

الرضا الوظيفي لدى منتسبي كلية التربية / الجامعة العراقية (دراسة تقييمية)

السيد احمد عبيد سليمان ، م.م. شهلاء مهدي شكر ، م.م. لمى اسماعيل ابراهيم
الجامعة العراقية/ كلية التربية - شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي

مستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على: مستوى الأداء الوظيفي لدى منتسبي كلية التربية الجامعة العراقية من حيث الأداء التعليمي والواجبات الوظيفية والسلوكيات. ولتحقيق هدف البحث الحالي استخدم الباحث استبانة كأداة لجمع المعلومات والتي كانت بعنوان استبانة الرضا الوظيفي. وتم تطبيقها على برنامج (Google Forms). وبعد تطبيقه على عينة البحث البالغة (147) مستجيباً، وتم استخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات، وبعد معالجة البيانات المستحصلة من العينة إحصائياً، والتوصل إلى النتائج الآتية: ان منتسبي كلية التربية من تدريسيين وموظفين يتمتعون بمستوى جيد من الرضا الوظيفي، وان محور (القيادة والإدارة) احتل المرتبة الأولى بوسط مرجح (3.994558) ونسبة مئوية (79.69116)، وجاء في المرتبة الثانية محور (التواصل) بمستوى الرضا الوظيفي بوسط مرجح (3.82313) ونسبة مئوية (76.46259)، وجاء في المرتبة الثالثة محور (السلوك الوظيفي) بمستوى الرضا الوظيفي بوسط مرجح (3.747448) ونسبة مئوية (74.94875)، وجاءت تلك النتائج في ضل التواصل الفعال بين القيادة والموظفين مما يعزز بشكل كبير مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى بناء الثقة والوضوح بين الموظفين والمسؤول، فالتدفق السلس للمعلومات يعزز من فهم الموظفين لما هو مطلوب منهم، وبالتالي البقاء ملتزمين وقادرين على المشاركة المستمرة، الأمر الذي يعزز من أداءهم الوظيفي.

Job satisfaction among employees

of the College of Education / Iraqi University (evaluation study)

Mr. Ahmed Obaid Suleiman/ Quality Assurance and University Performance Division
Iraqi University/College of Education

Abstract:

The current research aimed to identify: the level of job performance among members of the College of Education at the Iraqi University in terms of educational performance, job duties, and behaviors. To achieve the objectives of the current research, the researcher used a questionnaire as a tool for collecting information, which was entitled the Job Satisfaction Questionnaire. It was applied to Google Forms. After applying it to the research sample of (147) respondents, the psychometric properties of validity and reliability were extracted, and after processing the data obtained from the sample statistically, the following results were reached: The members of the College of Education, including teachers and employees, enjoy a good level of job satisfaction, and the axis of (leadership) The (management) axis came in first place with a weighted mean (3.994558) and a percentage of (79.69116), and the (communication) axis came in second place with the level of job satisfaction with a weighted mean (3.82313) and a percentage (76.46259), and the (job behavior) axis came in third place with the level of job satisfaction. With a weighted mean (3.747448) and a percentage (74.94875), these results came in light of effective communication between leadership and employees, which greatly enhances the level of job satisfaction, in addition to building trust and clarity among team members, as the smooth flow of information enhances employees' understanding of what is required of them. Thus, remaining committed and able to participate continuously, which enhances workplace productivity.

مقدمة:

يعد تقييم الأداء (Performance Evaluation) من الأنشطة المهمة الخاصة بإدارة الموارد البشرية وأحد نظمها الفرعية، وهو يحقق المنفعة على مستوى المؤسسة والفرد معاً، وله من الأهمية الكبيرة كونه يدور حول أهم عنصر من عناصر الإنتاج وتقديم الخدمات وهو العنصر البشري.

ومن هذا المنطلق فيجب على المؤسسات والمنظمات أن تعهد بالوظائف إلى العاملين الأكفاء ليتسنى لهم القيام بمسؤولياتها وأعبائها، وللتعرف على مستويات الكفاءة لابد من قياس وتقييم مستويات أداء العاملين والذي بدوره يستوجب إيجاد معايير محددة ومستويات أداء مع التطوير الدوري لأساليب التقييم.

مفهوم تقييم الأداء:

تقييم الأداء يقصد به: «تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه وقياس صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانية تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى.

