

تقرير رضا الموظفين لنصف الأول من عام 2024م

اعداد

مشرف قسم الجودة والمعلومات سعاد العنزي
12 نوفمبر 2024م



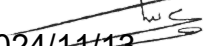
مراجعة وتدقيق

مدير الشؤون الفنية والتقنية نوره العتيبي
13 نوفمبر 2024م



اعتماد

المدير التنفيذي فاطمة البورشيد



2024/11/13



المقدمة

انطلاقاً من استراتيجيات جمعية ود الخيرية في تحقيق التميز المؤسسي، والالتزام بمراقبة وتقييم الرضا بشكل دوري مع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة عبر استطلاعات الرأي. حيث ان الغرض من هذا التقرير المحافظة على تحسين جودة الأداء من خلال تحسين وتطوير الخدمات للموظفين ورفع مستوى الرضا، ونعسى - من خلال هذا التقرير الى رصد نتائج التقييم وتحليل نقاط القوة والضعف ووضع أبرز الملاحظات والتوصيات والتي تساهم في عملية التحسين.

تحليل النتيجة	عدد الاستجابات		31 استجابة		البند/درجته
	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة	
يوافق 87% من الموظفين على أن أهداف الجمعية واضحة ومفهومة.	0%	3%	10%	52%	35%
يثق 48% من الموظفين بأن الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين في العمل.	19%	23%	10%	39%	10%
يشعر 35% من الموظفين بالاستقرار والأمان الوظيفي في جمعية ود	23%	29%	13%	26%	10%
يرى 61% من الموظفين أنهم قادرون على اتخاذ القرارات وفق الصلاحيات الممنوحة لهم.	3%	23%	13%	39%	23%
يرى 97% من الموظفين أن إعطاء الصلاحيات لهم يزيد من الانتاجية	0%	0%	3%	48%	48%
يرى 90% من الموظفين أنهم قادرون على الوصول الى المعلومات بسهولة والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم على أكمل وجه.	0%	3%	6%	42%	48%
يوافق 68% من الموظفين على أن العمل بروح الفريق واضح ومطبق في الجمعية.	3%	19%	10%	45%	23%
يرى 97% من الموظفين أن عنصر التحدي في الجمعية موجود وغالباً قادرين على التغلب عليه.	0%	0%	3%	58%	39%
يرى 68% من الموظفين أن بيئة العمل في الجمعية آمنة ومريحة.	10%	19%	3%	45%	23%
يرى 39% من الموظفين أن الراتب الأساسي الحالي مرضياً لهم مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات المسندة لهم.	16%	32%	13%	29%	10%
يرى 71% من الموظفين أن الخدمات التي تقدمها الجمعية تتناسب مع احتياجاتهم وملبية لمتطلبات العمل.	0%	13%	16%	61%	10%
يرى 68% من الموظفين أنهم حصلوا على الوصف الوظيفي الخاص بالمنصب الذي يشغلونه وهو وواضح لهم ومناسب.	6%	16%	10%	32%	35%
يرى 71% من الموظفين أن سياسة العمل والآليات المتبعة في الجمعية واضحة ومناسبة.	0%	16%	13%	42%	29%
يرى 84% من الموظفين أن الجمعية تحرص على تطويرهم مهنيًا وتلحقهم في البرامج التدريبية المختلفة.	0%	0%	16%	52%	32%
يرى 19% من الموظفين أن التأمين الصحي مناسب لهم، بينما يرغب الآخريين بتحسينه.	23%	19%	39%	16%	3%
أبدى 52% من الموظفين استعدادهم للعمل الإضافي.	13%	26%	10%	45%	6%



