

العمر	الاجابة	سنوات الخدمة	الاجابة	الجنس	الاجابة	المؤهل العلمي	الاجابة	الفئة الوظيفية	الاجابة
25- 35		أقل من سنة واحدة		ذكر		ثانوي او اقل		الفئة القيادية (الادارة العليا ومدراء المديريات والوحدات	
36-46		1 - 2 سنة		أنثى		دبلوم		المستشارين	
47-57		3 - 5 سنوات				بكالوريوس		الفئة الاشرافية رؤساء الأقسام رؤساء الشعب)	
أكثر من 57		6 - 10 سنوات				ماجستير		الفئة التنفيذية (الوظائف التنفيذية والادارية)	
		11 - 15 سنة				دكتوراة			
		أكثر من 15 سنة							

دور القيادة في مجال التوجيه المؤسسي					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					تقوم القيادة بتوجيه الرؤية والأهداف بشكل واضح وفعال.
					تقوم القيادة بتوفير الدعم الكافي لتحقيق الأهداف المؤسسية.
					تعمل القيادة على تحفيز وتمكين الفرق لتحقيق الأهداف المؤسسية
					القيادة نموذجاً يحتذى به في السلوك الأخلاقي والمهني
					ترسيخ الثقافة المؤسسية
					تقوم السلطة بالتوعية بالرؤية والرسالة والقيم المؤسسية
					تتمثل القيم المؤسسية في سلوكيات وقرارات الموظفين
					تتمثل الثقافة المؤسسية في عمليات التواصل والتفاعل داخل السلطة
					مدى التزام القيادة في السلطة بالقيم المؤسسية
					يعكس سلوك وتصرفات القيادة القيم المؤسسية المعلن عنها في السلطة
					يتحلى قادة السلطة بالنزاهة والشفافية في تعاملاتهم اليومية
					تحفز القيادة الموظفين على التقيد بالقيم المؤسسية وتبنيها في سلوكهم اليومي
					مدى التزام الموظفين بالقيم المؤسسية
					يلتزم الموظفون بالقيم المؤسسية في أداء أعمالهم اليومية
					يلتزم الموظفون بالمعايير المهنية والأخلاقيات في أداء أعمالهم اليومية
					يقوم الموظفون بتطوير مهاراتهم ومعارفهم بشكل مستمر لتلبية توقعات القيم المؤسسية
					مستوى أداء الفريق القيادي
					الفريق القيادي يقوم بتحقيق أهدافه وتنفيذ مهامه بفعالية
					الفريق القيادي يقدم التوجيه والرؤية اللازمة لتحقيق الأهداف المؤسسية
					الفريق القيادي يتمتع بمهارات تحليلية واتخاذ قرارات استراتيجية بنجاح
					يتفهم الفريق القيادي احتياجات ومتطلبات الموظفين بشكل جيد
					أداء الإتصال والتواصل
					تستخدم السلطة وسائل إتصال فعالة بما يكفي لتسهيل التواصل
					تقوم السلطة بعقد اجتماعات دورية ومنظمة معكم لمتابعة تنفيذ المؤشرات

					تقوم السلطة بالرد على ملاحظاتكم واستفساراتكم بشكل جيد
					جدوى استخدام قنوات التواصل الاجتماعي
					تستخدم السلطة الوسائط الاجتماعية للتواصل مع موظفيها
					الردود على الاستفسارات والملاحظات عبر وسائل التواصل الاجتماعي تتم بشكل كافٍ وفعال
					تشعر أن السلطة تقدم محتوى متنوعًا وجذابًا عبر منصات التواصل الاجتماعي
					الشكاوى
					وضوح القنوات التي يمكنك استخدامها لتقديم شكوى
					الوقت المستغرق للتعامل مع الشكاوى وحلها مناسب
					تقوم السلطة بالرد عليكم حول شكاوكم
					الاقتراحات
					يوجد سياسة خاصة باقتراحات الموظفين
					وسائل تقديم الاقتراح متعددة ومتاحة
					تتواصل السلطة معكم للنقاش حول موضع مقترحكم
					فعالية التواصل الداخلي
					يتم تشجيع التواصل الفعال والبناء بين الأقسام والمديريات داخل السلطة
					هناك قنوات اتصال فعالة تسمح لك بالتواصل مع زملائك بسهولة
					يتم تنظيم اجتماعات دورية وفعاليات لتعزيز التواصل بين الموظفين
					نتائج الشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص والعدالة في النوع الاجتماعي
					الشفافية
					تتمتع السلطة بمستوى كافٍ من الشفافية في إدارة أعمالها واتخاذ قراراتها.
					توفر السلطة معلومات واضحة ومتاحة بشكل عام حول أنشطتها وأدائها.
					النزاهة
					تتمتع السلطة بالنزاهة بالاجراءات والخدمات والعمليات التي تقدمها
					يوجد سياسات صارمة لمكافحة الفساد وضمان النزاهة في كافة خدماتها.
					تكافؤ الفرص
					توفر السلطة فرصًا متساوية للتطور والتقدم المهني بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين أو الخلفية الاجتماعية
					تسعى السلطة جاهدة لتعزيز تكافؤ الفرص بين جميع أفراد المجتمع.
					العدالة في النوع الاجتماعي
					تتبنى السلطة سياسات تعزز العدالة في التعامل مع جميع فئات المجتمع بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الديانة.

