

السادة أعضاء اللجنة،

تحية طيبة وبعد،

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	يتم تعديل العنوان الى " متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية" أو " العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية"، لأن العنوان الأول عام يصلح عنوان مقال وليس رسالة دكتوراه، كما انك خلال الخطة البحثية ذكرتي مصطلح تمكين المرأة.	العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية
مقدمة الدراسة	○ مقدمة الدراسة ص 4 السطر الخامس تعديل كلمة " فتحتها" الى اتاحتها ○ في السطر 18 تعديل كلمة التنافس الى المنافسة ○ تعديل الفقرة الأخيرة من المقدمة بما يتلاءم مع العنوان الجديد، مع ملاحظة ان العنوان الجديد ليس به دور ولا	ومع ذلك، فإن هناك العديد من الفرص التي اتاحتها رؤية 2030 للمرأة السعودية في مختلف المجالات. فقد بدأت المؤسسات التعليمية في المملكة تركز على تزويد المرأة بالمعارف والمهارات اللازمة للوصول إلى المناصب القيادية. كما تم تخصيص عدد من البرامج الحكومية والخاصة التي تهدف إلى تأهيل المرأة وتدريبها على القيادة، مما يعزز من قدرتها على المنافسة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجل. على سبيل المثال، تزايدت الفرص أمام النساء في شغل المناصب العليا في الشركات الكبرى وفي الحكومة، مما يعكس التزام المملكة بتوسيع دور المرأة في الاقتصاد الوطني وتحقيق العدالة والمساواة في الفرص (Mohammed، 2020). تمثل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية مجموعة من العوامل التي تساهم بشكل رئيسي في تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية. من أبرز هذه العوامل، الدعم الحكومي المتمثل في رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى تطوير البيئة التشريعية التي تضمن حقوق المرأة وتوفر لها فرصًا متساوية. كما تسهم المؤسسات التعليمية والتدريبية في تأهيل النساء لشغل المناصب القيادية من خلال برامج متخصصة، إلى جانب التغيرات الثقافية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، والتي تسهم في زيادة قبول المجتمع للقيادات النسائية في مختلف المجالات.

	تحديات ولا فرص	
ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية؟	○ ص 6 يتم تعديل التساؤل الرئيسي بما يتوافق مع العنوان الجديد، ليصبح " ما هي متطلبات او دعائم تمكين القيادات النسائية...؟؟"	مشكلة الدراسة
السؤال الرئيسي: ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية؟ الأسئلة الفرعية: 1. هل تدعم العوامل الاجتماعية شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ 2. هل تدعم العوامل الاجتماعية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ 3. هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ 4. هل تدعم العوامل التنظيمية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟	تعديل التساؤل الرئيسي بما يتوافق مع العنوان الجديد: " ما هي متطلبات تمكين القيادات النسائية بالمؤسسات السعودية" ومن هذا التساؤل الرئيسي، تشتق التساؤلات الفرعية التالية: - هل تدعم العوامل الاجتماعية شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل الاجتماعية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل الثقافية من شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ - هل تدعم العوامل التنظيمية من	تساؤلات الدراسة

	شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية؟ ما دون ذلك من الأهداف يحذف	
أهمية الدراسة	○ تعديل الفقرة أسفل الأهمية بما يتوافق مع العنوان الجديد ○ يتم الإبقاء على الأهمية النظرية والتطبيقية	تعتبر دراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية ذات أهمية كبيرة في سياق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة، خاصة في إطار رؤية المملكة 2030 التي تسعى لتعزيز دور المرأة في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك المجالات القيادية والإدارية. ففي الوقت الذي تشهد فيه المملكة تحولات كبيرة نحو تمكين المرأة، فإن دراسة هذه العوامل تساعد في فهم التحديات والفرص التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية، وتسلب الضوء على العوامل التي تسهم في هذا التمكين أو تعيقه. الأهمية النظرية لهذه الدراسة تتمثل في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتخصصة في تمكين المرأة في بيئات العمل العربية والسعودية، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية على تقدم النساء في مجالات القيادة. أما الأهمية التطبيقية، فهي تكمن في تقديم حلول عملية تسهم في تطوير سياسات وبرامج تمكينية للمؤسسات السعودية، مما يساعد على خلق بيئة عمل أكثر شمولية وتنوعاً. كما تساهم الدراسة في تحفيز المؤسسات على اعتماد استراتيجيات تدعم المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية، مثل تطوير برامج تدريبية متخصصة، تحسين سياسات التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وتوفير بيئات عمل مرنة. في النهاية، هذه الدراسة تقدم إطاراً عملياً ومؤسسياً يساعد في تحقيق التوازن والمساواة بين الجنسين في القيادة، مما يعزز من الأداء المؤسسي ويساهم في تحقيق الأهداف التنموية للمملكة على المدى الطويل. الأهمية النظرية - تتمثل الأهمية النظرية لدراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية في إثراء المعرفة الأكاديمية والبحثية حول دور المرأة في المناصب القيادية في السياق السعودي، وتحديداً في بيئة تتسم بتحديات اجتماعية وثقافية خاصة. تساهم هذه الدراسة في تقديم فهم شامل لآلية تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على وصول النساء إلى المناصب القيادية، وتساعد في توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض. من خلال تحليل السياسات الحكومية مثل رؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول التمكين القيادي للنساء في بيئات العمل العربية بشكل عام والسعودية بشكل خاص. من خلال استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تحد من مشاركة المرأة في القيادة، فإن الدراسة تعطي لمحة نظرية عن كيفية تأثير التقاليد والمفاهيم الاجتماعية السائدة على تصورات الناس حول دور المرأة في العمل. تسلط هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين المجتمع ودوره في تعزيز أو تقليص الفرص المتاحة للمرأة للوصول إلى المناصب القيادية، وهذا يساهم في تطوير النظرية حول تأثير البيئة المجتمعية في تقدم النساء في مجالات العمل القيادي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسة قد تقدم تفسيرات نظرية حول كيفية تقاطع هذه العوامل مع بعضها، مما يساهم في فهم أعمق (Alghofaily ، للعوائق والفرص التي تواجه القيادات النسائية في المؤسسات السعودية 2019). الأهمية التطبيقية - أما من الناحية التطبيقية، فإن دراسة العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية تكتسب أهمية كبيرة في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع. من خلال هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التعرف على مجموعة من العوامل التي قد تؤثر على تمكين المرأة،

وبالتالي اتخاذ خطوات عملية لتحسين الوضع القائم. يمكن أن تسهم النتائج في تصميم استراتيجيات مبتكرة تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية، سواء كان ذلك من خلال تطوير برامج التدريب والتطوير المهني التي تركز على تحسين المهارات القيادية للنساء، أو من خلال توفير بيئات عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. إن هذه الدراسة تساعد في توجيه السياسات الحكومية والمؤسسات التعليمية نحو دعم المبادرات التي تهدف إلى رفع كفاءة النساء في القيادة. على سبيل المثال، قد تسهم نتائج (Mentoring) الدراسة في توجيه المؤسسات إلى تصميم برامج للتوجيه والإرشاد الخاصة بالقيادات النسائية، والتي تمكن النساء من تطوير مهاراتهم القيادية وتعلم استراتيجيات التعامل مع التحديات المهنية. من جانب آخر، فإن تحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية يساعد في إعادة النظر في السياسات الداخلية للمؤسسات لتحسين بيئات العمل وضمان أن تكون أكثر شمولاً للنساء، بما يساهم في خلق فرص (Manal2024)، متساوية في الترقية والوصول إلى المناصب القيادية. تساهم هذه الدراسة في تحسين فهم المسؤولين عن أهمية تمكين النساء في المناصب القيادية، ومدى تأثير ذلك في الأداء المؤسسي بشكل عام. فتمكين المرأة في القيادة لا يقتصر فقط على ضمان العدالة والمساواة بين الجنسين، بل يمتد ليشمل تحسين الأداء المؤسسي، إذ تشير الدراسات إلى أن التنوع في القيادة يمكن أن يعزز من الابتكار ويسهم في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر شمولية. كما أن تمكين النساء في المؤسسات السعودية يساهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال زيادة نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.		
الهدف الرئيسي • تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. الأهداف الفرعية 1. التعرف على ما إذا كانت العوامل الاجتماعية تدعم شغل المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 2. دراسة دور السياسات الحكومية في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية ضمن المؤسسات السعودية. 3. تحليل تأثير الثقافة المجتمعية على قبول المجتمع لوجود النساء في المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 4. استكشاف دور المؤسسات التعليمية والتدريبية في إعداد النساء لتولي المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.	يتم تعديل أهداف الدراسة بما يتوافق مع العنوان الجديد الهدف الرئيسي: يتم تعديله بما يتوافق مع العنوان الجديد تهدف هذه الدراسة الى التعرف على متطلبات تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية". ومن هذا الهدف الرئيسي تشتق الأهداف الفرعية التالية: - التعرف على ما اذا كانت	أهداف الدراسة

