

استبانة

قياس الرضا الوظيفي لدى موظفي دائرة الشؤون الفلسطينية

عزيزي الموظف / الموظفة ،،

تهدف هذه الاستبانة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي الدائرة، على المحاور المبينة في فقرات الاستبانة، وذلك من اجل معرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم ، ومن ثم العمل على تحسينها ورفعها. علماً بأن جميع ما يرد في هذه الاستبانة من إجابات سيكون لأغراض البحث والتطوير، وستعامل البيانات الواردة في الاستبانة بسرية تامة.

مكان العمل : مركز الدائرة المكاتب

الجنس : ذكر أنثى

المستوى التعليمي : بكالوريوس فما فوق كلية مجتمع

ثانوية عامة أقل من الثانوية

المستوى الوظيفي مدير مديرية رئيس قسم أقل من رئيس قسم

سنوات الخدمة : أقل من عشر سنوات من عشر سنوات الى عشرين سنة

اكثر من عشرين سنة

نشكر لكم حسن تعاونكم

نرجو التكرم بوضع علامة (✓) تحت أحد الخيارات المطروحة أمام كل عبارة، بكل مصداقية.

المحور الأول : الإداري					
غير راضي تماما	غير راضي	محايد	راضي نوعا ما	راضي تماما	العبارة
					١ تأخذ الدائرة بآراء وتوقعات الموظفين عند قيامها برسم السياسات المستقبلية للدائرة.
					٢ يرحب رئيسي المباشر بالعمل باقتراحاتي وافكاري التطويرية للعمل ويأخذ بها.
					٣ ارى ان الاجراءات الادارية في الدائرة واضحة وغير معقدة.
					٤ يسهل التواصل مع الادارة ببسر.
					٥ توفر الدائرة لموظفيها المناخ المناسب للابداع والابتكار وتطوير الاداء.
					٦ توفر الدائرة لموظفيها المعلومات الادارية بسهولة ويسر عند الحاجة.
					٧ يوجد شفافية وعدالة في تعامل ادارة الدائرة مع القضايا التي تخص الموظفين.
					٨ تعتمد الدائرة معايير محددة ومعلنة لضمان تكافؤ الفرص بين الموظفين، في عملية اشراكهم في الورشات التدريبية).
					٩ تطبق الدائرة معايير محددة لتقييم اداء الموظفين بشكل دوري، ويتم مشاركة نتائج عملية التقييم مع الموظفين بشفافية.
					١٠ تطبق الدائرة معايير محددة ومعلنة في عملية الاحلال الوظيفي بين الموظفين

العبارة		راضي تماما	راضي نوعا ما	محايد	غير راضي	غير راضي تماما
١١	اشعر بوجود عدالة في نظام الترقيات في الدائرة لكل الفئات الوظيفية.					
١٢	تطبيق نظام منح الترقيات الوظيفية بعدالة يؤثر على ادائي الوظيفي بشكل ايجابي.					
١٣	تعتمد الدائرة على التغذية الراجعة من الموظفين من مصادرها المختلفة(اجتماعات، اقتراحات، شكاوي) عند قيامها بالاجراءات التطويرية والتحسينية للدائرة.					

المحور الثاني : الاجتماعي

العبارة		راضي تماما	راضي نوعا ما	محايد	غير راضي	غير راضي تماما
١	تعمل الدائرة على تشجيع العمل بروح الفريق بين موظفيها من خلال تشكيل فرق العمل واللجان المتعلقة بالموظفين لتبادل الافكار والمعلومات.					
٢	تشجع الدائرة موظفيها على المشاركة في عملية التطوير والتحسين المستمر.					
٣	تعمل الدائرة على التواصل مع الموظفين بشكل دوري للتعرف على احتياجاتهم في العمل والعمل على تلبيتها.					
٤	اقوم بالمشاركة في الانشطة الاجتماعية والادارية التي تنظمها الدائرة.					
٥	اقوم بمساعدة زملائي عند زيادة حجم العمل.					
٦	هناك علاقة تعاون تربطني بزملائي في العمل.					
٧	اجد تقدير من المسؤولين عني لقيامي بتحمل اعباء اضافية عن حجم العمل الذي اقوم به.					

غير راضي تماما	غير راضي	محايد	راضي نوعا ما	راضي تماما	العـبـارة
					٨ تحرص الدائرة على اشراك موظفيها بورشات العمل الجماعية بعدالة وشفافية – وعلى اساس الانسب والاكفأ.
					٩ عملية تقييم الاداء المتمثلة بالتقرير السنوي ساهمت في زيادة الرضا الوظيفي لدي.
					١٠ يتوفر في مكان عملي ما يلزم من امكانات وتسهيلات لتأدية الوظيفة.
					١١ درجة رضاك عن العمل في الدائرة بشكل عام.

المحور الثالث : الحوافز و المكافآت

غير راضي تماما	غير راضي	محايد	راضي نوعا ما	راضي تماما	العـبـارة
					١ هناك عدالة في نظام الحوافز والعلاوات الاضافية الذي تطبقه الدائرة تبعا للفئات الوظيفية.
					٢ يتناسب راتبي مع جهدي الذي يتطلبه العمل في الدائرة.
					٣ يوجد لدي علم ودراية بنظام واليات منح المكافآت المتبع في الدائرة.
					٤ تتم الترقيات والحوافز و المكافآت، احيانا على علاقة الموظف مع الادارة.
					٥ اشعر بالامان والاستقرار المادي والنفسي في عملي.
					٦ اكن الولاء والانتماء لدائرتي.
					٧ يكفي دخلي الذي اتقاضاه لسد متطلباتي ولاشباع احتياجاتي الاساسية.