



مِنارة الصِّحَّة

دراسة رضا الموظفين (2021)

إعداد مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة

FEBRUARY 1, 2021



المقدمة

تهتم وزارة الصحة برضا الموظفين وتولي أهمية بالغة لضمان استفادتها القصوى من تقارير الرضا. فهي تعتبر أدوات قيمة تساعد الوزارة على تقييم أداءها كمنظمة، وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل. كما يمكن لهذه التقارير أن تشير إلى الاحتياجات الخاصة بالموظفين وتوجيه الجهود لتحسين الأداء العام وتعزيز رضاهم.

تعتبر وزارة الصحة الرضا المهني للموظفين من أولوياتها القصوى، وتكون مستعدة للعمل على تحقيق ذلك من خلال تبني سياسات وإجراءات تعزز الرضا وتعزز بيئة العمل الإيجابية. تهدف الوزارة إلى توفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطور المهني، وتوفير الدعم اللازم للموظفين لتحقيق طموحاتهم المهنية.

يعتبر استفادة الوزارة من تقارير الرضا أمرًا حيويًا لتحسين أداءها. فهي تستخدم هذه التقارير لتحليل ردود فعل الموظفين واستيعاب توجهاتهم واحتياجاتهم الفردية والجماعية. ثم تقوم الوزارة باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات وتعزيز رضا الموظفين.

الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى قياس درجة رضا الموظفين العاملين في وزارة الصحة وذلك لاتخاذ الإجراءات المناسبة التي تنعكس إيجابا على الأداء الوظيفي للموظفين.

أهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة، وتكمن أهميتها في موضوعها الذي يعد محط اهتمام المؤسسات الحكومية. وتتجلى أهمية دراسة رضا الموظفين من خلال

إمكانية الاستفادة منها في رسم الخطط والسياسات التي تساعد في تعزيز ولاء وانتماء الموظفين اتجاه الإدارة بما يحقق الأهداف التالية:

- تقديم الموظفين أفضل ما لديهم من أجل تحقيق أهداف الوزارة.
- تمكين الوزارة من المحافظة على الخبرات والكفاءات البشرية الموجودة لديها.
- دعم الموظفين للإدارة في أوقات الأزمات دون النظر إلى المقابل المادي.
- تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة من قبل الوزارة لمتلقي الخدمة والشركاء.

المنهجية وآلية القياس

تم تجهيز الأداة المناسبة لهذه الدراسة (الاستبانة) ومن ثم تم تعميمها على موظفي وزارة الصحة جميعهم ، وتم مخاطبة المديريات بضرورة تعبئة الاستبيان من الموظفين ورقياً حيث بلغ عدد الموظفين الذين قاموا بتعبئة الاستبيان (270).

كيفية حساب حجم العينة:

يعتمد حجم العينة المناسب للبحث على عدة عوامل مثل: نوع المجتمع الأصلي، نوع البحث، تكاليف البحث، فروض البحث، أهمية النتائج، طرق جمع البيانات والدقة المطلوبة في البحث. لذا فإن اختيار العينة المناسبة للبحث يحتاج إلى بعض الخبرة لحصر هذه العوامل كلها.

في هذه الدراسة نعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع الموظفين العاملين داخل مبنى وزارة الصحة.

وعند حساب حجم العينة من خلال استخدام معادلة حجم العينة للتوزيع الطبيعي:

$$n = (Z^2 * \sigma^2) / E^2$$

حيث:

n هو حجم العينة المطلوب

Z هو قيمة الاحتمالية المعينة (زمن الثقة)، مثل 1.96 لنسبة ثقة 95%.

σ هو انحراف معياري متوسط العينة.

E هو الخطأ المسموح به.

مجتمع الدراسة: عدد موظفي وزارة الصحة = 860 موظف وموظفة
تبين أن (270) هو عدد مناسب ويمثل مجتمع الدراسة.

فرضية الدراسة

اعتمدت الدراسة الأسلوب العلمي المدروس والأسس العلمية المتبعة للوصول إلى الهدف وهو الارتقاء إلى أعلى درجات الجودة، وهذه الدراسة تحاول الإجابة على هذه التساؤلات:

1. ما مدى رضا الموظفين عن سياسة الوزارة؟
2. ما مدى رضا الموظفين عن القيادة والمسؤول المباشر؟
3. ما مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل؟
4. ما مدى رضا الموظفين عن التمكين وإشراك الموظفين؟
5. ما مدى رضا الموظفين عن المكافآت والحوافز؟
6. ما مدى رضا الموظفين عن التدريب؟
7. ما مدى رضا الموظفين عن الاتصال والتواصل؟

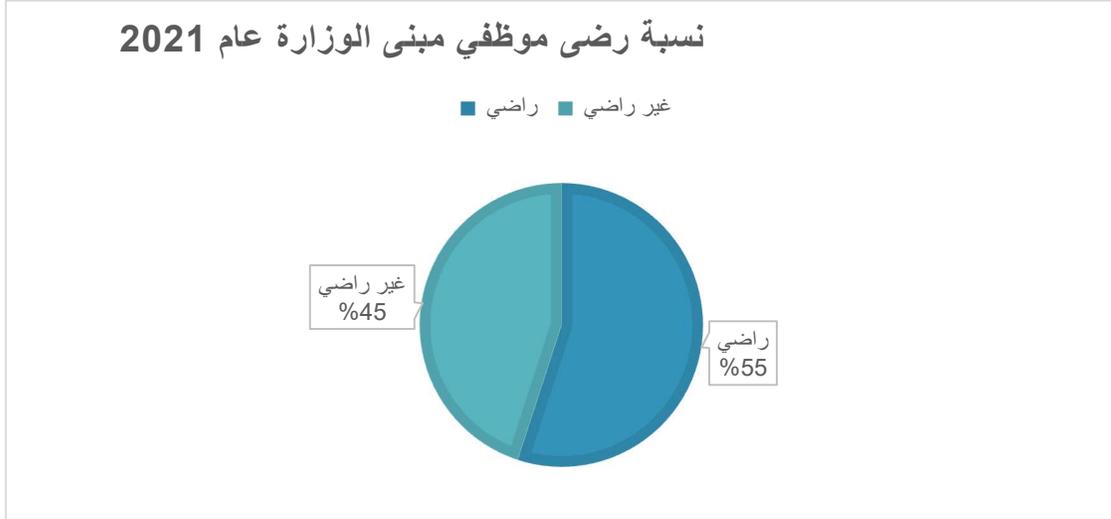
تعريف رضا الموظفين

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه المشاعر الجيدة التي تنشأ بداخل الموظف اتجاه عمله ووظيفته التي يشغلها. فيشعر بالارتياح والسعادة والسرور أثناء أداء عمله، وينعكس ذلك على أدائه في العمل بشكل خاص وأيضاً ينعكس على حياته كلها بشكل عام. ويحدث ذلك عندما يشعر الموظف أن الوظيفة تلبي احتياجاته وتوقعاته.

تعتبر قياسات الرضا أداة قيمة لقياس الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل. وتقوم باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لتلبية احتياجات الموظفين وتعزيز رضاهم والعمل على تحسين الأداء العام. كما تسعى لتعزيز التواصل والتفاعل المستمر مع الموظفين وتنفيذ استراتيجيات منتظمة لقياس مستوى الرضا وتحقيق الأهداف الاستراتيجية

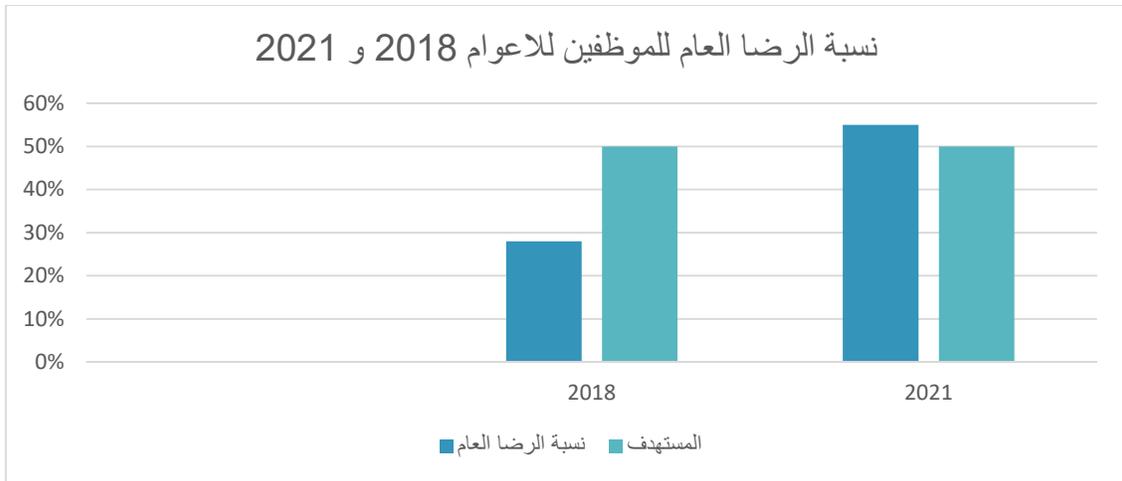
نسبة الرضا العام

بالنظر إلى تقرير الدراسة وبعد استخراج نتائج محاور الاستبيان واستخراج نتيجة الرضا العام تبين أن نسبة الرضا العام لموظفي وزارة الصحة خلال عام 2021 هي (55%). وبذلك تكون الوزارة حققت المستهدف الذي تم تحديده وهو (55%).



