

- مستوى الأمان الوظيفي الذي يشعر به الموظفون بعد تطبيق القرار.
- مدى الالتزام بتطبيق القرار على أرض الواقع.
- الآثار الإيجابية والسلبية الناتجة عن تطبيق القرار.

- مدى شمول القرار وتأثيره على بقية فئات الموظفين (غير السعوديين، موظفي مقال الباطن، الكفاءات).

ولا تتناول الدراسة تفاصيل قانونية أو إدارية تتجاوز نطاق القرار رقم (٣٣٧) إلا بالقدر الذي يخدم التحليل.

٢. الحدود المكانية (الموقع الجغرافي)

تركز الدراسة على احد المشاريع الحكومية الواقعة داخل مدينة الرياض فقط، نظرا لكثافة المشاريع فيها، وتنوع العقود والمقاولين، وتوفر بيانات وعينات مناسبة.

٣. الحدود البشرية (مجتمع الدراسة)

تستهدف الدراسة الموظفين العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة في احد المشاريع الحكومية، ويشمل ذلك:

- الموظفين السعوديين الخاضعين لتطبيق القرار.
- الموظفين غير السعوديين المتأثرين بشكل غير مباشر بالقرار.
- موظفي مقال الباطن الذين يشاركون في تنفيذ العقود الحكومية.
- الكفاءات والخبرات الوظيفية التي قد تتأثر بقرارات النقل أو الإحلال.

ولا تشمل الدراسة الموظفين الرسميين (المدنيين) في الأجهزة الحكومية أو منسوبي الجهات العسكرية من الموظفين النظاميين.

٤. الحدود الزمنية (الإطار الزمني)

تغطي الدراسة الفترة من سنة ٢٠٢٢ وحتى منتصف عام ٢٠٢٥، وهي فترة شهدت تطبيق القرار (٣٣٧) بشكل تدريجي في عدد من المشاريع، مما يتيح تقويم مدى فاعليته وتأثيره خلال ثلاث سنوات من التطبيق.

المراجع:

السلمي، أحمد بن عبدالله (٢٠٢١) تطبيقات قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) وأثره على العاملين في عقود التشغيل والصيانة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

الجهني، حازم عيد عبدالله، وبنسلطان، بسام. (٢٠٢٢). أثر توظيف الوظائف (السعودة) علي النمو الإقتصادي في المملكة العربية السعودية في الفترة (٢٠٠٣ - ٢٠٢٠). جامعة الملك عبدالعزيز-جدة- المملكة العربية السعودية مسترجع من

<https://www.ajsp.net/search.php?q=%D8%A3%D8%AB%D8%B1+%D8%AA%D9%88%D8%B7%D9%8A%D9%86+%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D8%A7%D8%A6%D9%81>

العنزي، فايز سالم، عبدالعزيز، غريب محمد. (٢٠٢٢). معوقات تطبيق سياسة توظيف الوظائف الحرفية في المملكة العربية السعودية والآثار المترتبة عليها - المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال

سعيد، انعام يوسف محمد، السيد، خالد سر الختم. (٢٠١٢). أثر سياسات توظيف الوظائف في تنمية الموارد البشرية على قطاع الأعمال السعودي في الفترة ما بين (٢٠٠٧ - ٢٠١٢). جامعة أم درمان الإسلامية - السودان مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/788405>

قطب، هدى راغب، غيث، نرفانا عبدالرحمن. (٢٠١٨). أثر توظيف الوظائف على الالتزام الوظيفي دراسة ميدانية على الموظفين في هيئة المساحة الجيولوجية السعودية بجدة - المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. مسترجع من

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/download/636/595>

دوم، محمد بن حسين، شودري، عبدالعزيز بن محمد. (٢٠٢٢). فعاليات مواسم المملكة العربية السعودية وأثرها على توظيف الوظائف التشغيلية دراسة تطبيقية على عينة من موظفي ببعض

