

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

أثر نظام تقييم الأداء علي دافعية العاملين
(دراسة حالة شركة دال للصناعات الغذائية ، في الفترة 2017-2018م)

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إشراف الدكتور :
أسعد مبارك الشريف محمد

إعداد الطالبة :
ولاء الأمين يوسف محمد

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة أثر نظام تقييم الأداء علي دافعية العاملين . وأتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي ، اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، وقد تم تطبيق الدراسة على شركة دال للصناعات الغذائية.

من أهم النتائج التي توصل إليها البحث :

- توجد علاقة معنوية طردية بين نظام تقييم الأداء ودافعية العاملين بشركة دال للصناعات الغذائية.
 - توجد علاقة إيجابية بين نظام تقييم الأداء وفاعلية أداء العاملين بشركة دال للصناعات الغذائية.
- ومن أهم التوصيات التي أوصى بها البحث :
- العمل على اتباع نظام لتقييم الأداء بشكل فعال ، لتحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين.
 - ضرورة أن تكون نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار الأساسي، عند منح الترقيات والحوافز.
 - الاهتمام بالجوانب التطبيقية في الدورات التدريبية من أجل تحسين أداء العاملين.

Abstract

The research aimed to identify the impact of the performance evaluation system on employees motivator

The researcher followed the descriptive and analytical method , the researcher adopted questionnaire as a main tool for collecting data. The study was applied to (DFI)

The most important finding were :

- There is a significant positive relationship between performance evaluation system and motivation employees of (DFI)
- There is a positive relationship between performance evaluation system and Effective performance of employees of (DFI)

The most important recommendation were :

- Work on effective performance appraisal system to identify the strengths and weaknesses of employees
- The results of the annual performance evaluation should be the main criterion when granting promotions and incentives
- Attention to the practical aspects of training courses in order to improve the performance of employees

قائمة الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
الاستهلال	أ
الإهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
المستخلص	د
Abstract	هـ
قائمة الموضوعات	و
قائمة الجداول	ح
قائمة الأشكال	ط
قائمة الملاحق	ي
الفصل الأول : الإطار العام للبحث	
المبحث الأول : خطة البحث	2
تمهيد	2
مشكلة البحث	3
أهمية البحث	4
أهداف البحث	4
فرضيات البحث	5
منهجية البحث	5
حدود البحث	5
مصادر المعلومات	5
المبحث الثاني : الدراسات السابقة وهيكل البحث	6
الفصل الثاني : الاطار النظري	
المبحث الأول : مفهوم تقييم أداء العاملين	11
المبحث الثاني : أنظمة وطرق تقييم أداء العاملين	20
المبحث الثالث : ماهية الدوافع	29

38	المبحث الرابع : نظريات ونماذج ومؤشرات الدوافع
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية	
50	المبحث الأول : نبذة تعريفية عن مجموعة شركات دال للصناعات الغذائية
56	المبحث الثاني : إجراءات الدراسة الميدانية
58	المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة الفرضيات
الخاتمة	
72	النتائج
73	التوصيات
75	قائمة المصادر والمراجع
79	الملاحق

النتائج

توصل البحث إلي عدة نتائج أهمها :

أولاً : النتائج عامة :

- 1/ يعتبر نظام تقييم الأداء من أهم عوامل النجاح في المنظمات.
- 2/ يتيح نظام تقييم الأداء الفرصة للتقدم في الوظائف المختلفة.
- 3/ يوفر نظام تقييم الأداء مزايا المشاركة في دورات تدريبية لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
- 4/ يمكن نظام تقييم الأداء من ربط الرؤساء بالمرؤوسين.
- 5/ يعمل نظام تقييم الأداء على تخطيط وتنفيذ الأعمال بكفاءة وفعالية.
- 6/ يعمل نظام تقييم الأداء على تنشيط سلوك العاملين ، وتحديد أداء العاملين بشكل فعال.
- 7/ يساهم نظام تقييم الأداء على تنمية التفكير الإبداعي للعاملين.
- 8/ يعتبر نظام تقييم الأداء مصدراً من مصادر تحفيز العاملين.
- 9/ يعمل نظام تقييم الأداء علي تنمية روح التعاون بين العاملين.

ثانياً : النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة :

- 1/ توجد علاقة معنوية طردية بين نظام تقييم الأداء ودافعية العاملين بشركة دال للصناعات الغذائية.
- 2/ توجد علاقة إيجابية بين نظام تقييم الأداء وفاعلية أداء العاملين بشركة دال للصناعات الغذائية.
- 3/ يركز نظام تقييم الأداء على تحريك الدوافع لدى العاملين بالشركة.
- 4/ يؤدي نظام تقييم الأداء إلي اشباع حاجات ورغبات العاملين بالشركة.
- 5/ يساهم نظام تقييم الأداء في إثارة رغبة العاملين في إظهار المجهود اللازم لتحقيق الأهداف بالشركة.

التوصيات

علي ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالآتي :

توصيات عامة :

- 1/ العمل على اتباع نظام لتقييم الأداء بشكل فعال ، لتحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين.
- 2/ ضرورة أن تكون نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار الأساسي، عند منح الترقيات والحوافز.
- 3/ الاهتمام بالجوانب التطبيقية في الدورات التدريبية من أجل تحسين أداء العاملين.
- 4/ توضيح المهام والمسؤوليات وإسنادها دون لبس أو غموض إلى كل عامل ، وإبعادهم عن الاتكالية على الغير في إنجاز الأعمال.
- 5/ تشجيع العاملين في حالة تحقيق الأهداف المطلوبة وذلك بمنحهم الحوافز المادية والمعنوية على ذلك.

توصيات خاصة :

- 1/ العمل على تقديم مزايا معنوية إضافية للعاملين لتحفيزهم علي العمل.
- 2/ الاهتمام بزيادة المكافآت المادية لتحسين مردود العاملين.
- 3/ الاهتمام بتنمية روح التعاون والتقدير والاحترام بين العاملين
- 4/ ترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المخطط لها

دارسات مستقبلية :

- 1/ اجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية حول موضوع تقييم الأداء كدراسة :

- نظام تقييم الأداء والالتزام الوظيفي
- نظام تقييم الأداء والروح المعنوية للعاملين
- نظام تقييم الأداء ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.