



"

بالتطبيق على سوق خدمات الإنترنت بمصر"

A Proposed Model for Compensation system In case of merger
With an Application to Internet Services Market in Egypt

/ عائدة سيد خطاب

كلية – جامعة عين شمس

بسم الله الرحمن الرحيم (وقل رب زدنى علماً)

صدق الله العظيم
سورة طه آيه ١١٤

إهداء

إلى روح والدى الطاهرة
إلى روح أخى الغالى طيب الله مثواه
إلى ست الحبايب أسأل الله لها الصحة وطول
العمر
إلى أسرتى الصغيرة
وعائلتى الكبيرة
إلى كل من ساهم فى إنجاز هذا البحث
لهم منى جزيل الشكر

شكر وتقدير

الحمد لله الذى بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف الخلق
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

يطيب لى أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان للأستاذة الدكتورة الفاضلة /
عايدة سيد خطاب لتفضل سيادتها بالموافقة بالإشراف على هذا البحث وعلى ما
بذلته سيادتها من جهدٍ ووقتٍ فى توجيه الباحث ودعمه علمياً ومعنوياً وهو ما
تحرص عليه دائماً فجزاها الله خير الجزاء ونفها.

كما أتوجه بخالص الشكر - - - / على محمد عبد الوهاب
لقبول سيادته الاشتراك فى مناقشة هذا البحث والاستفادة من توجيهاته وعلمه الوافر
رغم ضيق وقته والتزاماته العلمية نفعا الله بعلمه.

كما أتوجه بجزيل الشكر - - - / - لتفضل سيادته
بالاشتراك فى مناقشة هذا البحث وإثراء المناقشة بعلمه وآرائه فشكراً لسيادته ونفعنا
الله بعلمه.

رئيساً

/ على محمد عبد الوهاب
- كلية التجارة - جامعة عين

/ عايدة سيد خطاب
- كلية التجارة - جامعة عين شمس

/ - بالجامعة الأمريكية

تاريخ البحث: / /

يا

توقيع المشرف

تاريخ الإجازة
/ /

موافقة مجلس الكلية
/ /

/ /

محتويات البحث

تمهيد

-

-

هدف البحث

أهمية البحث

منهج و خطة البحث

-

-

وأنواعه ومراحله

: مفهوم

تمهيد

تعريف الإند

أهداف الإندماج

-

-

إدارة الموارد البشرية فى

: العلاقة بين إستراتيجيات الأعمال

تمهيد

مفهوم

الإستراتيجية .

- تحليل العوامل البيئية الداخلية والخارجية وتأثيرها على نظام
- علاقة نظام الأجور والحوافز برسالة الشركة ورؤيتها فى ظل
- علاقة نظام الأجور والحوافز بالأهداف الاستراتيجية - -
- علاقة استراتيجية نظام الأجور والحوافز بالهيكل التنظيمى فى ظل

: العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونظام الأجور والحوافز

تمهيد

تعريف الثقافة التنظيمية

العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية

أوجه الاختلاف لتنظيمية للشركات المندمجة

أنواع الثقافة التنظيمية فى ظل الاندماج

العلاقة بين الثقافة التنظيمية

عوامل نجاح التغيير فى الثقافة التنظيمية للشركات المندمجة
إدارة الموارد البشرية فى تكامل الثقافة التنظيمية فى ظل

:

: تصميم

تمهيد

العلاقة بين نظام الأجور والد

تخطيط نظام الأجور

الأهداف والمبادئ الأساسية لنظام الأجور
العوامل المؤثرة في تحديد الأجور بالمنظمات
طرق تحديد الأجور ودفعها

-

-

: هيكل الأجور

تمهيد

تحليل الوظائف

الوصف الوظيفي

تقييم الوظائف

تعريف هيكل الأجور

خطوات تصميم هيكل الأجور

تحديد مستويات الأجور

-

-

-

-

: الحوافز والمزايا

تمهيد

بيان مفهوم علاقة العمل التبادلية

تعريف الدوافع والحوافز

مبادئ تصميم نظام الحوافز وأهدافه

القواعد العامة لفاعلية نظام الحوافز بالمنظمة

وطرق حسابها وتوقيتها

تعريف المزايا

تخطيط المزايا وأنواعها

-

-

-

-

:

