

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر أساليب التحفيز على إنتاجية الموظفين في شركة باسح بجدة

أسم الطالب
رغد أحمد عبود بانافع
221001008

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي
الترم الثاني - 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	10
1.10. مخطط المشروع المقترح	12
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
	1
	3
2.1. المقدمة:	14
2.2. المتغير المستقل	14
2.3. المتغير التابع	14
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14
2.5. الخاتمة	15

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد إنتاجية الموظفين من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها وتنمية مواردها. إذ تشير إنتاجية الموظف إلى قدرته على تنفيذ المهام والواجبات بكفاءة وفعالية خلال فترة زمنية محددة، مما يعكس مدى مساهمته في تحسين الأداء المؤسسي العام. ومع تزايد التنافس بين الشركات، لم تعد الإنتاجية مجرد مؤشر على أداء الفرد، بل أصبحت عاملاً حاسماً في استدامة المؤسسات، خصوصاً في بيئات العمل الديناميكية. ومن هذا المنطلق، تسعى الشركات إلى استكشاف العوامل المؤثرة في رفع مستوى الإنتاجية، وعلى رأسها العوامل النفسية والسلوكية التي تُعد أساليب التحفيز أحد أبرز تجلياتها. فالتحفيز، سواء أكان مادياً أو معنوياً، يلعب دوراً مركزياً في توجيه سلوك الموظف نحو الأداء الإيجابي، وتعزيز انتمائه المؤسسي، وتخفيض معدلات الغياب والاحترق الوظيفي.

تعددت الدراسات التي تناولت العلاقة بين أساليب التحفيز وإنتاجية الموظف، وقد أظهرت نتائج متباينة في مدى قوة هذا الارتباط. فمثلاً، يرى الباحث أحمد الطراونة في دراسته المعنونة "أثر الحوافز على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص الأردني" (2020) أن التحفيز المالي يُعد المحرك الأساسي لرفع كفاءة العاملين، موضحاً أن المكافآت والمزايا المادية تخلق دافعاً فورياً لدى الموظف لتحقيق نتائج أعلى. في المقابل، يذهب خالد الأحمد في بحثه "العوامل النفسية وتأثيرها على إنتاجية الموظف: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في الرياض" (2019) إلى أن الحوافز المعنوية، مثل التقدير والتعزيز المعنوي، تترك أثراً أعمق وأكثر استدامة من الحوافز المالية، لا سيما على المدى الطويل. وبينما اتفق الباحثان على أن التحفيز بجميع أشكاله يؤثر على الإنتاجية، إلا أن اختلافهما تمثل في نوعية الأسلوب الأكثر فعالية. من جهة أخرى، أشار حسين الزهراني في دراسته "فعالية نظم الحوافز في رفع الإنتاجية: دراسة حالة على إحدى الشركات السعودية" (2021) إلى أن فعالية الحوافز تعتمد على مدى مواءمتها لطبيعة العمل وطبيعة الموظفين، مما يدعو إلى نهج متوازن بين النوعين.

ورغم كثافة الدراسات في بعض الدول العربية حول هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة ملحوظة فيما يتعلق بتطبيق هذه المفاهيم في سياق بيئات العمل السعودية، خصوصاً في الشركات العائلية أو الخاصة ذات النطاق المحلي، مثل شركة باسمح بجدة. فقلة الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين التحفيز وإنتاجية الموظف في هذه البيئات تطرح إشكالية في مدى تعميم النتائج المتاحة. إضافة إلى ذلك، فإن معظم الدراسات ركزت على القطاعات الحكومية أو الصناعية الكبرى، متجاهلة السياقات الإدارية والثقافية المختلفة في الشركات متوسطة الحجم، والتي تلعب دوراً محورياً في الاقتصاد المحلي. هذه الفجوة تستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم كيفية تأثير أساليب التحفيز في سياقات تنظيمية وثقافية مغايرة.

