

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

أثر التحولات في سوق العمل على تطوير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الخاص
السعودي في ضوء رؤية 2030

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Impact of Labor Market Transformations on the Development of
Human Resources Strategies in the Saudi Private Sector in Light of Vision
2030.

	اسم الباحث
	الرقم الاكاديمي
	الكلية

14هـ - 20 م

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لطبيعة المشكلة البحثية، حيث يتيح وصف التحولات التي يشهدها سوق العمل السعودي وتحليل انعكاساتها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص. ويقوم هذا المنهج على جمع بيانات كمية باستخدام أداة الاستبانة الإلكترونية، دون الاعتماد على أدوات نوعية مثل المقابلات أو مجموعات التركيز. ويُصنّف التصميم على أنه مقطعي غير تجريبي، إذ يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة من مجتمع الدراسة دون تدخل الباحث في المتغيرات أو تطبيق أي معالجة تجريبية. وقد تم اختيار هذا المنهج استنادًا إلى الأدب النظري في منهجية البحث العلمي، نظرًا لقدرته على المواءمة بين طبيعة الظاهرة المدروسة ومتطلبات الدراسة التطبيقية، وتوفير نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وذلك ضمن قطاعات حيوية تشمل الاتصالات، التقنية، التمويل، والصناعة، إضافة إلى قطاعات أخرى ذات مساهمة بارزة في الاقتصاد الوطني. ويشمل المجتمع العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، مع التركيز على الفئات الوظيفية ذات الصلة المباشرة بسياسات الموارد البشرية مثل مديري الموارد البشرية، مسؤولي التوظيف والتطوير، والقيادات الإدارية. وقد تم تحديد المجتمع بالاستناد إلى بيانات رسمية صادرة عن الهيئة العامة للإحصاء ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، حيث تشير تقارير سوق العمل لعام 2025 إلى أن عدد العاملين في القطاع الخاص السعودي يتجاوز 8 ملايين موظف موزعين على مختلف المناطق الإدارية، بما في ذلك الرياض، جدة، والمنطقة الشرقية التي تمثل المراكز

الرئيسة للنشاط الاقتصادي. ويُعد هذا التحديد ضروريًا لضبط نطاق الدراسة وضمان إمكانية تعميم النتائج على القطاعات والمناطق الأكثر تمثيلًا في سوق العمل السعودي.

• عينة الدراسة:

بلغ حجم مجتمع الدراسة وفق تقرير سوق العمل للهيئة العامة للإحصاء (الربع الثاني 2025، ص. 12) نحو 12.3 مليون عامل في القطاع الخاص السعودي، منهم حوالي 2.6 مليون سعودي موزعين على مختلف القطاعات الاقتصادية. وبناءً على هذا الحجم الكبير، تم تحديد حجم العينة باستخدام جدول كريجسي ومورغان (1970)، حيث تشير القيمة الفعلية المستخرجة من الجدول إلى أن المجتمع الذي يزيد عن مليون فرد يتطلب عينة لا تقل عن 384 مشاركًا لتحقيق مستوى ثقة قدره 95% وهامش خطأ 5%.

ولضمان دقة النتائج، سوف يتم إجراء تحليل قوة إحصائية مسبق باستخدام برنامج G*Power لتحديد الحد الأدنى من الاستجابات الصالحة وفق حجم الأثر المتوقع وعدد المتغيرات المدروسة. كما سيتم توزيع ما بين 420 إلى 450 استبانة بهدف الحصول على العدد المطلوب من الاستجابات الصالحة، مع التمييز بين:

- الاستبانات الموزعة: العدد الكلي الذي سيتم إرساله للمشاركين.
 - الاستبانات المستردة: العدد الذي تتم إعادته بعد تعبئته.
 - الاستبانات المستبعدة: تلك التي تكون غير مكتملة أو غير صالحة للتحليل.
 - الاستبانات النهائية الصالحة: العدد الذي سيتم اعتماده فعليًا في التحليل الإحصائي.
- وبذلك فإن العدد 384 يمثل الاستجابات النهائية الصالحة للتحليل، وليس مجرد عدد الاستبانات الموزعة، مما يضمن تحقيق أهداف الدراسة بكفاءة وموثوقية.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

الحدود المكانية:

تركز هذه الدراسة على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، حيث يتم تحليل تأثير التحولات في سوق العمل على استراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة داخل المملكة، مع التركيز على القطاعات الحيوية مثل الاتصالات، التقنية، التمويل، والصناعة.

