****

**مؤشـر مدركـات الإصـلاح في الجهـات العامـة**

**استطلاع رأي الموظفين**

نحن جمعية الشفافية الكويتية، نعمل على قياس مُدركات الإصلاح في الجهات الحكومية.الهدف من هذا الاستبيان هو استطلاع رأيك حول الجهة التي تعمل فيها. والرأي الذي ستُدلي به سيُعامل بسرية تامة، ولن يُستخدم إلا بشكل تجميعي لغرض هذه الدراسة ... **شكراً جزيلاً على تعاونك**.

* ما هو تقييمك للعبارات التالية من واحد (غير موافق تماما) إلى خمسة (موافق تماما)، علما أن)محايد( تعني الحيادية أو عدم المعرفة؟

| **العبارة** | | **مدى موافقتك** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **غير موافق تماما** | **غير موافق** | **محايد** | **موافق** | **موافق تماما** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **الشفافية** | * 1. أهداف الجهة واضحة لديك، وتتواصل الإدارة بفاعلية معك لتحقيق أهداف الجهة. |  |  |  |  |  |
| * 1. يوجد دليل مكتوب بإجراءات العمل، ويتم التقيُّد به وتطويره عند اللزوم. |  |  |  |  |  |
| * 1. يوجد دليل توصيف وظيفي لكل مستوى وظيفي. |  |  |  |  |  |
| * 1. يتم تعريفك بحقوقك وواجباتك. |  |  |  |  |  |
| * 1. توجد قنوات اتصال فاعلة لتوصيل آراء الموظفين للإدارة العليا(اقتراحات أو شكاوى)كما يتم إطلاع الموظفين على أية مشاريع جديدة تحدث تغييرا في عملهم. |  |  |  |  |  |
| **النزاهة** | * 1. الموظفون لا يستغلون الممتلكات العامة لمصالحهم الشخصية(استخدام سيارات جهة عملك، قرطاسية، أدوات ومعدات)**.** |  |  |  |  |  |
| * 1. الموظفون ليس لديهم تجاوزات مالية(رشوة، أخذ مخصصات غير مستحقة، سرقة) |  |  |  |  |  |
| * 1. الموظفون ليس لديهم تجاوزات إدارية(الواسطة، خرق للوائح، تجاوز للصلاحيات المقررة) |  |  |  |  |  |
| * 1. تحظر الجهة على الموظفين قبول الهدايا لدى تقديم خدمة للجمهور، ويتم إعلامك بهذا الحظر.. كما يتم تفعيل هذا الحظر. |  |  |  |  |  |
| * 1. يتم توعية وتدريب الموظفين والإشرافيين والقياديين على قيم النزاهة وأخلاقيات المهنة. |  |  |  |  |  |
| * 1. يوجد دليل معايير لأخلاقيات المهنة، ويتم الإفصاح عنه.. كما يتم العمل به. |  |  |  |  |  |
| * 1. يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن حالات الفساد من خلال التوعية وحماية المبلغ. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المساءلة** | * 1. يتم مساءلة ومحاسبة من يقوم بأية تجاوزات مالية وإدارية. |  |  |  |  |  |
| * 1. توجد وحدة إدارية للرقابة والتدقيق الداخلي، تتبع الإدارة العليا (الوزير أو مجلس الإدارة)، ويؤخذ بتوصياتها. |  |  |  |  |  |
| * 1. يوجد التزام بجميع القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وتشمل القوانين المنظمة للتعيينات، أو الترقيات، أو العلاوات، وغيرها. |  |  |  |  |  |
| * 1. يوجد نظام فعال للنظر في شكاوى الموظفين. |  |  |  |  |  |
| **العدالة** | * 1. توجد معايير وضوابط عند اتخاذ القرارات، ويتم الإشارة إليها عند اتخاذ القرارات. |  |  |  |  |  |
| * 1. تلتزم الجهة بالعدالة والمساواة بين الموظفين دون النظر إلى الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين. |  |  |  |  |  |
| * 1. يطبق مبدأ الثواب والعقاب على الموظفين (نظام لمكافأة المجد ومحاسبة المقصر)**.** |  |  |  |  |  |
| * 1. تلتزم الجهة بتطبيق معايير وضوابط موضوعية لاختيار الموظفين في المناصب الإشرافية و القيادية. |  |  |  |  |  |
| * 1. توجد عدالة بالنسبة لعدد الدورات/ المهام/ اللجان التي تتاح  لكل موظف - وتتم وفقا لمعايير الأداء والجدارة. |  |  |  |  |  |
| * 1. هناك عدالة بين عدد النساء والرجال في المناصب الإشرافية. |  |  |  |  |  |
| * 1. هناك عدالة بين عدد النساء والرجال في المناصب القيادية(عدد النساء في منصب وكيل وزارة مساعد فأعلى بالنسبة للإجمالي)**.** |  |  |  |  |  |
| **التخطيط الاستراتيجي** | * 1. توجد خطة استراتيجية ذات رؤية ورسالة وقيم وأهداف واضحة. |  |  |  |  |  |
| * 1. الالتزام في تفعيل الخطة الاستراتيجية حسب جدول زمني معتمد. |  |  |  |  |  |
| * 1. **يوجد نظام لقياس نسب الإنجاز انطلاقا من الخطة في نهاية كل سنة مالية.** |  |  |  |  |  |
| * 1. **يتم إشراك المستويات الإدارية المختلفة في إعداد وتطوير الخطة الاستراتيجية.** |  |  |  |  |  |
| **القيادة** | * 1. القيادة قدوة في ممارساتها للعمل، وتلتزم باللوائح وأخلاقيات العمل. |  |  |  |  |  |
| * 1. **توفر القيادة بيئة عمل تشجع العاملين على الإنجاز والإبداع والابتكار والتعلم.** |  |  |  |  |  |
| * 1. تحرص القيادة على تأهيل قيادات مستقبلية. |  |  |  |  |  |
| * 1. تحرص القيادة على مكافأة وتقدير المتميزين في العمل. |  |  |  |  |  |
| * 1. تتواصل القيادة بفاعلية مع السلطات العليا بالدولة لتحقيق أهداف الجهة. |  |  |  |  |  |

