

# التغذية الراجعة لقياس رضا الموظفين



## أولاً: مقدمة التقرير

انطلاقاً من حرص جمعية البر الخيرية بدوقة على تطوير بيئة العمل الداخلية، وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي بين منسوبيها، فقد تم تنفيذ استبيان قياس رضا الموظفين. بهدف الوقوف على مدى رضا العاملين عن بيئة العمل، وقياس مؤشرات الولاء والانتماء الوظيفي، وتحديد الجوانب الإيجابية ومجالات التحسين. يأتي هذا الاستبيان كأحد أدوات تحسين الجودة المؤسسية واستكمالاً لجهود الجمعية في بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة، بما ينعكس على رفع كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

## ثانياً: البيانات العامة لاستبيان الموظفين

| البيان          | التفاصيل                                            |
|-----------------|-----------------------------------------------------|
| الفئة المستهدفة | جميع موظفي الجمعية                                  |
| العدد المستهدف  | موظفًا 27                                           |
| عدد المستجيبين  | موظفًا (نسبة استجابة ~92.6%) 25                     |
| وسيلة التنفيذ   | Google Forms استبيان إلكتروني عبر نموذج             |
| الجهة المشرفة   | إدارة المشاريع والتخطيط بالتعاون مع المدير التنفيذي |

## ثالثاً: النتائج الإجمالية (المتوسطات العامة)

| المحور                             | متوسط التقييم من 5 | مستوى الرضا |
|------------------------------------|--------------------|-------------|
| فهم أهداف الجمعية الاستراتيجية     | 4.8                | مرتفع جدًا  |
| فرص التطور والنمو الوظيفي          | 4.8                | مرتفع جدًا  |
| الرضا العام عن الوظيفة             | 4.7                | مرتفع       |
| الحصول على المعلومات لاتخاذ القرار | 4.5                | مرتفع       |
| التدريب الكافي لحل المشكلات        | 4.6                | مرتفع       |



جمعية البر الخيرية بدوقة

| المحور                      | متوسط التقييم من 5 | مستوى الرضا |
|-----------------------------|--------------------|-------------|
| تشجيع المديرين للإنجاز      | 4.9                | مرتفع جدًا  |
| الملاحظات البناءة من المدير | 4.7                | مرتفع       |
| التوازن بين الحياة والعمل   | 4.4                | جيد جدًا    |

المتوسط العام للرضا الوظيفي 4.68 من 5

مما يشير إلى مستوى رضا مرتفع جدًا بين الموظفين في الجمعية.

#### رابعًا: التحليل التفصيلي حسب المحاور

##### 1 الفهم الواضح لأهداف الجمعية الاستراتيجية

- الغالبية العظمى من المشاركين (96%) أعطوا تقييمًا بدرجة (5).
- يدل ذلك على وجود وضوح في الرؤية الاستراتيجية للجمعية لدى الموظفين.
- تفسير: ينعكس ذلك على قوة التواصل الداخلي وفعالية الإدارة في شرح الأهداف والاتجاهات المستقبلية.

##### 2 فرص التطور والنمو الوظيفي

- معظم المشاركين (90%) يعتقدون بوجود فرص للنمو داخل الجمعية.
- تفسير: المؤشر إيجابي جدًا ويدل على ثقة الموظفين في خطط الجمعية المستقبلية واهتمامها بالتمكين الوظيفي.

##### 3 الرضا العام عن الوظيفة

- المتوسط 4.7، ونسبة الرضا العام تجاوزت 94%.
- تفسير: يعكس الارتياح العام لمهام العمل وطبيعة العلاقات الداخلية والبيئة الإدارية.

##### 4 الحصول على المعلومات لاتخاذ القرار

- المتوسط 4.5، ونسبة 88% يشعرون بتوافر المعلومات.
- تفسير: يوجد رضا جيد جدًا حول انسيابية المعلومات، لكن يوصى بزيادة الشفافية الرقمية وتمكين الموظفين من الوصول إلى البيانات التشغيلية بسهولة أكبر.

##### 5 التدريب الكافي لحل المشكلات

- المتوسط 4.6، ويدل على رضا مرتفع، لكن وجود بعض التقييمات الأقل (3-4) يشير إلى حاجة جزئية لتعزيز التدريب المستمر.