: استبقاء العاملين المتميزين

تمهيد

-
- خصائص العمالة المتميزة
- استبقاء العاملين المتميزين

: تحقيق العدالة الداخلية والخارجية

تمهيد

- مفهوم العدالة التنظيمية
- أبعاد العدالة التنظيمية
- العلاقة بين - الأجور والحوافز والعدالة التنظيمية -

: تحقيق رضا العاملين

تمهيد

- تعريف الرضا الوظيفي
- ل التي تؤثر على الرضا الوظيفي
- تداعيات الاندماج على المناخ التنظيمي
- العلاقة بين نظام الأجور والحوافز و الوظيفي

تحليل الدراسة الميدانية

-

أهم النتائج

النموذج النهائي للبحث

-

توصيات البحث

موضوعات بحثية مقترحة

-

الكتب العربية

الدوريات والمقالات

الرسائل العلمية والبحوث

-

الكتب الأجنبية

-

الدوريات الأجنبية

-

المؤتمرات والتقارير

-

-

ملحق - معدل ودوران العمل وبعض نماذج الرسالة والرؤية

- ملخص الرسالة بالعربي والانجليزي

	البيان	
	بيان نسب معدل	
	بيان بالمزايا المقدمة للعاملين	
	بيان الشركات التي تم اندماجها في سوق الإنترنت بمصر	
	عينة البحث ومفرداته	
	توزيع مفردات عينة البحث	
	قياس ثبات المقياس باستخدام معام ()	
	مقارنة بين المفاهيم التقليدية والحديثة للأجور والحوافز	
	طريقة Edward Hay لتقييم الوظائف	
	أنواع المزايا	
	لتقليل معدل	
	- والانحراف المعياري - متغير استراتيجيات	
	اختبار متوسطات مفردات العينة	
	تصنيف الرتب في اختبار Kruskal – Wails	
	معنوية اختبار Kruskal – Wails	
	والانحراف المعياري متغير الثقافة التنظيمية	
	اختبار متوسطات مفردات العينة	
	تصنيف الرتب في اختبار Kruskal – Wails	
	معنوية اختبار Kruskal – Wails	
	المتوسط والانحراف المعياري لمكونات	
	جدول اختبار متوسطات شركة لينك نت	
	جدول اختبار متوسطات شركة إيجينت	
	جدول اختبار متوسطات شركة مينانت	

	ANOVA للعينة حسب الشركات	
-	Tukey	
	تلخيص نتائج اختبار Tukey للعينة حسب الشركات	
	تصنيف الرتب في اختبار Kruskal – Wails	
	معنوية اختبار Kruskal – Wails	
	المتوسط والانحراف المعياري - نظام الأجور	
	نتائج اختبار تحليل التباين لقياس معنوية الفروق بين الشركات فيما يتعلق بتحقيق مخرجات نظام الأجور و الحوافز	
	Tukey	
	تلخيص نتائج اختبار Tukey للعينة حسب الشركات	
	متوسط الأجور بين الشركات بعد	
	نتائج اختبار تحليل التباين لقياس معنوية الفروق - متوسط بين ا	
	تصنيف الرتب في اختبار Kruskal – Wails	
	معنوية اختبار Kruskal – Wails	
	للبعد الأول من المتغير التابع	
	للبعد الثاني من المتغير التابع	
	للبعد الثالث من المتغير التابع	
	نموذج الانحدار للمتغير التابع	

قائمة الأشكال والرسوم التخطيطية

البيان		
نموذج البحث ومتغيراته		
توزيع سوق خدمات الاتصالات في مصر		
تداعيات عملية الاندماج على العاملين		
توافق هيكل الأجور واستراتيجياته مع الهيكل التنظيمي		
نظرية جبل الثلج لثقافة الأعمال		
أنواع الثقافة التنظيمية في ظل الاندماج		
علاقة الثقافة التنظيمية بنظام الأجور والحوافز		
التنظيمية		
عمليات نظام إدارة الأداء وربطها بنظام الأجور والحوافز		
تحليل الوظائف		
استخدامات الوصف الوظيفي		
طرق تقييم الوظائف		
خط سياسة الأجور		
مدى مستويات هيكل الأجور		
بيان وضع الأجور حول خط سياسة الأجور ومستوياته		
علاقة العمل التبادلية		
مصفوفة خصائص العاملين المتميزين		
أبعاد العدالة التنظيمية		
العوامل التنظيمية التي تؤثر على رضا العاملين		
يبين تأثير استراتيجيات الأعمال على الـ		
العلاقة بين الثقافة التنظيمية و		

