

## نتائج استطلاع قياس رضا العاملين لعام ٢٠٢٢م



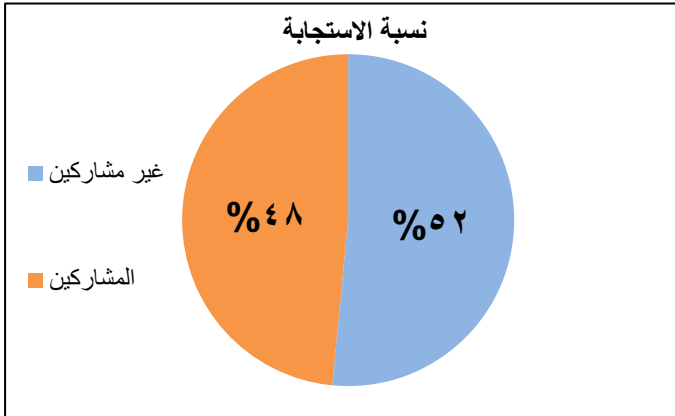
### مقدمة :

**مجتمع الاستطلاع :** العاملون والعاملات في الجمعية .

**أداة الاستطلاع :** استبانة إلكترونية محكمة تم إرسالها خلال رابط إلكتروني عبر البريد الرسمي للجمعية

**الهدف :** يهدف الاستطلاع إلى دراسة الواقع الفعلي لبيئة العمل في الجمعية وفق الهدف الاستراتيجية للجمعية ( تطوير بيئة العمل ) وأيضا حسب معايير نتائج الموارد البشرية في جائزة التميز في العمل الخيري ومن ثم العمل على التحسين المستمر لبيئة العمل .

**عينة الاستطلاع:** جميع العاملين والعاملات في الجمعية .



### حجم العينة ونسبة الاستجابة العامة

تم استهداف (١٣٠) عامل وعاملة وبلغ عدد المشاركين (٦٣)

مشارك أي بنسبة استجابة ٤٨%

### مرئيات وتوصيات :

مجتمع الاستطلاع مغلق ، وحجم العينة يمكن استيعابهم في الاستطلاع حيث إجمالي العاملين والعاملات في الجمعية (١٩٩) عامل وعاملة .

### التوصيات :

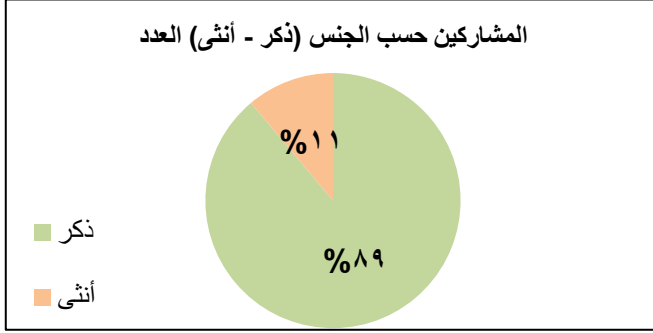
العمل على استهداف جميع العاملين والعاملات حيث هذا يرفع نسبة الاستجابة وأيضا تقوي نتيجة الاستبانة ومما يساعد صاحب القرار في اتخاذ القرارات المناسبة بإطمئنان .



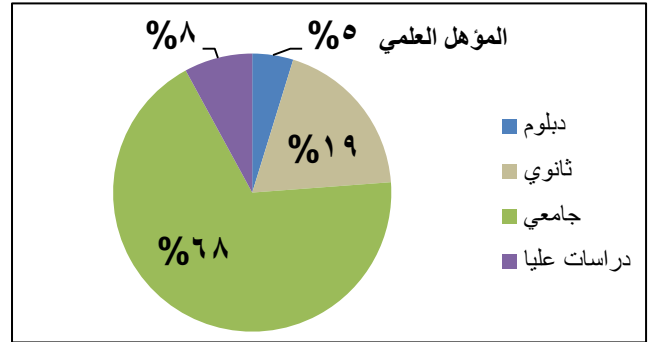
## تصنيف المشاركين في الاستبانة

بلغ عدد المشاركين في الاستبانة (٦٣) مشارك يمكن تصنيفهم بعدة اعتبارات :

