

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

اعداد الطالبة :	اشراف الدكتور:
بثينة كمال الدين محمد الطيب	اسعد مبارك الشريف

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 الحقيقية 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 الآخر .
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

النتائج والتوصيات

النتائج :-

اولا:النتائج الاساسية:

1. توصلت الدراسة الى أن العاملين برئاسة الجهاز القضائي محفزين جيدا ولكن يوجد اختلاف في آرائهم بسبب تفاوت إشباع الحاجات من فرد لآخر .
2. طرق الحوافز المتبعة بالجهاز القضائي غير مجدية .
3. يعتمد الجهاز بصورة رئيسية على الحوافز الجماعية السنوية مما يقلل من روح الابداع والابتكار .
4. راتب العامل لا يتناسب مع عمله ومستوى معيشتة الامر الذى له انعكاساته المباشرة على الاداء
5. وجود روح التعاون والانسجام بين العاملين بالجهاز القضائي بشكل جيد .

ثانيا:النتائج العامة:

1. إن الحوافز من أهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين .
2. هنالك علاقة طردية بين تطبيق أنظمة عادلة وتحفيز جيد وبين تعزيز أداء العاملين ، مما يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المادية والمعنوية كلما زاد إيمانهم بالعمل .
3. نجد أنه كلما زادت الحوافز كلما زادت فعاليتها كمدعم للسلوك .

التوصيات :-

اولا: التوصيات الاساسية:

1. هنالك عدم رضا من العاملين بالجهاز القضائي عن الحوافز المقدمة لهم اذ انها لا تتناسب مع مجهوداتهم ويوصي الباحث الى دعم هذا الرضا حتي يصل الى أفضل حالاته والبحث عن أسباب عدم الرضا عن العناصر الأخرى والعمل على كل ما هو من شأنه تحقيق رضا العاملين
2. الاهتمام بوضع نظام للحوافز المعنوية والموازنة في التطبيق بين الحوافز المادية والمعنوية وعدم التركيز على جانب دون الآخر
3. أن يدرك العاملون نظام الحوافز وقواعده وشروطه وأن يتصف بالوضوح والبساطة .
4. ضمان استمرارية الحوافز ومنحها للموظفين في مواعيد محددة ومتقاربة ومتناسبة زمنيا مع أداء العمل

5. أن ترتبط الحوافز ارتباطا قويا مع الجهود المبذولة لتؤدي دورها في تحفيز الأفراد .
6. أن تواكب المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلد والتي تؤثر في حاجات الأفراد ودوافعهم وتوقعاتهم .
7. اعتماد نظام الحوافز المعنوية لما له من مردود إيجابي في رفع الروح المعنوية بين الزملاء في العمل مثل (إشراك المرؤوسين في اتخاذ الاجراءات والحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية ، الاحتفاء بالمرؤوسين) .
8. توفير وظائف جديدة من خلال هيكليات مرنة تتناسب مع التطور الوظيفي لخلق ابداعات جديدة .
9. أن يتناسب الراتب مع رواتب المؤسسات الحكومية الأخرى ذات الدخل الجيد
10. أن يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي يحملها الموظف .

ثانيا: التوصيات العامة:

1. معالجة أسباب عدم الرضا عن العمل
2. ان يتصف نظام الحوافز بالعدل والمساواة والكفاءة
3. الحافز الكبير الحجم يكون له أثر أكبر من الحافز الصغير .
4. يفضل تحفيز المرؤوسين بصورة معلنه للزملاء للأداء المتميز (الشفافية) .
5. يجب أن يتناسب الحافز مع طبيعة شخصية الفرد وثقافته حيث هنالك أفراد يهتمهم الجانب المادي وآخرين يهتمهم الجانب المعنوي
6. السماع للاقتراحات التطويرية من الموظفين ودراستها بشكل جدي
7. اتباع سياسة موضوعية للثواب والعقاب .

ثالثا:توصيات يبحوث مستقبلية :

1. الحوافز وأثرها على رضا العاملين
2. نظم المعلومات الادارية واثرها في تقييم مستوى أداء العاملين
3. أثر الحوافز على زيادة الإنتاج