

قضايا بحثية ٣

اعداد الباحثة /
نسرین

اشراف /
د. ميار وليد

التكليف الرابع

التطورات والاتجاهات العالمية
في مجال البحث الحالي

بيانات المؤلف

□ عنوان الرسالة:

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين بشركة نسما القابضة

بيانات المؤلف

إعداد: د/ محمد بن سعد

لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

حاصل على ماجستير إدارة أعمال - جامعة الأعمال والتكنولوجيا

- بكالوريوس إدارة أعمال - إدارة وتنظيم الموارد البشرية - جامعة الملك عبد العزيز.

تاريخ النشر يناير ٢٠٢٠م

تحليل الرسالة الحالية

- ❖ **هدف الرئيسي** /هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموارد البشرية لشركة نسما القابضة بجدة الغذائية ومعرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء للعاملين بشركة نسما القابضة بجدة
- ❖ **منهج الرسالة** / استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تكونت عينة البحث من ٦٠ عاملا بشركة نسما القابضة بجدة
- ❖ **الاتجاه البحثي** / اعتمد الباحث الاتجاه البحثي المختلط الذي يعتمد علي التحليل الكمي والكيفي لاستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي

تحليل الرسالة الحالية

❖ **النتائج والاستنتاجات/اهم النتائج** التي توصلت اليها الدراسة تدور حول تتبع شركة مصر تريد نظام حوافز فعال يحقق رضا العاملين توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المادية لشركة نسما القابضة بجدة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المعنوية لشركة نسما القابضة بجدة وكان الاستنتاج المنطقي هو ضرورة قيام المؤسسات المختلفة بتبني نظام حوافز فعال يكافئ العامل الكفاء ويحفز العاملين على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي

الدراسة الثانية

□ المؤلف / ابو علان، خالد علي

□ العنوان / اثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية

□ تاريخ النشر/ ٢٠١٩

□ جهة النشر/ المجلة الاقتصادية للعلوم الإدارية

الدراسة الثانية

هدف الدراسة/ هدفت الدراسة إلى التعرف على أنظمة الحوافز المادية و المعنوية وأثرها على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية.

منهجية البحث/ لتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات الظاهرة وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وطبقت الدراسة على عينة تكونت من أكبر أربعة شركات مشروبات عاملة في الضفة الغربية وذلك من حيث عدد العاملين في هذه الشركات ووزعت ٢٠٠ استبانة على العاملين في هذه الشركات

الاتجاه البحثي بناء على منهجية الدراسة الاتجاه البحثي هو الاتجاه الكيفي وهو مناسب لهذا النوع من الدراسات من اجل تحليلها وصفيًا بدقة لعينة كبيرة من المجتمع

النتائج / خلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود علاقة ارتباطية طردية بين الحوافز المادية والمعنوية ومستوى أداء العاملين، هناك علاقة ارتباطية طردية بين فاعلية نظام الحوافز ومستوى أداء العاملين

الاستنتاجات/ كانت اهم الاستنتاجات هو ربط سلم الرواتب والأجور بمعدلات غلاء المعيشة والتضخم تصميم نظام حوافز فعال مرن

التشابه/ اتفقتا الدراسة الاولى والثانية من حيث متغيرات الدراسة الهدف والنتائج حيث كان الهدف من الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين

الاختلاف / الدراسة الاولى ركزت علي نشاط شركة نسما للطيران في المملكة العربية السعودية الدراسة الثانية ركزت علي الصناعات الغذائية الفلسطينية كما كان هناك اختلاف في المنهج المستخدم في الدراسة الأساسية المنهج الوصفي التحليلي وفي الدراسة الثانية المنهج الوصفي

الدراسة الثالثة

□ الدكتور / منير عباس

□ دكتور إدارة الأعمال بكلية العلوم السياسية والاقتصادية

□ العنوان / آثار الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين دراسة حالة "الجامعة السّوريّة الخاصّة"

□ تاريخ النشر/ ٢٠٢١

□ جهة النشر/ مجلة دمشق للعلوم السياسية والاقتصادية

الدراسة الثالثة

هدف الدراسة/ إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة.

منهجية البحث/ ستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمد على الاستبانة في الحصول على البيانات اللازمة.

وقد استخدم الباحث طريقة الحصر الشامل اذ وزع الاستبانة على ٨٥ عاملاً. وقد تضمنت الاستبانة ٤٠ فقرة فضلاً عن

المعلومات الديموغرافية ومن ثمّ حلّلت باستخدام برنامج "المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

الاتجاه البحثي/ اعتمد الباحث الاتجاه البحثي المختلط الذي يعتمد علي التحليل الكمي والكيفي

نتائج الدراسة/ اقتصرت الحوافز المادية التي تؤثر في مستوى أداء العاملين على "مكافأة نهاية الخدمة" و"أجر العمل

الإضافي". كما اقتصرت الحوافز المعنوية التي تؤثر في مستوى أداء العاملين على "عبارات الشكر في أثناء العمل"

و"التكريم في المناسبات الرسمية والغير رسمية" و"الدعوة لحضور المؤتمرات والمعارض الخاصة بطبيعة عمل الجامعة"

الدراسة الثانية

الاستنتاجات/ ضرورة تقييم نظام الحوافز المادية والمعنوية في الجامعة بحيث توضع سياسة حوافز عادلة تتضمن تلك التي لها أثر في تحسين أداء العاملين مثل المكافآت والتعويضات والميزات المادية السنوية المرتبطة بالأداء المتميز

التشابه/ اتفقتا الدراسة الاولى والثانية من حيث متغيرات الدراسة الهدف والنتائج حيث كان الهدف من الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين وأيضاً المنهج المستخدم في كلا الدراستين وهو المنهج الوصفي التحليلي

الاختلاف / الدراسة الاولى ركزت علي نشاط شركة نسما للطيران في المملكة العربية السعودية الدراسة الثانية ركزت علي التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

