

# التكليف التاسع

مادة مهارات بحثية ٣

الباحثة/العنود تركي الدويش



توثيق المراجع

01

## موضوع التكليف



مطلوب في هذا التكليف توثيق ٤ مراجع عربية و ٢ اجنبية لمؤلف واحد و ٢ مراجع عربية و ٢ مراجع اجنبية لأكثر من مؤلف بداخل متن البحث مثلاً كالمقدمة او الدراسات السابقة للدراسات المقترحة التي سبق تقديمها



## ◆ مراجع عربية – مؤلف واحد:

١. أوضح الرويلي (٢٠٢٠) أن الإدارة الإلكترونية أصبحت جزءاً لا يتجزأ من نظم الموارد البشرية الحديثة في المؤسسات السعودية.
٢. بحسب دراسة الرويلي (٢٠١٩)، فإن تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني أسهم في تقليص الوقت اللازم لشغل الوظائف بنسبة ملحوظة.
٣. يرى الرويلي (٢٠١٨) أن التحول الرقمي في المؤسسات يتطلب إعادة تصميم هيكل الموارد البشرية ليتلاءم مع طبيعة الأنظمة الإلكترونية.
٤. يشير الرويلي (٢٠١٧) إلى أن ضعف البنية التحتية التقنية يمثل أحد أبرز معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المملكة.

## ◆ مراجع أجنبية – مؤلف واحد:

1. According to Smith (2020), e-HRM systems improve efficiency by reducing manual HR processes and enhancing data accuracy.
2. Smith (2018) emphasized that electronic performance appraisal systems contribute significantly to managerial decision-making.

03

 ثانياً: مراجع لأكثر من مؤلف

## ◆ مراجع عربية – أكثر من مؤلف:

١. تناولت دراسة الخطيب وناصر (٢٠٢١) أثر استخدام التطبيقات الذكية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية السعودية.
٢. أكدت العنزي والحربي (٢٠٢٠) أن هناك علاقة قوية بين مستوى تأهيل الموظفين وكفاءة استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية.

## ◆ مراجع أجنبية – أكثر من مؤلف:

1. Brown and Jones (2021) examined the relationship between e-HRM practices and organizational agility in emerging economies.
2. As noted by Lopez, Garcia, and Wilson (2019), the success of electronic HR systems depends heavily on user training and organizational support.



## توثيق المراجع داخل الفقرات

في فقرة بالمقدمة مثلاً:

< شهدت المملكة العربية السعودية تطوراً كبيراً في مجال التحول الرقمي، خاصة في إدارات الموارد البشرية، حيث أشار الرويلي (٢٠٢٠) إلى أن الإدارة الإلكترونية أصبحت دعامة أساسية لتحقيق الكفاءة المؤسسية. وفي السياق ذاته، أوضح الخطيب وناصر (٢٠٢١) أن تطبيق الأنظمة الإلكترونية يساهم في تحسين سرعة وكفاءة الخدمات الوظيفية. أما من منظور دولي، فقد أوضح (Smith 2020) أن e-HRM يساهم في تعزيز دقة البيانات وتقليل الأخطاء الإدارية.

## قائمة المراجع نمط (APA) ✓

### ◆ مراجع عربية – مؤلف واحد:

- الرويلي، ع. (٢٠١٧). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات السعودية. الرياض: دار الخليج للنشر.
- الرويلي، ع. (٢٠١٨). إعادة هيكلة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي. جدة: مركز النشر العلمي.
- الرويلي، ع. (٢٠١٩). أثر نظم التوظيف الإلكتروني على كفاءة التعيين في القطاع الخاص. المجلة السعودية للإدارة، ١٥ (٣)، ١١٢-١٣٥.
- الرويلي، ع. (٢٠٢٠). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء المؤسسي. مجلة التنمية الإدارية، ١٢ (٢)، ٤٥-٦٧.

### ◆ مراجع أجنبية – مؤلف واحد:

- Smith, J. (2018). Electronic Human Resource Management and Decision Making. Human Resource Journal, 24(2), 88–104.
- Smith, J. (2020). E-HRM in the Digital Era: Enhancing Efficiency and Accuracy. Journal of Organizational Management, 32(4), 233–249.

### ◆ مراجع عربية – أكثر من مؤلف:

- الخطيب، م.، وناصر، ف. (٢٠٢١). أثر استخدام التطبيقات الذكية في إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة، ١١ (١)، ٧٨-٩٤.
- العنزي، س.، والحربي، ن. (٢٠٢٠). تأثير الكفاءة الوظيفية على استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية في المؤسسات السعودية. مجلة العلوم الإدارية، ٩ (٢)، ٥٥-٧٢.

### ◆ مراجع أجنبية – أكثر من مؤلف:

- Brown, T., & Jones, M. (2021). E-HRM Practices and Organizational Agility in Emerging Markets. International Journal of HRM, 34(1), 67–89.
- Lopez, A., Garcia, D., & Wilson, K. (2019). Training and Support in E-HRM Implementation: A Multinational Study. Journal of Global Business Studies, 18(3), 140–158.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

