

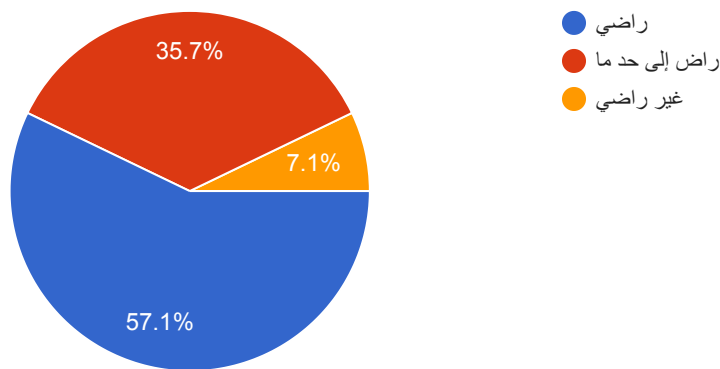
استبيان للموظفين بجمعية بالبر الخيرية بوادي محرم والهدا) النصف الأول) لعام 2020م

14 ردًا

نشر التحليلات

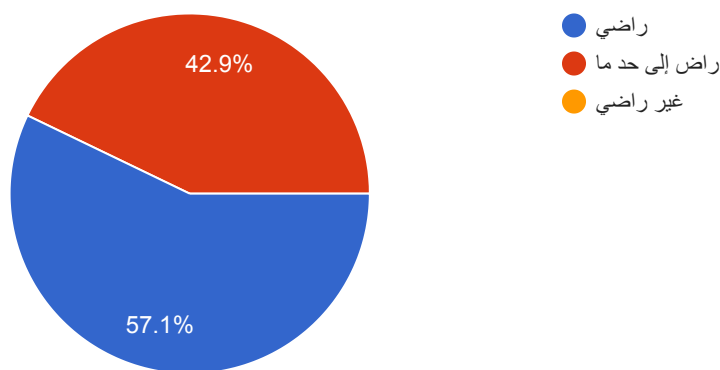
مدى رضاك عن فرص التعلم والتدريب داخل الجمعية وخارجها .

14 ردًا



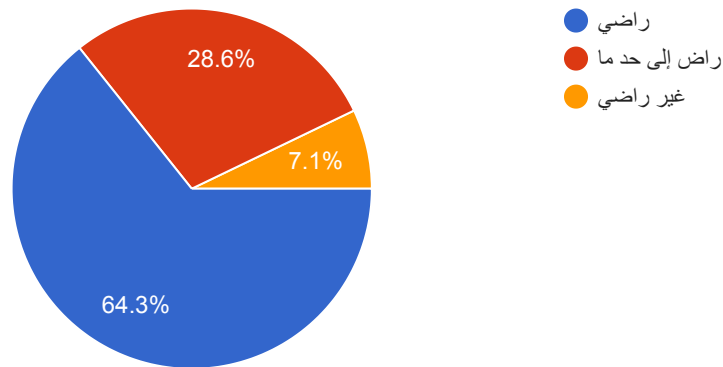
مدى رضاك عن التمكين والمشاركة .

14 ردًا



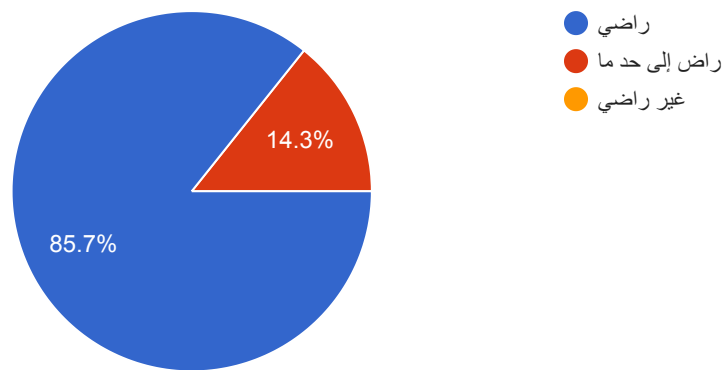
مدى رضاك عن التقييم للأداء وتقدير الأداء المتفوق .

