



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



تقرير عن نتائج استطلاعات الرأي حول الرضا الوظيفي للجهاز الإداري

أولاً: بيانات عامة عن التقييم

- موضوع التقييم: قياس الرأي حول الرضا الوظيفي للجهاز الإداري.
- التاريخ: ٢٠٢٤/٨/١
- الفئة المستهدفة: الجهاز الإداري بالكلية
- بنود التقييم: (مرفق: نموذج التقييم)
- عينة الاستقصاء:

الفئة المستهدفة	الجهاز الإداري بالكلية
عدد الحضور	٥٠

ثانياً: نتائج تحليل الآراء

١. الرضا عن الإنجاز

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن الإنجاز، والجدول رقم (١) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-١	الإمكانات المتاحة للقيام بعملك على أكمل وجه	٨٥.٦٠%
٢-١	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل	٧٧.٨٠%
٣-١	الوقت المتاح للقيام بعملك على أكمل وجه	٨٩.٦٠%
	متوسط درجات الرضا	٨٤%

جدول رقم (١) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن الإنجاز

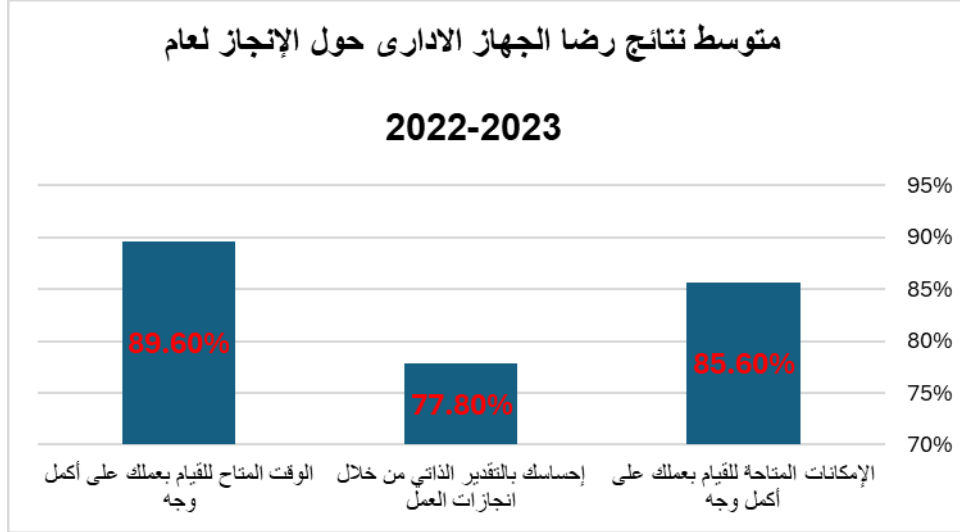
- مقارنة نتائج الرضا حول الإنجاز:
- الرسم البياني رقم (١) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم الإنجاز، مع اعتبار ان القيمة المرجعية للقياس ٧٥% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



البياني رقم (١) يوضح الأختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود الإنجاز



- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بالإنجاز قد تراوحت بين ٧٧.٨٠% لأقل قيمة وهي للبند الثاني، ٨٩.٦٠% لأعلى قيمة وهي للبند الثالث، وبنسبة متوسطة بلغت ٨٤% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود الإنجاز.

٢. الرضا عن الاعتراف والتقدير

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن الاعتراف والتقدير، والجدول رقم (٢) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

- جدول رقم (٢) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن الاعتراف والتقدير

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٢	رد الفعل الذي تلمسه لدى المسؤولين عند إجادتك للعمل	٨٧.٨٠%
٢-٢	التقدير والثناء الذي تلقاه من رؤسائك عند قيامك بعمل مميز أو إضافي	٧٤%
	متوسط درجات الرضا	٨٠.٩٠%