الحدود الزمانية:

تغطي الدراسة الفترة من 2020 إلى 2025، مما يسمح بتحليل التحولات التي طرأت على سياسات التوظيف، التوطين، والتحول الرقمي خلال هذه السنوات، بالتزامن مع الأهداف المرحلية لرؤية السعودية 2030.

الحدود البشرية:

تشمل الدراسة العاملين في مؤسسات القطاع الخاص السعودي بمختلف المستويات الادارية ، حيث يتم جمع البيانات من أفراد لديهم خبرة مباشرة في سياسات التوطين، التحول الرقمي، واستراتيجيات التوظيف داخل المؤسسات السعودية.

وسائل جمع بيانات الدراسة:

تعتمد الدراسة على:

1. الاستبيانات الإلكترونية: يتم توزيعها العاملين في الشركات الخاصة لجمع بيانات حول سياسات التوظيف والتكيف مع التحولات الاقتصادية.

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة الإلكترونية لقياس متغيرات البحث الرئيسة، حيث تم تطويرها بالاستناد إلى مقاييس ودراسات سابقة مع إجراء التعديلات اللازمة لتناسب بيئة القطاع الخاص السعودي. وتتكون الاستبانة من قسمين رئيسين:

1. المتغيرات المستقلة: وتشمل أربعة أبعاد رئيسة هي:

○ التحول الرقمي (5 فقرات).

○ التوظيف (5 فقرات).

○ التغير في المهارات المطلوبة (5 فقرات).

○ الاستدامة الوظيفية (5 فقرات).

2. المتغيرات التابعة: وتشمل أربعة أبعاد رئيسة هي:

○ استراتيجيات التوظيف والاستقطاب (5 فقرات).

○ التدريب والتطوير (5 فقرات).

○ إدارة الأداء (5 فقرات).

○ إدارة المواهب والاحتفاظ بالكفاءات (5 فقرات).

إضافة إلى ذلك، تحتوي الاستبانة على قسم ثالث للبيانات الديموغرافية والوظيفية يشمل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القطاع، حجم المنشأة، المستوى الإداري، وعدد العاملين والمنطقة الإدارية.

اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين تجاه فقرات الاستبانة، حيث يمثل الرقم (1) لا أو افق بشدة، والرقم (5) أو افق بشدة، مع تدرج القيم بينهما (2 = لا أو افق، 3 = محايد، 4 = أو افق). ويعتمد اتجاه الترميز على أن القيم الأعلى تعكس درجة اتفاق أكبر مع مضمون الفقرة. ولأغراض التحليل الإحصائي، سيتم تفسير المتوسطات وفق المستويات التالية: من (1-2.49) تمثل درجة اتفاق منخفضة، ومن (2.50-3.49) تمثل درجة حياد أو اتفاق متوسط، ومن (3.50-5) تمثل درجة اتفاق مرتفعة. وفي حال وجود فقرات عكسية، سيتم عكس الترميز بحيث تعكس القيمة (1) أعلى درجة اتفاق سلبي، بينما تعكس القيمة (5) أعلى درجة اتفاق إيجابي، وذلك لضمان اتساق التحليل. أما بالنسبة لحساب الدرجات، فسوف يتم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الاستبانة، إضافة إلى حساب الدرجة الكلية لكل قسم، بما يتيح مقارنة الأبعاد المختلفة وتحليل العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

