

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:

الدكتور/ الفیصل عبد الحمید محمد

الدكتور/ فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

بسم الله الرحمن الرحيم

حقوق الطباعة

جميع حقوق الطباعة والنشر محفوظة لجامعة ميدأوشن ولا يجوز إعادة طباعة هذا العمل أو نشره
أو نسخه كلياً أو جزئياً بأي وسيلة كانت الكترونية أو مطبوعة إلا بإذن خطي من الجامعة

المستخلص: Abstract

في ضوء التوجهات الوطنية نحو تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة الإنفاق وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، جاء قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) بتاريخ ١٤٣٩/٦/٢٥ هـ كأحد التنظيمات الهادفة إلى تعزيز الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة بالمشاريع الحكومية. يهدف القرار إلى نقل الموظفين السعوديين بين المقاولين عند انتهاء العقود مع الحفاظ على حقوقهم المالية والوظيفية، إلا أن واقع تطبيقه لا يزال يواجه تحديات عدة، أبرزها تفاوت الالتزام بين المقاولين، واستبعاد فئات مهمة كالموظفين السعوديين وغير السعوديين وموظفي مقاولي الباطن من مظلة الحماية الوظيفية. تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين، من خلال دراسة تطبيقية ميدانية على أحد المشاريع الحكومية في مدينة الرياض، مع رصد أوضاع الموظفين السعوديين وغير السعوديين وموظفي مقاول الباطن والكفاءات الإدارية والفنية، وتحليل الفجوات والتحديات التي تواجه تنفيذ القرار، وتقديم توصيات عملية لتطوير آليات التطبيق. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة شملت موظفين سعوديين وغير سعوديين وموظفي المقاول الرئيسي ومقاولي باطن. وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام أدوات تحليل ملائمة لقياس الفروق والعلاقات ذات الدلالة الإحصائية. أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لتطبيق القرار في تحسين الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين، مع استمرار بعض المعوقات التنظيمية والتنفيذية، وضعف شمول القرار لفئات أخرى. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات لتعزيز فاعلية القرار، وتحقيق العدالة التنظيمية، وتحسين استبقاء الكفاءات بما يتماشى مع متطلبات الرؤية الوطنية.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أساتذتي المشرفين الكريمين:

الدكتور الفيصل عبد الحميد، والدكتور فايز جراد، لما قدماه لي من توجيه سديد وملاحظات قيمة وإرشاد علمي أثمر هذا البحث، فجزاهما الله عني خير الجزاء.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع الزملاء والموظفين الذين ساعدوني في جمع البيانات والمعلومات من الميدان، وشاركوا بتجاربهم وآرائهم بكل رحابة صدر.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني العميق لعائلتي الكريمة على دعمهم وتشجيعهم المتواصلين، وصبرهم علي طوال فترة إعداد هذا البحث.

وأخيرا، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، والحمد لله رب العالمين.

فهرس المحتويات

أ.....	حقوق الطباعة
ب.....	المستخلص
ت.....	شكر وتقدير
ث.....	فهرس المحتويات
د.....	قائمة الجداول
ذ.....	فهرس الأشكال
ر.....	مصطلحات البحث
١.....	الفصل الأول: المدخل العام للبحث
٢.....	1.1 المقدمة
٤.....	1.2 مشكلة الدراسة
٥.....	1.3 فروض الدراسة
٥.....	1.3.1 الفروض الرئيسية
٦.....	1.3.2 الفروض الفرعية
٧.....	1.4 أهداف الدراسة
٧.....	1.4.1 الهدف العام
٧.....	1.4.2 الأهداف الفرعية
٨.....	1.5 أهمية الدراسة
٨.....	1.5.1 الأهمية العملية
٩.....	1.5.2 الأهمية العلمية
١٠.....	1.5.3 الأهمية الاجتماعية
١٠.....	1.5.4 دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠
١١.....	1.6 تساؤلات الدراسة
١١.....	1.6.1 السؤال الرئيسي
١١.....	1.6.2 الأسئلة الفرعية

١١	١.7 الإطار النظري.....
١٢	1.8 المنطلقات النظرية للدراسة.....
١٢	1.8.1 نظرية الأمان الوظيفي.....
١٢	1.8.2 نظرية رأس المال البشري.....
١٣	1.8.3 نظرية العدالة التنظيمية.....
١٣	1.8.4 التوجهات الحديثة في الحوكمة الحكومية.....
١٤	1.8.5 خلاصة المنطلقات النظرية.....
١٤	1.8.6 الإطار النظري للدراسة.....
١٦	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٧	2.1 مقدمة.....
١٨	2.3 الدراسات السابقة.....
٢١	2.4 المقارنة والتحليل النقدي.....
٢٢	2.5 الدراسة الحالية تتميز بأنها.....
٢٣	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٤	3.1 المنهجية وطرق البحث.....
٢٤	3.2 مجتمع الدراسة.....
٢٥	3.3 أدوات الدراسة.....
٢٥	3.3.1 تم اختيار أداة الاستبانة لأنها.....
٢٥	3.3.2 مكونات الاستبانة.....
٢٦	3.3.3 نوع لأسئلة.....
٢٦	3.3.4 تحكيم الاستبانة.....
٢٦	3.3.5 صدق وثبات الأداة.....
٢٦	3.3.6 أدوات مساندة (إن وجدت).....
٢٧	3.3.7 ثبات الأداة.....

٢٧	3.4 عينة الدراسة.....
٢٨	3.4.1 الفئة المستهدفة ووصف العينة.....
٣٠	3.5 الخصائص الديموغرافية للعينة.....
٣١	3.5.1 الجنسية.....
٣١	3.5.2 الفئة الوظيفية.....
٣١	3.5.3 سنوات الخبرة في العقود الحكومية.....
٣٢	3.5.4 التبعية الإدارية.....
٣٢	3.6 التحليل العام.....
٣٢	3.6.1 توزيع العينة حسب الجنسية.....
٣٣	3.6.2 توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية.....
٣٥	3.6.3 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية.....
٣٦	3.6.4 توزيع العينة حسب التبعية الإدارية.....
٣٧	3.6.5 تفسير نتائج متوسط الأمان الوظيفي حسب الجنسية.....
٣٨	3.7 حدود البحث.....
٣٨	3.7.1 الحدود الموضوعية (المحتوى).....
٣٩	3.7.2 الحدود المكانية (الموقع الجغرافي).....
٣٩	3.7.3 الحدود البشرية (مجتمع الدراسة).....
٣٩	3.7.4 الحدود الزمنية (الإطار الزمني).....
٤٠	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات.....
٤١	4.1 مقدمة.....
٤٢	4.2 تحليل البيانات.....
٤٢	4.3 حدود الدراسة.....
٤٢	4.4 نتائج البحث العلمي.....
٤٢	4.4.1 اختبار الفرضية المتعلقة بالفروق في الأمان الوظيفي بحسب الجنسية.....

٤٣.....	4.4.2 اختبار الفرضية المتعلقة بالفروق في الأمان الوظيفي بحسب الفئة الوظيفية
٤٣.....	4.4.3 اختبار العلاقة بين مستوى تطبيق القرار رقم (٣٣٧) ومستوى الأمان الوظيفي
٤٤.....	4.4.4 نتائج إضافية من التحليل الوصفي
٤٤.....	4.4.5 الخلاصة
٤٥.....	4.4.6 اختبار الفرضية الأولى: الفروق في مستوى الأمان الوظيفي بحسب الجنسية
٤٦.....	4.4.7 اختبار الفرضية المتعلقة باختلاف مستوى الأمان الوظيفي بحسب الفئة الوظيفية
٤٦.....	4.5 العلاقة بين تطبيق القرار والأمان الوظيفي
٤٨.....	4.5.1 ملخص المخطط: نتائج الارتباط والانحدار
٤٩.....	4.6 التوصيات
٥٠.....	4.7 خلاصة التوصيات
٥٠.....	4.8 مقترحات الدراسة
٥٢.....	الفصل الخامس: المراجع والملاحق
٥٣.....	5.1 المراجع
٥٦.....	5.2 الملاحق
٥٧.....	استمارة استبيان
٦٤.....	ABSTRACT
٦٥.....	ورقة الغلاف انجليزي

قائمة الجداول

اسم الجدول	رقم الصفحة
جدول (١) يوضح الربط بين النظريات وأهداف البحث	١٤
جدول (٢) جدول عينة البحث	٢٨
جدول (٣) الخصائص الديموغرافية للعينة	٣٠
جدول (٤) توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية	٣٣
جدول (٥) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية	٣٥
جدول (٦) نتائج اختباري الارتباط والانحدار بين تطبيق القرار والأمان الوظيفي	٤٧

فهرس الأشكال

اسم الشكل	رقم الصفحة
شكل (١) الفئات المستهدفة	٢٩
شكل (٢) توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة	٣٠
شكل (٣) توزيع العينة حسب الجنسية	٣٢
شكل (٤) توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية	٣٤
شكل (٥) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية	٣٥
شكل (٦) توزيع العينة حسب التبعية الإدارية	٣٦
شكل (٧) تفسير متوسط الأمان الوظيفي حسب الجنسية	٣٧
شكل (٨) يوضح نتائج الارتباط والانحدار	٤٨

مصطلحات البحث

لأغراض هذه الدراسة، يقصد بالمصطلحات التالية ما يلي:

١. الأمان الوظيفي: (Job Security)

٢. هو شعور الموظف بالاستقرار في وظيفته واطمئنانه إلى استمراريتها دون تهديد بالفصل أو فقدان الحقوق المالية والمهنية عند انتهاء عقد المفاوض أو تغييره، بما يضمن له الطمأنينة والقدرة على الاستمرار في الأداء بكفاءة.

٣. عقود التشغيل والصيانة: (Operation and Maintenance Contracts)

هي العقود التي تبرمها الجهات الحكومية مع شركات القطاع الخاص للقيام بمهام تشغيل وصيانة المرافق والمشاريع الحكومية، مع توفير القوى العاملة الفنية والإدارية لتنفيذ الأعمال.

٤. الموظفون السعوديون: (Saudi Employees)

٥. هم المواطنون السعوديون الذين يعملون ضمن عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية، وتطبق عليهم أحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) للحفاظ على حقوقهم الوظيفية عند انتقال العقد لمفاوض جديد.