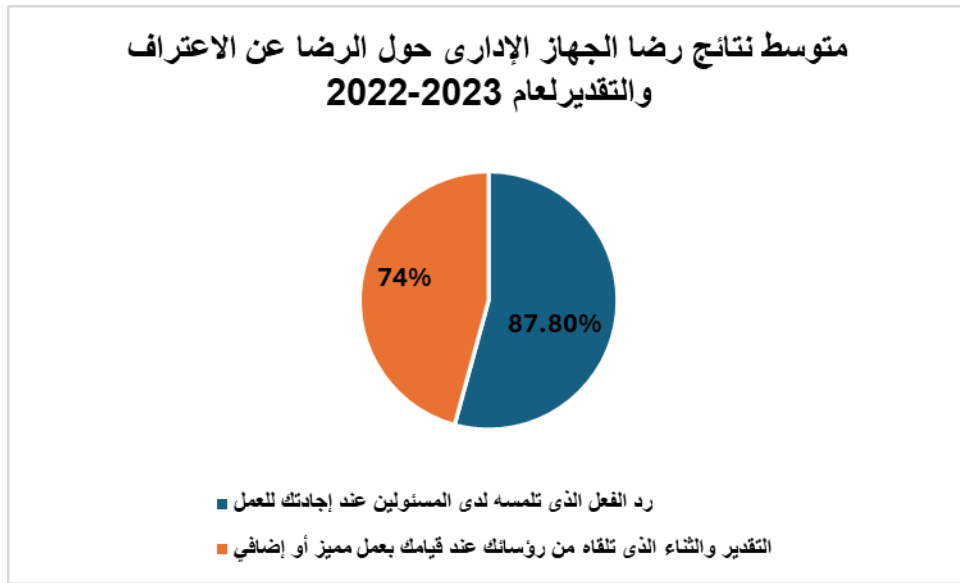
جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



- مقارنة نتائج الرضا حول الإعراف والتقدير:

- الرسم البياني رقم (٢) يوضح الإختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم الإعراف والتقدير، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:

الرسم البياني رقم (٢) يوضح الإختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود الإعراف والتقدير



- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بالإعراف والتقدير قد تراوحت بين 74% لأقل قيمة وهي للبند الثاني، 87.80% لأعلى قيمة وهي للبند الأول، ونسبة متوسطة بلغت 80.9% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود الإعراف والتقدير.

٣. الرضا عن العمل

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن العمل، والجدول رقم (٣) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٣	حجم العمل ومدى ملاءمته لقدراتك الشخصية	89.6%
٢-٣	ما يتيح لك العمل من فرص للتجديد والابتكار	77.8%
٣-٣	كمية العمل التي تطلب منك مقارنة بالوقت المتوفر	79.6%



جامعة المنوفية كلية العلوم الصحية التطبيقية وحدة ضمان الجودة



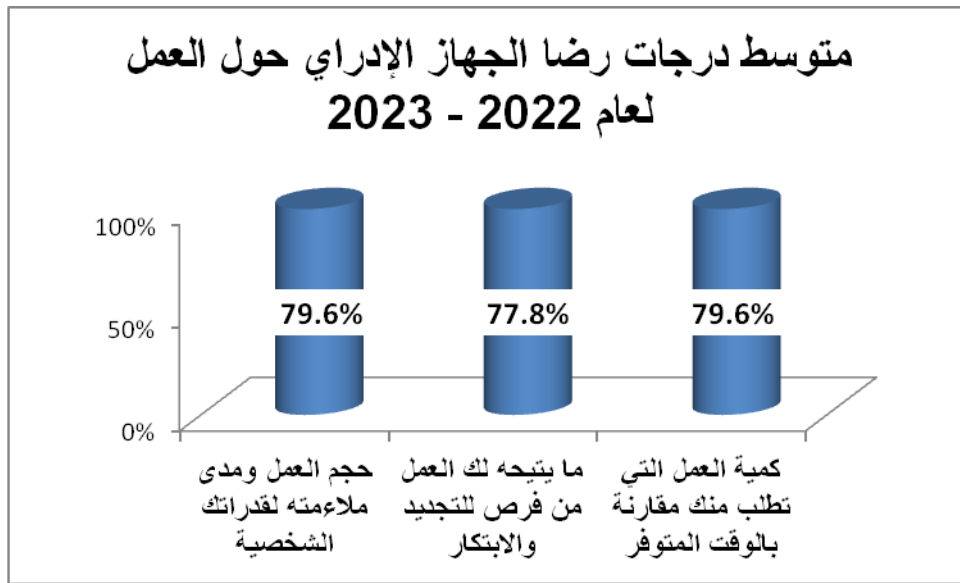
٨٢ %

متوسط درجات الرضا

جدول رقم (٣) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن العمل

- مقارنة نتائج الرضا عن العمل:

الرسم البياني رقم (٣) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم العمل، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



الرسم البياني رقم (٣) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود العمل

- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بالعمل قد تراوحت بين 77.8% لأقل قيمة وهي للبند الثاني، 79.6% لأعلى قيمة وهي للبند الأول والثالث، وبنسبة متوسطة بلغت 82% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود العمل.

