

الباحث الكريم / سامية رفعان الثقفي

الرقم الأكاديمي /233000686

التخصص / الإدارة العامة

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على الفصل الأول، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول الفصل الأول دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

- ✓ عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.
- ✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الفصل بدون تعديل.
- ✓ تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند الذي تم التعليق عليه من خلال اللجنة	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث / تساؤلات الى اللجنة
العنوان : الافضل يصاغ كالتالي تأثير او دور القيادة الانسانية على تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي بالتطبيق على (يذكر قطاع التطبيق)	تم صياغة العنوان كالتالي: "تأثير القيادة الإنسانية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي: بالتطبيق على فروع ومكاتب وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية"	
المقدمة: توجد متطلبات لكتابة المقدمة بشكل جيد وهي تغطية المتغيرات بفقرات مركزية و تعبر عن خلاصة المفهوم مع ضرورة توثيق كل سطر وعبارة، المقدمة ليست مكان لتبرير اختيار العنوان . وبالتالي المقدمة كلها ينبغي إعادة صياغتها بما يغطي خلاصة المتغيرات في حدود صفحة ونصف او اثنين على أقصى تقدير	- تم تغطية المتغيرات - تم توثيق كل سطر وعبارة - تم حذف تبريرات اختيار العنوان - تم كتابة المقدمة في حدود صفحتين ونصف	
مشكلة الدراسة : الجزء النظري للمشكلة جيد، وينصح بعمل دراسة استكشافية لتأكيد المشكلة على الجانب التطبيقي في قطاع التطبيق بمعنى الباحثة تختار عينة وتساؤلها أسئلة مرتبطة بمتغيراتها حيث يتم رصد الممارسات على أرض الواقع	تم اضافة الفقرة بمشكلة الدراسة : " كما سيتم عمل عينة إستكشافية ميسرة من إحدى فروع وزارة الصحة وسيتم سؤالها أسئلة مرتبطة بمتغيرات الدراسة وذلك لتأكيد دورالقيادة الإنسانية من الجانب التطبيقي على	

	أرض الواقع ما يمنح نتائج البحث صلة مباشرة بالبيئة المحلية والتحديات الثقافية والتنظيمية.	
تم صياغة التساؤلات بما يتماشى مع العنوان المقترح والذي تم اعتماد للبحث :	1- هل يوجد تأثير للقيادة الإنسانية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي في فروع وزارة الصحة ؟ 2- هل توجد اختلافات بين استجابة الفريق الطبي والفريق غير الطبي تجاه أسلوب القيادة الإنسانية؟ وكيف يؤثر ذلك على التزامهم الوظيفي؟	تساؤلات الدراسة : غير صحيحة ولا تعبر عن العنوان المقترح: تأثير أو دور القيادة الإنسانية على تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي بالتطبيق على (يذكر قطاع التطبيق)
- تم اضافة " أن البحث يعتبر إضافة علمية متواضعة تضاف للرصيد المعرفي الخاص بموضوع القيادة بوجه عام و النمط الإنساني منها بشكل خاص" - تم نقل الاهمية رقم 2 في الاهمية النظرية " تطوير الممارسات القيادية :ستساهم الدراسة في تحديد العناصر التي تجعل القيادة أكثر فعالية في تعزيز الانتماء والالتزام الوظيفي، مما يسهم في تحسين السياسات الإدارية والتطوير المهني للقادة في القطاع الصحي." الى الاهمية التطبيقية. - تم حذف فقرة 3,4 : 3- لفت أنظار إدارات المستشفيات إلى أهمية القيادة الخادمة حيث يحاول البحث تسليط الضوء على ضرورة تبني المؤسسات لهذا الأسلوب القيادي، لما له من تأثير إيجابي على ولاء الموظفين وزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الاستقالة. 4- تطوير نماذج نظرية تربط بين القيادة والرضا الوظيفي من خلال تقديم رؤى حول العلاقة بين القيادة الإنسانية للموظفين في المديرية ومستوى الرضا الوظيفي والولاء	الاهمية النظرية: مايقال في الأهمية العلمية أو النظرية أن البحث يعتبر إضافة علمية متواضعة تضاف للرصيد المعرفي الخاص بموضوع القيادة بوجه عام و النمط الإنساني منها بشكل خاص، رقم 2 في الأهمية النظرية يوضع في الأهمية التطبيقية و يحذف 3 و 4 ، فالباحثة ذكرت القيادة الخادمة وهي ليست موضوع دراستها، وتطوير نماذج نظرية ، ليس في استطاعة الباحثة القيام به في المرحلة الحالية .المخضرمون فقط في مجال التخصص هم القادرون على ذلك، يكفي اني قول إضافة للمكتبة العربية وسد للنقص في بعض الدراسات العربية ---و-مكذا	

