

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

يعد هذا المقترح البحثي خطوة جيدة نحو دراسة : أثر برامج تطوير القيادات النسائية على الأداء المؤسسي من خلال التمكين الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على المؤسسات السعودية .الموضوع مهم وذو صلة مباشرة تكتسب هذه الخطوة أهمية بالغة وقيمة علمية وتطبيقية عالية لعدة اعتبارات منها المواكبة الاستراتيجية: تأتي الدراسة متسقة تمامًا مع المستهدفات الوطنية لرؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني، خاصة فيما يتعلق بتمكين المرأة ورفع نسبة مشاركتها في سوق العمل والمناصب الإدارية العليا والمتوسطة، وكذلك الأصالة البحثية وسد الفجوة حيث نجحت الباحثة في رصد فجوة بحثية حقيقية تتجاوز مجرد العلاقات المباشرة؛ حيث اختبرت نموذج تفسيري تكاملي يدرس الأثر غير المباشر لبرامج التطوير القباذي على الأداء المؤسسي عبر المتغير الوسيط التمكين الوظيفي، وهو نادرا تناولته ما تم تناولة في السياق المؤسسي السعودي.

MIDOCEAN  
جامعة ميدأوشن

| البند           | التعديل المطلوب                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة   | العنوان جيد ودقيق ولكنه يحتاج إلى إعادة صياغة فقط لكون كتالي :<br>أثر برامج تطوير القيادات النسائية على التمكين الوظيفي وتأثيرهما على الأداء المؤسسي ( دراسة ميدانية على المؤسسات السعودية)<br>ويجب هنا تحديد اي نوع من المؤسسات في المملكة بمعنى أي قطاع ومجال سيتم تطبيق الدراسة عليه هل مثلا المؤسسات التعليمية ام الصحية أم البترولية ؟؟ | ضرورة التدقيق في صياغة العنوان وتوضيح مجال التطبيق بدقة اكثر حتى لا يتم تشتيت العينة أثناء عمل الدراسة الميدانية والقيام بالتحليل الإحصائي .                                                                                                                                         |
| مقدمة الدراسة   | المقدمة مناسبة ومصاغة بأسلوب أكاديمي ممتاز وتدقق منطقي من العام إلى الخاص ، وقد نجحتي د. أميرة في بناء مقدمة متدرجة مدعومة بإحصائيات حديثة وقوية للعام 2024 و العام 2025 ؛ ومع ذلك، يغلب على المقدمة الجانب التقريري لجهود الدولة، وهو أمر إيجابي، لكنه يحتاج إلى توازن مع الجانب الأكاديمي المفهومي لمتغيرات الدراسة.                       | أوصى د. أميرة بإعادة صياغة بعض فقرات المقدمة لتركز أكثر على كيفية ربط الفكر القيادي النسائي بنمو الثقافة التنظيمية، بدلا من التركيز الحصري على الأرقام والنسب المئوية للتمكين، وذلك لخلق تمهيد نظري أقوى للمشكلة.                                                                    |
| مشكلة الدراسة   | صياغة المشكلة واضحة، والفجوة المحددة مبررة علميا .                                                                                                                                                                                                                                                                                           | لا توجد تعديلات مقترحة بخصوص مشكلة الدراسة .                                                                                                                                                                                                                                         |
| تساؤلات الدراسة | الأسئلة الفرعية غطت العلاقات المباشرة وغير المباشرة بشكل ممتاز لكن للأسف العيب الوحيد هنا هو التداخل الطفيف في الأسئلة بين قياس الواقع التطبيقي وقياس الأثر.                                                                                                                                                                                 | أقترح على حضرتك د. أميرة بفصل الأسئلة الوصفية الاستكشافية مثل: ما واقع تطبيق برامج تطوير القيادات النسائية؛ عن الأسئلة التحليلية السببية مثل: ما أثر البرامج على الأداء، وذلك لضمان بناء أدوات القياس أقصد الاستبانة بمسارات مستقلة حتى لا تتداخل أثناء التحليل الإحصائي لأقدر الله. |
| أهمية الدراسة   | الأهمية متطابقة تماما مع التساؤلات المكتوبة، وبالتالي فهي عندها نفس المشكلة المنهجية.                                                                                                                                                                                                                                                        | إعادة صياغة الأهمية لتتوافق مع التعديل المقترح في التساؤلات، بحيث تسعى لقياس الأثر على أبعاد التمكين الوظيفي و الأداء المؤسسي لضمان عمق الفكرة البحثية في البروبوزل .                                                                                                                |