٦. الموظفون غير السعوديون: (Non-Saudi Employees)

هم العمالة الوافدة من غير السعوديين الذين يعملون ضمن عقود التشغيل والصيانة، والذين لا يشملهم القرار رقم (٣٣٧) بشكل مباشر، لكنهم يتأثرون بالتغييرات في بيئة العمل.

٧. موظفو المفاوض الرئيسي: (Main Contractor Employees)

هم العاملون المسجلون رسمياً لدى المفاوض الرئيسي المتعاقد مع الجهة الحكومية والمسؤول عن تنفيذ عقد التشغيل والصيانة.

٨. موظفو مقاول الباطن: (Subcontractor Employees)

هم العاملون لدى مقاولين من الباطن يتم التعاقد معهم من قبل المقاول الرئيسي لتنفيذ جزء من الأعمال التشغيلية أو الصيانة في المشروع.

٩. قرار مجلس الوزراء رقم: (337) (Cabinet Resolution No. 337)

هو القرار الصادر عن مجلس الوزراء في المملكة العربية السعودية بتاريخ ١٤٣٩/٦/٢٥هـ، والذي يهدف إلى توطيد عقود التشغيل والصيانة ونقل الموظفين السعوديين العاملين ضمن هذه العقود إلى المقاول الجديد عند انتهاء العقد أو تغييره، مع الحفاظ على حقوقهم الوظيفية والمالية.

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

1.1 المقدمة

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 عبد العزيز 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 ترسية المشروع على مقاول آخر 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، 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 تنفذ 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، ومن 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 لصالح المقاول المنتهي عقدة، مما قد يؤثر على جودة واستدامة المشروع لكونه قد امضى عدة سنوات 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.

1.2 مشكلة الدراسة

تشهد عقود التشغيل والصيانة في المشاريع الحكومية بالمملكة العربية السعودية تنوعاً 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 للمشروع، 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 قرارات التي صدرت نصة 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 مقال الباطن، كما أن الكفاءات الوظيفية ذات الخبرة قد تتأثر سلبا 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 وتعتمد على عقود التشغيل والصيانة بشكل كبير.

1.3 فروض الدراسة

1.3.1 الفروض الرئيسية

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، وبناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة وأدبيات البحث ذات الصلة، فقد صيغت فروض الدراسة التالية لاختبارها ميدانياً والتحقق من صحتها إحصائياً.

أولاً: تفترض الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة. ويأتي هذا الفرض استناداً إلى ما تشير إليه بعض الأدبيات من أن بيئة العمل في هذه العقود قد لا تميز بشكل جوهري بين الفئتين فيما يتعلق بمستوى الأمان الوظيفي.

ثانياً: تفترض الدراسة كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي تعزى إلى الفئة الوظيفية التي ينتمي إليها الموظف (مهندس، إداري، فني، صيانة، أخرى). وينطلق هذا الفرض من أن الأمان الوظيفي يرتبط بالسياسات العامة للتشغيل والصيانة وليس بالوظيفة المحددة التي يشغلها الموظف ضمن العقد.

ثالثاً: تفترض الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين مستوى تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) ومستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة، ويستند هذا الفرض إلى أن القرار صدر أساساً لمعالجة مشكلة تدني الأمان الوظيفي،

مما يفترض معه أن تطبيقه بشكل فعال سينعكس إيجاباً على شعور الموظفين السعوديين بالاستقرار والاطمئنان الوظيفي وبذلك تسعى هذه الفروض إلى قياس الفروق بين الفئات المختلفة من الموظفين، وكذلك اختبار أثر تطبيق القرار الحكومي على تعزيز الأمان الوظيفي لدى الكفاءات الوطنية العاملة في هذا القطاع الحيوي.

1.3.2 الفروض الفرعية

أولاً: 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.

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

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

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

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

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

1.4 أهداف الدراسة

1.4.1 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 مقال الباطن والموظفين غير السعوديين ومدى تأثير القرار عليهم.

1.4.2 الأهداف الفرعية

أولاً: رصد واقع تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على أحد مشاريع التشغيل والصيانة بمدينة الرياض.

ثانياً: قياس أثر القرار على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين من حيث الاستقرار الوظيفي، والحقوق المالية، وفرص الاستمرار في العمل.

ثالثاً: تحليل مدى استمرار أو استبعاد الموظفين السعوديين للمقال الحالي من تطبيق القرار.

رابعاً: تحليل مدى شمول أو استبعاد موظفي مقال الباطن من تطبيق القرار، وتحديد أثر ذلك على أوضاعهم الوظيفية.

خامساً: دراسة أوضاع الموظفين غير السعوديين العاملين في نفس المشروع، ومقارنة مستوى الأمان الوظيفي بينهم وبين الموظفين السعوديين.

سادساً: استكشاف أثر القرار على استبقاء الكفاءات البشرية ذات الخبرات الفنية والإدارية داخل المشاريع الحكومية.

سابعاً: تقديم توصيات عملية لتحسين آليات تنفيذ القرار رقم (٣٣٧) وتعزيز الأمان الوظيفي لجميع فئات العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة.

1.5 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول أحد الموضوعات الحيوية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بجودة بيئة العمل واستدامة الكفاءات الوطنية في عقود التشغيل والصيانة، وهي عقود تشكل ركيزة أساسية في تشغيل وصيانة المرافق الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتعزز أهمية الدراسة في ضوء صدور قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)، الذي يمثل خطوة تنظيمية مهمة تهدف إلى رفع مستوى الأمان الوظيفي للعاملين السعوديين في هذا القطاع، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو توطيد الوظائف وتحسين بيئة العمل.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة من ندرة الدراسات المحلية التي تناولت تقييم أثر القرار (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للعاملين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة، مما يمنح نتائجها قيمة علمية تسهم في إثراء الأدبيات النظرية ذات الصلة بالأمان الوظيفي وسياسات التوظيف في المملكة.

ومن الناحية العملية، يمكن أن تفيد نتائج الدراسة متخذي القرار والجهات الإشرافية والمقاولين في تطوير آليات أكثر فعالية لتطبيق القرار، وضمان تحقيق أهدافه في تعزيز الأمان الوظيفي، والحد من تسرب الكفاءات الوطنية، وتحسين رضا الموظفين وأدائهم، كما تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين السياسات التنظيمية، وضمان التزام المقاولين ببنود القرار بما يعزز العدالة والاستقرار الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة.

1.5.1 الأهمية العملية

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في كونها تقدم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين ممارسات الجهات الحكومية والمقاولين في إدارة عقود التشغيل والصيانة، بما يعزز مستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين. وتوفر الدراسة دلائل عملية يمكن أن تساعد متخذي القرار والجهات الإشرافية

على تطوير آليات أكثر فعالية لمتابعة تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)، والحد من الممارسات التي قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الأمان الوظيفي أو تسرب الكفاءات الوطنية.

كما يمكن أن تفيد نتائج الدراسة المقاولين في التعرف على أثر التزامهم بالقرار على رضا الموظفين وأدائهم واستقرارهم، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة من خلال استبقاء الكفاءات الوطنية. كذلك تدعم الدراسة جهود تطوير سياسات التوطين وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة برفع نسبة مشاركة السعوديين في سوق العمل، من خلال توفير بيانات ومؤشرات ميدانية تساهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية ذات الصلة.

وتتيح هذه الدراسة أيضا الفرصة أمام الجهات المعنية لوضع برامج توعية وتدريب للموظفين والمقاولين على حقوق وواجبات الأطراف كافة، بما يعزز العدالة الوظيفية ويضمن تحقيق الاستقرار المهني في هذا القطاع الحيوي.

1.5.2 الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تسعى إلى سد فجوة بحثية في الأدبيات المحلية المتعلقة بموضوع الأمان الوظيفي في قطاع التشغيل والصيانة بالمملكة العربية السعودية، في ضوء صدور قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) إذ تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت بالتحليل والقياس الأثر الفعلي لتطبيق القرار على مستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين، مما يمنح نتائجها قيمة إضافية تساهم في إثراء المعرفة العلمية بمجال الموارد البشرية وسياسات التوطين في القطاع الحكومي وشبه الحكومي.

كما تضيف هذه الدراسة بعدا علميا جديدا يتمثل في اختبار الفروق بين الفئات المختلفة من الموظفين، وتحليل العلاقة بين مستوى تطبيق القرار ومستوى الأمان الوظيفي باستخدام منهجيات إحصائية دقيقة، بما يعزز الفهم النظري للعلاقة بين التشريعات الحكومية وأداء رأس المال البشري.

وتفتح هذه الدراسة أيضا المجال أمام الباحثين والمهتمين لتوسيع نطاق البحث في موضوع الأمان الوظيفي ضمن قطاعات أخرى وظروف تنظيمية متنوعة، بما يدعم بناء إطار علمي شامل يساعد على تطوير سياسات فعالة ومستدامة لتحسين بيئة العمل في المملكة.

1.5.3 الأهمية الاجتماعية

تبرز الأهمية الاجتماعية لهذه الدراسة من خلال تركيزها على أحد الجوانب الجوهرية التي تمس حياة فئة واسعة من الموظفين السعوديين العاملين في قطاع التشغيل والصيانة، وهو الأمان الوظيفي الذي يعد من أهم مقومات الاستقرار النفسي والأسري والاجتماعي لهذه الفئة، إذ أن شعور الفرد بالاستقرار في عمله ينعكس بشكل مباشر على إنتاجيته، ورضاه الوظيفي، ومستوى اندماجه في المجتمع، فضلا عن قدرته على التخطيط لمستقبله المهني والأسري بثقة واطمئنان.

ومن خلال دراسة أثر تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧)، تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في دعم السياسات الحكومية الرامية إلى تحقيق العدالة الوظيفية وحماية حقوق العاملين السعوديين، بما يعزز التماسك الاجتماعي ويقلل من مظاهر القلق والتوتر الناتجة عن التغيرات المفاجئة في التوظيف داخل عقود التشغيل والصيانة.

كما تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية الأمان الوظيفي كقيمة اجتماعية لا تقل عن قيم الأجر أو الترقى، مما يدعم توجهات الدولة نحو بناء مجتمع منتج ومستقر ومزدهر، ويعزز من فرص تمكين الكفاءات الوطنية واندماجها الفاعل في سوق العمل.

1.5.4 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.

