

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

اثر الحوافز علي اداء العاملين في المؤسسات

(بحث حالة رئاسة الجهاز القضائي - ولاية البحر الاحمر)

(2015-2017م)

بحث تكميلي مقدم لكلية الدراسات العليا لنيل درجة الماجستير
في ادارة الاعمال

اشراف الدكتور:

اسعد مبارك الشريف

اعداد الطالبة :

بنينة كمال الدين محمد الطيب

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

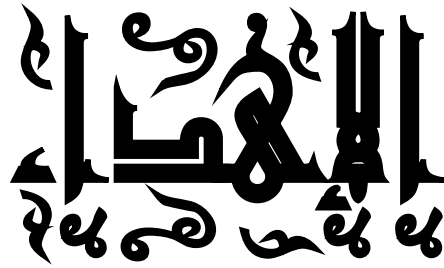
قال الله تعالى:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۖ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۖ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)

صدق الله العظيم

سورة طه الآية (114)



إلي كل من أضاء بعلمه عقل غيره

أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه

فأظهر بسماحته تواضع العلماء

وبرحابته سماحة العارفين.

أهدي هذا لعل المتواضع إلى أبي الذي لم يهمل لي يوماً
بشيء وإلى أمي التي ذودتني بالحنان والمحبة

وإلى زوجي وإخوتي وأسرتي جميعاً

ثم إلى كل من علمني حرفاً أصبح سناً بركة يضيء الطريق أمامي

شكرو وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية وهادي
الإنسانية وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى جامعة البحر الأحمر الصرح الشامخ ولكل من
ساهم في إخراج هذا البحث إلى حيز التنفيذ، إلى كل من كان سبباً في
تعليمي وتوجيهي ومساعدتي.

إلى الفاضل الدكتور : اسعد مبارك الشريف محمد

حيث لم يأل جهدا في إرشادي وتوجيهي أثناء عملي في البحث.

**كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى اخوتي وسندي :هيثم كمال الدين-مناهل
كمال الدين**

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر الحوافز علي اداء العاملين وذلك بالتطبيق علي دراسة حالة رئاسة الجهاز القضائي ولاية البحر الاحمر للفترة 2015 -2017م, وتمثلت مشكلة البحث في المشكلة الحقيقة التي تواجه المنظمات وهي ان الحوافز الممنوحة لا تتناسب مع الجهود المبذولة للعمل , وقد هدفت الدراسة الي توضيح ماهية نظام الحوافز المتبع برئاسة الجهاز القضائي واهميته بالنسبة للعاملين, واكتشاف دور الحوافز في التأثير علي اداء العاملين بالبنك واستقرارهم ورضائهم عن العمل, وتعريف مدي مناسبة نوع الحافز والجهد المبذول من قبل العاملين برئاسة الجهاز القضائي, وتم التوصل الي بعض النتائج والتوصيات التي يمكن للجهاز والمؤسسات المختلفة الاستفادة

منها اتبع البحث المنهج الوصفي لتحليلي باستخدام البرنامج الاحصائي(الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لوصف بيانات الظاهرة محل الدراسة والوصول إلى نتائج موضوعية.

وقد خلصت الدراسة الي عدد من النتائج اهمها:

1. ان الحوافز من اهم العوامل المؤثرة علي اداء العاملين.
 2. تعتمد الرئاسة بصورة رئيسية علي الحوافز الجماعية السنوية مما يقلل من روح الابداع والابتكار.
 3. راتب العامل لا يتناسب مع عمله ومستوي معيشته الامر الذي له انعكاساته المباشرة علي الاداء.
- وعلي ضوء النتائج اعلاه, توصي الباحثة بالاتي:

1. يفضل تحفيز المرؤوسين بصورة معلنة للزملاء للأداء المتميز(الشفافية)
2. الاهتمام بوضع نظام للحوافز المعنوية والموازنة في التطبيق بين الحوافز المادية والمعنوية وعدم التركيز علي جانب دون الاخر.
3. ان ترتبط الحوافز ارتباطا قويا مع الجهود المبذولة لتؤدي دورها في تحفيز الافراد.

