

تحليل استبانة استطلاع آراء وقياس رضا الموظفين

المقدمة

يعتبر استطلاع آراء الموظفين أداة أساسية لفهم بيئة العمل ومدى رضا العاملين عن مختلف جوانب الأداء داخل الجمعية، ويهدف هذا التحليل إلى تقييم مستوى الرضا الوظيفي، وقياس جودة بيئة العمل، وتسليط الضوء على نقاط القوة والتحديات التي تواجه الموظفين، مما يساهم في تطوير استراتيجيات التحسين وتعزيز الكفاءة التنظيمية.

يرتكز التحليل على بيانات الاستبانة التي تغطي الجوانب الأساسية لبيئة العمل، مثل وضوح الأنوار، والتطوير المهني، والدعم الإداري، والعلاقات الوظيفية، إضافة إلى تقييم بيئة العمل المادية والأمان الوظيفي، كما يتناول التحليل تصنيف النتائج وفقاً لمناظير بطاقة الأداء المؤزن، بما يشمل التعلم والنمو، والعمليات الداخلية، ورضا المستفيدين، والاستدامة المالية، مما يتيح فهماً أعمق لجوانب التحسين والتطوير في بيئة العمل داخل الجمعية.

أولاً - البيانات الأساسية الخاصة بالمستجيبين:

1- عامل الجنس

تشير نتائج التحليل أن نسبة المشاركة في الود على استبانة استطلاع وقياس رضا الموظفين كانت متقاربة كانت متقاربة بين الذكور والإناث، علماً بأن إجمالي عدد الودود بلغ (15) رداً، وكانت على النحو التالي.

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	8	53.3
أنثى	7	46.7
المجموع	15	100%

2- العمر:

ومن ناحية عامل العمر، فتشير النتائج إلى أن الفئة العمرية بين (30 - 45) هي الفئة الأعلى في الإجابة على الاستبانة، وذلك بنسبة تزيد عن (73%) من إجمالي عدد الودود المستلمة، وكانت النتائج على النحو التالي.

الفئات العمرية	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	3	13.3
بين 30 - 45 سنة	11	73.4
أكثر من 45	3	13.3
المجموع	15	100%

تحليل العناصر وتصنيفها وفقاً لمناظير بطاقة الأداء المتوازن:

منظور التعلم والنمو: يركز هذا المنظور على تطوير الأفراد وبناء مهاراتهم من خلال التعليم والتدريب، وتشجيع ثقافة تحسين الأداء الفردي والجماعي.

- أترك بوضوح دوري ومهمتي في تحقيق أهداف الجمعية (4.33): يشير إلى وضوح الأنوار والمسؤوليات بين الموظفين، ما يعزز الفهم الجماعي والرغبة في تحقيق أهداف الجمعية، درجة عالية تعكس مستوى عالٍ من وضوح الدور والتوجيه.
- تمنحني الجمعية فرصة للنمو والتطور المهني والوظيفي (4.07): مستوى إيجابي من التطوير المهني داخل الجمعية، ولكن هناك مجال للتحسين في تعزيز الفرص بشكل أكبر.
- أحصل على فرص التطوير المناسبة لزيادة كفاءتي في أداء العمل (3.93): مع أن هذا العنصر إيجابي، إلا أنه يشير إلى ضرورة التركيز على وامج تدريبية وتطويرية موجهة بشكل أدق لتلبية احتياجات الموظفين في تعزيز كفاءاتهم.