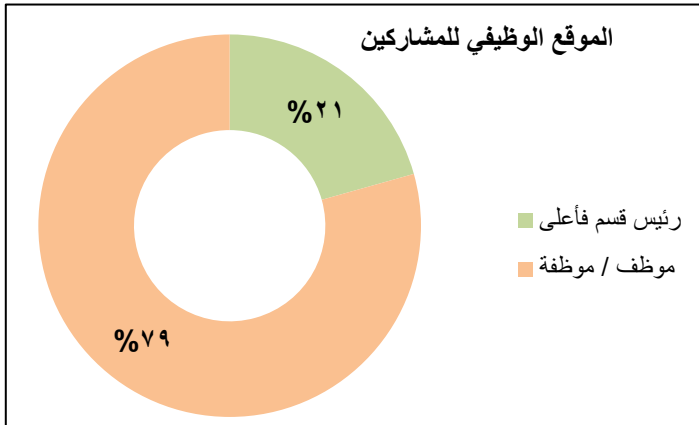
### ثانيا : باعتبار الجنس (ذكر - أنثى )



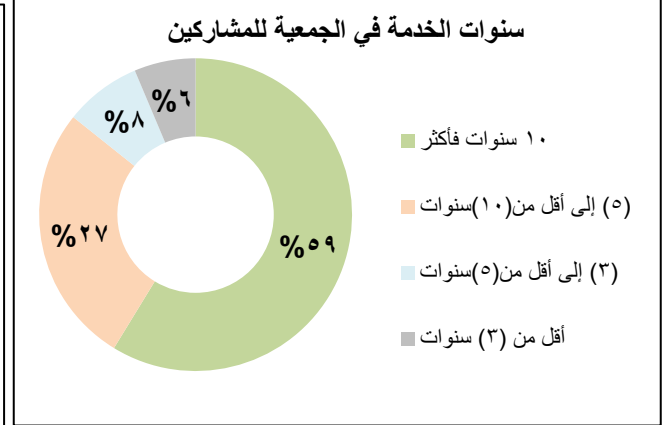
### أولا : باعتبار المؤهل



### رابعا : باعتبار الموقع الوظيفي



### ثالثا : باعتبار سنوات الخدمة



## ملاحظات حول نتائج التصنيف :

- ١- أغلب المشاركين في الاستطلاع هم من العاملين الذكور حيث بلغ نسبة مشاركتهم (٨٩%) بينما مشاركة النساء فقط (٧) عاملات !!!
- ٢- أغلب المشاركين من حملة الشهادة الجامعية فأعلى حيث بلغ نسبتهم ٧٦%
- ٣- نسبة مشاركة القياديين - رئيس قسم فأعلى - ٢١% أي (١٣) قائد من العدد الكلي للقياديين (١٩) .
- ٤- مشاركة قوية من العاملين القدامى في الجمعية حيث بلغ نسبتهم (٨٦%) منهم (٥٩%) تجاوز خدمتهم في الجمعية أكثر من (١٠) سنوات
- ٥- يتضح من البيانات الديموغرافية للمشاركين مدى قوة المشاركين ووعيهم وفهمهم لمخطط العمل، مما ينعكس إيجاباً على نتيجة الاستبانة حيث أن الغالب فيهم من الموظفين القدامى ومن الجامعيين ونسبة عالية من القياديين .
- ٦- مما يؤخذ على النتيجة قلة مشاركة النساء في الاستطلاع وبهذه الملاحظة تعتبر نتيجة الاستطلاع تعتبر قوية في بيئة العمل عند الرجال

