



نتائج قياس الرضا العاملين بالجمعية لعام ٢٠٢٥م



أولاً: المقدمة

يأتي هذا التقرير في إطار حرص الجمعية على قياس مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل والخدمات الداخلية، بما يساهم في تعزيز جودة الأداء المؤسسي، وتحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. ويعرض التقرير نتائج استبيان قياس رضا الموظفين، متضمناً أبرز المؤشرات والتحليلات والتوصيات الداعمة للتحسين المستمر.

ثانياً: أهداف القياس

يهدف هذا الاستبيان إلى:

- قياس مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل.
- التعرف على أبرز جوانب القوة وفرص التحسين.
- دعم اتخاذ القرارات التطويرية المبنية على نتائج القياس.
- تعزيز بيئة عمل محفزة ترفع من كفاءة الأداء المؤسسي.

ثالثاً: منهجية الاستبيان

- الفئة المستهدفة: موظفو الجمعية.
- عدد الموظفين: ١٥ موظفاً.
- عدد المشاركين: ١٢ موظفاً.
- نسبة الاستجابة: ٨٠٪.
- أداة القياس: استبيان إلكتروني.
- مقياس التقييم: (راضٍ جداً - راضٍ - راضٍ إلى حد ما - غير راضٍ).

رابعاً : نتائج محاور الاستبيان:

المحور الأول

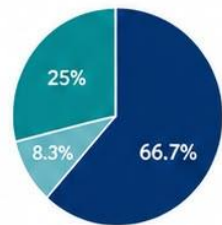
وضوح العمل والتوجيه

يُبين هذا المحور مدى وضوح المهام والتعليمات من قبل الإدارة، وسهولة فهمها، ومدى وضوح سياسة الجمعية وإجراءات العمل بما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي.



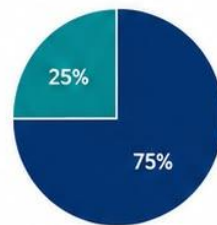
1

مدى وضوح المهام والتعليمات الصادرة من الإدارة



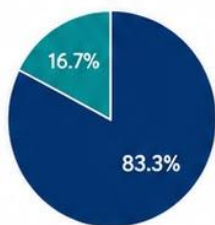
2

مدى فهمك لأدوارك المؤسسية بوضوح وتحديد



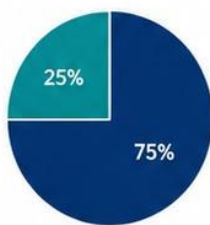
3

مدى رضاك عن وضوح رؤية ورسالة وأهداف الجمعية بشكل عام



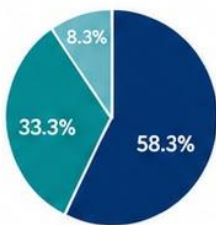
4

مدى رضاك عن وضوح دورك الوظيفي داخل الجمعية



5

مدى رضاك عن وضوح إجراءات العمل المتبعة



المحور الثاني

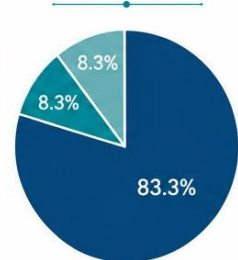
بيئة العمل والانضباط

يقيس هذا المحور مدى رضا الموظفين عن تنظيم أوقات العمل، وضغط العمل داخل الجمعية، وتوزيع المهام والمواعيد الزمنية، والانضباط والالتزام داخل بيئة العمل.