كذلك يبين الجدول والرسم البياني أدناه نسبة الرضا العام للموظفين خلال الأعوام 2018 و 2021. وبمقارنة نسبة الرضا بالنسبة للمستهدف لكل عام ، نجد ان الوزارة تمكنت من زيادة نسبة رضا موظفيها إلى (55%) وبنسبة ترتفع عن المستهدف 5% مقارنة بالعام 2018 حيث هبطت نسبة الرضا إلى 28% بالنسبة للمستهدف 50%.

السنة	نسبة الرضا العام	المستهدف
2018	28%	50%
2021	55%	50%



الفصل الأول

التوزيع الديموغرافي للعينة

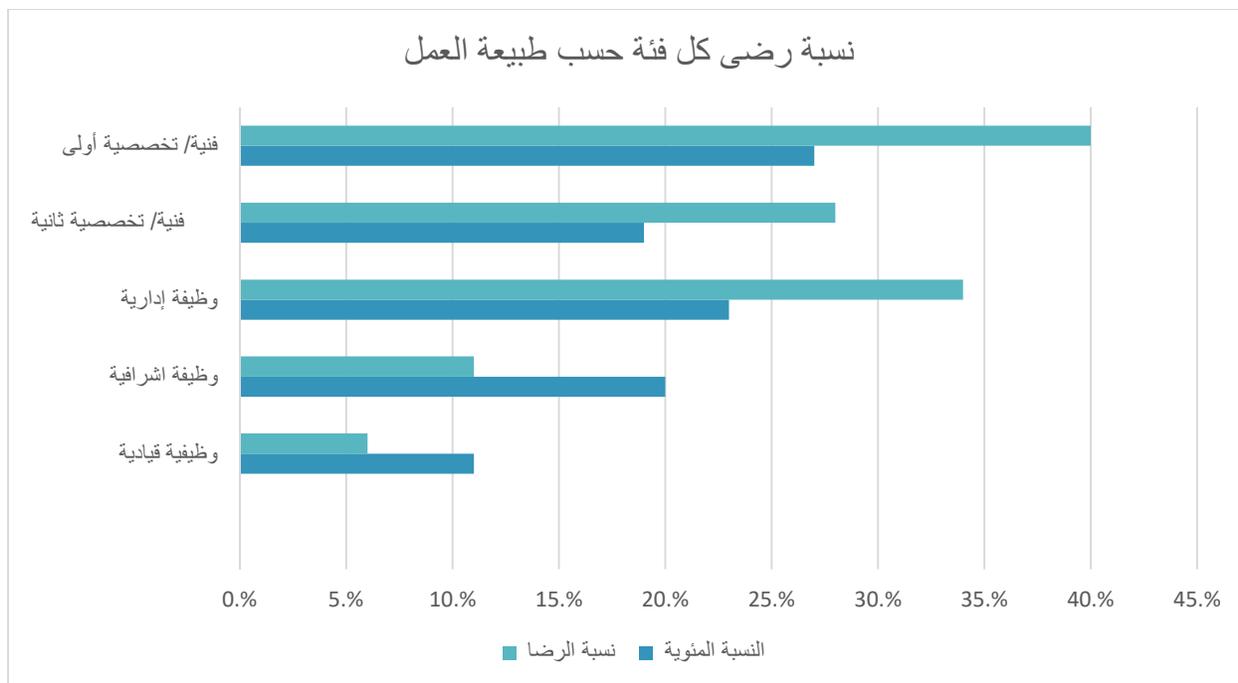
تبين الجداول (1)، (2)، (3)، (4) المعلومات الديموغرافية التالية عن العينة:

1. طبيعة العمل
2. الفئة الوظيفية
3. الجنس
4. سنوات الخدمة في وزارة الصحة.

جدول (1)

توزيع العينة حسب طبيعة العمل

نسبة الرضا من عدد المشاركين	النسبة المئوية للمشاركين في تعبئة الاستبيان	العدد	طبيعة العمل
6%	11%	30	وظيفية قيادية
11%	20%	53	وظيفة اشرافية
13%	23%	62	وظيفة إدارية
10%	19%	51	فنية/ تخصصية ثانية
15%	27%	74	فنية/ تخصصية أولى
55%	100%	270	المجموع

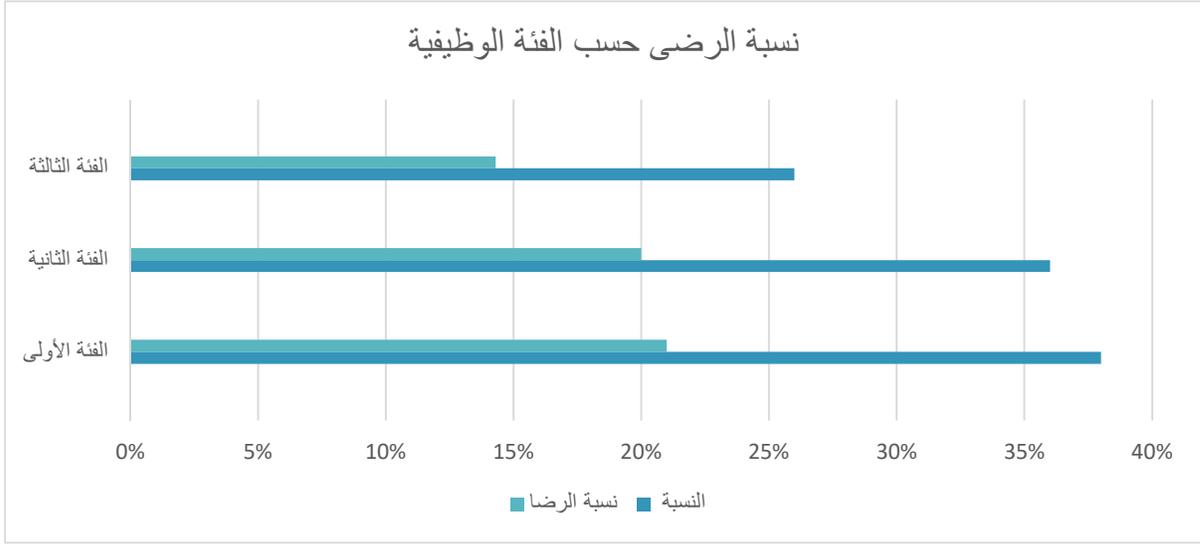


بالنظر إلى الجدول والرسم البياني أعلاه يتبين أن نسبة رضا شاغري الوظائف الفنية / التخصصية الأولى يمثلون أعلى نسبة مشاركة من حجم العينة (27%) مقارنة بباقي الوظائف في وزارة الصحة وكانت نسبة رضا هذه الفئة من عدد المشاركين من هذه الفئة (40%). في حين كانت أقل نسبة رضا وأقل نسبة مشاركة لشاغري الوظائف القيادية حيث بلغت (6%) من حجم العينة من نفس الفئة.

جدول (2)

توزيع العينة حسب الفئة الوظيفية

الفئة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية للمشاركين في تعبئة الاستبيان	نسبة الرضا من عدد المشاركين
الفئة الأولى	102	38%	21%
الفئة الثانية	98	36%	20%
الفئة الثالثة	70	26%	14.3%

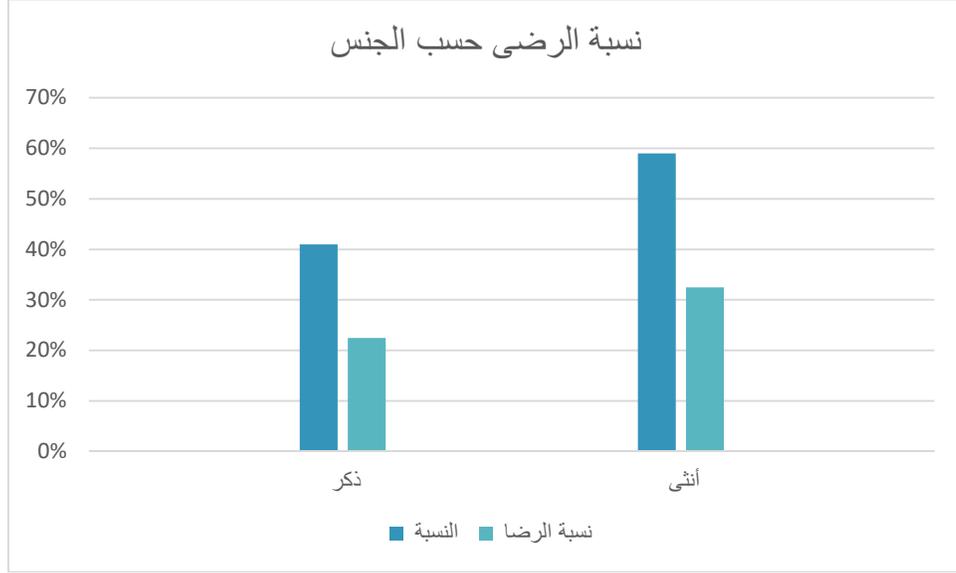


بالنظر إلى الجدول والرسم البياني أعلاه يتبين أن نسبة الموظفين من الفئة الأولى يمثلون أعلى نسبة رضا وأعلى نسبة مشاركة مقارنة بباقي الفئات الوظيفية في وزارة الصحة حيث شكل موظفي الفئة الأولى (38%) من حجم العينة وبلغت نسبة رضاهم (21%). في حين شكل الموظفين من الفئة الثالثة أقل نسبة رضا وأقل نسبة مشاركة حيث شكل موظفو هذه الفئة نسبة (26%) من حجم العينة.