٤. الرضا عن مسؤوليات العمل

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن مسؤوليات العمل، والجدول رقم (٤) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٤	ما يتيح لك في عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية	78.4%
٢-٤	مدى الحرية المتاحة لك للتعبير عن رأيك في الامور المتعلقة بعملك	89.6%
٣-٤	ما يتيح لك من فرص لإتجاز عملك بالأسلوب الذي تختاره	80.2%



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة

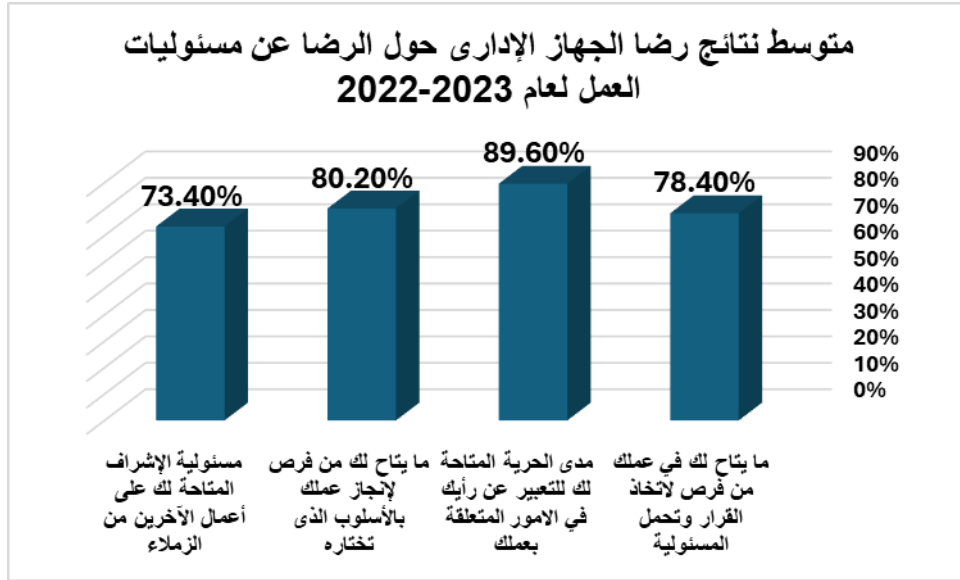


٤-٤	مسئولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين من الزملاء	٧٣.٤٠%
	متوسط درجات الرضا	٨٠.٤٠%

جدول رقم (٤) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن مسئوليات العمل

مقارنة نتائج الرضا حول مسئوليات العمل:

الرسم البياني رقم (٤) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم مسئوليات العمل، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



الرسم البياني رقم (٤) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود مسئوليات العمل

من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بمسئوليات العمل قد تراوحت بين ٧٣.٤% لأقل قيمة وهي للبند الرابع، ٨٩.٦% لأعلى قيمة وهي للبند الثاني، ونسبة متوسطة بلغت ٨٠.٤% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود مسئوليات العمل.



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



٥. الرضا عن الترقى الوظيفي

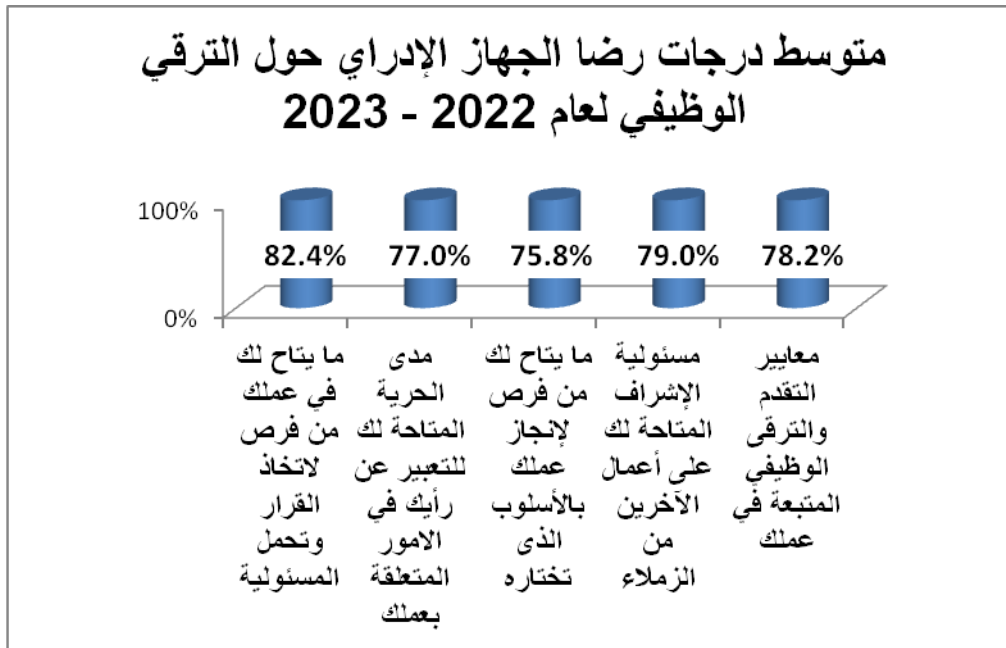
- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن الترقى الوظيفي، والجدول رقم (٥) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٥	ما يتيح لك في عملك من فرص لاتخاذ القرار وتحمل المسؤولية	٨٢.٤ %
٢-٥	مدى الحرية المتاحة لك للتعبير عن رأيك في الامور المتعلقة بعملك	٧٧ %
٣-٥	ما يتيح لك من فرص لإتجاز عملك بالأسلوب الذي تختاره	٧٥.٨ %
٤-٥	مسئولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين من الزملاء	٧٩ %
٥-٥	معايير التقدم والترقى الوظيفي المتبعة في عملك	٧٨.٢ %
	متوسط درجات الرضا	٧٨.٥ %

