المحور الأول: التمكين الإداري

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م.** | العبارة | **موافق بشدة (5)** | **موافق (4)** | **محايد (3)** | **غير موافق (2)** | **غير موافق بشدة (1)** |
| **البُعد الأول: الاتصال الفعال** | | | | | | |
| 1 | يستطيع العاملون الحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز الأعمال في الأوقات المناسبة. |  |  |  |  |  |
| 2 | يتوفر نظام معلومات يوفر المعلومة لأصحاب القرار بسرعة كبيرة. |  |  |  |  |  |
| 3 | يستطيع العاملون بالمستشفى الوصول إلى أصحاب القرار وشرح مواقفهم بسهولة. |  |  |  |  |  |
| 4 | توفر المستشفى وسائل اتصال فعالة لتبادل المعلومات بين العاملين. |  |  |  |  |  |
| 5 | تتسم التعليمات والإجراءات المتبعة بها بالوضوح. |  |  |  |  |  |
| **البُعد الثاني: التفويض** | | | | | | |
| 6 | يمنح المديرون بالمستشفى المساحة الكافية ليتصرف العاملون في أداء مهام عملهم. |  |  |  |  |  |
| 7 | يلتزم المديرون بالمستشفى بعدم ممارسة الصلاحيات التي يفوضونها للعاملين خلال فترة التفويض. |  |  |  |  |  |
| 8 | يقوم المديرون بالمستشفى بمتابعة أداء مرؤوسيهم وتقديم الدعم في المهام المفوضة لهم باستمرار. |  |  |  |  |  |
| 9 | يُمكن للعاملين بالمستشفى التعامل مع المشكلات دون الرجوع للإدارة. |  |  |  |  |  |
| 10 | توجد معايير واضحة بالمستشفى لعملية تفويض السلطة. |  |  |  |  |  |
| **البُعد الثالث: بناء فرق العمل** | | | | | | |
| 11 | تسود أجواء إيجابية من التعاون والمساعدة بين العاملين داخل فرق ومجموعات العمل بداخلها. |  |  |  |  |  |
| 12 | يعتمد المستشفى على أداء فرق العمل بدلًا من الأداء الفردي. |  |  |  |  |  |
| 13 | تركز المستشفى على تشكيل فرق العمل من مستويات تنظيمية وإدارية متعددة. |  |  |  |  |  |
| 14 | تؤخذ التوصيات الصادرة عن فرق العمل بعين الاعتبار من جانب إدارة المستشفى. |  |  |  |  |  |
| 15 | تتبنى إدارة المستشفى فلسفة العمل بروح الفريق الواحد. |  |  |  |  |  |
| **البُعد الرابع: تحفيز العاملين** | | | | | |  |
| 16 | يُشعر المديرون العاملون بأهميتهم ومكانتهم كجزء حيوي ومهم للمستشفى. |  |  |  |  |  |
| 17 | يُحفز المديرون العاملين على أداء مهام عملهم بمستوى عال يتجاوز التوقعات المطلوبة منهم. |  |  |  |  |  |
| 18 | تلقى مبادرات العاملين واجتهاداتهم الشخصية تشجيع ودعم الإدارة. |  |  |  |  |  |
| 19 | يتلقى العاملون مكافآت متنوعة (مادية أو معنوية) عندما يقوموا بأعمال إبداعية. |  |  |  |  |  |
| 20 | تعتبر كفاءة العاملين معياراً أساسياً في نظام الترقيات في المستشفى/العيادة. |  |  |  |  |  |
| **البُعد الخامس: المشاركة واتخاذ القرار** | | | | | | |
| 21 | توجد رغبة لدى العاملين بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات. |  |  |  |  |  |
| 22 | يُشارك العاملون في حل المشكلات المرتبطة بالعمل. |  |  |  |  |  |
| 23 | توجد قدرة لدى العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات. |  |  |  |  |  |
| 24 | يُساهم العاملون في وضع الأهداف والخطط التطويرية المرتبطة بالمستشفى. |  |  |  |  |  |
| 25 | تُشجع إدارة المستشفى/العيادة العاملين على طرح الأفكار وحرية التعبير بصراحة. |  |  |  |  |  |

المحور الثاني: الأداء المؤسسي

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **م.** | **العبارة** | **موافق بشدة (5)** | **موافق (4)** | **محايد (3)** | **غير موافق (2)** | **غير موافق بشدة (1)** |
| 1 | تعمل المستشفى على تقليل التكاليف غير الضرورية دون تأثير على جودة الخدمة. |  |  |  |  |  |
| 2 | تسعى للحصول على التمويل المناسب لدعم برامج الخدمة التي تقدمها. |  |  |  |  |  |
| 3 | تعتبر الأجور المستحقة على الخدمات المقدمة من المستشفى مناسبة وضمن قدرات المراجعين. |  |  |  |  |  |
| 4 | تعمل المستشفى على التحسين والتطوير المستمر لعملياتها لخفض معدلات هدر الموارد. |  |  |  |  |  |
| 5 | تتصف إجراءات العمل في المستشفى بالوضوح والتسلسل. |  |  |  |  |  |
| 6 | تقوم إدارة المستشفى ببرمجة العمليات الإدارية والمالية فيها لتسهيل آلية العمل. |  |  |  |  |  |
| 7 | تسعى المستشفى لتطوير خدماتها باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة. |  |  |  |  |  |
| 8 | تُوفر المستشفى خدماتها للمراجعين في كل الأوقات وعلى مدار اليوم. |  |  |  |  |  |
| 9 | تتابع إدارة المستشفى شكاوى المراجعين وتقدم الحلول المناسبة لهم بشكل دوري. |  |  |  |  |  |
| 10 | يتلقى العاملون برامج تدريبية مختلفة في الداخل والخارج للارتقاء بمستوى الأداء. |  |  |  |  |  |
| 11 | تعمل المستشفى على دعم أنشطة البحث والتطوير. |  |  |  |  |  |
| 12 | تشجع المستشفى العاملين فيها على التعلم والتطور المهني. |  |  |  |  |  |
| 13 | تتبنى إدارة المستشفى/العيادة خطة واضحة للتدريب مبنية على الحاجات التدريبية الفعلية. |  |  |  |  |  |
| 14 | تُساهم المستشفى في تطوير المجتمع عن طريق عقد ندوات تثقيفية خاصة بالنواحي الصحية. |  |  |  |  |  |
| 15 | تُقدم إدارة المستشفى العون للمراجعين عند علمها بعدم قدرتهم على دفع أجر الخدمة. |  |  |  |  |  |