- **رغب في الاستمرار بالعمل مع الجمعية خلال السنتين القادمتين (4.07):** يعكس رغبة قوية في الاستمرارية، وهو مؤشر جيد على رضا الموظفين بشكل عام، رغم وجود بعض القضايا التي يمكن معالجتها لتحسين الاستقرار الوظيفي.
- **أُتلقى ملاحظات وتعليقات إيجابية أثناء وبعد المهام التي أقوم بها (3.80):** تحتاج الجمعية إلى تعزيز ثقافة التعزيز والتوجيه المستمر للموظفين لتوجيههم بشكل إيجابي، ما يؤثر على تحسين الأداء.
- **منظور العمليات الداخلية:** يركز هذا المنظور على فعالية وكفاءة العمليات داخل المنظمة لضمان توفير بيئة عمل سلسلة ومورد متاحة تؤدي إلى أداء متميز.
- **جميع المعلومات التي أحتاجها لأداء عملي متاحة ومتوفرة (4.13):** يشير إلى توفر المورد والمعرفة اللازمة للموظفين، ما يساهم في تحقيق مهامهم بفعالية.
- **أستطيع الحصول من الجمعية على كل ما يلزمي لأداء واجباتي (4.40):** مؤشر جيد على الدعم الكامل للموظفين من الجمعية، ما يعكس بيئة عمل تدعم الإنتاجية وتلبية احتياجات الأفراد.
- **العلاقات السائدة بين الزملاء علاقات إيجابية (4.27):** يعكس هذا التعاون الإيجابي بين الموظفين في بيئة العمل، وهو من العوامل الهامة في تحسين الأداء الجماعي.
- **يوفر فريق العمل الدعم والمساندة اللازمة كلما دعت الحاجة (4.07):** يبرز التعاون الداخلي وقوافر الدعم بين الموظفين لضمان إنجاز المهام، ما يعزز الكفاءة العامة للمنظمة.
- **تساعدني الجمعية على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية (4.00):** يشير إلى بيئة عمل مونة تدعم تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
- **توفر لي الجمعية بيئة عمل خالية من أخطار السلامة والصحة المهنية (4.13):** يظهر هذا التزام الجمعية بتوفير بيئة آمنة للموظفين، وهو أمر أساسي لراحة النفسية والتفوق للعمل.
- **منظور العملاء:** يركز هذا المنظور على تحقيق رضا المستفيدين والجهات الأخرى المعنية.
- **تصنع وظيفتي فرقاً إيجابياً في حياة الآخرين "ممن تتعامل معهم" (4.27):** يعكس هذا الأثر الإيجابي للعمل الذي يقوم به الموظف في الجمعية على المستفيدين، ما يعزز من قيمة الجمعية في المجتمع.
- **ما هو تقييمك لأداء الجمعية تجاه المستفيدين والمراجعين؟ (4.13):** مؤشر جيد على أن الجمعية تؤدي مهامها بكفاءة فيما يخص خدمة المستفيدين.
- **ما هو تقييمك لأداء الجمعية تجاه المجتمع المحلي؟ (4.27):** يعكس تفاعل الجمعية الإيجابي مع المجتمع، وهو مؤشر قوي على الأثر الاجتماعي لها.
- **المنظور المالي:** يركز هذا المنظور على تحقيق النتائج المالية والحفاظ على أموال الجمعية وضمان استخدامها بشكل فعال.
- **ما هي درجة رضاك عن الرواتب والامتيازات التي تحصل عليها من الجمعية؟ (3.13)** هذا العنصر يعكس وجود فجوة في الرضا عن الرواتب والامتيازات. قد يكون من الضروري تقييم وتحسين نظام المكافآت لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم.
- **ما هو تقييمك لبيئة العمل المكانية والمادية في الجمعية؟ (3.27):** يحتاج هذا العنصر إلى تحسين. ربما توجد حاجة لتوفير بيئة عمل أفضل سواء من حيث التجهيزات أو المساحات لتحسين راحة الموظفين وزيادة الإنتاجية.
- **ما هي درجة شعورك بالأمان الوظيفي في الجمعية؟ (3.67):** يعكس هذا شعوراً متوسطاً بالأمان الوظيفي، ما يستدعي مراجعة سياسة الأمان الوظيفي وتقديم ضمانات أفضل للموظفين.
- **ما هو تقييمك لتعامل الجمعية مع الموظفين؟ (3.53):** هناك مجال لتحسين علاقة الجمعية مع موظفيها من خلال تحسين أسلوب الإدارة وتعزيز ثقافة الشفافية والتواصل.
- **نطاق التحفيز والرضا العام:** يركز هذا النطاق على توفير بيئة تحفيزية تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من رضاهم بشكل عام.