يرى 61% من الموظفين أن الجمعية تفهم وتقدر ظروفهم الشخصية وتقدم لهم المساعدة وفق الإمكانيات المتاحة.	3%	19%	16%	45%	16%	تحرص الجمعية على تقدير الظروف الشخصية الطارئة وتقدم لي المساعدة وفق الإمكانيات المتاحة
يشعر 58% من الموظفين بارتفاع معنوياتهم في العمل.	3%	23%	16%	39%	19%	أشعر بأن معنوياتي مرتفعة في العمل في الجمعية
يشعر 81% من الموظفين بالولاء للجمعية.	0%	3%	16%	55%	26%	أشعر بالولاء المرتفع للجمعية
المدير المباشر						
تحليل النتيجة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	البند/درجته
يرى 84% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بعدالة كافية معهم.	3%	10%	3%	35%	48%	الرئيس المباشر يتعامل معي بعدالة كافية
يرى 87% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بشفافية معهم.	3%	6%	3%	42%	45%	الرئيس المباشر يتعامل معي بشفافية
يرى 90% من الموظفين على أن رئيسهم المباشر يتعامل بكل احترام معهم.	3%	3%	3%	29%	61%	الرئيس المباشر يتعامل معي باحترام
يرى 84% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يحرص على تطوير أدائي وزيادة خبراتي العملية.	0%	3%	13%	35%	48%	الرئيس المباشر يحرص على تطوير أدائي وزيادة خبراتي العملية
يرى 87% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يقدر جهودهم المبذولة.	6%	6%	0%	42%	45%	الرئيس المباشر يشعرني بالتقدير حيال ما أقوم به من أعمال مميزة أو إضافية
يرى 84% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يتجاوب مع أفكارهم ومقترحاتهم.	3%	10%	3%	29%	55%	الرئيس المباشر يتقبل أفكارني ونؤخذ بعين الاعتبار آرائي عند اتخاذ القرار
يشعر 71% من الموظفين بالراحة والحرية عند تعبيرهم عن آرائهم أمام رؤسائهم في العمل.	13%	10%	6%	39%	32%	نتيجة تقييم الأداء الخاصة بي تعكس فعلياً حقيقة أدائي في العمل
يرى 81% من الموظفين أن التحفيز غير المادي يزيد من إنتاجيتهم.	0%	10%	10%	35%	45%	الرئيس المباشر يقوم بمناقشة الأداء خلال عملية التقييم ويوضح لي نقاط الضعف وإمكانية التطوير
يرى 94% من الموظفين أن نتيجة تقييم الأداء تعكس أدائهم الفعلي في العمل.	6%	0%	0%	32%	61%	التحفيز الغير مادي من قبل الرئيس المباشر يزيد من إنتاجيتي
يرى 87% من الموظفين أن المدير المباشر يناقش تقييمهم ويوجههم بشأن نقاط القوة والضعف وفرص التطور.	10%	3%	0%	26%	61%	أشعر بالراحة والحرية الكاملة أثناء التعبير عن رأيي أمام الرئيس المباشر
				73%	نسبة الرضا العام للنصف الثاني من عام 2024	

المؤشر المرتبط بالخطة العامة

- تعزيز مكانة الجمعية داخلياً وخارجياً من خلال تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل بنسبة 35٪ عن العام الماضي.

أبرز ملاحظات الموظفين:

- ❖ تطبيق نظام العمل المرن.
- ❖ تكثيف الدورات التدريبية داخل وخارج الجمعية.
- ❖ زيادة الحوافز للموظفين.
- ❖ النظر في المقترحات المقدمة أو توفير تغذية راجعة واشراكنا في اتخاذ القرارات وخصوصاً في الفعاليات التي تكون للموظف.
- ❖ التعاون أكثر في العمل.
- ❖ زيادة التواصل الداخلي، زيادة الأنشطة والفعاليات الخارجية.



مرئيات قسم الجودة والمعلومات:

❖ لا يوجد.

توصيات مدير الشؤون الفنية والتقنية

❖ من الضروري بعد اعتماد التقرير مشاركة مدير الشؤون الإدارية به للعمل على تحسين رضا الموظفين العام.

توصيات المدير التنفيذي

نصادق على توصية مدير الشؤون الفنية والتقنية

رأي أعضاء مجلس الإدارة

تقرير رضا الموظفين لنصف الثاني من عام 2024م

اعداد

مشرف قسم الجودة والمعلومات/ سعاد العنزي
09 فبراير 2025م



مصادقة

مدير الشؤون الفنية والتقنية/ نوره العتيبي
12 مارس 2025م



اعتماد

المدير التنفيذي/ سلمى الفيصل





المقدمة

انطلاقاً من استراتيجيات جمعية ود الخيرية في تحقيق التميز المؤسسي، والالتزام بمراقبة وتقييم الرضا بشكل دوري مع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة عبر استطلاعات الرأي. حيث ان الغرض من هذا التقرير المحافظة على تحسين جودة الأداء من خلال تحسين وتطوير الخدمات للموظفين ورفع مستوى الرضا، ونعسى- من خلال هذا التقرير الى رصد نتائج التقييم وتحليل نقاط القوة والضعف ووضع أبرز الملاحظات والتوصيات والتي تساهم في عملية التحسين.