جدول (3)

توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية للمشاركين في تعبئة الاستبيان	نسبة الرضا من عدد المشاركين
ذكر	110	41%	22.5 %
أنثى	160	59 %	32.5 %



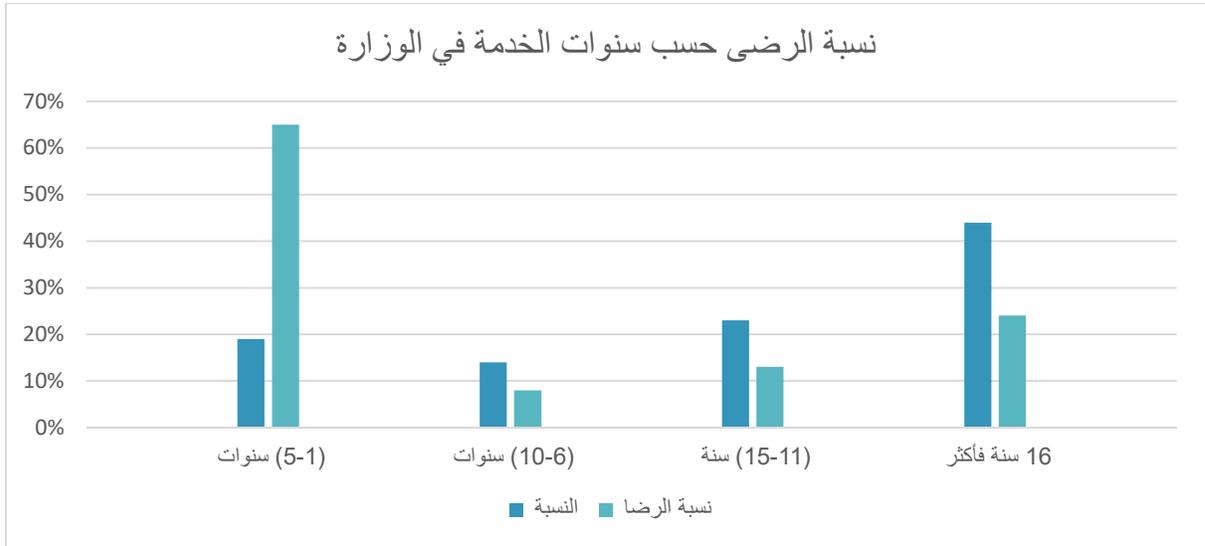
تحرص الوزارة على ضمان التنوع والمساواة بين الجنسين وقياس رضاهم وحاجاتهم، وبالنظر إلى الجدول والرسم البياني أعلاه يتبين أن نسبة رضا الإناث الذين شاركوا في تعبئة الاستبيان في وزارة الصحة (32.5%) وهي أعلى من نسبة الذكور في حين بلغت نسبة رضا الذكور الذين شاركوا في الدراسة (22.5) % من حجم العينة لنفس الفئة.

جدول (4)

توزيع العينة حسب سنوات الخدمة في وزارة الصحة

نسبة الرضا من عدد المشاركين	النسبة المئوية للمشاركين في تعبئة الاستبيان	العدد	سنوات الخدمة في وزارة الصحة
10%	19 %	52	(5-1) سنوات

8 %	14%	37	(10-6) سنوات
13 %	23%	62	(15-11) سنة
24%	44%	119	16 سنة فأكثر



بالنظر إلى الجدول والرسم البياني أعلاه يتبين أن الوزارة حرصت على أن تقيس رضا الموظفين حسب سنوات خدمتهم بالوزارة وكانت النتيجة ان الموظفين الذين تتراوح خدمتهم (16 سنة فأكثر) يشكلون أعلى نسبة رضا (24%)، حيث شكلوا (44%) من حجم العينة. في حين شكل الموظفين الذين تتراوح خدمتهم (10-6) سنوات أقل نسبة رضا (8%) حيث شكلوا (14%) من حجم العينة.

الفصل الثاني

التحليل وعرض النتائج

1- تم تحليل نتائج الاستبيان واحتساب التكرارات والنسب المئوية للأسئلة المطروحة.

2- تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي للأوزان حسب الجدول الآتي :

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

3- تم استخدام برنامج الاكسل لاحتساب معدل الرضا عن كل محور من محاور الاستبيان ومعدل الرضا

العام عن الخدمات التي تقدمها الوزارة حسب المعادلات التالية:

معدل الرضا للمحور = مجموع معدل الرضا عن كل فرع في المحور / عدد الفروع لكل محور.

معدل الرضا العام = معدل الرضا عن كل محور / عدد محاور الاستبيان.

4- أكبر سؤال حصل على المتوسط الحسابي هو أكثر أهمية وله رتبة أولى وأهمية كبرى في الوصول الى

أهمية الدراسة.

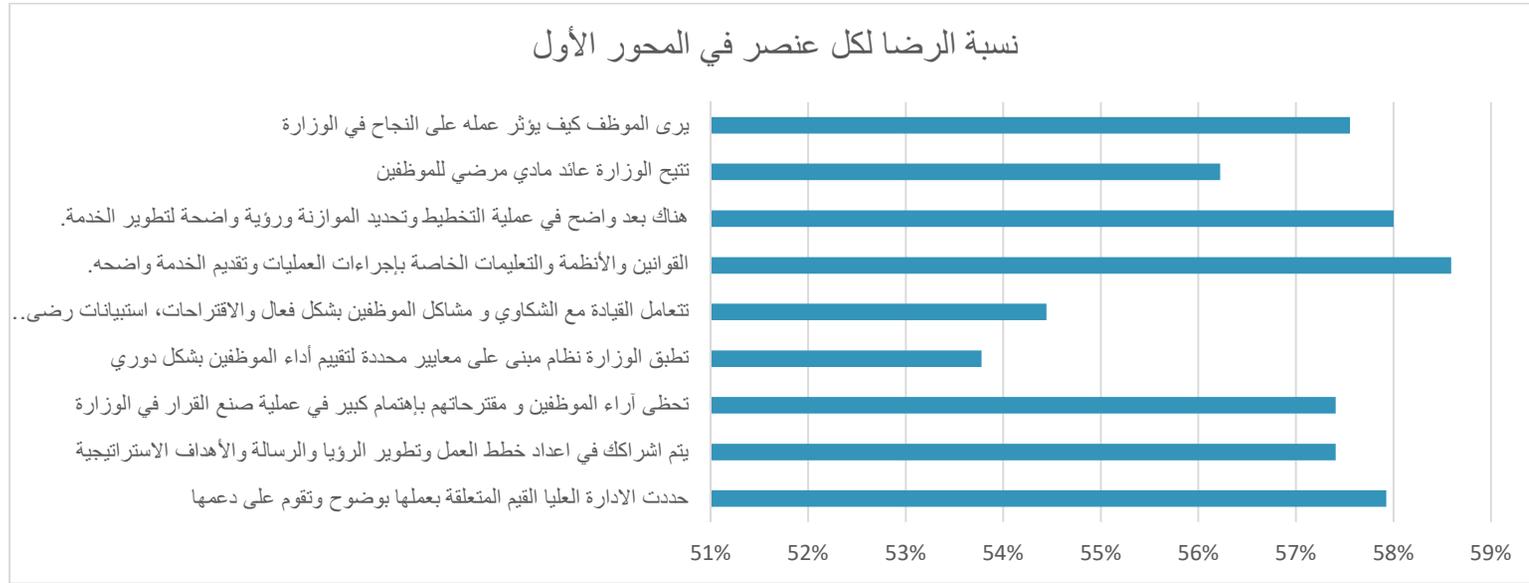
5- تم استخدام (Histogram Chart) أو رسم الأعمدة لتوضيح معدل الرضا العام.

المحور الأول: الرضا عن سياسة الوزارة

جدول (5)

المحور الأول: الرضا عن سياسة الإدارة	حددت الإدارة العليا القيم المتعلقة بعملها بوضوح وتقوم على دعمها	يتم اشراكك في اعداد خطط العمل وتطوير الرؤيا والرسالة والأهداف الاستراتيجية	تحظى آراء الموظفين ومقترحاتهم باهتمام كبير في عملية صنع القرار في الوزارة	تطبق الوزارة نظام مبنى على معايير محددة لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري	تتعامل القيادة مع الشكاوى ومشاكل الموظفين بشكل فعال والاقتراحات، استبيانات رضى الموظفين	القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة باجراءات العمليات وتقديم الخدمة واضحة.	هناك بعد واضح في عملية التخطيط وتحديد الموازنة ورؤية واضحة لتطوير الخدمة.	تتيح الوزارة عائد مادي مرضي للموظفين	يرى الموظف كيف يؤثر عمله على النجاح في الوزارة
موافق بشدة	23	19	19	19	19	41	20	24	24
موافق	42	45	45	37	45	51	44	29	33
محايد	120	122	122	99	102	75	128	119	123
غير موافق	54	50	50	71	50	54	45	68	66
غير موافق بشدة	31	34	34	44	54	49	33	30	24
المتوسط	2.90	2.87	2.87	2.69	2.72	2.93	2.90	2.81	2.88
حجم العينة	270	270	270	270	270	270	270	270	270
نسبة المحور الأول	حددت الإدارة العليا القيم المتعلقة بعملها بوضوح وتقوم على دعمها	يتم اشراكك في اعداد خطط العمل وتطوير الرؤيا والرسالة والأهداف الاستراتيجية	تحظى آراء الموظفين ومقترحاتهم باهتمام كبير في عملية صنع القرار في الوزارة	تطبق الوزارة نظام مبنى على معايير محددة لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري	تتعامل القيادة مع الشكاوى ومشاكل الموظفين بشكل فعال والاقتراحات، استبيانات رضى الموظفين	القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة باجراءات العمليات وتقديم الخدمة واضحة.	هناك بعد واضح في عملية التخطيط وتحديد الموازنة ورؤية واضحة لتطوير الخدمة.	تتيح الوزارة عائد مادي مرضي للموظفين	يرى الموظف كيف يؤثر عمله على النجاح في الوزارة
موافق بشدة	9%	7%	7%	7%	7%	15%	7%	9%	9%
موافق	16%	17%	17%	14%	17%	19%	16%	11%	12%
محايد	44%	45%	45%	37%	38%	28%	47%	44%	46%
غير موافق	20%	19%	19%	26%	19%	20%	17%	25%	24%
غير موافق بشدة	11%	13%	13%	16%	20%	18%	12%	11%	9%
الانحراف المعياري	40.41	41.29	41.29	34.99	34.11	23.74	43.43	41.73	43.18
درجة الرضا %	58%	57%	57%	54%	54%	59%	58%	56%	58%
نسبة الرضا للمحور	57%								

نسبة الرضا لكل عنصر في المحور الأول



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (6) ورقم (1) ورقم (7) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (6) الذي يتمثل في (القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بإجراءات العمليات وتقديم الخدمة واضحة.) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (59%) بأن القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بإجراءات العمليات وتقديم الخدمة واضحة وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.93) وانحراف معياري قدره (23.74).