1.6 تساؤلات الدراسة

1.6.1 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؟

1.6.2 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؟

1.7 الإطار النظري

استندت هذه الدراسة إلى عدد من النظريات العلمية الحديثة ذات الصلة بموضوع الأمان الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة، لتفسير الظاهرة محل البحث وبيان أبعادها ومحدداتها، وفيما يلي أبرز النظريات التي بنيت عليها الدراسة.

1.8 المنطلقات النظرية للدراسة

1.8.1 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، خصوصا في بيئات العمل ذات الطابع التعاقدى كعقود التشغيل والصيانة.

ربطاً بالدراسة

يعد قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) تدخلا تنظيميا 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.

1.8.2 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 كوادر مدربة ومؤهلة، مما يضر بجودة تنفيذ المشاريع الحكومية ويؤدي إلى هدر رأس المال البشري.

1.8.3 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 مجلس الوزراء يمثل محاولة لتحقيق العدالة التنظيمية من خلال ضمان الحقوق عند نقل الموظف إلى المقاول 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.

1.8.4 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 مجلس الوزراء 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 والعدالة والاستدامة.

1.8.5 خلاصة المنطلقات النظرية

تتطلب 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 تقترض أيضا أن فعالية هذه الأنظمة تعتمد على التطبيق الميداني الشامل والعاقل لجميع فئات العاملين.

1.8.6 الإطار النظري للدراسة

يوضح الربط بين النظريات وأهداف البحث

جدول رقم (١) يوضح الربط بين النظريات وأهداف البحث

الهدف المرتبط بها	النظرية العلمية
تعزيز الاستقرار الوظيفي	نظرية الأمان الوظيفي
الحفاظ على الكفاءات	نظرية رأس المال البشري
تحقيق العدالة الوظيفية	نظرية العدالة التنظيمية
دعم الرؤية الوطنية	التوجهات الحديثة في الحوكمة

جدول رقم (١) يمثل الإطار النظري وأهدافه المرتبطة بالدراسة استندت هذه الدراسة إلى عدد من النظريات العلمية الحديثة ذات الصلة بموضوع الأمان الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة، وذلك لتفسير الظاهرة محل البحث وبيان أبعادها ومحدداتها، وفيما يلي أبرز النظريات التي تم الاستناد إليها مع الأهداف التي ترتبط بها.

نظرية الأمان الوظيفي: تهدف هذه النظرية إلى تفسير أهمية شعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي، وتعزيز ثقتهم باستمرارية وظائفهم حتى في حال تغيير المقاولين أو انتهاء العقود، مما يساهم في رفع روحهم المعنوية وأدائهم.

نظرية رأس المال البشري: تركز هذه النظرية على الحفاظ على الكفاءات والخبرات البشرية في المنظمة، باعتبارها المورد الأهم الذي يساهم في تحقيق أهدافها، حيث تسعى الدراسة إلى بيان أثر القرارات الحكومية على استمرار واستثمار هذه الكفاءات في بيئة العمل.

نظرية العدالة التنظيمية: تستند الدراسة إلى هذه النظرية في بيان أثر القرارات على تحقيق العدالة الوظيفية بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين، ومنع التمييز بينهم، وتعزيز الإحساس بالإنصاف في بيئة العمل.

التوجهات الحديثة في الحوكمة، تنطلق هذه الدراسة أيضا من التوجهات الحديثة في الحوكمة المؤسسية التي تدعو إلى دعم الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ من خلال تحسين ممارسات الموارد البشرية، وتعزيز الاستدامة والشفافية في إدارة عقود التشغيل والصيانة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

2.1 مقدمة

تعد الدراسات السابقة من المكونات الأساسية لأي بحث علمي، إذ تمثل الإطار المرجعي الذي يستند إليه الباحث لفهم أبعاد المشكلة التي يتناولها، والتعرف على ما أنجزته البحوث السابقة من نتائج، وما كشفت عنه من ثغرات، وما أوصت به من مقترحات يمكن البناء عليها، كما تسهم الدراسات السابقة في تحديد موقع الدراسة الحالية ضمن السياق العلمي، وتبرز مدى أصالتها وإضافتها العلمية.

وفي هذا السياق، حرص الباحث على استعراض مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالي، التي تناولت موضوعات الأمان الوظيفي، وسياسات التوظيف، وأثر الأنظمة والقرارات الحكومية على استقرار العاملين في عقود التشغيل والصيانة أو في بيئات عمل مشابهة، وقد جاءت هذه الدراسات لتشكل قاعدة معرفية تسند هذه الدراسة، وتوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين ما توصلت إليه البحوث الأخرى.

وسيتيم في هذا الفصل عرض ومناقشة الدراسات السابقة وفق تسلسل منهجي، مع إبراز أهداف كل دراسة ومنهجيتها وأبرز نتائجها وتوصياتها، ومناقشة أوجه الاستفادة منها في بناء الدراسة الحالية، وكذلك الفجوة العلمية التي تسعى هذه الدراسة إلى سدها من خلال تناولها لموضوع أثر تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة.

2.3 الدراسات السابقة

١. دراسة (سعيد وآخرون، ٢٠١٢)، بعنوان أثر سياسات توظيف الوظائف في تنمية الموارد

البشرية: على قطاع الأعمال السعودي في الفترة ما بين (2007-٢٠١٢)

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.

٢. 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 موظفاً من أصل ٨٧٠ موظفاً 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٪ .

٣. 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.

٤. 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.

٥. 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.

٦. 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.

٧. 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.

٨. دراسة (العنزي وعبد العزيز، 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.

٩. دراسة (الجهني وبن سلطان، ٢٠٢٢)، بعنوان أثر توظيف الوظائف (السعودة) على النمو

الاقتصادي في المملكة العربية السعودية في الفترة (٢٠٠٣ - ٢٠٢٠).

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير سياسات توظيف الوظائف (السعودة) 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.

١٠. 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 تمثل أداة فعالة لتحقيق المصلحة العامة واستدامة المشاريع الحكومية.

النتائج: يتميز العقد الإداري بكونه عقدا تبرمه جهة إدارية لتحقيق مصلحة عامة، ويخضع لنظام قانوني خاص يتضمن شروطا 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.

١١. 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 ارتباطا إيجابيا بالعدوان تجاه الآخرين، والتخريب والسرقة والتغيب.

2.4 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.

2.5 الدراسة الحالية تتميز بأنها

بناءً على ما سبق تتفرد 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 أحد المشاريع 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.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3.1 المنهجية وطرق البحث

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 احد المشاريع الحكومية.

وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائياً للخروج بنتائج علمية وتوصيات عملية.

3.2 مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع البحث الإطار البشري الذي يستهدفه الباحث في دراسته، حيث يتكون من جميع الأفراد الذين تتوفر فيهم الخصائص والسمات المتعلقة بموضوع البحث وأسئلته. وبالنظر إلى طبيعة هذه الدراسة التي تهدف إلى قياس أثر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة في احد المشاريع الحكومية بمدينة الرياض، فإن مجتمع البحث يشمل عدد من الموظفين العاملين في أحد هذه المشاريع، سواء كانوا سعوديين أو غير سعوديين، ومن جميع الفئات الوظيفية (إدارية، فنية، مهنية)، إضافة إلى العاملين لدى المقاول الرئيسي ومقاولي الباطن.

ويتميز مجتمع البحث بتنوعه من حيث الجنسية، وطبيعة الوظيفة، والتبعية الإدارية (مقاول رئيسي/مقاول باطن)، مما يتيح فرصة أكبر لتحليل الفروقات بين الفئات المختلفة، واستكشاف مدى شمولية القرار رقم (٣٣٧) وآليات تطبيقه على أرض الواقع.

كما أن اختيار مدينة الرياض كمجال جغرافي للدراسة يعود إلى كونها مركزاً رئيسياً للمشاريع الحكومية، وتضم عدداً كبيراً من عقود التشغيل والصيانة التي يعمل فيها السعوديون إلى جانب غير السعوديين، في بيئة عمل متنوعة تعكس التحديات والتجارب المختلفة في تطبيق القرارات الحكومية المنظمة لبيئة العمل.

3.3 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.

3.3.1 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).

3.3.2 مكونات الاستبانة

تتكون الاستبانة من أربعة محاور رئيسية على النحو التالي:

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.

3.3.3 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.

3.3.4 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.

3.3.5 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.

3.3.6 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.

3.3.7 ثبات الأداة

للتأكد من ثبات مقياس الأمان الوظيفي في هذه الدراسة، تم حساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للبنود الخمسة ذات الصلة وهي.

- أشعر بالاستقرار في وظيفتي الحالية.
 - لدي مخاوف من فقدان الوظيفة عند تغيير المقاول أو انتهاء العقد.
 - حقوقي المالية (الراتب، المكافآت) مضمونة عند نقل العقد.
 - أتوقع استمراري في نفس الوظيفة بعد تغيير المقاول.
 - المقاول الجديد التزم بجميع حقوقي المالية والوظيفية بعد النقل.
- وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.95، وهي قيمة مرتفعة جدا تعكس مستوى عال من الثبات الداخلي لمقياس الأمان الوظيفي، ويدل ذلك على أن البنود المستخدمة في قياس هذا البعد مترابطة بشكل كبير وتقيس بعدا واحدا بموثوقية عالية.

التفسير:

بما أن القيم المقبولة لمعامل كرونباخ ألفا تبدأ من ٠.٧ وما فوق، فإن الحصول على قيمة ٠.٩٥ يؤكد أن مقياس الأمان الوظيفي يتمتع بموثوقية ممتازة في هذه الدراسة، ويمكن الاعتماد على نتائجه في التحليلات الإحصائية التالية.

