



تقرير نتائج استبانة رضا الموظفين لعام ٢٠٢٣ م

إعداد

ا/ساره بنت عبدالله القباع

أخصائي الموارد البشرية

## الفهرس

٣	..... الفصل الأول: المقدمة
٤	..... الفصل الثاني: تحليل استبانة رضا الموظفين
١٣	..... الفصل الثالث: فرص التحسين



## مقدمة

تحقيقاً للأهداف الإستراتيجية للجمعية لعام ٢٠٢١-٢٠٢٣ م عامة ولغاية تحقيق الهدف الاستراتيجي الثالث والذي ينص على: " استطلاع رأي الموظفين في الجمعية لقياس رضاهم لتحسين جودة بيئة العمل " قمت بالعمل على إجراء قياس لرضا الموظفين وذلك من خلال استبانة تم بناءه لهذه الغاية، وسعت من خلال هذا الاستبانة ومخرجات نتائجه الى التطوير وتحسين جودة بيئة العمل، وتم تعبئة الاستبانة من قبل الموظفين في الجمعية بواقع (١٤) موظف/ة.



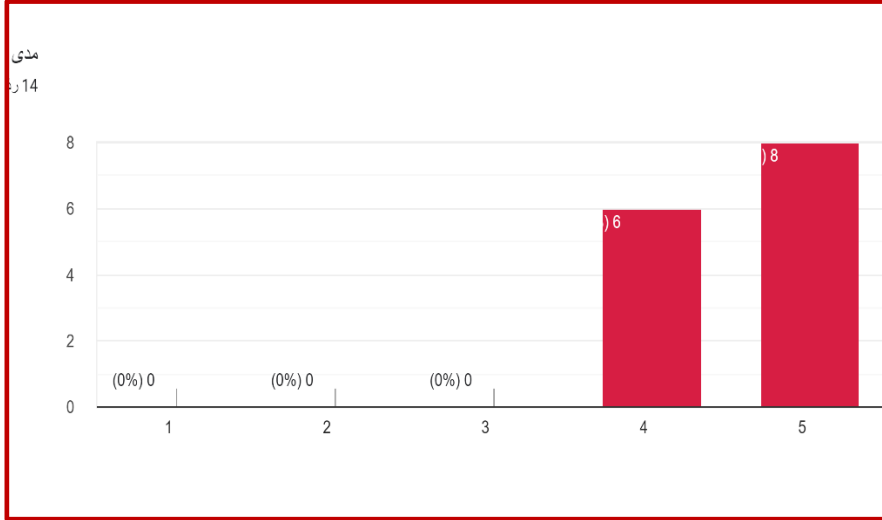


تحليل استبانة رضا الموظفين

## أولاً: الفهم العام لرؤية ورسالة وأهداف الجمعية وطرق تحقيقها

هذا المحور يقيس مدى فهم الموظفين لرؤية ورسالة وأهداف الجمعية وكيفية المساهمة في تحقيقها

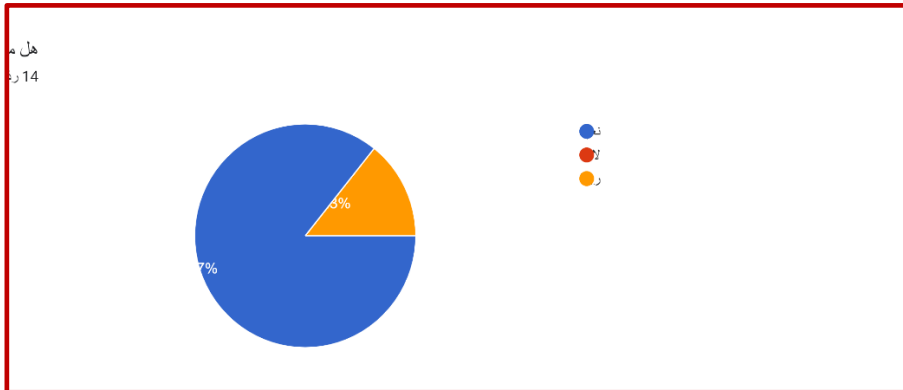
١. مدى فهمك لأهداف ورسالة الجمعية؟ (علماً أن رقم ٥ هو أعلى تقييم)



وكانت النتيجة كالتالي:

- ٤٣٪ من الموظفين قاسوا مدى فهمهم لأهداف ورسالة الجمعية بـ ٤.
- ٥٧٪ من الموظفين قاسوا مدى فهمهم لأهداف ورسالة الجمعية بـ ٥.

