

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور لولاية الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

إستمارة استبيان

لتحضير شهادة الماستر بعنوان:

إستراتيجية تقسيم المهام داخل المؤسسة العمومية ذات الطابع  
الخدمي دراسة ميدانية بديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 54  
بالجلفة

إستمارة استبيان:

يقدمها لكم الطالب لبقع احمد

قصد معرفة واقع إستراتيجية تقسيم المهام في ديوان المركب الرياضية. يطلب منك عزيزي  
الموظف الإجابة بكل موضوعية وصراحة على الأسئلة التالية بوضع علامة (X) أمام العبارة التي  
تراها مناسبة وصائبة حسب رأيك من أجل التوصل إلى نتائج دقيقة تفيد دراستنا وشكرا لتفهمكم  
ومساعدتكم لنا.

ملاحظة: المعلومات التي تقدمونها تعد سرية و نتعهد لكم أنها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وشكرا

## خصائص العينة :

1- الجنس :  ذكر  أنثى

2- العمر :  أقل من 25 سنة  من 26 إلى 35 سنة

من 36 إلى 45 سنة  أكثر من 46 سنة

## 3- الوظيفة :

مستشار رئيسي في الرياضة  مستشار الرياضة

مربي رئيسي للأنشطة البدنية و الرياضية  مربي الأنشطة البدنية و الرياضية

مفتش الشباب و الرياضة  متصرف إداري رئيسي

متصرف إداري  ملحق إداري رئيسي

ملحق إداري

## 4- سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات  6-8 سنوات

9-11 سنة  12-14 سنة

أكثر من 15 سنة

## المحور الأول:

| الرقم | الأسئلة  | موافق<br>تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق<br>تماما |
|-------|--|----------------|-------|-------|-----------|--------------------|
| 01    | يتوفر بالمنشأة كفاءات إدارية قادرة على تقسيم المهام  |                |       |       |           |                    |
| 02    | للإدارة العليا حماس بالقيام بعملية تقسيم المهام  |                |       |       |           |                    |
| 03    | للإدارة العليا القدرة على إنجاز عملية تقسيم المهام   |                |       |       |           |                    |
| 04    | تسعى الإدارة العليا لتطوير قدراتها في مجال إستراتيجية تقسيم المهام                         |                |       |       |           |                    |
| 05    | لدى الإدارة العليا خطة لتوفير المهارات و الكفاءات التي تحتاج إليها إستراتيجية تقسيم المهام |                |       |       |           |                    |
| 06    | الإدارة العليا لديها الخبرة الكافية والمناسبة في مجال إستراتيجية تقسيم المهام              |                |       |       |           |                    |
| 07    | تقوم الإدارة العليا بالرقابة على تقسيم المهام بشكل كامل ومراجعتها وتحديثها باستمرار        |                |       |       |           |                    |

## المحور الثاني :

| الرقم | الأسئلة  | موافق<br>تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق<br>تماما |
|-------|--|----------------|-------|-------|-----------|--------------------|
| 01    | يساعد تقسيم المهام على تحديد الأهداف و الوصول إليها                                  |                |       |       |           |                    |
| 02    | يساعد تقسيم المهام على تحديد الإمكانيات المادية و البشرية                            |                |       |       |           |                    |
| 03    | تعتبر إستراتيجية تقسيم المهام وسيلة فعالة في تحقيق الأهداف                           |                |       |       |           |                    |
| 04    | يساعد تقسيم المهام في تحقيق الاستثمار الموارد البشرية                                |                |       |       |           |                    |
| 05    | يسمح تقسيم المهام بعدم ترك الأمور للارتجالية   |                |       |       |           |                    |
| 06    | عدم وضوح الأهداف يؤدي إلى إخفاق إستراتيجية تقسيم المهام                              |                |       |       |           |                    |
| 07    | معلومات و بيانات تقسيم المهام تقدم صورة واضحة للأهداف                                |                |       |       |           |                    |
| 08    | وضع وتصميم الهيكل التنظيمي يساعد على تطوير المركب الرياضي                            |                |       |       |           |                    |
| 09    | وضع هيكل التنظيم لا يسمح أحيانا باتخاذ إجراءات سريعة وفورية لمعالجة المشكلات الناشئة |                |       |       |           |                    |

المحور الثالث :

| الرقم | الأسئلة  | موافق<br>تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق<br>تماما |
|-------|--|----------------|-------|-------|-----------|--------------------|
| 01    | تشجع الإدارة العاملين على المشاركة في تقسيم المهام                     |                |       |       |           |                    |
| 02    | تتوفر قناعة لدى العاملين على المشاركة في تقسيم المهام                  |                |       |       |           |                    |
| 03    | يحرص العاملون على المشاركة في عملية تقسيم المهام                       |                |       |       |           |                    |
| 04    | لدى العاملين التزام مشترك فيما يتعلق بتصنيف إستراتيجية تقسيم المهام    |                |       |       |           |                    |
| 05    | يعمل العاملون بروح فريق واحد لإنجاح إستراتيجية تقسيم المهام            |                |       |       |           |                    |
| 06    | تطلع إدارة المركب العاملين باستمرار على كيفية تقسيم المهام             |                |       |       |           |                    |
| 07    | يساهم العاملون في المركب في معالجة عيوب تقسيم المهام                   |                |       |       |           |                    |
| 08    | تقوم إدارة المركب بتدريب العاملين على التخصص في عملهم                  |                |       |       |           |                    |
| 09    | لدى المركب توجه نحو التخصص في العمل لتعزيز تقبل العاملين للعملية       |                |       |       |           |                    |
| 10    | لدى العاملين في المركب رؤية مستقبلية من ناحية إنجاز عملية تقسيم المهام |                |       |       |           |                    |