14 ردًا



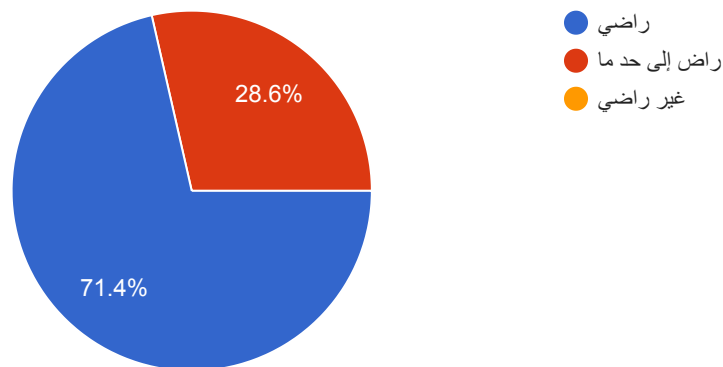
رأيك بالتطوير والاستقرار الوظيفي .

14 ردًا



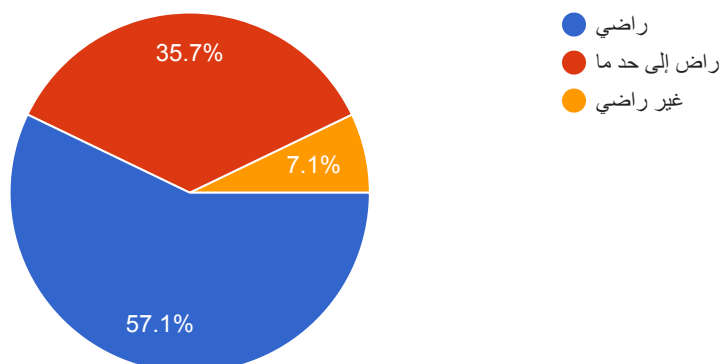
مدى توفر فرص وظيفية للعاملين والمطوعين

14 ردًا



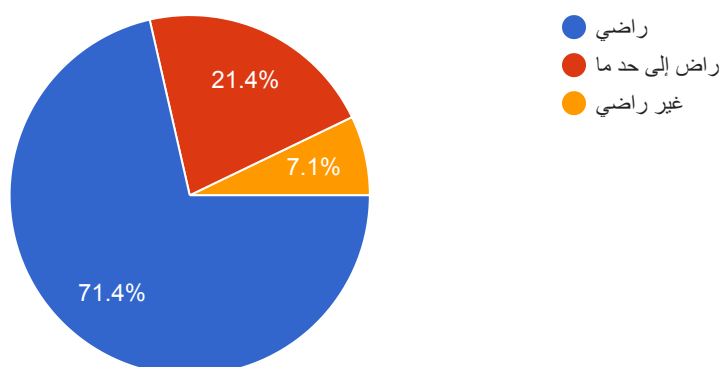
التشجيع على التعلم المستمر .

14 ردًا



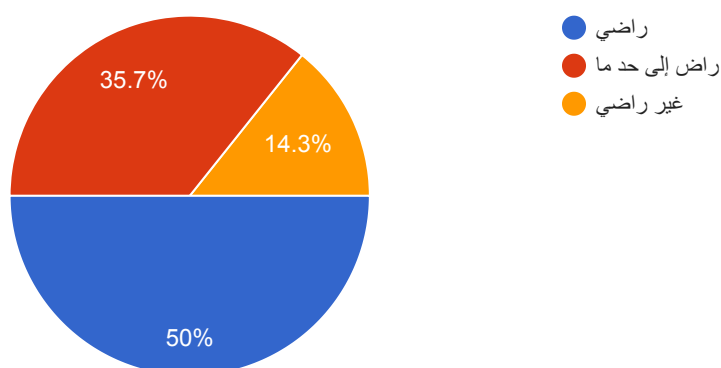
رأيك في بيئة العمل .