- أحصل على كافة حقوقي وامتيازاتي وحقوقى الوظيفية حسب العقد ونظام العمل (4.07): يشير إلى أن الموظفين يتلقون حقوقهم الأساسية، ما يعزز من رضاهم العام.
- أشعر بالفخر والاعتزاز لأتني أعمل في جمعية طهور (4.40): يعكس هذا ولاء الموظفين واعتزازهم بالعمل في الجمعية، ما يدل على مستوى عالٍ من الرضا.
- تحترم الإدارة وتقدر وقت عائلتي وأوقات ما بعد العمل (4.20): يشير إلى أن الجمعية تراعي الجوانب الشخصية للموظفين، ما يعزز من رضاهم عن بيئة العمل.

وبناء على هذا التحليل، يمكن وضع الأهداف التالية لمعالجة عناصر التقييم الواردة في الاستبانة، وتوزيعها على منازير بطاقات الأداء المتوازن وفقا لما يلي:

أولا - منظور التعلم والنمو

الهدف العام: تعزيز تطوير الموظفين وتحقيق الرضا الوظيفي لضمان استدامة الأداء المتميز.

- تحسين وضوح الأتوار والمسؤوليات للموظفين لضمان تحقيق أهداف الجمعية.
- تعزيز فرص التطوير المهني والتدريب المستمر لرفع كفاءة الموظفين.
- تحسين بيئة العمل لضمان رضا الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم.
- تعزيز ثقافة التوجيه والتغذية الراجعة المستمرة لتحسين الأداء.

ثانيا - منظور العمليات الداخلية

الهدف العام: تحسين كفاءة وفعالية العمليات التشغيلية لضمان بيئة عمل داعمة للإنتاجية.

- توفير المورء والمعلومات اللازمة لتمكين الموظفين من أداء مهامهم بكفاءة.
- تعزيز التعاون والدعم بين فرق العمل لرفع مستوى الأداء الجماعي.
- دعم القوآن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.
- تحسين معايير السلامة والصحة المهنية لضمان بيئة عمل آمنة.

ثالثا - منظور العملاء

الهدف العام: تعزيز رضا المستفيدين وتعزيز أثر الجمعية في المجتمع.

- رفع جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين لضمان تحقيق تأثير إيجابي في حياتهم.
- تحسين تجربة المستفيدين وتعزيز التفاعل الإيجابي مع المجتمع المحلي.
- تعزيز مكانة الجمعية وهرها الاجتماعي من خلال تقديم خدمات ذات قيمة مضافة.

رابعا - المنظور المالي

الهدف العام: تحقيق الاستدامة المالية وتحسين كفاءة إدارة المورء المالية.

- تحسين نظام المكافآت والامتيازات لرفع مستوى رضا الموظفين.
- تحسين بيئة العمل المادية والتجهيزات لتعزيز الراحة والإنتاجية.
- تعزيز الأمان الوظيفي لضمان استتوار الكوادر البشرية في الجمعية.
- تحسين العلاقة بين الجمعية وموظفيها من خلال تعزيز الشفافية والإدارة الفعالة.

خامسا - نطاق التحفيز والرضا العام (يمكن إضافته كجزء داعم لمنظور التعلم والنمو أو العمليات الداخلية)

الهدف العام: تصميم بيئة عمل محوأة تعزز من الولاء والرضا الوظيفي.

- ضمان حصول الموظفين على حقوقهم الوظيفية والامتيازات المستحقة.

- تعزيز الولاء المؤسسي من خلال بناء بيئة عمل إيجابية وفخور بها الموظفون.
- احترام وقت الموظفين وتقدير احتياجاتهم الشخصية لتحقيق التوازن الوظيفي.

