

تقرير رضا الموظفين لعام ٢٠٢٥م

اعداد

مسؤول جودة/ شيخه القحطاني
٣٠ ديسمبر ٢٠٢٥م

مراجعة

نائب المدير التنفيذي/ نوره العتيبي
٢٥ يناير ٢٠٢٦م

مصادقة

المدير التنفيذي/ سلمى الفيصل

اعتماد

يعتمد مجلس الإدارة هذا التقرير في نهاية المستند



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، ونسعى 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	١٩			فترة القياس		من ٢٠٢٥/١٠/١٦ إلى ٢٠٢٥/١٢/٣٠ م
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحليل النتيجة
أهداف الجمعية واضحة ومفهومة	٣٢%	٥٨%	٠%	٥%	٥%	يوافق ٩٠% من الموظفين على أن أهداف الجمعية واضحة ومفهومة.
لدي الثقة بان الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	١١%	٤٧%	٢٦%	١١%	٥%	يثق ٥٨% من الموظفين بأن الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين في العمل.
أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي في جمعية ود	٥%	٢٦%	٣٢%	٢٦%	١١%	يشعر ٣١% من الموظفين بالاستقرار والأمان الوظيفي في الجمعية.
أستطيع اتخاذ القرار وفق الصلاحيات الممنوحة لي ضمن متطلبات موقعي الوظيفي	١٦%	٥٣%	٢١%	٥%	٥%	يرى ٦٩% من الموظفين أنهم قادرون على اتخاذ القرارات وفق الصلاحيات الممنوحة لهم.
أرى أن إعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية	٤٧%	٥٣%	٠%	٠%	٠%	يرى ١٠٠% من الموظفين أن إعطاء الصلاحيات لهم يزيد من انتاجيتهم.
لدي حصيلة كافية من المعلومات والبيانات التي تمكنني من القيام بعمل على أكمل وجه	٥٨%	٢١%	١٦%	٠%	٥%	يرى ٧٩% من الموظفين أنهم قادرون على الوصول الى المعلومات بسهولة والتي تمكنهم من القيام بأعمالهم على أكمل وجه.
مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق	١٦%	٦٣%	١٦%	٠%	٥%	يوافق ٧٩% من الموظفين على أن العمل بروح الفريق واضح ومطبق في الجمعية.
عنصر التحدي موجود في عملي وغالباً أستطيع التغلب عليه	٢٦%	٦٨%	٥%	٠%	٠%	يرى ٩٥% من الموظفين أن عنصر التحدي في الجمعية موجود وغالباً قادرين على التغلب عليه.
تتميز بيئة العمل بأنها امنة ومريحة	٢١%	٤٧%	٢١%	١١%	٠%	يرى ٦٨% من الموظفين أن بيئة العمل في الجمعية آمنة ومريحة.
يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي أتقاضاه مقارنة بحجم مهامي ومسؤولياتي داخل العمل مرضياً لي	١١%	٣٧%	٢١%	٢١%	١١%	يرى ٤٨% من الموظفين أن الراتب الأساسي الحالي مرضياً لهم مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات المسندة لهم.
الخدمات المقدمة تتناسب مع احتياجاتي وملبية لمتطلبات العمل	١١%	٥٨%	٢١%	٥%	٥%	يرى ٦٩% من الموظفين أن الخدمات التي تقدمها الجمعية تتناسب مع احتياجاتهم وملبية لمتطلبات العمل.
يوجد لي وصف وظيفي واضح ومطابق للمهام المطلوبة	٢١%	٥٣%	٠%	١٦%	١١%	يرى ٧٤% من الموظفين أنهم حصلوا على الوصف الوظيفي الخاص بالمنصب الذي يشغلونه وهو وواضح لهم ومناسب.
سياسة العمل المتبعة حالياً واضحة ومناسبة	١٦%	٦٣%	١٦%	٠%	٥%	يرى ٧٩% من الموظفين أن سياسة العمل والآليات المتبعة في الجمعية واضحة ومناسبة.
تحرص الجمعية على تطوير أدائي الوظيفي والالتحاق بالبرامج التدريبية	٣٢%	٥٨%	٥%	٥%	٠%	يرى ٩٠% من الموظفين أن الجمعية تحرص على تطويرهم مهنيًا وتلحقهم في البرامج التدريبية المختلفة.
التأمين الصحي مناسب	٠%	٢٦%	٢٦%	١١%	٣٧%	يرى ٢٦% من الموظفين أن التأمين الصحي مناسب لهم، بينما يرغب الآخرون بتحسينه.
في أتم الاستعداد لتقديم مهام خارج ساعات العمل الرسمية	١٦%	٤٢%	٢٦%	١١%	٥%	أبدى ٥٨% من الموظفين استعدادهم للعمل لساعات إضافية.
تحرص الجمعية على تقدير الظروف الشخصية الطارئة وتقديم لي المساعدة وفق الامكانيات المتاحة	١٦%	٦٣%	١٦%	٠%	٥%	يرى ٧٩% من الموظفين أن الجمعية تفهم وتقدر ظروفهم الشخصية وتقدم لهم المساعدة وفق الإمكانيات المتاحة.



