

Prepared by

Mohammad Bin ali



التكليف العاشر /نقد ورقة بحثية من حيث المراجع
المستخدمة في كتابة البحث .

أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المنظمات

تنوع المراجع :

اعتمدت الدراسة على مجموعة من المراجع العربية والأجنبية، مما يُعد نقطة إيجابية تعكس تنوع مصادر المعلومات. إلا أنه يُلاحظ أن عدد المراجع الأجنبية أكبر من العربية، مما قد يؤثر على ملاءمة الدراسة للبيئة المحلية.

حادثة المراجع :

تضمنت الدراسة عدداً من المراجع،
لكن يُلاحظ أن بعض هذه المراجع قديمة نسبياً،
ولا تعكس أحدث التطورات في مجال الدراسة.
وكان من الأفضل الاعتماد على دراسات حديثة (خلال آخر 5 سنوات).

ملاءمة المراجع للموضوع :
بشكل عام، المراجع مرتبطة بموضوع الدراسة،
إلا أن بعض المصادر كانت عامة ولم تركز بشكل مباشر على متغيرات الدراسة.
وهذا قد يضعف من قوة الإطار النظري.

طريقة توثيق المراجع :

- تم توثيق المراجع بطريقة مقبولة،
لكن يُلاحظ وجود بعض القصور مثل:
- عدم توحيد أسلوب التوثيق
 - نقص بعض البيانات (مثل سنة النشر أو اسم المجلة\)

• استخدام المراجع داخل النص

- تم استخدام المراجع لدعم الأفكار،
إلا أن الدراسة لم توظفها بشكل تحليلي كافٍ،
حيث كان الاعتماد على الوصف أكثر من النقد والمقارنة.

التقييم العام :

بشكل عام، اعتمدت الدراسة على مراجع مناسبة، لكنها تحتاج إلى:

- تحديث المصادر
- تحسين التوثيق
- استخدام المراجع بشكل تحليلي أعمق

تُعد المراجع المستخدمة مقبولة، إلا أن تطويرها من حيث الحداثة والتنوع والتحليل من شأنه أن يعزز من جودة الدراسة ومصداقيتها العلمية.

Insert text

- مراجع أساسية عن الرضا الوظيفي والأداء.
- Timothy A. Judge, Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001).
The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review.
Journal of Applied Psychology.
- Edwin A. Locke (1976).
The nature and causes of job satisfaction.
Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Arnold B. Bakker (2010). Work engagement and performance.
- Bernard M. Bass (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Gretchen M. Spreitzer (1995). Psychological empowerment in the workplace.
- Google Scholar
- Frederick Herzberg (1968).
One more time: How do you motivate employees?
Harvard Business Review.



Thank You