

جَمْعِيَّةُ الْبَرِّ الْخَيْرِيَّةُ بِالْأَمَلِ

تصريح وزارة العمل والتنمية الاجتماعية رقم (٣٦٩)

— أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَائِلَ —



نتائج قياس رضا الموظفين

2025



الملخص التنفيذي

يستعرض هذا التقرير نتائج قياس رضا موظفي الجمعية بهدف التعرف على مستوى الرضا عن بيئة العمل، والوضوح التنظيمي، والأمان الوظيفي، والتواصل الإداري، والعمل بروح الفريق. شارك جميع موظفي الجمعية في القياس، مما يعزز شمول النتائج ووضوحها.

6	إجمالي الموظفين	6	عدد المشاركين	100%	نسبة الاستجابة	96.7%	مؤشر الرضا
---	-----------------	---	---------------	------	----------------	-------	------------

بلغ متوسط التقييم العام 4.83 من 5، بما يعادل مؤشر رضا مرجح قدره 96.7%. كما جاءت جميع الاستجابات ضمن الفئتين الإيجابيتين «أوافق بشدة» و«أوافق»، دون تسجيل استجابات محايدة أو غير راضية.

بيانات القياس

مجتمع القياس	جميع موظفي الجمعية
إجمالي المجتمع	6 موظفين
عدد المشاركين	6 موظفين
نسبة الاستجابة	100%
عدد بنود القياس	7 بنود
مقياس الإجابة	أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة

منهجية احتساب المؤشر

حُسب مؤشر كل سؤال باستخدام مقياس خماسي؛ بحيث تمثل «أوافق بشدة» خمس درجات و«أوافق» أربع درجات. ثم قُسم مجموع الدرجات المحققة على أعلى درجة ممكنة، وضُرب الناتج في 100.

يوضح هذا القسم توزيع إجابات الموظفين لكل بند، مع بيان عدد المشاركين ونسبتهم ومؤشر الرضا الخاص بالسؤال.

أوافق بشدة	أوافق	مؤشر السؤال
العدد: 4	العدد: 2	%93.3
%66.7	%33.3	

1. يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك بالجمعية مرضياً لك؟

أوافق بشدة	أوافق	مؤشر السؤال
العدد: 4	العدد: 2	%93.3
%66.7	%33.3	

2. يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة إنتاجيتك؟

أوافق بشدة	أوافق	مؤشر السؤال
العدد: 5	العدد: 1	%96.7
%83.3	%16.7	

3. تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية؟

أوافق بشدة	أوافق	مؤشر السؤال
العدد: 5	العدد: 1	%96.7
%83.3	%16.7	

4. مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية؟

مؤشر السؤال	أوافق	أوافق بشدة	5. مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق؟
96.7%	العدد: 1	العدد: 5	
	16.7%	83.3%	

مؤشر السؤال	أوافق	أوافق بشدة	6. يوجد لديك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه؟
100.0%	العدد: 0	العدد: 6	
	0.0%	100.0%	

مؤشر السؤال	أوافق	أوافق بشدة	7. أهداف الجمعية واضحة ومفهومة؟
100.0%	العدد: 0	العدد: 6	
	0.0%	100.0%	

النتائج الإجمالية

إجمالي الإجابات	42 إجابة
أوافق بشدة	35 إجابة بنسبة 83.3%
أوافق	7 إجابات بنسبة 16.7%
الاستجابات المحايدة أو السلبية	0 إجابة
متوسط التقييم	4.83 من 5
مؤشر الرضا المرجح	96.7%

م	المؤشر	أوافق	أوافق بشدة	البند
1	%93.3	2 (%33.3)	4 (%66.7)	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك بالجمعية مرضيًا لك؟
2	%93.3	2 (%33.3)	4 (%66.7)	يمثل الحافز السنوي حافزًا معنويًا لزيادة إنتاجيتك؟
3	%96.7	1 (%16.7)	5 (%83.3)	تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية؟
4	%96.7	1 (%16.7)	5 (%83.3)	مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية؟
5	%96.7	1 (%16.7)	5 (%83.3)	مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق؟
6	%100.0	0 (%0.0)	6 (%100.0)	يوجد لديك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه؟
7	%100.0	0 (%0.0)	6 (%100.0)	أهداف الجمعية واضحة ومفهومة؟

قراءة النتائج

- حقق وضوح الأهداف ووجود الوصف الوظيفي أعلى نتيجة بمؤشر 100% لكل منهما.
- بلغ مؤشر الأمان الوظيفي والشفافية الإدارية والعمل كفريق واحد 96.7% لكل بند.
- حقق الراتب الأساسي والحافز السنوي مؤشرًا مرتفعًا بلغ 93.3% لكل بند، وهما الأقل مقارنة ببقية البنود رغم بقائهما ضمن المستوى المرتفع.
- تعكس نسبة الاستجابة الكاملة مشاركة جميع الموظفين وإتاحة نتائج شاملة عن المجتمع المستهدف.

- وضوح أهداف الجمعية لدى جميع الموظفين.
- وجود وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه لجميع الوظائف.
- ارتفاع مستوى الشعور بالأمان الوظيفي والشفافية في التعامل الإداري.
- وضوح مفهوم العمل كفريق واحد وتطبيقه داخل الجمعية.
- ارتفاع الرضا العام وعدم تسجيل استجابات محايدة أو سلبية.

فرص التحسين

- الاستمرار في مراجعة عدالة الرواتب ومقارنتها بالمهام والمسؤوليات والممارسات المماثلة.
- تطوير الحوافز السنوية وربطها بمؤشرات الأداء والإنجازات الفردية والجماعية.
- المحافظة على الممارسات الحالية التي عززت الشفافية والأمان الوظيفي وروح الفريق.

التوصيات

- تنفيذ مراجعة دورية لهيكل الرواتب والحوافز مرة واحدة سنوياً على الأقل.
- اعتماد آلية واضحة ومعلنة للحوافز ترتبط بالأداء والإنجاز وجودة العمل.
- عقد لقاءات دورية قصيرة بين الإدارة والموظفين لمناقشة التحديات والمقترحات.
- مراجعة الأوصاف الوظيفية وتحديثها عند تغير المهام أو الهيكل التنظيمي.
- إعادة تنفيذ قياس رضا الموظفين سنوياً ومقارنة النتائج لقياس التحسن والاستدامة.

الخلاصة

تشير النتائج إلى مستوى مرتفع جداً من رضا الموظفين، مع تميز واضح في وضوح الأهداف والأوصاف الوظيفية، وارتفاع الرضا عن الأمان الوظيفي والشفافية والعمل الجماعي. ويُوصى بالتركيز على تطوير الرواتب والحوافز مع المحافظة على نقاط القوة التنظيمية القائمة.