

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

اثر الحوافز على أداء العاملين  
دراسة حاله جامعة البحر الأحمر فى الفترة من 2013-  
2017م

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير فى إدارة الأعمال

إعداد الطالبة: أمل حسن نصرالدين  
إشراف الدكتور: محمد ابراهيم الكوارتى

1439هـ - 2018م



# الاستهلال

قال تعالى:

(يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية (11)

# الإهداء

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان  
إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي  
وحنانها بلسم جراحي إلى القلب الناصع البياض

## أمي الغالية

إلى من كلله الله بالهبة والوقار  
إلى من علمني العطاء دون انتظار  
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار  
إل القلب الكبير

## أبي العزيز

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي

## أخوتي وأخواتي

## الشكر والتقدير

- اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ،اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا . أحمد الله سبحانه وتعالى الذى وفقنى على اتمام هذه الرسالة.
- والصلاة والسلام على النبى الامين معلم البشرية ،صلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين
- قال ﷺ: [ من لا يشكر الناس لا يشكر الله ]، لايسعنى الا ان اتقدم بالشكر والتقدير الى هذا الصرح العلمى الشامخ جامعة البحر الاحمر كلية الدراسات العليا والبحث العلمى .
- و الواجب يدفعني إلى ان اخص بالشكر استاذى المشرف على رسالتي الدكتور/ محمد ابراهيم الكوارتى الذى تفضل على باعطائي الكثير من وقته الثمين فلم يدخر جهداً في مساعدتي وتقديم يد العون لي فكان نعم الأستاذ ونعم المشرف فجزاه الله كل خير .
- والشكر موصول كذلك الى الاساتذة الافاضل الذين ساهموا فى تحكيم أداة الدراسة.
- والفضل دائماً ينسب لأهله فأنتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لجميع من ساهم في تسهيل مهمتي لتطبيق أداة الدراسة العاملين بجامعة البحر الاحمر - بورتسودان
- وأخيراً أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من ساهم وساعد على إنجاز وإتمام هذه الدراسة.

## المستخلص

هدفت الدراسة الى تقصى أثر الحوافز على الاداء لدى العاملين بجامعة البحر الاحمر ،والى التعرف على مستوى الاداء كما هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الاداء والكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية فى استجابة افراد العينة حول آثر الحوافز فى تحسين مستوى الاداء لدى العاملين بالجامعة.

فيما يتعلق بعينة الدراسة فقد تم اختيار عينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية تكونت من (70) فرد ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الأساليب الإحصائية فى الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS .

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :-

1/ مراعاة التحفيز المادى لاحتياجات الموظفين .

2/ يجب ان تكون الترقيات على حسب جودة الاداء .

3/ يجب اظهار التحفيز بكل اشكاله فى تجمع العاملين .

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات أهمها :-

1/ العمل على تفعيل المكافآت والحوافز المادية كونها تثير حماس ونشاط العاملين.

2/ وضع نظام للحوافز على اسس ومعايير من ضمنها المؤهل العلمى .

3/ العمل على غرس الولاء للجامعة وذلك من خلال اشراك العاملين فى اتخاذ القرارات.

## **Abstract**

The aim of the study was investigate the impact of the incentives, for the performance of the employees of RED SEA UNIVERSITY and to identify the level of performance among employees.

It aimed at the relation ships between incentives and the performance improvement and the detetion of the difference. Using the statistical significant in the sample response.

The sample was seleted by the statistical method consisting of 70 individuals.

The discriptire approach was selected to achieve the objectives of the study.

- 1/ Take care about the employee's requirements and the financial as peats.
- 2/The employees upgrading should be according to the quality performance.
- 3/ Incentives should be celare between all employees.

The following recommendation was recomeded According to the above results.

- 1/ Apply incentive and rewards between employees.
- 2/ the qualification is the standard at the incentives and rewards.
- 3/ engaging employees at the decision making for the loyalty.

## قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	- الاستهلال
ب	- الإهداء
ج	- الشكر والعرفان
د	- مستخلص
هـ	- Abstract
و	- قائمة المحتويات
ز	- قائمة الجداول
ن	- قائمة الأشكال
	المقدمة
	أولاً: الإطار العام للدراسة
	- تمهيد
1	- مشكلة البحث
2	- أهداف البحث
2	- أهمية البحث
2	- فروض الدراسة
3	- منهجية البحث
3	- مصادر جمع المعلومات
3	- حدود الدراسة
4	- الدراسات السابقة

