

عند التعديل لا تقم بتعديل المثال المذكور فقط.. هذا مثال على الأخطاء والذي يجب مراجعة خلال الفصل كاملا

مهم (اريد ان يقوم الطالب بتعبئة العמוד الاخير بناء على ما قام بتعديله)

الملاحظة	مثال على الملاحظة من الفصل	ما يجب على الطالب فعله (الإجراء المطلوب)	ما قام به الطالب
١. الإطار النظري غير منظم ويحتوي على تكرار كبير	وجود ثلاث فقرات مختلفة تعطي تعريف الحوكمة بالمعنى نفسه ولكن بصياغات متعددة، مما يشتت القارئ ويضعف البناء العلمي. وكلها تبدأ بنفس الصياغة ..تعد.....هذا ممل	إعادة تنظيم الإطار النظري في محاور محددة (مفهوم – أهمية – مبادئ – تطور – علاقة بالمؤسسة) والتأكد من عدم تكرار الفكرة نفسها بأكثر من صياغة.	تم إعادة ترتيب الإطار النظري طبقاً للإجراء المطلوب
٢. استخدام لغة وصفية وليست أكاديمية	جمل طويلة إنشائية مثل: “تعد الحوكمة من أهم القضايا التي أثرت في تطور المؤسسات في العصر الحديث...” “دون مرجع أو تحليل.	إعادة صياغة النص بلغة أكاديمية تعتمد على التحليل والمراجع، مع تجنب الأسلوب الأدبي الطويل والعبارات الإنشائية.	تم اختصار العديد من العبارات وإعادة صياغة النص وتجنب السلوب الأدبي والعبارات الإنشائية
٣. عدم توحيد المصطلحات في جميع أجزاء البحث	استخدام كلمات مثل: “الحوكمة – الحوكمة – الحوكمة الرشيدة” لوصف المفهوم نفسه. وأيضاً “الأداء – الأداء الوظيفي – أداء العاملين.”	وضع قائمة ثابتة للمصطلحات الأساسية واعتماد صيغة واحدة لكل مصطلح في كامل البحث، مع الالتزام بها في الإطار النظري، الدراسات السابقة، المنهجية، والتحليل.	تم توحيد المصطلحات في البحث وهي كالتالي: الحوكمة- الأداء الوظيفي للعاملين
٤. غياب الربط بين مبادئ الحوكمة والأداء الوظيفي	ذكر مبادئ الشفافية والمساءلة والعدالة والأخلاقيات دون توضيح كيف يؤدي كل منها إلى تحسين أو إضعاف الأداء الوظيفي داخل المؤسسة.	إضافة فقرة تحليلية بعد كل مبدأ توضح بشكل علمي كيف يؤثر هذا المبدأ على الالتزام، الانضباط، جودة الأداء، العلاقات الوظيفية، السلوك المهني، إلخ.	تم إضافة فقرة تحليلية بعد كل مبدأ لتوضيح أثره على الأداء الوظيفي للعاملين
٥. كثرة الاقتباسات دون تحليل نقدي	سرد ٦ تعريفات للحوكمة على التوالي دون أي تعليق يُظهر فهم الباحث للفروق أو نقاط القوة أو الضعف في كل تعريف.	إضافة فقرة تحليلية بعد كل مجموعة تعاريف، توضّح لماذا اختار	تم اختصار بعض التعريفات وتم تعريف الباحث لبعض