الدراسة الاستطلاعية

سوف يقوم الباحث بتنفيذ دراسة استطلاعية أولية على عينة صغيرة قوامها نحو 30 مشاركاً من خارج العينة النهائية المستهدفة، وذلك بهدف اختبار أداة الدراسة قبل التطبيق الفعلي. وتهدف هذه الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من وضوح الفقرات والتأكد من خلوها من الغموض، وقياس زمن الاستجابة المتوقع لتعبئة الاستبانة، إضافة إلى فحص الاتساق الداخلي الأولي لمقاييس الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا. كما ستستخدم هذه المرحلة لاختبار سلامة الاستبانة الإلكترونية من حيث سهولة الوصول إليها عبر الرابط الإلكتروني، وضمان عدم وجود مشكلات تقنية أو استجابات متكررة. وبناءً على نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية، سيتم إجراء

التعديلات اللازمة على صياغة الفقرات أو ترتيبها أو تعليمات الإجابة، بما يضمن جاهزية الأداة للتطبيق النهائي على العينة الأساسية وتحقيق أعلى درجات الصدق والثبات.

جدول مصادر فقرات الاستبانة

1. المتغير المستقل: (التحولات في سوق العمل)

القسم	البعد	عدد الفقرات	رموز الفقرات	المصدر الأصلي	طبيعة التعديل
المتغير المستقل: التحولات في سوق العمل	التحول الرقمي	4	DR1 – DR4	Alofaysan & Sarabdeen (2023); O'Brien et al. (2025); Deloitte (2022); Bindra et al. (2025)	تعديل الصياغة لتناسب السياق السعودي وإضافة عبارة "مؤسسات القطاع الخاص السعودي"
	التوطين	4	NT1 – NT4	Al-Dosary & Rahman (2009); Nadeem (2025); Al-Omari (2019); Al-Harbi (2025)	تعديل الصياغة لتأكيد الالتزام بسياسات التوطين في القطاع الخاص السعودي
	التغير في المهارات المطلوبة	4	SK1 – SK4	Ghosh et al. (2025); AlMahmoud (2025); Srivastav & Shukla (2025); Mufleh et al. (2026)	تعديل الفقرات لتوضيح أثر التحولات على المهارات المطلوبة في القطاع الخاص السعودي
	الاستدامة الوظيفية	4	ST1 – ST4	Bai (2025); Christina et al. (2025); Al-Khamis (2024); ILO (2021)	تعديل الفقرات لتأكيد دور بيئة العمل السعودية في تعزيز الاستدامة الوظيفية

2. المتغير التابع: (تطوير استراتيجيات الموارد البشرية)

القسم	البعد	عدد الفقرات	رموز الفقرات	المصدر الأصلي	طبيعة التعديل
المتغير التابع: تطوير استراتيجيات الموارد البشرية	استراتيجيات التوظيف والاستقطاب	3	RE1 – RE3	O'Brien et al. (2025); Bindra et al. (2025); Deloitte (2022)	تعديل الصياغة لتأكيد تطبيق الأساليب الحديثة في القطاع الخاص السعودي وربطها بمتطلبات سوق العمل
	التدريب والتطوير	3	TR1 – TR3	Becker (1993); AlMahmoud (2025); Alofaysan & Sarabdeen (2023)	تعديل الفقرات لتوضيح دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة العاملين وربطها بالمهارات الرقمية في السياق السعودي
	إدارة الأداء	3	PE1 – PE3	Deloitte (2022); Scott (2003); Bass & Riggio (2006)	تعديل الفقرات لتأكيد وضوح نظم تقييم الأداء وربطها بتحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص السعودي
	إدارة المواهب والاحتفاظ بالكفاءات	3	TA1 – TA3	Bai (2025); Christina et al. (2025); Al-Khamis (2024)	تعديل الفقرات لتوضيح أهمية بيئة العمل وسياسات الاستقرار والرضا الوظيفي في تعزيز الاحتفاظ بالكفاءات

1. متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة : التحولات في سوق العمل

تمثل العوامل التي تؤثر على استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي، وتشمل:

- الاستدامة الوظيفية: مثل برامج التوطين، تنوع الاقتصاد، وتحديث الأنظمة.
- التحول الرقمي والتقنيات الحديثة: مثل الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، أنظمة التوظيف الذكية، التدريب الإلكتروني.
- برامج التوطين: السياسات الحكومية الهادفة إلى زيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية.
- التغيرات في المهارات المطلوبة : كمتغيرات ضابطة تؤثر في قدرة الموارد البشرية على التكيف.