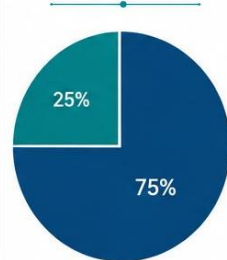
1

مدى رضاك عن تنظيم أوقات العمل؟



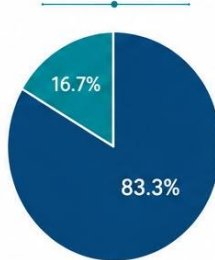
2

مدى رضاك عن التعامل مع ضغط العمل داخل الجمعية؟



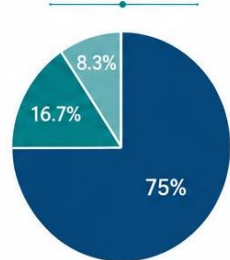
3

مدى رضاك عن توزيع المهام والمواعيد الزمنية؟



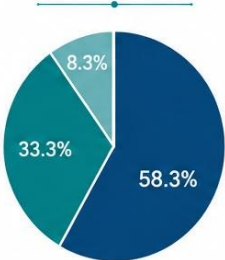
4

مدى رضاك عن أسلوب التواصل بين الإدارة والموظفين؟



5

هل تشعر أنك تستطيع إيصال رأيك أو ملاحظتك بحرية؟



المحور الثالث

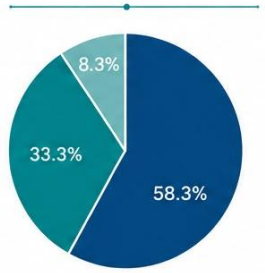
التواصل والعلاقات



يقيس هذا المحور مدى رضا الموظفين عن أسلوب التواصل بين الإدارة والموظفين، وسهولة إيصال الآراء والملاحظات، وجودة العلاقات داخل بيئة العمل.

2

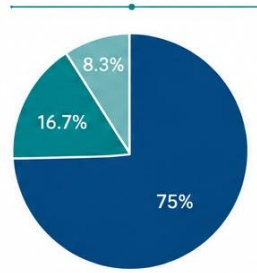
هل تشعر أنك تستطيع إيصال رأيك أو ملاحظاتك بحرية؟



7	راض جداً	58.3%
4	راض	33.3%
1	راض إلى حد ما	8.3%
0	غير راض	0%

1

مدى رضاك عن أسلوب التواصل بين الإدارة والموظفين؟



9	راض جداً	75%
2	راض	16.7%
1	راض إلى حد ما	8.3%
0	غير راض	0%

المحور الرابع

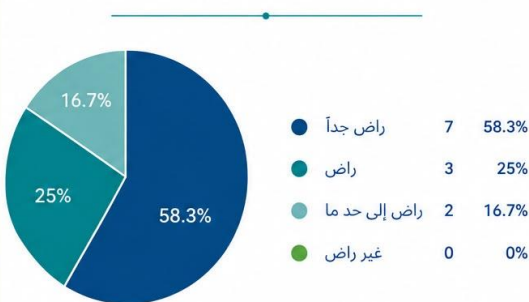
التطوير والنمو الوظيفي



يقيس هذا المحور مدى رضا الموظفين عن فرص التطوير المتاحة لهم، والدعم المقدم للنمو المهني للوصول إلى مستقبل وظيفي أفضل داخل بيئة العمل.

2

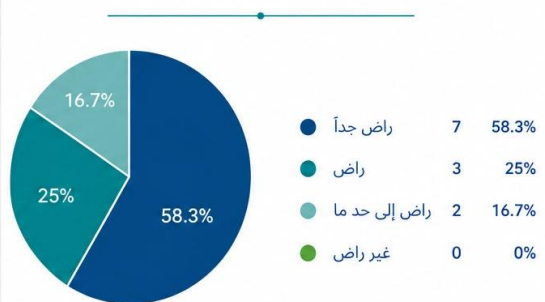
ما مدى رضاك عن الدعم المقدم لتطوير مهاراتك؟



7	راض جداً	58.3%
3	راض	25%
2	راض إلى حد ما	16.7%
0	غير راض	0%

1

ما مدى رضاك عن فرص التطوير المتاحة لك؟



7	راض جداً	58.3%
3	راض	25%
2	راض إلى حد ما	16.7%
0	غير راض	0%

المحور الخامس

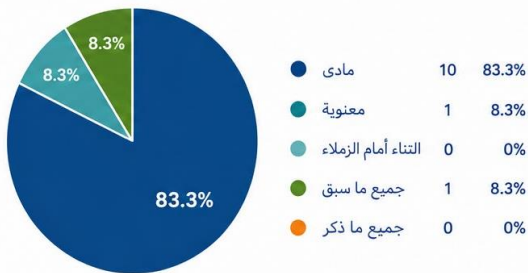
التقدير والتحفيز



يقيس هذا المحور مدى شعور الموظفين بأن جهودهم محل تقدير من الإدارة، ومدى فاعلية أساليب التحفيز المتبعة وتأثيرها على دوافعهم للأداء.

