

الملاحق



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا



..... السيد /

،، الموقر ،،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الموضوع : استبانة

تقوم الدارسة بإعداد دراسة عن الدور الوسيط لراس المال البشري في العلاقة بين المشاركة المعرفية والتميز التنظيمي: الأثر المعدل لبيئة المعرفة التعاونية

( دراسة على عينة من المؤسسات الخدمية بولاية الخرطوم )

دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الاعمال .

بين ايديكم استبانة تحتوي على فقرات الدراسة . ارجو التكرم بتفضلكم بالاطلاع على محاورها وقراءة العبارات التي تتضمنها الاستبانة ووضع علامة (√) في المكان المناسب الذي يعبر عن رايك وأني على ثقة تامة بأن الموضوعية وصدق الاستجابة سوف تكون لها أعمق الأثر في الوصول إلى النتائج الأكثر دقة والتي سوف يعتمد عليها في البحث . علماً بأن جميع الاجابات سوف تكون موضع الاهتمام وسوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط .

،، مع فائق الشكر والتقدير لشخصكم السامي ،،

الدارسة : رجاء ابراهيم محمد النور

ت : 0911410741

القسم الأول : البيانات الشخصية

نرجو من سيادتكم وضع علامة ( √ ) أمام الخيار الذي ترونه مناسباً

1 { العمر :

أقل من 30 سنة  30 وأقل من 40 سنة  40 وأقل من 50 سنة

50 سنة فأكثر

2 { الحالة الاجتماعية :

متزوج  أعزب  أرمل  أخرى

3 { النوع :

ذكر  أنثى

4 {المؤهل العلمي :

قبل الجامعي  جامعي  فوق الجامعي  أخرى

5 { التخصص العلمي :

محاسبة  إدارة  تسويق  إحصاء  اقتصاد

سكرتارية  أخرى

6 { المسمي الوظيفي :

مدير عام  نائب مدير  مدير إداري  مدير مالي

رئيس قسم  أخرى

7 { سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات  5 وأقل من 10 سنوات  10 وأقل من 15 سنة

15 وأقل من 20 سنة  20 سنة فأكثر

{8} إسم المؤسسة الخدمية :

جامعات  مستشفيات  شركات اتصالات  شركات تأمين   
شركات طيران  شركات صرافة وتحويلا  بنوك  فنادق

القسم الثاني المحاور :

اولاً المتغير المستقل ( المشاركة المعرفية )

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	المتغير المستقل المشاركة المعرفية ( الجزء الاول )
<b>نقل المعرفة</b>					
					تحرص إدارة المنظمة على نشر المعرفة وتوزيعها داخل وحداتها وأقسامها
					يتبادل أفراد المنظمة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم
					يتم استخلاص خبرات ومعارف افراد المنظمة ومشاركتها مع الاخرين
					يتم تبادل المهام بين العاملين من اجل تبادل الخبرات والمعرفة
					تصنف المعرفة في قاعدة بيانات المؤسسة لإتاحة إستخدامها من قبل الجميع
<b>تبادل المعرفة</b>					
					يتبادل الموظفون بشكل طوعي الخبرة الفردية مع بعضهم البعض
					يمكن للموظفين الوصول بحرية الى غالبية المعلومات والوثائق داخل المنظمة
					الموظفين يتعاونوا ويتواصلو من اجل تبادل المعلومات والمعرفة داخل المنظمة
					يتم تبادل المعلومات لتحسين كفاءة العمل
					يتبادل موظفي المنظم المعلومات بطريقة رسمية
<b>تحويل المعرفة</b>					
					يسعي العاملون لتطوير قدراتهم العلمية من خلال التعلم الذاتي
					يسعي العاملون لتطوير قدراتهم العلمية من خلال

					التعلم المستمر
					تقوم المنظمة بتحسين نظام المعلومات ليستجيب لكل متطلبات العمل
					تحفز الادارة العاملون علي تعليم بعضهم البعض تقنيات اداء العمل
					من السهل وجود شخص يرد على الاسئلة التي توضح طريقة العمل
					يساهم الهيكل التنظيمي على انتقال المعرفة بين العاملون
					تناسب تكنولوجيا الاتصالات المستخدمة في المنظمة مع احتياجات العاملون
<b>ثانياً : المتغير التابع التميز التنظيمي ( الجزء الثاني )</b>					
<b>تميز الهيكل التنظيمي</b>					
					تتم مراجعة العلاقات التنظيمية بين المستويات الادارية بشكل مستمر
					تتم المحافظة على استمرارية التوجيهات في جميع مراحل العمل الاداري
					يستوعب الهيكل التنظيمي اجراءات التغييرات التي تحتاجها المنظمة
					يعكس الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بوضوح
<b>تميز الثقافة</b>					
					تنسجم ثقافة المنظمة مع القيم التي يؤمن بها العاملون
					نعكس ثقافة المنظمة الاحترام المتبادل بين المدراء والعاملون
					تمنح ثقافة المنظمة للعاملون الاستقلالية لتحقيق الاهداف
					توازن الثقافة التنظيمية بين الحياة الاجتماعية والتنظيمية بين العاملون
<b>تميز القيادة</b>					
					تراقب الادارة العليا عمليات الانجاز لازالة اي عوائق محتملة