	العوامل الاجتماعية تدعم شغل المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات السعودية - وهكذا لكل العوامل المذكورة في التساؤلات.	
الدراسات السابقة		
فروض الدراسة	○ يتم تعديل الفروض لتتوافق مع العنوان الجديد، على سبيل المثال: ○ تؤثر العوامل الاجتماعية إيجابياً ومعنوياً على شغل المرأة السعودية للمناصب القيادية ○ عدلي لفظ "تحديات" ليصبح "عوامل"	الفرضية الرئيسية: تؤثر مجموعة من العوامل الاجتماعية، الثقافية، الحكومية والمؤسسية على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية. الفرضيات الفرعية: 1. تؤثر العوامل الاجتماعية بشكل إيجابي على تمكين النساء من شغل المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 2. تلعب السياسات الحكومية دوراً محورياً في تعزيز فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية. 3. تؤثر الثقافة المجتمعية في درجة قبول المرأة في المناصب القيادية داخل المؤسسات السعودية. 4. تساهم العوامل المؤسسية، مثل البرامج التدريبية والإرشادية، في تحسين فرص النساء للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات السعودية.
منهجية الدراسة	ذكرتي انه سيتم اتباع المنهج الكمي وهذا غير صحيح، المنهج المناسب لدراستك هو "الوصفي التحليلي" وليس الكمي	تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف وتحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية من خلال جمع البيانات وتحليلها بطريقة موضوعية ودقيقة. يتيح المنهج الوصفي التحليلي للباحثين دراسة الظواهر الاجتماعية في سياقها الطبيعي دون التدخل المباشر، مما يساعد في تقديم رؤية واضحة عن الوضع الراهن في المؤسسات السعودية وقياس تأثير العوامل المختلفة على تمكين المرأة في المناصب القيادية. يتم جمع البيانات من خلال الاستبانات، المقابلات، والملاحظات الميدانية، ومن ثم يتم تحليل هذه البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج وتفسيرها بشكل علمي ودقيق.
ملحوظة إضافية	عينة الدراسة على أي أساس او معادلة تم اختيار ال 300 مفردة في حديثك عن عينة الدراسة واداة البحث تبدأين الجملة بكلمة تم وكنا قد انتهيتي من	تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى تحليل العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية عبر جمع البيانات من مصادر متعددة ثم تحليلها بطريقة منهجية. المنهج الوصفي التحليلي يتيح للباحث وصف الظاهرة بشكل دقيق، وتحليل البيانات المجمعة للوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في فهم أعمق حول العوامل التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية. مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة المؤسسات الحكومية والخاصة التي تعمل في مجالات متعددة، والتي تضم قيادات نسائية أو لديها إمكانية توظيف المرأة في المناصب القيادية.