معايير تقييم الأداء:

لكي تختار المؤسسة طريقة التقييم المناسبة لتوجهاتها وطبيعة عملها لابد من توافر مجموعة معايير محددة لهذا التقييم، ويمكن أن تنقسم معايير التقييم كما يأتي:

- المعايير الشخصية : لكون الفرد العامل يعد عنصراً رئيساً من عناصر نجاح الأداء في العمل لذل يتوجب التركيز على قدراتهم الشخصية وتطويرها.
- معايير خاصة بالنتائج : وغالباً ما تعد الهدف الرئيس لعملية التقييم وهي الخلاصة النهائية

المرتبطة مع أداء العاملين، وتعتمد على عوامل منها: الكمية، التكلفة، الجودة، والوقت.

- معايير السلوك: وهي المعايير الخاصة بالسلوك الوظيفي كالاتصال، التخطيط، التنظيم، وتحديد الأولويات لمهام العمل. وغيرها
أهداف عملية تقويم الأداء الوظيفي:

تهدف وتسعى عمليات التقويم لأداء الموظفين إلى مساعدتهم في تنمية مهاراتهم المختلفة في الإبداع والتطور الذاتي المستمر الذي لابد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن ان تحقق عملية التقويم الآتي:

- تقييم مستوى أداء الموظف ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.

- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.

- التأشير والإشادة بالأداء المتميز للموظف، واستثمار ذلك في جوانب متعددة .

- عملية التقويم تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الانجاز وضعفه في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.

- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها تزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.

- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة.

وخلص الدراسة التقويمية إلى عدد من النقاط :

1. تحسين الخدمات المقدمة للتدريسين

- مجموعة الموظفين في كلية التربية / الجامعة العراقية والبالغ عددهم (135).
ثانياً: عينتا الدراسات:

عينة الموظفين: تكونت عينة الدراسة من (147) تدريسي وموظف مجموع المجتمع الأصلي البالغ (319) والتي تم اختيارهما بطريقة الطبقة العشوائية موزعين على (8) أقسام و(29) شعبة ووحدة إداريه.
ثالثاً: أدوات الدراسة :

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والتي كانت بعنوان استبانة الرضا الوظيفي. وتم تطبيقها على برنامج (Google Forms). وعبر الرابط الآتي:

<https://forms.gle/VWYqdLXNePaMhPsV8>

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

هدف البحث: التعرف على الرضا الوظيفي لدى منتسبي كلية التربية الجامعة العراقية ومن أجل تحقيق هدف البحث تم تحويل سلم ليكرت إلى خمس فترات متساوية الطول تبلغ (0,8) (*)، ويكون الحكم بحسب الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت والوزن المئوي المقابل لكل فقرة ودرجة الاستعمال كما يوضحها الجدول (1):

جدول (1) سلم ليكرت الخماسي

البدائل				
راضي	راضي الى حد ما	محايد	غير راضي الى حد ما	غير راضي
5	4	3	2	1

والموظفين من أهم المجالات التي لابد الاهتمام بها، لما له من أهمية في تحسين مستوى الأداء وزيادة فاعليته.

2. إشراك التدريسيين والموظفين والأخذ برأيهم للوقوع الخدمي للكلية لمعرفة نقاط القوة والضعف.
أهداف الدراسة :
هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى الأداء الوظيفي من حيث الأداء التعليمي والواجبات الوظيفية والسلوكيات .
حدود الدراسة :

حددت هذه الدراسة بتدريسي وموظفي كلية التربية / الجامعة العراقية للعام الدراسي -2023 2024 .

دراسات سابقة:

أجريت العديد من الدراسات حول تقويم أداء التدريسيين والموظفين والخدمات المقدمة لهم والطلبة وتقييم المقررات (المناهج الدراسية) من وجهة نظر التدريسي والطلبة وتقييم جودة أداء التدريسي من وجهة نظر التدريسي والطلبة وتقييم دور الجامعة في خدمة المجتمع .

إجراءات الدراسة :

أولاً: مجتمع الدراسات/ يشمل مجتمع الدراسة:
- مجموعة التدريسيين في كلية التربية / الجامعة العراقية والبالغ عددهم (184).

