

تقرير تحليل استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري

مقدمة

يهدف هذا التقرير إلى تحليل نتائج استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بكلية التربية النوعية بجامعة طنطا، والذي تم تنفيذه بواسطة وحدة ضمان الجودة. شمل الاستبيان مجموعة متنوعة من المحاور التي تقيس جوانب مختلفة من بيئة العمل والرضا الوظيفي.

منهجية التحليل

تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان بناءً على:

- توزيع الإجابات على مقياس ليكرتس (أوافق تماماً، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أعلم)
- تحديد المجالات التي حظيت بأعلى وأقل مستويات الرضا
- تحليل الاقتراحات المقدمة من الموظفين

النتائج الرئيسية

توزيع العينة

- عدد المشاركين 37 موظفاً
- التوزيع حسب النوع: 22 أنثى، 15 ذكراً
- التوزيع الوظيفي: 9 مديرين إدارات، 4 رؤساء أقسام، و 24 موظفين

تحليل المحاور الرئيسية

أ. تقييم الأداء

- 44% من الموظفين يوافقون (تماماً أو إلى حد ما) على أن التقييم يتم بصفة دورية ومنتظمة
- 38% يوافقون على إعلامهم بنتائج التقييم
- 41% يوافقون على أن التقييم يتم وفق معايير معلنة

ب. بيئة العمل والعلاقات الإدارية

- 53% يوافقون على توزيع المهام بشكل عادل
- 66% يوافقون على أن الإدارة تتعامل بروح الود والشفافية
- 59% يوافقون على أن المشكلات يتم البت فيها بسرعة

ج. الحوافز والجزاءات

- 47% فقط يوافقون على وجود معايير عادلة للحوافز والدعم المعنوي
- 50% يوافقون على أن نظام الجزاءات عادل

د. بيئة العمل المادية

- 72% يوافقون على توفر الأثاث اللازم
- 69% يوافقون على جودة التهوية والإضاءة
- 66% يوافقون على توفر أجهزة الحاسب الآلي

هـ. التدريب والتطوير

- 56% يوافقون على حصولهم على تدريب لتنمية المهارات
- 53% يوافقون على أن التدريب يتم وفق احتياجاتهم
- 44% فقط يوافقون على وجود معايير موضوعية لاختيار المتدربين

نقاط القوة

١. بيئة العمل المادية حظيت بتقييم إيجابي نسبياً
٢. العلاقات مع الرؤساء المباشرين كانت إيجابية في معظم الحالات
٣. توفر المعدات الأساسية (أجهزة حاسب، أثاث) كان مقبولاً لدى الأغلبية

نقاط الضعف والتحديات

١. نظام تقييم الأداء بحاجة إلى تحسين في الشفافية والانتظام
٢. نظام الحوافز والجزاءات غير مرضي لعدد كبير من الموظفين
٣. محدودية فرص المشاركة في وضع السياسات الإدارية
٤. عدم وضوح معايير اختيار المتدربين في كثير من الحالات.

الاقتراحات المقدمة من الموظفين

جمعت الاقتراحات في عدة محاور رئيسية:

١. الحوافز والمكافآت:
 - تطبيق نظام الثواب والعقاب بشكل عادل وشفاف
 - توفير حوافز مادية للعاملين
٢. التدريب والتطوير:
 - عقد دورات تدريبية جديدة مواكبة للتطورات
 - تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة
٣. بيئة العمل:
 - تحسى البنية التحتية (إنترنت، أجهزة حاسب)
 - توفير عالة إضافية لخفض الضغط على الموظفين
٤. إدارة الموارد البشرية:
 - المساواة بين الإداريين في المعاملة والفرص
 - أخذ آراء لموظفين في الاعتبار عند اتخاذ القرارات

التوصيات

١. تحسين نظام التقييم:
 - جعل عملية التقييم أكثر شفافية
 - إعلام الموظفين بنتائج التقييم بشكل منتظم
 - وضع معايير واضحة ومعلنة للتقييم.

٢. نظام الحوافز:

- تطوير نظام حوافز واضح وعادل
- ربط الحوافز بالأداء الفعلي
- توفير حوافز مادية ومعنوية

٣. التدريب والتطوير:

- إجراء دراسة لاحتياجات التدريب الفعلية
- تنوع برامج التدريب لتشمل الجوانب التقنية والإدارية
- وضع معايير موضوعية لاختيار المتدربين

٤. تحسين بيئة العمل:

- توفير البنية التحتية اللازمة (أجهزة، إنترنت)
- تحسين ظروف العمل (تهوية، إضاءة، مساحات)
- توفير دعم إداري كافٍ

٥. تعزيز المشاركة:

- إشراك الموظفين في صنع القرار
- عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل
- إنشاء قنوات اتصال فعالة للإبلاغ عن المشكلات

خاتمة

يوضح الاستبيان وجود مستوى مقبول من الرضا الوظيفي في بعض الجوانب، خاصة تلك المتعلقة ببيئة العمل المادية والعلاقات مع الرؤساء المباشرين. إلا أن هناك حاجة ملحة لتحسين نظام التقييم والحوافز، وتعزيز الشفافية في الإدارة، وتطوير برامج التدريب. تنفيذ التوصيات المذكورة سيساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الإنتاجية وجودة العمل.

الخلاصة :

- الرضا العام عند 71.3 % : مما يعني أن أغلب الموظفين راضون نسبياً، لكن هناك مجال للتحسين.
- أبرز نقاط الضعف : الحوافز، التدريب، وتقييم الأداء.
- التحسين المطلوب : زيادة العدالة والشفافية في الأنظمة الإدارية.

التوصيات المذكورة يمكن أن تساعد في رفع مستوى الرضا إلى +80% إذا نُفذت بشكل فعال.