



تقرير نتائج قياس رضا الموظفين لعام 2025



إعداد:

مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي
صهيب قشمر
هيثم الشوابكة
م. سوسن سالم

بإشراف:

د. نائل نايف الخالدي

يشتمل هذا التقرير على المحتويات التالية		
الصفحة	الموضوع	القسم
2	المقدمة والمنهجية	الأول
5	النتائج الإحصائية للمعلومات العامة	الثاني
9	النتائج الإجمالية لقياس رضا الموظفين	الثالث
14	النتائج التفصيلية لقياس رضا الموظفين	الرابع
15	المحور الأول الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر	
15	المحور الثاني الرضا عن سياسات الإدارة	
16	المحور الثالث الرضا عن بيئة العمل	
16	المحور الرابع الرضا عن الاتصال والتواصل	
17	المحور الخامس الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص	
17	المحور السادس الرضا عن تقييم الموظفين	
18	المحور السابع الرضا عن التدريب	
18	المحور الثامن الرضا عن المكافآت والحوافز	
19	المحور التاسع الرضا عن إدارة المعرفة	
19	المحور العاشر الرضا عن إدارة الابتكار	
20	المحور الحادي عشر الرضا عن إدارة التغيير	
21	المعايير الديموغرافية	الخامس
25	المقارنة مع قياس رضا الموظفين لعام 2024	السادس
28	التوصيات	السابع
30	نموذج الاستبيان	الثامن

القسم الأول

المقدمة والمنهجية

إيماناً من حرص الوزارة على التواصل مع موظفيها واستطلاع آرائهم ومقترحاته لغايات استخدامها في تطوير العمل ورفع مستوى الأداء وتحسين بيئة العمل وزيادة مشاركتهم وتفاعلهم وانطلاقاً من إستراتيجية الوزارة في تعزيز ثقافة تمكين الموظفين وضمان المواءمة ما بين الأهداف المؤسسية للوزارة والمهنية للموظف، قامت مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي بالتعرف على رضا الموظفين خلال عام 2025 كمؤشر حيوي ومهم لتطوير الأداء المؤسسي في الوزارة وفقاً لمعايير التميز الحكومي.

ويصف هذا التقرير عملية الاستبيان ويقدم نتائجه وتوصياته بموجب إجابات المشاركين في الاستبيان وعموماً فإن الغاية من هذا التقرير هي تحقيق الأهداف التالية:

1. التواصل مع الموظفين واستطلاع آرائهم.
2. تطوير العمل ورفع مستوى الأداء.
3. تحسين بيئة العمل.
4. تمكين الموظفين.
5. تحسين مستويات رضا الموظفين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

❖ معايير التميز الحكومي:



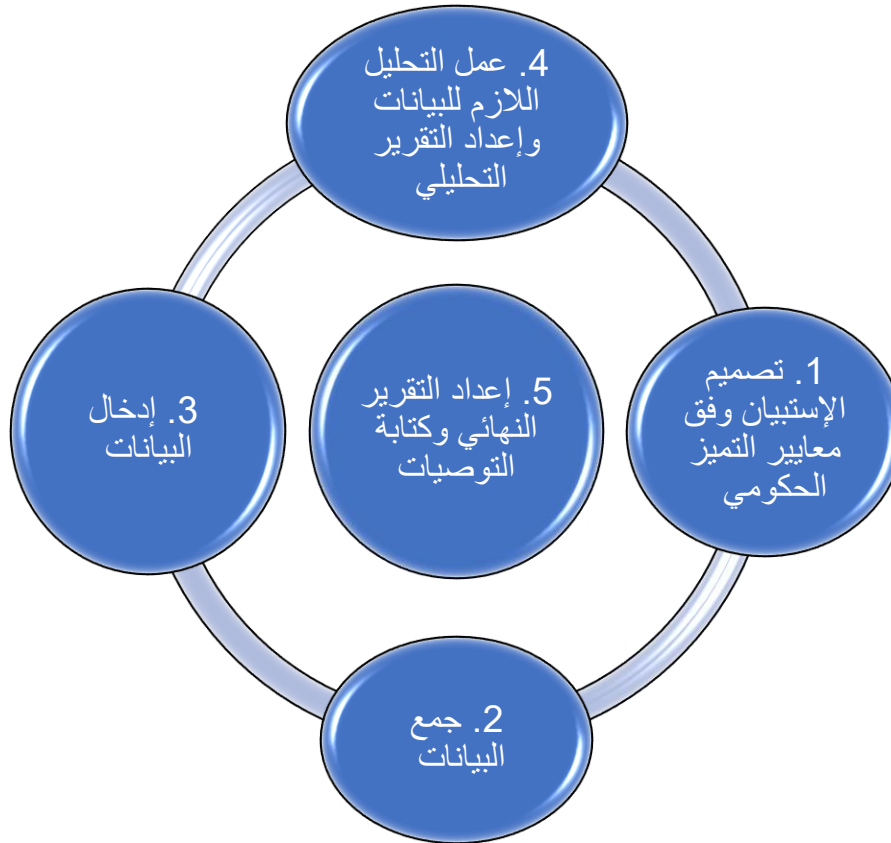
الشكل (1): معايير التميز الحكومي

❖ منهجية العمل وطرق جمع البيانات:

1. تم تعميم الاستبيان على موظفي وزارة العمل والبالغ عددهم (755) موظف وموظفة حيث تم توعية الموظفين بأهداف الاستبيان وأهميته وضرورة التعامل مع الاستبيان بجدية وأن جميع الإجابات ستكون سرية.
2. بلغ عدد المستجيبين (323) موظف وموظفة.
3. تم تنقية البيانات والتحقق من جودتها من خلال مراجعة صحتها واكتمالها، ومعالجة البيانات غير المتسقة، والتأكد من خلوها من الأخطاء الإملائية، بما يضمن دقة نتائج التحليل.

4. تم استخدام الطريقة الإلكترونية في التحليل الإحصائي وتم إدخال البيانات إلى برنامج التحليل الإحصائي (اكسل EXCEL) وتم التحليل من خلال أداة (Power Query Editor) ومن ثم ترحيل التحليل إلى خاصية (Pivot Table) واحتساب معدل الرضا العام ورضا كل محور من المحاور من خلال جمع الإجابات (راض تماما، راض نوعا ما) وتقسيمها على إجمالي الإجابات.

❖ مراحل تصميم وتحليل استبيان قياس رضا الموظفين:



الشكل (2): منهجية قياس رضا الموظفين

القسم الثاني

النتائج الإحصائية للمعلومات العامة للموظفين

❖ أولاً: النوع الاجتماعي

- 1- ذكر
- 2- أنثى

❖ ثانياً: المستوى العلمي

- 1- دراسات عليا
- 2- بكالوريوس
- 3- دبلوم كلية مجتمع
- 4- ثانوية عامة فما دون

❖ ثالثاً: المستوى الإداري

- 1- وظائف قيادية
- 2- وظائف إشرافية
- 3- وظائف تخصصية / فنية
- 4- وظائف مساندة

❖ رابعاً: الفئة الوظيفية

- 1- الفئة الأولى
- 2- الفئة الثانية
- 3- الفئة الثالثة
- 4- أخرى

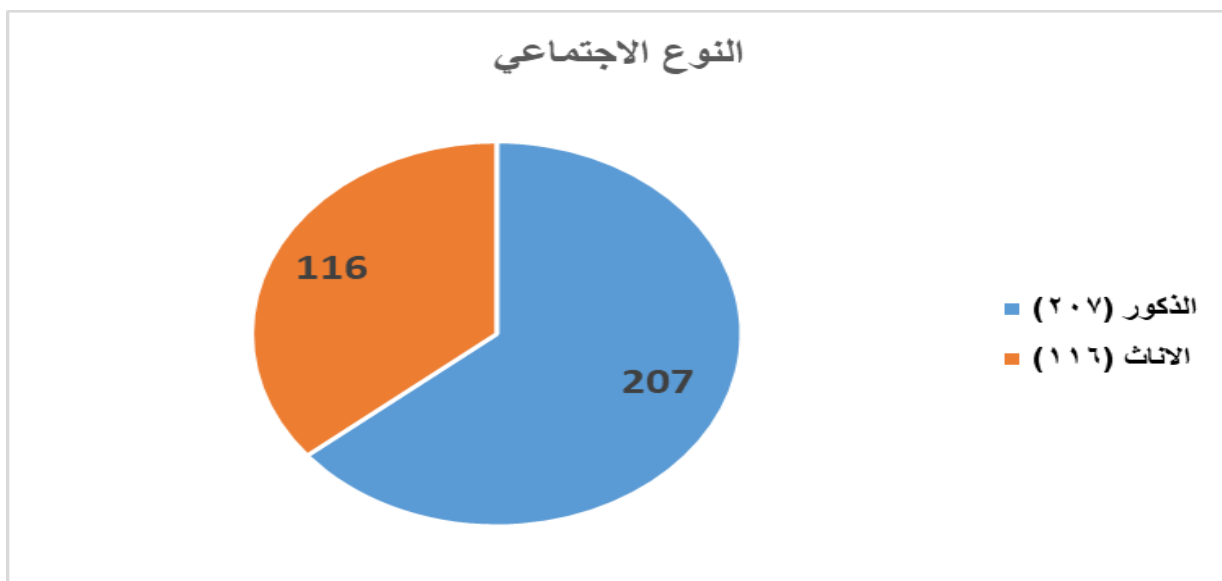
❖ خامساً: سنوات الخدمة

- 1- (1-5) سنوات
- 2- (6-10) سنوات
- 3- (11-15) سنة
- 4- (16) سنة فأكثر

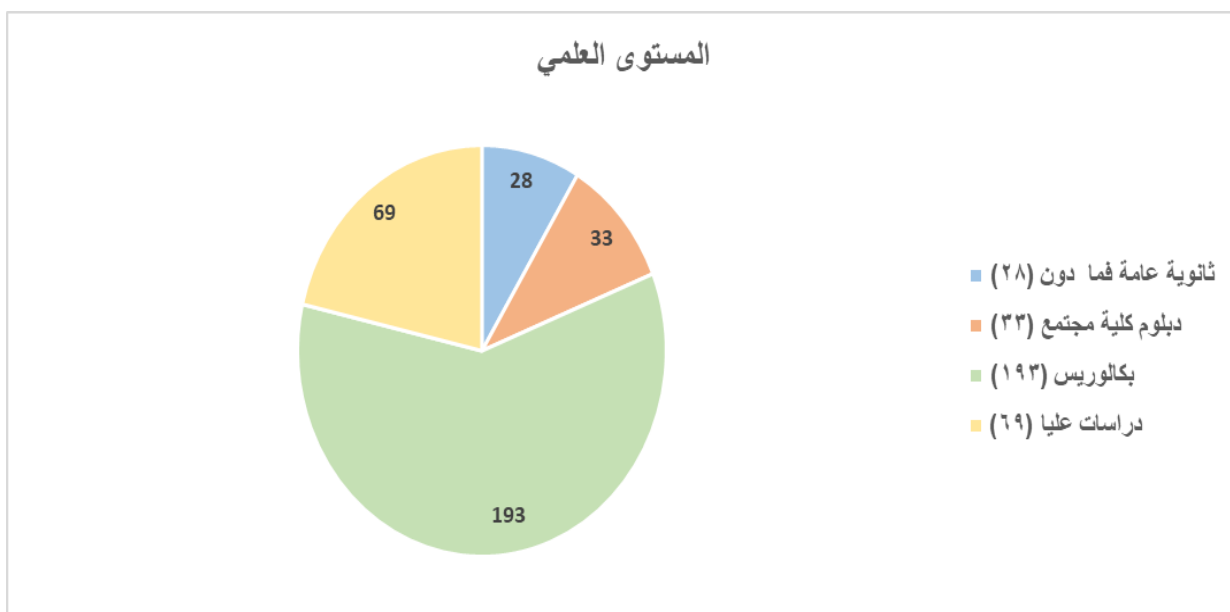
❖ سادساً: مكان العمل

- 1- مركز الوزارة
- 2- مديريات الميدان

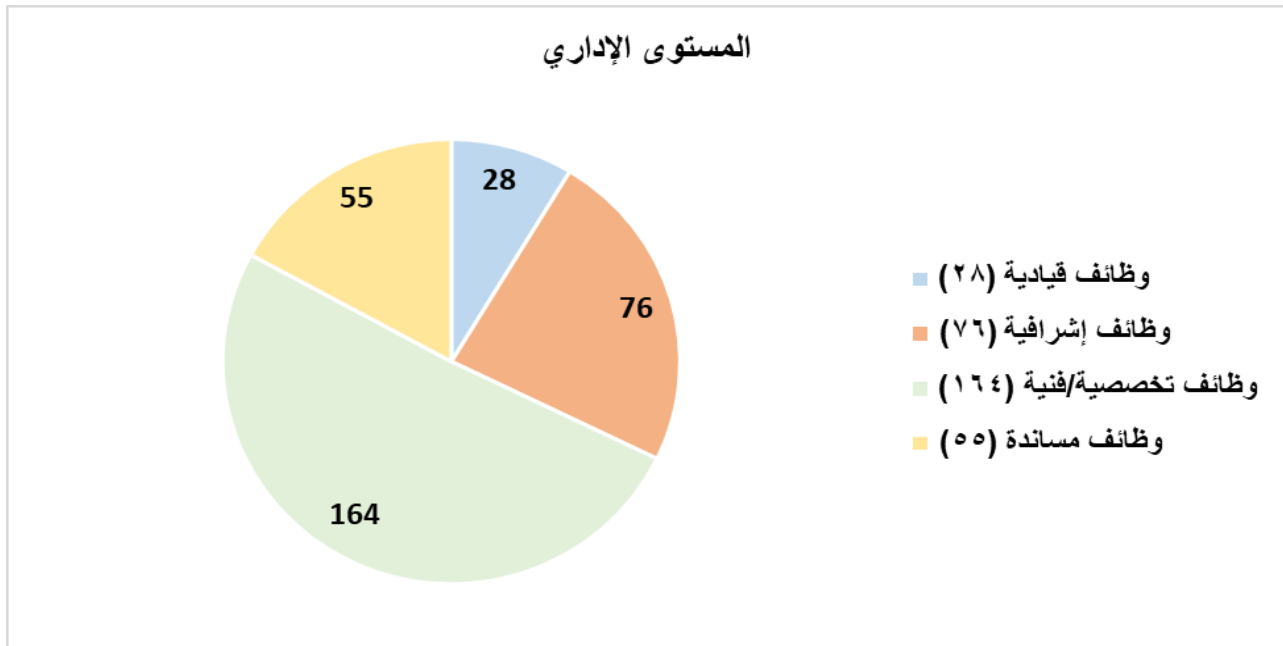
1. النوع الاجتماعي:



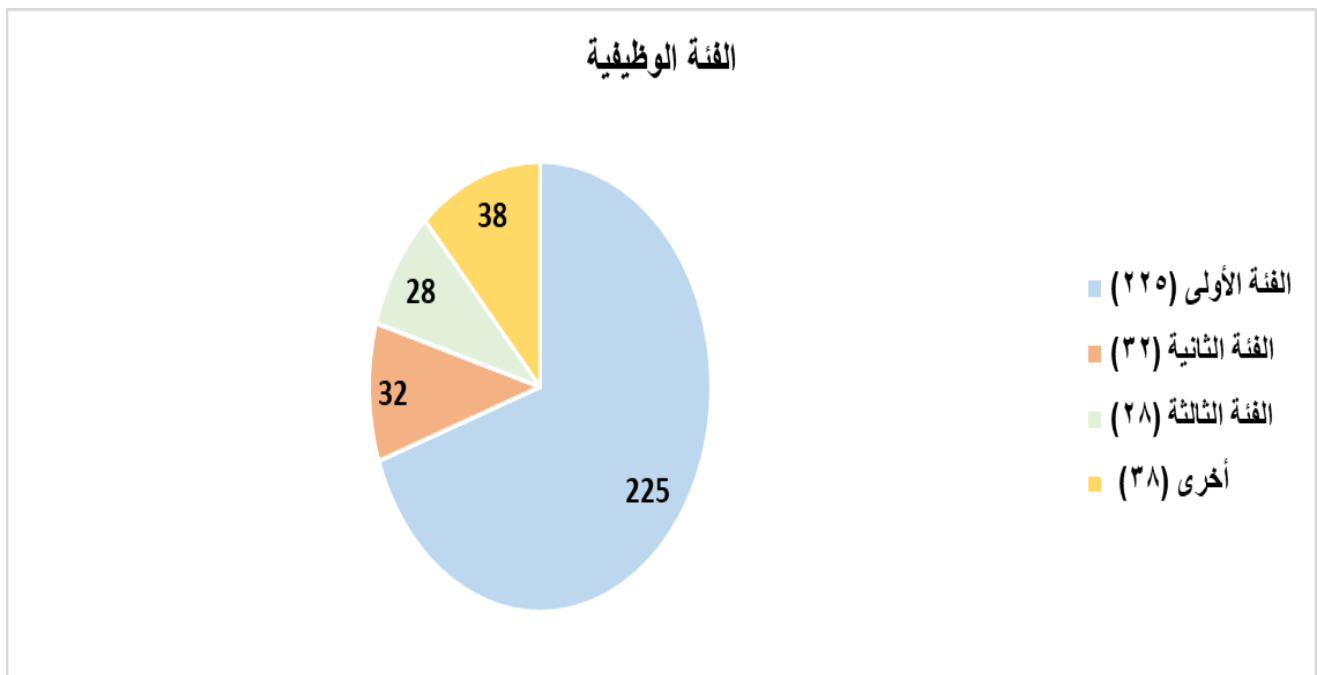
2. المستوى العلمي:



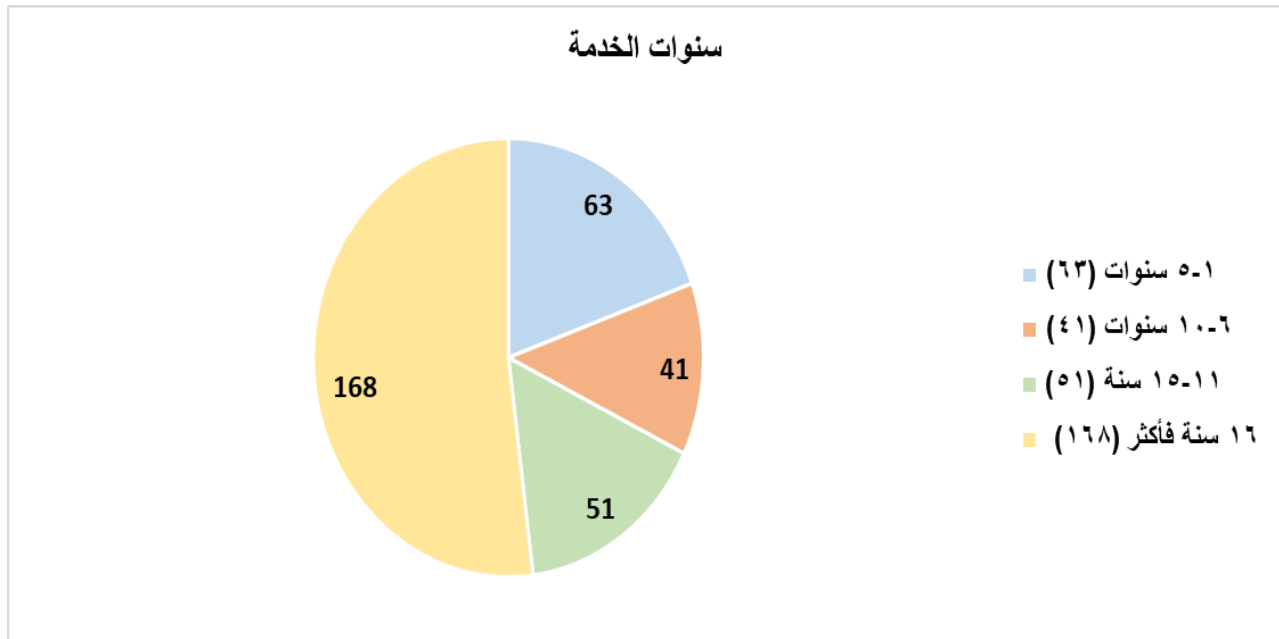
3. المستوى الإداري:



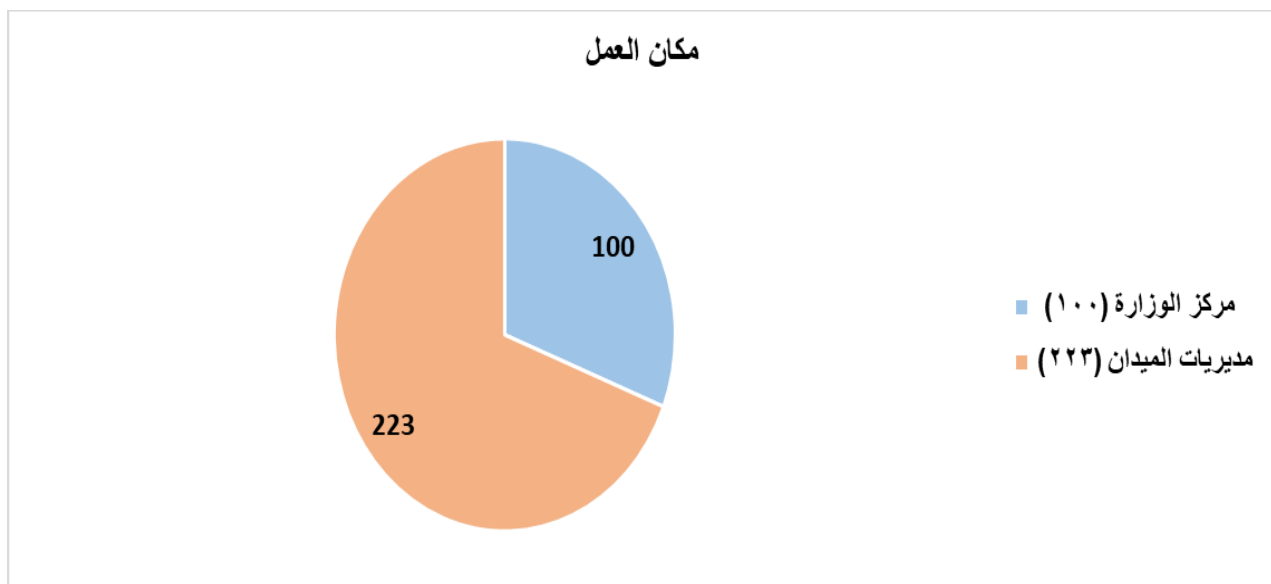
4. الفئة الوظيفية:



5. سنوات الخدمة:



6. مكان العمل:

