



# نتائج قياس رضا الموظفين ونسبة الاستجابة والتغذية الراجعة

أولاً: المقدمة

تحرص جمعية البر الخيرية بمركز الأملح على متابعة بيئة العمل الداخلية ورفع مستوى رضا منسوبيها باعتبارهم العنصر الأساسي في تقديم الخدمة للمستفيدين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجمعية. وفي هذا الإطار، نفذت الجمعية خلال عام 2024م استبياناً لقياس رضا الموظفين عن مختلف جوانب العمل، شمل عناصر بيئة العمل، العدالة الإدارية، وضوح الأهداف، والتحدي الوظيفي، والتحفيز، ومستوى التواصل داخل بيئة العمل.

نسبة الاستجابة :

المؤشر	القيمة
عدد الموظفين المستهدفين	موظفي 6
عدد الموظفين المشاركين بالاستبيان	موظفي 6
معدل الاستجابة	100%

ما يعكس التزام منسوبي الجمعية بالمشاركة في تحسين بيئة العمل وتطوير الأداء.



## ثانيًا: تحليل النتائج

التحليل	نسبة التحسن	نسبة الرضا 2024	نسبة الرضا 2023	السؤال
تحسين ملحوظ في التواصل حول الأهداف العامة والتوجهات الاستراتيجية.	+6%	95%	89%	وضوح أهداف الجمعية الإدارية والتنظيمية
ارتفاع في فهم المهام بعد تحديث الهيكل الإداري ووصف الوظائف.	+8%	90%	82%	وضوح الوصف الوظيفي للمهام والمسؤوليات
زيادة الدافعية الوظيفية من خلال إشراك الموظفين في المبادرات.	+6%	86%	80%	وجود عنصر التحدي والشغف في العمل
استقرار نسبي في الرضا مع الحاجة لمراجعة نظام الحوافز.	+4%	82%	78%	الرضا عن الراتب مقارنة بالجهد المبذول
تحسين في وضوح الإجراءات وتوفير الأدلة التنظيمية.	+6%	91%	85%	توافر المعلومات اللازمة لأداء المهام
يعكس بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل والشفافية.	+5%	93%	88%	عدالة المدير المباشر في التعامل
يدل على نمو الثقة والانتماء المؤسسي لدى الموظفين.	+6%	92%	86%	الرضا العام عن الجمعية

تشير النتائج إلى تحسن إجمالي في رضا الموظفين بنسبة 6% مقارنة بعام 2023، مما يعكس التطوير الإداري المستمر، وتفعيل برامج التدريب الداخلي، وتحسين التواصل بين الإدارة والعاملين. وسجلت أعلى نسب الرضا في محوري عدالة المدير المباشر ووضوح الأهداف، بينما استمر محور الراتب مقارنة بالجهد ك مجال يحتاج إلى متابعة وتحسين تدريجي.

### **ثالثاً :التغذية الراجعة والملاحظات النوعية:**

أبدى الموظفون من خلال إجاباتهم وملحوظاتهم عدّة نقاط إيجابية واقتراحات تطويرية، أبرزها:

- الإشادة بجو التعاون وروح الفريق داخل بيئه العمل.
  - المطالبة بمزيد من الدورات التدريبية التطويرية في الجوانب التقنية والإدارية.
  - التأكيد على أهمية التحفيز المالي والمعنوي بشكل منتظم.
  - اقتراح إنشاء قناة تواصل داخلية لتبادل الملاحظات والمقترحات مباشرة مع الإدارة التنفيذية.

## **رابعاً: توصيات مجلس الإدارة لعام 2025م :**

1. مراجعة سلم الرواتب والحوافز لضمان التناسب بين الجهد المبذول والمكافأة.
  2. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني بما يتاسب مع طبيعة العمل الخيري ومتطلبات التحول الرقمي.
  3. استحداث منصة داخلية للتواصل المؤسسي بين الموظفين والإدارة لتسهيل طرح المقترنات واللاحظات.
  4. الاهتمام بالتحفيز المعنوي الدوري مثل التكريم الشهري أو نشر قصص نجاح الموظفين.
  5. استمرار عقد اجتماعات تقييم الأداء نصف السنوية لضمان وضوح الأهداف الشخصية والمؤسسية.