## التوصيات :

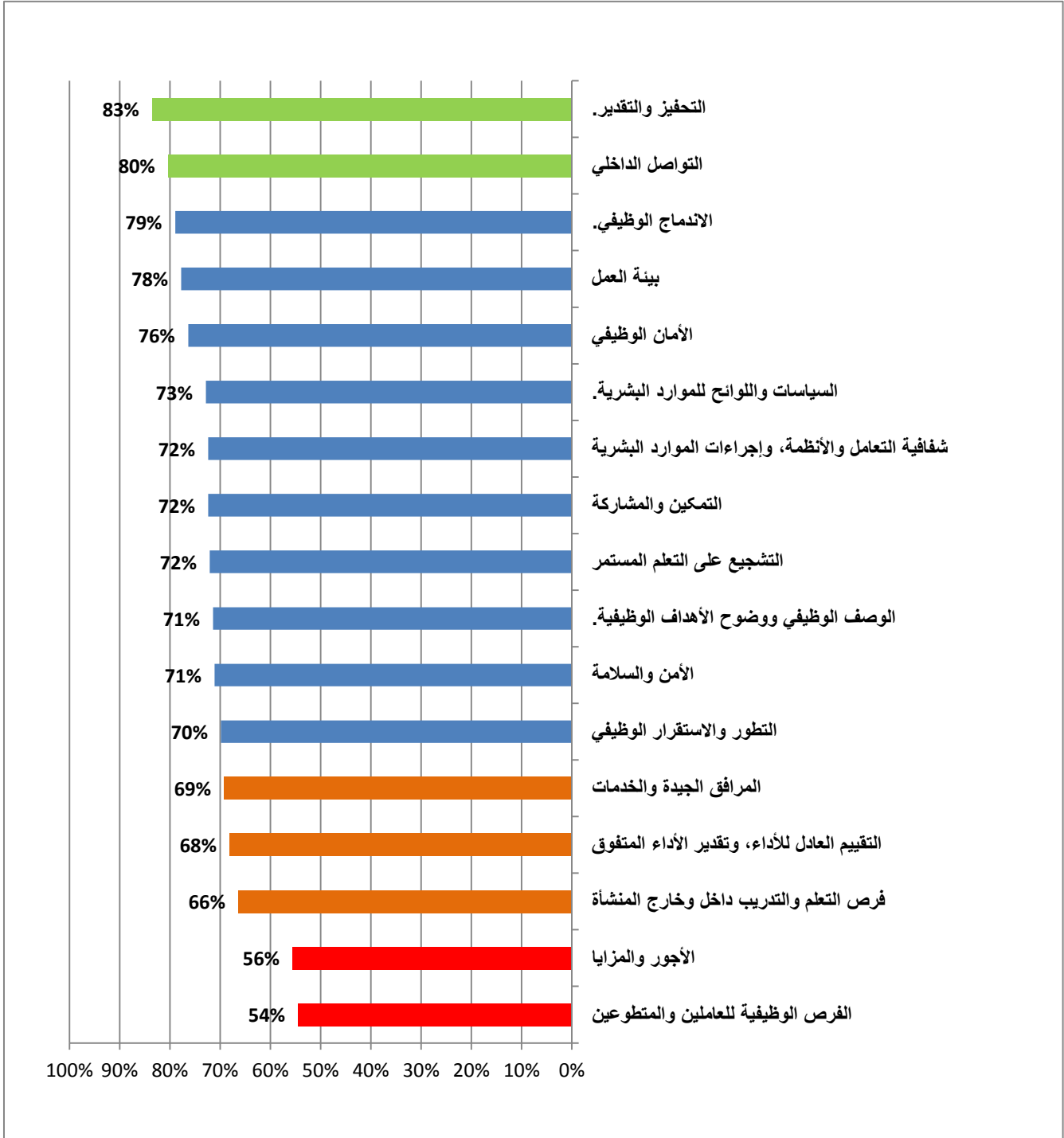
- ١- دراسة أسباب قلة مشاركة العاملات في الاستبانة واتخاذ التوصيات اللازمة التي تضمن مشاركة أكبر من الشطر النسائي
- ٢- اتخاذ التوصيات اللازمة والتي تضمن استجابة أكبر من المستهدفين .



٧١%

الرضا العام حسب رأي جميع المشاركين في الاستطلاع

### الرضا حسب مقاييس معايير الموارد البشرية في جائزة التميز في العمل الخيري



## مرئيات حول نتيجة الاستطلاع :

١- الرسم البياني يؤكد على بعض البيانات الديموغرافية ، حيث أن أعلى نسب الرضا ظهرت في مقياس الاندماج الوظيفي والتواصل الداخلي والتحفيز والتقدير وكل هذا يدل على قدم الموظفين ومعرفة أساليب العمل والتقدير المتبادل بينهم .

٢- أعلى نسبة في مقياس التحفيز و التقدير حيث بلغ نسبة الرضا فيه (٨٣%) ، وسؤال هذا المقياس كان (علاقتي برئيسي المباشر تحفزني إلى تحمل أعباء العمل) وهذا يؤكد ما ذكر في البند الأول من علاقة التقدير والاحترام بين الموظف ورئيسه المباشر .

