



دراسة حالة: أثر الجوائز المؤسسية على صحة بيئة العمل التنظيمية والثقافة المؤسسية

نبذة عامة

عدد الموظفين :
800 - 1000 موظف



اسم المنشأة :
أمانة منطقة حائل



نوع الثقافة التنظيمية :
الثقافة الإبداعية والتنافسية



قطاع المنشأة :
خدمة المدن



نتيجة مؤشر : OHBI
84.01 %



موقع المنشأة :
منطقة حائل



نبذة عن عمل المنشأة :

تعد أمانة منطقة حائل إحدى الجهات الحكومية التابعة لوزارة البلديات والاسكان في المملكة العربية السعودية، وتعمل على إدارة وتطوير الخدمات البلدية في مدينة حائل ومحافظاتها. يرتبط بها عدد 3 بلديات فرعية و 17 بلدية تابعة. تهدف الأمانة إلى تحسين جودة الحياة الحضرية عبر التخطيط العمراني المستدام، تطوير البنية التحتية، تعزيز كفاءة الخدمات البلدية، والارتقاء بجودة المشهد الحضري. تركز الأمانة في أعمالها على التحول الرقمي والابتكار وتبني أفضل الممارسات في الحوكمة والإدارة، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030. كما تسعى إلى إشراك المجتمع في مبادراتها، وتحقيق معايير عالية في الاستدامة البيئية، الصحة العامة، والارتباط الوظيفي، بما يعزز دورها كممكن رئيسي للتنمية الحضرية والاقتصادية في المنطقة.



عن دراسة الحالة



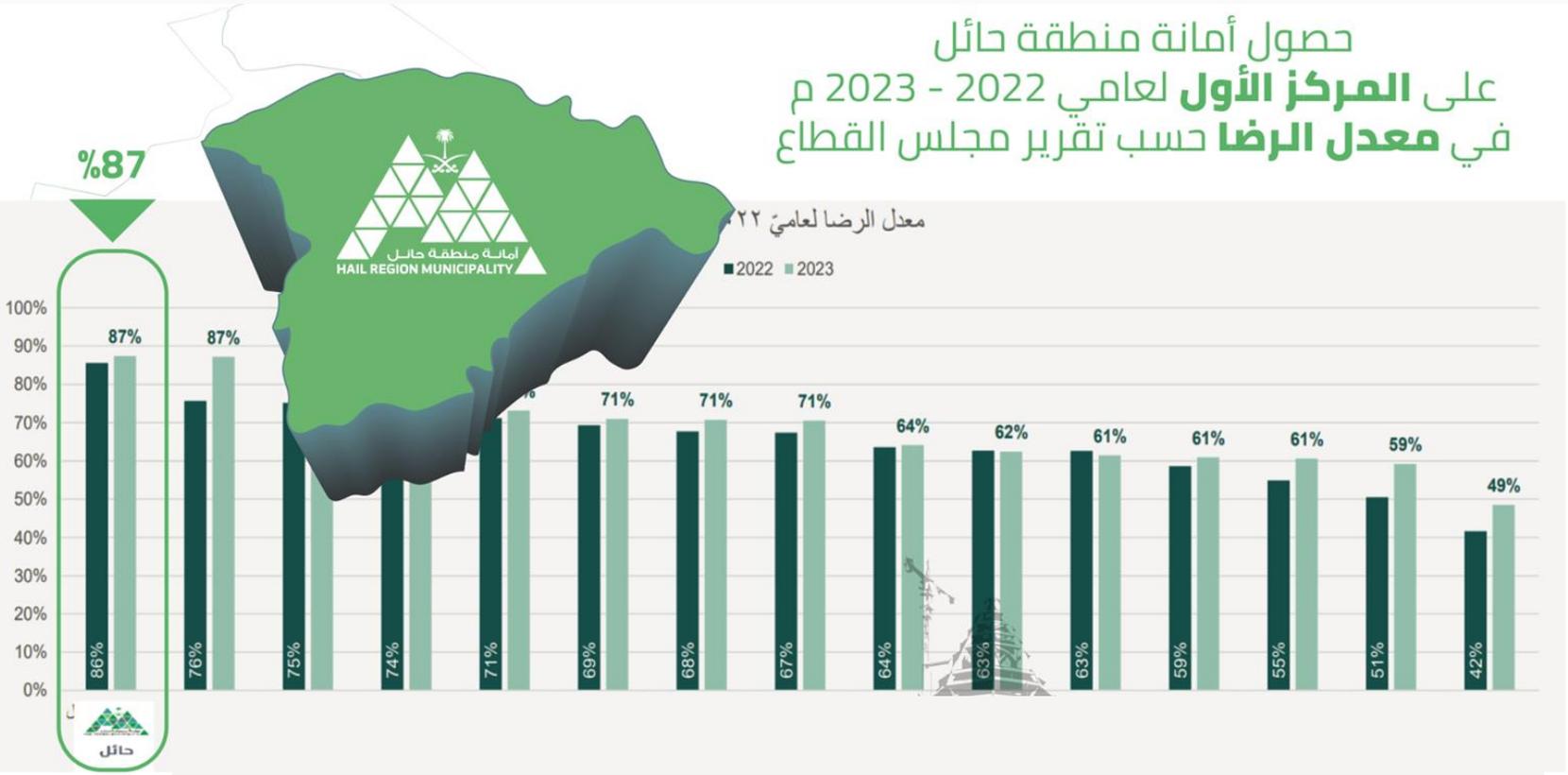
تأتي هذه **دراسة الحالة** لتسليط الضوء على أثر الجوائز والشهادات المؤسسية التي حصلت عليها **أمانة منطقة حائل** على بيئة العمل والثقافة التنظيمية. وتهدف إلى إبراز العلاقة بين التميز المؤسسي وبين صحة بيئة العمل الداخلية، من خلال استعراض نتائج مؤشرات الأداء، مستويات رضا الموظفين، قصص النجاح، وأثر المبادرات المرتبطة بالجودة والتميز.

تركز الدراسة على تحليل الانعكاسات الإيجابية للمشاركة والفوز بالجوائز المحلية والإقليمية والعالمية، مثل: **جائزة الملك عبد العزيز للجودة، جائزة التميز البلدي، جائزة التميز البيئي، جائزة بصمة، وجوائز المحتوى المحلي والتحول الرقمي**، بالإضافة إلى المؤشرات المرتبطة برضا الموظفين والارتباط الوظيفي.

وتبرز الدراسة كيف أسهمت هذه الجوائز في **رفع الروح المعنوية للموظفين، تعزيز ثقافة الابتكار والتحسين المستمر، وتحقيق مستويات أعلى من الشفافية والحوكمة**، مما جعل الأمانة بيئة عمل صحية ومحفزة، ووجهة جاذبة للكفاءات الوطنية.

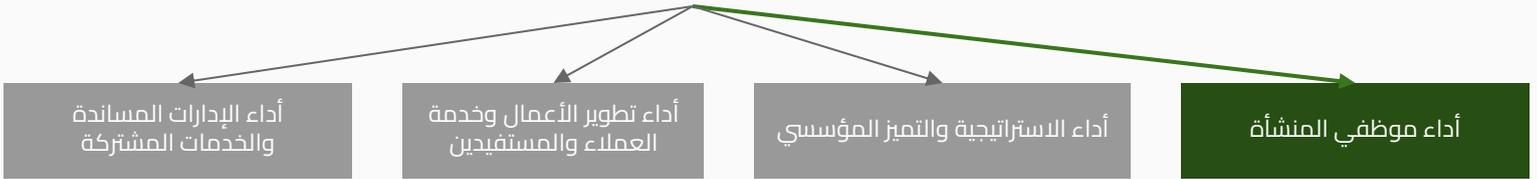
حالة المنشأة

حصول أمانة منطقة حائل
على المركز الأول لعامي 2022 - 2023 م
في معدل الرضا حسب تقرير مجلس القطاع



شهدت الأمانة نمواً ملحوظاً في أدائها خلال الفترة الماضية، حيث تم تحقيق معظم المستهدفات.