جدول رقم (٥) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن الترقى الوظيفي

- مقارنة نتائج الرضا حول الترقى الوظيفي:

الرسم البياني رقم (٥) يوضح الإختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم الترقى الوظيفي، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:





جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



الرسم البياني رقم (٥) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود الترقى الوظيفي

- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة الترقى الوظيفي قد تراوحت بين ٧٥.٨% لأقل قيمة وهي للبند الثالث، ٨٢.٤% لأعلى قيمة وهي للبند الأول، وبنسبة متوسطة بلغت ٧٨.٥% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود الترقى الوظيفي.

٦. الرضا عن فرص النمو الوظيفي

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن فرص النمو الوظيفي، والجدول رقم (٦) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٦	فرص التدريب والتعلم المتاحة لك في عملك	٧٥.٠٠%
٢-٦	مدى ملائمة التدريب المقدم لاحتياجاتك الوظيفية	٧٩%
٣-٦	مدى ملائمة التدريب المقدم لاحتياجاتك الوظيفية	٧٣%
	متوسط درجات الرضا	٧٥.٦٧%

جدول رقم (٦) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن فرص النمو الوظيفي

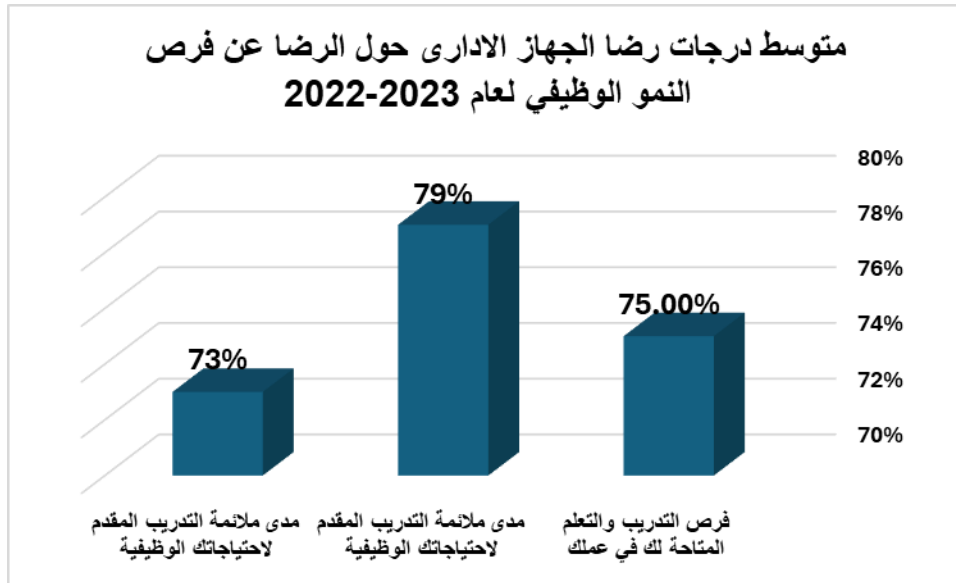
- مقارنة نتائج الرضا حول فرص النمو الوظيفي:

الرسم البياني رقم (٦) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم فرص النمو الوظيفي، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:

الرسم البياني رقم (٦) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود فرص النمو الوظيفي



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بفرص النمو الوظيفي قد تراوحت بين 73% لأقل قيمة وهي للبنود الثالث، 79% لأعلى قيمة وهي للبنود الثاني، ونسبة متوسطة بلغت 75.6% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود فرص النمو الوظيفي.