- تمهيد:-

فرضت التيارات المتنامية من العولمة تحديات جديدة على المنظمات فى كافة القطاعات وفى كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، ذلك أنها أدت إلى زيادة حدة المنافسة التى تواجهها الشركات فى الأسواق العالمية مما حدا من العلاقات ومنها الاندماجات والاستحواذات التى تساعدها فى مواجهة تداعيات العولمة المتزايدة.

وتسعى المنظمات من وراء الاندماج إلى تحقيق النمو والتنوع المالى وتكوين الكيانات الكبيرة زيادة قدراتها التنافسية أمام المنظمات الأخرى وتحقيق

.

أصبحت الاندماجات والاستحواذات فى عصرنا هذا أكبر مكون للاستثمار الأجنبي المباشر فى العالم ، حيث قيمة الاندماجات والاستحواذات ما بين مايو إلى مايو ما يزيد عن تريليون دولار نصيب تكنولوجيا ما يزيد عن مليار دولار. (Andrew)

وتتسم صناعة الاتصالات بأنها خاضعة لتطور دائم فى الابتكارات ولذا فقد اتجهت الشركات إلى الاندماج لتوفير تغطية جغرافية فريدة أو نطاق من الخدمات مثل الاتصالات البعيدة و المحلية والنفاز للإنترنت وشبكات الك ذلك بهدف توفير الاستثمارات فى البنية التحتية و

.

وقد شهد السوق المصرى تغييراً جذرياً من حيث استراتيجية تطويره ومؤسساته والقوى المؤثرة فيه بدأ من عام ٢٠٠٤ حيث فتحت الدولة الباب أمام لعالمى فى بناء بنية أساسية ووضع استثمارات طائلة فى قطاع الاتصالات واستلزم ذلك تغيير الاطار التنظيمى الذى يحكم قطاع الاتصالات فى مصر حيث تم تحويل هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية بموجب قانون ٢٠٠٤ حيث تتولى إنشاء وتشغيل شبكات اتصالات فى مصر وتوفير خدمات الاتصالات المحلية والدولية وكذلك صدر قرار جمهورى رقم ٢٠٠٤ بتنظيم هيكل جهاز تنظيم مرفق الاتصالات وتحديد اختصاصاته بالرقابة على كل الشركات العاملة فى القطاع ومنح التراخيص وأخيراً استحدثت وزارة الاتصالات والمعلومات بموجب القرار الجمهورى رقم ٢٠٠٤ والتي أوكل إليها مسئولية الإشراف على قطاع الاتصالات والمعلومات وتنميته بما يتفق مع أحدث الخبرات العالمية. (

قام جهاز تنظيم مرفق الاتصالات بالترخيص لعدد من الشركات بإنشاء البنية الأساسية لخدمات الانترنت والمعلومات ونظراً لتطور قطاع الاتصالات وأهميته فقد كانت الحاجة إلى وجود كيانات كبيرة تتولى عملية نشر الانترنت المجانى فى مصر وكان هذا سبباً رئيسياً لإندماج الشركات موضع البحث.

إدارة الموارد البشرية قيادة عملية تطوير قدرات وتطوير أساليب القيادة ومراجعة ورسم الثقافة الجديدة للمنظمة نظراً لأهمية التمازج الثقافى بين الشركات المندمجة والذى من شأنه أن يؤثر على الإنتاجية والمعنويات لدى العاملين وصولاً لتكوين ثقافة واحدة متناسقة. ويعتبر الدور الذى تقوم به إدارة بشرية فى نجاح الإندماج محورياً بالنسبة لبقية الإدارات والقائمين عليها فهى مرشدتهم طريقة اختيار العاملين ذوى المهارات الذين يقودون عملية التحول