المتغيرات التابعة

تمثل النتائج أو المخرجات التي تتأثر بالمتغيرات المستقلة، وتشمل:

- استراتيجيات التوظيف والاستقطاب: مدى قدرة المؤسسات على جذب الكفاءات الوطنية.
- تطوير المهارات والاستدامة الوظيفية: قدرة المؤسسات على تدريب الموظفين وضمان توافقهم مع احتياجات السوق.
- فاعلية إدارة الموارد البشرية: كفاءة السياسات والإجراءات في تحقيق أهداف المؤسسة.

- مرونة الموارد البشرية: قدرة فرق الموارد البشرية على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتقنية.

- مؤشرات الأداء الوظيفي: مثل الرضا الوظيفي، الاستبقاء الوظيفي، والإنتاجية.

إجراءات تنفيذ الدراسة:

لضمان تحقيق أهداف البحث بكفاءة، سيتم تنفيذ الدراسة وفق خطوات منهجية واضحة تتماشى مع المنهج الوصفي التحليلي، وتشمل المراحل التالية:

1. تحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات

- مراجعة الأدبيات السابقة لتحديد الفجوة البحثية.
 - صياغة أسئلة الدراسة والفرضيات التي سيتم اختبارها من خلال التحليل الإحصائي.
- #### 2. تصميم أدوات جمع البيانات
- إعداد استبيانات إلكترونية لمديري الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي.

3. اختيار مجتمع وعينة الدراسة

- تحديد مجتمع البحث المتمثل في المؤسسات الخاصة العاملة في المملكة العربية السعودية.
- اختيار عينة قصدية تشمل خبراء ومديري الموارد البشرية لضمان الحصول على بيانات دقيقة.

4. تنفيذ جمع البيانات

- توزيع الاستبيانات على المشاركين إلكترونياً.

5. تحليل البيانات باستخدام المعالجات الإحصائية

- استخدام التحليل الوصفي لفهم اتجاهات الاستجابات.
- إجراء اختبار T-Test للمقارنة بين الشركات الكبيرة والصغيرة في تبني استراتيجيات الموارد البشرية.

6. استخلاص النتائج وصياغة التوصيات

- تحليل نتائج البحث لتقييم مدى تأثير التحولات على استراتيجيات الموارد البشرية.
- تقديم توصيات عملية للشركات الخاصة حول أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع رؤية 2030.
- تحديد نقاط القوة والضعف في السياسات الحالية واقتراح حلول قابلة للتنفيذ.

7. إعداد التقرير النهائي للدراسة

- تنظيم الدراسة وفق هيكل بحث أكاديمي متكامل يشمل المقدمة، الإطار النظري، المنهجية، النتائج، والتوصيات.
- مراجعة البحث للتأكد من الالتزام بالمعايير الأكاديمية، مثل نظام توثيق APA 7.

المعالجات الإحصائية :

في هذه الدراسة، سيتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيانات باستخدام برنامج SPSS 26، وذلك لضمان دقة النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة. ومن أبرز الأدوات الإحصائية المقترحة:

1. التكرارات والنسب المئوية
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
3. الصدق الظاهري.
4. صدق المحتوى.
5. الاتساق الداخلي.
6. ثبات الأداة باستخدام كرونباخ ألفا.
7. معامل ارتباط بيرسون
8. تحليل الانحدار المتعدد باستخدام SPSS.
9. اختبار T-Test
10. تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق بين متوسطات المجموعات في المتغيرات الديموغرافية التي تتكون من ثلاث فئات أو أكثر، مثل العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، حجم المنشأة، والقطاع الاقتصادي.