					توفر السلطة دعماً وحماية للفئات المهمشة والمحرومة في المجتمع
					تحقيق الأهداف والتوجهات الاستراتيجية
					انت مُلم بالأهداف والتوجهات الاستراتيجية الحالية للسلطة
					تسعى السلطة جاهدة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية
					هناك تناغم بين أهدافك الشخصية وأهداف السلطة
					السلطة بحاجة إلى تقييم مستمر لتحقيق الأهداف الاستراتيجية
					إعداد ومراجعة وتحديث الاستراتيجية
					تقوم السلطة بشارك موظفيها في عملية إعداد أو مراجعة أو تحديث الاستراتيجية .
					تقوم السلطة بالأخذ بمساهماتك وآراؤك أثناء إعداد أو مراجعة أو تحديث الاستراتيجية
					الاستراتيجية الحالية للمؤسسة تعكس احتياجات العمل والموظفين بشكل كاف
					التنسيق مع الشركاء الاستراتيجيين
					هناك تواصل فعال بين السلطة وشركائها الاستراتيجيين.
					يتم عقد إجتماعات دورية بين السلطة وشركائها الاستراتيجيين
					العلاقات بين السلطة وشركائها الاستراتيجيين علاقة قوية ومتينة
					مؤشرات الأداء الاستراتيجية
					مؤشرات الأداء الإستراتيجية تم وضعها بطريقة ذكية وتدعم رؤية السلطة
					مؤشرات الأداء الإستراتيجية للسلطة تساهم في تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف القطاعية والوطنية
					سلسلة ومواءمة الأهداف الاستراتيجية
					الأهداف الشخصية التي حددتها تتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للسلطة
					تُقدم السلطة الدعم الكافي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية على المستوى الفردي.
					الأنشطة المتعلقة باستشراف المستقبل
					هناك استراتيجيات فعالة معتمدة في السلطة لإستشراف المستقبل والتعامل مع التغيرات المحتملة
					هناك جهود كافية تبذل في تحليل الاتجاهات المستقبلية والابتكار في القطاع السياحي .
					إدارة المخاطر وإستمرارية الأعمال
					تولي السلطة الاهتمام الكافي لتحديد وتقييم المخاطر المحتملة التي قد تؤثر على أنشطة السياحة.
					هناك خطط فعالة معتمدة في السلطة لإدارة المخاطر بطريقة تحمي الأنشطة السياحية من التأثيرات الضارة
					هناك إجراءات محددة وواضحة للتعامل مع حوادث الطوارئ وضمان استمرارية الأعمال في السلطة
					الممارسات المتعلقة بالإستدامة

				تقوم السلطة بتعزيز الوعي بمبادئ الاستدامة في قطاع السياحة.
				تعتمد السلطة على ممارسات وسياسات تعزز الاستدامة في تخطيط وتنفيذ البرامج السياحية.
				تقوم السلطة بتضمين مبادئ الاستدامة في الخطط الاستراتيجية لتطوير السياحة على المدى الطويل.
				الممارسات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة
				تولي السلطة الاهتمام الكافي لتعزيز السياحة المستدامة وحماية الموارد الطبيعية والسياحية
				للسلطة دور في الحفاظ على البيئة والمحافظة على التنوع البيولوجي والثقافي للمناطق السياحية
				تشارك السلطة مع المجتمعات المحلية في تطوير مشاريع سياحية مستدامة تعزز التنمية المجتمعية
				تشجع السلطة التدريب والتعليم للعاملين في القطاع السياحي حول ممارسات السياحة المستدامة وحماية الموارد الطبيعية
				الرضا عن أنظمة وسياسات السلطة
				يقوم السلطة بإشراك الموظفين عند قيامه باعداد ومراجعة وتطوير سياساته وخططته الإستراتيجية
				تُطبق السلطة نظام مبني على معايير محددة لتقييم أداء الموظفين بشكل دوري، ويتم مشاركة نتائج عملية التقييم معكم بشفافية
				تقوم السلطة باتخاذ الاجراءات التحسينية بناءاً على التغذية الراجعة من مصدرها (الاجتماعات, الشكاوي, الإقتراحات استبيانات رضى موظفين)
				الرضى عن بيئة العمل
				تقوم السلطة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين (التدفئة – التهوية – الأثاث)
				تُطبق السلطة برامج خاصة برفاه الموظفين مثل (النشاطات الاجتماعية والرياضية والثقافية)
				تُطبق السلطة برنامج مرن في تحديد ساعات الدوام وبما يتناسب مع ساعات العمل وفق نظام الخدمة المدنية
				أدوات التواصل
				تقوم السلطة بتوفير تواصل دوري فعال متبادل بين جميع الأطراف الداخلية والخارجية من خلال (الاجتماعات، اللقاءات، البريد الالكتروني وغيرها)
				تطبق السلطة سياسات لتشجيع الموظفين على تبادل المعرفة والمعلومات.
				توفر السلطة أجهزة الحاسوب والأنظمة التي تضمن وصول الموظفين والمعنيين إلى المعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب لإتمام العمل والمهام.
				أدوات التحفيز
				تُطبق السلطة نظام لتحفيز الموظفين ومكافأتهم (كتب شكر, مكافآت مالية)