Abstract

This study aimed to identify the impact of incentives (Bonus) on the performance of employees and that by applycated on the case study of the (Presidency of the Judiciary of the Red Sea State) for the period 2015 -2017 AD, and the research problem is the real problem that facing the organizations in the incentives are not commensurate with the efforts exerted to work, and the study aimed to clarify what incentive system applied under the Presidency of the Judiciary and its importance for workers , the discovery of the role of incentives in influencing the performance and their stability and satisfaction with work , you know how suitable type of motivation and effort exerted by workers , to reach some conclusions and recommendations , which the Presidency of the Judiciary can and various institutions take advantage of them . the research methodology is the descriptive analytical approach by use the statistical program (statistical package of

social sciences (spss)) to describe the phenomenon data of the study and get an objectivity results

The study concluded with the following results :

1. The incentives are the most important factors affecting the performance of employees.
2. Presidency of the Judiciary relies mainly on the annual collective incentives, which reduces the spirit of creativity and innovation.
3. Working salary is disproportionate to work and standard of living which has direct implications on the performance.

And according to the above results , the researcher recommend the following:

1. Preferably motivate subordinates are declared to colleagues for outstanding performance(transparency)
2. Interest in developing a system moral incentives and the budget in the application between the material and moral incentives and the lack of focus on the side without the other.
3. The strong incentives closely linked with efforts to play a role in motivating individuals.

قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	البسمة
ب	الاستهلال
ت	الاهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	المستخلص
ح	Abstract
خ	قائمة الموضوعات
د	قائمة الجداول
ذ	قائمة الاشكال
ذ	قائمة الملاحق

الفصل الاول

الاطار العام

- 2 خطة البحث (المقدمة, المشكلة, الاهداف, الفرضيات, الاسئلة, المنهجية, المصادر, الحدود, المعالجة الاحصائية, مصطلحات الدراسة, الهيكل)

الفصل الثاني

مفهوم الحوافز

- 7 المبحث الاول: التعاريف والمفاهيم والاهداف والاهمية
- 15 المبحث الثاني: التطور التاريخي للحوافز وانواعها ونظريات الحوافز ومشكلات تطبيق الحوافز
- 30 المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الاداء

- 36 المبحث الاول: مفهوم الأداء
- 41 المبحث الثاني : تقييم أداء العاملين
- 45 المبحث الثالث: العوامل التي تؤثر على أداء العاملين

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

- 51 المبحث الاول: نبذة عن رئاسة الجهاز القضائي السوداني
- 55 المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية وتحليل البيانات
- 71 المبحث الثالث: مناقشة وتحليل الفرضيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- 80 اولا: النتائج
- 80 ثانيا: التوصيات
- 81 ثالثا: توصيات ببحوث مستقبلية
- 82 قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
56	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب النوع	1-4
57	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب العمر	2-4
58	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي	3-4
59	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	4-4

60	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة	5-4
62	قياس العبارة: رقم (1) الفرضية الاولى	6-4
62	قياس العبارة: رقم (2) الفرضية الاولى	7-4
63	قياس العبارة: رقم (3) الفرضية الاولى	8-4
63	قياس العبارة: رقم (4) الفرضية الاولى	9-4
64	قياس العبارة: رقم (5) الفرضية الاولى	10-4
64	قياس العبارة: رقم (1) الفرضية الثانية	11-4
65	قياس العبارة: رقم (2) الفرضية الثانية	12-4
65	قياس العبارة: رقم (3) الفرضية الثانية	13-4
66	قياس العبارة: رقم (4) الفرضية الثانية	14-4
66	قياس العبارة: رقم (5) الفرضية الثانية	15-4
67	قياس العبارة: رقم (1) الفرضية الثالثة	16-4
68	قياس العبارة: رقم (2) الفرضية الثالثة	17-4
68	قياس العبارة: رقم (3) الفرضية الثالثة	18-4
69	قياس العبارة: رقم (4) الفرضية الثالثة	19-4
69	قياس العبارة: رقم (5) الفرضية الثالثة	20-4
70	قياس العبارة: رقم (6) الفرضية الثالثة	21-4
71	حساب الوسط لكل عبارة من عبارات الاستبيان	22-4
72	نتائج الفرضية الأولى	23-4
73	نتائج الفرضية الثانية	24-4
74	نتائج الفرضية الثالثة	25-4

76	العامل الاول وهو النوع	26-4
76	العامل الثاني وهو الفئات العمرية	27-4
77	العامل الثالث وهو المؤهل العلمي	28-4
77	العامل الرابع وهو المسمى الوظيفي	29-4
78	العامل الخامس وهو سنوات الخدمة	30-4

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
24	سلم ما سلو وتدرج الحاجات الانسانية فيه	1-2
57	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب النوع	1-4
58	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب العمر	2-4
59	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي	3-4
60	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	4-4
61	التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة	5-4

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	تحكيم الاستبانة	86
2	محكمو الاستبانة	87
3	استمارة الاستبيان	88
4	الاستبيان	89