٧. الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل، والجدول رقم (٧) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٧	أسلوب إصدار التعليمات من قبل رؤسائك في العمل	88.40%
٢-٧	مستوى وضوح الإجراءات وأهداف العمل بالنسبة لك	78.40%
٣-٧	تطبيق نظام واضح للثواب والعقاب على العاملين	74.80%
	متوسط درجات الرضا	80.53%

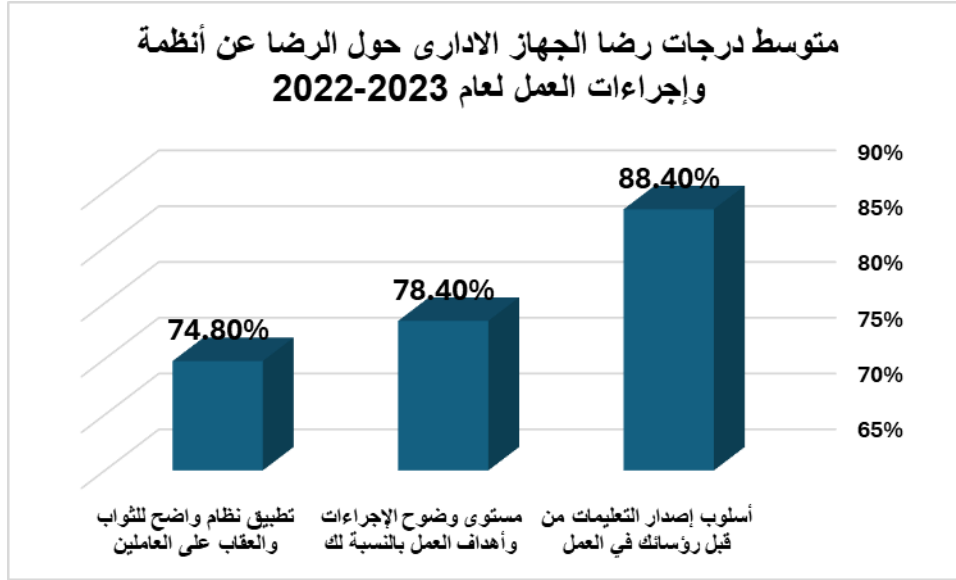
جدول رقم (٧) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن أنظمة وإجراءات العمل

- مقارنة نتائج الرضا حول أنظمة وإجراءات العمل:

الرسم البياني رقم (٧) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم أنظمة وإجراءات العمل، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



الرسم البياني رقم (٧) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود أنظمة وإجراءات العمل

- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بأنظمة وإجراءات العمل قد تراوحت بين ٧٤.٨% لأقل قيمة وهي للبند الثالث، 88.4% لأعلى قيمة وهي للبند الأول، وبنسبة متوسطة بلغت 80.5% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود أنظمة وإجراءات العمل.
- ٨. الرضا عن طرق الإشراف المتبعة
- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن طرق الإشراف المتبعة، والجدول رقم (٨) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٨	الأسلوب الإداري الذي يتبعه رئيسك في العمل	٧٩.٦٠%
٢-٨	مهارة رئيسك في العمل في اتخاذ القرار	٧٥%
٣-٨	الصلاحيات المعطاة لك بالعمل	٧٤.٨٠%
٤-٨	أسلوب تدريب الرئيس لمروئية في مواقع العمل	٧٢.٦٠%
٥-٨	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك الوظيفي	٨٠.٨٠%
٦-٨	مهارة رئيسك في القدرة علي إدارة الأزمات	٧٠%
	متوسط درجات الرضا	٧٥.٤٧%

جدول رقم (٨) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن طرق الإشراف المتبعة