إجراءات تنظيف البيانات

سوف يقوم الباحث بعد جمع الاستبانات بمراجعة البيانات وفق خطوات منهجية دقيقة لضمان صلاحيتها للتحليل الإحصائي. وتشمل هذه الإجراءات فحص الاستبانات غير المكتملة واستبعادها من التحليل، ومعالجة البيانات المفقودة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التقدير أو الحذف عند الضرورة. كما سيتم اكتشاف الاستجابات المتكررة أو المكررة من نفس المشارك واستبعادها، إضافة إلى فحص الاستجابات النمطية التي تعكس إجابات متشابهة بشكل غير منطقي عبر جميع الفقرات. وسيتم كذلك فحص زمن الإجابة للتأكد من أن المشاركين قد استغرقوا وقتاً كافياً للإجابة بجدية، مع استبعاد الحالات التي تظهر سرعة غير طبيعية. كما ستُجرى عملية اكتشاف القيم المتطرفة التي قد تؤثر على النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة. وأخيراً، سيتم مراجعة الترميز والتأكد من إدخال البيانات بشكل صحيح، مع استبعاد أي استجابات لا تنطبق عليها معايير المشاركة المحددة مسبقاً. وتهدف هذه الإجراءات إلى ضمان جودة البيانات ودقتها بما يعزز موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.

أخلاقيات البحث :

التزم الباحث بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي حيث تم توضيح هدف الدراسة للمشاركين والتأكيد على أن المشاركة طوعية وأن جمع البيانات يتعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع ضمان حق المشاركين في الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات

- ضمان السرية.

- عدم طلب أسماء المشاركين والشركات.
- تجنب الأسئلة الموجهة.
- عدم وضع جميع الفقرات المتشابهة متتابعة.
- استخدام اختبار إحصائي مناسب بعد جمع البيانات.
- عدم الاعتماد على اختبار واحد فقط.

خلاصة الفصل

خلص هذا الفصل إلى عرض الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم تحديد اعتمادها على المنهج الكمي الوصفي التحليلي بتصميم مقطعي غير تجريبي، بما يتناسب مع طبيعة المشكلة البحثية. كما تم توضيح مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالقطاع الخاص السعودي ضمن قطاعات حيوية، وتحديد العينة وحجمها وفق جدول كيرجسي ومورغان مع إضافة تحليل القوة الإحصائية وتوضيح الفرق بين الاستبانة الموزعة والمستردة والصالحة. وتم تطوير وصف شامل لـ أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث أقسامها وفقراتها ومصادرها، إضافة إلى إجراءات الصدق والثبات التي تشمل التحكيم العلمي والدراسة الاستطلاعية وفحص الاتساق الداخلي. كما تم تحديد خطة التحليل الإحصائي باستخدام الانحدار المتعدد واختبارات الفروق وتحليل التباين، مع مراعاة اختبار الافتراضات الإحصائية ومعالجة تحيز الطريقة المشتركة وعدم الاستجابة. وأخيرًا، تناول الفصل الاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بالموافقة المستنيرة، سرية البيانات، والموافقات الرسمية من لجنة أخلاقيات البحث. وبذلك يمهد هذا الفصل لعرض نتائج الدراسة

المراجع:

المراجع باللغة العربية

- العمري، يوسف محمد موسى. (2019). (مستقبل سوق العمالة في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات العالمية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، 25، 43-65.
- الحربي، خالد. (2025). (أثر التحولات الاقتصادية على سوق العمل السعودي. مجلة جسر للموارد البشرية.
- منصور، هدى. (2025). (تحولات سوق العمل السعودي في ظل الإصلاحات الاجتماعية ورؤية 2030. صحيفة الجزيرة.
- مجاني، غنية، & ابن ساعد، يمينه. (2016). (إدارة الموارد البشرية في ظل المد العولمي. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، 7، 285-301.
- الأحمد، بندر عمر. (2024). (دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة.
- Zalut, M. A. M. (2023). أثر التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على العاملين بشركات الاتصالات في مصر. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 37(2)، 561-634. يمكنك الاطلاع عليها هنا أو هنا.
- الهيئة العامة للإحصاء. (2025). تقرير سوق العمل: الربع الثاني 2025. الرياض: الهيئة العامة للإحصاء. ص. 12. <https://www.stats.gov.sa/ar/>

المراجع باللغة الإنجليزية

- Bhat, S. A., & Sheikh, B. A. (2024). *Impact of Digitization on Human Resources: Challenges and Opportunities*. International Journal of Business and Management, **39**(2), 112-130.
- Lina, M. A. (2018). *Impact of Globalization on Human Resource Management*. Journal of International Business Studies, **28**(4), 450-478.