14 ردًا



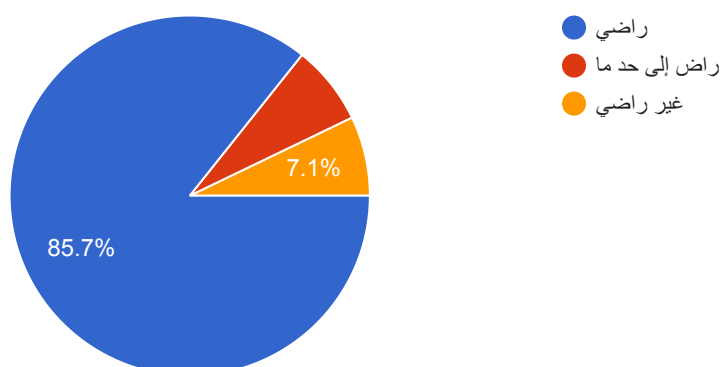
رضاك عن الأمن والسلامة في الجمعية .

14 ردًا



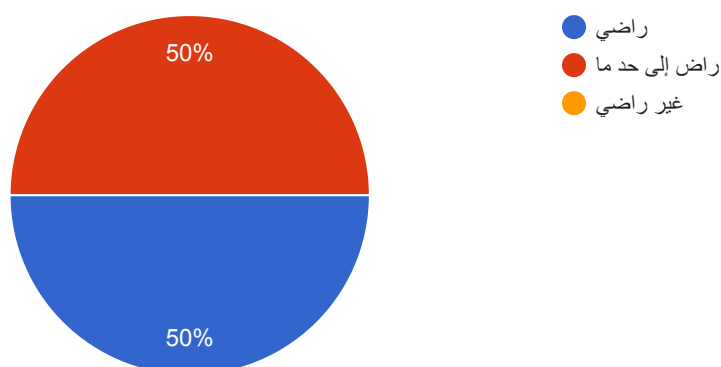
المرافق الخدمية للجمعية رأيك فيها .

14 ردًا



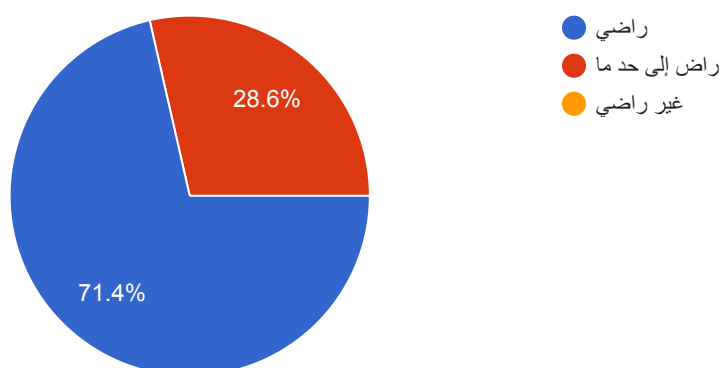
رأيك في الأمان الوظيفي في الجمعية .

14 ردًا



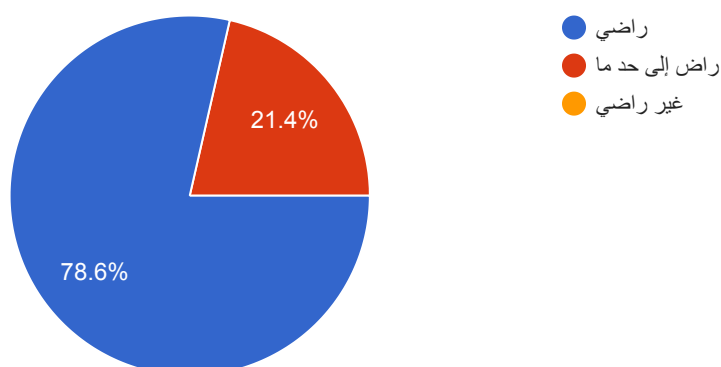
مدى رضاك عن الأجور والمزايا .

