

## تقرير نتائج استبيان رضا الموظفين

الربع الأول من عام ٢٠٢٢ م

تحقيقاً للأهداف الإستراتيجية للجمعية لعام ٢٠٢١-٢٠٢٣ م عامة ولغاية تحقيق الهدف الثاني من الأهداف الفرعية رقم (٣) والذي ينص على: " استطلاع رأي الموظفين في الجمعية لقياس رضاهم لتحسين جودة بيئة العمل "

قمت بالعمل على إجراء قياس لرضا الموظفين وذلك من خلال استبيان تم بناءه لهذه الغاية، وسعت من خلال هذا الاستبيان ومخرجات نتائجه الى التطوير وتحسين جودة بيئة العمل، وتم تعبئة الاستبيان من قبل الموظفين في الجمعية بواقع (١٢) موظف/ة.

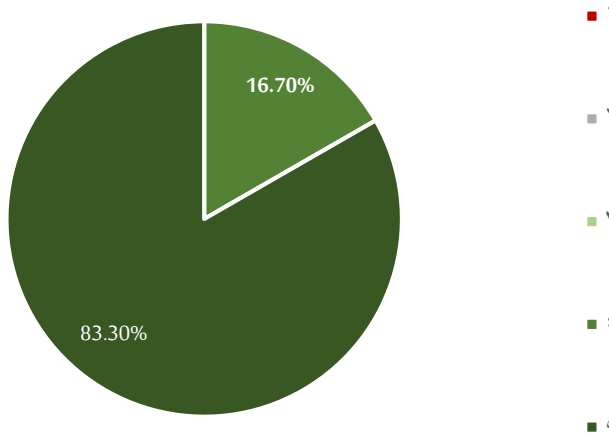
إعداد: ساره عبدالله القباع

قسم الموارد البشرية

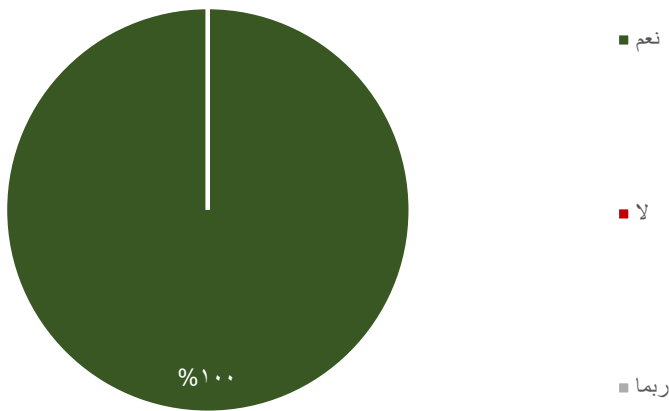


## تحليل استبانة رضا الموظفين

اولاً: الفهم العام لروية 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)

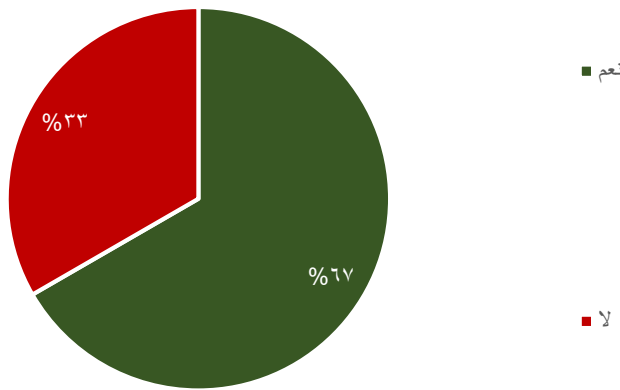


٢. هل ما يتطلبه دورك في الجمعية يسعى لتحقيق اهدافها برأيك؟  
وكانت النتيجة بأن ١٠٠% من الموظفين مدرك لأهداف الجمعية ويسعى لتحقيقها



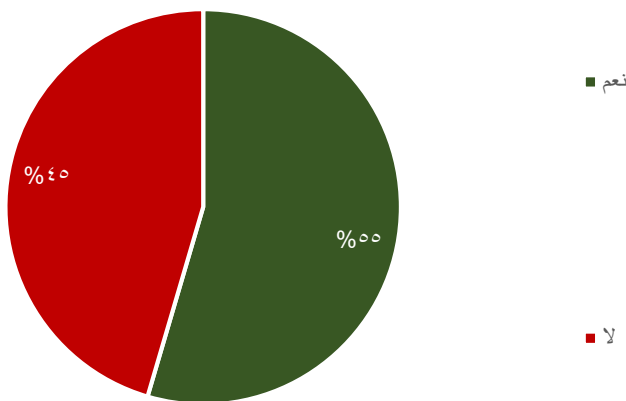
ثانياً: قياس مدى طموح الموظفين وأهم العوائق التي تواجههم  
هذا المحور يقيس مدى الأمان الوظيفي الذي يشعر به الموظفون بالإضافة إلى انتمائهم للجمعية وإيمانهم  
بالتطور والنمو داخل الجمعية وأهم العوائق التي تواجههم  
١. هل تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية؟  
وكانت النتيجة كالتالي:

- ٦٧% من الموظفين أجابوا بـ "نعم"
- ٣٣% من الموظفين أجابوا بـ "لا"



٢. هل تؤمن بوجود فرصة للتطور والنمو الوظيفي للموظف داخل الجمعية؟  
وكانت النتيجة كالتالي:

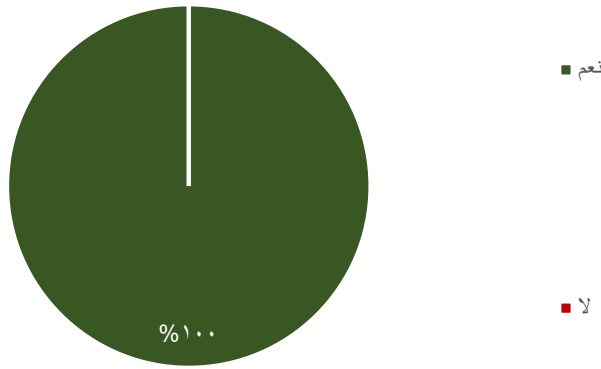
- ٥٥% من الموظفين أجابوا بـ "نعم"
- ٤٥% من الموظفين أجابوا بـ "لا"



٣. هل انت راض عن وظيفتك الحالية؟

وكانت النتيجة كالتالي:

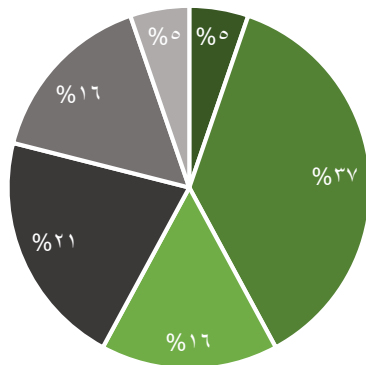
- ١٠٠% من الموظفين أجابوا بـ "نعم"



٤. ماهي اهم الصعوبات والعقبات التي تواجهك في وظيفتك؟

وكانت النتيجة كالتالي:

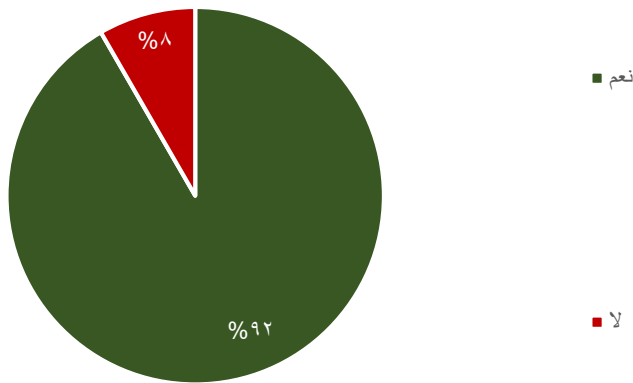
- ٥% من الموظفين يواجهون قل في المعلومات الكافية عن وظائفهم
- ٣٧% من الموظفين يواجهون تشتت في المهام الوظيفية
- ١٦% من الموظفين يعانون من قل عدد الموظفين في نفس القسم
- ٢١% من الموظفين يواجهون مشكله التقليص في الصلاحيات
- ١٦% من الموظفين يحتاجون لدورات تدريبيه في نفس مجالهم الوظيفي تساعدهم في التطور
- ٥% من الموظفين يواجهون عدم الوضوح في التسلسل الوظيفي



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

وكانت النتيجة كالتالي:

- ٦٢% من الموظفين أجابوا بـ "نعم"
- ٨% من الموظفين أجابوا بـ "لا"



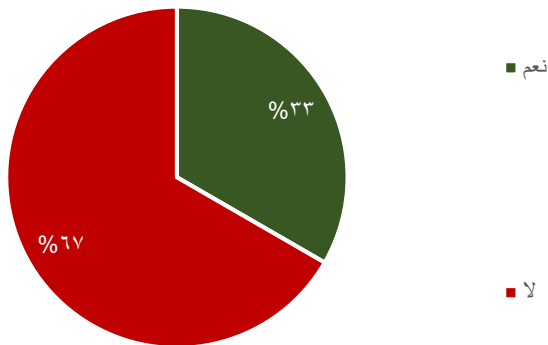
ثالثاً: قياس مدى رضا الموظفين عن رواتبهم وساعات عملهم

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:

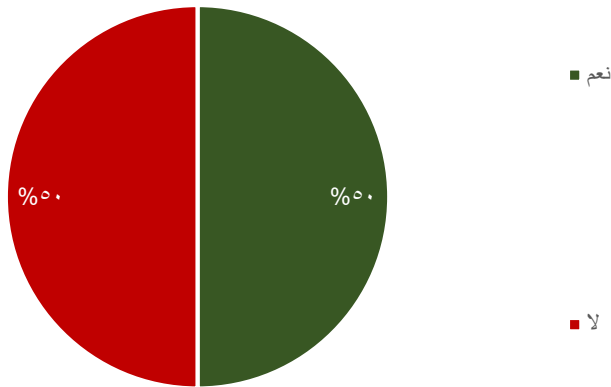
- ٦٧% من الموظفين يعتبرون أن رواتبهم مقارنة بمهامهم الوظيفية مرضيه جداً
- ٣٣% من الموظفين أجابوا بـ "لا"



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

وكانت النتيجة كالتالي:

- ٥٠% من الموظفين يعتبرون ان رواتبهم مقارنة بساعات عملهم مرضيه جداً
- ٥٠% من الموظفين أجابوا بـ "لا"



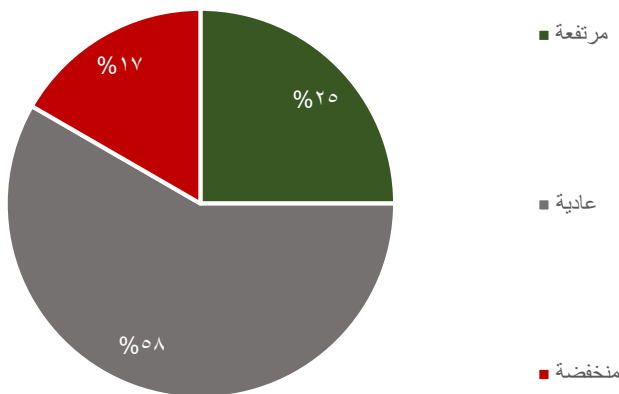
رابعاً: قياس معنويات الموظفين ومدى رضاهم واستمراريتهم بالعمل في الجمعية

هذا المحور يقيس معنويات الموظفين ومدى رضاهم واستمرارهم بالعمل في الجمعية

١. كيف تصف معنوياتك في العمل هي هذا الوقت؟

وكانت النتيجة كالتالي:

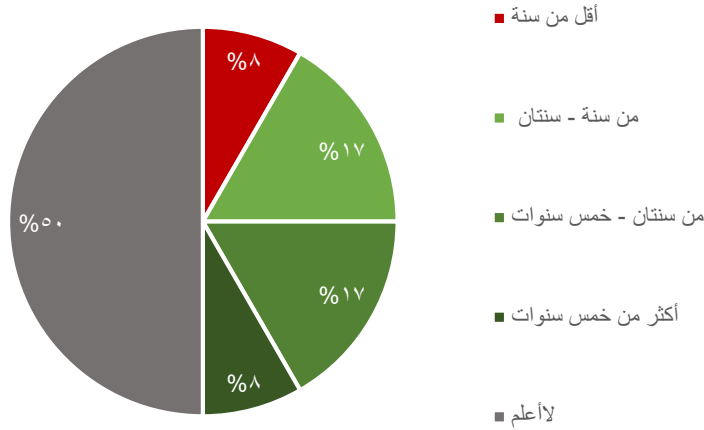
- ٢٥% من الموظفين أجابوا بأن معنوياتهم "مرتفعة"
- ٥٨% من الموظفين أجابوا بأن معنوياتهم "عادية"
- ١٧% من الموظفين أجابوا بأن معنوياتهم "عادية"



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

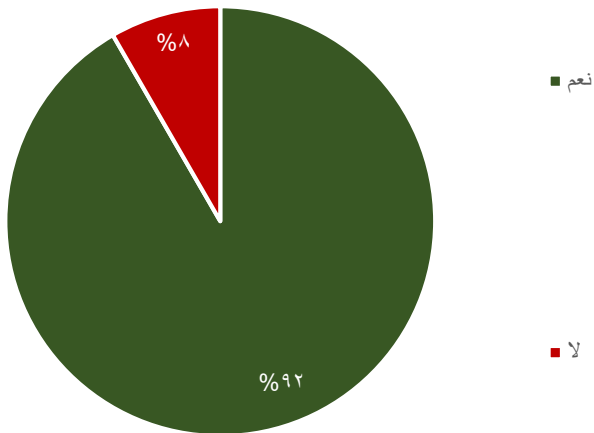
وكانت النتيجة كالتالي:

- ٨% من الموظفين يتوقعون أن يستمروا بالعمل في الجمعية أكثر من خمس سنوات
- ١٧% من الموظفين يتوقعون أن يستمروا بالعمل في الجمعية من سنتان إلى خمس سنوات
- ١٧% من الموظفين يتوقعون أن يستمروا بالعمل في الجمعية من سنة إلى سنتان
- ٨% من الموظفين يتوقعون أن يستمروا بالعمل في الجمعية أقل من سنة
- ٥٠% من الموظفين اجابوا بـ "لا أعلم"



خامساً: قياس مدى انبعاث الجمعية لقواعد وأنظمة السلامة المهنية

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



### سادساً: مقترحات الموظفين لزيادة إنتاجية العمل وتحسين جودته

- وضع حوافز للموظفين وبث الأمان الوظيفي لهم..
- وجود الامان الوظيفي.
- تقليل التشتت في المهام اليومية التي تعيق انجاز المهام الأساسية.

### سابعاً: فرص التحسين

بحسب نتائج الاستبيان 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- وجود آلية واضحة وصريحة ومعتمده في إدارة الرواتب.
- ٣- توزيع الصلاحيات يكون بشكل واضح وصريح.
- ٤- مشاركة جميع الموظفين باخر التقارير والإنجازات تساعد على تحسين جودة العمل وتطوير العمل
- ٥- لا بد من وجود اجتماع دوري يحصر اعمال كل قسم وانجازاته والاطلاع على المهام القادمة.
- ٦- وضع حوافز وعلاواه سنوية للموظفين وربطها بالتقييم ونسبة الإنجاز.

