

تحليل استبيانات قياس رضا العاملين بالجمعية

عدد العاملين في الجمعية : 7	عدد المستبائين : 7	درجة الاستجابة: 100%
-----------------------------	--------------------	----------------------

سيعتمد التحليل هنا على انتقاء بعض المتغيرات ذات العلاقة المباشرة برضا العامل فيما يتم

الأخذ بتحليل بقية المتغيرات بعين الاعتبار لتطوير بيئة العمل وعمليات الموارد البشرية بالجمعية وتحقيق درجة عالية من الولاء للجمعية.

1. الفهم والوعي الكامل لرسالة ورؤية وقيم المؤسسة : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل على الفهم الوعى التام من قبل جميع العاملين رسالة ورؤية وقيم المؤسسة .
2. توافر الموارد لأداء العمل : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل على توافر إمكانات العمل للعاملين بصورة مرضية تماماً لهم
3. أريحية مكان العمل لانجاز العمل المطلوب وسلامة مكان العمل : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل على ان بيئة العمل مهيئة بصورة متكاملة
4. اهتمام المسؤول المباشر بتعزيز ورفع كفاءتك وتطوير المهني وتوفير الفرص لتطوير المهارات المهنية : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل عن رضا العاملين التام عن مستوى الاهتمام بكفاءة وتطور الفرد المهني داخل الجمعية
5. تقدير المسؤول المباشر للعمل الجيد : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل على مستوى عالى من الانسجام والثقة بين المسؤولين والعاملين
6. قدرة المسؤول المباشر على حل الخلافات : أجاب كل العاملين (راض تماماً) ويعكس هذا مدى رضا العاملين عن حل الإشكالات التي تعترضهم بصورة مرضية تماماً لهم .



7. التوازن بين العمل والحياة الشخصية ووضوح الدور والمهام الوظيفية: أجاب كل العاملين (راض تماماً) وهذا يدل على تخطيط جيد للوظائف وإسناد المهام والتكاليف للعاملين حيث انهم راضين تماماً عن مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية .
8. آلية تقييم الاداء الوظيفي : أجاب كل العاملين (راض تماماً) بينما أجاب (1) ب (محايد) يعكس هذا مدى رضا العاملين عن الآلية المتبعة في تقييم الأداء الوظيفي بالجمعية حيث يظهر راضهم التام عنها ، ويمكن تفسير إجابة العامل الأخير بالقصور في بعض الجوانب في آلية التقييم
9. توفر فرص الترقية : أجاب كل العاملين (راض تماماً) مما يدل على تخطيط جيد لإدارة عملية ترقية العاملين حيث ان العاملين راضين عنها تماماً
10. روح العمل الجماعي بين فئات الموظفين في المؤسسة : أجاب كل العاملين (راض تماماً) بينما أجاب (1) ب (محايد) وهذا يدل على مستوى عالي من التنغم والتنسيق بين العاملين بالمؤسسة حيث إجابة العاملين بالرضا التام ، ويمكن تفسير إجابة الأخير بوجود بعض القصور في إدارة العمل الجماعي بين العاملين
11. القدرة على مشاركة المقترحات مع إدارة المؤسسة : أجاب كل العاملين (راض تماماً) بينما أجاب (2) ب (راض) مما يدل على الرضا الجيد للعاملين عن مستوى المشاركة بالمقترحات مع إدارة المؤسسة
12. تواصل الإدارة العليا مع العاملين في المؤسسة : أجاب كل العاملين (راض تماماً) وظهر هذا مدى توفر وسهولة قنوات التواصل بين العاملين والإدارة العليا بالجمعية حيث أجاب العاملين بالرضا التام لمستوى التواصل مع الإدارة العليا .

13. مدى رضاك عن الراتب : أجاب عدد (4) ب (راض تماماً) بينما أجاب (1) ب (محايد) وأجاب عدد (1) ب (غير راض) ظهر من خلال هذا المتغير ان أغلب العاملين راضين تماماً عن الراتب ، بينما أجاب



