

الايه

بسم الله الرحمن الرحيم

{قُلْ لَوْ كَانَ الْبَحْرُ مِدَادًا لَكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفِدَ الْبَحْرُ قَبْلَ أَنْ تَنْفَدَ كَلِمَاتُ
رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ مَدَدًا}

(١٠٩) سورة الكهف

إهداء

إلي أمي وأبي
إلي أخوتي وأخواني
إلي زوجي العزيز

اهدي هذا جهد
المتواضع

الشكر والتقدير

يقف القلم عاجزا عن الشكر والكلمات عن التعبير ولكن لا يسعني إلا أن نبدا بكل الحمد والاجلال إلي الله سبحانه وتعالى والثناء عليه لاعطائنا القوة من اجل إعداد هذا البحث واتمame

ونتقدم من بعد الثناء إلي الله بخالص الشكر والتقدير وفائق الاحترام إلي الدكتور قاسم الفكي اطال الله في عمره الذي اشرف علي هذه الدارسة إلي أن رات النور ولم يبخل بوقت أو جهد أو نصح .

الشكر اجزله للاخوة العاملين بمحلية شرق النيل
الشكر موصول إلي اسرة الدراسات العليا جامعة السودان
واسرة مكتبة الدراسات العليا (بجامعة السودان)

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د-هـ	فهرس المحتويات
ز-ح	فهرس الجداول
و	فهرس الاشكال
ط	ملخص الدراسة باللغة العربية
ي-ك	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة
	المبحث الأول : المقدمة ٧
١	المقدمة
١	مشكلة البحث
٢	أهداف الدراسة
٢	أهمية الدراسة
٣	فروض الدراسة
٣	الدراسات السابقة
٧	المبحث الثاني مفهوم الحوافز
١٦	المبحث الثالث : الأجور
٢٦	المبحث الرابع : الدوافع
	الفصل الثاني : أنواع الحوافز ونظريات الحوافز
٤٠	المبحث الأول : أنواع الحوافز
٤٩	المبحث الثاني : نظريات الحوافز
٧٣	المبحث الثالث : الحوافز في الإسلام

	الفصل الثالث : تقييم أداء العاملين
٧٩	المبحث الأول : مفهوم تقييم أداء العاملين
٨٣	المبحث الثاني : أهداف واغراض تقييم أداء العاملين
	الفصل الرابع : الدراسة الميدانية بمحلية شرق النيل
	المبحث الأول : الخلفية التاريخية والهيكل التنظيمي
١٠٠	المبحث الثاني : المجلس التشريعي للمحلية
١٠٣	المبحث الثالث : المرتبات والأجور والحوافز
	الفصل الخامس : الدراسة التطبيقية علي المحلية
١٠٦	المبحث الأول : منهج البحث واجراءاته
١١٥	المبحث الثاني : تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
	المبحث الثالث : النتائج والتوصيات
١٣٨	النتائج
١٣٩	التوصيات
١٤٠	الخاتمة
١٤١	المراجع

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٧	النموذج الأساسي للسلوك	١
٩	العلاقة بين السلوك والحاجات	٢
٢٨	العلاقة بين مكونات الدافعية	٣
٣١	الدوافع المختلفة لسلوك الفرد	٤
٣٢	النموذج الأساسي للدوافع (سيزلاجي وولاس ١٩٨٠)	٥
٤٠	أنواع الحوافز	٦
٤١	أنواع الحوافز المستخدمة لتنمية الموارد البشرية	٧
٥٠	سلم الحاجات مازلو	٨
٦٢	نظرية تصميم الهدف (لوك ١٩٦٨)	٩
٦٦	النموذج الياباني في الإدارة والحوافز	١٠
٦٨	نظرية Z	١١
٧٧	نموذج إسلامي للدافعية	١٢
٨٠	كيفية تشغيل برنامج تقييم الأداء	١٣
٨٥	أهداف تقييم الأداء	١٤
٨٩	دورة مراجعة الأداء	١٥
٩٩	الهيكل التنظيمي لمحلية شرق النيل	١٦
١٠٨	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق الجنس	١٧
١٠٩	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق المؤهل العلمي	١٨
١١٠	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق الحالة الاجتماعية	١٩
١١١	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق العمر	٢٠

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٤	المتغيرات المتشابكة في عملية الدوافع والحوافز الأداء	١
٥٩	مقارنة بين نظرية مازلو ، هرزبرج ، الدرفر	٢
٧٢	خلاصة نظريات الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي ١٩٠٠-١٩٨١ متدرجة حسب تطورها الوظيفي	٣
١٠٧	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق الجنس	٤
١٠٨	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق المؤهل العلمي	٥
١١٠	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق الحالة الاجتماعية	٦
١١١	التوزيع التكراري للمبحوثين وفق العمر	٧
١١٥	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي عبارات الاستبيان (١-١٢)	٨
١١٧	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي العبارة ١٣ في الاستبيان	٩
١١٨	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي العبارة ١٤ في الاستبيان	١٠
١١٨	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي العبارة ١٥ في الاستبيان	١١
١١٨	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي العبارة ١٦ في الاستبيان	١٢
١١٩	التوزيع التكراري لاجابات المبحوثين علي العبارة ١٧ في الاستبيان	١٣
١٢٠	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات علي العبارات ٢، ٥، ٩، ١٠. في الاستبيان	١٤
١٢٢	نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين اراء	١٥