٢. هل ما يتطلبه دورك في الجمعية يسعى لتحقيق أهدافها برأيك؟



وكانت النتيجة كالتالي:

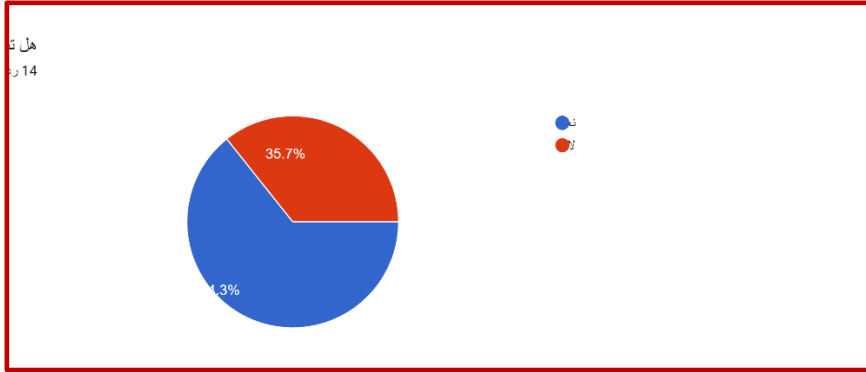
- ١٤٪ من الموظفين أجابوا بـ "ربما".
- ٨٦٪ من الموظفين أجابوا بـ "نعم".



## ثانياً: قياس مدى طموح الموظفين وأهم العوائق التي تواجههم

هذا المحور يقيس مدى الأمان الوظيفي الذي يشعر به الموظفون بالإضافة إلى انتمائهم للجمعية وإيمانهم بالتطور والنمو داخل الجمعية وأهم العوائق التي تواجههم

١. هل تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية؟

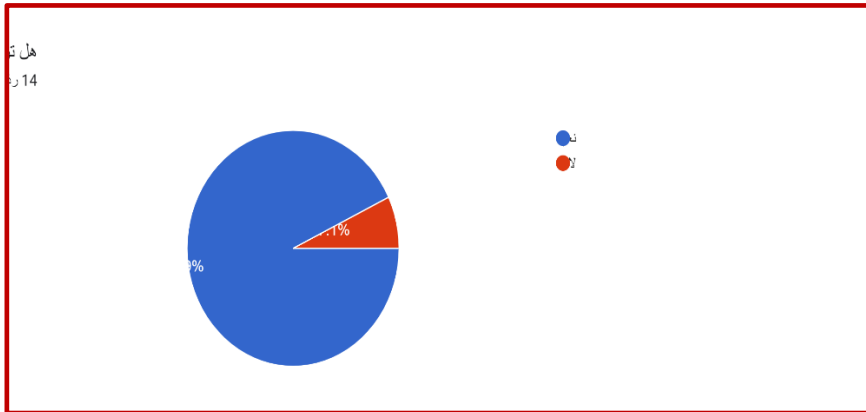


وكانت النتيجة كالتالي:

- ٣٦٪ من الموظفين أجابوا بـ "لا".

- ٦٤٪ من الموظفين أجابوا بـ "نعم".

٢. هل تؤمن بوجود فرصة للتطوير والنمو الوظيفي للموظف داخل الجمعية؟



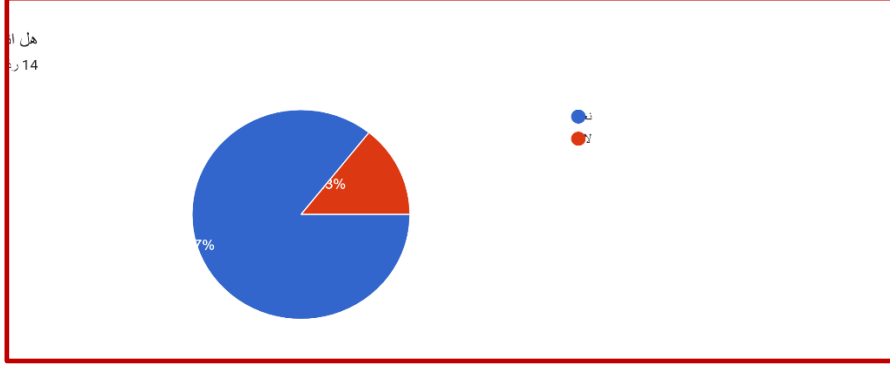
وكانت النتيجة كالتالي:

- ٧٪ من الموظفين أجابوا بـ "لا".

- ٩٣٪ من الموظفين أجابوا بـ "نعم".



### ٣. هل انت راض عن وظيفتك الحالية؟



وكانت النتيجة كالتالي:

- 14% من الموظفين أجابوا بـ "لا".
- 86% من الموظفين أجابوا بـ "نعم".

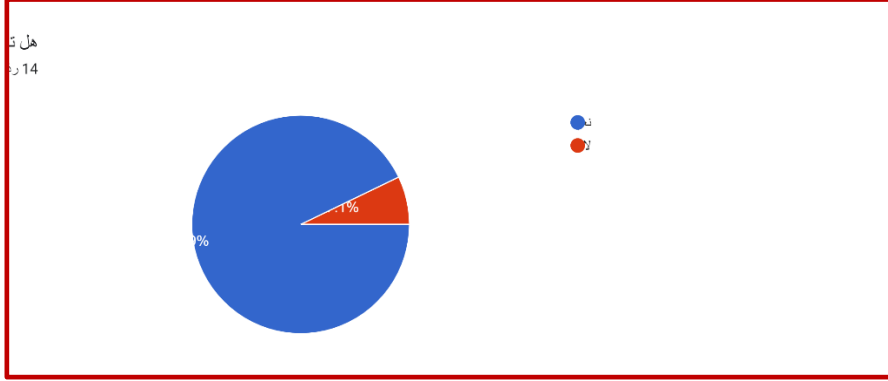
### ٤. ماهي أهم الصعوبات والعقبات التي تواجهك في وظيفتك؟

وكانت النتيجة كالتالي:

تششتت في المهام
ازدواجية العمل
سرعة التجاوب
عدم وضوح مهام كل موظف، حيث يكون فيه تداخل بالمهام
عدم وضوح المهام والتداخل في بعض المهام.
عدم وجود مكافأة مادية وحوافز للموظف عند انجازه لأعمال مميزة
عدم وجود ترقيته للموظف
عدم وجود عدل من الإدارة بين الموظفين
الأمان الوظيفي والمرتببات
كثرة المهام المستعجلة والتي كان من الواجب التخطيط المسبق لها بحكم العلم بموعدها وليست طارئة في حينها، التداخل بين الإدارات بحيث أن الموظف يستلم أكثر من مهمة في أكثر من إدارة غير التي عُين عليها بدون توجيه خطي يثبت قيامه بتلك المهام والأعمال، وجود قرارات تتخذ دون مبرر يوضح سبب اتخاذها والإجراءات اللاحقة بها، رسائل العمل خارج أوقات الدوام والتي ليست ضرورية ولا مستعجلة في وقتها ومحاسبة الموظف عليها علماً أنها تتحمل التأجيل لوقت العمل.



٥. هل تعتقد ان بيئة العمل تساعدك على تحقيق التوازن المناسب بين حياتك العملية وحياتك الشخصية؟



وكانت النتيجة كالتالي:

- 7% من الموظفين أجابوا بـ "لا".
- 93% من الموظفين أجابوا بـ "نعم".

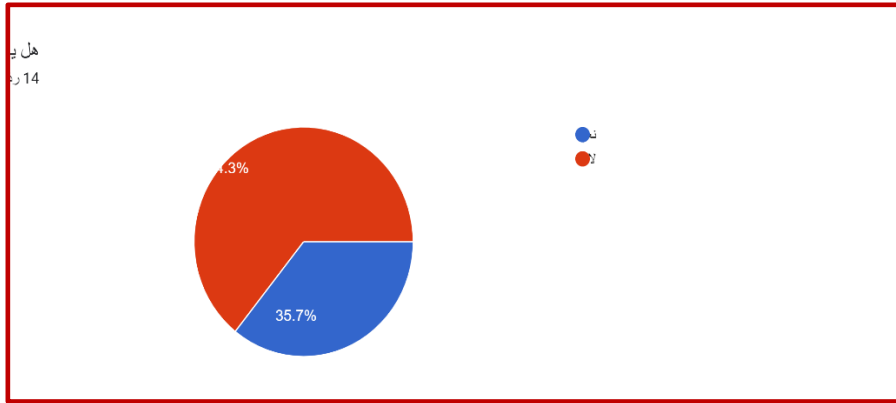




### ثالثاً: قياس مدى رضا الموظفين عن رواتبهم وساعات عملهم

هذا المحور يقيس مدى رضا الموظفين عن أجورهم مقارنة لمهامهم الوظيفية ساعات عملهم الفعلية

١. هل يعتبر الراتب الإجمالي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسؤوليتك داخل الجمعية مرضي لك؟

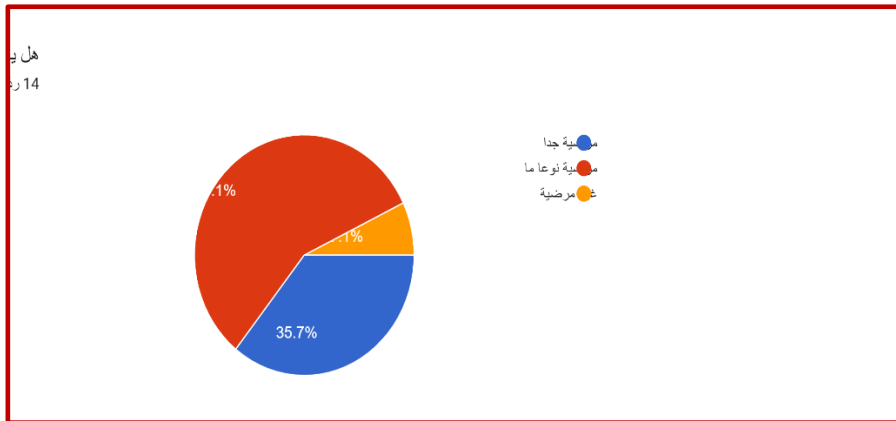


وكانت النتيجة كالتالي:

- ٦٤٪ من الموظفين أجابوا بـ "لا".

- ٣٦٪ من الموظفين أجابوا بـ "نعم".

٢. هل يعتبر الراتب الإجمالي التي تتقاضاه مقارنة بعدد ساعات العمل مرضي لك؟



وكانت النتيجة كالتالي:

- ٧٪ من الموظفين أجابوا بـ "غير مرضية".

- ٥٧٪ من الموظفين أجابوا بـ "مرضية نوعاً ما".

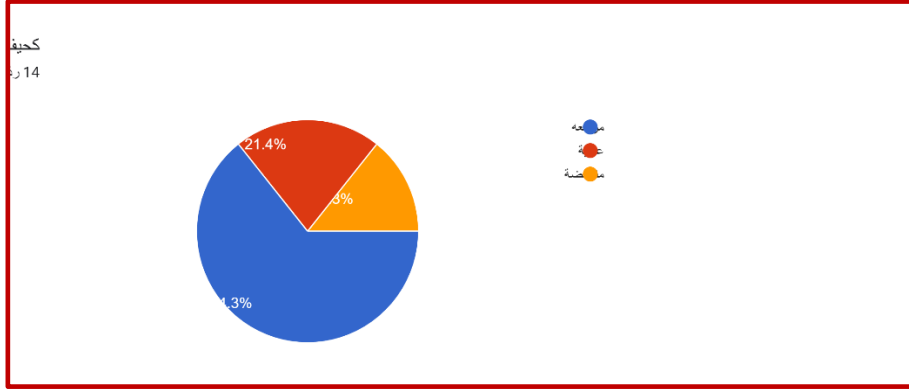
- ٣٦٪ من الموظفين أجابوا بـ "مرضية جداً".



## رابعاً: قياس معنويات الموظفين ومدى رضاهم واستمراريتهم بالعمل في الجمعية

هذا المحور يقيس معنويات الموظفين ومدى رضاهم واستمرارهم بالعمل في الجمعية

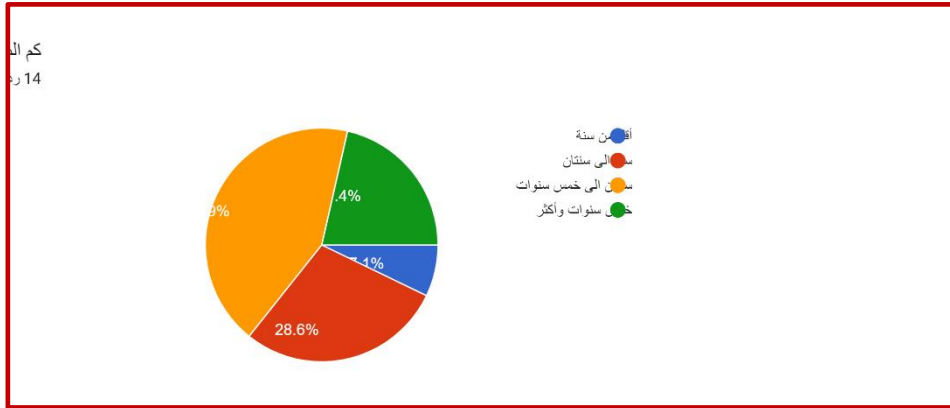
١. كيف تصف معنوياتك في العمل في هذا الوقت؟



وكانت النتيجة كالتالي:

- ١٤٪ من الموظفين أجابوا بـ "منخفضة".
- ٢٢٪ من الموظفين أجابوا بـ "عادية".
- ٦٤٪ من الموظفين أجابوا بـ "مرتفعة".

٢. كم المدة التي تخطط للاستمرار بالعمل بالجمعية "بنفس ظروف العمل الحالية"؟



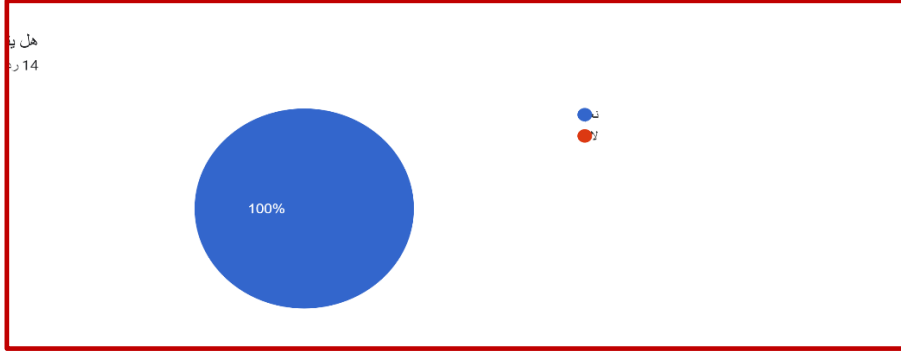
وكانت النتيجة كالتالي:

- ٧٪ من الموظفين أجابوا بـ "أقل من سنة".
- ٢٩٪ من الموظفين أجابوا بـ "سنة إلى سنتان".
- ٤٣٪ من الموظفين أجابوا بـ "سنتان إلى خمس سنوات".
- ٢١٪ من الموظفين أجابوا بـ "أكثر من خمس سنوات".



## خامساً: قياس مدى انبعاث الجمعية لقواعد وأنظمة السلامة المهنية

١. هل يتم تطبيق قواعد وأنظمة السلامة المهنية في الجمعية؟



وكانت النتيجة كالتالي:

- 100% من الموظفين أجابوا بـ "نعم".



## سادساً: مقترحات الموظفين لزيادة إنتاجية العمل وتحسين جودته

### ١. اترك لنا مقترحات لزيادة إنتاجية العمل ولتحسين بيئة العمل

أتمنى يكون فيه وجود الأمان الوظيفي	تجربة العمل المرن (٨ ص - ٢ م)، (٩ ص - ٣ م)
التسلسل الإداري في القرارات البسيطة	الحوافز في التسويق لمناشط ومتجر الجمعية
متابعة دورية لتعليقات قوئل ماب	تفعيل الاستبانة الالكتروني
تطوير عمل الموظفين	وضع ترتيب للعمل
عمل صيانة دورية للفروع لوجود بعض الملاحظات	تفعيل قسم تجربة المتبرع وتأسيس قسم للمتابعة
يرجى مكافأة الموظفين مادياً ومعنوياً	حوافز في حال تحقيق اهداف كل ربع
تطوير السلامة المهنية في الجمعية من ناحية الدورات	زيادة عدد الموظفين وتكليفهم بمهام تطويرية للجمعية
حضور جولات من قبل الإدارة العامة للفروع للوقوف على سير العمل	الابتعاد عن المركزية في العمل وإعطاء الموظف اريحه باتخاذ قراراته
توقيع اتفاقه مع أحد البنوك السعودية للسماح باقتراض وتمويل الموظفين.	وعدم اتخاذ القرارات من غير الرجوع للإدارة من بعض الموظفين مما يسبب خلل بالعمل
اطمح للحصول على ترقيته في الجمعية وأن أكون أحد أعضاء الإدارة العامة	يرجى من الإدارة العليا الاستماع بين فتره واخرى لمشاكل الموظفين المتعلقة بينهم وبين المدير المباشر والاحذ بعين الاعتبار بها
توفير جوال للجمعية بالنعيم مول الرياض حتى يتم ارسال رسائل شكر وتوعيه للمتبرعين حال خروجهم من الجمعية	اقترح بأن تقدموا موعد دوام مشرفين المركز من ٢ الى ٩:٣٠ بحيث يكون دوامنا مع دوام طاقم مستشفى الملك فهد
يكون عدد المتطوعين باليوم ثلاث لا أكثر متوزعين بمنطقة (السحب والاستقبال والفحص) حتى يكون العمل مترتب	من تحسين بيئة العمل هو اطلاع الموظفين على مستجدات العمل في الجمعية وما هو كل جديد ومهم، حتى يكون لديه الولاء وإعطاءه الشعور والاهتمام.
التوجيه بأن تكون المراسلات المعتمدة بين الموظفين جميعاً عبر نظام رافد أو البريد الرسمي للموظفين لأجل الحد من النزاعات المحتملة وأيضاً تكون مرجع أساسي في حال ترك الموظف العمل	وجوب التوجيه الخطي وعدم الاكتفاء بالتوجيه الشفهي لأي أعمال يوكل بها الموظف غير المذكورة بوصفه الوظيفي حتى يتسنى للجمعية مراقبة الأداء ومحاسبة المقصر
اقترح زيادة عدد ساعات ممرضين مستشفى الملك فهد الي ١١ بضغط لان كثير من المتبرعين يأتون في الساعة ٩ ونصف ويطلبون تبرع والان اخر وقت لتبرع ٩ ونصف.	من تحسين بيئة العمل هو اطلاع الموظفين على مستجدات العمل في الجمعية وما هو كل جديد ومهم، حتى يكون لديه الولاء وإعطاءه الشعور والاهتمام.
تنظيم اجتماع لكل الموظفين في يوم وتاريخ محددين ثابتين (مثلا كل اسبوعين او شهري) لمدة لا تتجاوز الساعة، لعرض مستجدات الجمعية من مناشط، او حملات، او مقترحات، او تنظيمات وما اليه، ومناقشة الصعوبات -ان وجدت- والمساعدة وايجاد الحلول والترتيب.	



**دَمِي دَامِي**  
جمعية أصدقاء بنوك الدم الخيرية  
Blood Banks Friends Charity



فرص التحسين

   DAMY\_MED

## بحسب نتائج الاستبانة فإن مواطن التحسين الممكنة لزيادة رضا الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية ما يلي:

- ١- شغل الموظف أكثر من وظيفة والتشتت في المهام الوظيفية يجعل العمل أقل جودة.
- ٢- تفعيل التوظيف الموسمي، لتغطية المهام في الأشهر الأكثر ذروة في بعض الإدارات لتخفيف من ضغط العمل على موظفين الإدارة والتركيز على إخراج العمل بجوده أعلى.
- ٣- عمل مصفوفة صلاحيات لكل إدارة، وتوزيع الصلاحيات يكون بشكل واضح وصریح.
- ٤- عمل اجتماع ربعي لكل الموظفين وعرض نتائج وانجازات كل إدارة.
- ٥- عمل تكريم للموظف المثالي ربعياً.
- ٦- مشاركة جميع الموظفين باخر التقارير والإنجازات تساعد على تحسين جودة العمل وتطوير العمل
- ٧- تفعيل جائزة الموظف المتميز وطرح ملفها على مجلس الإدارة وأخذ الاعتمادات اللازمة.
- ٨- التركيز على الزيارات الميدانية من قبل إدارة الجمعية على جميع مراكز التبرع بالدم لضبط جوده العمل.
- ٩- وضع مكافأة وحوافز مادية لمشرفات مراكز التبرع بالدم في نهاية كل ربع عند تحقيق تبرعات مالية.
- ١٠- تكريم مشرفات مراكز التبرع بالدم في نهاية كل ربع الأعلى تقييم من قبل زوار المركز.