* طول الفئة = الحد الأعلى للبدائل - الحد الأدنى للبدائل ÷ عدد المستويات (5 - 1 = 4 / 5 = 0,8) .

جدول (2) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت والنسبة المئوية المقابلة لكل خلية ودرجة الرضا

المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
من 1 - 1.7	20٪ - 35٪	ضعيف جداً
من 1.8 - 2.5	36٪ - 51٪	ضعيف
من 2.6 - 3.3	52٪ - 67٪	متوسط
من 3.4 - 4.1	68٪ - 83٪	جيد
من 4.2 - 5	84٪ - 100٪	جيد جداً

وبعد تطبيق استبانة الرضا الوظيفي على عينة البحث، تم حساب التكرارات والأوساط المرجحة والأوزان المئوية ودرجة الرضا للأوزان المئوية ودرجة الرضا لكل فقرة من فقرات المقياس ، وأيضاً لكل معيار بالإضافة إلى استخراج قيمة الوسط المرجح والوزن المئوي ودرجة الرضا للاستبانة ككل أو الجدول (3) يوضح ذلك :

جدول (3) التكرارات والأوساط المرجحة والأوزان المئوية لاستبانة الرضا الوظيفي اللازمة لدى منتسبي كلية التربية الجامعة العراقية (ن=741)

درجة الرضا	الوزن المئوي	الوسط المرجح	البدائل					الفقرة
			راضي	راضي الى حد ما	محايد	غير راضي الى حد ما	غير راضي	
محور القيادة والإدارة								
جيد	72.38095	3.619048	59	20	39	11	18	تقوم القيادة والإدارة باشراف موظفيها عند اتخاذ قراراتهم الجميع
جيد جداً	86.2585	4.312925	92	21	27	2	5	تعتمد القيادة والإدارة مبدأ العدالة في توزيع الامتيازات بين الموظفين
جيد جداً	88.70748	4.435374	103	16	21	3	4	توجد آلية لدى القيادة والإدارة للتعامل مع (المقترحات ، الشكاوي ، المقدمة من قبل الموظفين
جيد	75.73469	3.836735	29	31	56	13	18	تتمتع القيادة والإدارة بالمرونة في معالجة الأزمات
جيد	75.37415	3.768707	59	26	39	15	8	تشجع وتضمن القيادة والإدارة الأفكار الإبداعية والابتكارية
جيد	79.69116	3.994558	331	104	182	54	64	الكلية

محور التخطيط الاستراتيجي								
متوسط	65.30612	3.265306	50	21	28	14	34	معرفتكم برؤية مؤسستكم وغاياتها الاستراتيجية جيدة
متوسط	54.96599	2.748299	40	14	21	13	59	يتم إشراك أعداد الأهداف الاستراتيجية في دائرة دائرتكم
متوسط	59.59184	2.979592	51	13	15	18	50	تعرف دوركم ومسؤوليتكم جيداً في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لدائرتكم.
جيد	76.87075	3.843537	68	29	23	13	14	التوجيه الاستراتيجي لمؤسستكم ينسجم مع متطلباتكم وأهدافكم وطموحاتكم
جيد جداً	84.08163	4.204082	86	26	17	15	3	تطابق الهيكل التنظيمي والوظيفي وفق متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية
جيد	68.16326	3.408163	295	103	104	73	160	الكلية
محور التمكين								
متوسط	53.06122	2.653061	25	16	53	21	32	يتم تمكين الموظفين في دائرتكم بتفويضهم الصلاحيات لأداء المهام
جيد	69.2517	3.462585	46	23	46	17	15	يتطلب القيام بالمهام المناطة بك سلسلة إجراءات وموافقات إدارية طويلة
متوسط	53.06122	2.653061	27	19	29	20	52	يتم تزويدك بكافة المعلومات التي تحتاجها لأداء عملك بصورة دقيقة
جيد	76.32653	3.816327	61	25	41	13	7	تثق بقابليات الأفراد المتمكنين في تقديمهم المعلومات الصحيحة واستعدادهم لتحمل المسؤولية
جيد	74.28571	3.714286	67	19	33	8	20	يتم توزيع الفرص التدريبية لتطوير المهارات بشكل عادل وشفاف لجميع الموظفين في دائرتكم
متوسط	52.38095	2.619048	20	15	40	33	39	توفر دائرتكم المستلزمات المطلوبة للقيام بمهامكم (حسابات، وسائل نقل، أثاث، انترنت، قرطاسيه)
متوسط	63.06122	3.153061	246	117	242	112	165	الكلية

