

قال تعالى :

(مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ)

صدق الله العظيم

الأنعام (160)

الإهداء

إلى روح والدي ومعلمي الأول، اللهم ارحمه

إلى والدتي الحبيبة، متعها الله بالصحة والعافية

إلى اخوتي حفظهم الله

إلى كل أصدقائي وأحبي

إلى كل محبي العلم والمعرفة

أهدي هذا الجهد المتواضع وأرجوا أن يجد القبول

الباحث

الشكر والعرفان

الشكر لله الذي أعانني ويسر أمري

ثم الشكر لجامعة البحر الأحمر التي أتاحت لي هذه الفرصة

ثم الشكر إلى كل من ساند في إخراج هذا البحث

وأخص بأشكر معلمي الفاضل الدكتور/ محمد مختار موسى

الذي أشرف على هذا البحث ولم يخل علي بالإرشاد والتوجيه من علمه

كما أشكر كل العاملين بالهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس فرع البحر الأحمر الذين تفاعلوا مع هذا البحث وأخص منهم

المدير العام والمدير الإداري الذين ساندوا في إجراء الدراسة الميدانية بالهيئة

كما أشكر أسرة مكتبات جامعة البحر الأحمر لحسن تعاونهم.

الباحث

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
ط	مستخلص الدراسة
ي	Abstract
	المقدمة
ل	مشكلة البحث - أهمية البحث
م	أهداف البحث - فرضيات البحث - أهم المصطلحات
س	الدراسات السابقة
ع	هيكل البحث
	الفصل الأول: الحوافز
2	المبحث الأول : مفهوم التحفيز
8	المبحث الثاني : نظريات التحفيز والدافعية
16	المبحث الثالث: نظم الحوافز
20	المبحث الرابع: المتطلبات الرئيسية لإعداد وتنفيذ نظم الحوافز
	الفصل الثاني: تقييم الأداء
29	المبحث الأول: مفهوم وأهمية تقييم الأداء
38	المبحث الثاني : تخطيط خطوات تقييم الأداء
14	المبحث الثالث: مسؤولية التقييم

	الفصل الثالث: الهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس
48	المبحث الأول : نبذة تعريفية
49	المبحث الثاني: الهيكل الوظيفي والتنظيمي
52	المبحث الثالث : نظم الحوافز للهيئة السودانية للمواصفات والمقاييس
	الفصل الرابع : الدراسة الميدانية
55	المبحث الأول : إجراءات الدراسة
55	المبحث الثاني : تحليل البيانات
	الخاتمة
80	النتائج
81	التوصيات
82	أهم المراجع والمصادر
84	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
56	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب النوع	الجدول رقم (1 / 4)
57	التوزيع التكراري حسب الحالة الإجتماعية	الجدول رقم (2 / 4)
58	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب العمر	الجدول رقم (3 / 4)
59	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الخبرة	الجدول رقم (4 / 4)
60	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب التعليم	الجدول رقم (5 / 4)
61	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	الجدول رقم (6 / 4)
63	التوزيع التكراري حسب العبارة الحوافز لها تأثير إيجابي على أداء العاملين	الجدول رقم (7 / 4)
64	التوزيع التكراري حسب العبارة تعتبر الحوافز المقدمة من مؤسستك مجزية	الجدول رقم (8 / 4)