السؤال رقم (1) الذي يتمثل في (حددت الادارة العليا القيم المتعلقة بعملها بوضوح وتقوم على دعمها) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (58%) بأن الادارة العليا حددت بوضوح القيم المتعلقة بعملها وتقوم على دعمها وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.9) وانحراف معياري قدره (41.41).

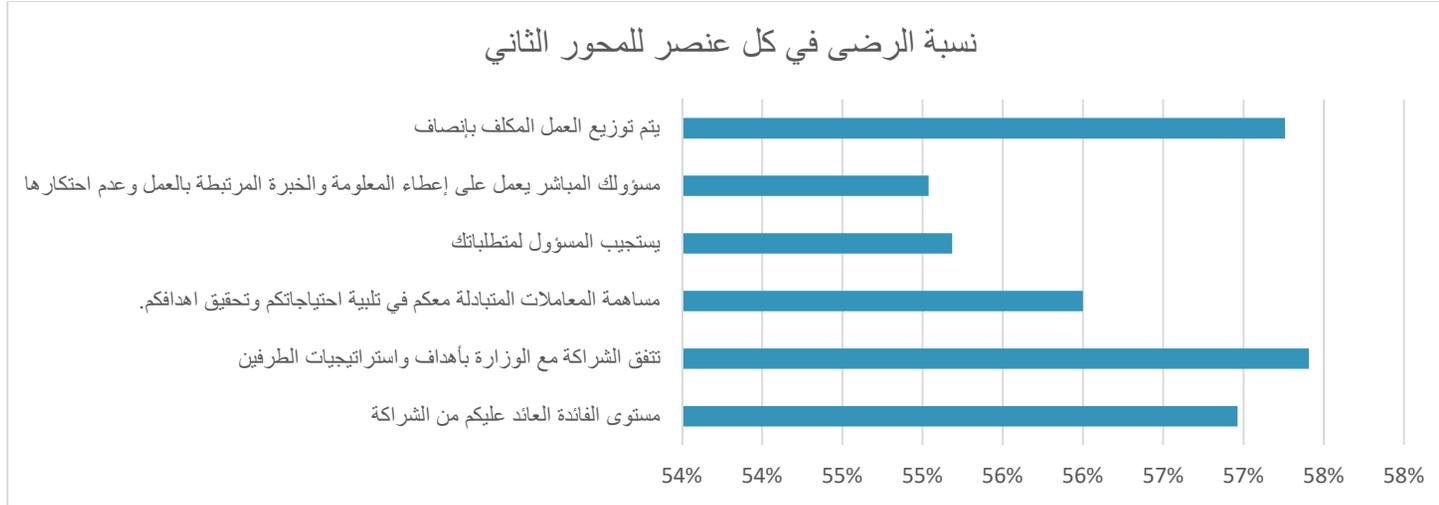
السؤال رقم (7) الذي يتمثل في (هناك بعد واضح في عملية التخطيط وتحديد الموازنة ورؤية واضحة لتطوير الخدمة.) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (58%) بأن الإدارة العليا حددت بوضوح القيم المتعلقة بعملها وتقوم على دعمها وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.9) وانحراف معياري قدره (43.43).

وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور الأول (57%).

المحور الثاني: الرضا عن القيادة والمسؤول المباشر

جدول (6)

المحور الثاني: الرضا عن القيادة والمسؤول المباشر	تعمل القيادة على دعم ومساندة الموظفين لتحقيق أهدافهم وخططهم	تهتم القيادة بإجراءات التغيير اللازمة لتبني توقعات ومتطلبات الموظفين	سهولة الوصول الى المسؤول كما يستمع المسؤول لك	يستجيب المسؤول لمتطلباتك	مسؤولك المباشر يعمل على إعطاء المعلومة والخبرة المرتبطة بالعمل وعدم احتكارها	يتم توزيع العمل المكلف بإنصاف
موافق بشدة	20	31	27	23	23	30
موافق	32	41	30	51	37	34
محايد	130	95	117	73	95	107
غير موافق	63	68	54	84	80	67
غير موافق بشدة	25	35	42	39	35	32
المتوسط	2.85	2.87	2.80	2.76	2.75	2.86
حجم العينة	270	270	270	270	270	270
نسبة المحور الثاني	تعمل القيادة على دعم ومساندة الموظفين لتحقيق أهدافهم وخططهم	تهتم القيادة بإجراءات التغيير اللازمة لتبني توقعات ومتطلبات الموظفين	سهولة الوصول الى المسؤول كما يستمع المسؤول لك	يستجيب المسؤول لمتطلباتك	مسؤولك المباشر يعمل على إعطاء المعلومة والخبرة المرتبطة بالعمل وعدم احتكارها	يتم توزيع العمل المكلف بإنصاف
موافق بشدة	7%	11%	10%	9%	9%	11%
موافق	12%	15%	11%	19%	14%	13%
محايد	48%	35%	43%	27%	35%	40%
غير موافق	23%	25%	20%	31%	30%	25%
غير موافق بشدة	9%	13%	16%	14%	13%	12%
الانحراف المعياري	45.87	31.98	38.99	30.48	35.09	36.38
درجة الرضا %	57%	57%	56%	55%	55%	57%
نسبة الرضا للمحور	56%					



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (2) ورقم (6) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (2) الذي يتمثل في (تهتم القيادة بإجراءات التغيير اللازمة لتبني توقعات ومتطلبات الموظفين) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (57%) بأن الشراكة تتفق مع الوزارة بأهداف واستراتيجيات الطرفين وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.87) وانحراف معياري قدره (31.98).

السؤال رقم (6) الذي يتمثل في (يتم توزيع العمل المكلف بإنصاف) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (57%) بأن الإدارة تعمل على توزيع العمل المكلف بإنصاف وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.86) وانحراف معياري قدره (36.36).

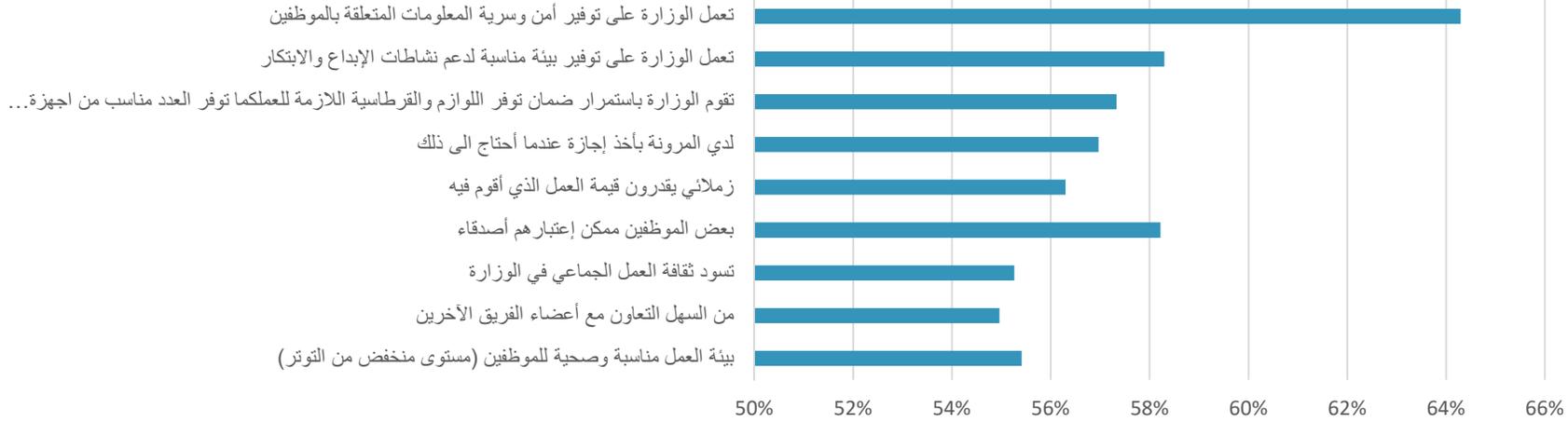
وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور الثاني (56%).

المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل

جدول (7)

المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل	بيئة العمل مناسبة وصحية للموظفين (مستوى منخفض من التوتر)	من السهل التعاون مع أعضاء الفريق الأخرين	تسود ثقافة العمل الجماعي في الوزارة	بعض الموظفين ممكن اعتبارهم أصدقاء	زملائي يقدرون قيمة العمل الذي أقوم فيه	لدي مرونة بأخذ إجازة عندما أحتاج الى ذلك	تقوم الوزارة باستمرار ضمان توفر اللوازم والقرطاسية اللازمة للعمل كما توفر العدد مناسب من أجهزة الحاسوب والأنظمة اللازمة لإتمام العمل.	تعمل الوزارة على توفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار	تعمل الوزارة على توفير أمن وسرية المعلومات المتعلقة بالموظفين
موافق بشدة	32	27	34	36	21	29	26	33	40
موافق	43	38	38	36	36	50	33	50	80
محايد	70	91	68	100	115	80	121	83	74
غير موافق	81	68	90	64	68	73	59	69	50
غير موافق بشدة	44	46	40	34	30	38	31	35	26
المتوسط	2.77	2.75	2.76	2.91	2.81	2.85	2.87	2.91	3.21
حجم العينة	270	270	270	270	270	270	270	270	270
نسبة المحور الثالث	بيئة العمل مناسبة وصحية للموظفين (مستوى منخفض من التوتر)	من السهل التعاون مع أعضاء الفريق الأخرين	تسود ثقافة العمل الجماعي في الوزارة	بعض الموظفين ممكن اعتبارهم أصدقاء	زملائي يقدرون قيمة العمل الذي أقوم فيه	لدي مرونة بأخذ إجازة عندما أحتاج الى ذلك	تقوم الوزارة باستمرار ضمان توفر اللوازم والقرطاسية اللازمة للعمل كما توفر العدد مناسب من أجهزة الحاسوب والأنظمة اللازمة لإتمام العمل.	تعمل الوزارة على توفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار	تعمل الوزارة على توفير أمن وسرية المعلومات المتعلقة بالموظفين
موافق بشدة	12%	10%	13%	13%	8%	11%	10%	12%	15%
موافق	16%	14%	14%	13%	13%	19%	12%	19%	30%
محايد	26%	34%	25%	37%	43%	30%	45%	31%	27%
غير موافق	30%	25%	33%	24%	25%	27%	22%	26%	19%
غير موافق بشدة	16%	17%	15%	13%	11%	14%	11%	13%	10%
الانحراف المعياري	27.85	30.99	30.11	32.98	40.22	28.69	41.10	28.49	29.06
درجة الرضا %	55%	55%	55%	58%	56%	57%	57%	58%	64%
نسبة الرضا للمحور	57%								

نسبة الرضى في كل عنصر للمحور الثالث



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (4) ورقم (8) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (4) الذي يتمثل في (بعض الموظفين ممكن اعتبارهم أصدقاء) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (58%) بأن بعض الموظفين ممكن اعتبارهم أصدقاء وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.91) وانحراف معياري قدره (32.98).

السؤال رقم (8) الذي يتمثل في (تعمل الوزارة على توفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (58%) بأن الوزارة تعمل الوزارة على توفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.91) وانحراف معياري قدره (28.49).

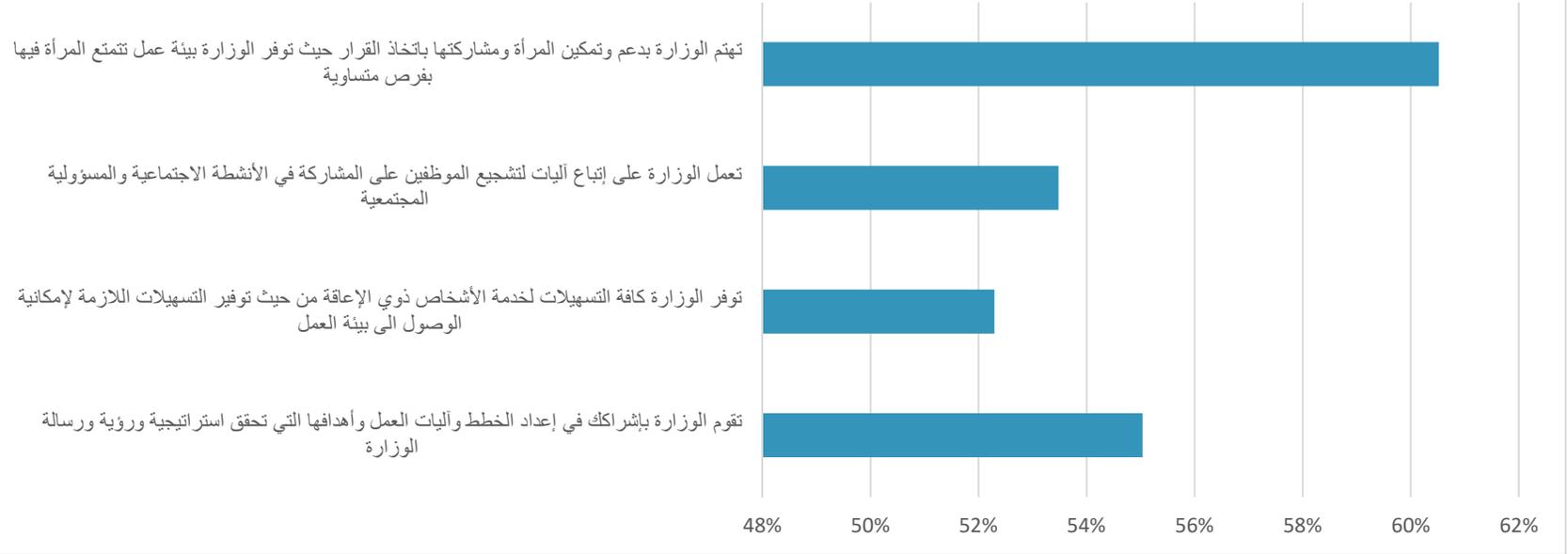
وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور الثالث (57%).

المحور الرابع: المشاركة والتمكين

جدول (8)

المحور الرابع المشاركة والتمكين	تقوم الوزارة بإشراكك في إعداد الخطط واليات العمل وأهدافها التي تحقق استراتيجية ورؤية ورسالة الوزارة	توفر الوزارة كافة التسهيلات لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توفير التسهيلات اللازمة لإمكانية الوصول الى بيئة العمل	تعمل الوزارة على إتباع آليات لتشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمسؤولية المجتمعية	تهتم الوزارة بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع المرأة فيها بفرص متساوية
موافق بشدة	23	20	21	31
موافق	38	30	30	56
محايد	101	98	94	91
غير موافق	65	70	90	73
غير موافق بشدة	43	52	35	19
المتوسط	2.75	2.61	2.67	3.03
حجم العينة	270	270	270	270
نسبة المحور الرابع	تقوم الوزارة بإشراكك في إعداد الخطط واليات العمل وأهدافها التي تحقق استراتيجية ورؤية ورسالة الوزارة	توفر الوزارة كافة التسهيلات لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توفير التسهيلات اللازمة لإمكانية الوصول الى بيئة العمل	تعمل الوزارة على إتباع آليات لتشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمسؤولية المجتمعية	تهتم الوزارة بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع المرأة فيها بفرص متساوية
موافق بشدة	9%	7%	8%	11%
موافق	14%	11%	11%	21%
محايد	37%	36%	35%	34%
غير موافق	24%	26%	33%	27%
غير موافق بشدة	16%	19%	13%	7%
الانحراف المعياري	34.22	35.01	37.73	33.63
درجة الرضا %	55%	52%	53%	61%
نسبة الرضا للمحور	55%			

نسبة الرضى في كل عنصر للمحور الثالث



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (1) ورقم (4) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (4) الذي يتمثل في (تهتم الوزارة بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع المرأة فيها بفرص متساوية) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (61%) بأن الوزارة تهتم بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع المرأة فيها بفرص متساوية وذلك بمتوسط حسابي يساوي (3.03) وانحراف معياري قدره (33.63).

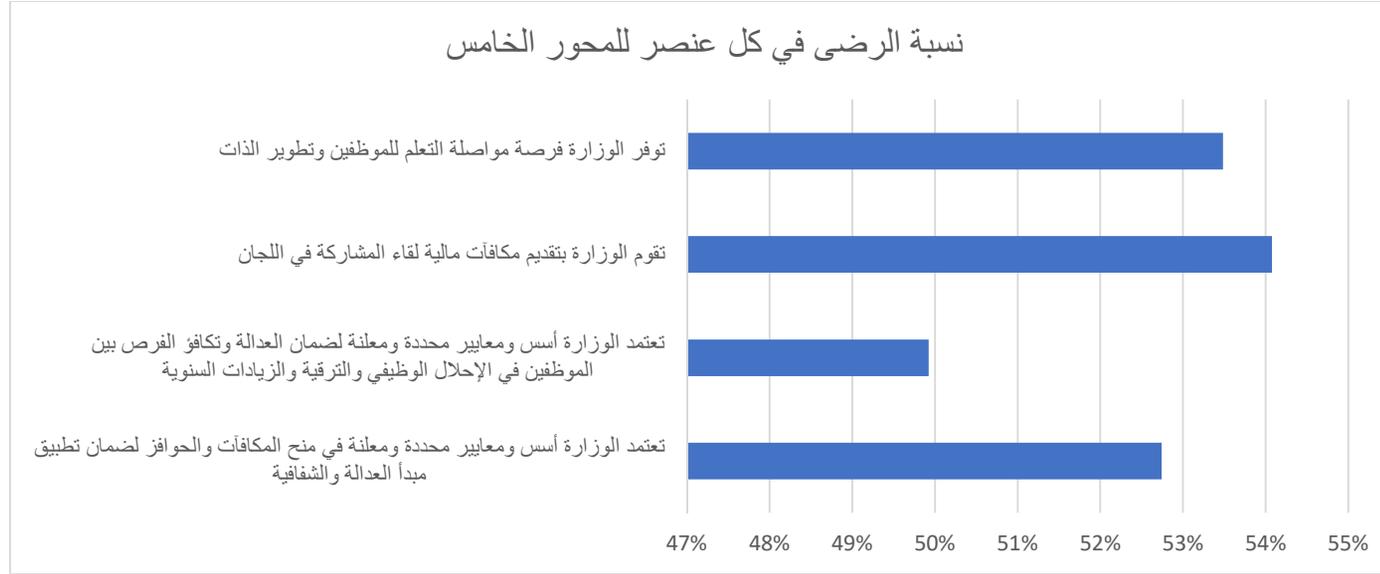
السؤال رقم (1) الذي يتمثل في (تقوم الوزارة بإشراكك في إعداد الخطط وآليات العمل وأهدافها التي تحقق استراتيجية ورؤية ورسالة الوزارة) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (55%) بأن الوزارة تقوم بالإشراك في إعداد الخطط وآليات العمل وأهدافها التي تحقق استراتيجية ورؤية ورسالة الوزارة وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.75) وانحراف معياري قدره (34.22).

وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور الرابع (55%).

المحور الخامس: المكافآت والحوافز

جدول (9)

المحور الخامس: المكافآت والحوافز	تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة ومعلنة في منح المكافآت والحوافز لضمان تطبيق مبدأ العدالة والشفافية	تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة لضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين الموظفين في الإحلال الوظيفي والترقية والزيادات السنوية	تقوم الوزارة بتقديم مكافآت مالية لقاء المشاركة في اللجان	توفر الوزارة فرصة مواصلة التعلم للموظفين وتطوير الذات
موافق بشدة	30	19	21	20
موافق	34	23	33	37
محايد	65	91	101	98
غير موافق	90	77	75	65
غير موافق بشدة	51	60	40	50
المتوسط	2.64	2.50	2.70	2.67
حجم العينة	270	270	270	270
نسبة المحور الخامس	تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة في منح المكافآت والحوافز لضمان تطبيق مبدأ العدالة والشفافية	تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة لضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين الموظفين في الإحلال الوظيفي والترقية والزيادات السنوية	تقوم الوزارة بتقديم مكافآت مالية لقاء المشاركة في اللجان	توفر الوزارة فرصة مواصلة التعلم للموظفين وتطوير الذات
موافق بشدة	11%	7%	8%	7%
موافق	13%	9%	12%	14%
محايد	24%	34%	37%	36%
غير موافق	33%	29%	28%	24%
غير موافق بشدة	19%	22%	15%	19%
الانحراف المعياري	30.33	35.58	36.25	33.80
درجة الرضا %	53%	50%	54%	53%
نسبة الرضا للمحور	53%			



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (3) ورقم (4) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (3) الذي يتمثل في (تقوم الوزارة بتقديم مكافآت مالية لقاء المشاركة في اللجان) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (54%) بأن الوزارة تقوم بتقديم مكافآت مالية لقاء المشاركة في اللجان وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.70) وانحراف معياري قدره (36.25).

السؤال رقم (4) الذي يتمثل في (توفر الوزارة فرصة مواصلة التعلم للموظفين وتطوير الذات) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (53%) بأن الوزارة توفر فرص مواصلة التعلم للموظفين وتطوير الذات وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.67) وانحراف معياري قدره (33.80).

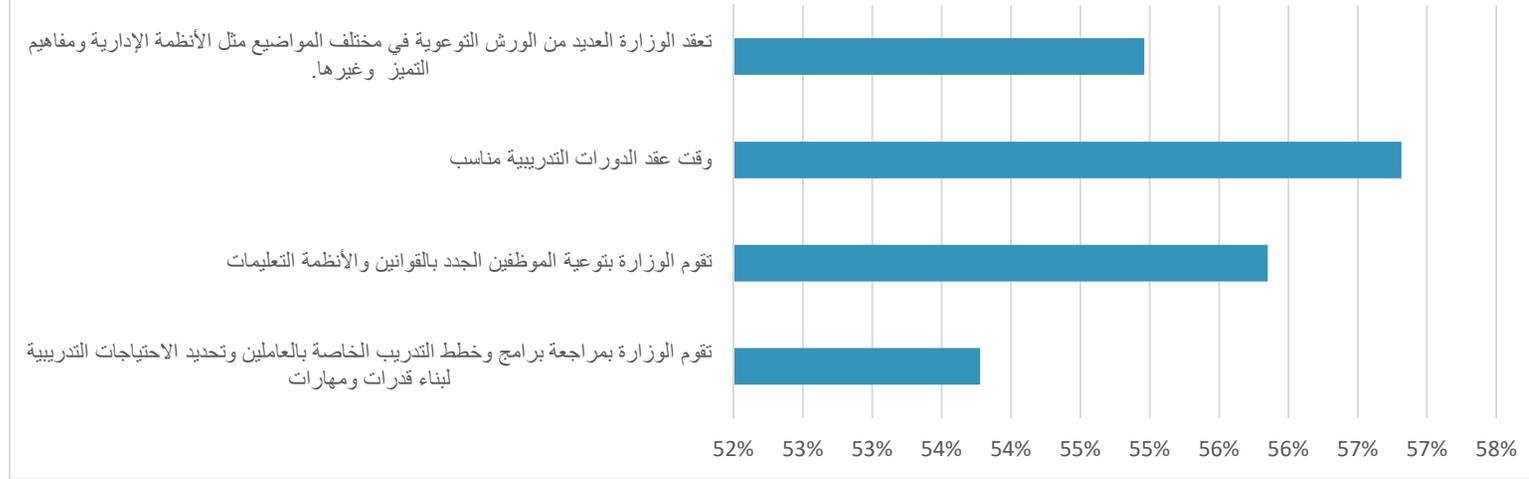
وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور الخامس (53%).

المحور السادس: برامج التدريب

جدول (10)

المحور السادس: برامج التدريب	تقوم الوزارة بمراجعة برامج وخطط التدريب الخاصة بالعاملين وتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء قدرات ومهارات	تقوم الوزارة بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة التعليمية	وقت عقد الدورات التدريبية مناسب	تعقد الوزارة العديد من الورش التوعوية في مختلف المواضيع مثل الأنظمة الإدارية ومفاهيم التميز وغيرها.
موافق بشدة	23	23	19	20
موافق	30	49	36	37
محايد	109	86	129	103
غير موافق	66	73	55	75
غير موافق بشدة	32	39	31	35
المتوسط	2.69	2.79	2.84	2.75
حجم العينة	270	270	270	270
نسبة المحور السادس	تقوم الوزارة بمراجعة برامج وخطط التدريب الخاصة بالعاملين وتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء قدرات ومهارات	تقوم الوزارة بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة التعليمية	وقت عقد الدورات التدريبية مناسب	تعقد الوزارة العديد من الورش التوعوية في مختلف المواضيع مثل الأنظمة الإدارية ومفاهيم التميز وغيرها.
موافق بشدة	9%	9%	7%	7%
موافق	12%	18%	13%	14%
محايد	42%	32%	48%	38%
غير موافق	25%	27%	20%	28%
غير موافق بشدة	12%	14%	11%	13%
الانحراف المعياري	37.94	30.92	44.46	36.98
درجة الرضا %	54%	56%	57%	55%
نسبة الرضا للمحور	55%			

نسبة الرضى في كل عنصر للمحور السادس



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (2) ورقم (3) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن: السؤال رقم (3) الذي يتمثل في (وقت عقد الدورات التدريبية مناسب) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (57%) بأن وقت عقد الدورات التدريبية مناسب وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.84) وانحراف معياري قدره (44.46).

السؤال رقم (2) الذي يتمثل في (تقوم الوزارة بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة التعليمات) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (56%) بأن الوزارة تقوم بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة التعليمات وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.79) وانحراف معياري قدره (30.92).

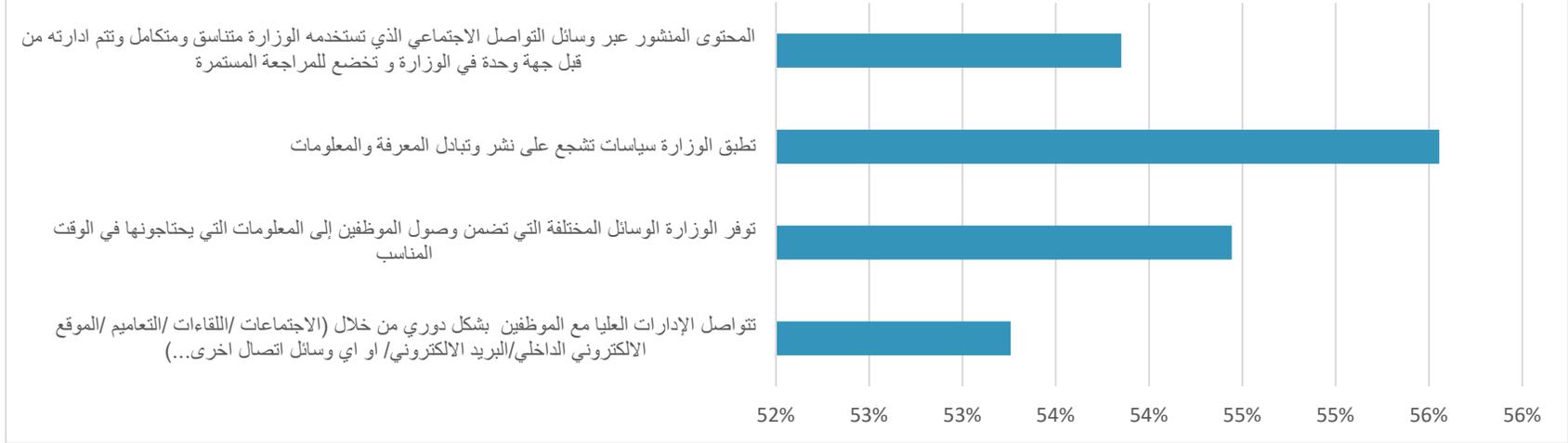
وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور السادس (55%).

