

# برنامج الدكتوراة

قضايا بحثية ٣

إعداد الباحث / رائد

بإشراف د/ ميار وليد

# التكليف الثاني

الأبحاث السابقة  
( في مجال الدراسة الحالية )



# بيانات رسالة الدكتوراه – الدراسة الاساسية

## العنوان:

الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على رضا وأداء الموظفين الإداريين دراسة  
تطبيقية على الموظفين الإداريين في كليات جامعة الطائف

## إعداد الباحث

عوض بن عمر أبو مالح - قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف المملكة العربية  
السعودية

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠٢٠ م

المجلة العلمية لكلية التجارة بجامعة الازهر



## تابع- للدراسة الأساسية(ا)

- ❖ هدف الدراسة(في التعرف على الحوافز المادية والمعنوية واثرها علي رضا وأداء الموظفين الإداريين بكليات جامعة الطائف)
- ❖ الفجوة البحثية: (ترتكز علي التساؤل حول " ما دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء الموظفين والرضا الوظيفي للموظفين في جامعة الطائف)
- ❖ النتائج الرئيسية ( ان المتغير المستقل بشقية "الحوافز المادية والمعنوية" له علاقة مباشرة مع المتغير الوسيط "الرضا الوظيفي" والمتغير التابع "أداء الموظفين")



## تابع- للدراسة الأساسية (أ)

❖ الاتجاه البحثي (استخدم الباحث المنهج التحليلي للجانب الوصفي  
لأعداد الدراسة من جانبها العملي للتعبير كيفاً وكماً للمعلومات  
الخاصة بمشكلة الدراسة من خلال التحليل الكيفي والكمي لأثر  
الحوافز على الأداء مما يتطلب استخدام الاتجاه البحثي المختلط)



## تابع- للدراسة الأساسية (١)

❖ اهم التوصيات( يوصي الباحث من جامعة الطائف الاهتمام

بالحوافز المادية والمعنوية حيث ان لها تأثير إيجابي علي رفع

مستوى الأداء )

❖ الدراسات المستقبلية المقترحة( اثر الحوافز المادية والمعنوية

علي الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعات العريقة)

# بيانات رسالة الدكتوراه – الدراسة الثانية

## العنوان:

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

## إعداد الباحث

إعداد الدكتور: منير عباس

- بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال الجامعة السورية

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠٢٢ م



## تابع- الرسالة الثانية

❖ هدف الدراسة(هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز

المادية والمعنوية في أداء العاملين في الجامعة السورية

الخاص)

❖ اهم النتائج:(كان مستوى أداء العاملين الإداريين في الجامعة

السورية الخاصة مرتفع جدا من وجهة نظر المبحوثين)



## تابع- الرسالة الثانية

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

## تابع- الرسالة الثانية

❖ 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)

## تابع- الرسالة الثانية

❖ 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)

❖ الدراسات المستقبلية المقترحة: ( أثر ممارسات ادارة الموارد

# بيانات رسالة الدكتوراه – الدراسة الثالثة

## العنوان:

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين شركة نسما للطيران

## إعداد الباحث

محمد بن سعد

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

نشرت هذه الرسالة بتاريخ ٢٠٢٠ م

## تابع- للدراسة الثالثة

الهدف الدراسة (الاطلاع علي نظام الحوافز المادية والمعنوية المعمول

بها في شركة نسما القابضة ودورها في تحسين أداء العاملين)

الفجوة البحثية: (تركز 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- للدراسة الثالثة

□ 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- للدراسة الثالثة

□ اهم التوصيات( يوصي الباحث المؤسسات بضرورة الوعي بمفهوم الحوافز

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

□ الدراسات المستقبلية المقترحة( اثر الحوافز المادية والمعنوية علي الرضا

الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الحكومية)



Thank You