					تسند الادارة العليا الوظائف حسب قدرات العاملون
					تحقق الادارة العليا اهداف العاملون بتهيئة الظروف المناسبة
					تخلق الادارة العليا الدافعية لدى العاملون نحو التميز في العمل
<b>ثالثاً : المتغير الوسيط راس المال البشري ( الجزء الثالث)</b>					
<b>قدرات العاملين على الابتكار والتجديد</b>					
					تقوم المنظمة بتوفير المناخ المناسب لنشاطات الابتكار والتجديد
					توجد حوافز في المنظمة لتشجيع نشاطات التجديد والابداع
					تستفيد المنظمة من تجارب المنظمات الاخرى في مجال التجديد والابداع
					توفد المنظمة العاملون المبدعين لديها الى البلدان المتقدمة في مجال نشاطها
					تقوم المنظمة بتبنى وتقييم الافكار الجديدة
<b>معارف العاملين</b>					
					تستقطب المؤسسة العاملون من حملة الشهادات الأكاديمية و المهنية
					يمتلك العاملون الذين يتولون المناصب الإدارية المهمة مؤهلات علمية ملائمة
					تمكن المؤهلات الاكاديمية للعاملون استخدام الوسائل الالكترونية والبرمجيات الجاهزة في إنجاز العمل
					امتلاك العاملون للمعارف والتقنية يجعلهم محط احترام الادارة وتمسكها بهم
					تشجع الادارة العاملون على استخدام تقنيات العمل الحديثة
<b>خبرات العاملين</b>					
					تتناسب الوظيفة التي يشغلها العاملون مع خبراتهم العلمية
					تبذل المنظمة قصارى جهدها للاحتفاظ بالعاملون

					ذوى الخبرات العالية
					تعتمد المنظمة في شغل الوظائف المهمة على العاملون من ذوى الخبرة فيها
					تتيح المنظمة الفرصة ليستثمر العاملون خبراتهم فى المبادرة والابتكار
<b>مهارات العاملين</b>					
					تعمل المنظمة على إختيار الأفراد المؤهلين
					تهتم المنظمة بتدريب الأفراد بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية
					تستخدم المنظمة العاملون من ذوى القدرات العقلية في مجالات الاعمال المختلفة
					تهتم الادارة باكساب العاملون القدرات التى تمكنهم من اداء اعمالهم بطرق جديدة
					تهتم الادارة باكساب العاملون مهارات جديدة فى تخصصات عملهم
<b>المتغير المعدل البيئة التعاونية للمعرفة ( الجزء الرابع)</b>					
<b>الأشراف المباشر</b>					
					الرؤساء المباشرون يشجعون على التوصل الى حلول مبتكرة للمشاكل المتعلقة بالعمل
					الرؤساء المباشرون ينظمون إجتماعات منتظمة لتبادل المعلومات
					الرؤساء المباشرون يشجعون على الاتصال المفتوح في فريق العمل
					الرؤساء المباشرون يشجعون على تقاسم المعارف
<b>العمل الجماعي</b>					
					هنالك الكثير الذى يمكن ان يتعلمه العاملون من زملائهم
					جميع العاملون يفضلون العمل بشكل جماعي
					غالباً ما يتشارك العاملون في المؤسسة خبرات العمل بشكل غير رسمي
					يساعد العاملون بعضهم البعض لتعلم المهارات التى

					يحتاجون لها
					تحرص المنظمة على جعل جميع أعضاء فريق العمل على علم بما يستحدث في مجال العمل
<b>اتجاهات العاملين</b>					
					يسعي العاملون لتعلم الكثير من بعضهم البعض
					مشاركة المعرفة تعتبر السمة الرئيسية في هذه الإدارة
					يمكن تبادل المعلومات للعاملون من تقديم حلول جديدة لمشكلات العمل
					يسعي العاملون لشرح المعلومات لكي تفهم أكثر للعمل
					يساهم العمل الجماعي في تطوير قدرات العاملون في المنظمة