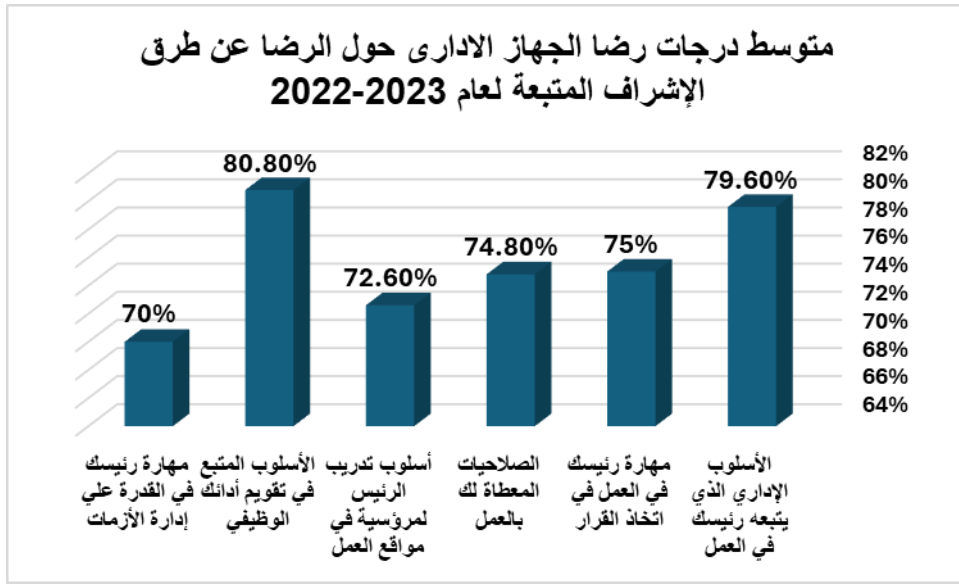


جامعة المنوفية كلية العلوم الصحية التطبيقية وحدة ضمان الجودة



- مقارنة نتائج الرضا حول طرق الإشراف المتبعة:

الرسم البياني رقم (٨) يوضح الإختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم طرق الإشراف المتبعة ، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس ٧٥% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



- الرسم البياني رقم (٨) يوضح الإختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود طرق الإشراف المتبعة

من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بطرق الإشراف المتبعة قد تراوحت بين ٧٠% لأقل قيمة وهي للبند السادس، ٨٠.٨% لأعلى قيمة وهي للبند الخامس، وبنسبة متوسطة بلغت ٧٥% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا عن بنود طرق الإشراف المتبعة.



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



٩. الرضا عن الراتب

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن الراتب، والجدول رقم (٩) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

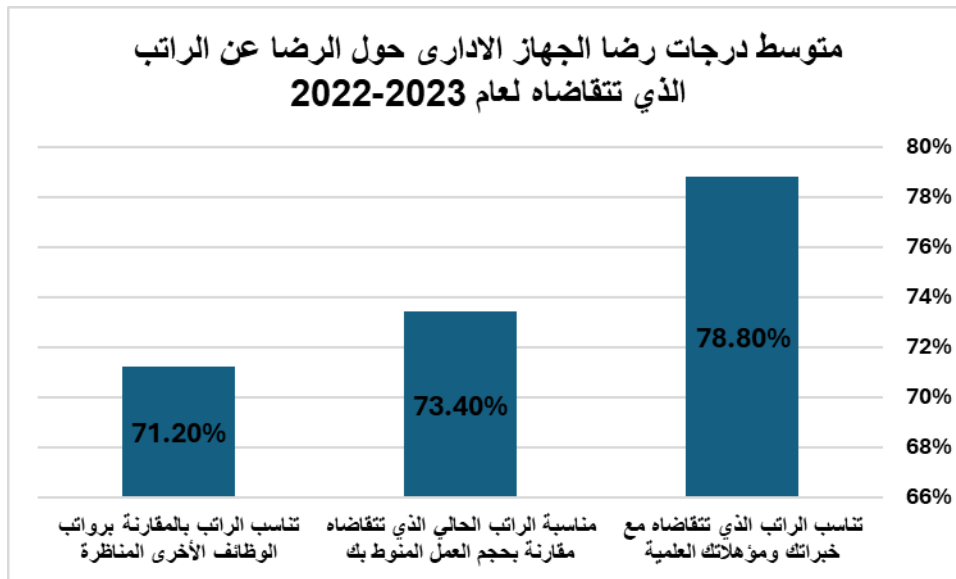
#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-٩	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية	٧٨.٨٠%
٢-٩	مناسبة الراتب الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم العمل المنوط بك	٧٣.٤٠%
٣-٩	تناسب الراتب بالمقارنة برواتب الوظائف الأخرى المناظرة	٧١.٢٠%
	إجمالي درجات الرضا	٧٤.٤٧%

جدول رقم (٩) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن الراتب

- مقارنة نتائج الرضا حول الراتب:

الرسم البياني رقم (٩) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم الراتب، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس ٧٥% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:

الرسم البياني رقم (٩) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود الراتب





جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بالراتب قد تراوحت بين ٧١.٢% لأقل قيمة وهي للبند الثالث وهي أقل من القيمة المعيارية، و٧٨.٨% لأعلى قيمة وهي للبند الأول، وبنسبة متوسطة بلغت ٧٤.٤% وهي أقل من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا إلى حد ما عن بنود الراتب.