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
<b>الفصل الأول: الحوافز</b>	
10	- المبحث الأول: مفهوم وأهمية الحوافز
12	- المبحث الثاني: أهداف الحوافز
13	- المبحث الثالث: أنواع الحوافز وأسباب الاهتمام بالحوافز
<b>الفصل الثاني : الأداء</b>	
19	- المبحث الأول : مفهوم الأداء وعناصره
20	- المبحث الثاني: مفهوم الأداء وعناصر الاداء ومحدداته ومفهوم تقييم الأداء
23	- المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء والشروط الواجب توفرها في تقييم الأداء
<b>الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية والميدانية</b>	
26	- المبحث الأول: نبذة تعريفية عن جامعة البحر الأحمر
35	- المبحث الثاني: التحليل
54	- المبحث الثالث: اختبار صحة الفرضيات
<b>الخاتمة</b>	
56	- النتائج
57	- التوصيات
58	- المراجع
60	- الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
36	توزيع المبحوثين حسب الجنس	1/3
36	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	2/3
37	توزيع المبحوثين حسب المسمى الوظيفي	3/3
37	توزيع المبحوثين سنوات الخبرة	4/3
38	تتناسب قيمة الحافز مع طبيعة الاعمال الموكلة للموظفين	5/3
38	تقدم الجامعة مكافآت تحفز الموظفين الموظفين على انجاز العمل بكفاءة	6/3
39	تقدم الجامعة ترقيات عادلة وفق اسس علمية مدروسة	7/3
39	توفر الجامعة نظاما للعلاوات الاستثنائية لتشجيع الموظفين على انجاز العمل بكفاءة	8/3
40	تحسن الجامعة بيئة العمل المادية باستمرار ،مايدفع الموظفين للتمسك بالعمل	9/3
40	تقدم الجامعة دورات تدريبية لتشجيع الموظفين على التطور	10/3
41	تقدم الجامعة مكافآت على العمل الاضافى ،مايدفع الموظف على التمسك بالعمل	11/3
41	توفر الجامعة نظاما للهدايا العينية ،مايشجع الموظف لبذل جهد اكبر فى العمل	12/3
42	يحقق الراتب احتياجات الموظفين كافة	13/3
42	تقدم الجامعة بدل تذاكر	14/3
43	تقدم الجامعة شهادات التقدير للمستحقين لتشجيع الموظفين على العمل بكفاءة	15/3
43	تهتم الجامعة بالترقية الشرفية	16/3

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
44	ترشح الجامعة المتميزين للدراسات العليا لتحسين الاداء الوظيفى لديهم	17/3
44	تقدم الجامعة امتيازات نقل الموظف لوظيفة افضل لتحسين الاداء	18/3
45	تعمل الجامعة على اعارة الموظف لجهة افضل،مايشعر الموظف باهمية العمل الذى يقوم به	19/3
45	تمنح الجامعة مساعدات فى المناسبات الاجتماعية لتحفيز الموظف على اداء عمله باتقان	20/3
46	توفر الجامعة مصدرا للخدمات الثقافية مثل نادى ثقافى او رياضى للموظفين،كيف يتم تحفيز الموظف على اداء عمله بكفاءة	21/3
46	توفر الجامعة حضانة لاطفال الامهات الموظفات لديها،مايسهم فى اطمئنان الموظفات وبالتالي تحسين الاداء الوظيفى	22/3
47	توفر الجامعة مدارس لابناء العاملين بالجامعة	23/3
47	تهتم الجامعة بتقديم الاوسمة للمستحقين لتحسين اداء الموظفين فى العمل	24/3
48	تشرك الجامعة المرؤوسين فى عملية اتخاذ القرار مايسهم فى زيادة رضاهم وبالتالي تحسين ادائهم الوظيفى	25/3
48	توفر الجامعة الاستراحة كى يشعر الموظف بالراحة فيؤدى عمله باتقان	26/3
49	تتوفر لدى الموظفون الجاهزية للعمل خارج اوقات الدوام الرسمى اذا اقتضى الامر	27/3
49	تتوفر لدى الموظفون الاستعداد للعمل خارج اوقات الدوام الرسمى اذا اقتضى الامر	28/3
50	تتوفر لدى الموظفون الرغبة للعمل خارج اوقات الدوام الرسمى اذا اقتضى الامر	29/3
50	يتمتع الموظفون بالقدرة على حل مشاكل العمل	30/3
51	يحسن الموظفون المقدرة على التصرف فى المواقف الحرجة	31/3
51	يطور الموظفون ادائهم بشكل مستمر	32/3

52	يتمتع الموظفون بمهارة التعامل الجيد مع الاخرين	33/3
52	يقوم الموظفون بتأدية الاعمال بالكفاءة والفعالية المطلوبة	34/3
53	ينجز الموظفون المهام الوظيفية طبقا لمعايير الجودة المطلوبة	35/3
53	يتقيد الموظفون بقواعد واجراءات العمل	36/3
54	اختبار مربع كاي تربيع	37/3

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
15	انواع الحوافز	2/1
34	الهيكل التنظيمي لجامعة البحر الاحمر	2/2