

بسم الله الرحمن الرحيم

الإستهلال

قال تعالى:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

الأنعام (162)

الاهداء

الي رمز الجود والكرم الي من ذكراه باقية في قلبي كالهرم الي ذكرى والدي رحمة
الله عليه

الي من روتني من شهدها النافع الي من فرشت لي قلبها الواسع الي من رسمت
حياتي باجمل واقع الي والدي حفظها الله

الي رفيقة دربي اعانها الله والي سندي وعضدي إخواني حفظهم الله الي مهجت
قلبي اولادي سلمهم الله ونفع بهم الامه

الي من اعتر بالانتماء اليه وطني

الي كل طالب علم

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك , اللهم لك الحمد حتى ترضى , ولك الحمد اذا رضيت , ولك الحمد من بعد الرضا , يقول الحق في كتابه الكريم " فَتَبَسَّمْ ضَاجِغًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ " (سورة النمل آية 19) , احمد الله سبحانه الذي وفقني على اتمام هذا البحث والصلاة والسلام على النبي الامين , معلم البشرية , صلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين .

لايسعني الا ان اتقدم بالشكر الي هذا الصرح العلمي الشامخ جامعة البحر الاحمر والي من فيها من اعضاء هيئة تدريسية وادارية ولهم مني جل الاحترام والتقدير

كما اجد لزاما علي ان اتقدم بالشكر والاحترام الي الاستاذة الفاضلة الدكتورة ماريابيه يوسف , لتفضلها بقبول الاشراف على هذا البحث , وعلى الجهد الكبير الذي بذلته , وتوجيهاتها السديده التي انعكست اثارها جليلة على هذا البحث , رغم انشغالها بامور التدريس والعمل , اسال اله ان يسدد على طريق الخير خطاها , لتظل من سدنة العلم وهله .

كما يطيب لي ان اتقدم بالشكر الجزيل للاستاذة فاطمة سراج منسق البرنامج والاساتذة الكرام اعضاء لجنة المناقشة وقد زادوني شرفا قبولهم مناقشة هذا البحث اسال الله ان ينعم عليهم من فضله وان يعلي درجاتهم في الدنيا والاخرة , وان يجزيهم عني خير الجزاء .

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة	
1-1-1	مقدمة	2
2-1-1	مشكلة البحث	2
3-1-1	فروض البحث	2
4-1-1	اهمية البحث	2
5-1-1	الهدف من البحث	3
6-1-1	حدود البحث	3
7-1-1	منهجية البحث	3
8-1-1	هيكل البحث	4
2-1	الدراسات السابقة	5
	الفصل الثاني : الاطار النظري	
1-2	المبحث الاول : الحوافز	9
1-1-2	الحوافز ومفهومها	9
2-1-2	اهمية الحوافز	9
3-1-2	اهداف الحوافز	10
4-1-2	اسباب الاهتمام بالحوافز	10
5-1-2	انواع الحوافز	12
2-2	المبحث الثاني : الاداء	16
1-2-2	مفهوم الاداء	16
2-2-2	عناصر الاداء	18
3-2-2	محددات الاداء	18
4-2-2	العوامل المؤثرة على الاداء	19
5-2-2	الحوافز وعلاقتها بالاداء	20
6-2-2	اسباب انخفاض الانتاجية وعلاقته بالتحفيز	21
7-2-2	الخطوات السليمة للتحفيز	22
3-2	المبحث الثالث : دراسة الحالة	24
1-3-2	التعريف بهيئة سكك حديد السودان	24
2-3-2	هياكل الهيئة (التنظيمي – الوظيفي – الراتبى)	25
3-3-2	الهيكل الراتبى والحوافز المادية الاخرى	27
4-3-2	الرؤية المستقبلية للهيئة	30
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
1-3	المبحث الاول اجراءات الدراسة الميدانية	32
1-1-3	منهج الدراسة	32
2-1-3	مجتمع الدراسة	32
3-1-3	عينة الدراسة	32
4-1-3	اداة الدراسة	34
2-3	المبحث الثاني : عرض وتحليل الدراسة الميدانية	38

