

التكليف التاسع

مادة مهارات بحثية ٣
الدكتورة: سنية سبع

اعداد الباحث

هذال بن سعود الجنيني

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

توثيق المراجع في المتن

التوثيق في متن الدراسة

التوثيق في متن الدراسة هو أحد أهم العناصر التي تعزز مصداقية وجودة البحث العلمي، حيث يهدف إلى الإشارة إلى المصادر والمراجع التي استند إليها الباحث عند صياغة أفكاره أو دعم فرضياته.

أنواع التوثيق في متن الدراسة

- **التوثيق داخل النص: (In-text citation)** يتم وضع المصدر مباشرة بعد الجملة أو الفكرة المقتبسة أو المقتبسة بشكل غير مباشر.
- **نظام (APA)** يذكر اسم المؤلف وسنة النشر، مثل: (السيد، ٢٠٢٣).
- **نظام (MLA)**: يذكر اسم المؤلف ورقم الصفحة، مثل: (السيد ٢٣).
- **نظام شيكاغو**: قد يستخدم إما توثيق الحواشي أو التوثيق داخل النص.

أهمية التوثيق

- تعزيز المصداقية: يُظهر الجهد المبذول في مراجعة الأدبيات السابقة.
- تجنب الانتحال العلمي: يمنح الفضل لصاحب العمل الأصلي.
- توضيح الأساس العلمي: يسمح للقارئ بالعودة إلى المصادر للتحقق أو الاستزادة.

الفرق بين التوثيق في النص وقائمة المراجع

• **التوثيق في النص:** يظهر مختصرًا داخل متن الدراسة لتسهيل القراءة.

• **قائمة المراجع:** توضع في نهاية الدراسة وتحتوي على تفاصيل كاملة عن المصادر (اسم المؤلف، سنة النشر، العنوان، الناشر...).

أمثلة على التوثيق في المتن

الدراسة الأولى

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء العاملين بالمؤسسة: دراسة حالة



إعداد الباحثين

مريم العياشي

الزهرة قوراري

تحت إشراف
د. عمر حوتية

جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
٢٠١٩م

توثيق اربع مراجع عربية لمؤلف واحد

(١): أما إصطلاحاً فيعرف التدوير الوظيفي على أنه: "ذلك النقل المنظم من وظيفة الى أخرى بهدف تحقيق عدة أهداف أهمها تطوير الأداء وتعزيز القيادات الإدارية وتعزيز مبدأ الاعتماد على التنافس في سبيل تشجيع الكفاءات من الكوادر الإدارية في المنظمات". (بدر، ٢٠١٦)

(٢): يعرف التدوير الوظيفي للقيادات الإدارية: "بأنه تحريك تلك القيادات من مواقعها الى مواقع أخرى بوجود أسباب ومبررات متعددة مثل تلقي الخبرة أو تنمية المهارات والتدريب، أو شغل أماكن شاغرة تستدعي وجودها فيه". (بدر، ٢٠١٦)

توثيق اربع مراجع عربية لمؤلف واحد

(٣): التدوير الطويل والبطيء: يتم تدوير الموظفين بين مجموعة من الوظائف داخل المنظمة خلال فترة حياتهم الوظيفية الكاملة، بحيث يمضون في كل وظيفة فترة زمنية مناسبة. (بدر، ٢٠١٦)

(٤): (تصميم الهيكل التنظيمي لا يسمح بالتغيير وغير مناسب لتطبيق عملية التدوير الوظيفي، عدم وجود وصف وظيفي للوظائف وكذلك عدم تحديد المسار الوظيفي للموظفين. (بدر، ٢٠١٦)

الدراسة الثانية

أثر التدوير الوظيفي على تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على الأجهزة السياحية الرسمية بمصر

إعداد الباحثة
هبة عبدالله القرموطي

(كلية السياحة والفنادق)

جامعة مطروح
مجلة السياحة والفنادق والتراث
٢٠٢٤م

توثيق مرجعين عربيين لأكثر من مؤلف

* مفهوم التدوير الوظيفي، عوامل نجاحه، مزايا تطبيقه وأبعاده.

(١): **وقد أشار إمام وآخرون (٢٠١٩)** أن علماء الإدارة لم يتفقوا على تصنيف واحد أساسية التدوير الوظيفي، فهناك فهناك من ينظر إليها على أنها أسلوب اداري أو سياسة إدارية عامة، وهناك من يراها أسلوب تدريبي فردي داخل المنظمة.

(٢): **وفي هذا الاطار يعرف الالمعي وآخرون (٢٠٢٠)** سياسة التدوير الوظيفي على أنها أسلوب اداري وتربوي منظم ومخطط له.

توثيق مرجعين أجنيين لأكثر من مؤلف

* التدريب وتطوير القدرات.

(١): أكد (٢٠١٣) Saravani and Abbasi أن التدوير الوظيفي أحد أهم أساليب التدريب، حيث يتم إلحاق الموظف بعدد من الوظائف المختلفة في المؤسسة لفترة قصيرة أو طويلة.

* التصميم الوظيفي.

(٢): كما أشار كلا من (٢٠٢١) Agustrian & Rachmawati أن نجاح التدوير الوظيفي في تحسين أداء العاملين ومشاركتهم في الوظائف المختلفة يتوقف على مدى تقبل الموظف ورضا عن العمل الذي يقوم

به.

الدراسة الثالثة

EMPLOYEE TURNOVER IN FAST MOVING CONSUMABLE GOODS COMPANIES OF PAKISTAN

Dr. Sobia Iqbal
DHA Suffa University
&

Dr. Tehmina Faisal
University of Karachi

Pakistan Journal of Social Research
June 2023



توثيق مرجعين أجنيين لمؤلف واحد

(١): The organization's objective and goal are affected due to employee turnover as it affects the overall operation of the organization, when there is a high employee turnover rate organization becomes weak (Rahman, 2015).

(٢): Many studies have looked up the factors that influence employee turnover and employee retention, Researchers have studied which factors affect employee turnover and employee retention in different industries such as a bank, textile, telecom, paint and business organizations (Rehman, 2015) .

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU