



تقرير قياس رضا العاملين والتفذية الراجعة

٢٠٢٥



الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة – قياس رضا العاملين ٢٠٢٥

الرمز	المؤشر	مستهدف 2025	المستهدف الربعي	المتحقق الربعي	أداء المؤشر	الأداء المعادل	الأداء السنوي	
							المتحقق	النسبة
4.1	نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية	%80	%80	%86,48	%108.1	%100	%86,48	%100

التحليل:

- في المؤشر ٤,١ كان معدل الرضا العام عن الجمعية خلال النصف الثاني 86,48% حسب المسارات المعتمدة في الاستبيان وهي كالتالي:

م	المسار	الأسئلة	النتائج	الاجمالي
1	مسار الإدارة والرؤساء	8	92,86	%86,48
2	مسار زملاء العمل	6	90,95	
3	مسار بيئة وطبيعة العمل	11	78,18	
4	المسار المالي	4	85,00	
5	مسار التطوير والتمكين	6	86,19	
6	مسار الانتماء للجمعية	7	85,71	

- نقاط يجدر بنا الإشارة لها:

١. مسار الإدارة والرؤساء (الأقوى إجمالاً: ٩٢,٨٦٪)

- نقطة التميز الكبرى: حصول المسؤول على ١٠٠٪ كقدوة، ونسبة ٩٧,١٤٪ في العدالة وبناء الملاحظات. هذا يعني أن القيادة المباشرة "نموذجية" في التعامل الإنساني والمهني.

- نقطة التحسين: "إشراك الموظف في قرارات القيادة" هو الأقل في هذا المسار (٨٢,٨٦٪). هناك رغبة من الموظفين في أن يكون لهم صوت في القرارات الاستراتيجية، وليس فقط التنفيذية.

٢. مسار زملاء العمل (الانسجام العالي: ٩٠,٩٥٪)

- نقطة التميز: الرغبة في إظهار مشاعر إيجابية تجاه الزملاء (٩٧,١٤٪). البيئة الاجتماعية داخل الجمعية "صحية جداً".
- نقطة التحسين: "التقدير والمساعدة عند زيادة ضغط العمل" هي الأقل (٨٢,٨٦٪). هذا يشير إلى أن كل موظف قد يكون غارقاً في مهامه لدرجة تمنعه من مساعدة الآخرين، أو أن هناك حاجة لتعزيز ثقافة "المساندة الجماعية" وقت الأزمات.

٣. مسار بيئة وطبيعة العمل (المسار الحرج: ٧٨,١٨٪)

هنا تكمن "الفجوة" الحقيقية، والنتائج التفصيلية كشفت الأسباب بوضوح:

- نقاط الخطر (تحتاج تدخل فوري):

١. اللقاءات الترويجية (٦٢,٨٦٪): الموظفون يشعرون بجفاف اجتماعي ترويجي؛ يحتاجون لأنشطة تكسر وتين العمل.
٢. المكتب الشخصي (٦٨,٥٧٪): هناك عدم رضا واضح عن التجهيزات المكانية أو خصوصية المكاتب.
٣. آلية التقييم (٧١,٤٣٪): الموظفون يشككون في عدالة أو دقة طريقة تقييم أداءهم ومناسبتها لما يقدمونه.
٤. متابعة الخطة التشغيلية (٧٤,٢٩٪): قد تكون الآلية معقدة أو تسبب ضغطاً إضافياً غير مبرر.



● نقطة مضيئة: رغم كل هذه المشاكل، الموظفون يستمتعون بأداء عملهم (٩١,٤٣٪). المشكلة في "الظروف المحيطة" وليس في "ذات العمل".

٤. المسار المالي (٨٥,٠٠٪)

- نقطة التميز: الالتزام بمواعيد الرواتب ممتاز (٩٤,٢٩٪).
- نقطة التحسين: الرضا عن كفاية الرواتب مقارنة بالجهد (٨٢,٨٦٪)، وسرعة سداد المشتريات والمطالبات المالية (٨٠٪). هناك حاجة لتسريع الإجراءات المالية الداخلية.

٥. مسار التطوير والتمكين (٨٦,١٩٪)

- نقطة التميز: تبادل الخبرات بين الفريق ممتاز (٩١,٤٣٪).
- نقطة التحسين: "خطة التطوير المهني المعتمدة" هي الأضعف (٧٧,١٤٪). الموظف يشعر بالنمو من خلال العمل، لكنه لا يرى "خطة رسمية" واضحة لمستقبله المهني داخل الجمعية.

٦. مسار الانتماء (٨٥,٧١٪)

- نقطة التميز: الموظفون "سفراء" للجمعية: لديهم استعداد عالٍ لدعوة زملائهم المميزين للانضمام (٩٤,٢٩٪).
- نقطة التحسين: الشعور بأن الإدارة تحسنت بناءً على الملاحظات السابقة (٧٤,٢٩٪). هذا الرقم "إنذار": الموظفون يعتقدون أن ملاحظاتهم في الاستبيانات السابقة لم تؤخذ بجديّة كافية.

التوصيات /

- تعزيز إشراك الموظفين في القرارات التطويرية والتشغيلية من خلال الاجتماعات الدورية وأخذ المرئيات قبل اعتماد القرارات .
- تنفيذ برامج و أنشطة ترويجية دورية لتعزيز الروح الإيجابية وتقوية الترابط بين العاملين .
- تحسين بيئة العمل والمكاتب من حيث التجهيزات والخصوصية بما يرفع مستوى الراحة والإنتاجية .
- تطوير آلية تقييم الأداء لتكون أكثر وضوحاً وعدالة وربطها بمؤشرات أداء معلنة ومفهومة للجميع .
- إعداد خطة تطوير مهني واضحة تشمل التدريب، والمسارات الوظيفية، وفرص التمكين والترقي .
- تعزيز سرعة الاستجابة لملاحظات الموظفين وإظهار الإجراءات التحسينية المتخذة بناءً على نتائج الاستبيانات السابقة.

قائمة قياس الرضا

النسبة العامة	نتيجة المسار	المسار	المسار	الم	
92.59	97.08	مسار الإدارة والرؤساء	1	1	
	94.44	مسار زملاء العمل	2		
	83.94	مسار بيئة وطبيعة العمل	3		
	93.33	المسار المالي	4		
	93.89	مسار التطوير والتمكين	5		
	92.86	مسار الانتماء للجمعية	6		
نتيجة المسار	نتيجة المؤشر	السؤال	م	المسار	الم
97.08	100.00	مدى رضاك عن تواصل الإدارة معك وتفاعلهم وردودهم؟	1	مسار الإدارة والرؤساء	1
	100.00	مدى رضاك عن تقبل أفكارك وآراءك من قبل مديرك المباشر عند اتخاذ القرارات؟	2		
	93.33	مدى رضاك عن التقدير من قبل مديرك في حال قيامك بعمل مميز؟	3		
	93.33	مدى رضاك عن تعامل مديرك في إطلاعك بمستجدات عملك دائما وإبلاغك على علم؟	4		
	100.00	مدى رضاك عن الملاحظات التي يعطيك إياها مديرك المباشر وهل هي بناءة؟	5		
	100.00	مدى رضاك عن تعامل مديرك مع جميع أعضاء الفريق وعدالته ومساواته؟	6		
	90.00	مدى رضاك عن إشراك الجمعية لك في اتخاذ القرارات الخاصة بالقيادة؟	7		
	100.00	هل المسؤول عنك قذوة لك في إنجاز مهامه الوظيفية؟	8		
94.44	96.67	مدى رضاك عن علاقتك بزملاء العمل؟	1	مسار زملاء العمل	2
	93.33	مدى رضاك عن الاحترام بين أعضاء الفريق عند تبادل الأفكار والاختلاف في الرأي؟	2		
	86.67	مدى رضاك عن الشفافية في التعامل بين زملاء العمل؟	3		
	96.67	هل العاملون في الجمعية يظهرون روح الفريق الواحد؟	4		
	93.33	هل يظهر فريق العمل لك التقدير والمساعدة عند زيادة حجم العمل؟	5		
	100.00	أسعى لإظهار المشاعر الإيجابية تجاه زملائي في العمل؟	6		
83.94	86.67	مدى رضاك عن توفر احتياجاتك الأساسية للعمل في الجمعية مثل (الأقلام -ديباسة - طابعة - جهاز الحاسب الآلي وغيرها...)?	1	مسار بيئة العمل وطبيعة العمل	3
	70.00	مدى رضاك عن مكتبك الشخصي بالجمعية؟	2		
	93.33	مدى رضاك عن سياسة الدوام المتبعة حاليا بالجمعية؟	3		
	96.67	مدى رضاك عن المهام المطلوبة منك وهل هي واضحة ومحددة؟	4		
	86.67	مدى رضاك عن كمية العمل المطلوب منك مقارنة بالوقت المتوفر وهل تعتبر معقولة؟	5		
	96.67	هل تجد المتعة أثناء أداءك لمهام عملك؟	6		
	83.33	مدى رضاك عن آلية متابعة مهام الخطة التشغيلية الشهرية والمسرودة؟	7		
	90.00	مدى رضاك عن آلية متابعة المهام الربعية (التقرير الرباعي)؟	8		
	63.33	مدى رضاك عن عدد اللقاءات الترويجية التي تقدمها الجمعية؟	9		
	76.67	مدى رضاك عن آلية التقييم المتبعة؟	#		
93.33	100.00	مدى رضاك عن استلام مستحققاتك الشهرية وهل تتأخر؟	1	المسار المالي	4
	90.00	مدى رضاك عن الرواتب التي تقدمها الجمعية وهل هي كافية مقارنة بحجم العمل؟	2		
	93.33	مدى رضاك عن طريقة التعامل مع العهد المالية المسلمة لك وإغلاقها في الجمعية؟	3		
	90.00	مدى رضاك عن سداد المشتريات ومبادرة المسؤولين لسدادها بشكل عاجل؟	4		
93.89	83.33	مدى رضاك عن خطة التطوير المهني الخاصة بك واعتمادها من الجمعية؟	1	مسار التطوير والتمكين	5
	93.33	هل تشعر بأن عملك الحالي يساعدك في تحقيق طموحك الوظيفي؟	2		
	93.33	مدى رضاك عن الفرص المتاحة لك لتطوير قدراتك؟	3		
	100.00	هل مهامك تحفزك للتعلم والابتكار والتغلب على التحديات؟	4		
	96.67	مدى رضاك عن الفرص الممنوحة من الجمعية للتعرف على تجارب الآخرين؟	5		
	96.67	مدى رضاك عن تبادل الخبرات بين العاملين والرغبة في تطوير الفريق؟	6		
92.86	96.67	مدى رضاك عن العمل في الجمعية وهل ترغب في العمل فيها لسنوات طويلة؟	1	مسار الانتماء للجمعية	6
	96.67	مدى رضاك عن الجمعية بشكل عام؟	2		
	100.00	لو توفرت فرصة وظيفية في الجمعية فهل ستدعو أحد زملائك المميزين للدخول بها؟	3		
	96.67	أساهم في التسويق لبرامج وأنشطة الجمعية الأخرى وأتفاعل معها	4		
	83.33	أرى أن الجمعية تجعلني على تواصل ومعرفة دائمة بالبرامج والأنشطة المقدمة للمجتمع؟	5		
	93.33	أشعر بأن عملي في الجمعية حقق لي مرتبة اجتماعية مرضية؟	6		
	83.33	هل ترى أن هناك شعور بالتحسين من الإدارة تجاه الملاحظات التي أبديتها في مقياس رضا السابق	7		