3.4 عينة الدراسة

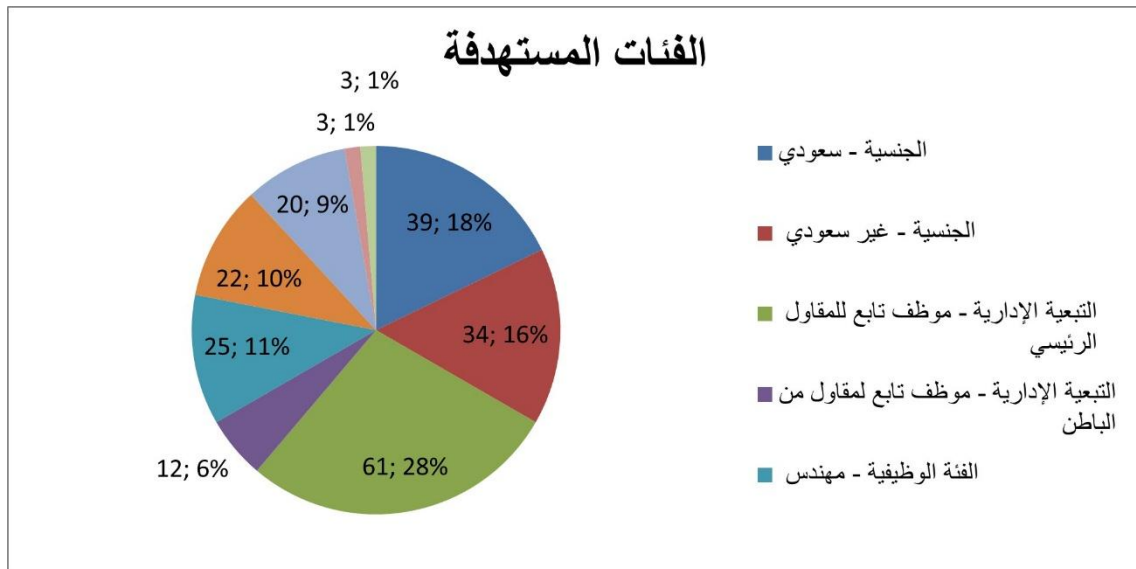
تعد عينة البحث جزءا ممثلا لمجتمع الدراسة، يتم اختياره وفق أسس علمية ومنهجية لضمان الحصول على بيانات دقيقة تعكس واقع المجتمع بأكبر قدر ممكن من الموضوعية، وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى

قياس أثر تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين في عقود التشغيل والصيانة لأحد المشاريع الحكومية في مدينة الرياض، فقد تم تصميم العينة بحيث تكون ممثلة لجميع الفئات المستهدفة في مجتمع الدراسة، ولهذا الغرض تم استخدام الطريقة العشوائية الطبقية في اختيار العينة، لضمان تمثيل الموظفين بمختلف شرائحهم، بما في ذلك الموظفون السعوديون الخاضعون للقرار، الموظفون غير السعوديين، وموظفو المقاول الرئيسي، وموظفو مقاول الباطن، إضافة إلى الكفاءات الفنية والإدارية، وتم تحديد حجم العينة المتوقع يتراوح بين (٥٠ إلى ١٠٠) موظفاً، بهدف تحقيق التوازن بين حجم المجتمع الأصلي وإمكانية جمع البيانات وتحليلها إحصائياً بدرجة كافية من الدقة والموثوقية، إن هذا الاختيار المنهجي للعينة يعكس الحرص على شمول أكبر قدر ممكن من التنوع الوظيفي والإداري داخل مجتمع البحث، ما يعزز من مصداقية النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة، ويجعلها أكثر ملاءمة لتقديم توصيات عملية وموضوعية يمكن الاعتماد عليها.

3.4.1 الفئة المستهدفة ووصف العينة

جدول رقم (٢) يوضح عينة البحث

الفئة المستهدفة	الوصف
طريقة اختيار العينة	عشوائية طبقية
سبب اختيار الطريقة	لضمان تمثيل جميع الفئات المستهدفة في مجتمع الدراسة
الفئات المشمولة	- الموظفون السعوديون - الموظفون غير السعوديين - موظفو المقاول الرئيسي - موظفو مقاولي الباطن - الكفاءات الفنية والإدارية
حجم العينة المتوقع	بين ٥٠ إلى ١٠٠ موظفاً
سبب تحديد الحجم	لتحقيق التوازن بين حجم المجتمع وإمكانية التحليل الإحصائي بدقة



شكل رقم (١) يوضح الفئات المستهدفة

في جدول رقم (٢) وشكل رقم (١) استهدفت هذه الدراسة موظفي عقود التشغيل والصيانة في أحد الجهات الحكومية، وشملت الفئات التالية: (الموظفون السعوديون، والموظفون غير السعوديون، وموظفو المقاول الرئيسي، وموظفو مقاولي الباطن، إلى جانب الكفاءات الفنية والإدارية) وقد تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات المستهدفة في مجتمع الدراسة بشكل عادل ومتوازن.

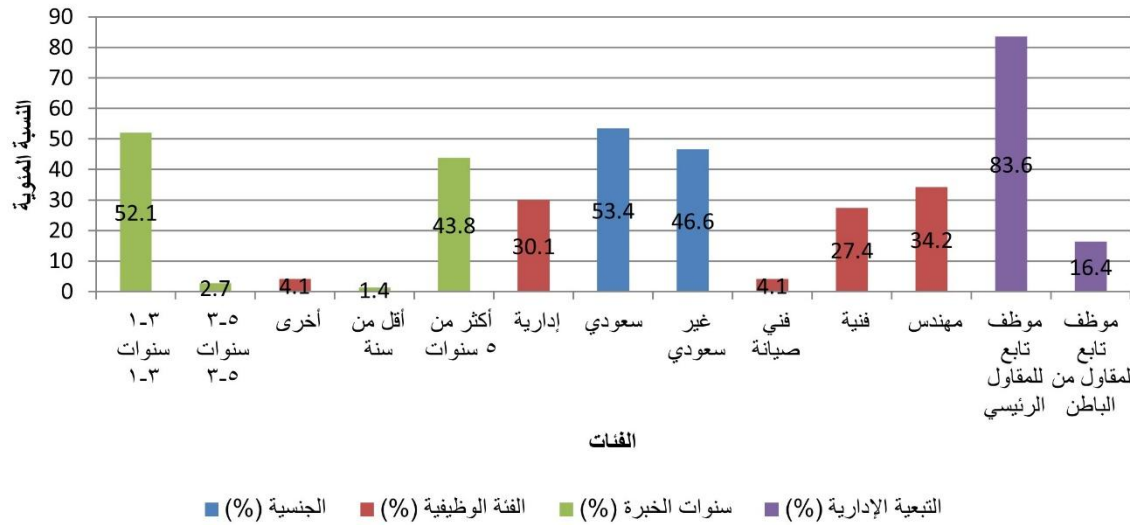
أما عن حجم العينة، فقد جرى تحديده في حدود تتراوح بين ٥٠ إلى ١٠٠ موظف، بما يحقق التوازن بين حجم مجتمع الدراسة وإمكانية إجراء التحليل الإحصائي بدرجة كافية من الدقة، وتم اختيار هذا الحجم مع مراعاة توفير تمثيل كاف لكل فئة من الفئات المستهدفة، وفي الوقت نفسه الحفاظ على إمكانية إدارة البيانات وتحليلها إحصائياً دون صعوبة.

3.5 الخصائص الديموغرافية للعينة

جدول (٣) يوضح الخصائص الديموغرافية للعينة

التبعية الإدارية	سنوات الخبرة في العقود الحكومية	الفئة الوظيفية	الجنسية	الفئة
			39 (53.4%)	سعودي
			34 (46.6%)	غير سعودي
		25 (34.2%)		مهندس
		20 (27.4%)		فنية
		22 (30.1%)		إدارية
		3 (4.1%)		فني صيانة
		3 (4.1%)		أخرى
	1 (1.4%)			أقل من سنة
	38 (52.1%)			سنوات ١-٣
	2 (2.7%)			سنوات ٣-٥
	32 (43.8%)			أكثر من ٥ سنوات
61 (83.6%)				موظف تابع للمقاول الرئيسي
12 (16.4%)				موظف تابع لمقاول من الباطن

توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة



شكل رقم (٢) يوضح توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة

بالنظر الى الجدول (٣) وشكل رقم (٢) هدفه هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي لموظفي عقود التشغيل والصيانة في أحد المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية في

مدينة الرياض، وقد شملت عينة الدراسة عددا من الموظفين العاملين في هذا المجال، وتم جمع بياناتهم الديموغرافية من خلال الاستبانة، فيما يلي عرض للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة.

3.5.1 الجنسية

أظهرت نتائج تحليل البيانات أن غالبية أفراد العينة يحملون الجنسية السعودية، حيث بلغت نسبتهم ما يقارب ثلثي العينة، في حين أن نسبة غير السعوديين كانت أقل بشكل واضح، ويعكس ذلك أن أغلب موظفي عقود التشغيل والصيانة الذين شملتهم الدراسة هم من السعوديين، بما يتفق مع توجهات التوطين في القطاع.

3.5.2 الفئة الوظيفية

بين التحليل أن أكبر نسبة من العينة تعمل في وظائف هندسية وإدارية، حيث تركزت النسبة الأكبر في فئة المهندسين، تليها فئة الإداريين، ثم الفئة الفنية وفنيي الصيانة، مع وجود نسبة محدودة ضمن فئة أخرى ويشير هذا التوزيع إلى أن الدراسة شملت جميع الفئات الوظيفية الأساسية ذات العلاقة بمجال عقود التشغيل والصيانة.

3.5.3 سنوات الخبرة في العقود الحكومية

أظهرت النتائج أن أكثر من نصف أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية تتراوح بين سنة إلى ثلاث سنوات في عقود التشغيل والصيانة الحكومية، كما تبين أن نسبة معتبرة من المشاركين لديهم خبرة تزيد على خمس سنوات، في حين كانت نسبة من تقل خبرتهم عن سنة أو بين ثلاث إلى خمس سنوات محدودة، ويعكس ذلك أن معظم العينة من الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة إلى المرتفعة في المجال.