محور التحفيز (الدافعية)

متوسط	53.06118	2.653061	24	22	29	20	52	تشعر عند تقديمك لعمل متميز او فكرة إبداعية بأنه سوف يتم التقدير والثناء اليك.
جيد	73.33333	3.666667	58	29	34	5	21	بيئة عملك تشجع على التفاعل مع الموظفين والعمل بروح الفريق
متوسط	52.38091	2.619048	19	18	40	32	38	يتم التعامل مع أخطائك في العمل بعيدا عن اللوم والنقد السلبي.
جيد	68.16327	3.408163	45	18	55	10	19	ان منح لقب (الموظف المتميز او الموظف المثالي) يرفع من الروح التنافسية والدافعية والتحفيز للموظفين (عند اعتماد معايير مهنية)
جيد جداً	95.10204	4.755102	130	5	9	1	2	ان منح المكافآت المادية يرفع من دافعية الموظفين للعمل.
متوسط	68.408146	3.420408	263	73	160	52	187	الكلية

الولاء والانتماء الوظيفي

متوسط	66.66667	3.333333	51	19	36	10	31	تهتم مؤسستك بتخفيف ضغوطات العمل عليك أخذة بنظر الاعتبار أعباء الحياة
متوسط	67.21088	3.360544	54	20	28	15	30	أنت تشعر بالحماس عند القيام بعملك
متوسط	60.54422	3.027211	42	12	39	16	38	عند السؤال عن مؤسستك تقوم بمدحها والإشادة بدورها في البلاد.
جيد	68.43537	3.421769	55	25	21	19	27	في حال تعرضت مؤسستك لازمة فأنت تشعر أنك جزء منها وتشارك في حلها بأي طريقة متاحة.
متوسط	65.714275	3.285715	202	76	124	60	126	الكلية

الاستحقاق الوظيفي								
جيد	68.43537	3.421769	55	25	21	19	27	يقوم مديرك بإزالة عوامل التفرقة والمحسوبية عند تعامله مع الموظفين
متوسط	65.85034	3.292517	59	12	24	17	35	يقوم مديرك المباشر بمناقشتك بنتائج تقييم أدائك الفصلية والسنوية
جيد	72.38095	3.619048	58	19	39	12	19	معرفتك بحقوقك وواجباتك الوظيفية جيدة
متوسط	65.30612	3.265306	43	24	35	19	26	انسيابية إجراءات الترفيع والترقية
متوسط	65.30612	3.265306	50	21	28	14	34	يتم توزيع الاستحقاقات الوظيفية بشكل عادل (إجازات تفرغ دراسي، امومة، مخصصات مهنية.... الخ)
متوسط	54.96599	2.748299	40	14	21	13	59	هناك توازن ما بين العقوبة المفروضة على الموظف ونوع المخالفة
متوسط	65.37415	3.26870	282	103	140	117	240	الكلية
محور التواصل								
متوسط	59.59184	2.979592	51	13	15	18	50	تواصلك مع مديرك لمناقشة امور العمل يتم بشكل سلس (اعتماد سياسة الباب المفتوح)
جيد	76.87075	3.843537	68	29	23	13	14	يزور مديرك موقع عملك للاطمئنان على توفير متطلبات والية سير العمل
جيد جداً	84.08163	4.204082	86	26	17	15	3	يعطيك مديرك تغذية راجعة عن دورك وفاعليتك في العمل فأنت لست مضطر لتخمين ما يدور في ذهنه
جيد جداً	95.10204	4.755102	130	5	9	1	2	التواصل والتفاعل بين موظفي دائرتك فاعل
متوسط	66.66667	3.333333	51	19	36	10	31	أسهمت التكنولوجيا برفع مستوى التواصل بينك وبين مديرك والآخرين.
جيد	76.46259	3.82313	386	92	100	57	100	الكلية