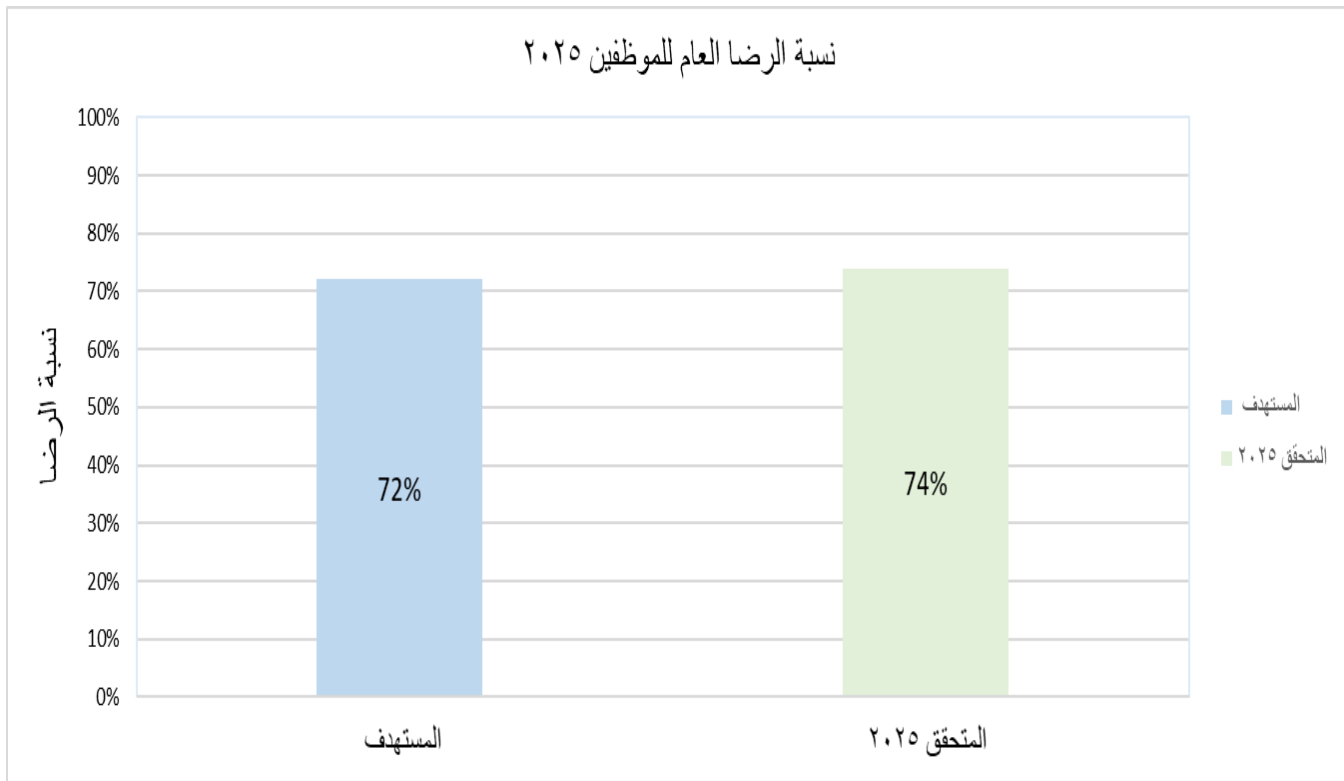


القسم الثالث

النتائج الإجمالية لقياس رضا الموظفين

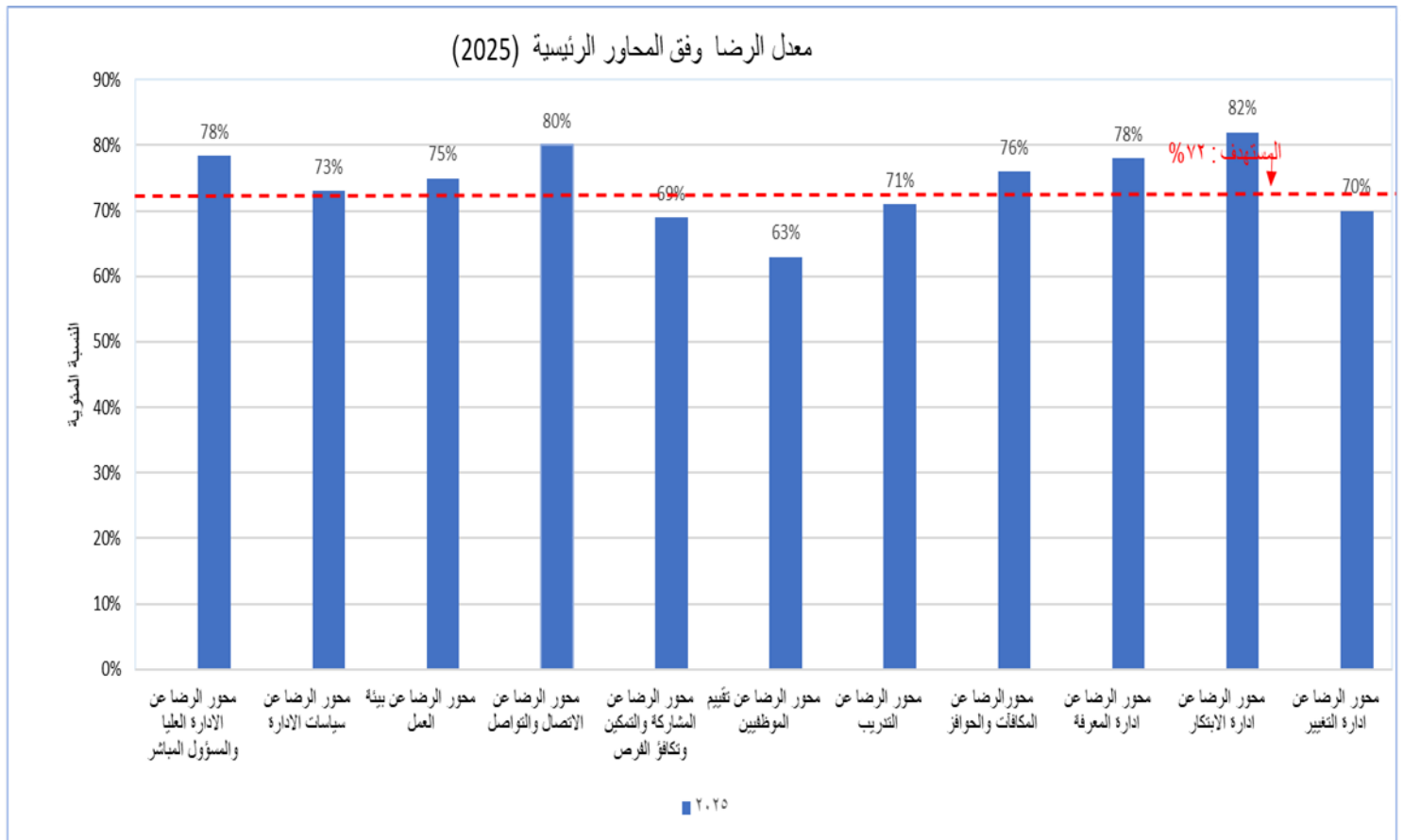
نتائج تحليل معدل الرضا العام		أولاً
نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية		ثانياً
المحور الأول	الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر	
المحور الثاني	الرضا عن سياسات الإدارة	
المحور الثالث	الرضا عن بيئة العمل	
المحور الرابع	الرضا عن الاتصال والتواصل	
المحور الخامس	الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص	
المحور السادس	الرضا عن تقييم الموظفين	
المحور السابع	الرضا عن التدريب	
المحور الثامن	الرضا عن المكافآت والحوافز	
المحور التاسع	الرضا عن إدارة المعرفة	
المحور العاشر	الرضا عن إدارة الابتكار	
المحور الحادي عشر	الرضا عن إدارة التغيير	

1. نتائج تحليل معدل الرضا العام:



- يشير الرسم البياني أعلاه أن مؤشر رضا الموظفين العام خلال عام 2025 بلغ (74%) في حين كان المستهدف (72%).

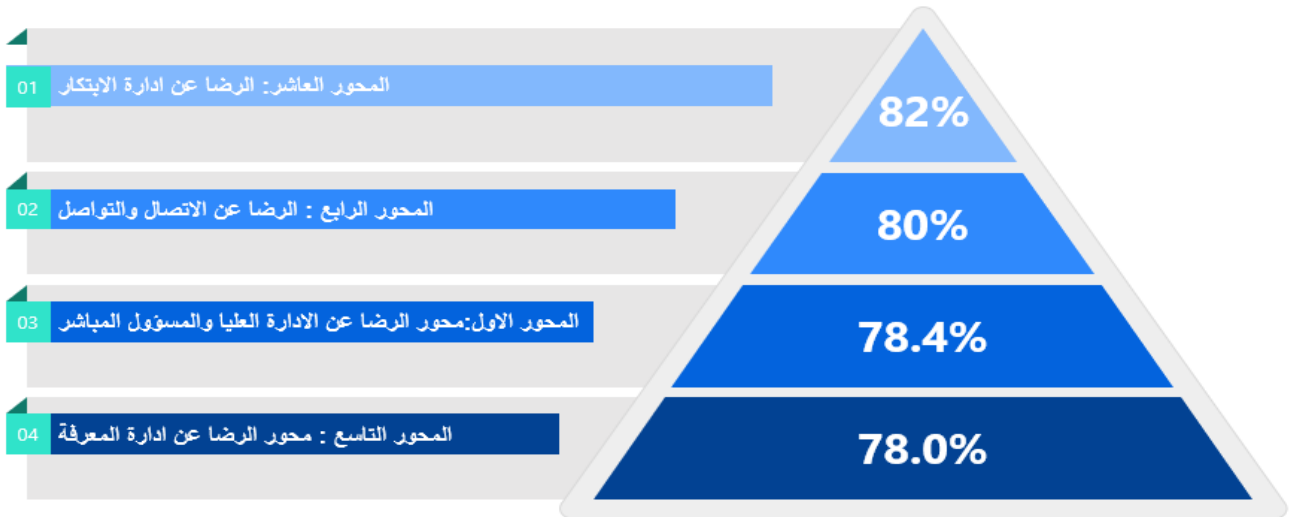
2. نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية:



- يشير الرسم البياني أعلاه إلى معدل الرضا وفقاً لمحاور الاستبيان حيث بلغ أعلى معدل رضا للمحور العاشر محور الرضا عن إدارة الابتكار وقد بلغ (82%)، أما أدنى معدل رضا للمحور السادس الرضا عن تقييم الموظفين حيث بلغ معدل الرضا (63%).

3. نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية التي حققت أعلى معدل رضا للموظفين 2025:

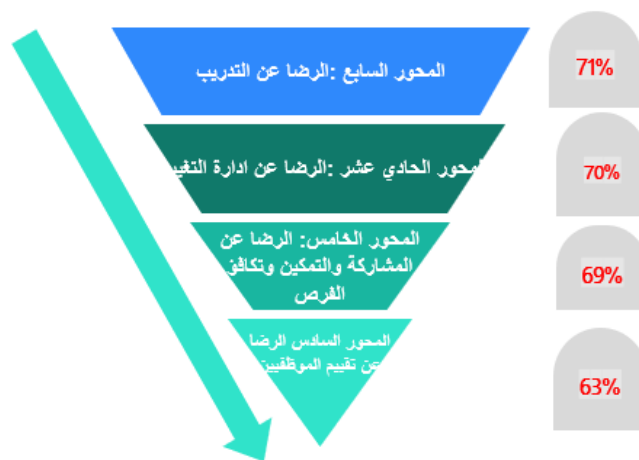
نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية التي حققت أعلى معدل رضا للموظفين ٢٠٢٥



- يلاحظ من نتائج قياس رضا الموظفين أن أعلى نسبة رضا بين المحاور هو المحور العاشر محور الرضا عن ادارة الابتكار وحقق معدل رضا 82%، يليه في المرتبة الثانية بين المحاور المحور الرابع الرضا عن محور الرضا عن الاتصال والتواصل وقد حقق معدل رضا 80%، يليه في المرتبة الثالثة المحور الاول محور الرضا عن الادارة العليا والمسؤول المباشر وقد حقق معدل رضا 78.4%، يليه في المرتبة الرابعة المحور التاسع محور الرضا عن ادارة المعرفة وقد حقق معدل رضا 78%.

4. نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية التي حققت أدنى معدل رضا للموظفين 2025:

نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية التي حققت أدنى معدل رضا للموظفين ٢٠٢٥



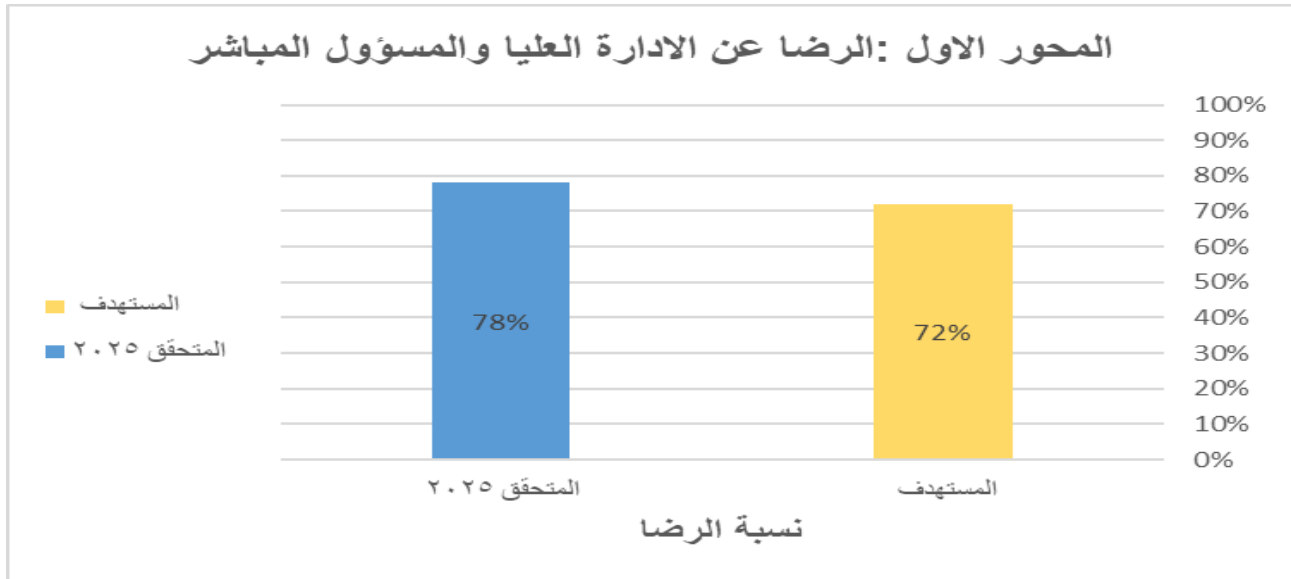
- يلاحظ من نتائج قياس رضا الموظفين أن أدنى نسبة رضا بين المحاور هو المحور السادس محور الرضا عن تقييم الموظفين وقد حقق نسبة متدنية ملحوظة وهي نسبة 63%، يليه المحور الخامس الذي حقق نسبة رضا متدنية وهو محور الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص وقد حقق معدل رضا 69%، يليه المحور الحادي عشر محور الرضا عن إدارة التغيير وقد حقق نسبة (70%) يليه المحور السابع محور الرضا عن التدريب وقد حقق نسبة (71%).

القسم الرابع

النتائج التفصيلية لرضا الموظفين

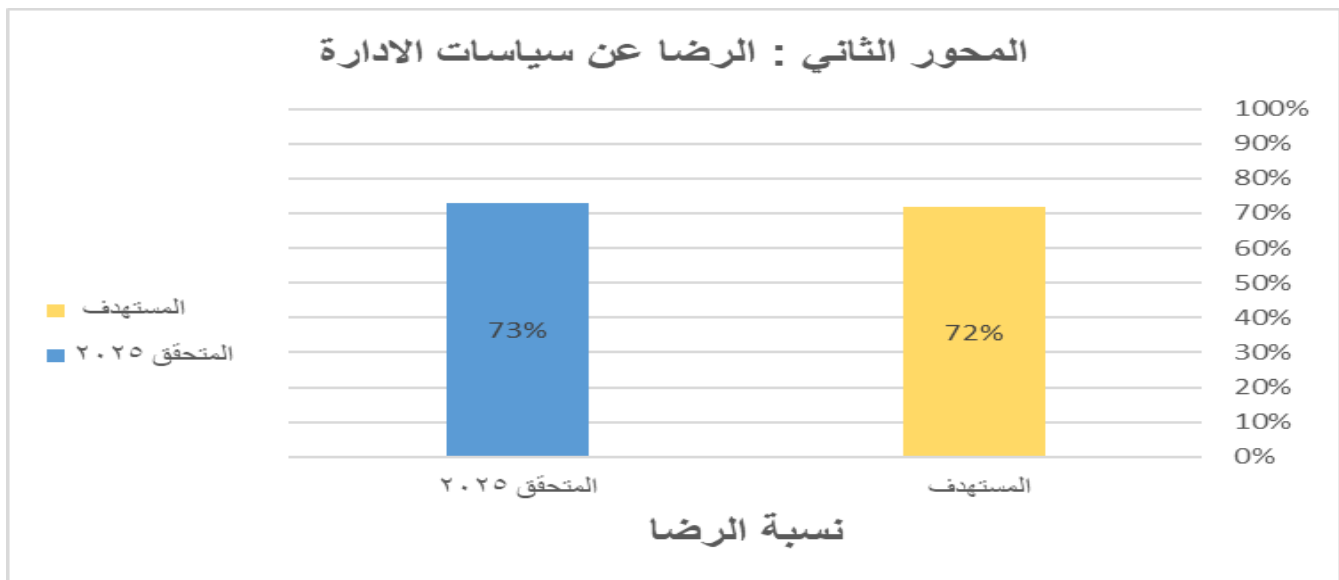
أولاً	يستعرض هذا القسم نتائج قياس الرضا التفصيلية للموظفين عن محاور الاستبيان
المحور الأول	الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر
المحور الثاني	الرضا عن سياسات الإدارة
المحور الثالث	الرضا عن بيئة العمل
المحور الرابع	الرضا عن الاتصال والتواصل
المحور الخامس	الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص
المحور السادس	الرضا عن تقييم الموظفين
المحور السابع	الرضا عن التدريب
المحور الثامن	الرضا عن المكافآت والحوافز
المحور التاسع	الرضا عن إدارة المعرفة
المحور العاشر	الرضا عن إدارة الابتكار
المحور الحادي عشر	الرضا عن إدارة التغيير

1. المحور الأول: الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر



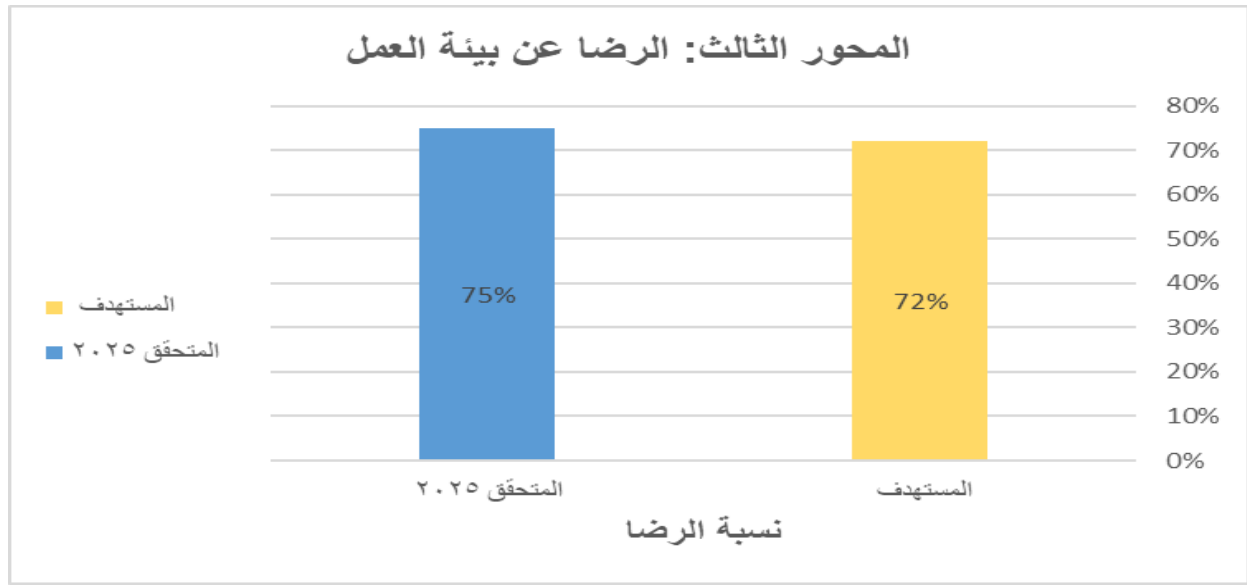
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (6%).

2. المحور الثاني: الرضا عن سياسات الإدارة



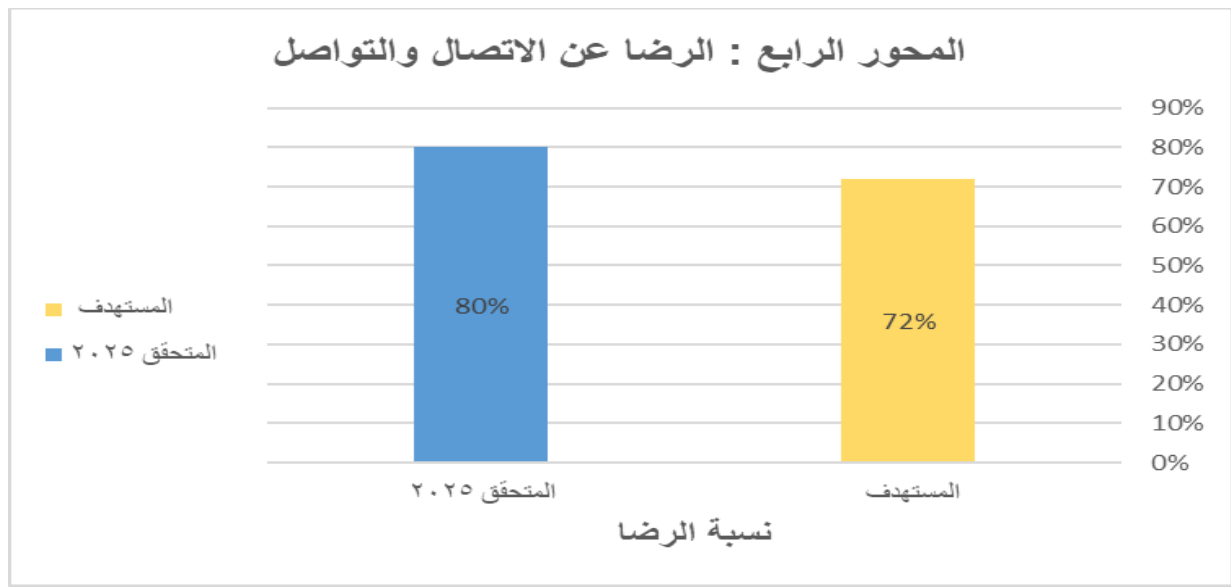
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن سياسات الإدارة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (1%).

3. المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل



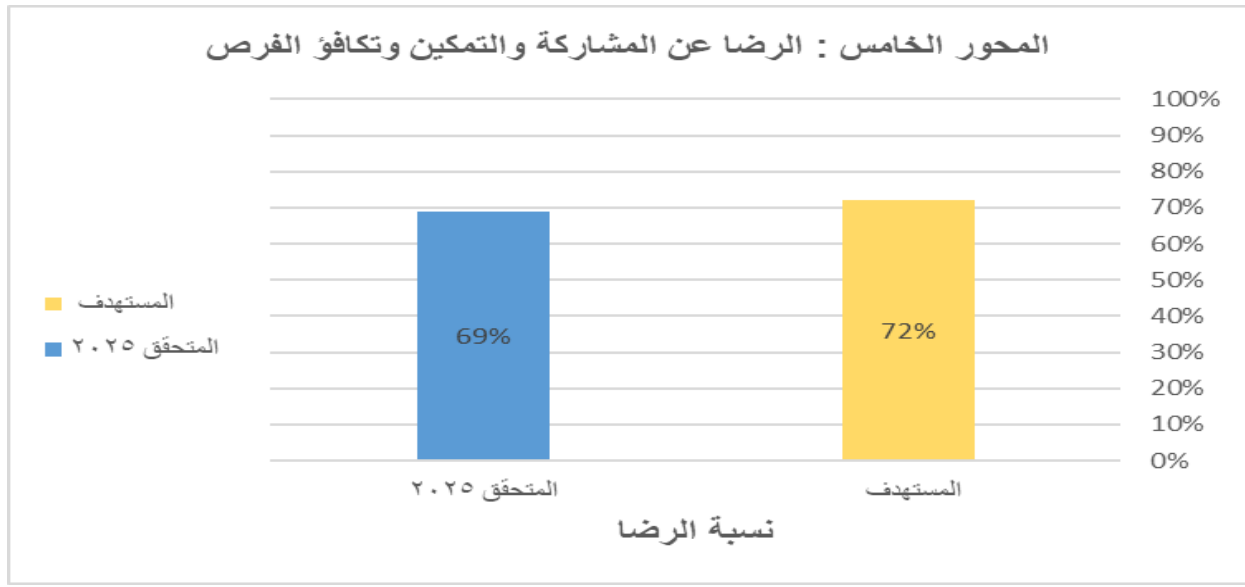
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن بيئة العمل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (3%).