من هذا المنطلق، تنبع مشكلة البحث الحالي من غياب الفهم الكافي لكيفية تأثير أساليب التحفيز المستخدمة في شركة باسمح بجدة على إنتاجية موظفيها. إذ تُعد الشركة نموذجاً للقطاع الخاص المحلي الذي يواجه تحديات

مستمرة في الحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية والرضا الوظيفي في ظل منافسة متزايدة. وقد يكون لأساليب التحفيز المطبقة حالياً تأثير غير مدروس بالشكل الكافي أو لا يتناسب مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم، مما يتطلب دراسة علمية ممنهجة لرصد العلاقة بين نوعية التحفيز ومستوى الإنتاجية.

تتمثل أهمية هذا البحث في كونه يسلط الضوء على جانب حيوي في بيئة العمل داخل إحدى الشركات السعودية الرائدة، مما قد يساهم في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي. كما يوفر البحث إطاراً مرجعياً يمكن للشركات المماثلة الاستفادة منه في تصميم أنظمة تحفيزية أكثر فاعلية. إضافة إلى ذلك، فإن نتائج هذا البحث ستساهم في إثراء الأدبيات العلمية باللغة العربية حول موضوع التحفيز والإنتاجية، خصوصاً في البيئة السعودية، ما يعزز من فرص تحسين ممارسات الإدارة داخل مؤسسات القطاع الخاص الوطني

1.2. مشكلة الدراسة

تُعدّ إنتاجية الموظفين من أهم المؤشرات التي تعكس كفاءة المؤسسات في تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة بيئة العمل الداخلية. ومن أبرز العوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظف هي أساليب التحفيز المتبعة داخل المؤسسة، حيث تلعب دوراً محورياً في رفع الروح المعنوية، وزيادة الالتزام الوظيفي، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. وفي ظل التنافسية العالية بين الشركات، تسعى الإدارات إلى تبني أساليب تحفيزية فعّالة تستجيب لاحتياجات الموظفين وتُساهم في تعزيز أدائهم. ومع ذلك، لا تزال بعض الشركات تواجه صعوبات في اختيار أساليب التحفيز المناسبة التي تتماشى مع خصائص موظفيها وثقافة العمل فيها، مما قد يؤدي إلى تدني مستويات الإنتاجية. ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة أثر أساليب التحفيز المختلفة—سواء كانت مادية أو معنوية—على إنتاجية الموظفين، وذلك من خلال تطبيق هذه الدراسة على شركة باسح في مدينة جدة، باعتبارها من الشركات الكبرى التي تضم عدداً كبيراً من الموظفين وتواجه تحديات إدارية مشابهة

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

بالرغم من وجود أدبيات بحثية تناولت العلاقة بين التحفيز والإنتاجية، إلا أن كثيراً من هذه الدراسات ركز على جوانب محددة دون النظر إلى الصورة الشاملة. على سبيل المثال، ركزت بعض الدراسات على التحفيز المالي دون أن تتناول بشكل كافٍ التحفيز المعنوي أو غير المادي، كالتقدير، وفرص النمو، والمشاركة في اتخاذ القرار. كما أن عدداً من البحوث اقتصر على دراسة الأثر النفسي للتحفيز دون الربط المباشر بينه وبين مخرجات الأداء والإنتاجية الفعلية. وهناك أيضاً نقص واضح في الدراسات التي تقدم تصنيفاً دقيقاً لأنواع التحفيز وفقاً لبيئة العمل وطبيعة الموظفين. بالتالي، لا تزال هناك حاجة علمية لتعميق الفهم النظري للعلاقة بين تنوع أساليب التحفيز ومستوى إنتاجية الموظف ضمن أطر نظرية متكاملة وشاملة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تُظهر المراجعة التطبيقية للدراسات في السياق المحلي أن هناك قلة في الدراسات الميدانية التي بحثت العلاقة بين التحفيز والإنتاجية داخل مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وبخاصة في مدينة جدة. كما لم تحظ الشركات المحلية، مثل شركة باسح، باهتمام كافٍ في هذا الجانب، على الرغم من كونها بيئة عمل تحتوي على تباين واضح في المهام والوظائف والمستويات الوظيفية، ما يجعلها مناسبة لدراسة أثر التحفيز على الإنتاجية بشكل معمق. ويضاف إلى ذلك أن السياق الثقافي والاجتماعي في المملكة يفرض خصوصية معينة على دوافع الموظفين وتوقعاتهم من بيئة العمل، ما يقتضي إجراء دراسة ميدانية لفهم هذا الأثر ضمن السياق السعودي، وليس فقط اعتماداً على نتائج أبحاث أجريت في دول أخرى قد تختلف ظروفها وسياقاتها