من أهم أسباب نجاح الأمانة في تحقيق مستهدفاتها



بشكل عام لا يقتصر تحقيق النجاحات والإيرادات على شخص واحد كالقادة أو الفريق التشغيلي أو حتى على إدارة واحدة كإدارة مكتب الاستراتيجية أو رأس المال البشري أو المشتريات أو غيرها بل **هذا النجاح هو عبارة عن جهد متكامل من كافة الأفراد والقيادات بالمنشأة وكافة الإدارات بشكل مباشر أو غير مباشر**، إلا أننا في هذه الدراسة نركز بشكل رئيسي على دور الثقافة التنظيمية والبيئة الداخلية والصحة التنظيمية في هذا النجاح وما هي الأسباب خلف ذلك

الإدارات المساهمة في تحسين صحة بيئة العمل بحسب نموذج OHBI بشكل عام:

إدارة التغيير	التطوير التنظيمي	التميز المؤسسي	التواصل المؤسسي	الموارد البشرية
الاستراتيجية	الخدمات المشتركة	التواصل الداخلي	الثقافة المؤسسية	تجربة الموظف

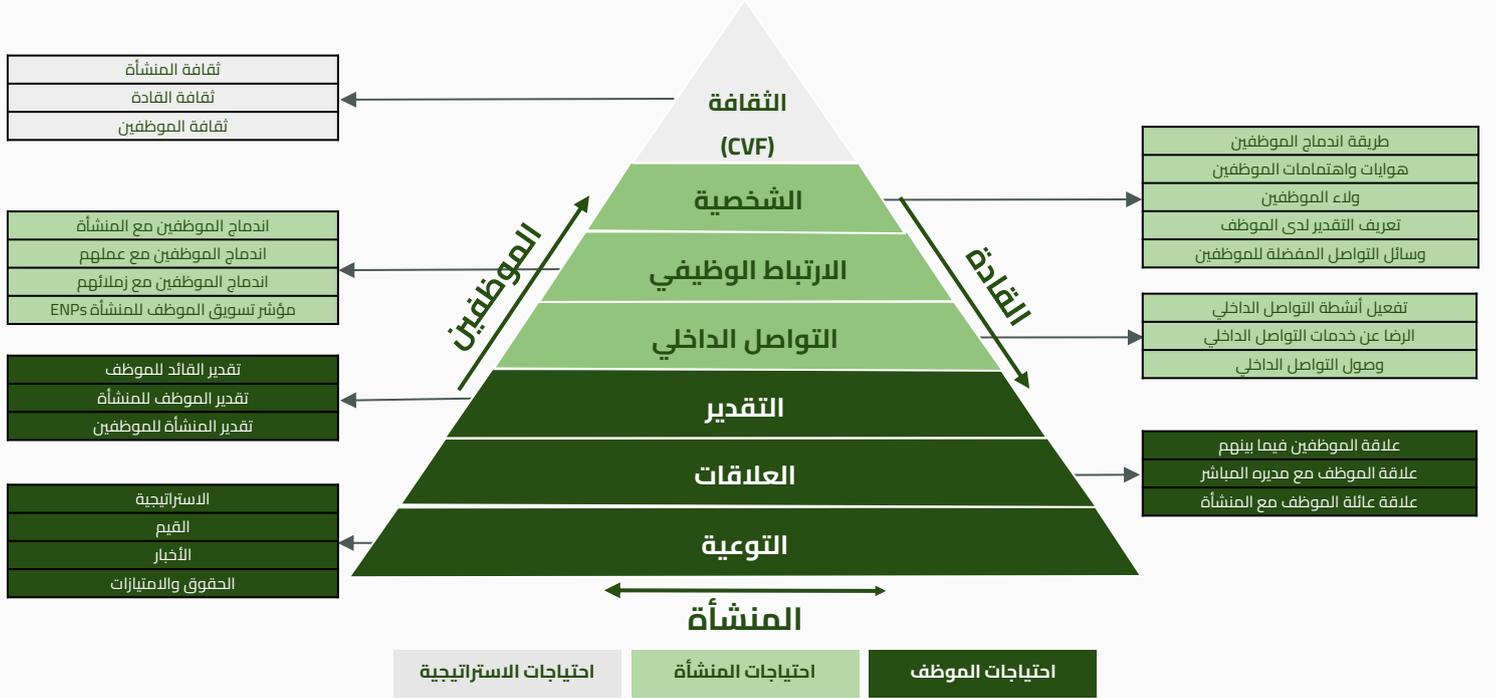
منهجية القياس

مؤشر صحة بيئة العمل : (OHBI)

هو مؤشر عالمي يُعنى بصحة بيئة العمل (OHBI) Organizational Health Behavior Index ويقيس صحة بيئة العمل بناء على احتياجات الموظف والمنشأة والاستراتيجية من خلال سبعة مستويات أساسية وهي الوعي والعلاقات والتقدير والتواصل والاندماج وشخصية الموظفين والثقافة التنظيمية. وتعد الثقافة في رأس الهرم وتنتقل من خلال القادة لكافة الموظفين وتعد التوعية القاعدة الأساسية لهذا الهرم. تم نشر هذا المؤشر من خلال الجمعية الأوروبية لعلم نفس الشركات. EAWOP.



نموذج مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI)



آلية القياس

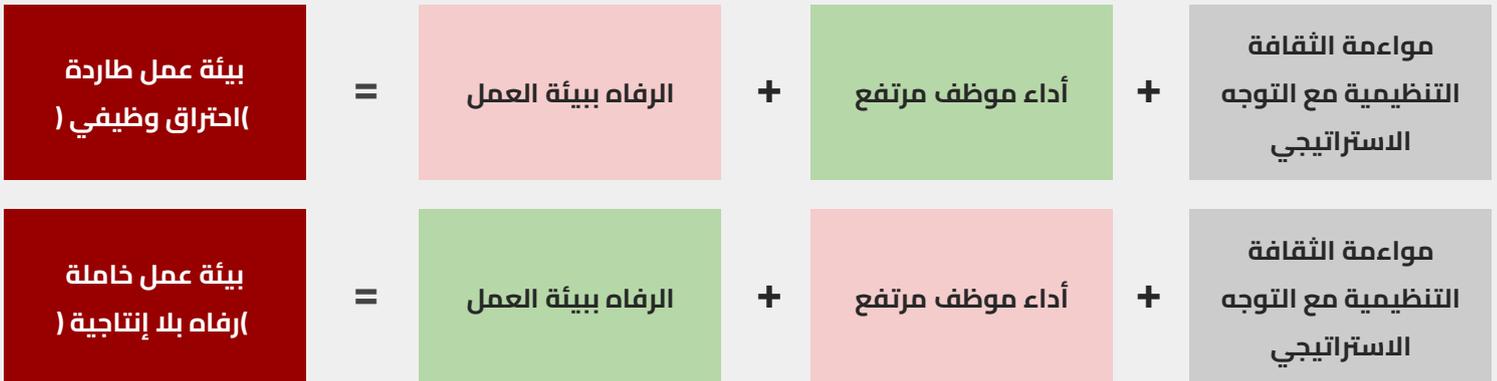
بيئات الأعمال الصحية

تعد صحة بيئة العمل أحد أهم المستهدفات الاستراتيجية لقادة المنشآت لمساهمتها في تحقيق المستهدفات الاستراتيجية والنمو للمنشآت. وتعرف بيئة العمل الصحية ببيئات الأعمال ذات الثقافة التنظيمية المتوائمة مع التوجه الاستراتيجي بالإضافة لأداء موظفيها العالي ورفاههم الوظيفي.



بيئات الأعمال الغير صحية

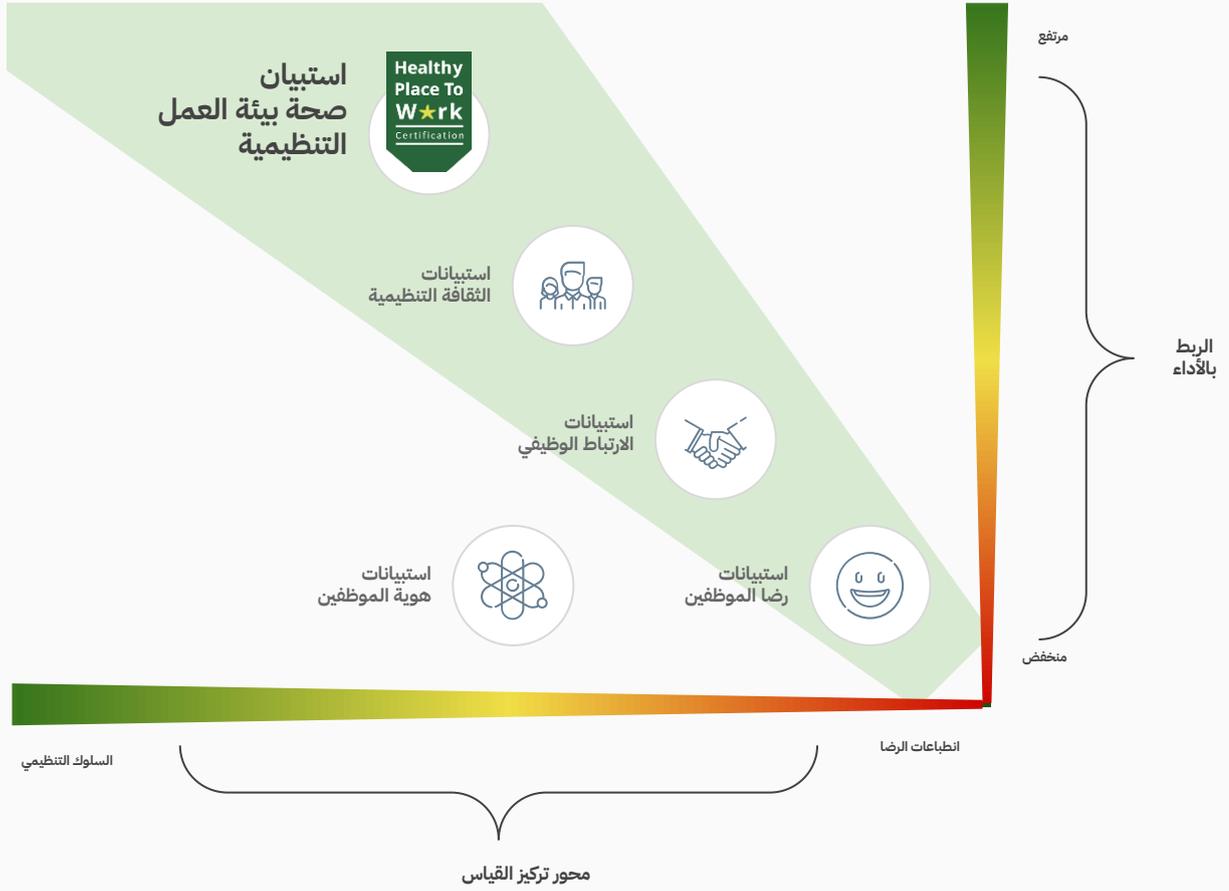
تختلف حالة بيئات الأعمال بحسب المرحلة العمرية للمنشأة ونطاق عملها ولكن بشكل رئيسي هناك بيئات أعمال طاردة تركز على أداء الموظفين فقط وتتجاهل رفاههم الوظيفي، حيث تزداد بها حالات الاستقالة بسبب التنافس والاحتراق الوظيفي. وبيئات عمل خاملة أو مترهلة تركز على رفاهية الموظف بلا وجود أهداف واضحة ومشجعة وتزداد نسب الاستقالات بها من المواهب والكفاءات لقلة التحديات وعدم وضوح التوجهات.



آلية القياس والتطوير :



لماذا مقياس الصحة التنظيمية OHBI



يساعد القادة باتخاذ القرارات	يقيس الممارسات الإدارية التنظيمية	مؤشر صحة بيئة العمل التنظيمية	Healthy Place To Work Certification
يساعد إدارة الموارد البشرية والمدراء باتخاذ القرار	يقيس مرئيات الموظفين حول القيم والمعتقدات والسلوكيات	استبيانات الثقافة التنظيمية	استبيانات الثقافة التنظيمية
	يقيس ارتباط الموظفين بعملهم وزملائهم و منشأتهم	استبيانات الارتباط الوظيفي	استبيانات الارتباط الوظيفي
	يقيس مدى رضا الموظفين في العمل	استبيانات رضا الموظفين	استبيانات رضا الموظفين
يساعد المسؤول عن التواصل باتخاذ القرار	يقيس شخصية واهتمامات الموظفين	استبيانات هوية الموظفين	استبيانات هوية الموظفين

مقياس الصحة التنظيمية OHBI

- شامل قياس الثقافة التنظيمية
- شامل قياس الارتباط الوظيفي
- شامل قياس رضا الموظفين
- شامل قياس شخصية الموظفين
- شامل مقارنة محلية
- شامل مقارنة عالمية

نتيجة مؤشر صحة بيئة العمل

نتيجة مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI)



84.01%

متوسط نسبة مؤشر جودة صحة بيئة العمل (76% - 72%)

نتيجة المحاور الرئيسية

محور العلاقات
% 86.45

7% أعلى من المتوسط المقياس
المرجعي للجهات للجهات
بالمملكة العربية السعودية

محور التقدير
% 79.53

14% أعلى من المتوسط المقياس
المرجعي للجهات للجهات
بالمملكة العربية السعودية

محور الوعي
% 84.03

6% أعلى من المتوسط المقياس
المرجعي للجهات بالمملكة العربية
السعودية

محور الاندماج
81.13%

10% أعلى من المتوسط المقياس
المرجعي للجهات للجهات
بالمملكة العربية السعودية

محور التواصل
% 89.82

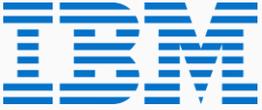
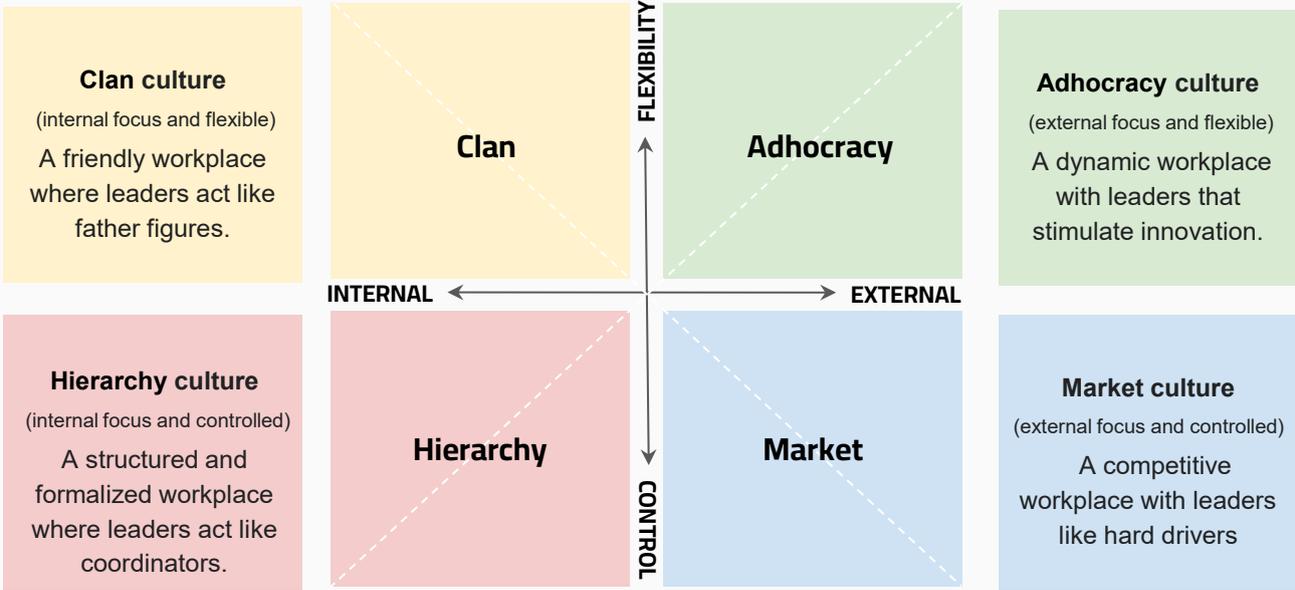
14% أعلى من المتوسط المقياس
المرجعي للجهات للجهات
بالمملكة العربية السعودية