أشعر بأن معنوياتي مرتفعة في العمل في الجمعية	١١%	٥٨%	٢٢%	٥%	٥%	يشعر ٦٩% من الموظفين بأن معنوياتهم مرتفعة في العمل.
أشعر بالولاء المرتفع للجمعية	١٦%	٦٨%	١١%	٥%	٠%	يشعر ٨٤% من الموظف بالولاء للجمعية.
المدير المباشر						
البند/درجته	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تحليل النتيجة
الرئيس المباشر يتعامل معي بعدالة كافية	٦٣%	٣٢%	٠%	٠%	٥%	يرى ٩٥% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بعدالة كافية معهم.
الرئيس المباشر يتعامل معي بشفافية	٦٣%	٣١%	٥%	٠%	٠%	يرى ٩٥% من الموظفين أن الرئيس المباشر يتعامل بشفافية معهم.
الرئيس المباشر يتعامل معي باحترام	٧٩%	١٦%	٠%	٠%	٥%	يرى ٩٥% من الموظفين على أن رئيسهم المباشر يتعامل بكل احترام معهم.
الرئيس المباشر يحرص على تطوير أدائي وزيادة خبراتي العملية	٥٣%	٣٧%	٥%	٥%	٠%	يرى ٩٠% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يحرص على تطوير أدائهم وزيادة خبراتهم.
الرئيس المباشر يشعرني بالتقدير حيال ما أقوم به من أعمال مميزة أو إضافية	٦٣%	٢٦%	٥%	٥%	٠%	يرى ٩٠% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يقدر جهودهم المبذولة.
الرئيس المباشر يتقبل أفكارتي ونؤخذ بعين الاعتبار آرائي عند اتخاذ القرار	٥٣%	٣٢%	١٦%	٠%	٠%	يرى ٨٤% من الموظفين أن رئيسهم المباشر يتجاوب مع أفكارهم ومقترحاتهم.
نتيجة تقييم الاداء الخاصة بي تعكس فعليا حقيقة أدائي في العمل	٤٧%	٣٢%	٥%	٥%	١١%	يشعر ٧٩% من الموظفين بالراحة والحرية عند تعبيرهم عن آرائهم أمام رؤسائهم.
الرئيس المباشر يقوم بمناقشة الأداء خلال عملية التقييم ويوضح لي نقاط الضعف وإمكانية التطوير	٥٣%	٣٧%	٥%	٠%	٥%	يرى ٩٠% من الموظفين أن التحفيز غير المادي يزيد من إنتاجيتهم.
التحفيز الغير مادي من قبل الرئيس المباشر يزيد من إنتاجيتي	٥٨%	٣٧%	٥%	٠%	٠%	يرى ٩٥% من الموظفين أن نتيجة تقييم الأداء تعكس أدائهم الفعلي في العمل.
أشعر بالراحة والحرية الكاملة أثناء التعبير عن رأيي أمام الرئيس المباشر	٦٨%	٢١%	٥%	٥%	٠%	يرى ٨٩% من الموظفين أن المدير المباشر يناقش تقييمهم ويوجههم بشأن نقاط القوة والضعف وفرص التطور.
نسبة الرضا العام من عام ٢٠٢٥م			٧٧%			

المؤشر المرتبط بالخطة العامة

❖ تعزيز مكانة الجمعية داخلياً وخارجياً من خلال تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل بنسبة ٣٥% عن العام الماضي.

أبرز ملاحظات الموظفين

- ❖ المطالبة بدراسة وتطبيق نظام العمل المرن لما له من أثر إيجابي على الإنتاجية والتوازن الوظيفي.
- ❖ التأكيد على أن تعزيز الأمان الوظيفي والولاء المؤسسي يبدأ من إدارة الجمعية وينعكس على أداء الموظفين.
- ❖ الإشارة إلى عدم تفعيل التأمين الصحي منذ عدة سنوات والحاجة إلى معالجته.
- ❖ الحاجة إلى تطوير نماذج التقييم الوظيفي لتكون مخصصة للمدير والمشرف والموظف الإداري وفق طبيعة كل دور.
- ❖ المطالبة بوضع آلية واضحة لمعالجة ملاحظات الموظفين الواردة في الاستبيانات مع إبلاغهم بالإجراءات المتخذة.

مرئيات وحدة الالتزام والتميز المؤسسي

- ❖ الحاجة لتحسين الأمان الوظيفي والامتيازات وخاصة التأمين الصحي.
- ❖ دراسة إمكانية تطبيق العمل المرن وتطوير نماذج تقييم الأداء ومتابعة ملاحظات الموظفين بشكل واضح.
- ❖ الاستمرار في برامج التدريب والتطوير وتعزيز التواصل الداخلي.

توصيات نائب المدير التنفيذي

- ❖ لا توجد مرئيات إضافية من قبل مدير الإدارة، مع التأكيد على مناسبة المرئيات والتوصيات الواردة من القسم المختص.



توصيات المدير التنفيذي

... ❖

قرارات مجلس الإدارة

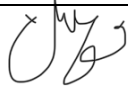
رؤيتنا:

نحو مجتمع متمكن متكافل
لأسر أحيائنا.

رسالتنا: نحن جمعية تنموية تسعى لتمكين الأسرة في أحيائنا من خلال
تقديم برامج تنموية تكافلية بالشراكات الفاعلة مع كافة المجتمع.

قيمنا:
الجودة والتميز، الحوكمة، الشراكة، التطوع، الابتكار.

كشف تصديق أعضاء مجلس إدارة جمعية ود الخيرية للتنمية الاجتماعية اجتماع رقم (٠٢) لعام ٢٠٢٦ م

م	اسم العضوة	الصفة	التوقيع	الملاحظات
١	نعيمة عبدالرحمن الزامل	رئيسة الجمعية		
٢	ابتسام احمد الشيخ	نائب الرئيسة		
٣	ساره سعود البالود	عضوه		
٤	هند إبراهيم الحايلى	عضوه		
٥	فوزية عبدالرحمن الزامل	عضوه		
٦	منى عبدالرحمن الزامل	عضوه		
٧	منيره عبدالعزيز أبا حسين	عضوه		
٨	مها عبدالرحمن بن دايل	عضوه		
٩	نورة علي النعيمي	عضوه		