المحور السابع: الرضا عن الاتصال والتواصل

جدول (11)

المحتوى المنشور عبر وسائل التواصل الاجتماعي الذي تستخدمه الوزارة متناسق ومتكامل ويتم ادارته من قبل جهة وحدة في الوزارة وتخضع للمراجعة المستمرة	تطبيق الوزارة سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات	توفر الوزارة الوسائل المختلفة التي تضمن وصول الموظفين إلى المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب	تتواصل الإدارات العليا مع الموظفين بشكل دوري من خلال (الاجتماعات /اللقاءات /التعاميم /الموقع الالكتروني الداخلي/البريد الالكتروني/ او اي وسائل اتصال اخرى...)	المحور السابع: الرضا عن الاتصال والتواصل
20	28	22	25	موافق بشدة
36	38	39	37	موافق
102	89	98	79	محايد
65	76	64	80	غير موافق
47	39	47	49	غير موافق بشدة
2.69	2.78	2.72	2.66	المتوسط
270	270	270	270	حجم العينة
المحتوى المنشور عبر وسائل التواصل الاجتماعي الذي تستخدمه الوزارة متناسق ومتكامل ويتم ادارته من قبل جهة وحدة في الوزارة وتخضع للمراجعة المستمرة	تطبيق الوزارة سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات	توفر الوزارة الوسائل المختلفة التي تضمن وصول الموظفين إلى المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب	تتواصل الإدارات العليا مع الموظفين بشكل دوري من خلال (الاجتماعات /اللقاءات /التعاميم /الموقع الالكتروني الداخلي/البريد الالكتروني/ او اي وسائل اتصال اخرى...)	نسبة المحور السابع
7%	10%	8%	9%	موافق بشدة
13%	14%	14%	14%	موافق
38%	33%	36%	29%	محايد
24%	28%	24%	30%	غير موافق
17%	14%	17%	18%	غير موافق بشدة
35.06	31.79	33.24	30.50	الانحراف المعياري
54%	56%	54%	53%	درجة الرضا %
54%				نسبة الرضا للمحور

نسبة الرضى في كل عنصر للمحور السابع



التحليل الكيفي:

يتبين من الجدول والرسم البياني أن أعلى متوسط حسابي للأسئلة رقم (2) ورقم (3) هم الأكثر أهمية لهذا المحور بحيث أن:

السؤال رقم (3) الذي يتمثل في (تطبيق الوزارة سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (56%) بأن الوزارة تطبق سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.78) وانحراف معياري قدره (31.79).

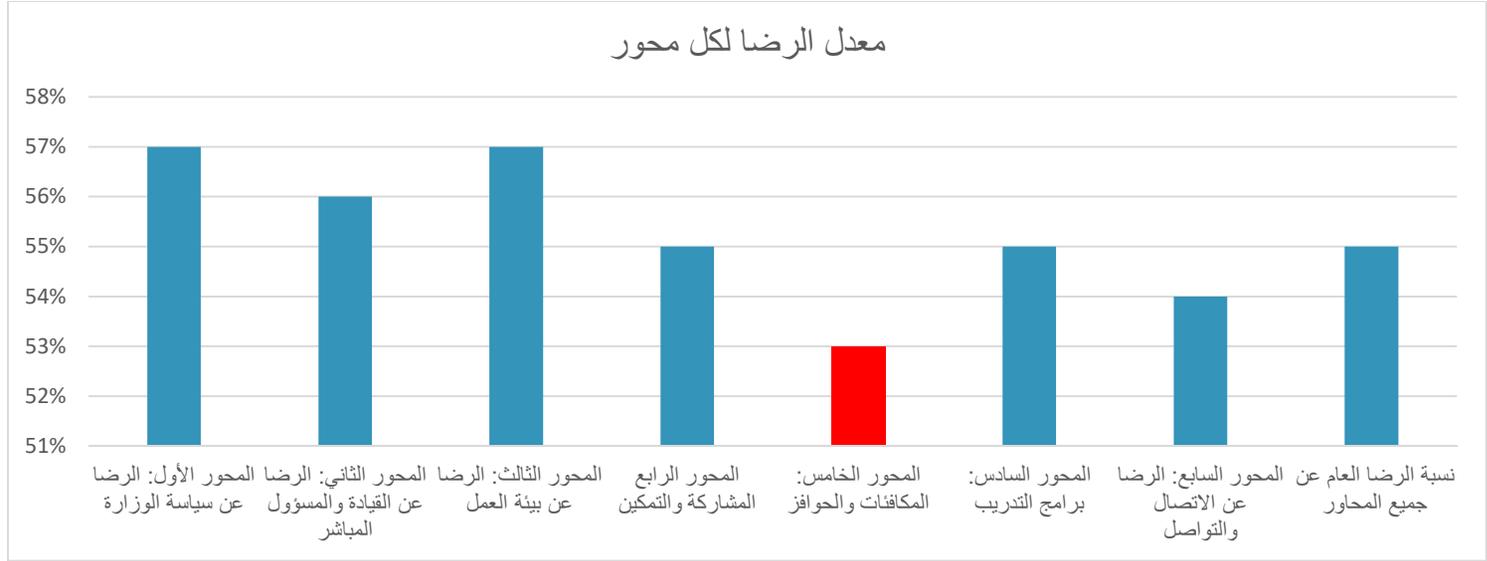
السؤال رقم (2) الذي يتمثل في (توفر الوزارة الوسائل المختلفة التي تضمن وصول الموظفين إلى المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب) نرى أن أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم موافقين بنسبة (54%) بأن الوزارة توفر الوسائل المختلفة التي تضمن وصول الموظفين إلى المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.72) وانحراف معياري قدره (33.24).

وبذلك فإن نسبة الرضى للمحور السابع (54%).

نسبة الرضا العام للموظفين

جدول (12)

المحور	نسبة الرضا لكل محور %
المحور الأول: الرضا عن سياسة الوزارة	57%
المحور الثاني: الرضا عن القيادة والمسؤول المباشر	56%
المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل	57%
المحور الرابع: المشاركة والتمكين	55%
المحور الخامس: المكافآت والحوافز	53%
المحور السادس: برامج التدريب	55%
المحور السابع: الرضا عن الاتصال والتواصل	54%
نسبة الرضا العام عن جميع المحاور	55%



التحليل الكيفي:

يبين الجدول والرسم البياني أعلاه ان المحور رقم (1) الذي يتمثل في (الرضا عن سياسة الوزارة) والمحور رقم (3) الذي يتمثل في (الرضا عن بيئة العمل) حقق أعلى نسبة رضا وهي (57%). كما تبين أن محور رقم (5) الذي يتمثل في المكافئات والحوافز حقق أقل نسبة رضا (53%).

الفصل الأخي

التوصيات

1. تحسين قنوات وأدوات التواصل الداخلي بين المديرين وكافة المستويات الإدارية وبين المسؤول ومروسيه وتشجيع الموظفين على تقديم آرائهم وملاحظاتهم بانتظام وسلاسة.
2. تطوير أسس محددة للتدريب والتطوير المهني بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص وتوفير بيئة عمل صحية وإيجابية، بما في ذلك الاهتمام بصحة ورفاهية الموظفين
3. تطوير واعتماد سياسات مرنة تساعد الموظفين على تحقيق مفهوم التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.
4. تقييم وتحسين سياسات الموارد البشرية لضمان تعزيز رضا الموظفين وتطوير برامج مكافآت وترقيات عادلة.
5. تطوير آليات للمشاركة والاستماع لأصوات الموظفين واستخدام التعلم من ردود فعلهم لتحسين أداء الجهاز التنظيمي
6. ترسيخ ثقافة التقدير والاعتراف لتعزيز رضا الموظفين وتعزيز الدافعية.
7. توفير فرص الترقية والتطور المهني للموظفين المستحقين بناءً على أداءهم وجهودهم.
8. تعديل نظام الحوافز للعاملين .

المراجع:

1. المراجع العربية:

- 1.1 سياسة التعامل مع الموردين المعتمدة في وزارة الصحة 2017/1/22.
- 1.2 سياسة التعامل مع الشركاء المعتمدة في وزارة الصحة رمز MOH/POL/IDQCD/GL/12.
- 1.3 سياسة التحقق من صحة البيانات المعتمدة في وزارة الصحة رمز MOH/QI/GL/02.
- 1.4 معايير اعتماد المستشفيات من مجلس اعتماد المؤسسات الصحية الطبعة الرابعة 2020.
- 1.5 معايير اعتماد مراكز الرعاية الصحية الأولية من مجلس اعتماد المؤسسات الصحية الطبعة الرابعة 2022

2. المراجع الإنجليزية:

- 2.1 Bukhari, S.A.R. & Mohammad Ali Jinnah University. (February 2021). Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table. DOI:10.13140/RG.2.2.11445.19687.
- 2.2 Sample size calculator by creative research <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- 2.3 Plichta, S. B., & Kelvin, E. A. (2013). Munro's statistical methods for health care research (6th ed).
- 2.4 Polit, D. F., & Beck, C. T. (2016). Essential of Nursing Research Appraising Evidence for Nursing Practice (7th ed.).