4. المحور الرابع: الرضا عن الاتصال والتواصل



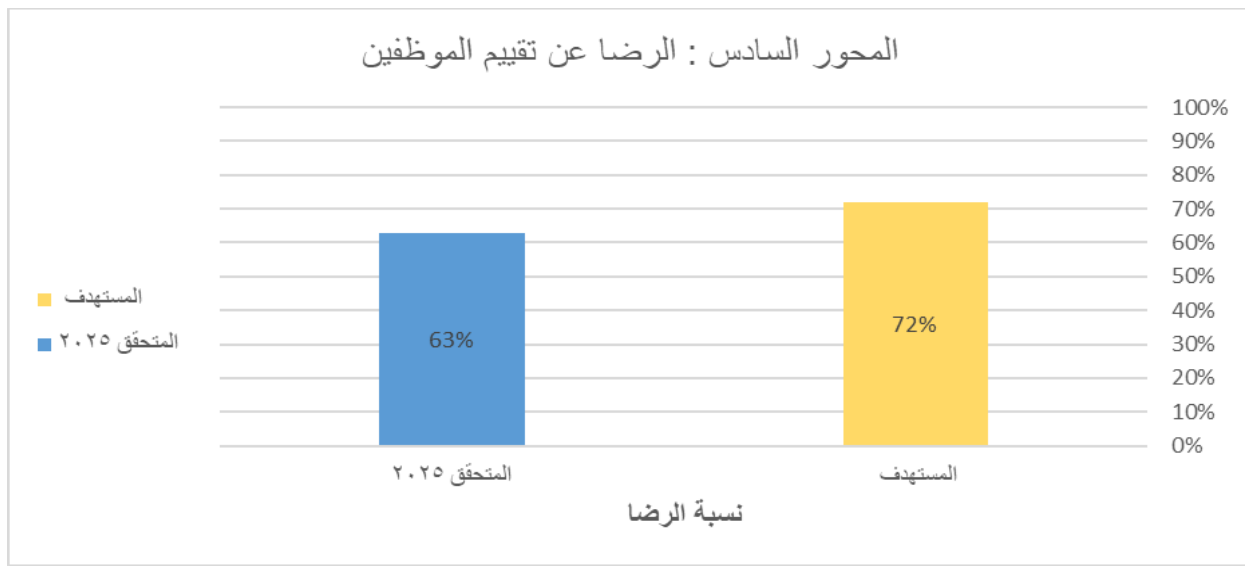
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الاتصال والتواصل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (8%).

5. المحور الخامس: الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص



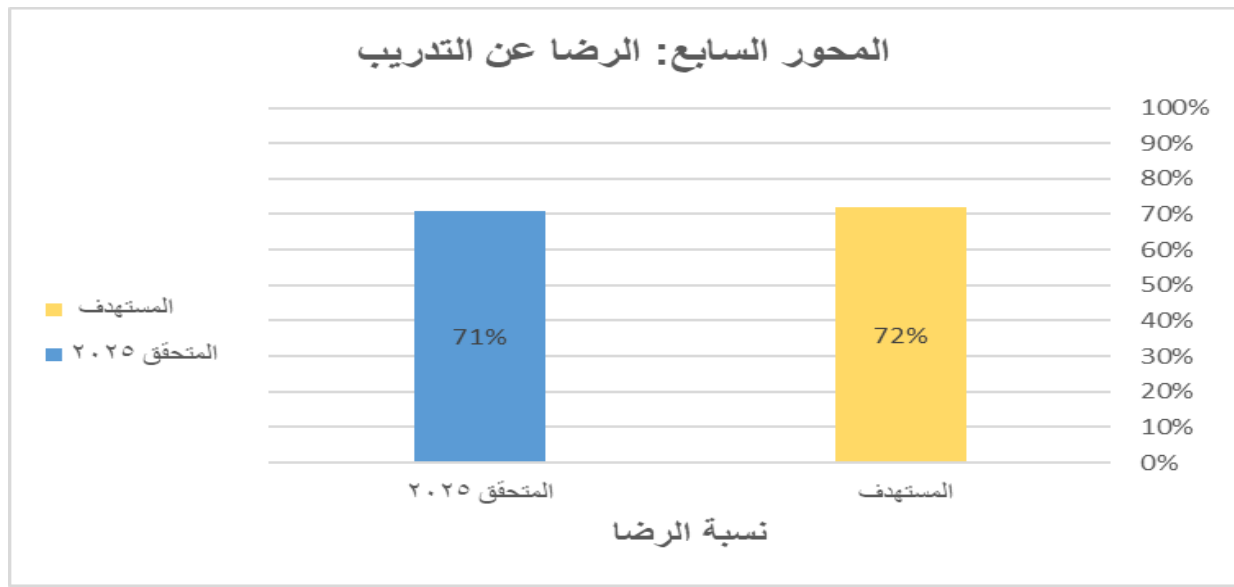
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص المتحقق عن المستهدف بمقدار (3%).

6. المحور السادس: الرضا عن تقييم الموظفين



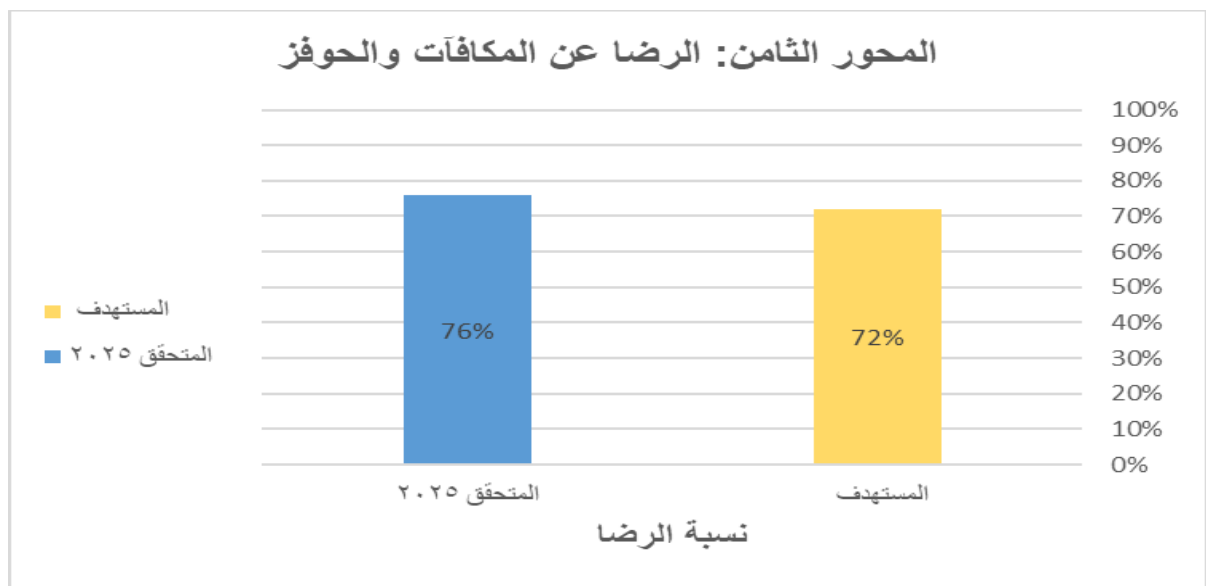
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن تقييم الموظفين المتحقق عن المستهدف بمقدار (9%).

7. المحور السابع: الرضا عن التدريب



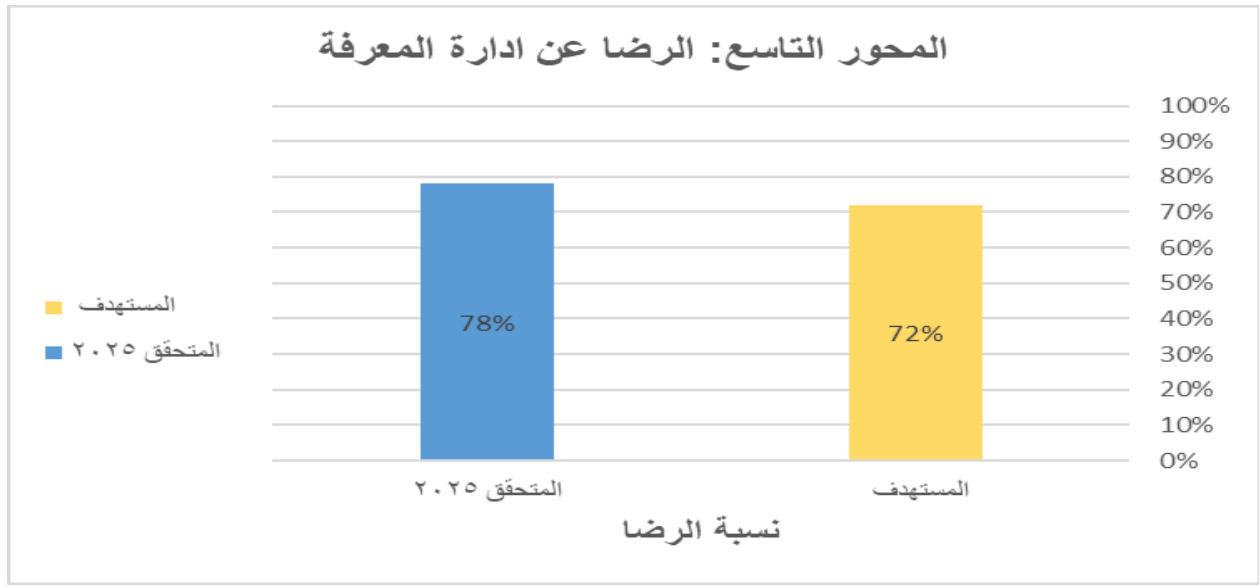
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن التدريب المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (1%).

8. المحور الثامن: الرضا عن المكافآت والحوافز



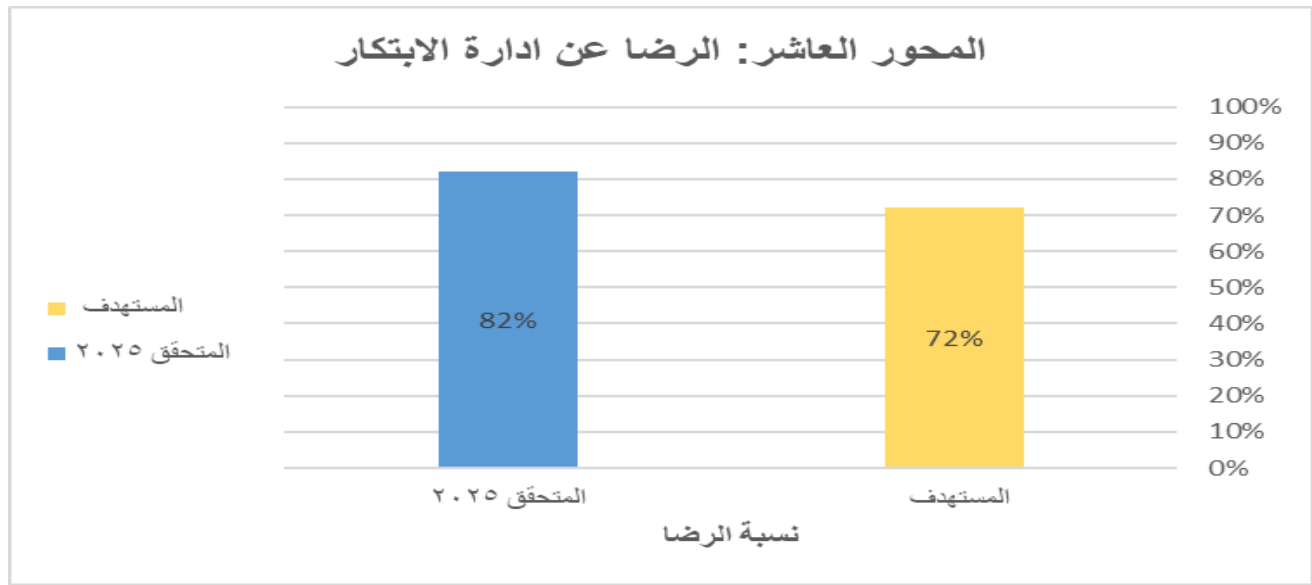
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن المكافآت والحوافز المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (4%).

