



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	موظفين 6
عدد الموظفين المشاركين بالاستبيان	موظفين 6
معدل الاستجابة	100%

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

ثانياً: تحليل النتائج

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

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

ثالثاً: التغذية الراجعة والملاحظات النوعية:

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

- الإشادة بجو التعاون وروح الفريق داخل بيئة 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 2025 م :

- 1.مراجعة سلم الرواتب والحوافز لضمان التناسب بين الجهد المبذول والمكافأة.
- 2.تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني بما يتناسب مع طبيعة العمل الخيري ومتطلبات التحول الرقمي.
- 3.استحداث منصة داخلية للتواصل المؤسسي بين الموظفين والإدارة لتسهيل طرح المقترحات والملاحظات.
- 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.