

الآية

قال تعالى:

﴿وَقُلْ رَبِّيَ وَرَبِّيَ عَلِيمَا﴾

صَلَّى
الْعِظِيمِ

سورة طه

آية رقم (١١٤)

اهداء

إلى روم أبى الطاهرة.

إلى أمي رمز الوجود.

إلى أسرتي أسطورة الحب والعطاء.

إلى زوجي وابني.

الدارسة

شكر والعرفان

أتقدم بكل الشكر ووافر التقدير للأستاذ الدكتور إبراهيم فضل المولى البشير الذي اشرف على هذه الدراسة إلى أن رأت النور ولم ييخل بوقت أو جهد أو نصح ، فقد كان حريصاً على إخراج هذه الدراسة في اكمل صورة .

التقدير والعرفان موصولاً للاحوة والأصدقاء الذين ساهموا في طباعة هذه الدراسة .

الشكر أجزله إلى كل من أعانني على تنفيذ هذا البحث إذا كان بتوفير المصادر الثانوية أو ملء استمارة استقصاء أو توزيعها .

شكري وتقديري للوالدة على تهيئة الظروف لاكمال هذه الدراسة.

لكم جميعاً احترامي

الطالبة

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية الكريمة	أ
الإهداء	ب
الشكر	ج
فهرس المحتويات	د
فهرس الجداول	و
فهرس الأشكال	ح
الملخص باللغة العربية	ط
Abstract	ك
الفصل التمهيدي الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة	
المقدمة	١
مشكلة البحث	١
أهمية البحث	٢
أهداف البحث	٢
فرضيات البحث	٢
منهج البحث	٣
أداة جمع المعلومات	٣
مصادر المعلومات والبيانات	٣
حدود البحث و أبعاده	٣
هيكل البحث	٣
الدراسات السابقة	٤
الفصل الأول الحوافز والأجور	
المبحث الأول : الحوافز ونظرياتها	٨
المبحث الثاني: الأجور وتقييم الوظائف	١٨

فهرس المحتويات

الفصل الثاني	
الترقية وتقييم أداء العاملين	
٤٠	المبحث الأول : الترقية
٤٨	المبحث الثاني: تقييم أداء العاملين
الفصل الثالث	
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	
٥٧	المبحث الأول : نشأة الجامعة وتطورها
٦٨	المبحث الثاني : كليات الجامعة
٧٠	المبحث الثالث : الرواتب والأجور وشروط الخدمة
الفصل الرابع	
الدراسة الميدانية	
٧٤	المبحث الأول : عرض وتحليل البيانات
٩٥	المبحث الثاني : اختبار الفرضيات
الفصل الخامس	
النتائج والتوصيات	
٩٩	النتائج
١٠٠	التوصيات
١٠٣	المصادر

فهرس الجداول

رقم لجدول	موضوع الجدول	رقم الصفحة
1	عوامل المقارنة والنقط المناظرة لها	٣٦
٢	تعريف وتوصيف لكل شريحة بالنسبة لعامل الثقافة والتعليم	٣٦
٣	ترتيب العوامل داخل كل شريحة	٣٨
4	عوامل المقارنة	٣٨
5	طريقة ميزان القياس المتدرج	٥٢
6	نوع المبحوث	٧٥
7	عمر المبحوث	٧٦
8	الحالة الاجتماعية	٧٧
9	التخصص الأكاديمي	٧٨
10	المؤهل العلمي	٧٩
11	سنوات الخبرة	٨٠
12	أسباب التحاق العامل بالجامعة	٨١
13	العلاقة بين الترقية و إحساس العامل بالرضا الوظيفي	٨٢
14	مدى عدالة الإجراءات المتبعة في نظام الترقية	٨٢
15	يمكن أن تحل الترقية محل الحافز المادي	٨٣
16	العلاقة الشخصية ودرجة القرابة أكثر أهمية من الكفاءة عند الترقية	٨٣
17	الترقية تساهم في استقرارك والاهتمام بواجبك وتحسين أدائك	٨٤
18	يتم قبول الترقية حتى إذا كانت تؤدي إلى زيادة أو نقصان في المرتب	٨٤
19	لا يتأثر أدائي بزيادة الدرجة الوظيفية	٨٥