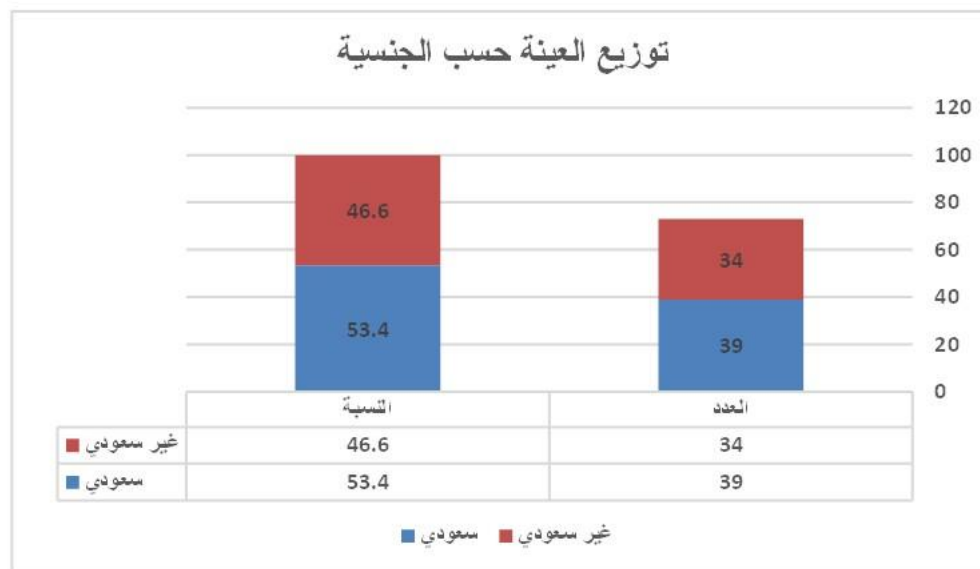
3.5.4 التبعية الإدارية

أشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الموظفين يتبعون للمقاول الرئيسي للمشروع، بينما يعمل الباقون لدى مقاولين من الباطن بنسبة أقل، وهذا يعكس الطبيعة التنظيمية المعتادة لعقود التشغيل والصيانة في القطاع الحكومي.

3.6 التحليل العام

يمكن القول إن العينة التي شملتها الدراسة تمثل بشكل جيد موظفي عقود التشغيل والصيانة في المشروع، حيث تضم غالبية سعودية موزعة على مختلف الفئات الوظيفية، مع وجود توازن بين أصحاب الخبرات المختلفة، وتركيز واضح للموظفين لدى المقاول الرئيسي.

3.6.1 توزيع العينة حسب الجنسية



شكل رقم (٣) يوضح توزيع العينة حسب الجنسية

في شكل رقم (٣) أظهرت نتائج تحليل البيانات أن عينة الدراسة تتوزع بين السعوديين وغير السعوديين على النحو التالي:

- بلغت نسبة السعوديين في العينة حوالي 53.4% من إجمالي أفراد العينة، ما يعكس توجهها نحو توظيف الوظائف في عقود التشغيل والصيانة بالمشاريع الحكومية.
- بينما شكل غير السعوديين ما نسبته 46.6% من العينة، ما يدل على استمرار وجود نسبة من العمالة الوافدة في هذا القطاع.

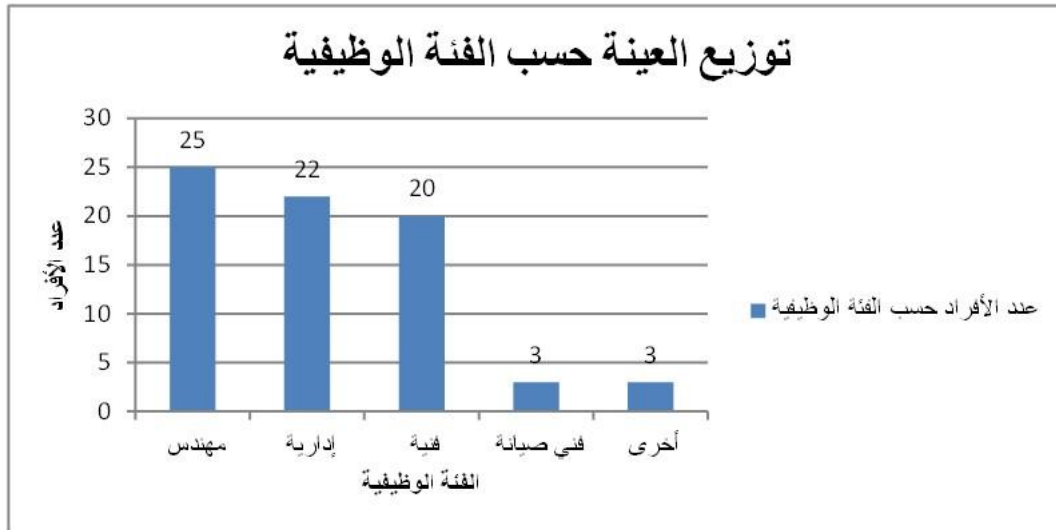
الاستنتاج:

يشير هذا التوزيع إلى أن أغلب القوى العاملة في عقد التشغيل والصيانة ضمن العينة هي من المواطنين السعوديين، وهو ما يتوافق مع سياسات التوظيف وأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في رفع نسبة مشاركة السعوديين في سوق العمل.

3.6.2 توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية

جدول رقم (٤) يوضح توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية

النسبة المئوية	العدد	الفئة الوظيفية
34.2	25	مهندس
30.1	22	إدارية
27.4	20	فنية
4.1	3	فني صيانة
4.1	3	أخرى



شكل رقم (٤) يوضح توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية

أظهرت نتائج تحليل البيانات في جدول رقم (٤) وشكل رقم (٤) أن عينة الدراسة تتوزع على عدد من الفئات الوظيفية المختلفة، على النحو التالي:

- جاءت فئة المهندسين في مقدمة الفئات من حيث العدد، إذ مثلت النسبة الأكبر بين أفراد العينة، بما يعكس الطبيعة الفنية والهندسية لأعمال التشغيل والصيانة.
- تلتها الفئة الإدارية بنسبة كبيرة أيضاً، ما يشير إلى أهمية الدور الإداري والتنظيمي في إدارة هذه العقود.
- كما شملت العينة فئة الفنيين وفنيي الصيانة بنسبة أقل من المهندسين والإداريين، مع وجود نسبة محدودة ضمن فئة أخرى.

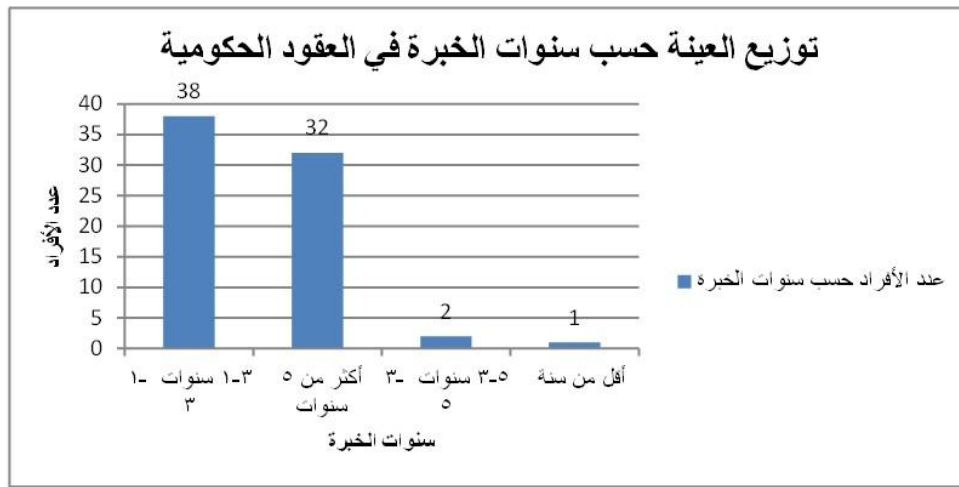
الاستنتاج:

يظهر هذا التوزيع أن القوى العاملة في عقود التشغيل والصيانة الحكومية تعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءات الهندسية والإدارية، مع دعم من الفنيين وفنيي الصيانة في تنفيذ الأعمال التشغيلية.

3.6.3 توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية

جدول رقم (٥) يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من سنة	1	1.4
سنوات 1-3	38	52.1
سنوات 3-5	2	2.7
أكثر من ٥ سنوات	32	43.8



شكل رقم (٥) يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة في العقود الحكومية

أظهرت نتائج تحليل البيانات في جدول رقم (٥) وشكل (٥) أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات

خبرتهم في عقود التشغيل والصيانة الحكومية جاء على النحو التالي:

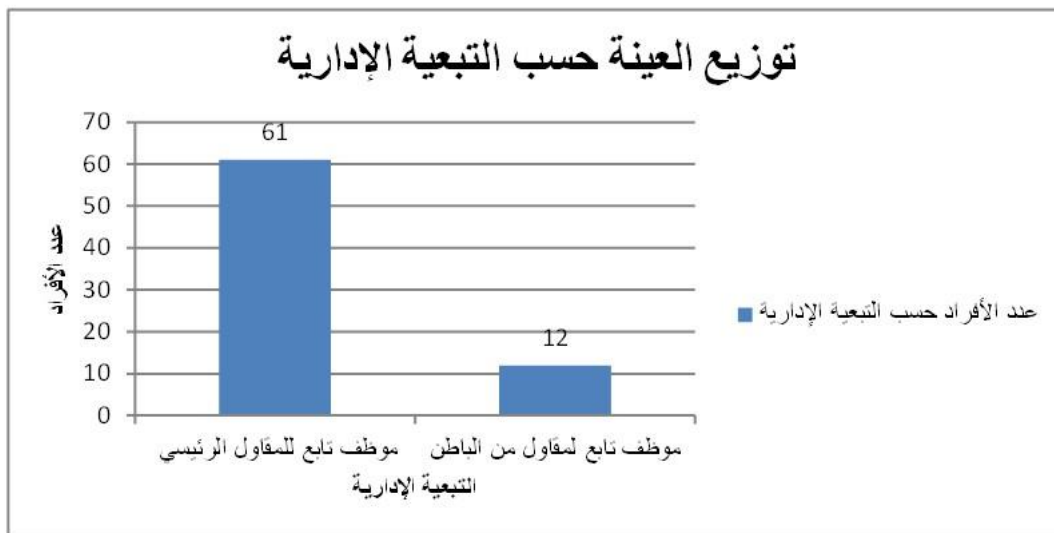
- تركزت النسبة الأكبر من أفراد العينة ضمن فئة الذين تتراوح خبرتهم بين ١ إلى ٣ سنوات، وهو ما يشير إلى وجود عدد كبير من الموظفين في مرحلة اكتساب الخبرة العملية المتوسطة في هذا المجال.
- كما تبين أن نسبة معتبرة من المشاركين يمتلكون خبرة أكثر من ٥ سنوات، ما يعكس وجود كفاءات ذات خبرة طويلة ضمن القوى العاملة.

- في المقابل، كانت نسبة من تقل خبرتهم عن سنة، وكذلك من تتراوح خبرتهم بين ٣ إلى ٥ سنوات، محدودة نسبياً مقارنة بالفئات الأخرى.

