****

**مؤشـر مدركـات الإصـلاح في الجهـات العامـة**

استطلاع رأي القياديين

نحن جمعية الشفافية الكويتية نعمل على قياس مدركات الإصلاح في الجهات الحكومية.الهدف من هذا الاستبيان هو استطلاع رأيك حول الجهة التي أنت قيادي فيها. والرأي الذي ستدلي به سيعامل بسرية تامة ولن يستخدم إلا بشكل تجميعي لغرض هذه الدراسة ... **شكراً جزيلاً على تعاونك**.

**اسم الجهة : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_اسم القيادي : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**المسمى الوظيفي:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_سنوات الخبرة:\_\_\_\_\_\_**

ما هو تقييمك للعبارات التالية من واحد (غير موافق تماما) إلى خمسة (موافق تماما) ؟

| **العبارة** | | **مدى موافقتك** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **غير موافق تماما** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق تماما** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| الشفافية | 1. يوجد دليل مكتوب بإجراءات العمل (هل هو في متناول اليد ؟) ويتم التقيد به وتطويره عند اللزوم. |  |  |  |  |  |
| 1. يوجد دليل توصيف وظيفي لكل مستوى وظيفي. |  |  |  |  |  |
| 1. يتم الإفصاح عن المعايير والاعتبارات التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات (مع الموظفين، المراجعين، الموردين). |  |  |  |  |  |
| 1. يتم تعريف الموظف بحقوقه وواجباته (عند التوظيف أو دائما أو أحيانا). |  |  |  |  |  |
| 1. تتواصل القيادة بفعالية مع الموظفين ويتم تنظيم لقاءات دورية بين الإدارة العليا والموظفين (يوم مفتوح، تقديم شكوى أو اقتراح). |  |  |  |  |  |
| 1. يلتزم المسئول بإطلاع موظفيه على تقارير أدائهم السنوية وتوقيعهم عليه دون الإخلال بالقوانين واللوائح المرعية. |  |  |  |  |  |
| **النزاهة** | 1. يتم إعلام الموظفين والإشرافيين بحظر قبول الهدايا (عينيه أو ماديه) لدى تقديم خدمة للجمهور. |  |  |  |  |  |
| 1. يتم توعية وتدريب الموظفين والإشرافيين على قيم النزاهة وأخلاقيات المهنة. |  |  |  |  |  |
| 1. يوجد دليل معايير لأخلاقيات المهنة (مكتوب وموزع على الجميع) يتم تطبيق معايير أخلاقيات المهنة أو المعايير السلوكية. |  |  |  |  |  |
| 1. يتم تشجيع الموظفين والإشرافيين على الإبلاغ عن حالات الفساد (مكافأتهم وضمان السرية) ولا يتم الإضرار بهم إداريا أو ماليا. كيف؟ |  |  |  |  |  |
| **المساءلة** | 1. يوجد نظام فعال للرقابة والتدقيق الداخلي (وحدة متخصصة للتدقيق الداخلي لضمان جودة ). |  |  |  |  |  |
| 1. تتم محاسبة المتجاوزين للوائح والأنظمة الإدارية والمالية والفنية (كيف تتم محاسبة المتجاوزين ؟) |  |  |  |  |  |
| 1. يوجد نظام لتقديم الشكاوى والمقترحات ويتم النظر بجدية في شكاوى ومقترحات الموظفين والمراجعين والموردين (كيفية تبليغها – إجراءات متابعتها – كيفية الرد عليها). |  |  |  |  |  |
| **العدالة** | 1. توجد معايير عادلة وضوابط عند اتخاذ القرارات (القرارات مدروسة وتخدم الأهداف الاستراتيجية). |  |  |  |  |  |
| 1. يتم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بين الموظفين (نظام لتمييز المجد ومعاقبة المقصر). |  |  |  |  |  |
| 1. يتم الالتزام بتطبيق معايير وضوابط لاختيار الموظفين في المناصب الإشرافية بعدالة (معايير عادلة ومكتوبة). |  |  |  |  |  |
| 1. توجد عدالة بالنسبة لعدد الدورات/ المهام/ اللجان التي تتاح  لكل موظف - وتتم وفقا لمعايير الأداء والجدارة. |  |  |  |  |  |
| 1. توجد عدالة بين عدد النساء والرجال في المناصب الإشرافية. |  |  |  |  |  |
| 1. توجد عدالة بين عدد النساء والرجال في المناصب القيادية (كم عدد النساء في منصب وكيل وزارة مساعد فأعلى بالنسبة للمجموع). |  |  |  |  |  |
| **التخطيط الاستراتيجي** | 1. توجد رؤية مستقبلية مكتوبة ومعتمدة.  * الرؤية معلنة بوضوح ويتم تداولها وتعميمها بشكل واسع. * تعمل القيادة على تفعيل الرؤية داخل الجهة. * توجد رسالة ومعروفة ضمن الخطة الاستراتيجية، توضح مهمة الجهة ودورها. |  |  |  |  |  |
| 1. توجد قيم وظيفية معلنة ضمن الخطة الاستراتيجية لجهتك (ما هي؟) ويتم العمل على تشجيع وتفعيل تطبيق هذه القيم (مكافأة المجتهد ومعاقبة المتسيب). |  |  |  |  |  |
| 1. تشتمل الخطة الإستراتيجية على أهداف استراتيجية قابلة للقياس. |  |  |  |  |  |
| 1. تتبنى الجهة مؤشرات لقياس الأداء المؤسسي، وتحديد نسبة الإنجاز للخطة سنويا. |  |  |  |  |  |
| **القيادة** | 1. تهتم القيادة بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات أو حل المشكلات |  |  |  |  |  |
| 1. تلتزم القيادة في تحملها لمسؤولياتها عند ممارستها لسلطاتها باللوائح وأخلاق العمل (قدوة). |  |  |  |  |  |
| 1. توفر القيادة بيئة عمل تشجع العاملين على الانجاز والابتكار والتعلم والأفكار الإبداعية. |  |  |  |  |  |
| 1. تحرص القيادة على تأهيل قيادات مستقبلية (مطلوب أمثلة). |  |  |  |  |  |

اسم المقيم : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

التوقيع : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ التاريخ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_