65	التوزيع التكراري حسب العبارة يقل عطاء العامل كلما قلت الحوافز	الجدول رقم (9 / 4)
66	التوزيع التكراري حسب العبارة يقل أثر الحوافز إذا لم ترتبط بالأداء	الجدول رقم (10 / 4)
67	التوزيع التكراري حسب العبارة هناك تحسين مستمر للحوافز المادية	الجدول رقم (11 / 4)
68	التوزيع التكراري حسب العبارة تعتبر نظم الحوافز المعمول بها مناسبة	الجدول رقم (12 / 4)
69	التوزيع التكراري حسب العبارة يحتاج العاملون للتحفيز المعنوي بجانب التحفيز المادي	الجدول رقم (13 / 4)
70	التوزيع التكراري حسب العبارة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف يحسن الأداء	الجدول رقم (14 / 4)
71	التوزيع التكراري حسب العبارة يحتاج العامل للشعور بان ما يبذله من جهد يجد التقدير والاعتراف	الجدول رقم (15 / 4)
72	التوزيع التكراري حسب العبارة تسود روح التعاون بين العاملين	الجدول رقم (16 / 4)
73	التوزيع التكراري حسب العبارة تقوم الهيئة بدعم وتشجيع العاملين لتطوير قدراتهم	الجدول رقم (17 / 4)
74	التوزيع التكراري حسب العبارة العدالة بتوزيع الحوافز تشعر العاملين بالرضا	الجدول رقم (18 / 4)
75	التوزيع التكراري حسب العبارة نظم الحوافز الفردية أكثر عدالة من نظم الحوافز الجماعية .	الجدول رقم (19 / 4)
76	التوزيع التكراري حسب العبارة نظم تقييم أداء العاملين عادلة وموضوعية	الجدول رقم (20 / 4)
77	التوزيع التكراري حسب العبارة تمنح الحوافز على أساس الكفاءة في العمل	الجدول رقم (21 / 4)
78	التوزيع التكراري حسب العبارة يقارن العامل بين ما يمنح من حوافز مع يتلقاه زملاءه من الحوافز	الجدول رقم (22 / 4)
79	التوزيع التكراري حسب العبارة يقارن العامل بين ما يمنح من حوافز مع ما يتلقاه زملاءه من الحوافز	الجدول رقم (23 / 4)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
7	أنواع الحوافز	الشكل رقم (1 / 1)
10	سلم ما سلو للحاجات الإنسانية	الشكل رقم (2 / 1)
13	العناصر الهامة لعملية التوقع	الشكل رقم (3 / 1)
23	المكونات الأساسية لنظام الحوافز	الشكل رقم (4 / 1)
32	طريقة مقارنة العاملين	الشكل رقم (1 / 2)
33	التوزيع الإجباري	الشكل رقم (2 / 2)

35	خطوات الإدارة بالإهداف	الشكل رقم (3 / 2)
36	نموذج سجل المواقف الحرجة لمساعد مختبر	الشكل رقم (4 / 2)
37	نموذج لأسئلة القوائم المراجعة	الشكل رقم (5 / 2)
38	العوامل المستخدمة لتقييم الفئات	الشكل رقم (6 / 2)
39	طريقة التدرج البيانية	الشكل رقم (7 / 2)
43	مصادر المعلومات البديلة لتقييم الاداء	الشكل رقم (8 / 2)
45	الأخطاء الشائعة في تقييم الأداء	الشكل رقم (9 / 2)
56	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب النوع	الشكل رقم (1 / 4)
57	التوزيع التكراري حسب الحالة الإجتماعية	الشكل رقم (2 / 4)
58	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب العمر	الشكل رقم (3 / 4)
59	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الخبرة	الشكل رقم (4 / 4)
60	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب التعليم	الشكل رقم (5 / 4)
61	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	الشكل رقم (6 / 4)
63	التوزيع التكراري حسب العبارة الحوافز لها تأثير إيجابي على أداء العاملين	الشكل رقم (7 / 4)
64	التوزيع التكراري حسب العبارة تعتبر الحوافز المقدمة من مؤسستك مجزية	الشكل رقم (8 / 4)
65	التوزيع التكراري حسب العبارة يقل عطاء العامل كلما قلت الحوافز	الشكل رقم (9 / 4)
66	التوزيع التكراري حسب العبارة يقل أثر الحوافز إذا لم ترتبط بالأداء	الشكل رقم (10 / 4)
رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
67	التوزيع التكراري حسب العبارة هناك تحسين مستمر للحوافز المادية	الشكل رقم (11 / 4)
68	التوزيع التكراري حسب العبارة تعتبر نظم الحوافز المعمول بها مناسبة	الشكل رقم (12 / 4)
69	التوزيع التكراري حسب العبارة يحتاج العاملون للتحفيز المعنوى بجانب التحفيز المادي	الشكل رقم (13 / 4)
70	التوزيع التكراري حسب العبارة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف يحسن الأداء	الشكل رقم (14 / 4)
71	التوزيع التكراري حسب العبارة يحتاج العامل للشعور بان مابذله من جهد يجد التقدير والاعتراف	الشكل رقم (15 / 4)
72	التوزيع التكراري حسب العبارة تسود روح التعاون بين العاملين	الشكل رقم (16 / 4)