9. المحور التاسع: الرضا عن إدارة المعرفة



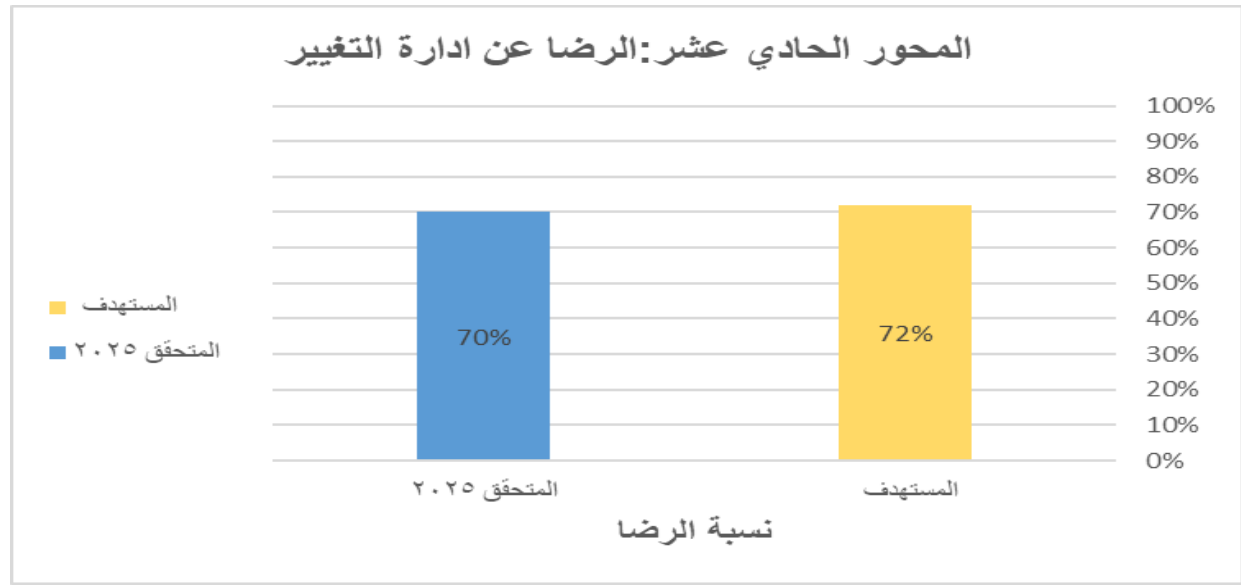
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن إدارة المعرفة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (6%).

10. المحور العاشر: الرضا عن إدارة الابتكار



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن إدارة الابتكار المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (10%).

11. المحور الحادي عشر: الرضا عن إدارة التغيير



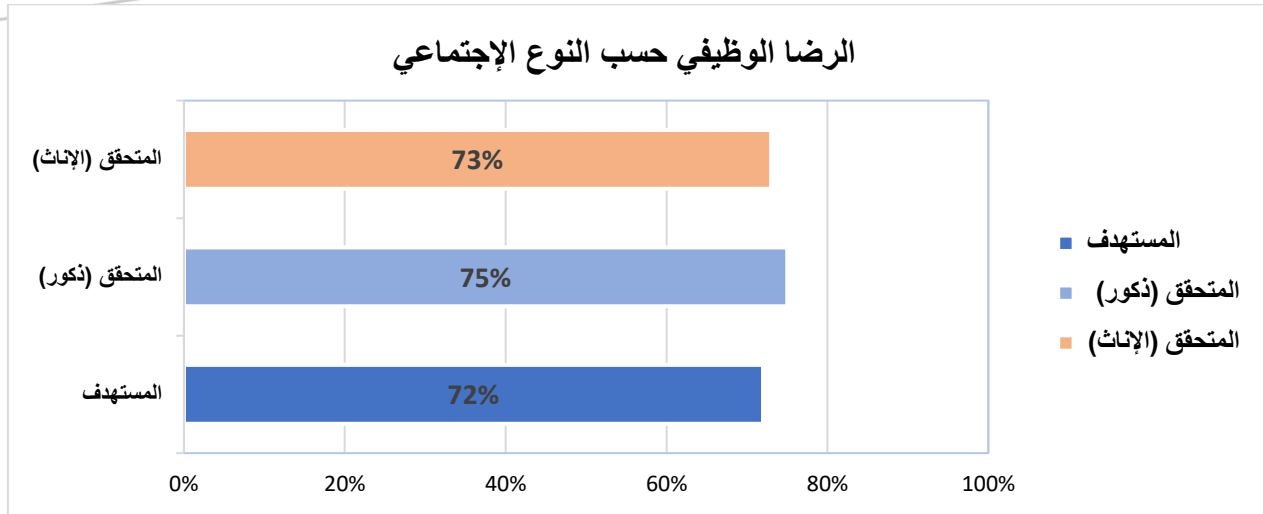
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر الرضا الوظيفي عن محور الرضا عن إدارة التغيير المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (2%).

القسم الخامس

المعايير الديموغرافية

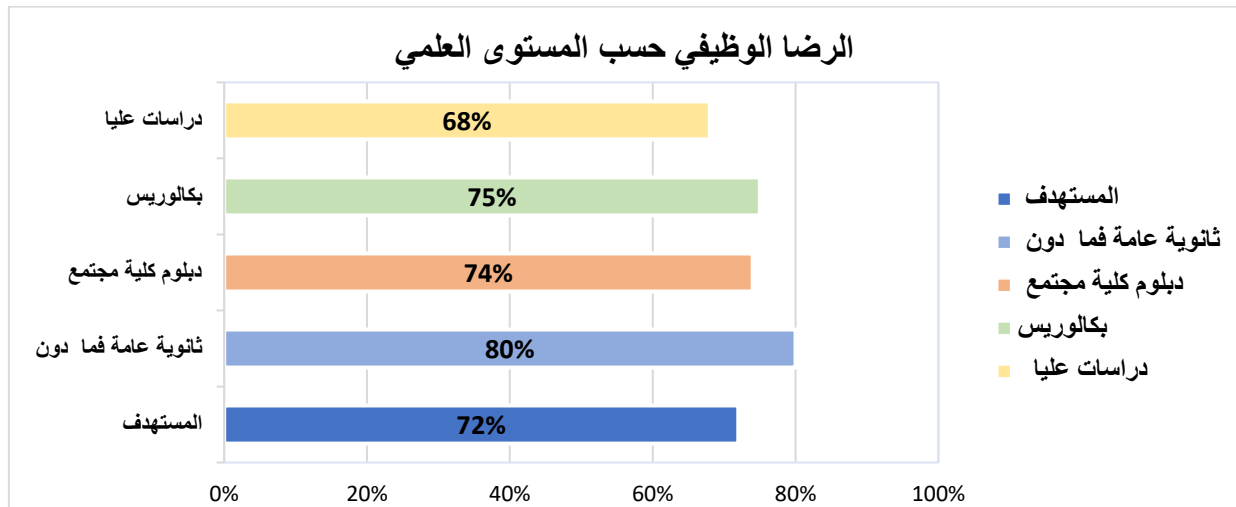
يستعرض هذا القسم نتائج الرضا التفصيلية للموظفين عن المحاور التالية للمعايير الديموغرافية		أولاً
النوع الاجتماعي	المعيار الأول	
المستوى العلمي	المعيار الثاني	
المستوى الإداري	المعيار الثالث	
الفئة الوظيفية	المعيار الرابع	
سنوات الخدمة	المعيار الخامس	
مكان العمل	المعيار السادس	

1. المعيار الأول: الرضا الوظيفي حسب النوع الاجتماعي



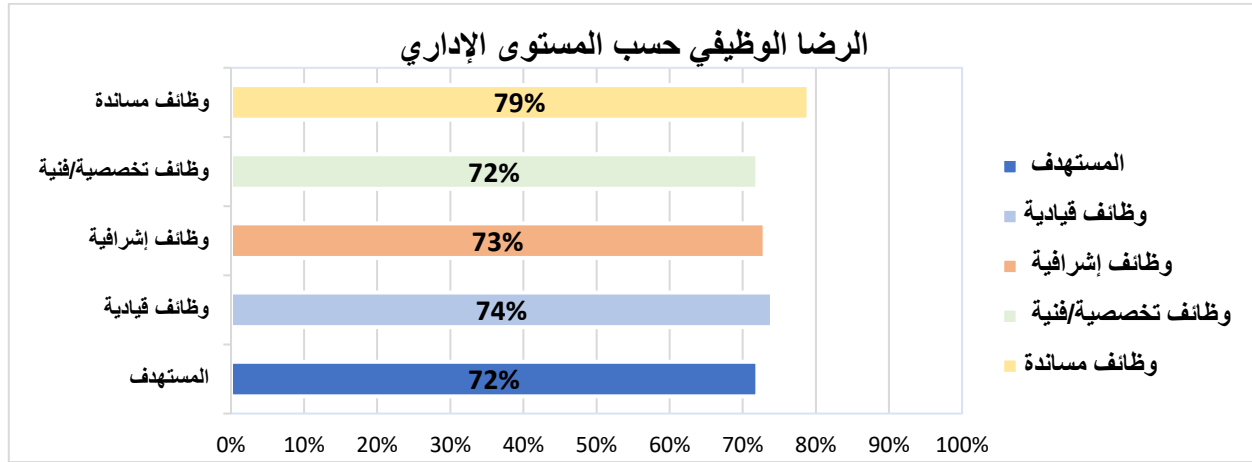
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الذكور المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (3%)، وارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الإناث المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (1%).

2. المعيار الثاني: الرضا الوظيفي حسب المستوى العلمي



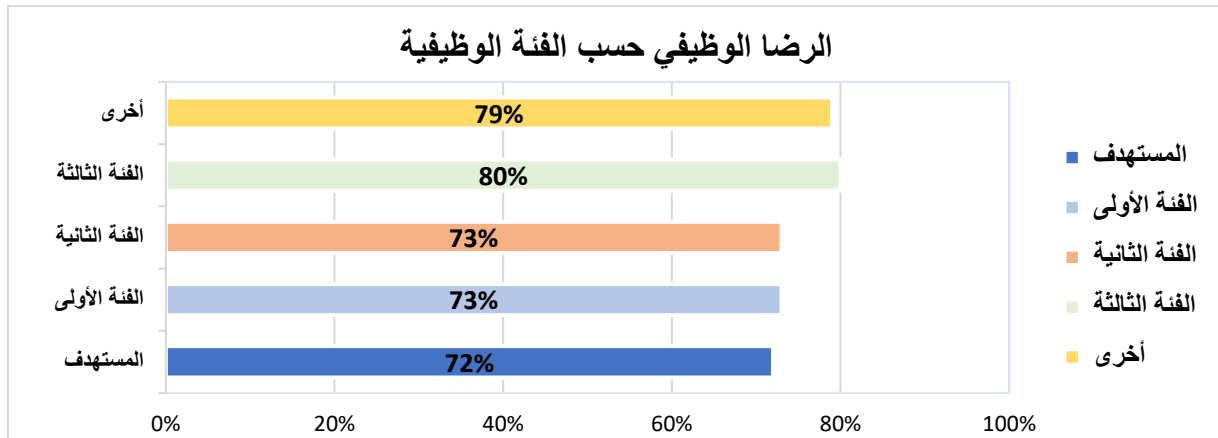
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر الرضا الوظيفي حسب المستوى العلمي في فئة ثانوية عامة فما دون المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (8%)، وارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الدبلوم المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (2%)، وارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة البكالوريوس المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (3%)، وانخفاض في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الدراسات العليا المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (4%).