نتيجة المؤشر :

تحقيق أمانة منطقة حائل نسبة 84.01% في مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI) يُعد إنجازاً بارزاً يعكس قوة بيئة العمل الداخلية وملاءمتها لدعم الموظفين وتحفيزهم. فقد أظهرت النتائج تميز الأمانة في محور التواصل (89.82%) ومحور العلاقات (86.45%) مما يعكس فعالية الشفافية وروح التعاون بين الموظفين والإدارات، إلى جانب نتائج إيجابية في محور الوعي (84.03%) ومحور الاندماج (81.13%) التي تدل على ترسيخ ثقافة الانتماء والالتزام. ورغم أن محور التقدير (79.53%) يحتاج إلى مزيد من الاستثمار، إلا أنه يظل أعلى من المتوسط المرجعي للجهات في المنطقة. هذه النتيجة الإجمالية تؤكد أن الأمانة نجحت في ربط برامجها التطويرية والجوائز المؤسسية ببناء بيئة عمل صحية ومحفزة، ما يعزز قدرتها على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، ويدعم استدامة التميز المؤسسي.

نتيجة الثقافة التنظيمية

نموذج الثقافة التنظيمية Competing Values Framework

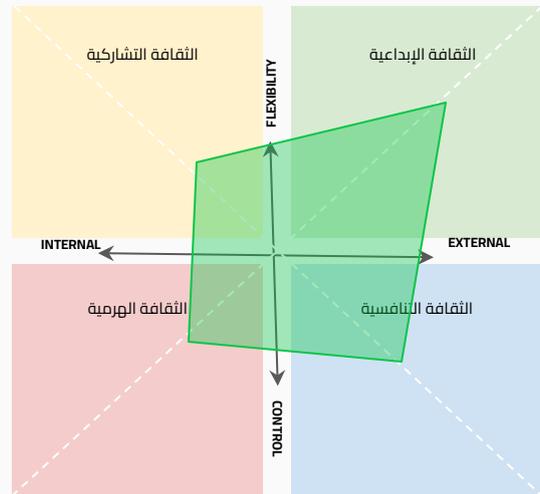


الثقافة الإبداعية التنافسية

تتسم ثقافة أمانة منطقة حائل بكونها **ثقافة إبداعية -تنافسية**، حيث تسود بيئة عمل تركز على **الابتكار، التطوير المستمر، واستباق التحديات**، مع حرص على تقديم خدمات بلدية ذات جودة عالية تحقق رضا المستفيدين وتنافس على مستويات إقليمية وعالمية. كما تعكس النتائج حضورًا موهبًا للثقافة التشاركية، مما يدل على اهتمام الأمانة ببناء **بيئة عمل قائمة على التعاون والمرونة**، وتشجيع الموظفين على المشاركة وصناعة القرار.

وفي المقابل، تتسم الأمانة بقدرتها على تحقيق التوازن بين **الكفاءة التشغيلية والانضباط الإداري** من جهة، وبين **الابتكار والانفتاح على التغيير** من جهة أخرى، وهو ما يعزز مكانتها كمنظمة بلدية رائدة تسعى إلى الريادة في جودة الحياة والتنمية الحضرية المتكاملة، بما يتماشى مع **مستهدفات رؤية المملكة 2030**

نتيجة الثقافة التنظيمية للمنشأة



جوائز الأمانة

حصدت **أمانة منطقة حائل** عددًا من الجوائز المرموقة على المستويين المحلي و الدولي، من أبرزها:

- جائزة الملك عبد العزيز للجودة.
- جائزة التميز البلدي (مسار التشوه البصري).
- جائزة الأمير عبد العزيز بن سعد للتميز البيئي.
- جائزة الأمير عبد العزيز بن سعد آل سعود (بصمة).
- حصول الأمانة على أعلى مستوى بين الأمانات في نتائج تقييم المحتوى المحلي بالمركز الأول بنسبة 89.61%
- جوائز عالمية وإقليمية من منظمات مثل اليونسكو، WITSA، IEEE وغيرها.
- مؤشرات متقدمة مثل المركز الأول في مؤشر الارتباط الوظيفي، ومعدل رضا الموظفين والمستفيدين بنسبة 87%، إضافةً إلى تحقيق 84.01% في مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI).

الأثر على الموظفين

- تعزيز الانتماء والولاء: الجوائز جعلت الموظفين أكثر فخرًا بمكان عملهم، وزادت من ارتباطهم الوظيفي.
- رفع الروح المعنوية: الإنجازات المتكررة شكّلت دافعًا للاستمرار في الأداء المتميز.
- دعم الابتكار: المشاركة في الجوائز حفّزت الموظفين على ابتكار حلول جديدة وتحسين أساليب العمل.
- تنمية القدرات: الالتزام بمعايير الجوائز عزّز من مهارات الموظفين في الجودة، الحوكمة، والتميز المؤسسي.

الأثر على بيئة العمل

- تحسين بيئة العمل التنظيمية: تطبيق معايير الجوائز انعكس على تطوير السياسات والعمليات الداخلية.
- زيادة الشفافية والحوكمة: ساهمت الجوائز في تعزيز العدالة التنظيمية والوضوح داخل بيئة العمل.
- تعزيز ثقافة التعاون: الفوز بالجوائز تطلب جهودًا مشتركة، مما رسخ روح الفريق والتكامل بين الإدارات.
- جذب الكفاءات: سمعة الأمانة كجهة حائزة على جوائز وطنية وعالمية جعلتها بيئة عمل جاذبة للمواهب.
- استدامة الأداء المؤسسي: الجوائز ربطت بيئة العمل بثقافة التحسين المستمر، بما يضمن استمرارية التميز.

الخلاصة: الجوائز لم تكن مجرد تكريم، بل أصبحت أداة استراتيجية لبناء بيئة عمل محفزة، مبتكرة، وجاذبة، انعكس أثرها إيجابيًا على الموظفين وعلى جودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

جائزة الملك عبد العزيز للجودة



حصول
أمانة منطقة حائل
على جائزة
ملك عبد العزيز للجودة بدورتها السابعة
فئة القطاع الحكومي المستوى البرونزي
2024



الأثر على بيئة العمل

رفع مستوى الالتزام بمعايير الجودة
حصول الأمانة على الجائزة عزّز من ثقافة التميز والالتزام بالمعايير داخل بيئة العمل، بحيث أصبح الموظفون أكثر وعيًا بأهمية الجودة في الإجراءات اليومية.

تعزيز الارتباط الوظيفي والانتماء
فوز الأمانة بالجائزة شكّل مصدر فخر للموظفين، مما انعكس على زيادة شعورهم بالانتماء والاعتزاز بالأمانة وبالتالي ارتفاع مستويات الولاء والارتباط الوظيفي.

تحفيز الابتكار والتحسين المستمر
الجائزة لم تكن فقط تكريمًا، بل دفعت الإدارات والموظفين إلى ابتكار مبادرات جديدة وتحسين الخدمات بشكل مستمر حتى يحافظوا على مستوى الجائزة ويرتقوا به.