	المبحوثين حول أن الحافز المادي ضروري لرفع مستوى الأداء	
١٢٤	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات علي العبارتين ٦ ، ١١ في الاستبيان.	١٦
١٢٦	نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين اراء المبحوثين حول أن الحافز المادي هو المؤثر الاكثر أهمية علي درجة رضا العاملين	١٧
١٢٨	نتائج اختيار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات علي العبارات (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١٠ ، ١٢) في الاستبيان	١٨
١٣١	نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين اراء المبحوثين حول أن تطبيق الحوافز المعنوية ضروري لرفع مستوى الأداء	١٩
١٣٣	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات علي العبارتين (٧ / ١٢) في الاستبيان	٢٠
١٣٥	نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين اراء المبحوثين حول أن الحافز المعنوي هو المؤثر الاكثر أهمية علي درجة رضا العاملين	٢١

ملخص الدراسة

اعدت الباحثة هذا البحث بعنوان : الحوافز الإدارية وإثرها علي أداء العاملين دراسة حالة محلية شرق النيل ويهدف هذا البحث لدراسة نظام الحوافز المادية والمعنوية وبعث الرضا الوظيفي للعاملين ودراسة مستوي الأداء واقتراح الحلول المناسبة لمعالجة مشكلة نظام الحوافز .

وكان السؤال الرئيسي لهذا البحث والمعبر عن مشكلة البحث إلي أي مدي يؤثر نظام الحوافز المادية والمعنوية علي كل من الرضا الوظيفي ومستوي الأداء .وللاجابة علي هذا السؤال وضعت الباحثة الفرضيات الآتية :

الفرضية الأولى اشارت إلي أن الحوافز المادية تؤثر تأثيراً ايجابياً علي مستوي أداء العاملين إما الفرضية الثانية اشارت إلي أن الحوافز المادية تؤثر ايجابياً علي الرضا الوظيفي والفرضية الثالثة اشارت إلي أن نظام الحوافز المعنوية يؤثر ايجابياً علي مستوي الأداء ، إما الفرضية الرابعة اشارت إلي أن الحوافز المعنوية تؤثر علي الرضا الوظيفي بشكل ايجابي .

الأداء المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات من مجتمع البحث هي الاستبانة.

توصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

- ❖ الحوافز المادية والمعنوية هي التي تساعد علي رفع مستوي الأداء والرضا الوظيفي .
 - ❖ الراتب الذي يحصل عليه العامل غير كافي
 - ❖ معظم العاملين غير مقتنعين بالإجراءات المتبعة في منح الحوافز وكذلك بالترقيات المتاحة لهم .
 - ❖ العلاقات الإنسانية والاجتماعية الجيدة بين العاملين مع بعضهم وبين مرؤوسيهـم .
- إما أهم التوصيات
- ❖ اعادة النظر في راتب العاملين، والاهتمام بسياسية التحفيز المادية والمعنوية .
 - ❖ اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات التي ترتبط بسياسة الحوافز .
 - ❖ الاهتمام ترقيـة أداء العامل عبر الدورات التدريبية.
 - ❖ ووضع برنامج واضح وعادل للترقيات.
 - ❖ الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العاملين.
 - ❖ تحسين بيئة العمل.
- اجراء لقاءات واجتماعات دورية مع العاملين لمعرفة مزايا وعيوب الحوافز وتطويرها.

Abstract

This research is entitled "the impact of administrative incentives on employees" performance. Eastern Nile locality has been chosen as a case study. This research aims at investigating the system of material and moral incentives, Job satisfaction, the level of performance among the employees. It also proposes suitable solutions and remedies to the problems of incentives. However the main question put forward by this research is : to what extent do the material and moral incentives affect both the job satisfaction and the level of performance. In order to answer this question the researcher has pointed out the fact that the material incentives affect the level of employees performance while the second denotes that the material incentives affect the job satisfaction the third implies that the moral incentives affect the level of performance where as the fourth hypothesis point out to the fact that the moral incentives also affect the job satisfaction.

The questionnaire is a tool for collecting data and information from the target group.

The study has arrived at the following results

- The moral and material incentives help in improving the performance and job satisfaction.
- The salary earns by the employee is insufficient.

- The employees are not satisfied with the procedures followed in granting the incentives as well as promotions.
- There is good social and human relations between the employees themselves and their heads.

The most important recommendations

- Reviewing the employees salaries and paying more attention to material and moral incentives.
- Involving employees in decision. Making which has something to do with incentives.
- Attaching importance to promotion of employees performance through offering training courses.
- Organizing clear and fair promotions programmer
- Paying more attention an human and social relations among employees.
- Improving working environment .
- Organizing periodical meeting with employees so as to find out the merits and demerits of incentives and improving them.