عدد الاستجابات البند/درجته	20 استجابة			فترة القياس		تحليل النتيجة
	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	محايد	
أهداف الجمعية واضحة ومفهومة	55%	30%	15%	0%	0%	يوافق 85% من الموظفين على أن أهداف الجمعية واضحة ومفهومة.
لدي الثقة بان الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	35%	30%	10%	20%	5%	يثق 65% من الموظفين بأن الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين في العمل.
أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي في جمعية ود	25%	30%	20%	55%	5%	يشعر 55% من الموظفين بالاستقرار والأمان الوظيفي في الجمعية.
أستطيع اتخاذ القرار وفق الصلاحيات الممنوحة لي ضمن متطلبات موقعي الوظيفي	15%	65%	15%	40%	0%	يرى 80% من الموظفين أنهم قادرون على اتخاذ القرارات وفق الصلاحيات الممنوحة لهم.
أرى أن إعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية	50%	40%	5%	5%	0%	يرى 90% من الموظفين أن إعطاء الصلاحيات لهم يزيد من انتاجيتهم.
لدي حصيلة كافية من المعلومات والبيانات التي تمكنني من القيام بعملتي على أكمل وجه	35%	50%	10%	5%	0%	يرى 85% من الموظفين أنهم قادرون على الوصول الى المعلومات بسهولة والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم على أكمل وجه.
مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق	35%	60%	5%	0%	5%	يوافق 95% من الموظفين على أن العمل بروح الفريق واضح ومطبق في الجمعية.
عنصر التحدي موجود في عملي وغالباً أستطيع التغلب عليه	30%	60%	10%	0%	0%	يرى 90% من الموظفين أن عنصر التحدي في الجمعية موجود وغالباً قادرين على التغلب عليه.
تتميز بيئة العمل بأنها آمنة ومريحة	35%	45%	5%	10%	5%	يرى 80% من الموظفين أن بيئة العمل في الجمعية آمنة ومريحة.
يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهام ومسؤولياتي داخل العمل مرضياً لي	5%	40%	15%	35%	5%	يرى 45% من الموظفين أن الراتب الأساسي الحالي مرضياً لهم مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات المسندة لهم.
الخدمات المقدمة تتناسب مع احتياجاتي وملبية لمتطلبات العمل	20%	60%	10%	10%	0%	يرى 80% من الموظفين أن الخدمات التي تقدمها الجمعية تتناسب مع احتياجاتهم وملبية لمتطلبات العمل.
يوجد لي وصف وظيفي واضح ومطابق للمهام المطلوبة	30%	50%	5%	10%	5%	يرى 80% من الموظفين أنهم حصلوا على الوصف الوظيفي الخاص بالمنصب الذي يشغلونه وهو وواضح لهم ومناسب.
سياسة العمل المتبعة حالياً واضحة ومناسبة	25%	55%	20%	0%	0%	يرى 80% من الموظفين أن سياسة العمل والآليات المتبعة في الجمعية واضحة ومناسبة.
تحرص الجمعية على تطوير أدائي الوظيفي و الالتحاق بالبرامج التدريبية	30%	60%	0%	0%	10%	يرى 90% من الموظفين أن الجمعية تحرص على تطويرهم مهنيًا وتلحقهم في البرامج التدريبية المختلفة.
التأمين الصحي مناسب	5%	15%	50%	15%	15%	يرى 20% من الموظفين أن التأمين الصحي مناسب لهم، بينما يرغب الآخريين بتحسينه.
في أتم الاستعداد لتقديم مهام خارج ساعات العمل الرسمية	5%	65%	20%	5%	5%	أبدى 70% من الموظفين استعدادهم للعمل لساعات إضافية.