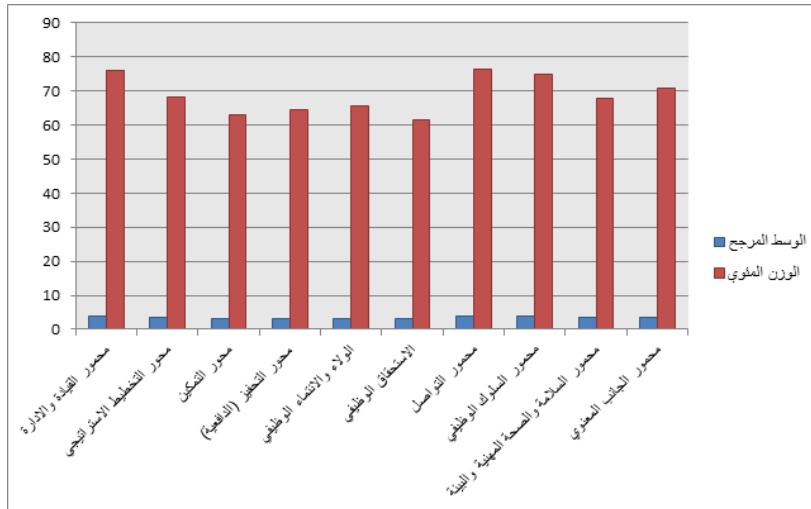
محور السلوك الوظيفي								
يلتزم موظفي مؤسستك بالحياة اتجاه الآخرين ولا يتم التمييز على أساس الجنس أو الدين أو القومية	5	2	27	21	92	4.312925	86.2585	جيد جداً
يمنع موظفي مؤسستك عن ممارسة تصرفات أو أمور تنتهك السلوك والأدب الوظيفي	4	3	21	16	103	4.435374	88.70748	جيد جداً
يحترم موظفي مؤسستك القوانين والتعليمات واللائحة النافذة	29	23	56	21	18	2.836735	56.73469	متوسط
توجد جهة رقابية تتابع تنفيذ القوانين والتعليمات والأنظمة وتحاسب مخالفيها.	8	15	39	26	59	3.768707	75.37415	جيد
يحافظ موظفي مؤسستك على سرية المعلومات التي لها إفترضا إعلانها خارج المؤسسة.	33	8	33	36	37	3.244898	64.89796	متوسط
يتعامل موظفي مؤسستك مع مسؤوليهم عبر أساليب تبتعد عن التملق والمحسوبية	12	10	48	31	46	3.605442	72.10884	جيد
ارتداء الزي الرسمي لموظفي مؤسستك يعكس صورة ايجابية عنها	10	12	36	26	63	3.816327	76.32653	جيد
يحافظ موظفي مؤسستك على الممتلكات العامة ولا يستخدمونها لإغراض شخصية	9	13	29	20	76	3.959184	79.18367	جيد
الكلية	110	86	289	197	494	3.747448	74.94875	جيد
محور السلامة والصحة المهنية والبيئي								
عمليات الأخلاء ساهمت بنشر الوعي بتعليمات السلامة والصحة المهنية	21	5	34	29	58	3.666667	73.33333	جيد
بيئة عملك (المكتب ، التهوية، الإضاءة، ... الخ) جيدة	66	18	35	12	16	2.278912	45.57823	ضعيف
لمنسقي السلامة والصحة المهنية والبيئة في دائرتك دور كبير في الإبلاغ عن مخاطر العمل ونشر الوعي الصحي والمهني والبيئي.	19	10	55	18	45	3.408163	68.16327	جيد
يلتزم موظفي مؤسستك بشروط السلامة المهنية والبيئية	50	18	15	13	51	2.979592	59.59184	متوسط
يفي صندوق الإسعافات الأولية بالحاجات الضرورية.	14	13	23	29	68	3.843537	76.87075	جيد
إجراءات التفنيس الحالية وانسيابية الدخول للمؤسسة جيدة	3	15	17	26	86	4.204082	84.08163	جيد جداً
الكلية	173	79	179	127	324	3.396825	67.93651	متوسط