3. المعيار الثالث: الرضا الوظيفي حسب المستوى الإداري



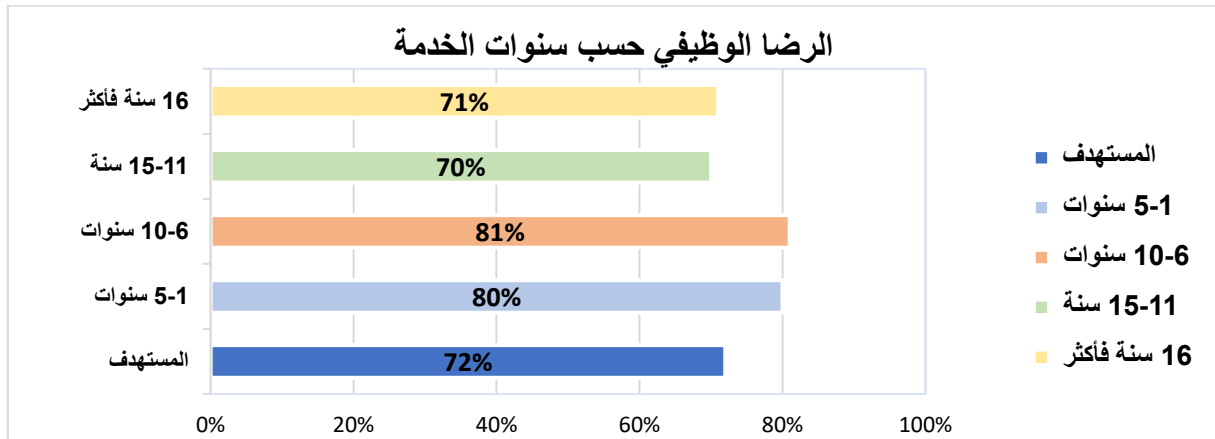
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن كافة الفئات، وارتفاع ملحوظ في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الوظائف المساندة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (7%).

4. المعيار الرابع: الرضا الوظيفي حسب الفئة الوظيفية



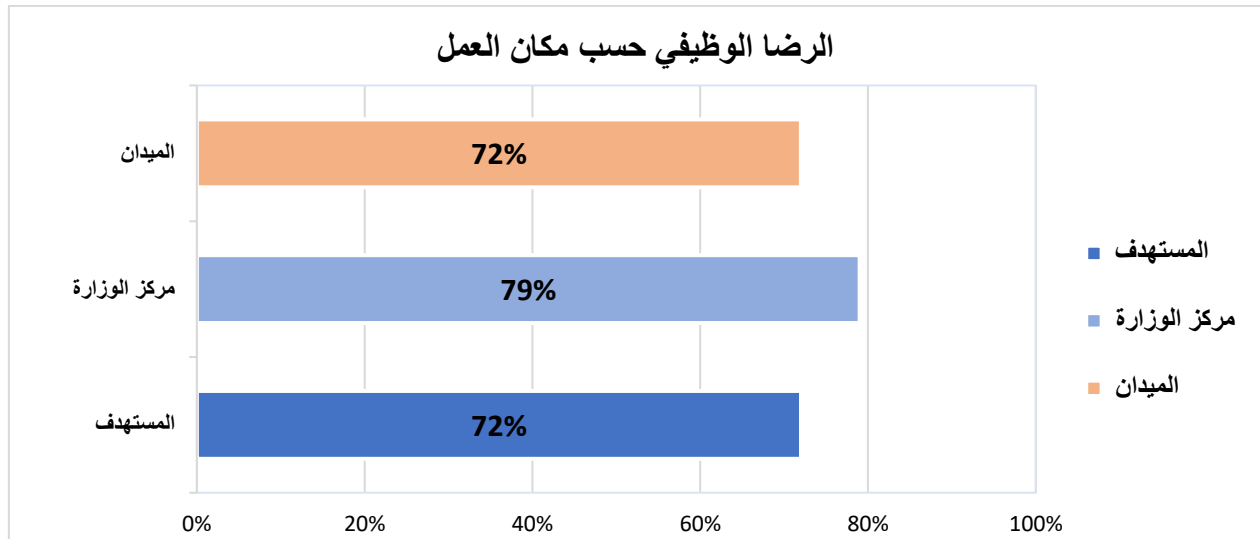
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن كافة الفئات، وارتفاع ملحوظ في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الفئة الثالثة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (7%).

5. المعيار الخامس: الرضا الوظيفي حسب سنوات الخدمة



- يلاحظ من نتائج قياس رضا الموظفين حسب سنوات الخدمة أن خدمة الموظفين من سنة 10-6 قد حققت أعلى نسبة رضا بين الموظفين وحازت على معدل رضا 81%، يليه نسبة الموظفين الذين خدمتهم 5-1 سنة وقد حققت معدل رضا 80%، يليه نسبة الموظفين الذين خدمتهم 16 سنة فأكثر وقد حققت معدل رضا 71% ولوحظ انخفاض بسيط قدره (1%)، ويلاحظ من النتائج أن أدنى نسبة رضا بين الموظفين هم الموظفين الذين خدمتهم 15-11 سنة وقد حققت معدل رضا 70% ولوحظ انخفاض بسيط قدره (1%).

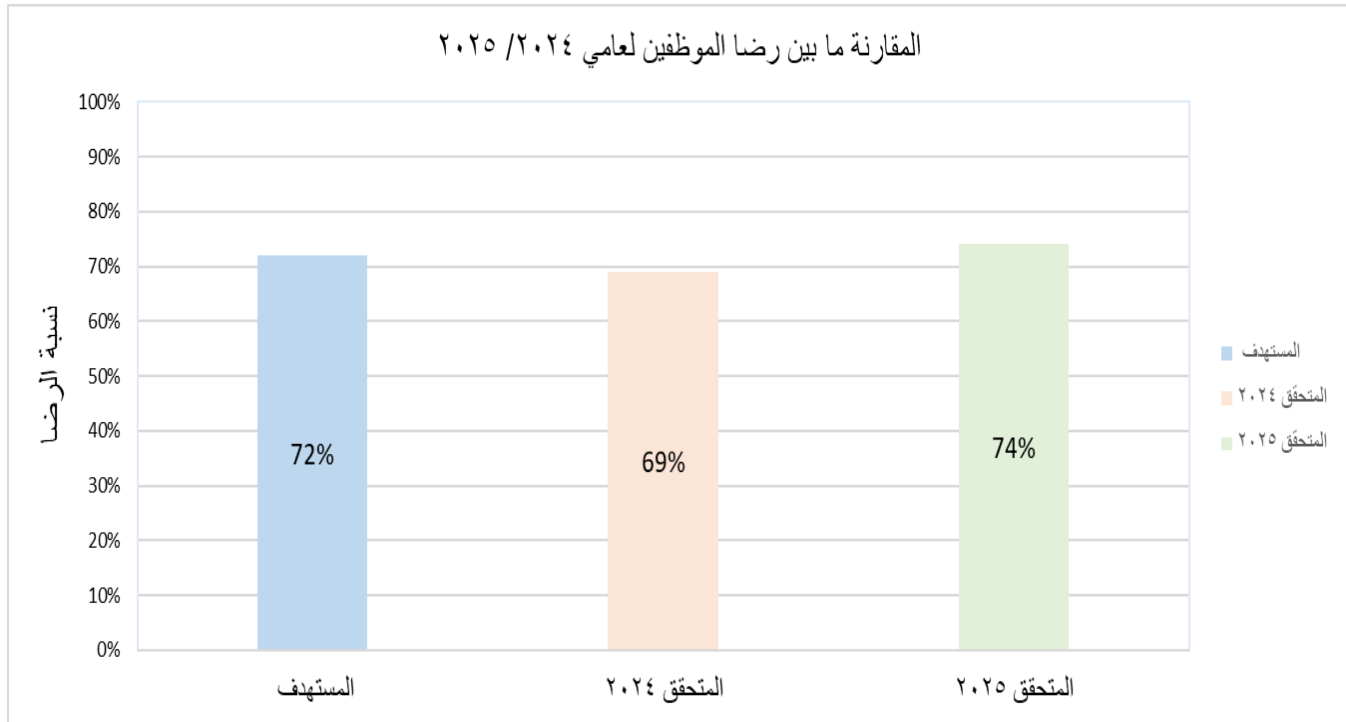
6. المعيار السادس: الرضا الوظيفي حسب مكان العمل



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الموظفين في مركز الوزارة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (7%)، مؤشر الرضا الوظيفي عن فئة الموظفين في الميدان المتحقق مساوٍ للمستهدف.

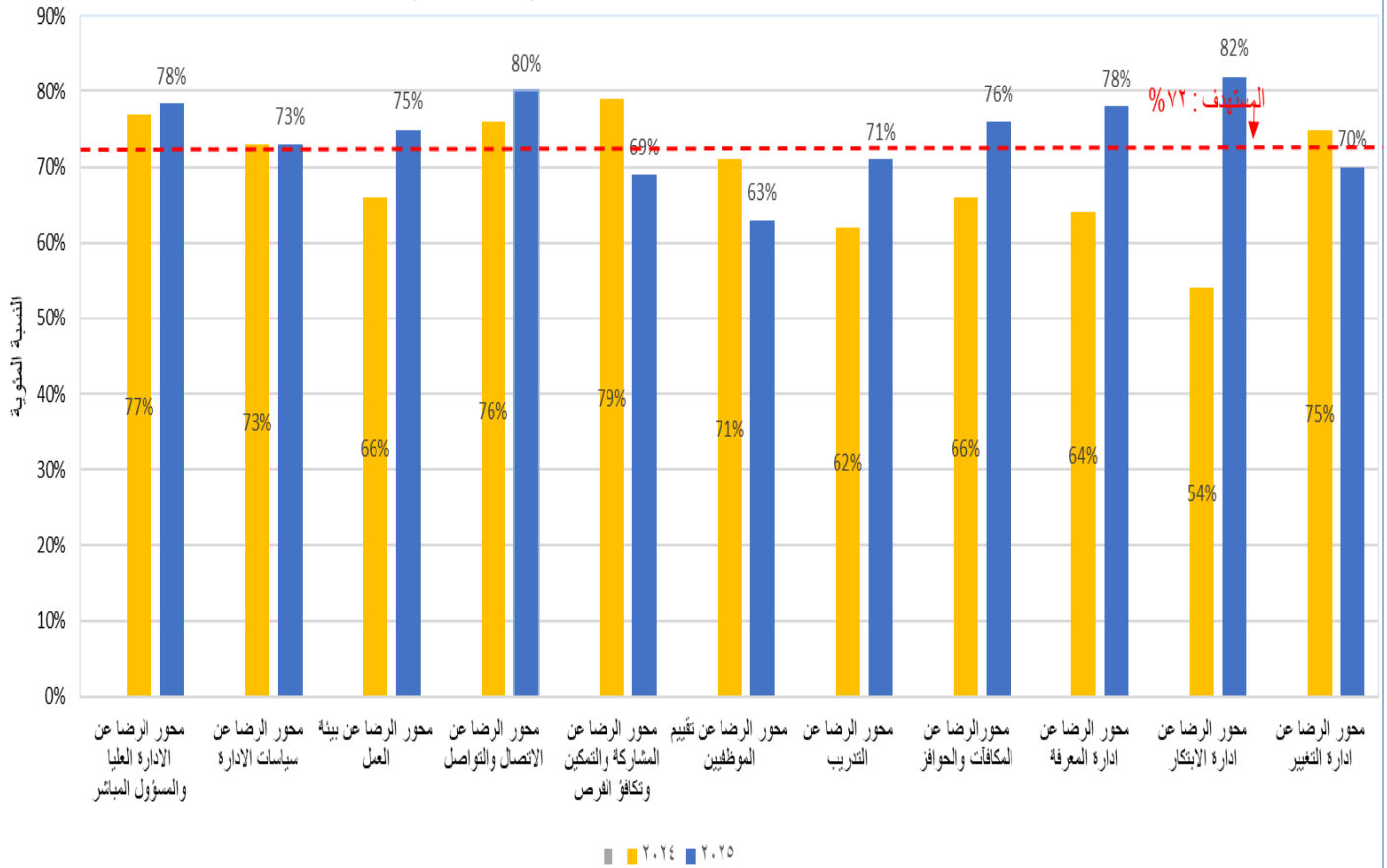
القسم السادس

المقارنة ما بين رضا الموظفين لعامي 2024 و 2025



- يشير الرسم البياني أعلاه إلى ارتفاع في مؤشر رضا الموظفين العام خلال عام 2025 عن عام 2024 بمقدار (5%) حيث بلغ معدل الرضا العام لعام 2024 (69%) ، ويُعزى هذا الارتفاع إلى الخطة التحسينية التي تم إعدادها لغايات تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير قياس رضا الموظفين لعام 2024 والتي تضمنت الإجراءات المقترحة لزيادة رضا الموظفين والإطار الزمني لكل إجراء وتم متابعة تنفيذها مع المديريات المعنية.

