

قضايا بحثية ٣

اعداد الباحثة /
نسرین

اشراف /
د. ميار السيد

التكليف الاول

مراجعة نقدية للدراسات
السابقة

الدراسة الاساسية

□ عنوان الرسالة:

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين

بيانات المؤلف

إعداد: د/ محمد بن سعد

لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال حاصل على ماجستير إدارة أعمال - جامعة الأعمال والتكنولوجيا -
بكالوريوس إدارة أعمال - إدارة وتنظيم الموارد البشرية - جامعة الملك عبد العزيز.

تاريخ النشر يناير ٢٠٢٠م

نقاط القوة- للدراسة الاساسية

- ❖ العينات المدروسة: (حجم العينة بلغ ٦٠ موظف مما يسهل العمليات الحسابية وجمع البيانات)
- ❖ الأساليب المستخدمة (تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظواهر العلمية والمشكلات من اجل تفسيرها منطقيا وذلك للإجابة علي أسئلة الدراسة من خلال جمع بيانات عن طريق المصادر الأولية والثانوية وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الاحصائي)
- ❖ النتائج المتميزة (وجود علاقة إيجابية بين أداء العاملين والحوافز المادية والمعنوية بشركة نسما)
- ❖ الاستنتاجات المهمة (تعديل وتفعيل نظام الحوافز لما له من فوائد للمؤسسة والعاملين بها)

نقاط الضعف - للدراسة الاساسية

- ❖ محدودية العينات (عدم تناسب حجم مجتمع الدراسة لمقارنة مع حجم العينة)
- ❖ القيود المنهجية (تمثلت في الحدود التي وضعها الباحث بين متغيرات الدراسة محددة في نطاق محدد بين ابعاد المتغير المستقل الاثنين مع المتغير التابع المتمثل في محور الأداء)
- ❖ تناقضات النتائج (عدم وجود وعي كافي لدي ادارة الموارد البشرية بأهمية التحفيز)
- ❖ نقاط ضعف أخرى (عدم وجود نظام موحد للحوافز المادية والمعنوية ضمن سياسات الشركة)

الدراسة – الثانية

□ عنوان الرسالة:

أثر الحوافز علي الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية)

بيانات المؤلف

إعداد: د/ هند حمد الشغدلي

كلية إدارة الاعمال – جامعة لينكولن – ماليزيا

المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات تاريخ النشر يناير ٢٠٢٤م

نقاط القوة- للدراسة الثانية

- ❖ **العينات المدروسة:** (اعتمدت الدراسة علي الاحصائيات المفسرة للعلاقة بين متغيرات الدراسة)
- ❖ **الأساليب المستخدمة** (تم استخدام النظريات العلمية المفسرة لسلوك العاملين بالنسبة لتأثير الحوافز علي الأداء في اطار من المتغيرات الديموغرافية)
- ❖ **النتائج المتميزة** (وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الأداء الوظيفي والرضا علي بيئة العمل)
- ❖ **الاستنتاجات المهمة** (ضرورة العدالة في تقديم الحوافز وكفايتها لسد حاجات العاملين)

نقاط الضعف - للدراسة الثانية

- ❖ محدودية العينات (اعتمدت الباحثة علي احصائيات لبيئات اجنبية غير محلية)
- ❖ القيود المنهجية (تناولت الباحثة النظريات العلمية التي تتوافق مع وجهة نظرها في تحليل مشكلة الدراسة)
- ❖ تناقضات النتائج (لم تناقش الباحثة اختلاف تأثير الحوافز علي الأداء طبقا للمتغيرات الديموغرافية)
- ❖ نقاط ضعف أخرى (عدم خبرة المديرين بكيفية تطبيق نظام الحوافز وافتقارهم الي التدريب)

الدراسة – الثالثة

□ عنوان الرسالة:

دور الحوافز المادية والمعنوية على كفاءة أداء الكوادر الصحية بمستشفيات مدينة الرياض

بيانات المؤلف

إعداد: د/ سلطان العنزي وآخرون

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ٢٠٢٢م

نقاط القوة- للدراسة الثالثة

- ❖ العينات المدروسة: (تمثلت عينة الدراسة في ١١٢ من العاملين في المؤسسات الصحية بالرياض)
- ❖ الأساليب المستخدمة (تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS في تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان واستخدام مقياس ليكرت الخماسي)
- ❖ النتائج المتميزة (وجود تأثير إيجابي للحوافز المادية والمعنوية على كفاءة أداء الكوادر الصحية)
- ❖ الاستنتاجات المهمة (ضرورة مشاركة العاملين في وضع الخطط المستقبلية واتخاذ القرارات)

نقاط الضعف - للدراسة الثالثة

- ❖ محدودية العينات (لم يحدد الباحث عدد مجتمع الدراسة للحكم علي مدى جودة حجم العينة)
- ❖ القيود المنهجية (لم يحدد الباحث المنهج العملي المستخدم في تحليل منهجية الدراسة)
- ❖ تناقضات النتائج (عدم وجود لنشر الوعي بالفوائد المتوقعة من نظام الحوافز بين المديرين والمسؤولين بتلك المستشفيات)
- ❖ نقاط ضعف أخرى (عدم تحديث نظام الحوافز مما يفقده تأثيره علي أداء العاملين)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