73	التوزيع التكراري حسب العبارة تقوم الهيئة بدعم وتشجيع العاملين لتطوير قدراتهم	الشكل رقم (4 / 17)
74	التوزيع التكراري حسب العبارة العدالة بتوزيع الحوافز تشعر العاملين بالرضا	الشكل رقم (4 / 18)
75	التوزيع التكراري حسب العبارة نظم الحوافز الفردية أكثر عدالة من نظم الحوافز الجماعية .	الشكل رقم (4 / 19)
76	التوزيع التكراري حسب العبارة نظم تقييم أداء العاملين عادلة وموضوعية	الشكل رقم (4 / 20)
77	التوزيع التكراري حسب العبارة تمنح الحوافز على أساس الكفاءة في العمل	الشكل رقم (4 / 21)
78	التوزيع التكراري حسب العبارة يقارن العامل بين ما يمنح من حوافز مع يتلقاه زملاءه من الحوافز	الشكل رقم (4 / 22)
79	التوزيع التكراري حسب العبارة يقارن العامل بين ما يمنح من حوافز مع ما يتلقاه زملاءه من الحوافز	الشكل رقم (4 / 23)

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز على أداء العاملين بالهيئة السودانية للموصفات والمقاييس فرع البحر الأحمر وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ماهو أثر الحوافز على أداء العاملين وتمثلت فروض الدراسة في أنه يتأثر أداء العاملين بعملية التحفيز سلباً وإيجاباً ، وعدم الربط بين الحوافز والاداء يقلل من تأثيرها وأن التحفيز المعنوي من اهم أسباب تحسين الأداء ، كما أن وضع نظم عادلة للتحفيز تشعر العاملين بالرضا الذي ينعكس بدوره على الأداء .

وللإجابة على اسئلة الدراسة قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مُعتمداً على الاستبانة كأداء للدراسة .

وقد جاءت الدراسة في مقدمة وأربعة فصول وخاتمة ، حيث تناولت المقدمة اساسيات البحث من حيث المشكلة والاهمية والاهداف وفروض البحث وحدوده ومنهج البحث ومصادر جمع البيانات وهيكل البحث والدراسات السابقة أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه لدراسة ادبيات الحوافز من حيث المفهوم والاهمية والاهداف والانواع المختلفة للتحفيز كما تناول الفصل الثاني تقييم أداء العاملين من حيث المفهوم والاهمية وانواعه والمشاكل التي تواجه اساليب التقويم وذلك لارتباطها الوثيق بعملية التحفيز ، أما الفصل الثالث فقد تناول نبذة تعريفية الهيئة السودانية للموصفات والمقاييس ، وتناول الفصل الرابع الدراسة الميدانية ويشتمل على عرض البيانات وتحليلها ثم النتائج والتوصيات في خاتمة البحث .

أهم النتائج التي توصلت إليها مقترنة بالنسبة حسب الدراسة الميدانية .:

- الحوافز لها تأثير ايجابي على أداء العاملين (النسبة 96%) .
- يقل عطاء العامل كلما قلت الحوافز الممنوحة له (النسبة 73.6 %) .
- يقل اثر الحوافز إذا لم يتم ربطها بالأداء (71.7 %) .
- يحتاج العاملون للتحفيز المعنوي بجانب التحفيز المادي (النسبة 96.2 %) .
- العدالة في توزيع الحوافز تشعر العاملين بالرضاء (النسبة 94.3 %) .

وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث عدد من التوصيات اهمها .:

- زيادة الاهتمام بالتحفيز المادي لقدرته على اشباع حاجات مختلفة لدى العاملين.

- لابد من ربط التحفيز بالاداء

- الاهتمام بالأشكال المختلفة للتحفيز المعنوي .

- تحري العدالة في توزيع الحوافز .

Abstract

This study aimed to search the effect of incentives on the performance of staff authority Sudanese standards and Metrology of the red sea branch and the problem was the study in question essential in what effect of incentives on the performance of working groups ? and suppose the researcher that the performance of working groups were not directly related this will reduce its effectiveness . And stimulus moral is the development of systems just to stimulate employees feel satisfied .

The study followed the analytic descriptive approach the questionnaire was used as a tool to generate more information .

The study revealed that .

- Incentives has a positive role in boosting performance for 96% of ssmo employees .
- Seventy four percent of ssmo reported that their performance well be affected negatively if they were not given incentives .
- Seventy one percent of the employees reported that the impact of less incentives will be reflected on work .
- Moral support was reported to be highest supporter by 96-2% of workers .
- Ninety four percent of employees emphasized on the role equity among workers as a major incentive .

The recommendations of the study were :

- Giving more importance on the incentive distribution will lead to higher performance .
- There should always be a link between performance and incentives .
- V arious types of incentives should be explored whether they are direct or indirect .
- Equity in distribution of incentives remains a key issue .