تعزيز العدالة والشفافية
تطبيق معايير الجائزة يتطلب وضوح السياسات والإجراءات، وهو ما انعكس على الموظفين من خلال بيئة أكثر عدلاً وشفافية في التقييم والترقية وتوزيع المهام.

تحسين بيئة العمل المادية والمعنوية
من متطلبات الجائزة تطوير بيئة العمل، سواء من ناحية البنية التحتية والأدوات التقنية أو من حيث ممارسات التقدير والتحفيز، مما جعل بيئة العمل أكثر دعماً ومرونة.

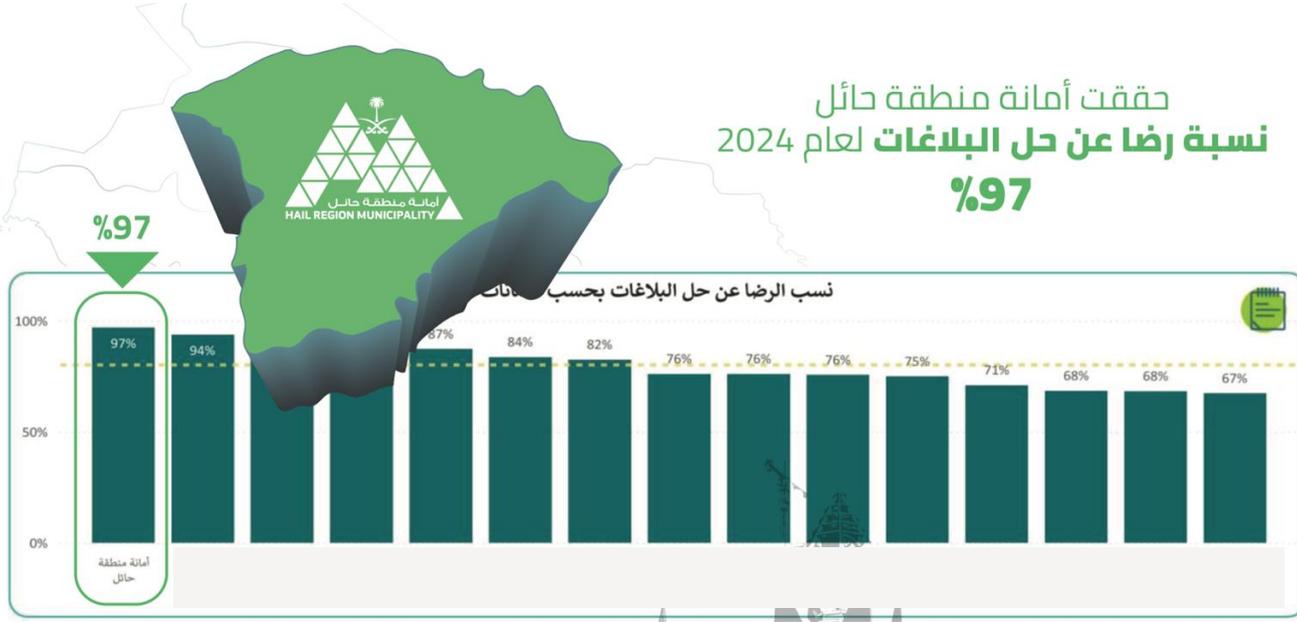
جذب الكفاءات والاحتفاظ بها
حصول الأمانة على جائزة وطنية مرموقة عزّز سمعتها كمكان عمل جاذب، مما يساهم في استقطاب كفاءات جديدة والاحتفاظ بالموظفين المتميزين.

نسبة الرضا عن حل البلاغات



وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان
Ministry of Municipal Rural Affairs & Housing

حققت أمانة منطقة حائل
نسبة رضا عن حل البلاغات لعام 2024
%97



الأثر على بيئة العمل

تعزيز ثقافة خدمة المجتمع

ارتفاع نسبة الرضا عن حل البلاغات يعكس التزام الموظفين بسرعة الاستجابة وفعالية الحلول، مما يعزز لدى العاملين الشعور بأن جهودهم **تحدث فرقًا حقيقيًا** في حياة المواطنين.

زيادة الدافعية والروح المعنوية

تحقيق المركز المتقدم (97%) يولد حالة من الفخر والإنجاز لدى الموظفين، ويجعلهم أكثر حماسًا للمحافظة على هذا المستوى أو تجاوزه.

تحسين بيئة العمل الداخلية

للموصول لهذه النتيجة، كان لابد من تطوير آليات العمل الداخلية، مثل تحسين التنسيق بين الإدارات، رفع كفاءة الأنظمة الرقمية، واعتماد آليات متابعة فعّالة. كل ذلك انعكس على **بيئة عمل أكثر تنظيمًا ووضوحًا**.

ترسيخ قيم الجودة والاستجابة

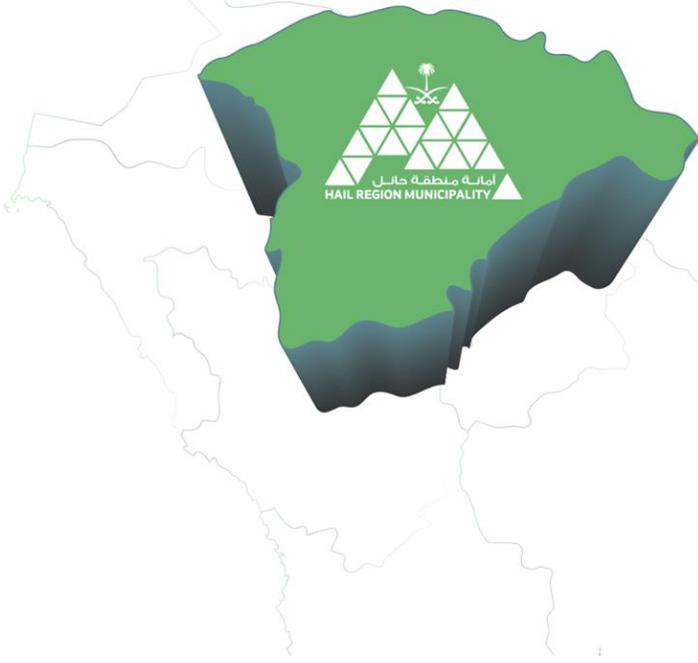
النسبة المرتفعة جعلت الموظفين يرون بوضوح أن الالتزام بالمعايير وتبني ثقافة الجودة يحقق نتائج ملموسة على مستوى رضا المستفيدين، مما عزز من **الالتزام المؤسسي بالقيم**.

بناء سمعة مؤسسية قوية

تفوق الأمانة في هذا المؤشر منحها ميزة تنافسية بين الأمانات الأخرى، مما يرفع من سمعتها كمكان عمل متميز يحقق أثرًا وطنيًا.

الجوائز العالمية والإقليمية

الشهادات و الجوائز العالمية و الإقليمية



Future of Government Awards 2024



الأثر على بيئة العمل

تعزيز الاعتراف المؤسسي

حصول الأمانة على اعترافات عالمية يرفع من مكانة الموظفين ويعزز لديهم شعور الفخر بالانتماء لجهة تحقق إنجازات دولية.

تحفيز بيئة عمل تنافسية

الجوائز الدولية ترفع سقف الطموحات وتدفع الموظفين نحو الإبداع والابتكار من أجل المحافظة على هذا التميز العالمي.

نقل المعرفة وتبني أفضل الممارسات

المشاركة في جوائز عالمية يفتح المجال للاطلاع على تجارب دولية رائدة في الجودة، التحول الرقمي، والمدن الذكية، مما يغني بيئة العمل بالممارسات الحديثة.

جذب الكفاءات الدولية والمحلية

عندما تُعرف الأمانة كجهة حاصلة على جوائز دولية، تصبح وجهة مفضلة للكفاءات التي تبحث عن بيئة عمل متقدمة وقيادية.

رفع مستوى الحوكمة والشفافية

معايير الجوائز العالمية غالبًا ما تركز على الحوكمة، الشفافية، واستدامة الأداء، مما يرسخ هذه القيم داخل بيئة العمل.