المصطلحات مثل الحوكمة، والأداء الوظيفي للعاملين	الباحث الاعتماد على تعريف معين، وما العلاقة بين تلك التعريفات وموضوع البحث.		
تم إضافة فقرات خاصة بالنقد في نهاية كل دراسة، أما أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فقد تم تناولها بعد نهاية الدراسات السابقة تحت عنوان أوجه الاستفادة وأوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	إضافة نقد لكل دراسة يشمل: نقاط القوة – نقاط القصور – مناسبة الدراسة الحالية لها – الفجوة التي لم تغطها تلك الدراسة.	جميع الدراسات تم تلخيصها فقط (هدف – منهج – نتائج)، دون أي تعليق نقدي أو تحليل يبين ما يميز الدراسة وما يعيبها.	٦. عرض الدراسات السابقة بشكل وصفي فقط دون نقد أو مقارنة
تم تصنيف الدراسات إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية وخاصة أن كل الدراسات تعكس العلاقة ما بين المتغيرين وهذا ما حرص عليه الباحث في رصد الدراسات السابقة	ترتيب الدراسات وفق التصنيفات الأكاديمية: (دراسات تناولت الحوكمة، دراسات تناولت الأداء الوظيفي، دراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين، الدراسات الأجنبية).	وضع دراسة عن الحوكمة مع دراسة عن الرضا، ثم دراسة أجنبية عن الأداء، ثم دراسة عن الجودة —all بشكل مختلط.	٧. عدم تصنيف الدراسات السابقة بطريقة علمية
تم مراجعة المراجع في المتن ومقارنتها بالمراجع المدرجة في قائمة المراجع.	حذف أي مرجع لم يتم الاستشهاد به داخل المتن، والتأكد من أن كل مرجع في القائمة له إحالة داخل النص وفق APA.	إدراج ٣٥ مرجعًا في قائمة المراجع، بينما المستخدمة فعليًا في المتن لا تتجاوز ١٥ مرجعًا فقط.	٨. قائمة الدراسات السابقة طويلة وبعض المراجع غير موجودة في متن البحث
تم تعريف الحوكمة طبقًا لتعريفات (OECD – IFC – World Bank) ومن خلال المراجع الأساسية، كما تم استبدال رسائل الماجستير بمراجع علمية محكمة.	استبدال المراجع الثانوية (رسائل الماجستير) بمراجع علمية محكمة وتعريفات من كتب ومراجع أساسية معتمدة.	مثال ١: الاعتماد على رسائل ماجستير عربية لتعريف “الحوكمة”، مع أن هذا المفهوم عالمي وله مراجع أساسية. (OECD – IFC – World Bank) مثال ٢: استخدام رسالة جبر (2010) (غير المنشورة لتحديد عناصر الأداء الوظيفي، وهذا غير مقبول أكاديميًا). تنبيه: هذه الأمثلة على سبيل المثال فقط، ويجب مراجعة جميع أجزاء الفصل بالكامل وليس الاكتفاء بتصحيح الأمثلة المذكورة.	٩. لا يوجد اعتماد على مراجع أصلية وأساسية وعالمية في المفاهيم الأساسية
تم إدراج الفجوة البحثية بعد نهاية الدراسات السابقة وكذلك أوجه	• كتابة فقرة ختامية توضّح الفجوة البحثية،	انتهاء عرض الدراسات السابقة دون بيان ما الذي لم تعالجه الدراسات السابقة أو ما الذي ستضيفه الدراسة الحالية.	١٠. غياب فقرة الفجوة البحثية وأوجه الاستفادة من الدراسات

السابقة		• وأوجه الاستفادة، • وكيف يساهم البحث في سد تلك الفجوة.	الاستفادة من الدراسات السابقة
١٢. ضعف التوثيق الداخلي وفق APA	مثل: (محمد، ٢٠٢١ الزائدي) / (Ali , 2020). Ahmed)	الالتزام بتوثيق APA بالشكل الصحيح داخل المتن وقائمة المراجع.	تم مراجعة التوثيق داخل المتن والمراجع طبقاً APA
١٣. الإطالة المفرطة في الخلفية التاريخية للمفاهيم	شرح ٣ صفحات عن "تاريخ الحوكمة منذ 1932" دون علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.	اختصار الخلفية النظرية والانتقال إلى المفاهيم الحديثة المرتبطة بالدراسة.	تم اختصار الخلفية التاريخية للمفاهيم والانتقال إلى المفاهيم الحديثة
١٤. عناصر الأداء الوظيفي غير منظمة وغير مصنفة	عرض عناصر الأداء في فقرة طويلة متداخلة بلا تصنيف أو عناوين فرعية.	إعادة تنظيم عناصر الأداء في نقاط واضحة ومحددة وفق نموذج علمي مشهور (Armstrong – Dessler).	تم إعادة ترتيب عناصر الأداء وتصنيفها في عناوين فرعية.
١٥. دمج عدة مفاهيم في مبحث واحد دون تنظيم	الانتقال من الحوكمة إلى الأداء إلى القيادة في فقرات متتالية دون وجود فواصل أو عناوين واضحة.	فصل المباحث: (المدخل إلى الحوكمة) – (الأداء الوظيفي) – (العلاقة بين الحوكمة والأداء).	تم فصل المباحث طبقاً للإجراء المطلوب وتم إضافة مبحث يبرز العلاقة بين الحوكمة والأداء
١٦. غياب الإطار النظري الخاص بالشركة محل الدراسة	لا يوجد أي فقرة تُعرّف شركة روبليكس، ولا أقسامها، ولا سبب اختيارها للدراسة، ولا علاقتها بالحوكمة أو بالأداء.	إضافة مبحث مستقل بعنوان: "الإطار التعريفي بالشركة محل الدراسة"، يشمل: نبذة، أقسام، هيكل، أسباب اختيارها، علاقتها بالمشكلة.	تم وضع إطار تعريفي للشركة محل الدراسة يتضمن نبذة مختصرة عن الشركة وأقسامها وهيكلها.