فهرس الجداول

٨٥	هل أنت راضي عن وضعك الوظيفي	20
٨٦	هل تسند لك مسؤوليات مهمة في العمل	21
٨٦	هل يتناسب مؤهلك مع عملك	22
٨٧	هل يساهم التدريب في رفع أداء العاملين	23
٨٧	مدى قناعة العامل براتبه الذي يتقاضاه	24
٨٨	المرتب هو المؤثر الأكثر أهمية على درجة أداء العاملين لانه يؤدي إلى	25
٨٨	الأسباب التي تجعل الراتب الذي يتقاضاه العامل حافزا	26
٨٩	الأسباب التي تجعل الزيادة في الراتب لها تأثير إيجابي على أداء عملك	27
٨٩	تم تعديل الهيكل الراتبى وأدى ذلك إلى نقصان مرتبك فما هو تصرفك	28
٩٠	أسباب ترك العامل وظيفته إذا أتيحت له فرصة عمل آخر	29
٩١	معرفتكم بنظام الحوافز المتبع في إدارتكم ضعيفة	30
٩١	زيادة الحوافز تزيد من رغبتكم في انجاز العمل	31
٩٢	الاعتراف بالإنجاز والشكر عليه يساعد على الأداء بشكل مرضي	32
٩٢	الحوافز التي تمنحها إدارتكم كافية لطبيعة العمل الذي تنجزه	33
٩٣	تمنح الحوافز فقط للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي	34
٩٣	الحوافز لها دور كبير في رفع الأداء وتحريك القدرات	35
٩٤	تمنح الحوافز لقاء العمل الإضافي	36
٩٤	الحوافز المادية تعزز السلوك الإيجابي	37
٩٥	تمنح الحوافز في إدارتكم بصورة دورية	38
٩٦	مصفوفة الارتباط	39

معاملات الارتباط	40	٩٧
------------------	----	----

فهرس الأشكال

رقم الشكل	موضوع الشكل	رقم الصفحة
١	هرم ماسلو في تدرج الحاجات	١٥
٢	طريقة النقطتين العليا والدنيا	٢٨
٣	منحنى العلاقة بين التقييم للأعمال والأجور	٢٨
٤	طريقة التوزيع الإجباري	٥٣
٥	رسم بياني يوضح نوع المبحوث	٧٥
٦	رسم بياني يوضح عمر المبحوث	٧٦
٧	رسم بياني يوضح الحالة الاجتماعية	٧٧
٨	رسم بياني يوضح التخصص الأكاديمي	٧٨
٩	رسم بياني يوضح المؤهل العلمي	٧٩
١٠	رسم بياني يوضح سنوات الخبرة	٨٠

الملخص باللغة العربية :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحليل اثر الحوافز على أداء العاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ودراسة نظام تقييم أداء العاملين وهي محاولة لمعرفة مدى تأثير المرتب - الترقية - التدريب - الحوافز على أداء العاملين .

خريجة الدارسة بحددة نتائج أهمها :

١- ان الحوافز تلعب دور أساسي ومهم بتأثيرها الإيجابي المباشر على أداء العاملين وعلى رغبتهم الواضحة في إنجاز العمل وزيادة إنتاجيتهم ولكن معرفة العاملين بنظام الحوافز المتبع في الجامعة ضعيفة جداً وقد تكون معدومة مما يوضح سيطرة الإدارة الكاملة على وضع النظم واللوائح وعدم منح العاملين فرص لتقدم مقترحاتهم وتوضيح آراءهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخصهم وبالرغم من تأثير الحوافز الإيجابي الفعال على أداء العاملين إلا أنها ليس المؤثر الوحيد على أدائهم فهنالك مؤثرات أخرى كالترقية والتدريب والمرتب جميعاً لهم تأثير إيجابي مباشر على أداء العاملين لكن بنسب متفاوتة .

