



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الفرات الاوسط التقنية
كلية التقنيات الصحية والطبية /كوفة
شعبة ضمان الجودة والاداء الجامعي



استبانة استطلاع رأي الموظفين حول المسؤوليات والصلاحيات

عزيزي الموظف/عزيزتي الموظفة

نشكرك على وقتك الذي ستقضيه في تعبئة هذه الاستبانة، حيث إن التغذية الراجعة منك على بنود هذه الاستبانة في غاية الأهمية حيث ستساهم في التطوير والتحسين المستمر، وستعامل بياناتك بسرية تامة، وهذه الاستبانة تطبق على الموظفين والموظفات في كل سنة بهدف استطلاع آرائهم تجاه الجوانب المختلفة للكلية حيث تملأ هذه الاستبانة بكل حيادية.

إرشادات لتعبئة الاستبانة

تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء: الأول خاص بالمعلومات العامة، والثاني خاص بينود الاستبانة، والثالث خاص بأهم الملاحظات التي تود إضافتها. ونرجو التفضل بالإجابة عن جميع الأسئلة.

وتتطلب الإجابة عن البنود اختيار تقدير من خمس مستويات: (أوافق بشدة) وتعني أن العبارة صحيحة دائماً أو في كل الأحيان تقريباً، و (أوافق) وتعني أن العبارة صحيحة غالباً، و(محايد) وتعني عدم الموافقة التامة أو الرفض التام، و (لا أوافق) وتعني أن العبارة غير صحيحة غالباً، و(لا أوافق بشدة) وتعني أن العبارة غير صحيحة على الإطلاق أو دائماً.

المعلومات العامة

- _____ اسم الموظف (إختياري) :
_____ الجنس : (ذكر) () أنثى () .
_____ المرتبة الوظيفية : _____ , عدد سنوات الخدمة : _____
_____ المسمى الوظيفي: _____
_____ المؤهل العلمي: _____
_____ اسم القسم / الإدارة / الوحدة : _____

* أمل تظليل الخيارات التي تتماشى مع وجهة نظرك حيال العبارات التالية :

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا ينطبق
الرسالة والغايات والأهداف :						
1	تتخذ رسالة القسم كأساس للتخطيط الاستراتيجي.	<input type="radio"/>				
2	الإعلان عن رسالة القسم تم بشكل واسع في جميع وحدات المؤسسة التعليمية.	<input type="radio"/>				
السلطات والإدارة :						
3	تُقدّم التغذية الراجعة حول أدائي بصورة منتظمة بما يحسن من أدائي.	<input type="radio"/>				
4	تسمح عمليات التخطيط بمشاركة الموظفين في مختلف وحدات المؤسسة وتبادل الآراء معهم بمستويات مناسبة.	<input type="radio"/>				
5	تقوم الجامعة بوضع دليل للسياسات والإجراءات توضح فيه لأنظمة والاجراءات الداخلية اللازمة للتعامل مع جميع مجالات الأنشطة الأساسية داخلها.	<input type="radio"/>				
6	يتم وضع نطاق الصلاحيات أو المسؤوليات للجان الرئيسية (أو الدائمة) وللوظائف الإدارية والأكاديمية داخل الكلية ويكون ذلك متضمنا في دليل السياسات والإجراءات.	<input type="radio"/>				
7	يتم الاعتراف والتقدير لجهود المميّزة في العمل .	<input type="radio"/>				
العبارات						
إدارة ضمان الجودة وتحسينها:						
8	يتم تشجيع الابتكار والإبداع في إطار من السياسات والإرشادات الواضحة على كافة المستويات في الجامعة.	<input type="radio"/>				
9	تدمج عمليات التقييم والتخطيط للتحسين في عمليات التخطيط المعتادة وتصبح جزءا منها.	<input type="radio"/>				
المرافق والتجهيزات:						
10	تتوفر با مرافق والتجهيزات جميع متطلبات الصحة والسلامة.	<input type="radio"/>				
11	تتضمن عمليات تقييم الجودة التغذية الراجعة من الموظفين المستخدمين الأساسيين حول كفاية المرافق وجودتها إضافة إلى آليات محددة للتعامل مع هذه الآراء والاستجابة لها.	<input type="radio"/>				
12	تتوافر أماكن مناسبة لأداء الواجبات الدينية للموظفين.	<input type="radio"/>				
13	مرافق تقديم الطعام كافية وملائمة لاحتياجات العاملين بالمؤسسة التعليمية.	<input type="radio"/>				
14	تتوافر مرافق مناسبة خاصة بالموظفين من ذوي الإعاقات الجسدية أو غيرها من الاحتياجات الخاصة.	<input type="radio"/>				
15	تستخدم أنظمة ذات كفاءة عالية لضمان السلامة الشخصية للموظفين, مع وجود الترتيبات المناسبة لحماية ممتلكاتهم الشخصية.	<input type="radio"/>				

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	16	تتوافر أجهزة حاسوب وبرمجيات مناسبة وتكون متاحة للموظفين في الجامعة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	17	أمل تظليل خيار محايد لهذه العبارة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	18	تتوفر فرص التدريب المناسبة للموظفين وفق احتياجاتهم المهنية.
عمليات التوظيف:							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	19	يتم تحديد محكات تقويم الأداء وإجراءاته بوضوح ويتم تعريف الموظفين بها بشكل مسبق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20	تتسم المشاورات التي يقوم بها المشرفون حول الأداء الوظيفي (بما في ذلك العمداء ورؤساء الأقسام والمشرفون الإداريون وغيرهم) بالإيجابية والسرية , وتجرى بشكل رسمي مروءة واحدة كل عام على الأقل.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	21	يتم تحديد مجالات التطوير في أدائي لمهامي الوظيفية المطلوبة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	22	يتم تقدير الأداء الإداري المتميز للموظفين على مختلف المستويات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	23	يحصل الموظفون على فرصاً عادلة ومناسبة للتطوير الشخصي والوظيفي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	24	تشمل معايير الترقية الإسهامات المتعلقة برسالة الكلية.

* نأمل توضيح وجهة نظرك العامة نحو رضاك الوظيفي عن الكلية .

.....

.....

.....

.....

.....

* نأمل ذكر أهم الإقتراحات التي تراها هامة لزيادة رضا الموظفين عن الكلية من وجهة نظرك الشخصية.

.....

.....

.....

.....

,,,,,, شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا,,,,,,