الاستنتاج:

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية القوى العاملة التي شملتها الدراسة تتوزع بين ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، مما يعكس استقراراً نسبياً في التوظيف ضمن عقود التشغيل والصيانة الحكومية.

3.6.4 توزيع العينة حسب التبعية الإدارية



شكل رقم (٦) يوضح توزيع العينة حسب التبعية الإدارية

شكل رقم (٦) أظهرت نتائج تحليل البيانات أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التبعية الإدارية جاء على النحو التالي:

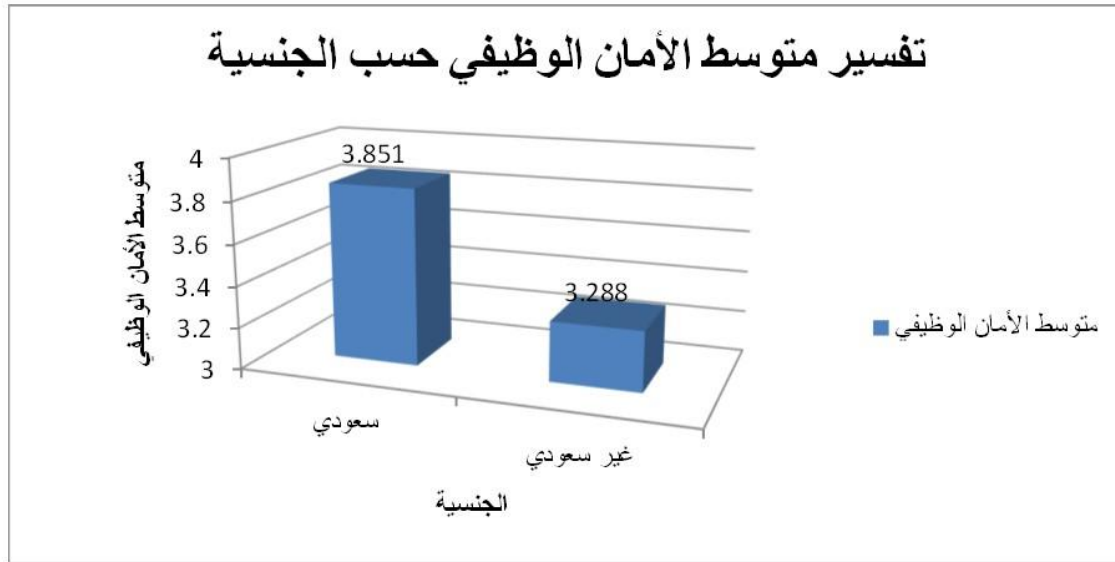
- شكل الموظفون التابعون للمقاول الرئيسي الغالبية العظمى من العينة، حيث تجاوزت نسبتهم 80% من إجمالي أفراد العينة، ويعكس ذلك أن معظم القوى العاملة في عقود التشغيل والصيانة الحكومية تكون ضمن مسؤولية المقاول الرئيسي.

- في المقابل، بلغت نسبة الموظفين التابعين لمقاولي الباطن حوالي 20% فقط من أفراد العينة، ما يشير إلى دور محدود نسبياً لمقاولي الباطن في تشغيل القوى العاملة ضمن هذه العقود.

الاستنتاج:

تشير هذه النتائج إلى أن الهيكل الإداري للعقود الحكومية يعتمد بدرجة كبيرة على المقاول الرئيسي لإدارة القوى العاملة، مع مساهمة أقل من مقاولين الباطن، وهو ما يعكس مركزية التوظيف والتنظيم في يد المقاول الرئيسي.

3.6.5 تفسير نتائج متوسط الأمان الوظيفي حسب الجنسية



شكل رقم (٧) يوضح تفسير متوسط الأمان الوظيفي حسب الجنسية

في شكل رقم (٧) أظهرت نتائج تحليل البيانات أن مستوى شعور الموظفين بالأمان الوظيفي يختلف نسبياً باختلاف الجنسية، وقد تم حساب متوسط الأمان الوظيفي لكل فرد على أساس مجموعة من المؤشرات المرتبطة بالاستقرار المالي والوظيفي والتقدير المهني، ومن ثم حساب المتوسط لكل فئة من فئات الجنسية.

النتائج الرئيسية:

- سجل الموظفون السعوديون متوسط أمان وظيفي أعلى مقارنة بنظرائهم غير السعوديين، مما يعكس شعوراً أكبر بالاستقرار والتقدير في بيئة العمل لدى السعوديين.

- في المقابل، جاء متوسط الأمان الوظيفي لدى غير السعوديين أقل نسبياً، مما قد يشير إلى إحساسهم بمحدودية الاستقرار الوظيفي أو بضعف الضمانات المرتبطة باستمرارهم في العمل عند تغير المقاول أو انتهاء العقد.

التحليل:

تظهر هذه النتائج أن جهود التوطين والسياسات الحكومية لتعزيز استقرار الموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة بدأت تؤتي ثمارها، في حين ما زالت هناك فجوة في مستوى الأمان الوظيفي بين الفئتين، مما يتطلب تحسين بيئة العمل لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنسية لضمان العدالة وتحفيز الأداء.

3.7 حدود البحث

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

3.7.1 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 مقاول الباطن، الكفاءات).

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

3.7.2 الحدود المكانية (الموقع الجغرافي)

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

3.7.3 الحدود البشرية (مجتمع الدراسة)

تستهدف الدراسة الموظفين العاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة في أحد المشاريع الحكومية، ويشمل ذلك.

- الموظفين السعوديين الخاضعين لتطبيق القرار.
 - الموظفين غير السعوديين المتأثرين بشكل غير مباشر بالقرار.
 - موظفي مقاولي 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.

3.7.4 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 تقييم مدى فاعليته وتأثيره خلال ثلاث سنوات من التطبيق.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

4.1 مقدمة

بعد استعراض الإطار النظري والدراسات السابقة وتحديد المنهجية العلمية المناسبة، تم جمع البيانات أوجه الاتفاق والاختلاف ويوضح الإضافة العلمية التي قدمتها هذه الدراسة كما يتضمن هذا الفصل التوصيات العملية المستخلصة من النتائج، التي يمكن أن تسهم في تطوير سياسات التوطين وتحسين مستوى الأمان الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة، بما ينسجم مع توجهات الدولة ورؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو استدامة الكفاءات الوطنية وتحسين بيئة العمل، وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تصميمها بحيث تتضمن الميدانية من عينة الدراسة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، وقد أسفرت نتائج التحليل عن مجموعة من المؤشرات المهمة التي توضح مستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين العاملين في عقود التشغيل والصيانة، ومدى تأثير تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) في تعزيز هذا الأمان، وكذلك بيان الفروق ذات الصلة ببعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للعاملين ويهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشكل مفصل ومنهجي، ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والبحوث السابقة، بما يبرز.

١. البيانات العامة مثل 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.

4.2 تحليل 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.
- سيتم حساب معامل كرونباخ ألفا للتأكد من قياس الثبات.

4.3 حدود الدراسة

- المكانية: تركز الدراسة على أحد 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.

4.4 نتائج البحث العلمي:

4.4.1 اختبار الفرضية المتعلقة بالفروق في الأمان الوظيفي بحسب الجنسية

- الهدف: التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين في متوسط الأمان الوظيفي.
- الأداة: اختبار T لعينتين مستقلتين.

النتائج:

- المتوسط الحسابي للأمان الوظيفي لدى السعوديين > غير السعوديين.

- قيمة $T = 1.267$

- قيمة $p = 0.209 > 0.05$

الاستنتاج:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين.

4.4.2 اختبار الفرضية المتعلقة بالفروق في الأمان الوظيفي بحسب الفئة الوظيفية

- الهدف: التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين الفئات

الوظيفية المختلفة (مهندس، إداري، فني، فني صيانة، أخرى) في الأمان الوظيفي.

- الأداة: تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)

النتائج:

- قيمة $F = 1.878$

- قيمة $p = 0.124 > 0.05$

الاستنتاج:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمان الوظيفي بين الفئات الوظيفية المختلفة.

4.4.3 اختبار العلاقة بين مستوى تطبيق القرار رقم (٣٣٧) ومستوى الأمان الوظيفي

- الهدف: التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق القرار (٣٣٧) ومستوى

الأمان الوظيفي.

- الأدوات: معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط.

النتائج:

- معامل الارتباط $r = 0.966$ عند $p < 0.001$ علاقة طردية قوية جدا.
- معامل التحديد $R^2 = 0.933 \Rightarrow 93.3\%$ من التباين في الأمان الوظيفي يفسر بمستوى تطبيق القرار.
- معامل الانحدار $B = 0.866$ عند $p < 0.001$ لكل وحدة زيادة في تطبيق القرار، هناك زيادة قدرها ٠.٨٦٦ في الأمان الوظيفي.

الاستنتاج:

هناك تأثير إيجابي قوي لتطبيق القرار (٣٣٧) على رفع مستوى الأمان الوظيفي للموظفين.

4.4.4 نتائج إضافية من التحليل الوصفي

- السعوديون يشعرون بمستوى أمان وظيفي أعلى نسبيا من غير السعوديين، لكن الفارق ليس ذا دلالة إحصائية.
- لا يوجد فرق جوهري بين الفئات الوظيفية المختلفة في شعورهم بالأمان الوظيفي.
- معظم العاملين أشاروا إلى أن تطبيق القرار ساعد على رفع مستوى الأمان الوظيفي لديهم.

4.4.5 الخلاصة

- تطبيق القرار رقم (٣٣٧) له أثر كبير وإيجابي على الأمان الوظيفي للموظفين في عقود التشغيل والصيانة.
- لا توجد فروق جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين الجنسيات أو الفئات الوظيفية.
- هناك حاجة لتوسيع نطاق القرار ليشمل جميع الفئات، وتعزيز آليات المتابعة والرقابة لضمان استدامة الأثر الإيجابي.

4.4.6 اختبار الفرضية الأولى: الفروق في مستوى الأمان الوظيفي بحسب الجنسية

هدفت هذه الفرضية إلى التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين ولغرض الاختبار، تم صياغة الفرضيتين على النحو الآتي:

- الفرضية الصفرية: (H_0) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين.
- الفرضية البديلة: (H_1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين.