١٠. الرضا عن الرعاية الصحية والاجتماعية

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن الرعاية الصحية والاجتماعية، والجدول رقم (١٠) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-١٠	الخدمات الاجتماعية التي تتلقاها من العمل	٧٨.٢٠%
٢-١٠	الخدمات الصحية أو العلاجية التي يتيحها لك العمل	٧٥.٢٠%
٣-١٠	المساعدة في حالة الظروف الشخصية الطارئة	٧٦.٤٠%
٤-١٠	ما يوفره لك العمل من تأمين للمستقبل	٦٧.٦٠%
	متوسط درجات الرضا	٧٤.٣٥%

جدول رقم (١٠) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن الرعاية الصحية والاجتماعية

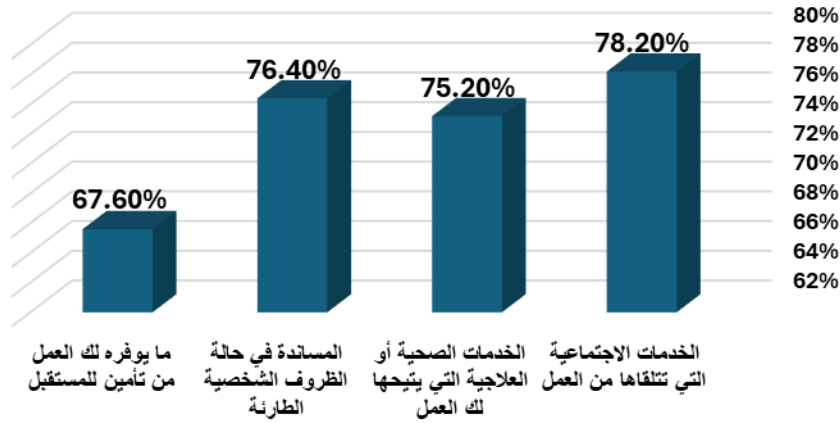
- مقارنة نتائج الرضا حول الرعاية الصحية والاجتماعية:
الرسم البياني رقم (١٠) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم الرعاية الصحية والاجتماعية، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس 75% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



متوسط درجات رضا الجهاز الإداري حول الرضا عن الرعاية
الصحية والاجتماعية لعام 2022-2023



الرسم البياني رقم (١٠) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود الرعاية الصحية والاجتماعية

- من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بالرعاية الصحية والاجتماعية قد تراوحت بين 67.6% لأقل قيمة وهي للبند الرابع، و ٤.8٧% لأعلى قيمة وهي للبند الثالث، وبنسبة متوسطة بلغت ٧٤.٣% وهي أقل من القيمة المعيارية، مما يؤكد على عدم الرضا عن بنود الرعاية الصحية والاجتماعية.

١١. الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية

- تم استطلاع رأي الجهاز الإداري حول بنود الرضا عن ظروف العمل وبيئته المادية، والجدول رقم (١١) يوضح النسبة المئوية لرضا الجهاز الإداري عن هذه البنود.

#	بنود التقييم	النسبة المئوية لدرجة الرضا
١-١١	العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل	٨٦.٦٠%
٢-١١	العلاقة بينك وبين زملائك بالعمل	٧٧.٨٠%
٣-١١	ظروف العمل وبيئته المادية	٧٧.٨٠%
٤-١١	الآليات المتبعة من إدارة الجامعة لبحث شكاوى الإداريين	٧٤%
٥-١١	مساعدة المسؤولين في حل مشكلات العمل الذي تواجهك	٨٧%
٦-١١	تعاون الزملاء والعمل بروح الفريق	٧٥.٦٠%