وفيما يلي الوبود كما جاءت في استبانة استطلاع آراء وقياس رضا الموظفين:

النسبة المئوية	الدرجة من 5	عناصر التقييم
86.6	4.33	أدرك بوضوح دوري ومهمتي في تحقيق أهداف الجمعية
81.4	4.07	تمنحني الجمعية فرصة للنمو والتطور المهني والوظيفي.
81.4	4.07	أحصل على كافة حقوق وامتيازاتي وحقوق الوظيفية حسب العقد ونظام العمل.
82.6	4.13	جميع المعلومات التي أحتاجها لأداء عملي متاحة ومتوفرة.
88	4.40	أستطيع الحصول من الجمعية على كل ما يلزمي لأداء واجباتي.
81.4	4.07	أرغب في الاستمرار بالعمل مع الجمعية خلال السنتين القادمتين
80	4.00	ألتقى التعزيز والتشجيع الكافي من الرئيس المباشر لبذل أقصى جهد ممكن.
81.4	4.07	مراجعتي الوظيفية واضحة ومحصورة في الرئيس المباشر.
81.4	4.07	يحرص رئيسي المباشر على سماع صوتي وقبول رأيي.
85.4	4.27	العلاقات السائدة بين الزملاء علاقات إيجابية.
81.4	4.07	يوفر فريق العمل الدعم والمساندة اللازمة كلما دعت الحاجة.
84	4.20	تحترم الإدارة وتقدر وقت عائلي وأوقات ما بعد العمل.
85.4	4.27	تصنع وظيفتي فرقا إيجابيا في حياة الآخرين (ممن تتعامل معهم).
88	4.40	أشعر بالفخر والاعتزاز لأنني أعمل في جمعية طهور.
76	3.80	ألتقى ملاحظات وتعليقات إيجابية أثناء وبعد المهام التي أقوم بها.
78.6	3.93	أحصل على فرص التطوير المناسبة لزيادة كفاءتي في أداء العمل.
80	4.00	تساعدني الجمعية على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
82.6	4.13	توفر لي الجمعية بيئة عمل خالية من أخطار السلامة والصحة المهنية.
66.6	3.33	يسود في الجمعية جو من المساواة والعدالة بين جميع الموظفين.
64	3.20	جميع الصلاحيات والمسؤوليات واضحة ومحددة لكل العاملين في الجمعية.
62.6	3.13	ما هي درجة رضاك عن الراتب والامتيازات التي تحصل عليها من الجمعية؟
65.4	3.27	ما هو تقييمك لبيئة العمل المكانية والمادية في الجمعية؟
82.6	4.13	ما هو تقييمك لأداء الجمعية تجاه المستفيدين والمراجعين؟
85.4	4.27	ما هو تقييمك لأداء الجمعية تجاه المجتمع المحلي؟
70.6	3.53	ما هو تقييمك لتعامل الجمعية مع الموظفين؟
73.4	3.67	ما هي درجة شعورك بالأمان الوظيفي في الجمعية؟
84	4.20	ما هي درجة رضاك عن وظيفتك أو عملك في الجمعية؟
78.6	3.93	ما هي درجة رضاك عن أداء الجمعية وخدماتها بشكل عام؟

ثالثاً - تحليل الأسئلة السردية:

تصنيف العناصر وربطها بالمنظورات

ما هي أبرز السمات أو الممارسات الإيجابية التي لاحظتها في الجمعية

1. خدمة المستفيدين (3 عناصر):

- الحرص على خدمة المريض بعيداً عن المحسوبية ودون اعتبار للموقع الجغرافي، تقديم الخدمات للمستفيدين، وطبيعة عملها مع المستفيدين.
- منظور العمليات الداخلية: تحسين العمليات لتقديم خدمات عادلة وفعالة لجميع المستفيدين.

2. التعاون بين الموظفين (3 عناصر):

- التعاون بين الموظفين، التعاون بين الموظفين في الإدارات المختلفة في إنجاز المهام، والتعاون.
- منظور التعلم والنمو: بناء ثقافة عمل جماعي فعالة وتحفيز التعاون بين الإدارات.

3. التواصل الفعال (عنصر واحد):

- التواصل المقروح والاستماع لآراء الموظفين.
- منظور التعلم والنمو: تعزيز قنوات التواصل لدعم الشفافية والمشاركة.