دراستك مع انك في
طور التسجيل لها" لذا
الصحيح ان تقولي "
سيتم" وليس تم
أساليب التحليل
الإحصائي
عدلي طرق التحليل
الى أساليب التحليل
الإحصائي
الإحصاءات الوصفية
ألفا كرونباخ
الانحدار الخطي
البسيط
أحذفي ANOVA لانه
غير مناسب
حدود الدراسة
لا بد من تعديلها بما
يتوافق مع العنوان
أحذفي وسائل جمع
البيانات
أحذفي المعالجة
الإحصائية المقترحة
أحذفي دور القيادات
النسائية في كامل
البحث

سيتم التركيز على المؤسسات التي تشهد تغييرات في السياسات المتعلقة بالمرأة أو تلك التي تطبق برامج تمكين القيادة النسائية. يتوزع مجتمع الدراسة بين المؤسسات الكبيرة والمتوسطة في قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصحة، التقنية، والخدمات المالية.

عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المؤسسات السعودية في القطاعين العام والخاص. ستتكون العينة من حوالي 300 فرد، تشمل القيادات النسائية، الموظفين في المناصب الإدارية، والمسؤولين عن تطوير السياسات في المؤسسات. سيتم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعاً في الفئات العمرية، المستويات التعليمية، والخبرات المهنية للمشاركين، بما يساهم في تعميق الفهم حول التحديات والفرص التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية.

أداة البحث:

سيتم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تهدف إلى قياس تأثير العوامل الاجتماعية، الثقافية، المؤسسية، والسياسات الحكومية على تمكين القيادات النسائية. سيتم تصميم الاستبانة بحيث تغطي مجموعة من المحاور مثل: دعم الأسرة والمجتمع للمرأة في العمل، السياسات الحكومية لتشجيع التوظيف النسائي، الفروق الثقافية في التعامل مع القيادات النسائية، والدعم المؤسسي المتاح للنساء. كما تسيم التأكد من مصداقية الاستبانة باستخدام معايير علمية مثل التحقق من صدق الأداة من خلال الاستشارات مع خبراء في المجال، ومعياري موثوقية ألفا كرونباخ.

طرق التحليل:

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من الاستبانات والمقابلات:

1. الإحصاءات الوصفية

تستخدم الإحصاءات الوصفية لتلخيص البيانات وتقديم رؤية عامة حول خصائص العينة. يتضمن ذلك حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية، مما يساعد في فهم توزيع العوامل الاجتماعية، الثقافية، والمؤسسية في العينة.

2. ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الموثوقية الداخلية للأداة البحثية. من خلال هذا المقياس، يمكن التحقق من أن الأسئلة المستخدمة لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة تتسم بالاتساق الداخلي. إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكثر من 0.7، فإن الأداة تُعتبر موثوقة.

3. الانحدار الخطي البسيط

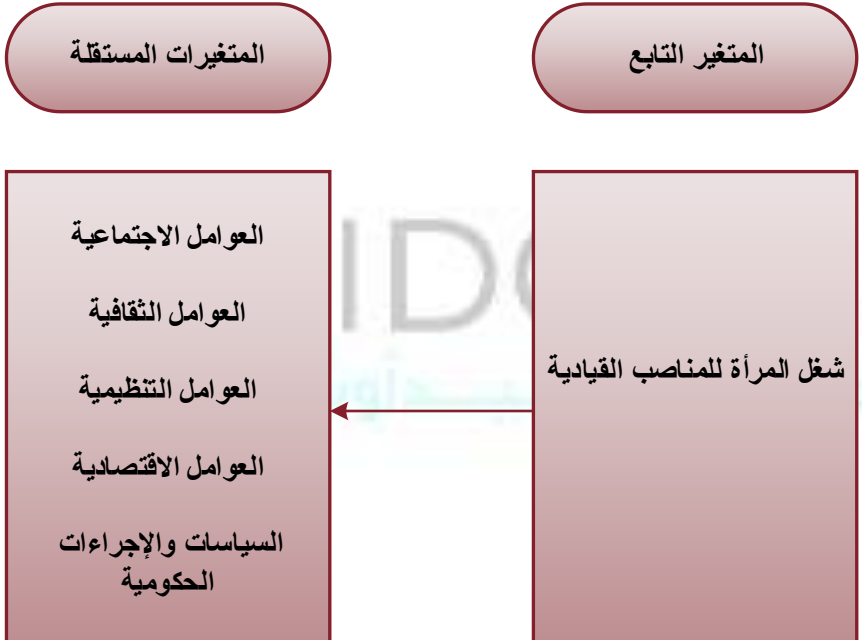
تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل العوامل الاجتماعية، السياسية، والمؤسسية) والمتغير التابع (تمكين المرأة في المناصب القيادية). يساعد هذا الأسلوب في تحديد مدى تأثير هذه العوامل على تمكين النساء في القيادة داخل المؤسسات السعودية. باستخدام الانحدار الخطي، سيتمكن الباحث من قياس قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات.

