

مهارات بحثية -3

إعداد الطالب : عبدالله الزبيدي

الرقم الاكاديمي : 243000634



تكليف رقم 9-

المطلوب توثيق 4 مراجع عربية و2 أجنبية لمؤلف واحد و2 مرجع عربي و2 أجنبي لأكثر من مؤلف بداخل متن البحث، مثلاً كالمقدمة أو الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق وقدموها في التكليفات السابقة

أولاً: مراجع عربية – مؤلف واحد

1. الصغير، محمد. (2020). الحوكمة في المؤسسات التعليمية. الرياض: مكتبة العبيكان.
التوثيق في المتن: (الصغير، 2020)

2. الزعبي، خالد. (2019). القيادة المدرسية وجودة الأداء. عمان: دار المسيرة.
التوثيق في المتن: (الزعبي، 2019)

ثانيًا: مراجع عربية – أكثر من مؤلف

1. الخالدي، فهد، & العتيبي، ناصر. (2021). الحوكمة والإصلاح الإداري في القطاع غير الربحي. جدة: دار النهضة.
التوثيق في المتن: (الخالدي والعتيبي، 2021)
2. الشهري، عبدالعزيز، وعبدالله، حسن، وعبدالرحمن، طارق. (2022). العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية: تحديات وحلول. الرياض: مركز دراسات المجتمع.
التوثيق في المتن: (الشهري وآخرون، 2022)

ثالثاً: مراجع أجنبية – مؤلف واحد

1. Brown, A. (2018). Organizational Governance and Volunteer Engagement. Oxford University Press.

التوثيق في المتن: (Brown, 2018)

2. Wilson, M. (2017). Leadership and Accountability in Nonprofits. Routledge.

التوثيق في المتن: (Wilson, 2017)

رابعًا: مراجع أجنبية – أكثر من مؤلف

1. Andrews, R., & Entwistle, T. (2010). Public Management and Governance. Palgrave Macmillan.

التوثيق في المتن: (Andrews & Entwistle, 2010)

2. Cornforth, C., & Brown, W. A. (2014). Nonprofit Governance: Innovative Perspectives and Approaches. Routledge.

التوثيق في المتن: (Cornforth & Brown, 2014)

خامساً : نص بحثي مع توثيق المراجع

تُعد الحوكمة الإدارية من أهم الممارسات التنظيمية التي تضمن سلامة القرار الإداري وشفافيته، وتُسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات غير الربحية (الصغير، 2020). وقد أكد الزعبي (2019) أن وجود أنظمة حوكمة فعالة ينعكس إيجاباً على مستوى رضا العاملين والمتطوعين داخل المنظمات، لا سيما إذا ارتبطت بآليات واضحة للمساءلة والمشاركة في اتخاذ القرار.

من ناحية أخرى، أشار الخالدي والعتيبي (2021) إلى أن عدداً من الجمعيات في المملكة العربية السعودية لا تزال تعاني من ضعف تطبيق مبادئ الحوكمة، مما يؤدي إلى تذبذب الأداء الوظيفي وارتفاع معدل دوران المتطوعين. وأظهرت نتائج دراسة الشهري وآخرون (2022) أن المتطوعين الذين يشعرون بعدم الشفافية في بيئة العمل يقل التزامهم واستمرارهم في تقديم الخدمة. وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه Brown (2018) في دراسته حول أثر الحوكمة على رضا المتطوعين، حيث وجد أن المتطوعين في المؤسسات التي تطبق الشفافية والمساءلة بفعالية، يشعرون بانتماء أكبر ويستمررون لفترات أطول. كما يرى Wilson (2017) أن مشاركة المتطوعين في صنع القرار تعزز من مستويات الرضا الوظيفي والروح المعنوية.

وفي إطار أوسع، أوضح Andrews & Entwistle (2010) أن ضعف ممارسات الحوكمة يفتح الباب أمام الفوضى التنظيمية ويؤثر سلباً على بيئة العمل الداخلية. وأشار Cornforth & Brown (2014) إلى أن الجمعيات الناجحة تعتمد على أنظمة حوكمة واضحة تمكّن العاملين من أداء أدوارهم بفعالية وتحقيق أهداف المنظمة المجتمعية.

سادساً : قائمة المراجع

مراجع عربية:

- الصغير، م. (2020). الحوكمة في المؤسسات التعليمية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الزعبي، خ. (2019). القيادة المدرسية وجودة الأداء. عمان: دار المسيرة.
- الخالدي، ف.، & العتيبي، ن. (2021). الحوكمة والإصلاح الإداري في القطاع غير الربحي. جدة: دار النهضة.
- الشهري، ع.، عبدالله، ح.، & عبدالرحمن، ط. (2022). العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية: تحديات وحلول. الرياض: مركز دراسات المجتمع.

مراجع اجنبية :

- Andrews, R., & Entwistle, T. (2010). *Public management and governance*. Palgrave Macmillan.
- Brown, A. (2018). *Organizational governance and volunteer engagement*. Oxford University Press.
- Cornforth, C., & Brown, W. A. (2014). *Nonprofit governance: Innovative perspectives and approaches*. Routledge.
- Wilson, M. (2017). *Leadership and accountability in nonprofits*. Routledge.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