ما هي أبرز الممارسات السلبية التي لاحظتها في الجمعية؟

1. إدارة المولد المالية (3 عناصر):

- نوعاً ما في عملية آلية المصروفات، سوء المولد المالية وتطويرها، عدم اعتماد الجمعية على خطة واضحة في الفترة الماضية فيما يخص المصروفات والإنفاق.
- منظور المالي: تحسين خطط الإنفاق وتطوير المولد المالية لضمان استدامة العمليات.

2. اتخاذ القرارات (عنصران):

- القرارات العشوائية، الموكرية المغرطة.
- منظور العمليات الداخلية: تحسين نظام الحوكمة واتخاذ القرارات لتقليل العشوائية وزيادة الكفاءة.

3. التداخل الوظيفي:

- التركيز على بعض الموظفين وإسناد الأعمال لهم بشكل مستمر، بينما لا يعمل آخرون، والتداخل الوظيفي.
- منظور العمليات الداخلية: تحسين توزيع المهام لضمان العدالة والفعالية.

4. ضعف الالتزام (عنصر واحد):

- عدم الانضباط.
- منظور العمليات الداخلية: تعزيز الالتزام بالإجراءات والسياسات.

ما هي أبرز الجوانب التي تحتاج إلى تحسين أو معالجة

2. الهيكل الإداري (عنصران):

- تطوير هيكل إداري واضح مع توزيع المهام والمسؤوليات، والوضوح في المهام الوظيفية.
- منظور العمليات الداخلية: تصميم هيكل تنظيمي واضح لتحسين توزيع المهام.

3. بيئة العمل (عنصران):

- حسن التعامل مع الموظفين، والعمل الجماعي بين الموظفين حيث قلة من يتجاوب ويعمل بشكل جيد.

منظور التعلم والنمو: تعزيز بيئة عمل إيجابية لدعم التعاون وتحسين الأداء.

4. إدارة الموارد المالية (عنوان)

- دور المورد المالية، وعدم اعتماد خطة واضحة للمصروفات والإنفاق.
- منظور المالي: تحسين إدارة المورد المالية وتخطيط الإنفاق.

5. تطوير الموظفين (عنصر واحد):

- تطوير الموظفين.
- منظور التعلم والنمو: توفير فرص تدريب وتأهيل لتحسين مهارات الموظفين.

اقتراحات لتحسين أداء الموظفين

1. تحفيز الموظفين (4 عناصر):

- تعزيز المورد المالية لضمان الأمان الوظيفي، وتحفيز الموظفين مادياً، وإعطاء كل موظف حقه بالتقييم بشكل دقيق، وتحفيز الموظفين وتشجيعهم لتحسين العمل.

المنظور المالي: تحسين سياسات التحفيز لضمان استقرار الموظفين وتحفيز الأداء.

2. تقليل الضغوط الوظيفية (عنصر واحد):

- تقليل ساعات العمل.

منظور العمليات الداخلية: تحسين تولن العمل والحياة لتقليل الإهراق.

3. تطوير الموظفين (عنوان):

- تقديم دورات وورش عمل، وتوفير دورات تدريبية وتأهيلية لتحسين جودة الأداء.
- منظور التعلم والنمو: تحسين قنرات الموظفين من خلال التدريب المستمر.

4. بناء العلاقات (4 عناصر):

- تعزيز التواصل، وبناء علاقات قوية بين الإدارة والموظفين، والثقة، وطيب التعامل.
- منظور التعلم والنمو: تحسين الروابط بين الإدارة والموظفين لدعم العمل الجماعي.

رسائل إلى إدارة الجمعية

1. الحوكمة واتخاذ القرارات (عنوان):

- تفويض الصلاحيات بشكل كامل وعدم العشوائية، التأني في اتخاذ القرارات.
- منظور العمليات الداخلية: تعزيز نظام الحوكمة وتحسين آليات اتخاذ القرار.