وللتأكد من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test) بعد التحقق من شروطه، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين السعوديين كان أعلى من المتوسط لدى الموظفين غير السعوديين، إلا أن الفرق بين المجموعتين لم يكن ذا دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة إحصائية $T = 1.267$ عند قيمة احتمالية $(p\text{-value}) = 0.209$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وبناء على هذه النتيجة، لا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور الموظفين بالأمان الوظيفي متقارب بين السعوديين وغير السعوديين ضمن عينة الدراسة، وأن أي فروق ملحوظة تعود لعوامل عشوائية وليست فروقا حقيقية ذات مغزى إحصائي.

4.4.7 اختبار الفرضية المتعلقة باختلاف مستوى الأمان الوظيفي بحسب الفئة

الوظيفية

هدفت هذه الفرضية إلى التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين بحسب الفئة الوظيفية (مهندس، إداري، فني، فني صيانة، أخرى). ولغرض الاختبار، تم صياغة الفرضيتين على النحو الآتي:

الفرضية الصفرية: (H_0) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين بحسب الفئة الوظيفية.

الفرضية البديلة: (H_1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين بحسب الفئة الوظيفية.

للتأكد من صحة الفرضية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وقد أظهرت النتائج أن قيمة إحصائية (F) بلغت 1.878 عند قيمة احتمالية $(p\text{-value}) = 0.124$ وهي أكبر من مستوى الدلالة المحدد (0.05)

وبناء على هذه النتيجة، لا يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط مستوى الأمان الوظيفي بين الموظفين بحسب الفئة الوظيفية، وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور الموظفين بالأمان الوظيفي متقارب إلى حد كبير بين مختلف الفئات الوظيفية، وأن أي فروق ملحوظة تعود لعوامل عشوائية وليست فروقا جوهرية.

4.5 العلاقة بين تطبيق القرار والأمان الوظيفي

هدفت هذه الفرضية إلى اختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق القرار رقم (٣٣٧) ومستوى الأمان الوظيفي لدى الموظفين ولتحقيق ذلك، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون واختبار الانحدار الخطي البسيط.

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق القرار ومستوى الأمان الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط $r = 0.966$ عند قيمة احتمالية أقل من (0.001) وهذا يشير إلى أنه كلما زاد مستوى تطبيق القرار لدى الموظف، زاد شعوره بالأمان الوظيفي.

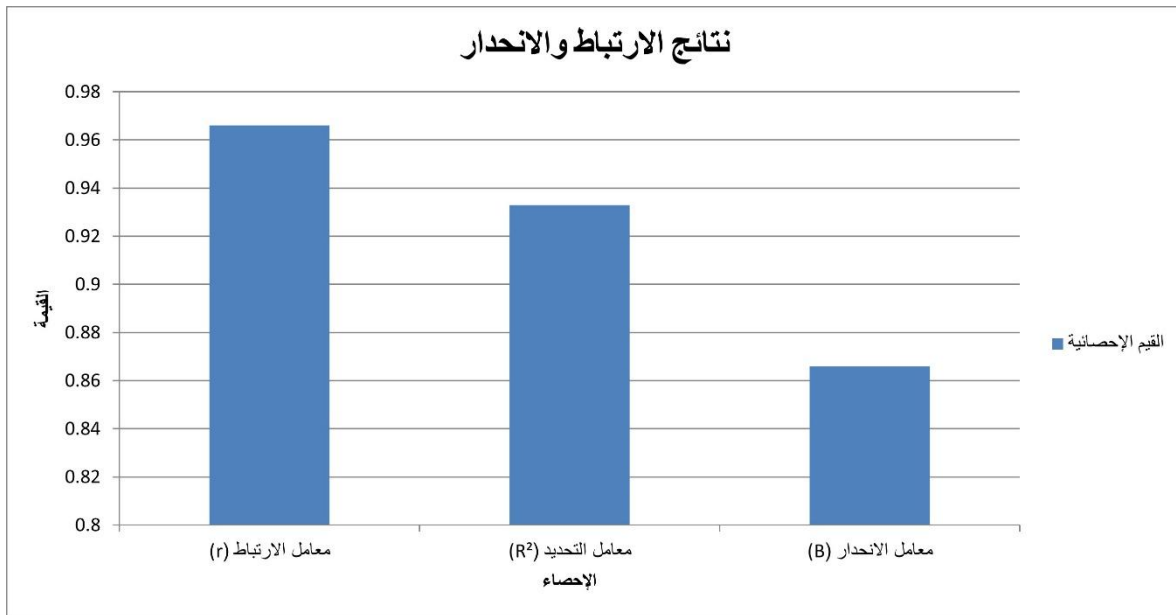
كما بينت نتائج الانحدار الخطي البسيط أن مستوى تطبيق القرار يفسر ما نسبته 93.3% من التباين في مستوى الأمان الوظيفي. ($R^2 = 0.933$) وأظهر معامل الانحدار (B) أن كل وحدة زيادة في تطبيق القرار تقابلها زيادة بمقدار 0.866 في مستوى الأمان الوظيفي، بدلالة إحصائية قوية. ($p < 0.001$)

جدول رقم (٦) يوضح نتائج اختبائي الارتباط والانحدار بين تطبيق القرار والأمان الوظيفي

الإحصاء	القيمة	الدلالة الإحصائية
معامل الارتباط (r)	0.966	$p < 0.001$
معامل التحديد (R^2)	0.933	-
معامل الانحدار (B)	0.866	$p < 0.001$

في الجدول رقم (٦) تشير هذه النتائج إلى أن تحسين مستوى تطبيق القرار يسهم بشكل مباشر وقوي في تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي، وهو ما يتوافق مع التوجهات التنظيمية نحو تحسين بيئة العمل واستقرار القوى العاملة.

4.5.1 ملخص المخطط: نتائج الارتباط والانحدار



شكل رقم (٨) يوضح نتائج الارتباط والانحدار

يوضح شكل رقم (٨) المخطط البياني أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين مستوى تطبيق القرار ومستوى الأمان الوظيفي.

أعلى قيمة ظهرت في المخطط كانت لمعامل الارتباط ($r = 0.966$) ، مما يدل على قوة الارتباط بين المتغيرين.

تبع ذلك معامل التحديد ($R^2 = 0.933$) مما يوضح أن تطبيق القرار يفسر حوالي ٩٣.٣٪ من التباين في الأمان الوظيفي.

وأخيراً، معامل الانحدار ($B = 0.866$) يبين أن كل زيادة في تطبيق القرار تقابلها زيادة في الأمان الوظيفي.

الاستنتاج:

المخطط يعكس قوة التأثير الإيجابي لتطبيق القرار على الأمان الوظيفي، مما يدعم أهمية التزام الجهات المعنية بتنفيذ القرار بشكل كامل لتعزيز استقرار الموظفين.

4.6 التوصيات

١. تعزيز التزام المقاولين بتطبيق القرار رقم (٣٣٧):

ضرورة وضع آليات رقابية أكثر فعالية لمتابعة مدى التزام المقاولين الجدد بتنفيذ بنود القرار رقم (٣٣٧) عند استلامهم عقود التشغيل والصيانة، وضمان نقل الموظفين السعوديين مع الحفاظ على حقوقهم المالية والوظيفية كاملة.

٢. توسيع نطاق تطبيق القرار ليشمل جميع الفئات.

إعادة النظر في نصوص القرار الحالي لتشمل الموظفين غير السعوديين وموظفي مقاولي الباطن، خاصة أصحاب الكفاءات الفنية والإدارية، لما لهم من دور أساسي في جودة تنفيذ المشاريع واستدامتها.

٣. تفعيل دور الجهات الإشرافية.

إلزام الجهات الحكومية المشرفة على المشاريع بمتابعة تنفيذ القرار بشكل دوري، ووضع تقارير أداء دورية توضح مدى التزام المقاولين ببنود القرار، مع تحديد المسؤوليات بوضوح لتجنب التداخلات.

٤. إعداد برامج توعية للموظفين بحقوقهم.

تصميم برامج تثقيفية وتدريبية للعاملين ضمن عقود التشغيل والصيانة لتعريفهم بحقوقهم الوظيفية المنصوص عليها في القرار رقم (٣٣٧) وآليات المطالبة بها في حال وجود مخالفات.

٥. تحفيز المقاولين على استبقاء الكفاءات.

تقديم حوافز للمقاولين الذين يلتزمون بتطبيق القرار ويثبتون استبقاء الكفاءات الفنية والإدارية الوطنية والمحافظة عليها عند انتقال العقود، بما يساهم في رفع مستوى الأداء والجودة.

٦. تحديث اللوائح والإجراءات.

مراجعة اللوائح التنفيذية للقرار بشكل دوري لتلافي أي ثغرات نظامية قد يستغلها بعض المقاولين للتحايل على أحكام القرار، مع توضيح الإجراءات الواجب اتباعها في حالات النزاع بين المقاولين والموظفين.

٧. إدراج مؤشرات أداء لقياس الأمان الوظيفي.

تضمن عقود التشغيل والصيانة بنوداً واضحة لمؤشرات الأداء المتعلقة بالأمان الوظيفي، بحيث تكون جزءاً من تقييم أداء المقاولين واستمراريتهم في المشاريع الحكومية.

٨. تشجيع الدراسات المستقبلية.

تشجيع الباحثين والجهات البحثية على إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية الميدانية في مناطق ومشاريع أخرى بالمملكة لقياس فاعلية القرار في سياقات متنوعة، والتأكد من تحقيق أهدافه على نطاق واسع.

4.7 خلاصة التوصيات

تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز فعالية القرار رقم (٣٣٧) في تحسين الأمان الوظيفي، وتعميم أثره الإيجابي على جميع العاملين، ودعم استدامة الكفاءات الوطنية، بما يتسق مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التوطين وجودة بيئة العمل.

4.8 مقترحات الدراسة

١. العمل على تطوير السياسات والأنظمة ذات الصلة بعقود التشغيل والصيانة لتوسيع نطاق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) ليشمل جميع العاملين، بمن فيهم موظفو مقاولي الباطن وغير السعوديين من ذوي الكفاءات والخبرات، لضمان استقرار القوى العاملة في المشاريع الحكومية.

٢. تفعيل دور لجان المتابعة والتفتيش الميداني على المقاولين لتقييم مستوى الالتزام بالقرار ومحاسبة المقاولين المخالفين وفق اللوائح المنظمة.