ومن خلال الدراسة سيتم الاجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى تؤثر أساليب التحفيز المختلفة على إنتاجية الموظفين في شركة باسح بجدة؟

1.3. أهمية الدراسة

في بيئة العمل التنافسية التي يشهدها سوق العمل السعودي، أصبحت المؤسسات مطالبة بالتركيز على أساليب تحفيز فعالة لتعزيز أداء الموظفين وضمان رفع مستويات إنتاجيتهم. ويُعد التحفيز – سواء المادي أو المعنوي – أحد أبرز أدوات الإدارة الناجحة التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، وتقليل نسب الغياب، وزيادة التزام الموظفين بأهداف المؤسسة. ومع تزايد التحديات في بيئات العمل، تظهر الحاجة الماسة إلى دراسة أثر أساليب التحفيز على الإنتاجية بشكل علمي ومدروس، خاصة في مؤسسات محلية كبرى مثل شركة باسح بجدة، والتي تمثل نموذجاً مهماً لفهم العلاقة بين العوامل الإدارية والإنتاجية

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع الأهمية النظرية لهذا البحث من الحاجة إلى سد فجوة في الدراسات السابقة، والتي غالباً ما ركزت على التحفيز المالي كعامل وحيد مؤثر على الأداء، متجاهلة الأبعاد الأخرى كالدعم المعنوي، وتقدير الجهود، وفرص التطوير الوظيفي. كما أن كثيراً من الدراسات لم تقدم إطاراً نظرياً متكاملًا يجمع بين أنواع التحفيز المختلفة وتأثيرها المباشر وغير المباشر على الإنتاجية. ومن هنا، يسعى هذا البحث إلى تقديم تصور نظري شامل يربط بين أنواع التحفيز (المادي والمعنوي) ومستوى الإنتاجية، ويساهم في تطوير نماذج قياس تُستخدم لاحقاً في دراسات مماثلة في السياق المحلي والعربي

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية الاستفادة من نتائجه من قبل الإدارات التنفيذية و فرق الموارد البشرية داخل شركة باسح، وكذلك في مؤسسات سعودية أخرى تسعى لتحسين إنتاجية موظفيها. فالنتائج المتوقعة ستساعد متخذي القرار في اختيار الأساليب التحفيزية الأكثر فعالية بناءً على واقع الموظفين واحتياجاتهم، كما يمكن أن تساهم في إعادة تصميم سياسات التحفيز الوظيفي داخل المؤسسة. وسيكون لهذا

البحث دور عملي في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توصيات مدروسة، مما ينعكس إيجابًا على جودة العمل، وكفاءة العمليات، وتحقيق أهداف المؤسسة على المدى البعيد

١.٤ أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي " إلى أي مدى تؤثر أساليب التحفيز المختلفة على إنتاجية الموظفين في شركة باسمح بجدة؟ " وللاإلمام أكثر بموضوع البحث فإنه يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ١ - ما تأثير الحوافز المادية (كالرواتب والمكافآت) على إنتاجية الموظفين في شركة باسمح بجدة؟
- ٢ - كيف يؤثر التحفيز المعنوي (مثل التقدير، والثناء، والاعتراف بالجهود) على أداء الموظفين؟
- ٣ - ما دور برامج التدريب والتطوير في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم؟
- ٤ - كيف تؤثر فرص الترقى الوظيفي على دافع الموظفين للعمل بكفاءة أعلى؟
- ٥ - ما العوامل المحفزة في بيئة العمل التي تسهم في تعزيز إنتاجية الموظفين؟