الملحقات:



وزارة الصحة قياس احتياجات ورضا الموظفين (2021)

عزيزي الموظف/ الموظفة،

تحية طيبة وبعد،

نرجو التكرم بتعبئة الإستبانة المرفقة بكل موضوعية وشفافية، علماً بأن المعلومات والإجابات المقدمة ستعامل بسرية تامة وذلك لغايات البحث والتقييم وتحسين الأداء ومعالجة نقاط الضعف والارتقاء بالموارد البشرية في الوزارة والذي سينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف المنشودة بإذن الله، تتكون هذه الاستبانة من (41) سؤال و تستغرق مدة الإجابة عنها ما يقارب (15) دقيقة، للتكرم بالمحافظة على الموضوعية والشفافية في تعبئة الإجابات.

أولاً: معلومات عامة:	
الاسم (اختياري):	رقم الهاتف (اختياري):
البريد الإلكتروني (اختياري)	
الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر. <input type="checkbox"/> أنثى.
العمر:	<input type="checkbox"/> أقل من 20 سنة. <input type="checkbox"/> 21 – 30 سنة. <input type="checkbox"/> 31 - 40 سنة. <input type="checkbox"/> 41 - 50 سنة. <input type="checkbox"/> 51 سنة فأكثر.
المستوى التعليمي:	<input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/> ماجستير <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دبلوم عالي <input type="checkbox"/> دبلوم كليات مجتمع <input type="checkbox"/> ثانوية
ثانياً: ماهي المديرية التي تعمل بها:	

<input type="checkbox"/> ادارة الأوبئة	<input type="checkbox"/> ادارة الرعاية الصحية
<input type="checkbox"/> ادارة الشؤون الإدارية	<input type="checkbox"/> وحدة العطاءات الخاصة
<input type="checkbox"/> ادارة الشؤون الفنية للمستشفيات	<input type="checkbox"/> ادارة الخدمات
<input type="checkbox"/> ادارة الشؤون المالية	<input type="checkbox"/> مديرية الأزمات
<input type="checkbox"/> مديرية الاعلام و العلاقات العامة و خدمة الجمهور	<input type="checkbox"/> مديرية التحول الالكتروني و تكنولوجيا المعلومات
<input type="checkbox"/> مديرية تراخيص المهن و المؤسسات الصحية	<input type="checkbox"/> مديرية ادارة المشاريع و التخطيط و التعاون الدولي
<input type="checkbox"/> مديرية الموارد البشرية	<input type="checkbox"/> مديرية طب الاسنان
<input type="checkbox"/> مديرية الرقابة و التدقيق الداخلي	<input type="checkbox"/> مديرية الشؤون القانونية
<input type="checkbox"/> مديرية التطوير المؤسسي و ضبط الجودة	<input type="checkbox"/> مديرية الشؤون الإدارية و المالية
<input type="checkbox"/> مديرية الأبنية و الصيانة	<input type="checkbox"/> مديرية تنمية القوى البشرية
<input type="checkbox"/> مديرية الخدمات الفندقية	<input type="checkbox"/> مديرية الهندسة الطبية
<input type="checkbox"/> مديرية المهن الطبية المساندة	<input type="checkbox"/> مديرية الموازنة و اللامركزية
<input type="checkbox"/> مديرية التدقيق و المتابعة المالية	<input type="checkbox"/> مديرية الصحة المدرسية
<input type="checkbox"/> مديرية الأمراض السارية	<input type="checkbox"/> مديرية الأمراض غير السارية
<input type="checkbox"/> مديرية صحة المرأة و الطفل	<input type="checkbox"/> مديرية الصحة المدرسية

<input type="checkbox"/> مديرية النقل	<input type="checkbox"/> مديرية التمريض
<input type="checkbox"/> مديرية السياحة العلاجية	<input type="checkbox"/> أخرى (أذكرها):

الفئة الوظيفية

الفئة الأولى		الفئة الثانية		الفئة الثالثة	
قيادية	الإشرافية	تخصصية أولى	تخصصية ثانية	إدارية	

المستوى الإداري

عدد سنوات الخدمة

5-1 سنوات	6-10 سنوات	11-15 سنة	16 سنة فأكثر
-----------	------------	-----------	--------------

العلامة أعلاها (5) وأدناها (1)		5	4	3	2	1
الرقم	المحور الأول: الرضا عن سياسة الوزارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	حددت الإدارة العليا القيم المتعلقة بعملها بوضوح وتقوم على دعمها.					
2	يتم إشراكك في إعداد خطط العمل وتطوير الرؤيا والرسالة والأهداف الاستراتيجية					
3	تحظى آراء الموظفين ومقترحاتهم بإهتمام كبير في عملية صنع القرار في الوزارة					
4	تطبق الوزارة نظام مبنى على معايير محددة لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري					
5	تتعامل القيادة مع الشكاوي ومشاكل الموظفين بشكل فعال					
6	القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بإجراءات العمليات وتقديم الخدمة واضحة.					

					7	هناك بعد واضح في عملية التخطيط وتحديد الموازنة ورؤية واضحة لتطوير الخدمة.
					8	تتيح الوزارة عائد مادي مرضي للموظفين
					9	يرى الموظف كيف يؤثر عمله على النجاح في الوزارة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		المحور الثاني: الرضا عن القيادة والمسؤول المباشر
					10	تعمل القيادة على دعم ومساندة الموظفين لتحقيق أهدافهم وخططهم
					11	تهتم القيادة بإجراءات التغيير اللازمة لتبني توقعات ومتطلبات الموظفين
					12	سهولة الوصول الى المسؤول كما يستمع المسؤول لك
					13	يستجيب المسؤول لمتطلباتك
					14	مسؤولك المباشر يعمل على إعطاء المعلومة والخبرة المرتبطة بالعمل وعدم احتكارها
					15	يتم توزيع العمل المكلف بإنصاف
					16	تحرص الوزارة على متابعة مقترحات الموظفين فيما يخص تطوير العمال
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل
					17	بيئة العمل مناسبة وصحية للموظفين (مستوى منخفض من التوتر)
					18	من السهل التعاون مع أعضاء الفريق الآخرين
					19	تسود ثقافة العمل الجماعي في الوزارة
					20	بعض الموظفين ممكن إعتبارهم أصدقاء
					21	زملائي يقدرون قيمة العمل الذي أقوم فيه
					22	لدي المرونة بأخذ إجازة عندما أحتاج الى ذلك
					23	تقوم الوزارة باستمرار ضمان توفر اللوازم والقرطاسية اللازمة للعمل كما توفر العدد مناسب من اجهزة الحاسوب والأنظمة اللازمة لإتمام العمل
					24	تعمل الوزارة على توفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار

					تعمل الوزارة على توفير أمن وسرية المعلومات المتعلقة بالموظفين	25
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المحور الرابع: المشاركة والتمكين	الرقم
					تقوم الوزارة بإشراكك في إعداد الخطط وآليات العمل وأهدافها التي تحقق استراتيجية ورؤية ورسالة الوزارة	26
					توفر الوزارة كافة التسهيلات لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توفير التسهيلات اللازمة لإمكانية الوصول الى بيئة العمل	27
					تعمل الوزارة على إتباع آليات لتشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمسؤولية المجتمعية	28
					تهتم الوزارة بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع المرأة فيها بفرص متساوية	29

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المحور الخامس : المكافآت والحوافز	الرقم
					تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة في منح المكافآت والحوافز لضمان تطبيق مبدأ العدالة والشفافية	30
					تعتمد الوزارة أسس ومعايير محددة ومعلنة لضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين الموظفين في الإحلال الوظيفي والترقية والزيادات السنوية	31
					تقوم الوزارة بتقديم مكافآت مالية لقاء المشاركة في اللجان	32
					توفر الوزارة فرصة مواصلة التعلم للموظفين وتطوير الذات	33
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المحور السادس : برامج التدريب	الرقم
					تقوم الوزارة بمراجعة برامج وخطط التدريب الخاصة بالعاملين وتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء قدرات ومهارات	34
					تقوم الوزارة بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة التعليمية	35
					وقت عقد الدورات التدريبية مناسب	36

					تعقد الوزارة العديد من الورش التوعوية في مختلف المواضيع مثل الأنظمة الإدارية ومفاهيم التميز وغيرها.	37
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المحور السابع الرضا عن الإتصال والتواصل	الرقم
					تتواصل الإدارات العليا مع الموظفين بشكل دوري من خلال (الاجتماعات / اللقاءات / التعاميم / الموقع الالكتروني الداخلي/ البريد الالكتروني/ او اي وسائل اتصال اخرى...)	38
					توفر الوزارة الوسائل المختلفة التي تضمن وصول الموظفين إلى المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب	39
					تطبق الوزارة سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات	40
					المحتوى المنشور عبر وسائل التواصل الاجتماعي الذي تستخدمه الوزارة متناسق ومتكامل وتتم ادارته من قبل جهة وحدة في الوزارة و تخضع للمراجعة المستمرة.	41

هل لديك اقتراحات او أفكار للتحسين يمكننا العمل عليها؟ الرجاء كتابته