حدود الدراسة

الحدود المكانية:

تم تحديد نطاق الدراسة ليشمل المؤسسات السعودية في كل من القطاعين العام والخاص داخل المملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى التركيز على المؤسسات التي تشهد تطوراً في سياسات تمكين المرأة أو التي تمارس دوراً فاعلاً في تعزيز مشاركتها في المناصب القيادية. يشمل نطاق الدراسة مختلف المناطق الجغرافية في المملكة، بما في ذلك المناطق الحضرية والريفية، بحيث تعكس تنوع البيئة المؤسسية والثقافية في المملكة. بذلك، ستتضمن الدراسة من تقديم صورة شاملة للعوامل التي تؤثر في تمكين القيادات النسائية في مختلف الأنماط المؤسسية المنتشرة في المملكة.

الحدود الزمانية:

		تتمحور الدراسة حول الفترة الزمنية الحالية (من عام 2024 إلى 2025) في إطار التطورات التي تشهدها المملكة ضمن رؤية السعودية 2030، والتي تركز على تمكين المرأة وتحقيق المساواة في العديد من المجالات، بما في ذلك القيادة. تسعى الدراسة إلى فهم التغيرات التي تحدث في هذا السياق الزمني، مع التركيز على التحولات التي طرأت على سياسات تمكين المرأة في السنوات الأخيرة، وأثر هذه التحولات على تمكين القيادات النسائية في المؤسسات المختلفة. وبالتالي، فإن البيانات التي سيتم جمعها وتحليلها تعكس الواقع المعاصر الذي تشهده المملكة في هذا المجال. الحدود البشرية: تقتصر عينة الدراسة على الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع العام أو الخاص. تشمل العينة القيادات النسائية في مختلف المستويات الإدارية (من المستوى الإداري المتوسط إلى المستوى التنفيذي العلوي)، بالإضافة إلى بعض المسؤولين عن السياسات والمؤسسات التي تطبق برامج تمكين النساء في القيادة. كما تشمل العينة أيضًا النساء الموظفات في المؤسسات التي تقدم فرصًا لتطوير القيادة النسائية. تم اختيار هذه العينة بشكل يضمن تنوعًا في الأعمار، المستويات التعليمية، والخبرات المهنية للمشاركين. يهدف هذا التنوع إلى توفير صورة شاملة ودقيقة حول العوامل المؤثرة في تمكين القيادات النسائية في المؤسسات السعودية.
نموذج العلاقات بين المتغيرات	يتم تعديل نموذج الدراسة ليتوافق مع العنوان الجديد، وبالتالي يصبح متغيرك التابع "شغل المرأة للمناصب القيادية" ومتغيراته المستقلة هي: العوامل الاجتماعية والثقافية والتنظيمية والاقتصادية والسياسات والإجراءات الحكومية - يتم حذف المتغيرات الوسيطة	

حرصاً 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 وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / سلمي احمد سلامة

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 سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓ يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً 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.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث/ تساؤلات الى اللجنة
عنوان الدراسة		
مقدمة الدراسة		
مشكلة الدراسة		
تساؤلات الدراسة		

		أهمية الدراسة
		أهداف الدراسة
		الدراسات السابقة
		منهجية الدراسة
		نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات
		توضيح المتغيرات (المستقل - التابع - الوسيط)