1.4. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر أساليب التحفيز المختلفة، سواء كانت مادية أو معنوية، على إنتاجية الموظفين في شركة باسمح بمدينة جدة، من خلال تحليل العلاقة بين نماذج التحفيز المتبعة داخل بيئة العمل ومستوى الأداء الوظيفي، وذلك بهدف تقديم توصيات تساهم في تحسين ممارسات التحفيز وتعزيز الكفاءة والإنتاجية في المؤسسة

الأهداف الفرعية:

1. تحليل أثر الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة باسمح.
2. تقييم تأثير أساليب التحفيز المعنوي مثل التقدير والاعتراف بالجهود على أداء الموظفين.
3. دراسة دور برامج التدريب والتطوير الوظيفي كوسيلة تحفيز في رفع إنتاجية الموظفين.
4. تحديد مدى تأثير فرص الترقية الوظيفية على دافع الموظفين لزيادة الإنتاجية.
5. تحليل العوامل البيئية في بيئة العمل التي تساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم

1.5. فرضيات الدراسة

في دراسة تأثير أساليب التحفيز على إنتاجية الموظفين في شركة باسمح بجدة، يمكن تصور عدة فرضيات قد تشمل:

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أساليب التحفيز المختلفة وإنتاجية الموظفين في شركة باسمح بمدينة جدة.

Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية مثل الرواتب والمكافآت وبين إنتاجية الموظفين في شركة باسمح.

Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي كالتقدير والاعتراف بالجهود وبين أداء الموظفين.

Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المهني وبين مستوى إنتاجية الموظفين.

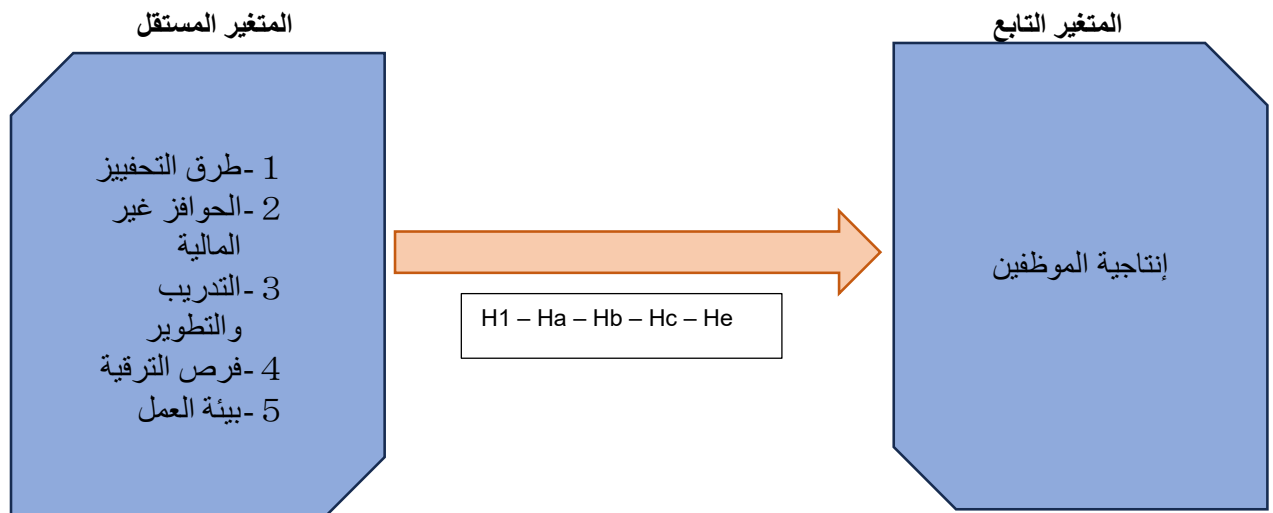
Hd:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فرص الترقية الوظيفية وبين دافعية الموظفين للعمل بكفاءة أعلى.

He:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المحفزة وبين إنتاجية الموظفين في شركة باسمح

1.6. نموذج الدراسة



تم تصميمها بواسطة الطالبة رغد بانافع

1.7. الدراسة الميدانية

تم اختيار شركة باسمح التجارية والصناعية بمدينة جدة كمجال لتطبيق الدراسة النظرية في هذا البحث، وذلك نظراً لما تتميز به هذه المنظمة من تاريخ طويل، وهيكـل تنظيمي متكامل، وتنوع في أساليب الإدارة وتحفيز الموظفين. شركة باسمح تُعد واحدة من كبرى الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وتعمل في قطاع توزيع وتصنيع السلع الاستهلاكية. وقد تأسست قبل أكثر من 75 عاماً، مما جعلها تمتلك قاعدة عريضة من الخبرات المتراكمة في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية.

ينتمي نشاط الشركة إلى قطاع التوزيع والتجارة، وهو من أكثر القطاعات التي تعتمد على أداء الموظفين بشكل مباشر، حيث إن الكفاءة في التوزيع والتسويق وخدمة العملاء تمثل عوامل حاسمة في نجاح الشركة واستمراريتها. لذا فإن الموظفين يمثلون العنصر البشري الأساسي في تنفيذ العمليات التشغيلية، مما يجعل التحفيز عاملاً مهماً في ضمان جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.

تتوافق بيئة شركة باسمح مع طبيعة هذا البحث، حيث إن:

- **المتغير المستقل** يتمثل في أساليب التحفيز التي تعتمد عليها إدارة الشركة تجاه موظفيها. وتشمل هذه الأساليب الحوافز المادية (مثل: المكافآت، العلاوات، الحوافز السنوية)، والحوافز المعنوية (مثل: التقدير، بيئة العمل المشجعة، الفرص التدريبية).
- أما **المتغير التابع** فهو إنتاجية الموظفين، والتي تظهر من خلال تحقيق الأهداف، والالتزام بالمهام، ومستوى الإنجاز في الأداء اليومي.

وفقاً للمعلومات المتوفرة على الموقع الإلكتروني الرسمي لشركة باسمح، فإنها تولي اهتماماً كبيراً بتطوير بيئة العمل، وتُشير إلى أن العنصر البشري هو أحد أهم ركائز نجاحها. كما تسعى الشركة إلى استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها من خلال تقديم برامج تطويرية وتحفيزية متنوعة. وهذا يتسق تماماً مع أهداف البحث الحالي الذي يسعى لتحليل أثر التحفيز على إنتاجية الموظف في بيئة سعودية حقيقية

📌 رابط الموقع الرسمي للشركة:

<https://www.basamh.com>

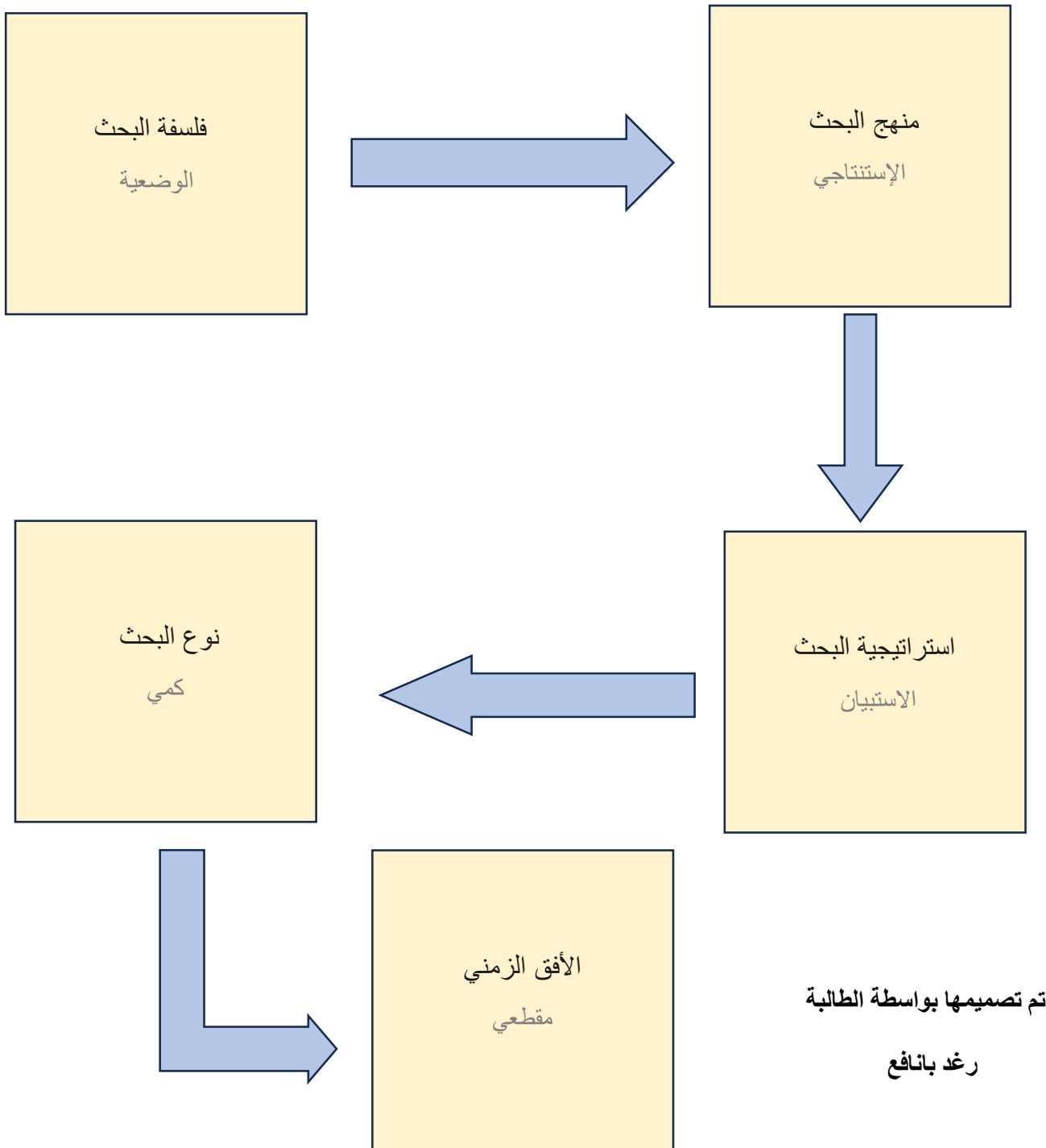
من خلال تحليل السياق الإداري للشركة، يُلاحظ أن التحفيز داخل المنظمة يتم بشكل منظم ومتنوع حسب الإدارات. ففي إدارات المبيعات والتوزيع، مثلاً، تعتمد الشركة بشكل أكبر على الحوافز المادية المرتبطة بتحقيق الأهداف البيعية، بينما تركز الإدارات الإدارية والتقنية على التحفيز غير المادي مثل بيئة العمل المرنة، وفرص التطوير المهني، والاعتراف بالجهود الفردية.

ولأن هذا البحث يتناول العلاقة بين التحفيز والإنتاجية من منظور نظري، فقد تم استخدام المعلومات المنشورة رسمياً كمصدر أساسي لتوصيف البيئة الميدانية، دون تطبيق ميداني فعلي أو جمع بيانات ميدانية من الموظفين. ومع ذلك، فإن اختيار شركة باسمح يُعتبر مناسباً جداً لأغراض هذه الدراسة، نظراً لتنوع موظفيها، وشمولية نظام التحفيز فيها، مما يجعل نتائج التحليل النظري قابلة للتعميم على بيانات عمل مشابهة داخل المملكة.

واستناداً إلى ما سبق، يمكن القول إن شركة باسمح تمثل نموذجاً فعالاً لدراسة أثر التحفيز على إنتاجية الموظفين، نظراً لتعدد برامج التحفيز لديها، ووجود ارتباط وثيق بين تلك البرامج وبين أداء الموظفين في مختلف الإدارات. كما أن كون الشركة تعمل في بيئة تنافسية شديدة يُبرز أهمية التحفيز في الحفاظ على مستوى مرتفع من الإنتاجية.