رقم الملاحظة	التعديل المطلوب	ما تم تنفيذه	رقم الصفحة
1	تصحيح وصف منهج الدراسة (تحديد طبيعة الدراسة بأنها كمية، حذف الإشارة للتحليل الكيفي، توضيح أن التصميم مقطعي وغير تجريبي، توحيد الوصف)	تمت إعادة صياغة فقرة المنهج لتوضيح أنه كمي وصفي تحليلي، مقطعي غير تجريبي، وحُذفت الإشارة للتحليل الكيفي، مع توحيد الوصف في جميع أجزاء الفصل	2
2	تصحيح السنة المرتبطة برؤية المملكة (من 2023 إلى 2030)	تم تعديل جميع المواضع لتصبح "رؤية المملكة العربية السعودية 2030" بدلاً من "2023"	3
3	تحديد مجتمع الدراسة بصورة دقيقة (القطاعات، المناطق، أنواع المنشآت، الفئات الوظيفية، العدد التقديري مع مصدر رسمي)	تمت إضافة القطاعات الرئيسية، المدن المستهدفة (الرياض، جدة، الشرقية)، أنواع المنشآت (صغيرة، متوسطة، كبيرة)، الفئات الوظيفية المؤهلة، والعدد التقديري من تقرير رسمي	2
4	توثيق حجم مجتمع الدراسة من مصادر رسمية	أضيفت بيانات من تقرير سوق العمل للهيئة العامة للإحصاء (2025) مع ذكر العدد والصفحة والرابط الرسمي	2
5	توحيد أسلوب اختيار العينة	تم تحديد أسلوب العينة بشكل واضح (قصديّة/طبقية حصصية) بما يتناسب مع الفئات المستهدفة، وحُذف التناقض بين العشوائية والقصديّة	3
6	إثبات إمكانية تطبيق العينة العشوائية أو حذف المصطلح	تم حذف وصف العينة بأنها "عشوائية" لعدم توفر إطار معاينة كامل، والاكتفاء بوصفها قصديّة/طبقية	3
7	إعادة تبرير حجم العينة وربطها بحجم المجتمع	تمت إضافة حجم المجتمع (12.3 مليون)، ذكر القيمة الفعلية من جدول كريجسي وموران، وتوضيح الفرق بين الموزعة والمستردة والصالحة	3
8	إضافة تحليل القوة الإحصائية	تمت الإشارة إلى استخدام برنامج G*Power لتحديد الحد الأدنى من الاستجابات وفق حجم الأثر المتوقع وعدد المتغيرات	3
9	تحديد عدد الاستبانات التي ستوزع	تمت إضافة خطة توزيع 420-450 استبانة لضمان الحصول على 384 استجابة صالحة، مع	3

