

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم
**جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا**

السيد/.....المحترم

، ، ،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الموضوع استمارة استبيان

يمثل هذا الاستبيان جزء من دراسة ميدانية يجريها الدارس إستكمالاً لمتطلبات
الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال حول دور الحوافز فى رفع كفاءة
اداء العاملين (دراسة تحليلية ميدانية).

المرجو حسن تعاونكم في ملء هذه الاستمارة حتي تتم الفائدة المرجوه من
البحث، ونطمئنكم بأن المعلومات المقدمة سوف تكون في غاية السرية وتستخدم لغرض
البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق التقدير والامتنان .

الباحث ...

اشرف بشير احمد

القسم الاول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامه (✓) على الاجابة المناسبة

1. النوع : ذكر انثي

2. العمر : أقل من 20 سنة من 21-30 سنة
من 31-40 سنة أكثر من 41 سنة

3. المؤهل العلمي ثانوي جامعي فوق الجامعي

4. الدرجة الوظيفية :

موظف رئيس وحدة رئيس قسم
مدير ادارة أخري (حدد)

5. سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات أقل من 10 سنوات
أقل من 15 سنة 20 فما فوق

الفرضية الاولى : توجد علاقة ايجابية بين وجود نظام حوافز فعال، ومستوى أداء

العاملين

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	
					أعتقد أن الراتب والمزايا الإضافية الذي أتقاضاه يسد حاجاتي الأساسية
					ارى ان نظام الرواتب والمزايا الإضافية عادل لحد ما
					يؤمن الراتب والمزايا الإضافية لي ولأسرتي ضمانًا اجتماعيًا
					تكافأ الراتب والجهد الذي ابذلة يدفعني لتحسين أدائي الوظيفي
					أشعر بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبي سنويًا
					وجود نظام الحوافز يشعرني بالاطمئنان
					يتناسب راتبي والدرجة العلمية التي احملها.
					يوفر لي راتبي قدر مناسب من الرفاهية
					وجود نظام للتأمينات والمعاشات يجعلني اتمسك بالعمل في المؤسسة النفطية
					نظام الحوافز في مؤسستي لايتناسب مع ادائى

الفرضية الثانية : توجد علاقة ايجابية بين التقدير والاحترام لجهود المرؤوسين من قبل الرؤساء ومستوى أداء العاملين

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	
					لقى التقدير والاحترام من مديري المباشر على جهدى
					اشعر بالانتماء للمؤسسة التى اعمل بها
					تعمل الادارة العليا على تدعيم مبادئ التواصل الاجتماعى
					التقدير والاحترام الذى اجده من الرؤساء يدفعني للعمل
					تسود بينى وبين زملائى روح الفريق الواحد
					اشعر ان العمل الذى اقوم به مهم
					تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة اجتماعية وترفيهية للعاملين بصورة دورية
					احتفظ بعلاقة جيدة مع رؤسائى فى العمل
					علاقتى مع الزملاء والرؤساء لا ترتبط بأدئى للعمل

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ايجابية بين العدالة في منح الحوافز والترقيات ومستوى أداء العاملين

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	
					الحوافز والترقيات بالمؤسسة النفطية تمنح بصورة عادلة
					اعتقد انه ليس هناك محاباة اوواسطة في منح الترقيات والحوافز
					غالباً ماتمنح الترقيات لمستحقيها
					تمنح الحوافز والترقيات للاداء المتميز
					هناك معايير واضحة ومعروفة لمنح الترقيات
					اعتقد ان الليات الترقية في نظام الحوافز في المؤسسة مناسبة
					اعتقد ان منحى الترقية اثر بصورة ايجابية كبيرة على ادائى الوظيفى
					تمنح غالبية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاية والجدارة في العمل
					اشعر بالامان والاطمئنان تجاة درجتى الوظيفية
					لا توجد معايير واضحة لنظام الترقية والحوافز في مؤسستى

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ايجابية بين ربط نتائج تقييم الأداء كأساس في منح الحوافز ، ومستوى أداء العاملين

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	
					أهتم بنتائج تقييم أدائي السنوي لأنه يعتبر فرصة للحصول على المكافآت.
					أشعر بالإنصاف والعدالة لنتيجة تقييم أدائي السنوي
					تمنح الحوافز والمكافآت بناءً على تقارير الاداء السنوية
					يثاب اوبعاقب الموظف بناءً على تقرير الاداء
					نتائج مستويات الاداء تقاس بمعايير محددة وواضحة
					نتائج تقارير الاداء الايجابية ترفع من روعي المعنوية
					اشعر بأن نتائج تقييم ادائي السنوية تدفعني العمل بجد
					اشعر بأن الحوافز تأمن لي الاستقرار الوظيفي
					تقييم الاداء لا يتم بصورة صحيحة مما يؤدي الى منح المحسوبية في منح الحوافز لغير المستحقين لها