وبذلك، فإن الدراسة النظرية التي تم بناؤها على نموذج شركة باسمح تُعد دراسة ذات صلة قوية بواقع بيئة العمل السعودية، وتعكس الظروف الفعلية التي تواجه المؤسسات في سعيها لتحقيق التميز والنجاح من خلال الاستثمار في رأس المال البشري

1.8. مخطط المشروع المقترح



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- الأحمّد، خ. (2019). العوامل النفسية وتأثيرها على إنتاجية الموظف: دراسة ميدانية على شركات القطاع الصناعي في الرياض. المجلة العربية للإدارة، 39(1)، 45-67.
- البكري، س. (2018). إدارة الأداء الوظيفي وتحفيز العاملين. القاهرة: دار الفكر.
- الخطيب، ع. أ. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. عمان: دار المسيرة.
- الزهراني، ح. (2021). فعالية نظم الحوافز في رفع الإنتاجية: دراسة حالة على إحدى الشركات السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 12(3)، 112-129.
- العنزي، ف. ع. (2019). أثر التحفيز على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة: دراسة ميدانية على بعض القطاعات السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 26(2)، 55-78.
- الربيعي، ع. ع. (2022). أثر التحفيز في رفع الكفاءة الإنتاجية للموارد البشرية: دراسة حالة على شركات القطاع الخاص بجدة. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 10(1)، 112-135.
- الهاجري، م. س. (2021). تحليل العلاقة بين الحوافز والإنتاجية في بيئة العمل السعودية: دراسة تطبيقية على قطاع الشركات المتوسطة (رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود).
- الطراونة، أ. (2020). أثر الحوافز على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص الأردني. المجلة الأردنية للعلوم الإدارية، 17(2)، 88-105.
- العزي، عبد الرحمن. (2018). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوكية في منظمات الأعمال. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الرفاعي، أحمد. (2020). أثر التحفيز المادي والمعنوي على أداء العاملين في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة وزارة التعليم العالي في الأردن. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(1)، 112-135.
- الزبيدي، نجلاء، والجعفري، هناء. (2019). دور الحوافز في تحسين أداء الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي القطاع الصحي في المدينة المنورة. مجلة الإدارة والاقتصاد، 41(126)، 88-101.
- أبو زنادة، محمد. (2016). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. جدة: مكتبة العبيكان.
- الصمادي، أحمد، والبزور، فاطمة. (2017). أثر الحوافز على إنتاجية العاملين: دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 29(2)، 55-78.
- روبنز، س. (2019). P. & Judge، T. A. السلوك التنظيمي (الطبعة 18). بيرسون.
- أرمسترونغ، إم. (2014). دليل أرمسترونغ لممارسة إدارة الموارد البشرية (الطبعة الثالثة عشرة). صفحة كوغان.
- Herzberg، F. (1968). مرة أخرى: كيف تحفز الموظفين؟ هارفارد بيزنس ريفيو، 46(1)، 53-62.

- سونديرز، إم.، لويس، ب.، وثورنهيل، أ. (2016). أساليب البحث لطلبة الأعمال (الطبعة السابعة). بيرسون إديوكيشن
- كريسويل، ج. (2014). تصميم البحث: مناهج نوعية وكمية ومختلطة (الطبعة الرابعة). منشورات ساج
- برايمان، أ. (2012). طرق البحث الاجتماعي (الطبعة الرابعة). مطبعة جامعة أكسفورد
- كوليس، ج.، وهوسي، ر. (2014). البحث في الأعمال: دليل عملي للطلاب الجامعيين وطلبة الدراسات العليا (الطبعة الرابعة). بالغريف ماكميلان
- بيل، ج.، ووترز، س. (2018). إجراء مشروعك البحثي: دليل للباحثين للمرة الأولى (الطبعة السابعة). ماكغرو-هيل