المركز الأول بين الأمانات بنتائج المحتوى المحلي



حصول
أمانة منطقة حائل
على المركز الأول بين الأمانات
بنتائج المحتوى المحلي
بنسبة
%89.61



الأثر على بيئة العمل

تعزيز ثقافة الاعتماد على الموارد المحلية
الجائزة شجعت الموظفين والإدارات على تبني ممارسات تدعم المحتوى المحلي سواء في المشتريات، المشاريع، أو الخدمات.

رفع كفاءة الموظفين
العمل وفق معايير المحتوى المحلي أتاح فرصاً أكبر لبناء مهارات الموظفين عبر التعاون مع الموردين المحليين وتطوير المعرفة الداخلية.

تحفيز الانتماء والاعتزاز
تحقيق المركز الأول أعطى الموظفين إحساساً بالفخر والإنجاز، مما زاد من الروح المعنوية والدافعية داخل بيئة العمل.

إيجاد فرص اقتصادية جديدة
دعم المحتوى المحلي ساعد على خلق فرص عمل إضافية، وتعزيز التكامل مع القطاع الخاص، وهو ما ينعكس إيجاباً على استدامة بيئة العمل المؤسسية.

تعميق الشفافية والحوكمة
متطلبات الجائزة فرضت اتباع معايير واضحة في التعاقدات والاختيار، مما عزز من الثقة الداخلية والخارجية.

مؤشر الارتباط الوظيفي



حصول
أمانة منطقة حائل
على المركز الأول بين الأمانات
في مؤشر الارتباط الوظيفي
2024



الأثر على بيئة العمل

زيادة الولاء المؤسسي
تحقيق المركز الأول يعكس ارتفاع مستوى انتماء الموظفين وفخرهم بالعمل داخل الأمانة، ما أدى إلى بيئة عمل أكثر استقرارًا وولاءً.

تحسين الرضا والدافعية
قوة الارتباط الوظيفي ارتبطت بارتفاع معدلات الرضا الوظيفي، وزيادة حافزية الموظفين على تقديم أداء متميز.

تعزيز التواصل والثقة
العمل على رفع مؤشر الارتباط تطلب تطوير قنوات الاتصال الداخلي، وتبني ممارسات إدارية قائمة على الشفافية والثقة المتبادلة.

تحقيق إنتاجية أعلى
الموظفون المرتبطون أكثر بالمنظمة يقدمون جهودًا إضافية ويتعاونون بشكل أفضل، ما انعكس على تحسين جودة الخدمات وسرعة إنجاز المعاملات.

دعم الاستدامة المؤسسية
بيئة عمل جاذبة ومرتبطة تساعد على الاحتفاظ بالكفاءات وتقليل معدلات الدوران، مما يضمن استمرارية الأداء المتميز.

جائزة الأمير عبد العزيز بن سعد للتميز البيئي



حصول
أمانة منطقة حائل
على جائزته
الأمير عبد العزيز بن سعد
للتميز البيئي
2024

الأثر على بيئة العمل

تعزيز الوعي البيئي لدى الموظفين

الفوز بهذه الجائزة رسّخ مفهوم الاستدامة والمسؤولية البيئية بين منسوبي الأمانة، وجعلهم أكثر التزامًا بتطبيق الممارسات الصديقة للبيئة في أعمالهم اليومية.

تحسين بيئة العمل المادية

متطلبات التميز البيئي انعكست على تطوير المكاتب، تحسين استهلاك الموارد، وترشيد الطاقة والمياه، مما ساعد في خلق بيئة عمل أكثر صحية واستدامة.

تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية

مشاركة الأمانة في مبادرات بيئية مجتمعية ساعدت الموظفين على الشعور بأن عملهم له أثر مباشر على المجتمع والبيئة، وهو ما زاد من ارتباطهم المؤسسي.

رفع الروح المعنوية

الاعتراف المؤسسي بجهود الأمانة في المجال البيئي منح الموظفين شعورًا بالإنجاز، وزاد من دافعيتهم للحفاظ على مستويات الأداء العالية.

توجيه الابتكار نحو الاستدامة

الجائزة دفعت الأمانة إلى إطلاق مبادرات إبداعية في مجالات إعادة التدوير، التحول الأخضر، وإدارة النفايات، مما انعكس إيجابًا على ثقافة العمل.

جائزة التميز البلدي



حصول
أمانة منطقة حائل
على جائحة
التميز البلدي
(مسار التشوه البصري)
2024

الأثر على بيئة العمل

رفع كفاءة العمل الميداني
الفوز بالجائزة جاء نتيجة جهود واضحة في **معالجة التشوهات البصرية** وتحسين المشهد الحضري، وهو ما عزز من كفاءة فرق العمل الميدانية ورفع مستوى التنسيق بينها.

تعزيز ثقافة الجودة والتميز
تحقيق هذا الإنجاز جعل الموظفين أكثر التزامًا بتطبيق معايير الجودة في المشاريع اليومية، مما انعكس على **بيئة عمل احترافية ومنضبطة**.

زيادة الانتماء والفخر المؤسسي
الفوز يعكس نجاح جهود الأمانة في خدمة المجتمع، وهو ما عزز من شعور الموظفين بأن عملهم له **قيمة وأثر مباشر**، وبالتالي زاد من مستوى الانتماء الوظيفي.

تحفيز الابتكار في الحلول
معالجة التشوه البصري تطلبت **ابتكار حلول جديدة**، سواء من خلال التقنية أو من خلال تحسين آليات المتابعة، وهذا ساهم في ترسيخ بيئة عمل قائمة على الإبداع والتحسين المستمر.

تحقيق رضا المجتمع
نتائج هذه الجائزة انعكست إيجابًا على رضا السكان والمستفيدين من خدمات الأمانة، مما عزز ثقة المجتمع بعمل الموظفين ورفع من معنوياتهم.

جائزة الأمير عبد العزيز بن سعد بن عبد العزيز آل سعود



حصول
أمانة منطقة حائل على جائزة الأمير
عبد العزيز بن سعد بن عبد العزيز آل سعود
(بصمة)

الأثر على بيئة العمل

تعزيز المسؤولية المجتمعية

الجائزة تؤكد دور الأمانة في خدمة المجتمع المحلي وتعزيز مساهمتها في المبادرات الاجتماعية، وهو ما يرفع وعي الموظفين بأهمية البعد المجتمعي في عملهم.

رفع الروح المعنوية والانتماء

الفوز بجائزة ذات طابع مجتمعي جعل الموظفين يشعرون بأن عملهم يترك بصمة حقيقية في حياة المواطنين، مما زاد من فخرهم وانتمائهم.

تشجيع العمل التطوعي والمبادرات الفردية

الجائزة حفزت الموظفين على المشاركة في برامج تطوعية ومبادرات تنموية، مما خلق ثقافة داخلية داعمة للمبادرات الشخصية.

تحقيق التكامل بين الأداء المؤسسي وخدمة المجتمع

الجائزة عززت من ربط أهداف الأمانة برؤية أوسع تتجاوز الخدمات البلدية إلى بناء أثر اجتماعي مستدام.

قياس التحول الرقمي

نتيجة التحول الرقمي



النتيجة المكافئة

قياس 2023
82.12%



الأثر على بيئة العمل

تحسين الكفاءة التشغيلية

التحول الرقمي مكّن الموظفين من استخدام أنظمة مؤتمتة وسريعة، ما ساعد على تخفيف الأعباء الإدارية وزيادة التركيز على الأعمال ذات القيمة.

رفع مستوى الشفافية

التطبيقات الرقمية ساهمت في وضوح الإجراءات وتقليل الأخطاء البشرية، مما عزز من ثقة الموظفين والمستفيدين بالمنظومة.

تعزيز تجربة الموظف

الأدوات الرقمية الحديثة وفرت بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة، وساعدت الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة ورضا أكبر.