٢- الترقية تساهم كثيراً في استقرار العامل والاهتمام بواجبه على الوجه الأكمل بنسبة عالية جداً" تمثل ٩٧% من مجتمع الدراسة ، و تزيد من إحساس العامل بالرضا الوظيفي وهذا يؤثر على أداء العاملين تأثيراً إيجابياً مباشراً .

٣- معظم العاملين غير راضين عن وضعهم الوظيفي مما يؤكد أهمية التعيين حسب المؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي المناسب للوظيفة بمعنى أن العامل المناسب للوظيفة المناسبة وهذا يشير إلى أهمية الوصف الوظيفي .

٤- التدريب يساهم بصورة كبيرة في رفع أداء العاملين فيجب على الإدارة ان توليه جل اهتمامها .

٥- المرتب هو المؤثر الأكثر أهمية على درجة أداء العاملين لأنه يؤدي إلى الرضا الوظيفي وبالتالي يجب الاهتمام به من قبل الإدارة .

من أهم التوصيات التي خرجت بها الدارسة :

١- يجب أن تواكب الحوافز المتغيرات الاقتصادية للدولة حتى تساهم في حل مشاكل العاملين خاصة الذين يأتون من خارج العاصمة (الولايات) فتعمل على مساعدتهم في حل مشاكلهم السكنية مثلاً.

٢- الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العاملين خاصة العاملين بالإدارة الواحدة مما يساعد على روح العمل الجماعي والاستقرار والاطمئنان النفسي وهذا بدوره يؤثر على الأداء بصورة إيجابية .

٣- نوصي بإدخال نظام الإدارة بالأهداف في جميع الوحدات والإدارات الصغيرة منها والكبيرة حتى لا تنفرد الإدارة بالسيطرة الكاملة وإتاحة الفرصة لجميع العاملين للمشاركة في حل مشاكلهم ووضع بعض السياسات التي تتفق وميولهم .

Abstract

This study aimed at know and analyzing the effect of incentives on the performance of the personnel in Sudan University of Science and Technology and studying the system of evaluating the personnel's performance, and it is an attempt to know how far the salary, training and incentives affect the personnel's performance.

The researcher got several results, the most important are:

- ← Incentives play an essential and important role with their direct positive effect on the personnel's performance and their obvious wish to accomplish work and increase their productivity, but the personnel's knowledge of the incentive system applied in the University is very weak and it may be lacking ;which shows the full control of the adminstration over enacting rules and regulations and not giving the personnel chances to present their personnel suggestions and showing their opinion and contributions in taking the decisions that concern them, and inspite of the efficient positive effect of incentives on the personnel's performance it is not the only factor that affects their performance; there are other factors that affect, such as promotion, training and salary; all have a positive direct effect on the personnel's performance with varying rates.
- ↑ Promotion contributes a lot to the stability of the employer and his interest in doing his/her duty perfectly with a high percentage; it represents 97% of the study population, and increases employer's feeling of job satisfaction, and that has adirect positive effect on the personnel's performance.
- Most of personnel are not satisfied with their status, which affirms the importance of appointing according to the academic qualification and specialization; that means the suitable worker for the suitable job, which shows the importance of job description.
- ↓ Training contributes a lot to upgrading the personnel's performance, so the administration should give it most of its care.

- The salary is the most effective factor on the personnel's performance, because it leads to job satisfaction so it should have the care of administration.

Some of the most important recommendations which the researcher got:

▮ Incentives should coincide with the economic change of the state. So that they would contribute to solving the personnel's problems, especially those who come from outside the capital city (the state). The attempts to solve their housing problems for example.

▮ Pay attention to developing social and human relations among the personnel. Especially the staff of one administration, which develops the sense of collective work, stability and self-tranquility.

▮ We recommend the inscription of administration with aims in all units and administrations small or big so that the administration should not have full control and leave the chance for all personnel to contribute to solving their problems and making some of the policies, which suit their tendencies.