

مادة دراسات نقدية

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الأول :
نقد ورقة بحثية من حيث
(العنوان – المستخلص – المقدمة)

01

تعريف عن الباحث



01

تعريف عن الباحث

الخبرات العلمية :

- ١- بكالوريوس علوم زراعية الكلية زراعة والطب البيطري – جامعة القصيم
- ٢- ماجستير إدارة عامة – جامعة ميد او شن
- ٣- باحث في برنامج الدكتوراة تخصص إدارة – جامعة ميد او شن

برامج تدريبية :

- ١- برنامج تدريبي إحصائي إدارة اعمال – اكااديمية او كسفورد
- ٢- برنامج تدريبي إحصائي إدارة موارد بشرية – اكااديمية او كسفورد
- ٣- برنامج تدريبي على إدارة وتشغيل مصانع التخلص من المخلفات الضارة التي لا يمكن تدويرها – شركة اينفيلد بريطانيا
- ٤- برنامج تدريبي في التخطيط الاستراتيجي – مركز التدريب الدولي تركيا
- ٥- برنامج تدريبي على إدارة وتشغيل مصانع الأسمدة والاعلاف – شركة مويانغ الصين

الخبرات العملية :

مدير إدارة البيئة والتدوير في شركة دواجن الوطنية
احمل خبرة ٢٠ سنة في الإدارة بجميع مراحلها في شركة دواجن الوطنية

نقد دراسة بعنوان

نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي
لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع
الخدمات المساندة

اسم الباحث: معتز طلعت محمد عبد الله، وعلي سعد علي القرني.
عنوان المجلة: المجلة العربية للإدارة، مج ٢٤، ع ٢٤
سنة النشر: ٢٠٢٢

العنوان: يتضح من العنوان أنه لا يعبر عن مشكلة البحث أو هدفه تعبيرًا دقيقًا، حيث بدأ العنوان بنموذج مقترح ثم تبين أن الهدف هو بيان أثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي، فكيف تصور مقترح لأثر متغير على متغير؟ كما ذكر العنوان نوع الدراسة (دراسة تطبيقية)، وأوضح المجال المكاني للدراسة، وهذا مخالف لشروط وأسس كتابة عنوان الدراسة. وقد كانت لغة كتابة العنوان غير واضحة ومعقدة.

ملخص الدراسة: تم كتابة ملخص الدراسة بشكل علمي يوضح عناصره الرئيسية المفترض وجودها في ملخص الدراسة، حيث اشتمل الملخص على الهدف من الدراسة، ومنهج الدراسة، والأداة المستخدمة فيها لجمع المعلومات، وحجم المجتمع والعينة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة. إلا أن الملخص لم يوضح توصيات الدراسة.

مقدمة الدراسة: جاءت المقدمة ضعيفة جدًا، حيث لم تصل المقدمة حتى إلى نصف صفحة واحدة، وقد جاءت المقدمة كلها في فقرة واحدة فقط، تناولت أكثر من فكرة، حيث تناولت هذه الفقرة أهمية القوة العاملة في المؤسسات، ومتغير الاحتراق الوظيفي، ثم انتهت المقدمة على ذلك، ولم تتناول أي شيء عن متغير الرضا الوظيفي ولا تأثيره بالاحتراق الوظيفي، وتأثير ذلك على أداء الموظفين.

المرجع:

عبد الله، معتز طلعت محمد، والقرني، علي سعد علي. (٢٠٢٢). نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة. *المجلة العربية للإدارة*، مج ٤٢، ع ٢٤، ٢٧١ - ٢٩٢.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