تمكين ثقافة الابتكار

رغم أن مؤشر الابتكار في القياس الحالي يظهر بنسبة 0%، إلا أن وصول الأمانة لمرحلة التكامل يعكس أن المرحلة القادمة ستفتح المجال لإطلاق مبادرات ابتكارية مرتبطة بالتحول الرقمي.

تحقيق التحسين المستمر

ارتفاع النتيجة من 78.08% في 2022 إلى 82.12% في 2023 يعكس توجهًا مستمرًا للتحسين، وهو ما يحفز الموظفين ويجعلهم أكثر التزامًا بالتحول الرقمي.

شهادة التميز في جائزة الحكومة الرقمية



حصول
أمانة منطقة حائل على شهادة التميز
في جائزة الحكومة الرقمية
لمشروع الرقابة الالكترونية
على مشاريع النظافة
و التشغيل الذاتي

الأثر على بيئة العمل

تعزيز كفاءة العمليات

تطبيق الرقابة الإلكترونية ساعد في رفع مستوى المتابعة وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما أدى إلى بيئة عمل أكثر انضباطًا وفعالية.

تخفيف الأعباء الإدارية

الأتمتة الرقمية قلّصت من الأعمال الورقية والإجراءات اليدوية، ووفرت للموظفين الوقت للتركيز على مهام ذات قيمة أعلى.

تحسين الشفافية والمساءلة

الرقابة الرقمية زادت من وضوح الإجراءات، وأتاحت للقيادات والموظفين متابعة الأداء بشكل لحظي، مما عزز ثقافة المسؤولية والمساءلة.

رفع مهارات الموظفين

الاعتماد على أدوات رقمية متقدمة تطلّب تدريب الكوادر وبناء مهارات جديدة، وهو ما ساهم في تطوير قدرات الموظفين وإكسابهم خبرات نوعية.

تعزيز الرضا الوظيفي

وجود أنظمة رقمية ذكية قللت من التكرار والإجهاد المرتبط بالمهام التقليدية، ما انعكس إيجابًا على رضا الموظفين وشعورهم بالتمكين.

أفضل خدمة عبر تطبيق توكلنا



حصول
أمانة منطقة حائل على جائزة
أفضل خدمة عبر تطبيق توكلنا
لشهر يوليو 2025
خدمة (المستكشف الجغرافي)

الأثر على بيئة العمل

تعزيز التحول الرقمي

الفوز بالجائزة يعكس نجاح الأمانة في دمج التقنيات الجغرافية المكانية في خدماتها، مما جعل بيئة العمل أكثر رقمية وحدثاً.

رفع كفاءة الموظفين

تطبيق المستكشف الجغرافي مكّن الموظفين من أداء مهامهم بسرعة ودقة أعلى، عبر أدوات ذكية تساهم في تحليل البيانات المكانية وتحسين اتخاذ القرار.

زيادة التفاعل والرضا

توظيف الخدمة في تطبيق وطني مثل *توكلنا* جعل الموظفين يشعرون بأن جهودهم تصل للمجتمع بشكل مباشر، ما عزّز الرضا والفخر المؤسسي.

تحفيز الابتكار

هذه الجائزة دفعت الأمانة لمزيد من الاستثمار في الخدمات الرقمية الإبداعية وربطها ببيئة العمل، مما يعزز ثقافة الابتكار.

تقليل الأعباء التشغيلية

الاعتماد على الخرائط الذكية قلل من الأخطاء الميدانية والإجراءات التقليدية، وساهم في خلق بيئة عمل أكثر كفاءة ومرنة.

تجربة بلدي لنس للنظافة



حازت
أمانة منطقة حائل
على المشاركة ضمن الدول العالمية
لتبادل الخبرات بشأن تطبيق تجربة
بلدي لنس للنظافة



الأثر على بيئة العمل

نقل وتبادل الخبرات العالمية
المشاركة في منصة دولية لتبادل الخبرات عززت من معرفة الموظفين بأفضل الممارسات العالمية في مجال النظافة الحضرية وإدارة المدن.

رفع مستوى الاحترافية
العمل على مشروع يتم الاعتراف به عالمياً جعل الموظفين أكثر التزاماً بتطبيق **المعايير الدولية**، مما انعكس على رفع جودة بيئة العمل.

تعزيز ثقافة الابتكار
تجربة بلدي لنس للنظافة تضمنت حلول تقنية وميدانية مبتكرة، وهو ما ساهم في ترسيخ ثقافة **الإبداع والتحسين المستمر** داخل الأمانة.

زيادة الدافعية والفخر المؤسسي
الانضمام لقائمة من الدول الكبرى المشاركة في التجربة رفع الروح المعنوية للموظفين، وأكد أن جهودهم **تحظى بتقدير عالمي**.

توسيع الشراكات الدولية
التجربة فتحت آفاقاً جديدة للشراكات والتعاون مع جهات دولية، مما أثرى بيئة العمل بروح التعاون والانفتاح.

الدروس المستفادة

الجوائز أداة تطوير لا مجرد تكريم

المشاركة في الجوائز ساهمت في رفع معايير الأداء المؤسسي وبناء ثقافة التحسين المستمر.

القيمة الحقيقية تنعكس داخليًا

الأثر الأكبر للجوائز كان على الموظفين من خلال تعزيز الانتماء، رفع الروح المعنوية، وزيادة الارتباط الوظيفي.

تكامل الأدوار أساس النجاح

تحقيق هذه الإنجازات تطلب تعاون جميع الإدارات والفرق، مما أبرز أهمية العمل الجماعي والتكامل المؤسسي.

الابتكار ضرورة للاستدامة

التميز في الجوائز ارتبط بإطلاق مبادرات إبداعية في الخدمات والتحول الرقمي، وهو ما يؤكد أن الابتكار لم يعد خيارًا بل شرطًا للاستمرار.

المقاييس تمنح وضوحًا للتوجهات

مؤشرات مثل OHBI، الارتباط الوظيفي، ورضا المستفيدين قدّمت صورة دقيقة لواقع بيئة العمل، وساعدت في رسم خارطة طريق للتحسين.

السمعة المؤسسية رأس مال مهم

الفوز بجوائز محلية وعالمية رفع مكانة الأمانة كمؤسسة رائدة، مما جعلها أكثر قدرة على جذب الكفاءات وبناء شراكات استراتيجية.

طموح المنشأة

رؤية الأمانة :

حائل الأجل ...رفاهية مجتمعية وبيئة مستدامة وجاذبية
سياحية باستثمارات عالمية.



إن ما تحققه أمانة منطقة حائل من إنجازات وجوائز مرموقة على المستويين المحلي و الدولي، لم يكن ليتحقق لولا
عطاء موظفيها وجهودهم المخلصة. فهم الركيزة الأساسية لكل تطور، والعنصر الأهم في دفع مسيرة التميز والتحول
البلدي.

لقد أثبتت التجربة أن بيئة العمل الصحية والداعمة هي المحرك الأول للإبداع، وهي التي تصنع الفرق في جودة الأداء
ومستوى الخدمات المقدمة للمجتمع. ومن هذا المنطلق، نولي في الأمانة عناية خاصة بموظفينا، من خلال تمكينهم،
وتقدير عطائهم، وتوفير الأدوات والفرص التي تتيح لهم الإبداع والتميز.
إن استثمارنا في الإنسان هو استثمار في مستقبل الأمانة، وهو الطريق الأمثل لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030
في بناء مدن أكثر ازدهارًا وجودة حياة.

م. سلطان بن حامد الزايدي
سعادة الأمين

دراسات حالة لممارسات بيئة العمل

دراسة حالة: قو للإتصالات (اتحاد عذيب) تحقق أعلى إيرادات بنمو %1922 في الأرباح

دراسة حالة للممارسات الصحية الداخلية لشركة - GO Telecom قو للاتصالات الحائزة على جائزة أفضل بيئة عمل صحية بالمملكة العربية السعودية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



دراسة حالة: تفعيل قناة الواتساب كأحد وسائل التواصل الداخلي بالمنشأة

دراسة حالة للاستثمار في القنوات البديلة للوصول والتفاعل مع الموظفين من شركة الوطنية للإسكان

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



دراسة حالة: أفضل الممارسات الداخلية لموان في بناء بيئة عمل صحية

دراسة حالة للممارسات الداخلية التي ساهمت في تحسين بيئة العمل والتواصل الداخلي للموظفين.