	المؤسسي التي ينتج عنها التفاعل الإيجابي والالتزام العالي (Northouse, 2021; Coombes, 2023).	
	- تم حذف "أنسنة القيادة" واستبدالها بالقيادة الانسانية في جميع فقرات البحث . - تم حذف الاهميات التطبيقية : 1- تعزيز العلاقات الإنسانية في القيادة، يمكن للقادة إلهام الموظفين ودعم احتياجاتهم النفسية، مثل الشعور بالاستقلالية، الكفاءة، والترابط الاجتماعي، مما يرفع من مستويات الرضا الوظيفي والانخراط في العمل. 2- تظهر الدراسة الأساليب القيادية التي تركز على العلاقات الإنسانية، التي تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي والابتكار، مع تقليل التوتر ومعدلات دوران الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة 3- تشير الدراسة أن توفير بعض الآليات مثل نظام الحوافز والعدالة التنظيمية يقلل التكاليف الناتجة عن التوظيف المتكرر بسبب الاستقالات المرتفعة (Mazzetti and Schaufeli, 2023; ABDALAH, 2023) - تم ابقاء الاهميتين التطبيقيتين: 1- تعزيز الفهم في السياقات المحلية: إضافة علمية خاصة بالسياق السعودي من خلال تقديم بيانات ميدانية من فروع وزارة الصحة بالمملكة. 2- الاستفادة من نتائج الدراسة وإعادة النظر في تطوير الممارسات الادارية لدى القائمين على إدارة هذه الفروع.	الأهمية العملية: أرجو أن يتم التركيز في الأهمية العلمية أو التطبيقية على أهمية نتائج الدراسة في توجيه متخذي القرار وصانع السياسة في مجال التطبيق. ارجو حذف كل أنسنة فهي غير معبرة و تستبدل بالقيادة الإنسانية، آخر أهميتين تطبيقيتين هم الأصح و الباقي يحذف
	تم صياغتها كالتالي: 1. الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد تأثير معنوي للقيادة الإنسانية على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في فروع وزارة الصحة ، حيث يزيد	الفروض : ينبغي أن تتسق مع مشكلة الدراسة ، و تصاغ كالتالي: - يوجد تأثير معنوي للقيادة الإنسانية على الرضا الوظيفي.

	مستوى الرضا بزيادة ممارسات القيادة الإنسانية. 2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للقيادة الإنسانية على مستوى الإلتزام الوظيفي للموظفين في فروع وزارة الصحة ، الذي ينتج عنه زيادة الاستقرار وزيادة معدلات الانتاج لدى هذه الفروع. 3. الفرضية الرئيسية الثالثة:توجد إختلافات معنوية في أسلوب القيادة الإنسانية لدى الفريق الطبي والإداري نتيجة لاختلاف العمر، الجنس، المستوى التعليمي والثقافي ونوع العمل وطبيعته والخبرة العملية والمهنية وبالتالي إختلاف تأثيرها على كلا من الرضا الوظيفي والإلتزام الوظيفي.	يوجد تأثير معنوي للقيادة الإنسانية على الإلتزام الوظيفي. يوجد إختلافات معنوية في أسلوب القيادة الإنسانية لدى الفريق الطبي والإداري من يث (خصائص ديموجرافية) و تأثيرها على الرضا و الإلتزام الوظيفي
	بناءً على دليل كتابة رسالة الدكتوراه والصادر من الجامعة فإن نموذج الدراسة , الدراسات السابقة , منهجية البحث لاتندرج بالفصل الأول للبحث .	نموذج الدراسة: لم ترسم الباحثة نموذج للدراسة يوضح العلاقات بين المتغيرات والأبعاد الفرعية لها. الدراسات السابقة: الباحثة لم تستعرض دراسات سابقة وبالتالي لا يوجد بناء للنموذج ولا توجد فجوة بحثية مستمدة من تلك الدراسات. لم تستعرض الباحثة منهجية الدراسة.