- احدهم بالمحايد ربما بسبب عدم مناسبة الراتب لوظيفته التي يقوم بها بالمؤسسة ، اما الذي أجاب بغير راضى عن الراتب قد يعزى السبب لعدم التوازن بين كمية الاعمال المكلف بها والراتب الذي يتقاضاه
14. الرضا عن مقدار العمل : أجاب كل العاملين (راض تماماً) بينما أجاب (1) ب (محايد) ظهر من هذا المتغير الرضا التام لجميع العاملين عن مقدار العمل الذى يسند إليهم ، بينما العامل الذى أجاب بمحايد ربما قد يكون هناك بعض الاعمال التي تسند اليه بصورة تؤدي لزيادة الحمل عليه .
15. نية ترك نظام العمل في السنوات الخمس المقبلة : أجاب عدد (5) ب (لا) بينما أجاب (2) ب (بنعم) ظهر من خلال هذا المتغير ان معظم العاملين ليس لديهم نية مغادرة المؤسسة ، بينما الاثنان الاخيران اجابا بنية ترك المؤسسة ربما بسبب كثرة الاعمال او ضعف الراتب .
16. الرضا بشكل عام عن مهنتك : أجاب كل العاملين (راض تماماً) ابدى كل العاملين الرضا التام عن مهنتهم الذي يعملون عليها .
17. الرضا بشكل عام عن العمل في هذه المؤسسة : أجاب كل العاملين (راض تماماً) عبر كل العاملين عن رضاهم التام عن العمل بالجمعية .
18. أكثر الجوانب المرضية في عملك هي: الإحساس بالانتماء ، ووجود الدعم الدائم من الجهات العليا ، وروح الفريق ، والرضا عن جميع الاعمال المكلف بها ، والنظرة الإنسانية وتقدير الاخرين من قبل الإدارة العليا
19. أكثر الجوانب إستياءً في عملك هي: ضعف الإمكانيات ، و قلة عدد الموظفين ، وكثرة الاعمال المطلوبة من العاملين نسبة لنقص الكادر البشرى
20. هل لديك أي اقتراحات أخرى لتحسين الخدمة: بناء إجراءات لبناء سير العمل ، و التطوير الإداري وعمل تحليل لاعمال الجمعية ووضع الخطط التطويرية للعاملين والجمعية .



التوصيات:

1. مراجعة وتحديث آلية تقييم الأداء الوظيفي بالجمعية لضمان استخدام معايير ومؤشرات تعكس الأداء الفعلي بصورة حقيقية وواقعية ومرضية للمؤسسة والعاملين .
2. مراجعة الهيكل التنظيمي وبطاقات الوصف الوظيفي بشكل دوري للتأكد من تحقيق العدالة في توزيع الوظائف والمهام وملاءمتها بالأجور المقررة.
3. مراجعة سلم الرواتب والتوازن في اسناد الاعمال والمهام بصورة تتناسب مع الراتب مع الاستمرار في منح الحوافز السنوية مع مراعاة إدخال الحوافز المعنوية (كشهادات التقدير والتكريمات العامة والإشادة بالجهود ونحوها) لتغطية الاحتياجات المادية والنفسية للعاملين.
4. الوقوف على الأسباب الحقيقية لنية ترك بعض العاملين للعمل بالجمعية ومحاولة معالجتها بأسرع ما يمكن تلافي لخطر فقدان العاملين المميزين بالجمعية .

وصلى اللهم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

المدير التنفيذي

فواز بن عبد الله الغامدي

براءة Baraa



قرارات مجلس الإدارة

بعد الاطلاع على نتائج تحليل استبانات قياس رضا المستفيدين ومراجعة التوصيات المرفقة بالنتائج

نشكر للإدارة التنفيذية وجميع المنسولين واللجان العاملة في الجمعية والساعية بكل جهد ومثابرة

لتحقيق الريادة والتألق من خلال أدائهم كما نقرر:

1. مراجعة وتحديث آلية تقييم الأداء الوظيفي بالجمعية لضمان استخدام معايير ومؤشرات تعكس الأداء الفعلي بصورة حقيقية وواقعية ومرضية للمؤسسة والعاملين .
2. مراجعة الهيكل التنظيمي وبطاقات الوصف الوظيفي بشكل دوري للتأكد من تحقيق العدالة في توزيع الوظائف والمهام وملاءمتها بالأجور المقررة.
3. مراجعة سلم الرواتب والتوازن في اسناد الاعمال والمهام بصورة تتناسب مع الراتب مع الاستمرار في منح الحوافز السنوية مع مراعاة إدخال الحوافز المعنوية (كشهادات التقدير والتكريمات العامة والإشادة بالجهود ونحوها) لتغطية الاحتياجات المادية والنفسية للعاملين.
4. . الوقوف على الأسباب الحقيقية لنية ترك بعض العاملين للعمل بالجمعية ومحاولة معالجتها بأسرع ما يمكن تلافي لخطر فقدان العاملين المميزين بالجمعية .

اعتمد مجلس إدارة الجمعية في الاجتماع (7) في دورته (4) هذه القرارات بتاريخ : 2023/810 /80م.

اعتماد رئيس المجلس

صالح بن نوح بن محمد الشنبري