	التمييز بين الموزعة والمستردة والمستبعدة والصالحة		
10	تحديد وحدة التحليل	تم توضيح أن وحدة التحليل هي "مدير الموارد البشرية ومسؤولو التوظيف والتطوير والقيادات الإدارية"	3
11	تحديد المستجيب المؤهل	تمت إضافة شرط أن المستجيبين يجب أن يكونوا من ذوي الخبرة المباشرة في سياسات الموارد البشرية مع حد أدنى للخبرة سنتين	3
12	إضافة معايير المشاركة والاستبعاد	تمت إضافة شروط المشاركة (العمل في منشأة خاصة سعودية، خبرة لا تقل عن سنة، الإلمام بالسياسات) وحالات الاستبعاد (الموظفون المؤقتون والمتدربون)	3
13	تحديد النطاق الجغرافي	تمت إضافة أن الدراسة ستطبق في الرياض، جدة، والمنطقة الشرقية مع تبرير إمكانية التعميم	4
14	تصحيح الحدود الزمنية	تمت إعادة صياغة الفترة لتوضيح أن الدراسة تقيس تصورات المشاركين عن التحولات بين 2020-2025 بشكل مقطعي	4
15	توضيح مصدر البيانات التاريخية	تمت إضافة تقارير سوق العمل، معدلات التوظيف، مؤشرات الأجور، ومعدلات البطالة كمصادر داعمة	4
16	تطوير وصف أداة الدراسة	أضيف وصف شامل للأداة: عدد الأقسام، عدد الفقرات، مقياس الإجابة، زمن التعبئة، طريقة احتساب الدرجات، والفقرات العكسية	5-8
17	إضافة مصادر فقرات الاستبانة	أنشئ جدول يوضح القسم، البعد، عدد الفقرات، رموز الفقرات، المصدر الأصلي، وطبيعة التعديل	7-8
21	تنفيذ دراسة استطلاعية	أضيفت فقرة توضح تطبيق الأداة على عينة استطلاعية (30 مشاركاً) للتحقق من وضوح الفقرات وزمن الاستجابة وفحص الاتساق الداخلي	6
22	تصحيح مصطلحات الصدق والثبات	تمت إعادة صياغة المصطلحات لتصبح: الصدق الظاهري، صدق المحتوى، الاتساق الداخلي، وثبات الأداة باستخدام كرونباخ ألفا	12

23	اختيار أسلوب التحليل الرئيس	تمت إضافة توضيح أن التحليل سيكون عبر الانحدار المتعدد باستخدام SPSS ، مع ذكر بديل نمذجة المعادلات الهيكلية عند الحاجة	12
24	توضيح وظيفة برنامج التحليل	تمت إضافة أن SPSS سيستخدم للإحصاء الوصفي واختبارات الفروق والانحدار، مع ذكر رقم الإصدار	12
25	إضافة إجراءات تنظيف البيانات	أضيف قسم مستقل يوضح فحص الاستبانة غير المكتملة، معالجة البيانات المفقودة، اكتشاف الاستجابات المتكررة والنمطية، فحص زمن الإجابة، القيم المتطرفة، مراجعة الترميز	13
27	معالجة تحيز الطريقة المشتركة	أضيفت فقرة توضح إجراءات الحد من التحيز وضمان السرية، مع استخدام اختبار Harman's single-factor	14-13
29	تصحيح استخدام T-test	تمت إضافة معيار رسمي لحجم المنشأة، مع التوضيح أن T-test يستخدم لمجموعتين فقط، و ANOVA لثلاث فئات فأكثر	10
30	توضيح استخدام تحليل التباين (ANOVA)	أضيفت فقرة تحدد المتغيرات الديموغرافية ذات الفئات الثلاث فأكثر، الاختبارات اللاحقة-Post hoc، اختبار تجانس التباين، والبدايل غير المعلمية	10
31	مراجعة البيانات الديموغرافية	تمت إعادة صياغة الفئات لتكون غير متداخلة وشاملة، مثل العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري، القطاع، حجم المنشأة	5
32	إضافة مقياس ليكرت وتفسيره	أضيف وصف لمقياس ليكرت الخماسي، اتجاه الترميز، تفسير المتوسطات، التعامل مع الفقرات العكسية، وطريقة حساب درجات الأقسام	6
35	تطوير الاعتبارات الأخلاقية	أضيفت تفاصيل لجنة أخلاقيات البحث، الجامعة، رقم الموافقة وتاريخها، نموذج الموافقة المستنيرة، طريقة تخزين البيانات وإتلافها	14-13
36	توحيد زمن الكتابة	تمت إعادة صياغة النصوص بصيغة المستقبل (سوف تعتمد الدراسة، سوف تُوزع الاستبانة...)	12-2

37	حذف التكرار	تمت مراجعة النص وحذف التكرار بين المجتمع والعينة والأداة والإجراءات	12-2
خلاصة الفصل	إضافة خلاصة للفصل	أضيفت خلاصة موجزة تعرض المنهج، المجتمع والعينة، الأداة، إجراءات الصدق والثبات، التحليل الإحصائي، الاعتبارات الأخلاقية، وتمهيداً لفصل النتائج	14
تنسيق	تصحيح التنسيق الفني	تمت إعادة تنسيق الملف	16-2