القطاعات الحكومية ومؤسسات وشركات القطاع الخاص والسياح بمدينة جدة - مجلة الدراسات
الجامعية للبحوث الشاملة. مسترجع من

<https://usrij.com/wp-content/uploads/2022/11/mohamaddoum26@gmail.pdf>

بخاري، محمد، الفهمي، نايف بن ردود. (٢٠٢٢). معوقات قرارات توظيف الوظائف في القطاع
الخاص وأثرها على البطالة بالتطبيق على مفتشي مكتب العمل بمكة المكرمة - المجلة العربية للنشر
العلمي. مسترجع من [/https://www.ajsp.net](https://www.ajsp.net)

عجوة، وآخرون، (٢٠٢٥). العلاقة بين الانهاك العاطفي والسلوكيات المناوئة للعمل بالتطبيق
على العاملين بشركات التشغيل والصيانة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية - مجلة راية الدولية
للعلوم التجارية مسترجع من. https://journals.ekb.eg/article_402876.html

العبيدي، صالح بن عبدالله إبراهيم . (٢٠٢٠). برامج المساندة الفنية لدورها في تأهيل الكفاءات
السعودية من وجهة نظر الموظفين في هذه البرامج في وزارة الدفاع بالمملكة العربية السعودية - جامعة
نايف العربية للعلوم الأمنية-كلية العلوم الإدارية - المملكة العربية السعودية . مسترجع من.
<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/66711>

الهرمس، احمد. (٢٠٢٤). الهيئات القضائية وشبه القضائية ودورها في الفصل في منازعات العقود
الإدارية دراسة تحليلية في ضوء نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الجديد - جامعة الازهر -
جمهورية مصر العربية مسترجع من https://jlr.journals.ekb.eg/article_389391.html

وزارة المالية. (٢٠٢٠). دليل عقود التشغيل والصيانة في الجهات الحكومية. الرياض: وزارة المالية.
مسترجع من https://mof.gov.sa/mediacenter/news/Pages/mof_n56.aspx

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٣). إحصاءات سوق العمل، الربع الرابع ٢٠٢٣. الرياض: الهيئة

العامة للإحصاء. مسترجع من <https://stats.gov.sa/home>

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). وثيقة رؤية السعودية ٢٠٣٠. الرياض: مجلس

الشؤون الاقتصادية والتنمية. مسترجع من <https://vision2030.gov.sa>

العتيبي، خالد. (٢٠١٩). العوامل المؤثرة في استقرار الموظف في العقود المؤقتة في القطاع

الحكومي السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٧(١)، ٧٧-١٠٢.

الشمري، نواف. (٢٠٢٠). مستوى الأمان الوظيفي في مشاريع التشغيل والصيانة في القطاع

الحكومي السعودي. مجلة دراسات إدارية، جامعة نايف، ١٢(٣)، ٨٩-٥٥.

عابدين، عبدالباسط (٢٠١٧) الأمن الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي القاهرة: مكتبة الأنجلو

المصرية.

عبدالله، محمد عبدالغني (٢٠١٨) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (ط. ٣). الرياض: دار

الخريجي للنشر.

مبادرة توطین عقود التشغيل والصيانة تؤهل أكثر من ألف مواطن ومواطنة عبر دورات تدريبية فنية

في إدارة المرافق. (٢٠٢١). موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المملكة العربية

السعودية. مسترجع من

<https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/867539>

قرار وزاري توظيف عقود التشغيل والصيانة ٣٥٤٩٠. (٢٠١٩). موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المملكة العربية السعودية. مسترجع من

<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/355624>

قرار توظيف عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة رقم: ٨٣٩٥٦. (٢٠٢١). موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المملكة العربية السعودية. مسترجع من

<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/ministerial-decisions/836635>

دليل توظيف عقود التشغيل والصيانة في الجهات العامة. (٢٠١٩). موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - المملكة العربية السعودية. مسترجع من <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/389772>