* **بيانات أساسية:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الجنسية** | **النوع** | **الفئة العمرية** | **الدخل الشهري د.ك** | المستوى التعليمي | المستوى الوظيفي | **سنوات الخبرة** | **المحافظة** |
| * **كويتي** | * **ذكر** | * **أقل من 25** | * **أقل من 500** | * **متوسط أو أقل** | * **موظف** | * **أقل من 5 سنوات** | * **العاصمة** |
| * **غير كويتي** | * **أنثى** | * **25 - 34** | * **501-1000** | * **ثانوي** | * **رئيس قسم** | * **من 5 - 10 سنوات** | * **حولي** |
|  |  | * **35 - 45** | * **1001-1500** | * **دبلوم** | * **مراقب** | * **من 11 - 20 سنة** | * **الفروانية** |
|  |  | * **أكثر من 45** | * **1501-2000** | * **جامعي** | * **مدير** | * **أكثر من 20 سنة** | * **الأحمدي** |
|  |  |  | * **2001-2500** | * **أعلى من جامعي** | * **أخرى** |  | * **الجهراء** |
|  |  |  | * **2501 فأكثر** |  |  |  | * **مبارك الكبير** |

================================================================

**لاستخدام إدارة الاستقصاء**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **اسم الجهة** |  | **رقم الجهة** |  | **رمز الباحث** |  | | | **رمز المشرف** | | | | | |  | | |
| **اسم الموقع** |  | **رقم الموقع** |  | **تاريخ المقابلة** |  |  | **/** | |  |  | **/** |  |  | |  |  |