معدل الرضا وفق المحاور الرئيسية (٢٠٢٤/٢٠٢٥)



- يلاحظ من نتائج المقارنة وفق المحاور الرئيسية لعامي 2024 و2025:
- يوجد ارتفاع في المحور الأول وهو محور الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر في سنة 2025 بمقدار (1) درجة عن سنة 2024.
- يوجد تساوي المحور الثاني وهو الرضا عن سياسات الإدارة في سنة 2025 بمقدار (0) درجة عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع في المحور الثالث وهو الرضا عن بيئة العمل في سنة 2024 بمقدار (9) درجة عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع في المحور الرابع وهو الرضا عن الاتصال والتواصل في سنة 2024 بمقدار (4) درجات عن سنة 2024.

- يوجد انخفاض في المحور الخامس وهو الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص في سنة 2025 بمقدار (10) درجات عن سنة 2024.
- يوجد انخفاض في المحور السادس وهو الرضا عن تقييم الموظفين في سنة 2025 بمقدار (8) درجات عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع ملحوظ في المحور السابع وهو الرضا عن التدريب في سنة 2025 بمقدار (9) درجات عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع ملحوظ في المحور الثامن وهو الرضا عن المكافآت والحوافز في سنة 2025 بمقدار (10) درجة عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع في المحور التاسع وهو الرضا عن إدارة المعرفة في سنة 2025 بمقدار (14) درجة عن سنة 2024.
- يوجد ارتفاع ملحوظ جدا في المحور العاشر وهو الرضا عن إدارة الابتكار في سنة 2025 بمقدار (28) درجات عن سنة 2024.
- يوجد انخفاض في المحور الحادي عشر وهو الرضا عن إدارة التغيير في سنة 2025 بمقدار (5) درجة عن سنة 2024.

القسم السابع

التوصيات

#	التوصيات
1.	استطلاع آراء الموظفين حول مسودات السياسات والأنظمة قبل إقرارها بصورتها النهائية وتشجيع الموظفين على المشاركة
2.	النظر في إمكانية زيادة مخصصات الدورات التدريبية أو التعاون مع المنظمات والمانحين لتلبية احتياجات الموظفين من الدورات التدريبية وفقاً للمسار الوظيفي وبناء خطة تدريب سنوية قائمة على الاحتياجات الحقيقية للموظفين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم على كافة الإجراءات المرتبطة بعملهم.
3.	النظر في إمكانية تفويض الصلاحيات للمهام الروتينية لموظفي الصف الثاني لغايات تأهيلهم وزيادة ثقتهم ومشاركتهم.
4.	توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة لموظفي الوزارة من خلال عمليات الصيانة للمكاتب والكراسي وأجهزة التدفئة وتوفير اللوازم والقرطاسية اللازمة للموظفين لأداء العمل.
5.	عقد لقاءات دورية بين الإدارة العليا والموظفين بمختلف المستويات الإدارية للاستماع المباشر الى تساؤلاتهم ومقترحاتهم.

القسم الثامن: نموذج استبيان رضا الموظفين 2025

السادة الموظفين/ الزملاء الكرام

تشرف مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي بتوزيع هذا الاستبيان على حضرتكم إيماناً منا على ضرورة إيجاد وتعزيز ثقافة تمكين الموظفين والموظفات وذلك لضمان المواءمة ما بين الأهداف المؤسسية للوزارة والمهنية للموظف/ة.

ومن هذا المنطلق فقد قامت المديرية بتصميم هذا الاستبيان بهدف التواصل مع الموظفين/ات واستطلاع آرائهم حرصاً منا على تحسين مستويات رضا الموظفين/ات واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، وعليه يرجى التكرم بتعبئة جميع فقرات الاستبيان بكل موضوعية وشفافية علماً بأنه سيتم التعامل مع الإجابات والمعلومات المقدمة من قبلكم بمنتهى السرية ولغايات التطوير والتحسين على أداء الوزارة ورضا الموظفين، حيث يتكون هذا الاستبيان من (35) سؤال وتستغرق مدة الإجابة عنها ما يقارب 10 دقائق.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

البيانات الشخصية:

1- الجنس

ذكر	انثى
-----	------

2- المستوى العلمي

ثانوية عامة فما دون	دبلوم كلية مجتمع	بكالوريوس	دراسات عليا
---------------------	------------------	-----------	-------------

3- المستوى الإداري

وظائف قيادية	وظائف إشرافية	وظائف تخصصية/ فنية	وظائف مساندة
--------------	---------------	--------------------	--------------

4- الفئة الوظيفية

الفئة الأولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	أخرى
--------------	---------------	---------------	------

5- سنوات الخدمة

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

6- مكان العمل

مركز الوزارة	مديريات الميدان
--------------	-----------------

يرجى التكرم بوضع إشارة (X) في المكان الذي يمثل الإجابة بالنسبة لك:

محاوّر التقييم	#	عناصر التقييم	راض تماماً	راض نوعاً ما	محايد	غير راض	غير راض تماماً
الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر	1.	سهولة الوصول الى المسؤول ومدى الاستماع لك والاستجابة لمتطلباتك	☐	☐	☐	☐	☐
	2.	مدى حرص الإدارة على متابعة الشكاوى المقدمة من قبل الموظفين /ات	☐	☐	☐	☐	☐
	3.	تشجع الإدارة العمل بروح الفريق من خلال تشكيل اللجان، وفرق العمل، وتبادل المعرفة والأفكار وترسيخ الثقافة المؤسسية	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن سياسات الإدارة	4.	تعمل الإدارة على تحديد القيم المؤسسية المرتبطة بعملها وتقوم بدعمها والالتزام بها	☐	☐	☐	☐	☐
	5.	مدى وضوح القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات الخاصة بإجراءات العمل وتقديم الخدمات	☐	☐	☐	☐	☐
	6.	مدى الوضوح في عمليات التخطيط وإعداد الخطط والموازنات	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن بيئة العمل	7.	بيئة العمل مناسبة وصحية للموظفين/ات من حيث النظافة وأنظمة التدفئة والتكييف وتوفير اللوازم والقرطاسية وأجهزة الحاسوب والأنظمة الالكترونية اللازمة لإتمام العمل	☐	☐	☐	☐	☐
	8.	تلتزم الوزارة بالحفاظ على سرية البيانات والمعلومات المتعلقة بالموظفين/ات	☐	☐	☐	☐	☐
	9.	تقوم الوزارة بتطبيق نظام عمل مرن في تحديد ساعات الدوام وبما يتناسب مع ساعات العمل وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية ونظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام	☐	☐	☐	☐	☐
	10.	تقوم الوزارة بتشجيع الموظفين/ات على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والمسؤولية المجتمعية	☐	☐	☐	☐	☐

محاو التقييم	#	عناصر التقييم	راض تماماً	راض نوعاً ما	محايد	غير راض	غير راض تماماً
الرضا عن الاتصال والتواصل	11.	تتواصل الإدارة العليا مع الموظفين بشكل دوري من خلال (الاجتماعات/اللقاءات /التعاميم/بوابة الموظفين/البريد الالكتروني/ او اي وسائل اتصال أخرى....)	☐	☐	☐	☐	☐
	12.	المحتوى الالكتروني الخاص بالوزارة المنشور من خلال وسائل التواصل الاجتماعي متناسق ومتكامل ويخضع للمراجعة المستمرة	☐	☐	☐	☐	☐
	13.	توفر الوزارة بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات تضمن وصول الموظفين والمعنيين الى المعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب لإتمام العمل	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن المشاركة والتكاتف والفرص	14.	مدى معرفتك وفهمك لرؤية ورسالة الوزارة والقيم الجوهرية والأهداف الاستراتيجية للوزارة	☐	☐	☐	☐	☐
	15.	توفر الوزارة كافة التسهيلات لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توفير التسهيلات اللازمة لإمكانية الوصول الى بيئة العمل	☐	☐	☐	☐	☐
	16.	توفر الوزارة وصف وظيفي يتضمن المهام والمسؤوليات والكفايات والمهارات المطلوبة للوظائف ويتم مراجعته وتطويره بشكل دوري بما يتناسب مع التغيير في الهيكل التنظيمي.	☐	☐	☐	☐	☐
	17.	تقوم الوزارة بدعم وتمكين المرأة ومشاركتها باتخاذ القرار حيث توفر الوزارة بيئة عمل تتمتع فيها المرأة بفرص متساوية	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن تقييم الموظفين	18.	تقوم الوزارة بتطبيق معايير وأسس محددة لتقييم أداء الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
	19.	تلتزم الوزارة بتعليمات نظام الخدمة المدنية ونظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام في تقييم أداء الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
	20.	تقوم الوزارة بمكافأتك وتقدير جهودك في حال قيامك بعمل مميز مثل تقديم الأفكار والاقتراحات التحسينية التي تؤدي الى تطوير وتحسين العمل	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن التدريب	21.	تقوم الوزارة بتحديد الاحتياجات التدريبية لبناء قدرات ومهارات موظفيها واعداد ومراجعة البرامج والخطط التدريبية الخاصة بالموظفين	☐	☐	☐	☐	☐
	22.	مدى الرضا عن مكان ووقت عقد الدورات التدريبية	☐	☐	☐	☐	☐
	23.	تقوم الوزارة بالحاق موظفيها بالبرامج التدريبية والورش التوعوية في مختلف المواضيع الإدارية والفنية ومفاهيم التميز وغيرها	☐	☐	☐	☐	☐

التقييم	معايير	#	عناصر التقييم	راض تماماً	راض نوعاً ما	محايد	غير راض	غير راض تماماً
الرضا عن المكافآت والحوافز	24.	تقوم الوزارة باعتماد أسس ومعايير محددة ومعلنة في منح المكافآت والحوافز لضمان تطبيق مبدأ العدالة والشفافية بين الموظفين والموظفات	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	25.	تقوم الوزارة باعتماد أسس ومعايير محددة ومعلنة في الإحلال الوظيفي والترقية والزيادات السنوية لضمان تطبيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين الموظفين والموظفات	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	26.	توفر الوزارة فرصة مواصلة التعلم وتطوير الذات للموظفين والموظفات	☐	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن إدارة المعرفة	27.	تقوم الوزارة بتطبيق سياسات تشجع على نشر وتبادل المعرفة والمعلومات بين الموظفين من خلال الأنظمة الحديثة	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	28.	مدى الرضا عن الوسائل والإجراءات التي تستخدمها الوزارة في نشر المعرفة بين الموظفين والموظفات	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	29.	تقوم الوزارة بتوعية الموظفين الجدد بالقوانين والأنظمة والتعليمات	☐	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن إدارة الابتكار	30.	تقوم الوزارة بتوفير بيئة مناسبة لدعم نشاطات الإبداع والابتكار	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	31.	تقوم الوزارة بتشجيع الموظفين ومساندتهم لتقديم الأفكار الإبداعية والمشاركة في عمليات التطوير والتحسين المستمر	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	32.	تقوم الوزارة بمتابعة مقترحات الموظفين فيما يخص تطوير الأعمال والإجراءات والخدمات والمعارف	☐	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن إدارة التغيير	33.	تعمل الوزارة على تغيير آليات وإجراءات العمل بما يتوافق مع خطط التحول الإلكتروني	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	34.	تقوم الإدارة بدعم إجراءات التغيير اللازمة لتبني توقعات ومتطلبات الموظفين	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	35.	تقوم الوزارة باتخاذ الإجراءات التحسينية والتطويرية بناءً على التغذية الراجعة من الموظفين من مصادرها المختلفة " مثل الاستبيانات، الاجتماعات، والمقترحات "	☐	☐	☐	☐	☐	☐

الملاحظات والاقتراحات:

.....

.....