2. التعامل مع الموظفين (4 عناصر):

- النظر لجميع الموظفين بنفس المستوى، تغيير التعامل مع الموظفين، الاهتمام بالموظفين، تسليط الضوء على الموظفين المتميزين.

منظور التعلم والنمو: تطبيق مملسات عادلة لتحفيز الموظفين ودعم المتميزين.

3. الابتكار (عنصر واحد):

- التفكير في حلول جديدة تلبي احتياجات المستفيدين وتعزز من تأثير الجمعية.
- منظور العمليات الداخلية: دعم الابتكار لتطوير خدمات الجمعية.

تفاصيل الأسئلة السردية كما وردت من الموظفين:

السؤال الأول – ما هي أبرز السمات أو الممارسات الإيجابية التي لاحظتها في الجمعية؟

- 1- خدمة المستفيدين
- 2- الحرص على خدمة المريض بعيدا عن المحسوبة والموقع الجغرافي
- 3- عملها مع المستفيدين
- 4- التعاون بين الموظفين
- 5- تقديم الخدمات للمستفيدين
- 6- التعاون
- 7- التواصل المفوح والاستماع لآراء الموظفين
- 8- التعاون بين الموظفين
- 9- التعاون بين الموظفين في الإدارات المختلفة في إنجاز المهام

السؤال الثاني – ما هي أبرز السمات أو الممارسات السلبية التي لاحظتها في الجمعية؟

- 1- نوعا ما في عمله إليه المصروفات
- 2- القورات العشوائية
- 3- سوء المورد المالية وتطويرها الموكية الموفرة
- 4- عدم الانضباط
- 5- التركيز على بعض الموظفين وإسناد الأعمال لهم بشكل مستمر، في مقابل عدم إعطاء نفس الفوص الآخرين فجلوسهم بدون عمل بينما يعمل الآخرون يمكن أن يكون مصورا للعديد من المشكلات في بيئة العمل.
- 6- التداخل الوظيفي

السؤال الثالث – ما هي الجوانب التي تراها في الجمعية وتحتاج إلى تحسين أو معالجة؟

- 1- دور المورد المالية
- 2- حسن التعامل مع الموظفين
- 3- تطوير الموظفين
- 4- ما يحضوني شي
- 5- تطوير هيكل إداري واضح مع توزيع المهام والمسؤوليات
- 6- العمل الجماعي بين الموظفين حيث قله من يتجارب ويعمل بشكل جيد
- 7- الوضوح في المهام الوظيفية
- 8- عدم اعتماد الجمعية على خطة واضحة في الفترة الماضية فيما يخص المصروفات والإنفاق بشكل عام

السؤال الرابع – ما الذي تأمل أن تقدمه الجمعية لتحسين أداء الموظفين؟

- 1- تعزيز المورد المالية لضمان الأمان الوظيفي
- 2- تقليص ساعات العمل توفير للطاقة والجهد والمصرف
- 3- طيب التعامل
- 4- تطوير الموظفين

- 5- دورات وورش عمل
- 6- تعزيز التواصل
- 7- الثقة
- 8- الاستماع إلى اقتراحات الموظفين وأخذها بعين الاعتبار
- 9- بناء علاقات قوية بين الإدارة والموظفين
- 10- تقليص ساعات العمل
- 11- تحفيز الموظفين وتشجيعهم لتحسين العمل لتعزيز من قدرتهم على تقديم أفضل ما لديهم
- 12- تحفيز الموظفين ماديا
- 13- إعطاء كل موظف حقه بالتقييم بشكل دقيق وانساب كل مهم لموظف باسمه
- 14- العمل على توفير دورات تدريبية وتأهيلية أكثر لتحسين جودة الأداء

السؤال الخامس – هل واجه أي من زملائك أو زميلاتك مشكلات تعيق عمله الشخصي أو العمل في الجمعية بشكل عام، ولديك رغبة في توضيحها؟ دون ذكر الأسماء
لا توجد إجابات

