



جامعة عين شد
كلي

"

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

/ عايدة سيد خطاب

كلية - جامعة عين شمس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
(وَقُلْ رَبِّ زَوْنِي عَلَمًا)

صدق الله العظيم
سورة طه آية ١١٤

إهداع

إلى روح والدى الطاهرة

إلى روح أخي 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 الذي بنعمته تتم الصالحات والصلوة والسلام على أشرف الخلق
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

يطيب لى أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان للأستاذة الدكتورة الفاضلة /
عايدة سيد خطاب لتفضيل سعادتها بالموافقة بالإشراف على هذا البحث وعلى ما
بذلته سعادتها من جهدٍ ووقت في توجيه الباحث ودعمه علمياً ومعنوياً وهو ما
تحرص عليه دائماً فجزاها الله خير الجزاء ونفعنا الله بها.

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

كما أتوجه بجزيل الشكر - - - / لتفضيل سعادته
بالاشتراك في مناقشة هذا البحث وإثراء المناقشة بعلمه وآرائه فشكراً لسعادته 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 وخطة البحث

مفهوم وأنواعه ومراحله

تمهيد

تعريف الإند
أهداف الإندماج

إدارة الموارد البشرية في

: العلاقة بين إستراتيجيات الأعمال

تمهيد

مفهوم الإستراتيجية .

- تحليل العوامل البيئية الداخلية والخارجية وتأثيرها على نظام علاقة نظام الأجر والحوافز برسالة الشركة ورؤيتها في ظل علاقة نظام الأجر والحوافز بالأهداف الاستراتيجية -
 - علاقة استراتيجية نظام الأجر والحوافز بالهيكل التنظيمي في ظل

: العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونظام الأجر والحوافز

تمهيد

تعريف الثقافة التنظيمية

العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية

- أوجه الاختلاف لتنظيمية للشركات المندمجة
- أنواع الثقافة التنظيمية في ظل الإندامج
- العلاقة بين الثقافة التنظيمية

عوامل نجاح التغيير في الثقافة التنظيمية للشركات المندمجة

إدارة الموارد البشرية في تكامل الثقافة التنظيمية في ظل

: تصميم

تمهيد

العلاقة بين نظام الأجر والـ

تخطيط نظام الأجر

الأهداف والمبادئ الأساسية لنظام الأجر

العوامل المؤثرة في تحديد الأجر بالمنظمات

طرق تحديد الأجر ودفعها

: هيكل الأجر

تمهيد

تحليل الوظائف

الوصف الوظيفي

تقييم الوظائف

تعريف هيكل الأجر

خطوات تصميم هيكل الأجر

تحديد مستويات الأجر

: الحوافز والمزايا

تمهيد

بيان مفهوم علاقة العمل التبادلية

تعريف الدافع والحوافز

مبادئ تصميم نظام الحوافز وأهدافه

القواعد العامة لفاعلية نظام الحوافز بالمنظمة

وطرق حسابها توقيتها

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 - الأجر و الحوافز و العدالة التنظيمية -

: تحقيق رضا العاملين

تمهيد

- تعريف الرضا الوظيفى
- ل الذى تؤثر على الرضا الوظيفى
- تداعيات الإندماج على المناخ التنظيمى
- العلاقة بين نظام الأجر و الحوافز و الوظيفى

تحليل الدراسة الميدانية

أهم النتائج

النموذج النهائي للبحث

توصيات البحث

م الموضوعات بحثية مقتربة

**الكتب العربية
الدوريات والمقالات
الرسائل العلمية والبحوث**

**الكتب الأجنبية
الدوريات الأجنبية
المؤتمرات والتقارير**

ملحق - معدل دوران العمل وبعض نماذج الرسالة والرؤى

- ملخص الرسالة بالعربى والإنجليزى

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

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

قائمة الأشكال والرسوم التخطيطية

البيان
نموذج البحث ومتغيراته
توزيع سوق خدمات الاتصالات في مصر
تداعيات عملية الإندماج على العاملين
توافق هيكل الأجور واستراتيجياته مع الهيكل التنظيمي
نظريّة 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
تصوفة 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 في كافة القطاعات وفي كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، ذلك أنها أدت إلى زيادة حدة المنافسة التي تواجهها الشركات في الأسواق العالمية مما حدا من العلاقات ومنها الإن amat والاستحواذات التي تساعدها في مواجهة تداعيات العولمة المتزايدة.

وتسعى المنظمات من وراء الإنamat إلى تحقيق النمو والتتوسيع المالي وتكوين الكيانات الكبيرة زيادة قدراتها التنافسية أمام المنظمات الأخرى وتحقيق

أصبحت الإنamat والاستحواذات في عصرنا هذا أكبر مكون للاستثمار الأجنبي المباشر في العالم ، حيث قيمة الإنamat والاستحواذات ما بين مايو إلى مايو 2010 نصيـب Andrew مـليـار دـولـار. (تـكنـوـلـوـجـيا)

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

وقد شهد السوق المصرى تغيراً جذرياً من حيث استراتيجية تطويره ومؤسساته والقوى المؤثرة فيه بدأ من عام ١٩٩٥ حيث فتحت الدولة الباب أمام عالمي في بناء بنية أساسية ووضع استثمارات طائلة في قطاع الاتصالات واستلزم ذلك تغيير الإطار التنظيمي الذي يحكم قطاع الاتصالات في مصر حيث تم تحويل هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية بموجب قانون حيث تتولى إنشاء وتشغيل شبكات تصالات في مصر وتوفير خدمات الاتصالات المحلية والدولية وكذلك صدر قرار جمهوري رقم بتنظيم هيكل جهاز تنظيم مرافق الاتصالات وتحديد اختصاصاته بالرقابة على كل الشركات العاملة في القطاع ومنح التراخيص وأخيراً استحدثت وزارة الاتصالات والمعلومات بموجب القرار الجمهوري رقم ٢٠٠٣ والتي أوكل إليها مسؤولية الإشراف على قطاع الاتصالات والمعلومات وتنميته بما يتفق مع أحدث الخبرات العالمية.

قام جهاز تنظيم مرافق 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 المجاني في مصر وكان هذا سبباً رئيسياً لإندماج الشركات موضوع البحث.

إدارة الموارد البشرية قيادة عملية تطوير قدر وتطوير أساليب القيادة ومراجعة ورسم الثقافة الجديدة للمنظمة نظراً لأهمية التمازج الثقافي بين الشركات المندمجة والذي من شأنه أن يؤثر على الإنتاجية والمعنويات لدى العاملين وصولاً لتكوين ثقافة واحدة متناسقة. ويعتبر الدور الذي تقوم به إدارة لبشرية في نجاح الإنداجم محورياً بالنسبة لبقية الإدارات والقائمين عليها فهـى مرشدـهم طرـيقـة اختيار العـاملـين ذـوى الـمـهـارـات الـذـين يـقـودـون عـملـية التـحـول