يرى 90% من الموظفين أن الجمعية تفهم وتقدر ظروفهم الشخصية وتقدم لهم المساعدة وفق الإمكانيات المتاحة.	5%	5%	0%	60%	30%	تحرص الجمعية على تقدير الظروف الشخصية الطارئة وتقدم لي المساعدة وفق الإمكانيات المتاحة
يشعر 85% من الموظفين بأن معنوياتهم مرتفعة في العمل .	5%	5%	5%	60%	25%	أشعر بأن معنوياتي مرتفعة في العمل في الجمعية
يشعر 90% من الموظف بالولاء للجمعية .	5%	0%	5%	35%	55%	أشعر بالولاء المرتفع للجمعية
المدير المباشر						
تحليل النتيجة	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	البند/درجته
يرى 90% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بعدالة كافية معهم.	0%	0%	10%	30%	60%	الرئيس المباشر يتعامل معي بعدالة كافية
يرى 85% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بشفافية معهم.	0%	5%	10%	35%	50%	الرئيس المباشر يتعامل معي بشفافية
يرى 85% من الموظفين على أن رئيسهم المباشر يتعامل بكل احترام معهم.	0%	0%	15%	20%	65%	الرئيس المباشر يتعامل معي باحترام
يرى 85% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يحرص على تطوير أدائهم وزيادة خبراتهم المهنية.	0%	0%	15%	45%	40%	الرئيس المباشر يحرص على تطوير أدائي وزيادة خبراتي العملية
يرى 95% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يقدر جهودهم المبذولة.	0%	0%	5%	45%	50%	الرئيس المباشر يشعرني بالتقدير حيال ما أقوم به من أعمال مميزة أو إضافية
يرى 80% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يتجاوب مع أفكارهم ومقترحاتهم.	0%	5%	15%	20%	60%	الرئيس المباشر يتقبل أفكارتي ونؤخذ بعين الاعتبار آرائتي عند اتخاذ القرار
يشعر 70% من الموظفين بالراحة والحرية عند تعبيرهم عن آرائهم أمام رؤسائهم في العمل.	5%	10%	15%	25%	45%	نتيجة تقييم الاداء الخاصة بي تعكس فعلياً حقيقة أدائي في العمل
يرى 75% من الموظفين أن التحفيز غير المادي يزيد من انتاجيتهم.	0%	5%	20%	30%	45%	الرئيس المباشر يقوم بمناقشة الاداء خلال عملية التقييم ويوضح لي نقاط الضعف وإمكانية التطوير
يرى 80% من الموظفين أن نتيجة تقييم الأداء تعكس أدائهم الفعلي في العمل.	0%	0%	20%	30%	50%	التحفيز الغير مادي من قبل الرئيس المباشر يزيد من انتاجيتي
يرى 85% من الموظفين أن المدير المباشر يناقش تقييمهم ويوجههم بشأن نقاط القوة والضعف وفرص التطور.	0%	5%	10%	30%	55%	أشعر بالراحة والحرية الكاملة أثناء التعبير عن رأيي أمام الرئيس المباشر
			79%	نسبة الرضا العام للنصف الثاني من عام 2024م		

المؤشر المرتبط بالخطة العامة

- تعزيز مكانة الجمعية داخليًا وخارجيًا من خلال تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل بنسبة 35٪ عن العام الماضي.

أبرز ملاحظات الموظفين

- ❖ المرونة في ساعات العمل لاستيعاب الظروف المختلفة (الأحوال الجوية، الحوادث، إلخ)
- ❖ تحسين عمليات التقييم والمكافآت لضمان التحفيز المستمر.
- ❖ تطوير مهارات الموظفين وزيادة احترافهم.

مرئيات قسم الجودة والمعلومات

- ❖ لا يوجد.



توصيات مدير الشؤون الفنية والتقنية

- ❖ تعميم تقرير نتائج الرضا بعد اعتماد التقرير ونشره في موقع الجمعية.
- ❖ عقد اجتماع مع إدارة الشؤون الإدارية بعد اعتماد التقرير بهدف تحسين النتائج وتحقيق المستهدف الاستراتيجي (تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل بنسبة 35٪ عن العام الماضي).
- ❖ تعديل دورية تحليل وإصدار نتائج الاستبيان من نصف سنوي الى سنوي.

توصيات المدير التنفيذي

رأي اعضاء مجلس الإدارة

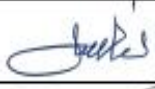
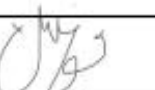
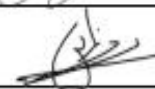
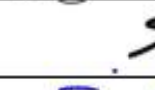
رؤيتنا :

نحو مجتمع منتج متكافل
لأحيائنا.

رسالتنا: نحن جمعية تنموية تسعى لتقديم برامج تنموية تكافلية للأسرة
في أحيائنا من خلال شراكات اجتماعية بجودة عالية .

قيمنا :
المواطنة ، الشراكة، الجودة، التحدي .

كشف تصديق أعضاء مجلس إدارة جمعية ود للتكافل والتنمية الأسرية اجتماع رقم (٠٣) لعام ٢٠٢٥ م

م	اسم العضوة	الصفة	التوقيع	الملاحظات
١	نعيمة عبدالرحمن الزامل	رئيسة الجمعية		
٢	سارة سعود البالود	نائبة الرئيسة		
٣	نوف خالد المبارك	المشرف المالي		
٤	ابتسام احمد ال شيخ	عضوه		
٥	البندري محمد المنصوري	عضوه		
٦	شروق سعود العتيبي	عضوه		
٧	فوزية عبدالرحمن الزامل	عضوه		
٨	منى عبدالرحمن الزامل	عضوه		
٩	منيره عبدالعزيز أبا حسين	عضوه		
١٠	مها عبدالرحمن بن داي	عضوه		
١١	نورة علي النعيمي	عضوه	