٣- يتضح من الرسم البياني أن هناك مقياسين نسبة الرضا فيهما دون (٦٠%) ، وهي نسبة مقلقة خاصة أن المشاركين من قدامى العاملين في الجمعية ومن حملة الشهادة الجامعية أو دراسات عليا، والمقياسان هما :

أ - مقياس (الفرص الوظيفية للعاملين والمتطوعين) وحصل على أقل نسبة وهي (٥٤%) ويقصد بهذا المقياس الترقيات والتدوير

### الوظيفي

ب - مقياس ( الأجر والمزايا ) وحصل على نسبة (٥٦%) من الرضا ، وكان السؤال صريحا في هذا المقياس حيث السؤال : الأجر

### الذي أتقاضاه في خيركم مناسب مقارنةً بالوظائف في الجهات الأخرى

٤- أيضا يتضح من الرسم البياني أن هناك ثلاث مقاييس نسبة الرضا فيها دون (٧٠%) ولها ارتباط وثيق بالمقاييس ذات الرضا المنخفضة جدا والمشار إليها في الفقرة السابقة ، والمقاييس الثلاث هي :

أ- مقياس (فرص التعلم والتدريب داخل وخارج المنشأة) حيث نسبة الرضا فيه (٦٦%) ، وبالرغم أن التشجيع على التعلم المستمر

جيد - حسب الرسم البياني - إلا أن الفرص المقدمة للموظف حصلت على رضا منخفض .

ب - مقياس (التقييم العادل للأداء، وتقدير الأداء المتفوق) حيث نسبة الرضا فيه (٦٨%) ، وهذا المقياس يدل على أن هناك إشكالية في أنظمة التقييم والتقدير المادي المحسوس ، لان مقياس التحفيز والتقدير المبني على علاقة التقدير والاحترام بين الموظف ورئيسه المباشر حصل على أعلى درجة رضا (٨٣%)

ج- مقياس المرافق الجيدة والخدمات حصل على نسبة رضا (٦٩%) حيث السؤال المباشر له كان ( المستوى العام لنظافة المكاتب

وتوفر التجهيزات والأدوات مناسب) وهذا السؤال بهذه النتيجة تدعو إلى التحسين السريع في هذا المقياس .

٥- مقياس الاندماج الوظيفي للموظفين المشاركين بلغ نسبته (٧٩%) وهي نسبة لا بأس بها والمطلوب رفعها إذ أن الاندماج الوظيفي مطلب ويدل على حب الفرد لعمله ، إلا أن هذه النتيجة ربما لا تستمر طويلا - فضلا من التحسن - إذا لم تعالج مقياس ( الفرص الوظيفية - الترقيات - ) ومقياس ( الأجر والمزايا ) .

## التوصيات :

١- إجراء دراسة حول تسرب الموظفين وأسبابه و أيضا الترقيات والتدوير الوظيفي -لمدة ثلاثة سنوات على الأقل - ومقارنة ذلك بنتيجة الاستطلاع ورفع التوصيات اللازمة إلى صاحب الصلاحية .

٢- وضع فرص تحسين تعالج الفجوات التي ظهرت في الاستطلاع مع تحديد الأولويات واعتمادها من صاحب الصلاحية

٣- نشر فرص التحسين المعتمدة بين جميع الموظفين مع التوضيح أنها ناتجة من نتيجة استطلاع رأي الموظفين .

٤- إعادة قسم ولاء العاملين وتفعيل دوره .



## مرئيات وملاحظات المشاركين في الاستبانة

اختيار المشاركين حول سؤال :

**من وجهة نظرك اختر من القائمة عبارتين تحقق هدف "بيئة عمل جاذبة"**  
فكان الاختيار على النحو التالي

م	العبارة	عدد مرات التكرار
١	الأمان الوظيفي	٣٢
٢	العلاقة مع الرئيس المباشر وأسلوب اشرافه	٢١
٣	وضوح الأهداف والمهام	١٦
٤	العدالة والشفافية	١٠
٥	بيئة العمل المادية	١٠
٦	التدريب والتطوير	٨
٧	العلاقات غير الرسمية بين الموظفين وتعزيزها	٧
٨	العمل بروح الفريق	٧
٩	تفويض الصلاحيات وإسناد المسؤولية	٥
١٠	سياسات واجراءات الموارد البشرية	٥
١١	إتاحة فرص المشاركة التطويرية في العمل	٣
١٢	التواصل في العمل	٢