السؤال السادس – هل لديك رسالة خاصة تريد إيصالها إلى إدارة الجمعية؟

- 1- تفويض الصلاحيات بشكل كامل وعدم العشوائية والتأني باتخاذ القرارات
- 2- تغيير التعامل مع الموظفين
- 3- التغرؤات السريعة في العالم تتطلب مرونة وابتكرا مستورا. من المهم التفكير في حلول جديدة تلبي احتياجات المستفيدين وتعزز من تأثير الجمعية
- 4- النظر إلى جميع الموظفين بنفس المستوى من التعامل حيث نجد التمييز للبعض من ناحية المعاملة أو من ناحية الراتب والحوافز.
- 5- الاهتمام بالموظفين
- 6- هناك من يعمل بصمت أتمنى تسليط الضوء عليه للاستفادة من خواته وتمزه لأنه يستحق

التوصيات المستخلصة من التحليل:

بناءً على تحليل الاستبانة والآراء المتعلقة بالموظفين في جمعية طهور، نورد التوصيات التالية من أجل تحسين الأداء العام وتطوير بيئة العمل:

- 1- تحسين آليات تحفيز الموظفين: العمل على تحسين سياسات التحفيز المالي والمعنوي، بما في ذلك التقييم الدقيق للأداء والمكافآت لتوفير بيئة تحفيزية مستدامة.
- 2- تعزيز فرص التطوير المهني: تطوير وامج تدريبية وورش عمل موجهة لتعزيز كفاءة الموظفين وتحسين مهاراتهم، مع تخصيص فرص تدريب ملائمة وفقاً للاحتياجات الفعلية.
- 3- تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تحسين مرونة ساعات العمل وتقديم دعم إضافي لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.

- 4- تحسين بيئة العمل المادية: العمل على تطوير بيئة العمل المكانية والمادية لضمان راحة الموظفين وزيادة الإنتاجية، مع التركيز على توفير المساحات المريحة والمجهزة بشكل مناسب.
- 5- تحسين نظام الاتصال الداخلي: تعزيز قنوات التواصل بين الموظفين والإدارة، والتأكد من سماع آراء الموظفين وتوفير منصة مفتوحة للمناقشة وتبادل الأفكار.
- 6- تعزيز العدالة والمساواة بين الموظفين: العمل على ضمان بيئة عمل خالية من المحسوبية، وتوفير فرص متساوية لجميع الموظفين لتطوير مهاراتهم وتحقيق النجاح الوظيفي.
- 7- تحسين أداء إدارة الموارد المالية: تطوير نظام واضح وفعال لإدارة المورد المالية وضمان استدامة العمليات، مع تحسين التخطيط المالي وضبط المصروفات.
- 8- إعادة تقييم نظام الأمان الوظيفي: تحسين الشعور بالأمان الوظيفي بين الموظفين من خلال تقديم ضمانات وظيفية أقوى، وضمان وجود سياسة واضحة بشأن الأمن الوظيفي.
- 9- تعزيز التعاون بين الفرق والإدارات: تشجيع المزيد من التعاون بين الأقسام المختلفة لتسهيل تبادل المعرفة وتعزيز الأداء الجماعي داخل المنظمة.
- 10- تقليل العشوائية في اتخاذ القرارات: تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال تطبيق نظام حوكمة أكثر فاعلية، وتقليل الموكرية المفضلة لضمان تنفيذ قرارات دقيقة ومدرسة.
- 11- تحسين توزيع المهام والمسؤوليات: توضيح المهام الوظيفية وتوزيع المسؤوليات بشكل أكثر وضوحاً وعدالة بين الموظفين لتفادي التداخل الوظيفي وضمان تحقيق الأهداف بشكل فعال.
- 12- تعزيز ثقافة التقدير والتعزيز الإيجابي: تطوير ثقافة متكاملة من التعزيز والتوجيه الإيجابي بين المدبرين والموظفين، مع التركيز على تقدير الجهود والأداء المتميز من أجل رفع الروح المعنوية والولاء المؤسسي.

والله ولي التوفيق

مدير التطوير



خالد محمد الشويعة

2025 /01 /30