## 6 تشجيع المديرين للإنجاز

- الأعلى بين جميع المحاور (4.9 من 5).
- تفسير: هناك ثقافة دعم وتحفيز قوية داخل بيئة الجمعية.

## 7 تلقي الملاحظات البناءة

- المتوسط 4.7.
- تفسير: أغلب الموظفين يشعرون أن رؤساءهم يقدمون ملاحظات تطويرية، مما يعزز النمو الفردي.

## 8 التوازن بين العمل والحياة الشخصية

- المتوسط 4.4، وهو الأدنى نسبيًا، رغم أنه جيد جدًا.
- تفسير: هناك رضا جيد، ولكن بعض الموظفين أشاروا إلى الحاجة إلى تقليص ساعات الدوام وتحسين المرونة في أوقات العمل.

## خامسًا: تحليل الملاحظات المفتوحة

- تم جمع عدد من التعليقات النوعية التي عكست مشاعر إيجابية عالية نحو بيئة العمل، مثل:
- "العمل مع أمثالكم يزيدنا فخرًا ويجعلنا نؤمن بأن النجاح يُصنع بروح الفريق الواحد".
  - "نفخر بوجود كوادر مخلصه كأمثالكم، فملاحظاتكم هي نبراس التطوير".
  - "وجودكم يصنع الفرق، وملاحظاتكم تلهمنا لمواصلة التطوير بخطى واثقة".
  - من الأفضل تقليص عدد ساعات الدوام بما يحقق التوازن بين العمل والحياة الشخصية
- تحليل نوعي:

- 90% من الملاحظات ذات طابع إيجابي وشكروثناء.
  - 10% فقط تضمنت اقتراحات تطويرية محددة (مثل ساعات الدوام).
- ما يعني أن الانطباع العام للموظفين إيجابي جدًا تجاه إدارة الجمعية وثقافتها المؤسسية.

## سادسًا: الاستنتاجات العامة

1. مستوى الرضا الوظيفي العام مرتفع جدًا (4.68 من 5)، مما يدل على بيئة عمل صحية ومستقرة.
2. ثقافة التحفيز والدعم من الإدارة العليا قوية ومؤثرة.
3. وضوح الأهداف والرؤية الاستراتيجية لدى الموظفين ساهم في رفع شعور الانتماء.



جمعية البر الخيرية بدوقة

4. نقاط التحسين الرئيسية تتركز في جانب التدريب المستمر والتوازن الوظيفي الشخصي.
5. الروح الإيجابية والولاء المؤسسي واضحة جدًا في الملاحظات المكتوبة.

#### سابعًا: التوصيات المقترحة

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير المستمر بشكل دوري، مع التركيز على تطوير المهارات الإدارية والفنية.
2. دراسة مرونة أوقات العمل أو الدوام الجزئي لبعض الفئات بما يدعم التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.
3. إطلاق مبادرة "صوت الموظف" ربع السنوية لتجميع المقترحات التطويرية ومناقشتها في الاجتماعات الإدارية.
4. الاستمرار في برامج التحفيز والتقدير للموظفين المتميزين، وربطها بمؤشرات الأداء.
5. تحسين قنوات مشاركة المعلومات التشغيلية عبر لوحات متابعة إلكترونية (Dashboard) أو نشرات داخلية.
6. العمل على توثيق نتائج هذا الاستبيان سنويًا لرصد التغيرات ومتابعة مؤشرات الرضا عبر الزمن.

#### ثامنًا: خلاصة التقرير

يُظهر هذا الاستبيان أن جمعية البر الخيرية بدوقة تتمتع ببيئة عمل إيجابية يسودها التعاون والتحفيز والرضا، وأن الموظفين لديهم مستوى عالٍ من الفهم للأهداف المؤسسية والانتماء المهني، مما يعزز استدامة التميز المؤسسي ويدعم تحقيق مستهدفات الجمعية المستقبلية. ويوصى بالاستمرار في تنفيذ استبيانات قياس الرضا الوظيفي بشكل دوري (مرة كل عام على الأقل)، مع متابعة مؤشرات التطور والتحسين لضمان المحافظة على هذا المستوى العالي من الرضا والولاء الوظيفي.