

قضايا بحثية ٣

إعداد الباحث:

محمد الشهري

إشراف الدكتور
د / محمد جابر الخولي



التكليف - ٢

اهم الأبحاث التي نشرت في مجال
الدراسة

بيانات أطروحة الدكتوراه الاولى

• عنوان الرسالة

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين

إعداد الدكتور: محمد بن سعد

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

تاريخ النشر: ٢٠٢٠م

تابع أطروحة الدكتوراه الاولى

Chapter

□ **هدف الدراسة:** (الاطلاع علي نظام الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها في شركة نسما القابضة ودورها في تحسين أداء العاملين)

□ **الفجوة البحثية:** (ترتكز علي ان تدرس المنظمة طبيعة كل شرائح العاملين لمعرفة الحافز المناسب ونوعه ماديا كان او معنويا لمعرفة تأثيره علي مستوى الاداء)

□ **النتائج الرئيسية:** (أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين أداء العاملين والحوافز المادية والحوافز المعنوية)

تابع أطروحة الدكتوراه الاولى

Chapter

□ **الاتجاه البحثي:** (استخدم الباحث المنهج التحليلي للجانب النظري والمنهج التجريبي لأعداد الدراسة من جانبها العملي للتعبير كيفاً وكماً للمعلومات الخاصة بمشكلة الدراسة من خلال التحليل الكيفي والكمي لأثر الحوافز على الأداء مما تتطلب استخدام الاتجاه البحثي المختلط)

تابع أطروحة الدكتوراه الاولى

□ **اهم التوصيات** (يوصي الباحث المؤسسات بضرورة الوعي بمفهوم الحوافز

المادية لما له من فوائد علي الأداء الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات)

□ **الدراسات المستقبلية** (دراسة اثر الحوافز المادية والمعنوية علي الرضا الوظيفي

للعاملين بالمؤسسات الحكومية)

بيانات أطروحة الدكتوراه الثانية

• عنوان الرسالة

الحوافز المادية والمعنوية واثرها على رضا وأداء الموظفين
الإداريين دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين في كلية
جامعة الطائف

إعداد الدكتور: عوض بن عمر أبو مالح

قسم الإدارة – كلية إدارة الأعمال جامعة الطائف المملكة العربية السعودية.

المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة

تاريخ النشر: ٢٠٢٠م

تابع أطروحة الدكتوراه الثانية

Chapter

□ **هدف الدراسة** (تهدف الدراسة الي التعريف علي الحوافز المادية والمعنوية واثرها علي رضا وأداء الموظفين بكليات جامع الطائف)

□ **الفجوة البحثية:** (دراسة اثر الحوافز ودورها في التأثير علي رضا وأداء الموظفين سواء كان بالشكل الإيجابي او بالشكل السلبي حيث ان عدم توافرها قد ينعكس مباشرة على أداء ورضا العاملين)

□ **النتائج الرئيسية** (ان الحوافز بشقيها المادية والمعنوية لها علاقة مباشرة مع المتغير الوسيط الرضا الوظيفي والمتغير التابع ممثلا في أداء الموظفين)

تابع أطروحة الدكتوراه الثانية

Chapter

□ **الاتجاه البحثي:** (المختلط) لان الدراسة تعتمد بشكل أساسي علي المنهج

الوصفي التحليلي التي يتناول بيانات ومعلومات التحليل الاحصائي وصفيا

وكميا مما تتطلب استخدام الاتجاه المختلط في عملية البحث العلمي لاستنتاج

الحلول الممكنة لمشكلة الدراسة بشكل وصفي وكمي)

تابع أطروحة الدكتوراه الثانية

Chapter

□ **اهم التوصيات** (يتطلب من جامعة الطائف الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية

حيث ان لها تأثير إيجابي على رفع الأداء ومستوى الرضا الوظيفي)

□ **الدراسات المستقبلية** (اثر وضع هيكل للترقيات وسلم للرواتب على تطوير

قدرات العاملين بالجامعات السعودية)

بيانات أطروحة الدكتوراه الثالثة

• عنوان الرسالة

آثار الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين
دراسة حالة "الجامعة السورية الخاصة

إعداد الدكتور: منير عباس

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الاعمال الجامع السورية

تاريخ النشر: ٢٠٢٢م

تابع أطروحة الدكتوراه الثالثة

Chapter

□ **هدف الدراسة** (هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاص)

□ **الفجوة البحثية:** (ضرورة وضع معايير واضحة ودقيقة وعادلة ومقبولة لقياس أداء العاملين من خلال دورات متخصصة وتوجيهية ليتم أخذ ملاحظاتهم وأراءهم حولها معرفة العلاقة بين الحوافز والأداء في الجامعة السورية)

□ **النتائج الرئيسية** (كان مستوى أداء العاملين الإداريين في الجامعة السورية الخاصة مرتفع جدا من وجهة نظر المبحوثين)

تابع أطروحة الدكتوراه الثالثة

Chapter

□ **الاتجاه البحثي:** (هو الاتجاه البحثي المختلط لان الدراسة اعتمدت علي كلا المنهجين الوصفي والتحليلي مما تتطلب وجود بيانات وصفية وبيانات كمية وهو ما يطلق عليه الاتجاه المختلط للوصول الي نتائج الدراسة ووضع حلول للمشكلة البحثية)

تابع أطروحة الدكتوراه الثالثة

Chapter

□ **اهم التوصيات:** (أوصت الدراسة بإعادة تقييم نظام الحوافز المادية والمعنوية في الجامعة بحيث يتم وضع سياسة حوافز عادلة تتضمن تلك التي لها أثر في تحسين أداء العاملين مثل المكافآت والتعويضات والمزايا المادية السنوية المرتبطة بالأداء المتميز للعاملين)

□ **الدراسات المستقبلية** (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين بالجامعات السورية)



Thank You