38	مقدمة	1-2-3
38	المعالجة الاحصائية	2-2-3
39	المنتاج المتعلقة بوصف افراد الدراسة	3-2-3
42	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	3-2-3
47	اختبار الفروق حسب المتغيرات	4-2-3
52	مناقشة الفرضيات	5-2-3
	الفصل الرابع : الخلاصة والنتائج والتوصيات	
56	عرض النتائج	1-4
56	النتائج العامة	1-1-4
57	النتائج الخاصة	2-1-4
58	التوصيات	2-4
59	المراجع	
62	الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
26	بيان الوظائف التعاقدية للقطاع الخاص	1-2
63	بيان الوظائف من الدرجة الأولى حتى التاسعة بجميع إدارات السكة حديد المصدق والموجود والشاغر	2-2
64	بيان الوظائف من الدرجة العاشرة حتى السابعة عشر بجميع إدارات السكة حديد المصدق والموجود والشاغر	3-2
28	جدول الاجور	4-2
32	بيان عدد العاملين بالادارات	1-3
34	بيان درجات العبارات	2-3
35	يوضح معامل الفاكرونباخ للمحور الاول	3-3
35	يوضح التحليل السيكوم تري للمحور الاول	4-3
36	يوضح معامل الفاكرونباخ للمحور الثاني	5-3
36	يوضح التحليل السيكوم تري للمحور الثاني	6-3
37	يوضح معامل الفاكرونباخ للمحور الثالث	7-3
37	يوضح التحليل السيكوم تري للمحور الثالث	8-3
39	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير النوع	10-3
40	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل	11-3
41	توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة الوظيفية	13-3
42	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	14-3
43	استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات محور الحوافز المادية واثرها في تحسين الاداء	15-3
45	استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات محور الحوافز المعنوية واثرها في تحسين الاداء	16-3
47	استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات محور الرضا المتحقق من الحوافز واثره على مستوى الاداء	17-3
49	نتائج اختبار مستوى المعنوية للفروق بين اجابات افراد الدراسة وفقا لمتغير الجنس	18-3
50	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات افراد الدراسة وفقا لمتغير المؤهل	19-3
51	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات افراد الدراسة وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية	20-3
52	نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي للفروق بين اجابات افراد الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة	21-3

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
13	انواع الحوافز	1-2
39	توزيع عينة الدراسة حسب النوع	1-3
40	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل	2-3
41	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الدرجة الوظيفية	3-3
42	توزيع افراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	4-3

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
65	قائمة المحكمين	1
65	قائمة المقابلات الشخصية	2
63	جدول يبين الوظائف من الدرجة الأولى حتى التاسعة بجميع إدارات السكة حديد المصدق والموجود والشاغر	
64	جدول يبين الوظائف من الدرجة العاشرة حتى السابعة عشر بجميع إدارات السكة حديد المصدق والموجود والشاغر	
66	الاستبانة	5

المستخلص

هدفت الدراسة الي التعرف على اثر حوافز علي اداء العاملين الاداء بهيئة سكك حديد السودان الاقليم الشرقي .

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات الاولى عن طريق الاستبانة واخذت 49 عينة تم جمعها من افراد المجتمع بين محطتي بورتسودان ومسمار اما البيانات الثانوية اعتمدت علي الكتب والدوريات والمؤتمرات

من اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة

-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 واقل لا اتجاهات افراد الدراسة حول تساؤل البحث حول اثر نظام الحوافز في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين بهيئة سكك حديد تعزى للمتغيرات الديمغرافية .

-وجود مستوى تحفيز مادي منخفض للعاملين بهيئة سكك حديد السودان
-وجود مستوى مرتفع للرضا لدى العاملين والذي يعزى لخصوصية مجتمع الهيئة في الترابط الاجتماعي الذي يحقق الاستقرار رغم انخفاض مستوى التحفيز الرسمي .
وتوصلت الدراسة الي مجموعة من التوصيات اهمها :

- زيادة الحوافز المادية المقدمة حتى تواكب التغيرات الاقتصادية في البلاد .
- الاهتمام بالحوافز المعنوية لزيادة الولاء والانتماء .
- اجراء المزيد من الدراسات من اجل تجويد نظام الحوافز بالهيئة

ABSTRACT

The study aimed to explore the role of the incentives on the performance of employees in Sudan Railways Corporation Eastern Region.

The methodology of the study was based on the descriptive and analytical approach. Primary data was collected through questionnaires for 49 employees distributed between Port Sudan and Musmar stations .Secondary data collection was dependent on books, reports and workshops

The most important results:

- There were no statistically significant differences at the level of $P= 0.5$ for members of the study on trends, to answer questions of research, what is the effect of the incentive system on the performance in Sudan Railways Corporation? According to the demographic variables
- The financial incentives were low in Sudan Railways Corporation.
- The high level of satisfaction among workers is attributed to the cohesion of the social community, which achieves stability despite the low level of incentives.

The most important recommendations were:

- Increase financial incentives provided to compatible with economical changes in the country.
- Give more attention, for moral incentives to increase loyalty
- Carry out further studies, to improve the incentives system in Sudan Railways Corporation