14 ردًا



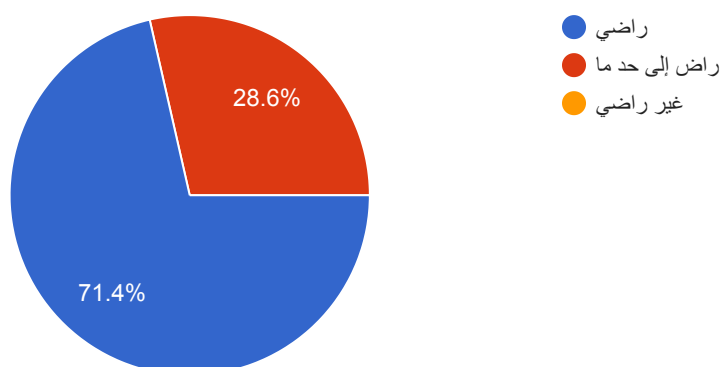
كيف ترى شفافية التعامل والأنظمة وإجراءات الموارد البشرية .

14 ردًا



رأيك في شفافية القرارات المتعلقة بالموارد البشرية .

14 ردًا



ماهي أهم الأسباب التي تراها تؤثر في رضا الموظفين سلباً ؟

14 رداً

الاسباب هي كثيره سواء كانت من الادارة او الزملاء

- 1- عدم وجود قيادة تحفيزية.
- 2- عدم وجود عدالة في نظم الرواتب والمكافآت والحوافز .
- 3- سوء التواصل والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة
- 4- سوء التنظيم وتوزيع الأدوار
- 5- تفاقم الصراعات والضغوط التنظيمية
- 6- عدم وضوح الأهداف . ماهي الآثار المترتبة على عدم رضاء الوظيفي

.

لا يوجد

.

لا يوجد

/-

التركيز على الخطأ وتجاهل الايجابيات وعدم الاشاره اليها من باب تحفيز الموظف .



- 1- على كل موظف أن ينشئ خطة شخصية تحتوي على خطط للتنمية الفردية، ومن الضروري اجتماع المدير مع الموظفين كل على حدة، ليتناقش معه حول مصالحه الشخصية وأهدافه المهنية التي يسعى إليها، إذ أن هذا الحوار سيساعد المدير على معرفة مهارات التطوير التي يحتاجها الموظف، وإدراك أهداف الموظف من منظوره الخاص، لذا ينبغي أن يشاركه في إنشاء الخطة التي ستكون بمثابة طريق للموظف متضمناً أهدافاً قابلة للقياس وفي إطار زمني محدد.
- 2- من الضروري وضع مقاييس محدّدة لمساعدة الموظفين على تحديد وجهتهم وما يريدون تحقيقه فعلاً، وبعد أن يتم استيفاء متطلبات مقاييس الأداء، يمكن رفع سقف المطالب حتى يشعر الموظفون بالإنجاز المستمر، فعلى سبيل المثال، قبل أن يستعد العداءون لسباق الماراتون، يحدّدون لأنفسهم أهدافاً قصيرة، ثم يزيدون مسافة الركض، إلى أن يصبحوا مستعدين لخوض السباق الكبير، وهذا الأمر ينطبق أيضاً على الأداء الوظيفي.
- 3- أصبحت الشركات اليوم مجزأة إلى حدٍّ أن الموظفين أصبحوا يعتقدون أن بإمكانهم العمل ضمن وصفهم الوظيفي أو القسم الذي يعملون فيه فقط، ومن أجل تطوير مهارات وخبرات الموظفين وتهيئتهم لشغل مناصب أكبر، عليهم أولاً إدراك وفهم كل جوانب العمل في الشركة ومن ثمّ تزويدهم ببعض المهام الإضافية ولو بشكل مؤقت لاكتساب بعض الخبرات الحديثة.
- 4- على المدير تطوير خطة بمشاركة مروضيه، وذلك لمعالجة القضايا والفجوات في الأداء واعتماد طريقة مثلى لإنجاز العمل متفق عليها من قبل الجميع.

لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتماده من قبل Google. [الإبلاغ عن إساءة الاستخدام](#) - [شروط الخدمة](#) - [سياسة الخصوصية](#)

نماذج Google