٣. تبني استراتيجيات تحفيزية من قبل الجهات الحكومية تشجع المقاولين على استبقاء الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها عند انتقال العقود، بما يعزز استدامة الكفاءات ويقلل من تسربها.
٤. تصميم وتنفيذ حملات تثقيفية وتوعوية للموظفين لتعريفهم بحقوقهم وإجراءات النقل المقررة بموجب القرار (٣٣٧) بما يسهم في تعزيز وعيهم الوظيفي.
٥. تعزيز التكامل والتنسيق بين الجهات الحكومية ذات العلاقة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الجهات الحكومية المشرفة، لجان العقود) لتوحيد الجهود وتحقيق فعالية أكبر في تنفيذ القرار ومتابعته.
٦. تشجيع ودعم المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية التي تتناول أثر القرارات الحكومية الأخرى ذات الصلة بالأمان الوظيفي، مع استكشاف تجارب قطاعات ومناطق مختلفة في المملكة لتقديم رؤى عملية لتحسين بيئة العمل وتحقيق العدالة الوظيفية.

الفصل الخامس

المراجع والملاحق

5.1 المراجع

السلمي، أحمد بن عبد الله. (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 عبد الله، وابن سلطان، بسام. (٢٠٢٢). أثر توظيف الوظائف (السعودية) على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية في الفترة (٢٠٠٣ - ٢٠٢٠). جامعة الملك عبد العزيز - 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، عبد العزيز، 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 عبد الرحمن. (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، عبد العزيز 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>

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

العيدي، صالح بن عبد الله 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>

العنبي، 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)، ٥٥-٨٩.

عابدين، عبد الباسط (٢٠١٧) الأمن الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

عبد الله، محمد عبد الغني (٢٠١٨) إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (ط. ٣). الرياض: دار الخريجي للنشر.

مبادرة توطين 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 توطين 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 توطين 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 توطين 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>

5.2 الملاحق

استمارة استبيان

الأخ الكريم

تحية طيبة وبعد،

في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية بكلية الإدارة – جامعة ميدأوشن، يسرني أن أحيطكم علماً بأنني بصدد إجراء دراسة علمية بعنوان:
أثر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين السعوديين في عقود التشغيل والصيانة: دراسة تطبيقية على أحد المشاريع الحكومية في مدينة الرياض.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء العاملين في هذا القطاع، ورصد تقييماتهم لمستوى الأمان الوظيفي في ظل تطبيق القرار المشار إليه، بغرض الوصول إلى نتائج علمية وتوصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

وفي هذا السياق، أرفق لكم استبانة الدراسة، راجياً منكم التكرم بتعبئتها بكل موضوعية ودقة، حيث إن الهدف من الإجابات هو التعرف على آرائكم الحقيقية وتجاربكم العملية.
كما أؤكد لكم أن جميع البيانات والمعلومات الواردة ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً لكم حسن تعاونكم، وممتناً لمساهماتكم الكريمة في إنجاح هذه الدراسة.
وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،

Questionnaire Form

Dear Sir,

Warm greetings,

As part of fulfilling the requirements for obtaining a Master's degree in Human Resource Management at the College of Administration – MidOcean University, I am pleased to inform you that I am conducting a scientific study entitled:

The Impact of Cabinet Decision No. (337) on the Job Security of Saudi Employees in Operation and Maintenance Contracts: An Applied Study on a Government Project in Riyadh City.

This study aims to explore the opinions of employees in this sector and to document their assessments of job security in light of the implementation of the aforementioned decision, with the goal of reaching scientific findings and practical recommendations that contribute to improving the work environment and enhancing job stability.

In this context, I hereby attach the study questionnaire and kindly ask you to complete it with the utmost objectivity and accuracy, as the purpose of the responses is to capture your true opinions and practical experiences.

I also assure you that all the data and information provided will be treated with strict confidentiality and will only be used for the purposes of scientific research.

I sincerely thank and appreciate your kind cooperation and am grateful for your valuable contribution to the success of this study.

With my highest respect and appreciation,

دراسة أثر قرار مجلس الوزراء على الأمان الوظيفي في عقود التشغيل والصيانة الحكومية . A study of the impact of the Cabinet's decision on job security in government operation and maintenance contracts

تهدف هذه الاستبانة إلى تقييم أثر القرار رقم (٣٣٧) على الأمان الوظيفي للموظفين في عقود التشغيل والصيانة. جميع البيانات ستستخدم لأغراض بحثية فقط، مع الحفاظ على سرية المعلومات . This questionnaire aims to assess the impact of Resolution No. (337) on job security for employees in operation and maintenance contracts. All data will be used for research purposes only, while maintaining the confidentiality of the information

البيانات العامة / General data

ذكر / male ☐

أنثى / feminine ☐

الجنسية / Nationality

سعودي / Saudi ☐

غير سعودي / Non-Saudi ☐

الفئة الوظيفية / Job category

إدارية / Administrative ☐

فنية / Artistic ☐

مهندس / engineer ☐

فني صيانة / Maintenance technician ☐

أخرى / Other ☐

سنوات الخبرة في العقود الحكومية / Years of experience in government contracts

أقل من سنة / Less than a year ☐

١-٣ سنوات / years ☐

٣-٥ سنوات / years ☐

أكثر من ٥ سنوات / More than 5 years ☐

التبعية الإدارية / Administrative dependency

موظف تابع للمقاول الرئيسي / Main contractor employee ☐

موظف تابع لمقاول من الباطن / Subcontractor employee ☐

أشعر بالاستقرار في وظيفتي الحالية / I feel stable in my current job

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
completely satisfied / راضٍ تمامًا				
Not completely satisfied / غير راضٍ تمامًا				

لدي مخاوف من فقدان الوظيفة عند تغيير المقاول أو انتهاء العقد

I have concerns about losing my job when the contractor changes or the contract expires

حقوقى المالية (الراتب، المكافآت) مضمونة عند نقل العقد.

My financial rights (salary, bonuses) are guaranteed upon contract transfer

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
completely satisfied / راضٍ تمامًا				
Not completely satisfied / غير راضٍ تمامًا				

أتوقع استمراري في نفس الوظيفة بعد تغيير المقاول.

I expect to continue in the same job after changing the contractor

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
completely satisfied / راضٍ تمامًا				
Not completely satisfied / غير راضٍ تمامًا				

أنا على دراية بحقوقى بموجب القرار رقم (337).

I am aware of my rights under Resolution No. (337)

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
I strongly agree / أوافق بشدة		strongly disagree / لا أوافق بشدة		

تم تنفيذ القرار رقم (٣٣٧) بشكل واضح عند نقل عقود المشروع.

Resolution No. (337) was clearly implemented when transferring project contracts

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
I strongly agree / أوافق بشدة		strongly disagree / لا أوافق بشدة		

المقاول الجديد التزم بجميع حقوقى المالية والوظيفية بعد النقل .

The new contractor fulfilled all my financial and employment rights after the transfer

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
I strongly agree / أوافق بشدة		strongly disagree / لا أوافق بشدة		

الجهات المشرفة تتابع تنفيذ القرار بشكل فعال.

Supervising authorities are effectively following up on the implementation of the decision

5	4	3	2	1
☐	☐	☐	☐	☐
I strongly agree / أوافق بشدة		strongly disagree / لا أوافق بشدة		

واجهت صعوبات في نقل ملفي الوظيفي بين المقاولين.

I had difficulties transferring my job file between contractors

5 4 3 2 1

I strongly agree / أوافق بشدة ○ ○ ○ ○ ○ strongly disagree / لا أوافق بشدة

هل تعتقد أن القرار عدالة بين الموظفين السعوديين وغير السعوديين؟

Do you think the decision is fair between Saudi and non-Saudi employees?

Yes / نعم ○

no / لا ○

to some extent / الى حد ما ○

هل تم استبعادك أو تأثرت سلباً بسبب عدم شمولك بالقرار؟

Were you excluded or negatively impacted by not being included in the decision?

Yes / نعم ○

no / لا ○

قرار النقل بين المقاولين يحافظ على الخبرات والكفاءات.

The decision to transfer between contractors preserves expertise and competencies

Yes / نعم ○

no / لا ○

to some extent / الى حد ما ○

أشعر أن جهودي وخبراتي تُقدَّر في بيئة العمل الحالية.

I feel that my efforts and experience are valued in the current work environment

Yes / نعم ○

no / لا ○

to some extent / الى حد ما ○

ما مقترحاتك لتحسين الأمان الوظيفي لجميع العاملين في العقود الحكومية؟

What are your suggestions for improving job security for all government contract workers

.....

ما أبرز التحديات التي تواجهها في تطبيق القرار؟

What are the main challenges you face in implementing the decision

.....

Abstract

In light of national trends toward improving the work environment, enhancing spending efficiency, and achieving the goals of Saudi Vision 2030, Cabinet Resolution No. (337) dated 25/6/1439 AH (June 25, 1439 AH) was issued as one of the regulations aimed at enhancing job security for Saudi employees working in operation and maintenance contracts on government projects. The resolution aims to transfer Saudi employees between contractors upon the expiration of contracts while preserving their financial and employment rights. However, its implementation still faces several challenges, most notably the disparity in compliance among contractors and the exclusion of important categories such as non-Saudi employees and subcontractors from the umbrella of job protection

This study aims to measure the impact of implementing Cabinet Resolution No. (337) on job security for Saudi employees through a field study of a government project in Riyadh. It monitors the conditions of non-Saudi employees, subcontractors, and administrative and technical competencies, analyzes the gaps and challenges facing implementation, and provides practical recommendations for developing implementation mechanisms. The study followed a descriptive and analytical approach, relying on a questionnaire as the primary tool for collecting data from a sample that included Saudi and non-Saudi employees, as well as employees of prime contractors and subcontractors. The data were statistically analyzed using appropriate analytical tools to measure statistically significant differences and relationships. The results showed a positive impact of implementing the decision on improving job security for Saudi employees, despite the persistence of some organizational and implementation obstacles, and the weak inclusion of other categories in the decision. The study concluded with a set of recommendations to enhance the effectiveness of the decision, achieve organizational justice, and improve talent retention in line with the requirements of the national vision

Midocean University

College of Management

Department/Major in Human Resources

Management



The impact of Cabinet Resolution No. (337) on job security for Saudi employees in operation and maintenance contracts: an applied study on a government project in the city of Riyadh

Prepared by: Talal Ahmed Al-Shammari

University ID: 243001378

Supervised by

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic Year: 2025