| أهداف الدراسة   | الأهداف صيغت بأفعال إجرائية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | يجب على حضرتك د. أميرة في متن                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>الخطة البحثية تحديد الجهات المستفيدة بدقة أكبر مثل: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومخططي السياسات التدريبية أو كما ذكرت لحضرتك في تعديل العنوان د. اميرة ، وصياغة التوصيات التطبيقية مستقبلاً لتوجيهها إلى هذه الجهات تحديداً للاستفادة الفعلية من النتائج.</p>                                                  | <p>قابلة للقياس تحديد، قياس، اختبار، وهناك تمييز واضح بين الأهمية العلمية والعملية؛ ولكن الأهمية التطبيقية ركزت على المؤسسات بشكل عام دون تحديد طبيعتها.</p>                                                                                     |                                      |
| <p>أقترح عليكي أختي د. أميرة لتجنب هذا التباين في فصل الدراسات السابقة ، أن تستغلي كحجة علمية قوية لإبراز الإضافة العلمية لرسالة الدكتوراه الخاصة بحضرتك، من خلال إيضاح كيف سيعيد البحث ترتيب العلاقات بين هذه المتغيرات في البيئة العربية والخليجية تحديداً.</p>                                                                | <p>الأدبيات المعتمدة حديثة جداً حتى 2025، والربط بين البيئة العربية والأجنبية ممتاز لكن الشيء الذي لفت نظري هو أن معظم الدراسات السابقة ركزت على أثر التمكين كمتغير مستقل أو تابع، وقليل منها تناول كمتغير وسيط.</p>                             | الدراسات السابقة                     |
| <p>لا حاجة لإجراء أي تعديلات تخص الفرضيات .</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>صياغة الفرضيات سليمة وتتبع النمط المباشر (توجد علاقة و أثر ذو دلالة إحصائية، والفرضية الخاصة بالوساطة H4 صيغت بذكاء شديد حقيقة وأسلوب منهجي سليم .</p>                                                                                        | فروض الدراسة                         |
| <p>لا توجد تعديلات مقترحة</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>المنهج الوصفي التحليلي هو الخيار الأصح. واستخدام معادلة Thompson لتحديد العينة البالغ عددها 384 مفردة دقيق جداً إحصائياً. الاستبانة المكونة من 34 فقرة متوازنة، ولكن قياس أبعاد الأداء المؤسسي قد يتطلب صدقاً إضافي .</p>                     | منهجية الدراسة                       |
| <p>أقترح عليكي أختي د. أميرة التالي :<br/>نظراً لأن الأداء المؤسسي متغير حساس، أوصي بعدم الاعتماد فقط على الصدق الظاهري من خلال تحكيم الأسادة المشرفين على الرسالة للاستبانة، بل يجب إجراء أقيام بتحليل العاملي الاستكشافي EFA ثم التأكيد CFA على عينة استطلاعية لا تقل عن 40 مفردة للتحقق من أن الفقرات تقيس بالفعل الأبعاد</p> | <p>تم الاعتماد على الاستبانة لكن أوصي بالقيام بدراسة استطلاعية. والتوجه نحو نمذجة المعادلة البنائية SEM عبر برامج مثل SmartPLS أو AMOS ومواكب للاتجاهات و بالمناسبة وهو يتفوق بمراحل على الانحدار المتعدد التقليدي لقياس أثر المتغير الوسيط.</p> | نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات |

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| التنظيمية المستهدفة في البيئة<br>السعودية، من وجهة نظري كدراسة<br>إستطلاعية . |                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
| لا توجد تعديلات مطلوبة جوهرية في<br>نموذج الدراسة .                           | النموذج المرسوم ممتاز واضح د.<br>أميرة، وبيعكس الفروض بشكل<br>سليم الملاحظة الوحيدة هي أنه لازم<br>يتم إدراج المتغيرات الديموغرافية<br>وفرضية الفروق في أسفل النموذج<br>بدون صياغتها كفروض نصية<br>صريحة في جزء فرضيات<br>الدراسة. | نموذج العلاقات بين المتغيرات |

حرصًا على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء  
الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية  
وفقًا للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / أميرة محمد المحمد

MIDOCEAN  
جامعة ميدأوشن

الباحث الكريم / .....