				تعتمد السلطة معايير وأسس محددة ومعلنة لضمان تطبيق مبدأ العدالة والشفافية في منح المكافآت والحوافز
				تقييم أداء الموظفين
				معايير التقييم الوظيفي موضوعية وعادلة وتعتمد على مستوى الأداء
				يساعدني مديري / مشرفي المباشر على ربط أهدافي الفردية مع الأهداف العامة للسلطة
				يقدم مسؤولي المباشر ملاحظاته على أدائي الوظيفي باستمرار لمساعدتي على التطور وتحسين أدائي
				تدريب الموظفين
				تطبق السلطة خطط لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفين.
				تحرص السلطة على تدريب وبناء قدرات الموظف وتطوير مهاراته من خلال الدورات التدريبية المتخصصة، ورشات العمل، الندوات، وغيرها.
				تقوم السلطة وبشكل دوري بعقد ورشات توعية بالمفاهيم الإدارية المختلفة مثل إدارة المعرفة، إدارة المشاريع، إدارة المخاطر، مفاهيم التميز وغيرها
				إنشطة ونتائج الابتكار
				تشارك السلطة في نشاطات البحث والتطوير والابتكار في قطاع السياحة
				تشعر بأن هناك استجابة كافية من السلطة لتحسين الابتكارات وتطويرها بناءً على ملاحظتكم .
				إنشطة ونتائج إدارة التغيير
				تشعر بوجود توجه ودعم كافي من الإدارة العليا لتنفيذ التغييرات اللازمة في السلطة
				تقوم الوزارة بإعداد خطط لتطوير وتحديث وتحقيق النمو في أداء السلطة.
				الخدمات الرقمية
				يوجد ترابط بين الخدمات الرقمية للسلطة وبين الجهات الحكومية.
				سهولة استخدام الموقع والخدمات الرقمية
				مستوى الوعي بالخدمات الرقمية
				تقوم السلطة بتقديم برامج وورش عمل للتعريف بخدماتها الرقمية.
				توفر السلطة Manuals لكيفية استخدام الخدمات الرقمية والفوائد التي يمكن الحصول عليها
				تقوم السلطة بقياس مستوى الوعي بخدماتها الرقمية.
				مستوى الثقة بالتعامل مع الخدمات الرقمية
				هنالك سرعه في إنجاز الخدمات الرقمية.
				هنالك دقة في إنجاز الخدمات الرقمية.
				مستوى الثقة بالخدمات الرقمية جيد
				جودة الموقع الإلكتروني وشموليته

					التصميم جذاب وسهل الاستخدام، مع واجهة مستخدم سهلة التنقل وتجربة مرنة عبر مختلف الأجهزة.
					المحتوى ذو جودة عالية ومفيد للزوار، مع تنسيق وتنظيم مناسب واستخدام كلمات مفتاحية فعالة لتحسين تصنيف محركات البحث.
					الموقع سريع التحميل.
					يقدم الموقع إرشادات ودعم فعال للزوار في حال واجهوا أي مشكلات.
					شكاوى الخدمات الرقمية
					الكفاءة في التعامل مع شكاوى الخدمات الرقمية
					الوقت المستغرق للتعامل مع الشكاوى وحلها مناسب
					تقوم السلطة بالرد عليكم بالوقت المحدد
راض جداً	راض نوعاً ما	محايد	غير راض نوعاً ما	غير راض نهائياً	
5	4	3	2	1	
		غير سعيد	محايد	سعيد	مؤشر السعادة