يهدف هذا الاستبيان الى تقييم الوضع الحالي لإدارة التربية والتعليم تجاه موظفيها

ومن ثم تحديد نقاط القوة وتعزيزها وتحديد السلبيات وتصحيحها

**أخي الموظف :**

نأمل التكرم بالإجابة على جميع أسئلة الاستبيان مع مراعاة الدقة في تعبئته ، ويمكن تفسير الأرقام الواردة في الاستبيان بالشكل التالي : ( 5 ) راضي تماماً ، ( 1 ) غير راضي تماماً ، والارقام بين هذين الرقمين هو المدى الذي تراه مناسبا لرأيك ومدى قربه من الرضا تماماً أو العكس .

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الاسم (اختياري) | الإدارة / القسم | المؤهل العلمي |
|  |  | □ أقل من الثانوي  | □ بكالوريوس |
| □ ثانوي  | □ ماجستير |
| □ دبلوم  | □ دكتوراه |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| م | العنصر | درجة الرضا |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| الرضا عن الوظيفة |
|  | مؤهلاتي العلمية متوافقة مع مهام العمل المناطة بي | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | تتيح الوظيفة المكلف بها فرصة لابراز مهاراتي وقدراتي الفردية | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | هناك فرصة للابتكار والابداع في الوظيفة | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | الإجراءات والسياسات الخاصة بالاعمال الموكل بها واضحة ومفهومه | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | اشعر بالفخر تجاه الوظيفة المكلف بها  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | من السهل انجاز أعمال الوظيفة المكلف بها . | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
| الرضا عن الأجر |
|  | يتناسب الأجر مع العمل الذي أقوم به | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | أشعر بالرضا عن الأجر مقارنة بالمنشآت الأخرى | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | هناك سياسة واضحة للمكافآت والحوافز المالية | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يعتمد الأجر على تفضيل الحوافز الجماعية عن الحوافز الفردية | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | آلية الأجر الإضافي المعمول به يتناسب مع المجهودات التي أقوم بها . | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | الآلية المعمول بها في صرف العلاوة السنوية عادلة وموضوعية . | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
| الرضا عن التطوير الإداري |
|  | يوجد سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | الفرصة متاحة ومتساوية للجميع للتقدم الوظيفي | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم تدريب وتأهيل الموظفين بشكل دوري ومستمر  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم الاختيار والتعيين والترقية وفق الأساليب الموضوعية التي تعتمد على الكفاءة  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم تشجيع الموظفين على تنمية وتطوير أدائهم . | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم مراجعة أداء الموظفين بهدف تنمية الأداء وتطويره  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |

|  |
| --- |
| الرضا عن اسلوب القيادة |
|  | تقوم الإدارة بالتعرف على وجهات نظر الموظفين قبل إتخاذ القرارات  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | سمة تعامل الإدارة الموضوعية والعدل بين جميع الموظفين | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | تشجع الإدارة الأفكار الجديدة وتدعمها . | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يعمل الجميع لتحقيق أهداف المنظمة المعلنة والواضحة | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم التعامل مع المشكلات لإزالة أسبابها لا البحث عن المسؤول عنها ومحاسبته  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | الاجتماعات الدورية هادفة وبناءه | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
| الرضا عن مجموعة العمل ( روح الفريق الواحد ) |
|  | يسود المنظمة روح التعاون والانسجام بين أفرادها  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | تقارب درجة الثقافة والناحية الفكرية للموظفين | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | اسلوب العمل المتبع يتيح تكوين علاقات انسانية بين الزملاء | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | يتم انهاء الإجراءات بين الأقسام المختلفة بسهولة ويسر عند تحويل المعاملات | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
| الرضا عن النواحي الاجتماعية |
|  | يقوم القائمين على المنظمة ببحث المشكلات الاجتماعية للموظفين ومساعدتهم بحلها | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | تهتم المنظمة بتوفير الرعاية الصحية للموظفين | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | تقام لقاءات دورية خارج نطاق العمل لجميع الموظفين  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |
|  | التعامل من الجميع يسوده الألفة بعيداً عن الأقاويل والأسرار  | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 | 🌣 |

|  |
| --- |
| الملاحظات والمقترحات : |
|  |
|  |
|  |
|  |

**شكرا .. لتعاونكم ،،،**