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة

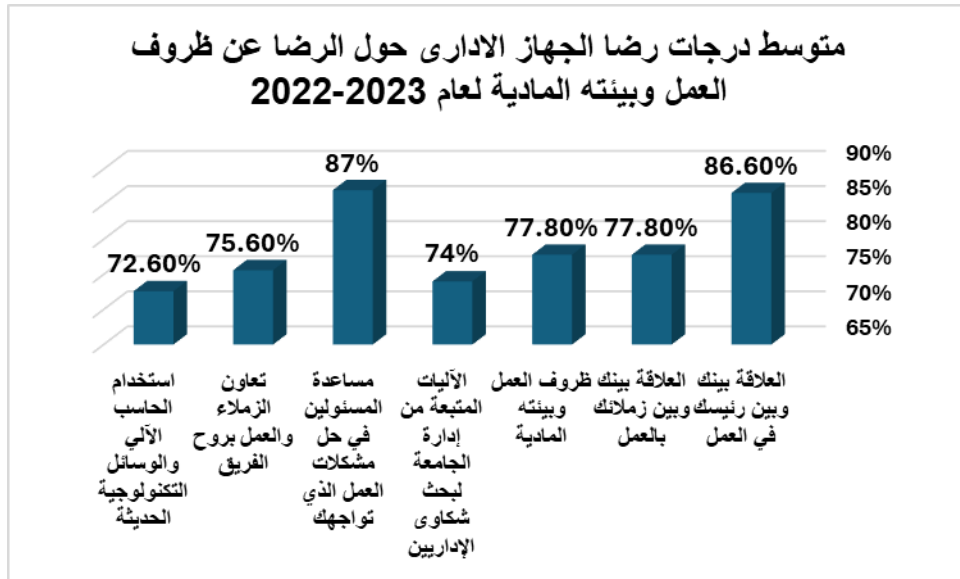


72.60%	استخدام الحاسب الآلي والوسائل التكنولوجية الحديثة	٧-١١
78.77%	متوسط درجات الرضا	

جدول رقم (١١) يوضح نسبة رضا الجهاز الإداري عن ظروف العمل وبيئته المادية

مقارنة نتائج الرضا حول ظروف العمل وبيئته المادية:

الرسم البياني رقم (١١) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود تقييم ظروف العمل وبيئته المادية ، مع إعتبار ان القيمة المرجعية للقياس ٧٥% إذ تعتبر درجة الرضا منخفضة وتحتاج إلى تعديل إذا انخفضت عن هذه القيمة:



الرسم البياني رقم (١١) يوضح الاختلاف في درجات الرضا الإجمالية لكل بند من بنود ظروف العمل وبيئته المادية

من الرسم البياني يتضح أن متوسط درجة رضا الجهاز الإداري حول البنود الخاصة بظروف العمل وبيئته المادية قد تراوحت بين ٧٤% لأقل قيمة وهي للبند الرابع، و ٨٧.٦% لأعلى قيمة وهي للبند الخامس، وبنسبة متوسطة بلغت ٧٨.٨% وهي أعلى من القيمة المعيارية، مما يؤكد على الرضا إلى حد ما عن بنود ظروف العمل وبيئته المادية.

ثالثاً: أهم التعليقات الواردة بنموذج التقرير:

- تم رصد جميع التعليقات الخاصة بالنماذج المطبقة لكل الفئات المستهدفة، ومعظمها كانت نقاط إيجابية.

رابعاً: خلاصة النتائج والتوصيات:

- يتضح من نتائج الرضا المختلفة للجهاز الإداري حول كل بنود استطلاع الرأي ارتفاع نسب الرضا، مع الأخذ في الإعتبار إنخفاض كل من :



جامعة المنوفية
كلية العلوم الصحية التطبيقية
وحدة ضمان الجودة



- ١) التقدير والثناء الذى تلقاه من رؤسائك عند قيامك بعمل مميز أو إضافي
- ٢) مسئولية الإشراف المتاحة لك على أعمال الآخرين من الزملاء
- ٣) مدى ملائمة التدريب المقدم لاحتياجاتك الوظيفية
- ٤) تطبيق نظام واضح للثواب والعقاب على العاملين
- ٥) الصلاحيات المعطاة لك بالعمل
- ٦) أسلوب تدريب الرئيس لمروسية في مواقع العمل
- ٧) مهارة رئيسك في القدرة علي إدارة الأزمات
- ٨) مناسبة الراتب الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم العمل المنوط بك
- ٩) تناسب الراتب بالمقارنة برواتب الوظائف الأخرى المناظرة
- ١٠) ما يوفره لك العمل من تأمين للمستقبل
- ١١) استخدام الحاسب الآلي والوسائل التكنولوجية الحديثة

الإعتمادات:

عميد الكلية

مدير وحدة ضمان الجودة

إعتمادات المجالس الحاكمة:

مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
مجلس الكلية: