

حفظه الله

سعادة المدير التنفيذي لجمعية طهور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تهديكم إدارة التطوير بالجمعية أطيب وأرق تحياتها، وتتمنى لكم التوفيق والسداد في جهودكم الطيبة في خدمة الجمعية ومنسوبيها والمجتمع المحلي.

وبناء على البيانات الواردة في استبانة استطلاع وقياس رضا موظفي وموظفات الجمعية عن علاقتهم وطبيعة عملهم في الجمعية، وبعد تحليل البيانات واستجابات الموظفين خرجنا بتقرير (مرفق) عن آراء ورضا الموظفين حول مختلف جوانب عملهم وعلاقتهم بالجمعية والزملاء، أملا الاطلاع على التقرير وتوصياته وإبداء توجيهاتكم الكريمة حول ما ورد فيه من نتائج وتوصيات.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مدير إدارة التطوير



خالد محمد الشريعة

## تقرير تحليل نتائج استبانة استطلاع وقياس رضا الموظفين لعام 2022م

بعد تحليل البيانات توصلنا إلى النتائج التالية:

1- المعدل العام لرضا الموظفين بلغ: (5 / 3.97) ونسبتها المئوية (79.48%) وهي نسبة تقع ضمن فئة الجيد المرتفع.

2- أعلى درجات الرضا كانت في النطاقات التالية:

أ) نطاق العمل الجماعي بواقع : (4.35 من 5.00) أي بمعدل (86.93%)

ب) نطاق العلاقة بين الموظف والجمعية بواقع : (4.25 من 5.00) أي بمعدل (84.93%)

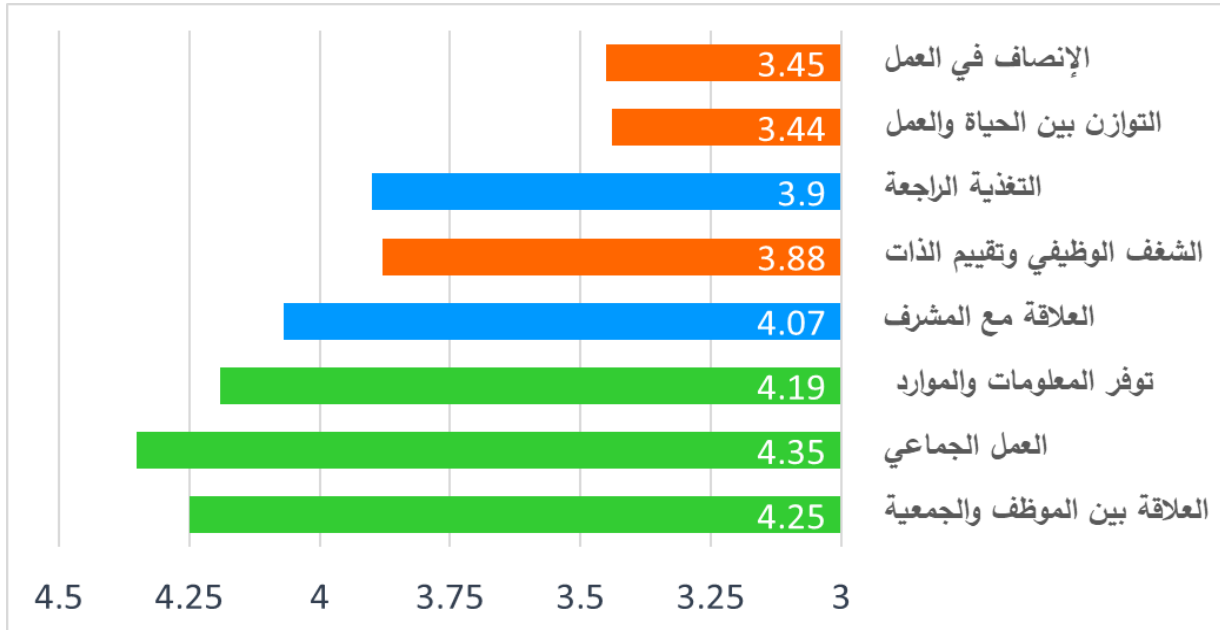
ت) نطاق توفر المعلومات والموارد بواقع : (4.19 من 5.00) أي بمعدل (83.80%)

3- أدنى درجات الرضا كانت في النطاقات التالية:

أ) نطاق التوازن بين الحياة والعمل : (3.44 من 5.00) أي بمعدل (68.87%)

ب) نطاق الإنصاف في العمل بواقع : (3.45 من 5.00) أي بمعدل (68.93%)

ت) نطاق الشغف الوظيفي وتقييم الذات بواقع : (3.88 من 5.00) أي بمعدل (77.63%)



رسم بياني يوضح درجات رضا الموظفين على مختلف نطاقات استبانة

استطلاع وقياس رضا الموظفين 2022

وبدراسة النتائج حسب متغير الجنس، تبين أن درجة رضا الذكور أعلى مما هي عليه عند الإناث، وكانت النتيجة الإجمالية على النحو التالي:

الجنس	درجة الرضا من 5.00	درجة الرضا من 100
ذكر	4.40	%88.0
أنثى	3.71	%74,2

وبدراسة النتائج حسب متغير المرجعة الإدارية، تبين أن درجة رضا موظفي وموظفات الجمعية أعلى مما هي عليه عند موظفي وموظفات المراكز التابعة للجمعية، وكانت النتيجة الإجمالية على النحو التالي:

موظفو وموظفات	درجة الرضا من 5.00	درجة الرضا من 100
الجمعية	4.26	%85.12
المراكز التابعة	3.27	%65.38

وبعد الربط بين النتائج الواردة في الجدولين السابقين، فضلا عن التحليل التفصيلي للبيانات، تبين أن أدنى درجات الرضا كانت لدى فئات فئة موظفات المراكز التابع للجمعية.

#### التوصية الرئيسية:

بناء على تحليل استبانة استطلاع وقياس رضا العاملين في جمعية طهور والمراكز التابعة لها، فإن إدارة التطوير ترى ضرورة الوقوف على الأسباب التي أدت إلى تراجع معدلات رضا (الإناث) ومعدلات رضا (العاملين في المراكز التابعة)، للعمل على إزالة العقبات التي أدت إلى انخفاض معدلات الرضا خاصة في مؤشرات معيار الإنصاف في العمل، ومعيار التوازن بين الحياة والعمل.

والله ولي التوفيق

مدير إدارة التطوير



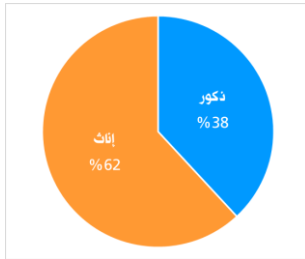
خالد محمد الشريعة

بسم الله الرحمن الرحيم



جمعية طهور بعنيزة  
Tahoor Association in Onaizah

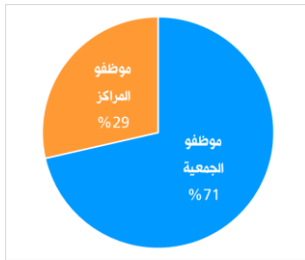
## تحليل نتائج قياس رضا الموظفين 2022



### أولا - أسئلة البيانات العامة:

الجنس:

الجنس:	العدد :	النسبة: (%38)
ذكر	8	
أنثى	13	النسبة: (% 62)



الإدارة التابع لها:

الإدارة التابع لها:	العدد :	النسبة: (%71)
موظفو الجمعية	15	
موظفو المراكز	06	النسبة: (%29)

## ثانيا - أسئلة الاستبانة:

أ- العلاقة بين الموظف والجمعية		
المعدل	الدرجة	
4.25 %84.93	4.52	هل لديك فهم واضح للأهداف العامة للجمعية؟
	4.43	هل يتضح لك ما يتطلبه دورك في تحقيق أهداف الجمعية
	4.05	هل هناك فرصة للنمو والتطور الوظيفي الفردي داخل الجمعية
	4.24	هل أوفت الجمعية بالتزاماتها المكتوبة والتعاقدية معك
	3.95	هل ستستمر بالعمل مع الجمعية في العامين القادمين
	4.29	هل أنت راض عن وظيفتك بالجمعية بشكل عام
ب- العمل الجماعي		
المعدل	الدرجة	
4.35 %86.93	4.52	هل تستمتع بكونك عضوا في فريق عمل الجمعية
	4.38	هل تعتقد أن فريق العمل يشكل مصدر إلهام لك للقيام بأفضل ما لديك في العمل
	4.14	هل يوفر لك فريق العمل الدعم والمساندة اللازمة كلما دعت الحاجة
ج- توفر المعلومات والموارد		
المعدل	الدرجة	
4.19 %83.80	3.90	هل أتيج لك الحصول على معلومات تساعدك في اتخاذ قرارات أفضل
	4.29	هل تعرف الشخص الذي ستتوجه إليه لإيجاد لأية مشكلة تواجهك؟
	4.38	هل توفر لك الجمعية جميع الموارد والأدوات والمعلومات اللازمة لأداء واجباتك
د- العلاقة مع المشرف (أو الرئيس المباشر)		
المعدل	الدرجة	
4.07 %81.32	4.38	هل يشجعك رؤساؤك على بذل قصارى جهدك في العمل
	3.48	هل تشعر أنك تكافأ على إخلاصك وتفانيك والتزامك تجاه العمل
	4.14	هل تشعر بأن آراءك مسموعة ومقيمة من قبل رئيسك
	4.14	هل تشعر أن المشرف يساعدك على النمو الشخصي وتحسين المهارات
	4.19	هل تعتقد أنك تحصل على التقدير والاحترام الكافي من قبل مديرك
هـ- الشغف الوظيفي وتقييم الذات		
المعدل	الدرجة	
3.88 %77.63	4.14	هل تشهد نموا شخصيا كتطوير مهاراتك وتعلم مهام أخصي بصف النظر عن مهامك
	3.29	هل تدعوك الإدارة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقيادة
	4.19	هل تعتقد أنك تبذل جهدا فوق طاقتك لإنجاز مهمة معينة
	4.48	هل تعتقد أن وظيفتك تمنع فرقا احساسيا في حياة الآخرين (ممن تتعامل معهم)
	3.81	هل تلقيت التدريب الكافي لحل مشكلاتك ومشكلات من تتعامل معهم
	3.38	هل تعتقد أن الإدارة تحترم وقت عائلتك الشخصي

و- التغذية الراجعة (ردود الفعل على عملك)		
المعدل	الدرجة	
3.90	3.90	هل تتلقى ملاحظات وتعليقات إيجابية من مديرك
78.00%	3.90	هل يشجعك مديرك على ما تقوم به
ز- التوازن بين الحياة والعمل		
المعدل	الدرجة	
3.44	3.43	هل تعتقد أن الجمعية تساعدك على تحقيق التوازن بين حياتك العملية والشخصية
68.87%	3.38	ما هي درجة قبولك لضغوط العمل الواقعة عليك
	3.52	هل يتفهم رؤيسك التوازن الصحي بين حياة العمل والحياة الشخصية
ح- الإنصاف في العمل		
المعدل	الدرجة	
3.45	3.48	هل تعتقد أن المدير أو الرئيس المباشر يعامل جميع أعضاء الفريق بالتساوي
68.93%	3.43	هل تعتقد أن سياسات الجمعية منصفة وتسمح لجميع الموظفين بالترقية والنمو
	3.43	هل تشعر أن الإدارة تهتم وتركز على السياسات المتعلقة بالموظفين

**ملاحظة:** تم اختصار خانات الدرجات إلى خانتين فقط في هذا الملف، في حين أن المعدلات المئوية تم حسابها بدون الاختصارات أي أن أجزاء درجات المتغيرات لم تظهر في الجداول السابقة سوى من خانتين فقط حسب تنسيق الخلايا في إكسيل، في حين ظهرت الدرجات كاملة في قوائم المعدلات مثال: متوسط الدرجات هو (3.973886329) بينما تم اختصاره إلى (3.97) وفي المعدل، تم أخذ حاصل الضرب من (3.973886329) × عدد المستجيبين وهم (21) وكانت النتيجة (79.47772657) وتم اختصارها إلى (79.48%)

### ثالثا - أسئلة إضافية:

#### أ- ما هي أبرز سمة تراها (رائعة) في الجمعية؟

بلغ عدد الإجابات (13) إجابة، وكانت أبرز الإجابات كانت: السمات الرائعة لفريق العمل (4 أصوات)، دعم المستفيدين وخدمتهم (4 أصوات)، وكانت الإجابات على النحو التالي:

- 1- الموظفين على قدر كافي من المسؤولية والمساعدة لجميع الأقسام
- 2- العمل كفريق واحد
- 3- وحدة العمل كفريق واحد
- 4- روح الفريق الواحد
- 5- تقدم التأهيل والجانب الصحي
- 6- مراعاة المرضى والمحتاجين بشكل يفوق كل تصورات الخدمات
- 7- الدعم الغير محدود للمرضى ومساعدتهم
- 8- تقديم الخدمات لمرضى السرطان وتيسيرها عليهم من مقيمين وسعوديين.
- 9- مراعاة الظروف الاجتماعية والصحية
- 10- الوضوح والشفافية فيما يتعلق بالشؤون التعاقدية
- 11- الاهتمام بمواكبة التطور في الأنظمة حسب رؤية المملكة 2030
- 12- جودة المبنى
- 13- مكان محفز للتطور

**ب- ما هي أبرز سمة تراها (غير جيدة) في الجمعية؟**

بلغ عدد الإجابات (15) إجابة، وكانت أبرز الإجابات كانت: لا توجد سمات غير جيدة (6 أصوات)، التحيز والتمييز بين الموظفين (3 أصوات)، طول ساعات العمل (3 أصوات)، وكانت الإجابات على النحو التالي:

- 1- عدم تقدير الموظفين المخلصين بالعمل
- 2- لا يوجد
- 3- لا يوجد
- 4- لا يوجد
- 5- لا يوجد
- 6- لا يوجد
- 7- التحيز وعدم المهنية من قبل البعض
- 8- يعطى بعض الموظفين صلاحية لا يستحقونها
- 9- التمييز بين الموظفين (البدلات، التقييم، الإنصاف، التكريم)
- 10- طول ساعات العمل بالنسبة لكونه قطاع غير ربحي
- 11- طول ساعات العمل
- 12- ساعات العمل قليلة على المهام اليومية، دوام يوم السبت يؤثر على الحياة الشخصية
- 13- العشوائية في كل شي
- 14- عشوائية وسرعة اتخاذ القرارات بدون دراسة
- 15- عدم تفعيل شراكات حكومية فاعله تعود بالنفع على الجمعية ومستفيديها مثل الإسكان التنموي.

**ج- ما هي الجوانب التي ترى أن الجمعية (مقصرة) بشأنها تجاه الموظفين؟**

بلغ عدد الإجابات (15) إجابة، وكانت أبرز الإجابات كانت: الحوافز وما في حكمها (6 أصوات)، لا توجد جوانب تقصير (4 أصوات)، وكانت الإجابات على النحو التالي:

- 1- لا يوجد
- 2- لا يوجد
- 3- لا يوجد
- 4- لا يوجد شيء يذكر
- 5- التحفيز والشكر المعنوي
- 6- الحوافز وشكرهم على الأعمال الإضافية
- 7- تفعيل الحوافز بشكل مدروس للموظفين
- 8- الحوافز
- 9- الترقيات والعلاوات
- 10- العلاوات والترقيات
- 11- تكريم الموظفين المجتهدين
- 12- الإجازات
- 13- بدل السكن
- 14- رفع الدخل
- 15- لا يوجد ردود فعله للاقتراحات

#### د- ما الذي تأمل أن تقدمه الجمعية لتحسين أداء الموظفين؟

أبرز الإجابات كانت: التحفيز والمكافآت والترقيات (7 أصوات)، زيادة الرواتب (3 أصوات)، وكانت الإجابات على النحو التالي:

- 1- الحوافز للموظفين
- 2- التحفيز المادي والاهم
- 3- تحفيز وتشجيع دوري
- 4- الشكر والتقدير
- 5- أن يوجد مكافأة على الجهود المبذولة
- 6- مكافئته كل منجز..
- 7- أن توجد الترقيات
- 8- زيادة الراتب بإضافة بدلات
- 9- رفع الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول
- 10- زيادة الرواتب
- 11- عدم المساواة بالعقوبة
- 12- مراعاة التفريق بين الأخطاء التي تقع من الموظف المهمل أو الموظف المضغوط المتفاني
- 13- تطبيق اللوائح والأنظمة فعلياً
- 14- يقدمون دورهم بشكل إيجابي
- 15- النظر على المهام اليومية ومساواة الساعات المتاحة لإنجازها
- 16- إعطاء كل ذي حق حقه مراعاة الفروق الفردية
- 17- أرى أن كل الجهود مبذولة تجاه ذلك
- 18- اقترح أن يكون هناك تصويت شهري من الموظفين للموظف المنجز ويكافأ على إنجازه
- 19- دراسة القرارات
- 20- توظيف مسؤول موارد متخصص يفعل جميع جوانب تحسين الأداء ويساهم بتحقيقها.

#### والله ولي التوفيق

مدير التطوير



خالد محمد الشريعة