

جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة

بصدد التحضير لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، نضع بين أيديكم هذا الاستمارة التي تتكون من مجموعة أسئلة من أجل الإجابة عنها، و ذلك لمساعدتنا لإتمام دراسة حول موضوع «غياب الاتصال التنظيمي و أثره في زيادة الصراع بين العمال» و نحن نشكركم على التعاون و نعدكم بالسرية التامة و نلفت انتباه حضرتكم أن هذه المعلومات لا تخصنا لشخصكم بل للفائدة العلمية فقط.

تحت إشراف الأستاذ:
طلحة المسعود

إعداد الطالبين :

- بن بريكة خالد
- محاد ياسين

السنة الجامعية : 2015 / 2016

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر أنثى

السن :

المستوى التعليمي : ابتدائي إكمالي ثانوي جامعي

الشهادة المتحصل عليها : تكوين مهني ليسانس ماجستير دكتوراه

الأقدمية في المؤسسة : سنوات العمل

الرتبة في المؤسسة :
إطارات مسدرة إطارات أعوان التحكم أعوان التنفيذ

المحور الأول : خاص بالكفاءة

(1) في رأيك ماذا يقصد بالكفاءة؟

- القدرة التي يظهرها الفرد في وضع معرفته
- القدرة على انجاز مجموعة من المهام
- إشباع حاجات و رغبات الأفراد العاملين
- رفع الروح المعنوية لدى العامل و اندفاعه للعمل

(2) كيف يمكن للفرد أن يوفر الكفاءة لتحقيق أهداف المؤسسة؟

- المثابرة والقدرة على العمل
- التأقلم مع الظروف المتغيرة والغامضة
- القدرة على التعلم والتحكم في التقنيات والتكنولوجيا

(3) هل هناك ضوابط وعراقيل تثبط الموظف وتحول دون إبراز ما لديه من قدرات ومواهب تُفَعِّل كفاءته؟

- نعم لا أحيانا

(4) هل مسؤولي المؤسسة يقومون على تحفيز و تشجيع العمال الأكفاء؟

- نعم لا أحيانا

5) هل هناك دورات تكوينية تقوم بها المؤسسة لزيادة كفاءة الموظفين؟

نعم لا أحيانا

6) هل بيئة العمل تؤثر في أداء الموظف؟

نعم لا أحيانا

7) هل أداء الموظف لعمله يرجع إلى الإمكانيات المتوفرة لديه في العمل؟

نعم لا أحيانا

8) هل قيام الموظف بعمله يُظهر كفاءته في العمل؟

نعم لا أحيانا

9) هل يتميز الموظف الكفاء عن غيره من الموظفين؟

نعم لا أحيانا

10) هل الفرص المتاحة للموظفين متساوية لإبراز كفاءاتهم؟

نعم لا أحيانا

11) هل السلم الإداري للمؤسسة يحترم الكفاءات أي مبني على أساس الكفاءات؟

نعم لا أحيانا

المحور الثاني :

(12) هل أصحاب الوظائف التنفيذية أكثر تعرفا على مشاكل العمال من رجال الإدارة العليا؟

نعم لا أحيانا

(13) هل تختلف درجة الرضا الوظيفي حسب الرتبة الوظيفية؟

نعم لا أحيانا

(14) هل تعتبر نفسك جزء من المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

(15) هل المؤهل العلمي شرط لتولي الوظيفة؟

نعم لا أحيانا

(16) هل تتم عملية الاتصال داخل المؤسسة بطريقة؟

رسمية غير رسمية

(17) هل ترجع صعوبة العمل الذي يؤديه العامل إلى :

- عدم توفر المعلومات التي يحتاجها الفرد العامل

- قصور قدرات الفرد لإنجاز العمل

- توتر العلاقة بين الأفراد في العمل

(18) هل هناك توافق بين منصبك و مؤهلك العلمي؟

نعم لا أحيانا

(19) عندما يوكل إليك القيام بأداء مهام كثيرة تتطلب سرعة إنجاز كبيرة؟

لا تقوم بالعمل تقوم بالعمل توكله لغيرك - تحتج

(20) هل تعاني من ضغوط في العمل؟

دائما أحيانا لا يوجد

- (21) هل هناك حرص على حل مشاكل العمال؟ نعم لا أحيانا
- (22) هل عملية الإتصال بين مختلف الهيئات مقننة؟ نعم لا أحيانا
- (23) هل تجرى إجتماعات من أجل تنسيق العمل؟ نعم لا أحيانا
- (24) هل هناك تحفيزات و ترقيات في العمل؟ نعم لا أحيانا
- (25) هل قوانين علاقات العمل مطبقة في المؤسسة؟ نعم لا أحيانا
- (26) إذا كان نعم كيف هي طرق التطبيق؟ منضبطة متساهلة سيئة

(27) هل العقوبات القانونية مطبقة بطريقة؟

التمييز في تطبيقها على جميع العمال غير مطبقة

(28) هل يتوافق الأجر الممنوح لك مع مجهودك المبذول؟ نعم لا أحيانا

(29) هل تقوم بالعمل لساعات إضافية بدون أجر؟ نعم لا أحيانا

(30) هل تظهر روح المنافسة بين العمال في المؤسسة و تنتج صراعات؟

نعم لا أحيانا