محور الجانب المعنوي								
متوسط	60.54422	3.027211	42	12	39	16	38	تهتم مؤسستك بالأواصر والعلاقات الاجتماعية لما لها الاثر الايجابي في رفع الروح المعنوية في العمل
جيد	68.43537	3.421769	55	25	21	19	27	يتم الاخذ بنظر الاعتبار متغير الجنس عند توزيع الامتيازات والأدوار في دائرتك
متوسط	65.85034	3.292517	59	12	24	17	35	تتسم العلاقات بين الموظفين ومسؤوليهم في دائرتك بالثقة والاحترام المتبادل
جيد جداً	88.70748	4.435374	103	16	21	3	4	اي من القضايا الآتية يعتقد بأن لها أثر ايجابي معنوي لديك لتأدية العمل
جيد	70.88435	3.544217	259	65	105	55	104	الكلّي

جدول (4)

الترتيب التنازلي لمحاور الرضا الوظيفي تبعا للمتوسطات الحسابية والأوزان المئوية للعينة

الترتيب	درجة الرضا	الوزن المئوي	الوسط المرجح	المحور
الأول	جيد	79.69116	3.994558	محور القيادة والإدارة
السادس	جيد	68.16326	3.408163	محور التخطيط الاستراتيجي
الثامن	متوسط	63.06122	3.153061	محور التمكين
الخامس	جيد	68.408146	3.420408	محور التحفيز (الدافعية)
التاسع	متوسط	65.714275	3.285715	الولاء والانتفاء الوظيفي
العاشر	متوسط	65.37415	3.26870	الاستحقاق الوظيفي
الثاني	جيد	76.46259	3.82313	محور التواصل
الثالث	جيد	74.94875	3.747448	محور السلوك الوظيفي
السابع	متوسط	67.93651	3.396825	محور السلامة والصحة المهنية والبيئة
الرابع	جيد	70.88435	3.544217	محور الجانب المعنوي
	جيد	70.06444	3.504223	الدرجة الكلية على جميع المحاور



شكل (1) يوضح محاور الرضا الوظيفي وأوساطها المرجح

التوصيات:

في ضوء ما تقدم من نتائج نقترح التوصيات الآتية :

1. ضرورة قيام الإدارة العليا في الكلية بتعزيز رضا العاملين فيها بكافة محاوره العشرة لما له من دور كبير في تحسين جودة الخدمة المقدمة من قبلهم .
2. ضرورة قيام إدارة الكلية بتعزيز مبدأي العدالة والشفافية باستمرار بغية تحقيق أبعاد الرضا الوظيفي لكافة العاملين في تشكيلتها على حد سواء لضمان مستوى خدمة جيد في كافة مفاصلها .
3. ضرورة قيام إدارة الكلية بدراسة وتحليل بيئتها الداخلية والخارجية بشكل دقيق بغية الوقوف على مستوى رضا العاملين فيها وبيان نقاط القوة لغرض تعزيزها ونقاط الضعف لغرض معالجتها .
4. ضرورة قيام شعبة ضمان الجودة وتقييم الأداء في الكلية بدراسة مستوى رضا عامليها بشكل دوري لبيان مدى ازدياد أو انخفاض مستوى رضاهم .
5. ضرورة قيام شعبة ضمان الجودة وتقييم الأداء في الكلية بدراسة مستوى الخدمة المقدمة من قبل عامليها بشكل دوري لبيان مدى ازدياد أو انخفاض مستوى تلك الخدمة عن طريق سؤال موظفيها ومراجعتها .

أظهرت نتائج الدراسة ان منتسبي كلية التربية من تدريسيين وموظفين يتمتعون بمستوى جيد من الرضا الوظيفي، وكذلك يتضح من الجدول والشكل البياني أعلاه ان محور (القيادة والإدارة) احتل المرتبة الأولى بوسط مرجح (3.994558) ونسبة مئوية (79.69116) ، وجاء في المرتبة الثانية محور (التواصل) بمستوى الرضا الوظيفي بوسط مرجح (3.82313) ونسبة مئوية (76.46259) ، وجاء في المرتبة الثالثة محور (السلوك الوظيفي) بمستوى الرضا الوظيفي بوسط مرجح (3.747448) ونسبة مئوية (74.94875) ، وجاءت تلك النتائج في ضل التواصل الفعال بين القيادة والموظفين مما يعزز بشكل كبير من مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى بناء الثقة والوضوح بين أعضاء الفريق، فالتدفق السلس للمعلومات يعزز من فهم الموظفين لما هو مطلوب منهم، وبالتالي البقاء ملتزمين وقادرين على المشاركة المستمرة، الأمر الذي يعزز من إنتاجية مكان العمل.