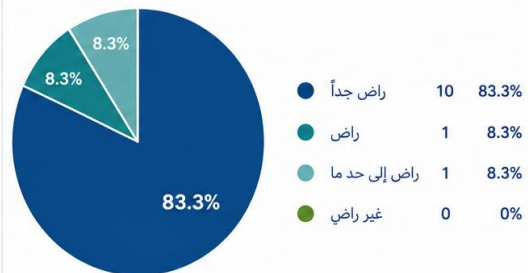
2

ما أكثر أسلوب تحفيزي تشعر أنه يؤثر عليك إيجابياً؟



1

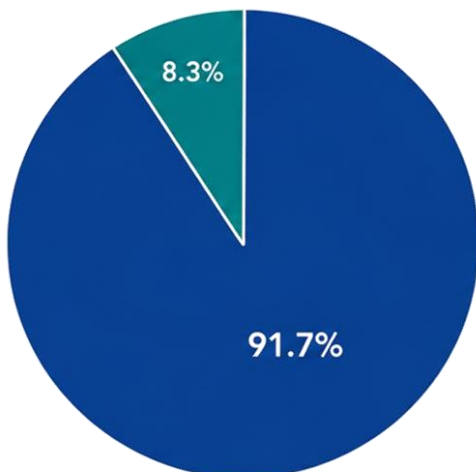
ما مدى شعورك بأن جهودك محل تقدير من الإدارة؟



الرضا العام



يقيس هذا المحور مدى رضا المستفيدين بشكل عام عن بيئة العمل في الجمعية، ويعكس الشعور العام تجاه الأجواء والعلاقات والإدارة والخدمات المقدمة.



راض جداً	11	91.7%
راض	1	8.3%
راض إلى حد ما	0	0%
غير راضي	0	0%

أبرز نقاط القوة:

- ارتفاع مستوى الرضا العام لدى الموظفين عن بيئة العمل داخل الجمعية.
- وضوح الأدوار الوظيفية والتعليمات وإجراءات العمل لدى غالبية الموظفين.
- وجود مستوى جيد من التواصل بين الإدارة والموظفين.
- رضا الموظفين عن تنظيم العمل وتوزيع المهام بشكل عام.
- شعور غالبية الموظفين بتقدير الإدارة لجهودهم وتحفيزهم على الأداء.

فرص التحسين:

- تعزيز قنوات التواصل الداخلي وإتاحة مساحة أكبر لإبداء الآراء والمقترحات.
- تطوير برامج التحفيز لتشمل حوافز متنوعة تلبي تطلعات الموظفين.
- زيادة فرص التدريب والتطوير المهني بما يدعم النمو الوظيفي.
- تحسين آليات متابعة احتياجات الموظفين وقياس رضاهم بشكل دوري.
- الاستفادة من المقترحات الواردة في الاستبيان لتحسين بيئة العمل.

التوصيات:

- تنويع أساليب التحفيز بين الحوافز المادية والمعنوية وبرامج التقدير.
- عقد لقاءات دورية بين الإدارة والموظفين لتعزيز التواصل ومناقشة التحديات.
- تنفيذ استبيانات رضا دورية وقياس مؤشرات التحسن بشكل مستمر.
- وضع خطة تنفيذية لمعالجة فرص التحسين ومتابعة أثرها وفق مؤشرات أداء واضحة.

تم اعتماد نتائج هذا التقرير من قبل مجلس الإدارة في اجتماعه رقم (٥)، والمنعقد بتاريخ ٢٠٢٥-١٢-٣١م