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



دراسة حالة: أفضل الممارسات الداخلية لعملية تسكين الموظفين

دراسة حالة للممارسات الداخلية التي ساهمت في إنجاز مشروع تسكين الموظفين.

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



دراسة حالة: أفضل ممارسات التواصل الداخلي وأثرها على استراتيجية وسمعة المنشأة

دراسة حالة للممارسات الداخلية التي ساهمت في إنجاز الصورة النمطية.

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالعربية

اضغط هنا لمتابعة القراءة بالانجليزي



بيئات الأعمال الصحية بالمملكة



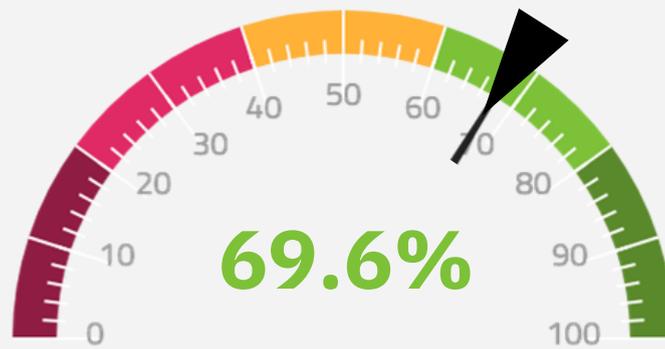
الجهات الحاصلة على شهادة بيئة عمل صحية
بالمملكة العربية السعودية لعام 2024 - 2025



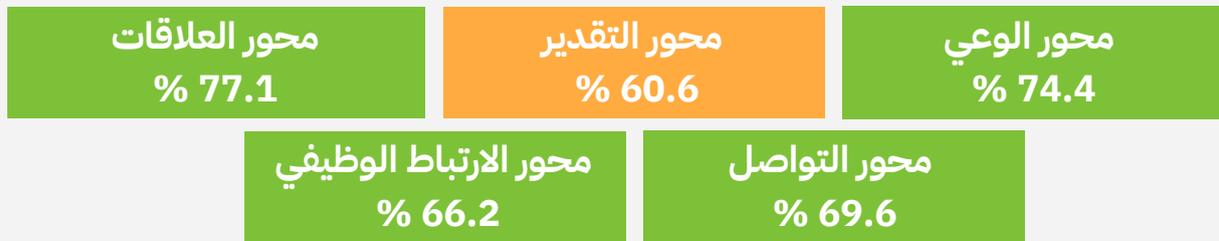
عدد الجهات المشاركة لعام 2025 هو 127 منشأة بالمملكة العربية السعودية
وعدد الجهات الحاصلة على شهادة بيئة عمل صحية فقط 11 جهة

مؤشر بيئات الأعمال الصحية بالمملكة

نتيجة مؤشر صحة بيئة العمل (OHBI) بالمملكة العربية السعودية



نتيجة المحاور الرئيسية



هذه النتيجة بناء على مسوحات لأكثر من 92 جهة عمل بالمملكة العربية السعودية خلال فترة 2023 - 2024 لأكثر من 844,890 موظف حكومي وقطاع خاص

كيفية الحصول على شهادة بيئة عمل صحية HPTW؟



Complete your Case Study كتابة دراسة حالة للموثوقية

Provide facts & figures about your organization and answer few questions about your organization's culture.

Case Study

نشر دراسة حالة داخلية



Survey your Employees نشر الاستبيان لموظفين

Select a 3-week-period to launch the OHBI index®, our research-backed employee survey.

+70% OHBI Score

الحصول على نسبة أعلى من 70% بالمؤشر

+60% Participation Rate

مشاركة أكثر من 60% من موظفي المنشأة



Get Certified

Get Healthy Place to Work-Certified, valid for 12 months.

عن معمل الصحة التنظيمية OHBI

معمل OHBI هو معمل بحثي عالمي متخصص في مجال علم النفس التنظيمي والصناعي، مع التركيز على تعزيز الصحة التنظيمية للمنشآت.

يضم المعمل فريقًا من الباحثين والمستشارين المحليين والعالميين الذين يهدفون إلى نشر ثقافة الصحة التنظيمية من خلال المنشورات البحثية العلمية. يركز البحث الأساسي للمعمل على مؤشر الصحة التنظيمية لبيئة العمل (OHBI)، والذي تم نشره على نطاق واسع من خلال مجلة الاستدامة Sustainability والمُعترف بها من قبل IDM، وهي جهة مرموقة للأبحاث المتعلقة بالاستدامة و - EAWOP الجمعية الأوروبية لعلم النفس التنظيمي والعمل.



بالشراكة مع



CPD

Established in 1996, The CPD Certification Service is the world's leading and largest independent CPD accreditation organisation working across all industry sectors.



جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن
Princess Nourah bint Abdulrahman University.

PNU

Princess Nourah Bint Abdulrahman University, formerly Riyadh University for Women, is a public women's university in Riyadh, Saudi Arabia. It is the largest women's university in the world.



EAWOP

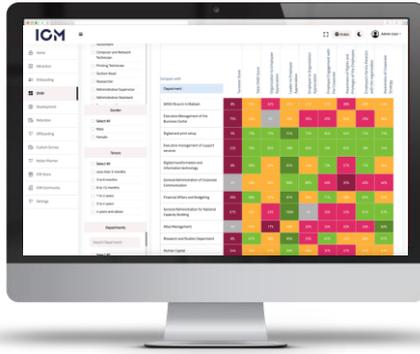
The European Association of Work and Organizational Psychology is the primary professional organization for industrial and organizational psychologists in Europe.

الذراع التقني لقياس OHBI



People Experience Platform

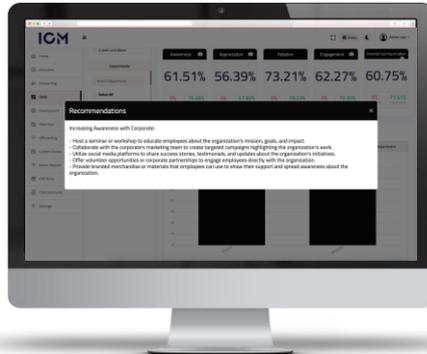
We **PREDICT THE FUTURE** through people analytics and our Revolutionary Technology



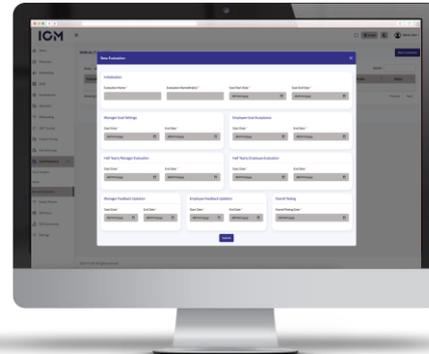
Ai Resignation Prediction



Live EX Monitoring



Ai Recommendation



Organization & Employee Performance

نظام ICM الأتمتة ورقمنة قياس تجربة الموظف

Compliant with SDAIA

Compliant with NCA

Integrated with ERP



Boost Your Brand Attract Top Saudi Talent

Healthy
Place To
W★rk

Get Healthy Place to Work Certified

About Us

Kingdom of Saudi Arabia, Healthy Place To Work.

Our Vision Is to help every place become a healthy place to work for all.

We give leaders and organizations the recognition and tools to create a consistently and overwhelmingly positive employee experience, fostering cultures that are proven to drive business, improve lives, and better society.

Al takkassi Street
Al Rahmania District
Riyadh

Contact

+966 50 285 9992

www.healthy-workplace.net

اضغط هنا للتواصل معنا مباشرة