الرقم الأكاديمي / .....

التخصص / .....

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات  
المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلبًا على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقًا لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

#### جدول التعديلات المنفذة على الخطة البحثية

الباحث الكريم / أميرة محمد المحمد

الرقم الأكاديمي..... /

التخصص / إدارة الأعمال

| البند           | التعديلات التي أجريتها                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ملاحظات إضافية للباحث / تساؤلات إلى اللجنة                                                                                                                                                                          |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان الدراسة   | تم إعادة صياغة العنوان وفق توصية اللجنة ليصبح: "أثر برامج تطوير القيادات النسائية على التمكين الوظيفي وتأثيرهما على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية السعودية"، مع تحديد قطاع التطبيق بدقة (الجامعات الحكومية السعودية) لضمان تركيز عينة الدراسة الميدانية وعدم تشتتها أثناء التحليل الإحصائي. | تم اختيار الجامعات الحكومية السعودية بوصفها القطاع الأنسب لتوفر مجتمع بحثي ثري من القيادات النسائية الأكاديمية والإدارية، وانسجاماً مع مستهدفات رؤية 2030 المتعلقة بتطوير التعليم الجامعي وتمكين المرأة الأكاديمية. |
| مقدمة الدراسة   | أعيدت صياغة المقدمة لتحقيق التوازن بين الجانبين التقريري الإحصائي والجانب الأكاديمي المفهومي، من خلال ربط الفكر القيادي النسائي بنمو الثقافة التنظيمية، وتقديم تأسيس نظري أقوى لمتغيرات الدراسة، مع الإبقاء على الإحصائيات الحديثة (2024-2025) لتعزيز الأصالة والمواكبة.                                          | —                                                                                                                                                                                                                   |
| مشكلة الدراسة   | لم تُجرَ تعديلات جوهرية على صياغة المشكلة انسجاماً مع تقييم اللجنة الإيجابي، مع تحديث الإطار الجغرافي والقطاعي ليتناسب مع الجامعات الحكومية السعودية.                                                                                                                                                             | —                                                                                                                                                                                                                   |
| تساؤلات الدراسة | تم فصل التساؤلات إلى مسارين مستقلين استجابةً لتوصية اللجنة: مسار وصفي استكشافي (3 تساؤلات) لقياس واقع تطبيق المتغيرات، ومسار تحليلي سببي (4 تساؤلات) لقياس الأثر المباشر وغير المباشر، بما يُتيح بناء أدوات القياس بمسارات مستقلة تجنّباً للتداخل التحليلي عند التحليل الإحصائي.                                  | —                                                                                                                                                                                                                   |
| أهمية الدراسة   | أعيدت صياغة الأهمية بشقيها العلمي والعملية لتتوافق مع فصل المسارين في التساؤلات، مع التركيز على قياس الأثر على أبعاد التمكين الوظيفي وأبعاد الأداء المؤسسي بشكل تفصيلي، بما يضمن عمق الفكرة البحثية في البروبوزل.                                                                                                 | —                                                                                                                                                                                                                   |
| أهداف الدراسة   | تم تحديد الجهات المستفيدة بدقة في فقرة متكاملة، وتشمل: وزارة التعليم، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومركز إعداد القيادات النسائية بوزارة التعليم، ومخططي السياسات                                                                                                                                   | —                                                                                                                                                                                                                   |

|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
|                                      | التدريبية في عمادات تطوير المهارات وشؤون أعضاء هيئة التدريس، وإدارات الموارد البشرية بالجامعات السعودية، والباحثين الأكاديميين. وسوف تُصاغ التوصيات التطبيقية مستقبلاً لتوجّه إلى هذه الجهات تحديداً للاستفادة الفعلية من النتائج.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |   |
| الدراسات السابقة                     | تمّ تعزيز فصل الدراسات السابقة بإضافة فقرة تحليلية تُبرز الإضافة العلمية للدراسة عبر ثلاثة محاور: (1) إعادة الموضوعة النظرية للتمكين الوظيفي من متغير طرفي (مستقل أو تابع) إلى متغير محوري وسيط، (2) التوطين السياقي للنموذج في البيئة العربية والخليجية والجامعات الحكومية السعودية تحديداً، (3) تعميق التفكير التحليلي لأبعاد المتغيرات على مستوى الأبعاد الفرعية. وبهذا استُغلّ التباين المرصود في الأدبيات بوصفه حجة علمية قوية تُبرز الإضافة النوعية لرسالة الدكتوراه.                                        | — |
| فرضيات الدراسة                       | لم تُجرِ تعديلات على صياغة الفرضيات انسجاماً مع تقييم اللجنة الإيجابي بشأن سلامة صياغتها ومنهجية بنائها، مع التأكد من انسجامها مع مسار التساؤلات التحليلية السببية بعد إعادة الصياغة.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | — |
| منهجية الدراسة                       | تمّ الاحتفاظ بالمنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار المنهجي الحاكم، مع تدعيمه بالتحليل السببي المساري في مرحلته الثانية، وتوسيع أداة الدراسة لتشمل إجراءات متكاملة للتحقق من الصدق والثبات.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | — |
| نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات | تمّ الاعتماد على الاستبانة أداةً لجمع البيانات، مع إجراء دراسة استطلاعية على عيّنة لا تقلّ عن 40 مفردة استجابةً لتوصية اللجنة، وتوظيف التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) والتحليل العاملي التوكيدي (CFA) للتحقق من أن الفقرات تقيس بالفعل الأبعاد التنظيمية المستهدفة في البيئة السعودية، دون الاكتفاء بالصدق الظاهري. كما تمّ التوجّه نحو نمذجة المعادلات البنائية (PLS-SEM) باستخدام برنامج SmartPLS 4 بوصفه الأسلوب الأكثر مواءمةً للاتجاهات الحديثة والمتفوق على الانحدار المتعدد التقليدي في قياس الأثر الوسيط. | — |
| مجتمع وعيّنة الدراسة                 | تمّ إعادة تحديد مجتمع الدراسة ليقصر على القيادات النسائية الأكاديمية والإدارية في الجامعات الحكومية السعودية (عميدات، وكيلات، رئيسات أقسام، مديرات إدارات)، مع اعتماد العيّنة العشوائية طبقية بحجم لا يقلّ عن 384 مفردة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون.                                                                                                                                                                                                                                                               | — |
| المعالجات الإحصائية                  | تمّ توسيع مصفوفة المعالجات الإحصائية لتشمل: الإحصاء الوصفي، ومعاملات الثبات (ألفا كرونباخ والثبات المركّب)، ومعاملات الصدق البنائي (AVE) و Fornell-Larcker و (HTMT)، ونمذجة المعادلات البنائية (PLS-SEM) عبر                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | — |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                    |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|   | مرحلتها القياسية والبنائية، وأسلوب البوتستراپ بعدد 5000 عينة فرعية لاختبار الأثر الوسيط، واختبارات الفروق الديموغرافية (t-test) و.(ANOVA)                                                                                                                                          |                                                    |
| — | تمّ الإبقاء على النموذج البنائي الأصلي مع إضافة صندوق مستقل للمتغيرات الديموغرافية للضبط (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) في أسفل النموذج، دون صياغتها بوصفها فرضيات نصية صريحة في جزء فرضيات الدراسة، انسجاماً مع توصية اللجنة.                              | <b>توضيح المتغيرات (المستقل – التابع – الوسيط)</b> |
| — | تمّ تحديث حدود الدراسة لتتوافق مع التعديلات المُنفَّذة، وشمول خمسة أنواع من الحدود: الموضوعية، والمكانية (الجامعات الحكومية السعودية)، والزمانية (2027/2026م)، والبشرية (القيادات النسائية الأكاديمية والإدارية)، والمنهجية (المنهج الوصفي التحليلي السببي والاستبانة أداة وحيدة). | <b>حدود الدراسة</b>                                |