



الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

استبيان قياس رضا الموظفين العاملين في الجمعية



saudialzheimer



alz.org.sa



استبيان قياس رضا موظفي الجمعية الخيرية السعودية لمرض الزهايمر

في إطار سعي الجمعية الخيرية السعودية لمرض الزهايمر لتعزيز خدماتها وتحقيق أهدافها الرامية إلى دعم المرضى والجهات المستفيدة بأفضل الطرق الممكنة تم إجراء قياس رضا الموظفين العاملين في الجمعية. ويعد قياس رضا موظفي الجمعية أداة حيوية لتحسين الأداء وبناء علاقات استراتيجية مع الموارد البشرية باعتبارهم شركاء نجاح كما يساعد هذا القياس في بناء علاقات قوية وثقة متبادلة مع الموظفين والجمعية. وكما يساهم تحليل رضا الموظفين تحسين الأداء العام للجمعية وتحسين الخدمات المقدمة فمن خلال الاستماع إلى آراء الموظفين تستطيع الجمعية تطوير استراتيجيات أكثر فعالية تحقق أهدافها وتلبي احتياجات المجتمع بشكل أفضل.

يتناول قياس رضا موظفي الجمعية مجموعة متنوعة من العناصر التي تشمل الانتماء وعلاقات العمل وفرص التقدم والتطور وظروف العمل والمزايا والتعويضات.

تم إجراء استبيان شامل للموظفين بهدف قياس مدى رضاهم عن عملهم في الجمعية كما تم طرح أسئلة مفتوحة تتيح للموظفين تقديم آرائهم وملاحظاتهم وأفكارهم الابداعية.



العنصر الأول الانتماء

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر

SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

الانتماء

تم قياس الانتماء لدى الموظفين عن طريق سؤالهم ثلاث أسئلة:

السؤال الأول: هل لديك معرفة كافية برؤية ورسالة الجمعية ؟

تظهر إجابة السؤال الأول (الشكل الأعلى) أن جميع الموظفين الذين جرى عليهم الاستبيان بنسبة ١٠٠% راضين جداً بمستوى معرفتهم برؤية ورسالة الجمعية ، مما يدل على وعي الموظفين بالهدف العام للمنظمة وتوجهها الاستراتيجي. هذا الفهم المشترك يساهم في توحيد جهود الموظفين، وتعزيز التزامهم بتحقيق أهداف المنظمة، وتحسين الأداء العام. كما يعكس هذا الوعي ثقافة تنظيمية قوية، حيث يشعر الموظفون بالانتماء ويدركون دورهم في تحقيق رؤية المنظمة.

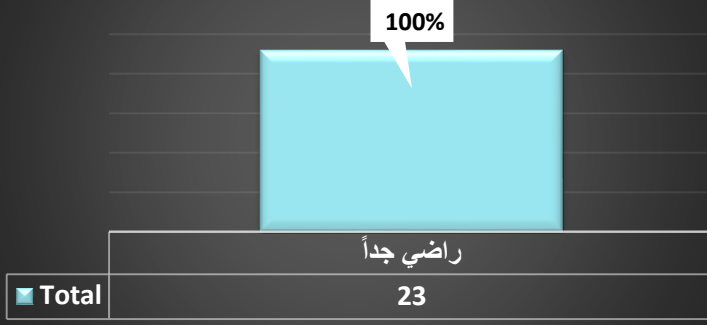
السؤال الثاني: هل تستمتع بكونك عضو في فريق عمل الجمعية؟

كما أظهر السؤال الثاني (الشكل الأوسط) أن ٨٧% من موظفي الجمعية راضين جداً عن درجة الاستمتاع كونهم عضو في فريق عمل الجمعية، هذه النسبة العالية لديها شعور بالانتماء إلى المجموعة وتعزيز الروابط الاجتماعية مع الزملاء، مما يخلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة. كما أن شعور الانتماء والرضا الجماعي يعزز من أداء الفريق واستمراريته وتدل هذه النسبة على تماسك جماعي قوي، مما ينعكس إيجاباً على تحفيز الأفراد والتعاون فيما بينهم. في المقابل فقط نسبة ١٣% راضين إلى حد ما.

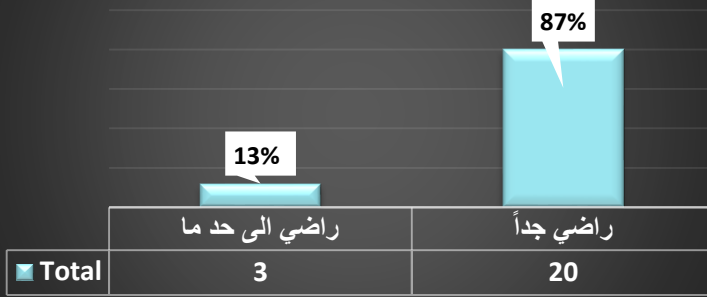
السؤال الثالث: لديك معرفة كافية بوظيفتك ومتطلباتها ومهامها؟

أظهرت نتائج السؤال الثالث (الشكل السفلي) أن نسبة ٩١% وهي تعد نسبة عالية جداً لديها معرفة كافية وإلمام عالي بمهام الوظيفة ، كما أن لديهم صورة واضحة عن دورهم وما يُتوقع منهم، هذا الإلمام يقلل الشعور بالضيق أو الحيرة. كما يطلق شعوراً بالأمان والثقة، مما يساهم بسلاسة في تعزيز الانتماء الذهني والانغماس داخل الفريق. في المقابل فقط ما نسبته ٩% كانوا راضين إلى حد ما عن إلمامهم بدورهم الوظيفي.

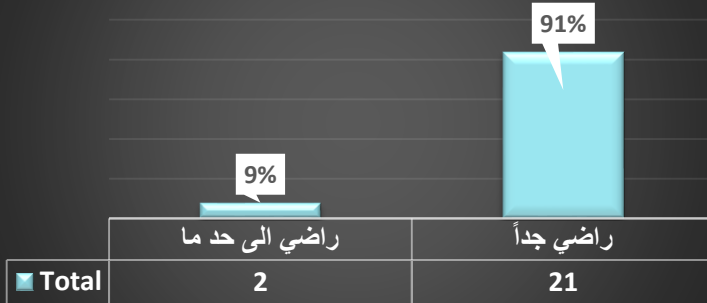
هل لديك معرفة كافية برؤية ورسالة الجمعية



هل تستمتع بكونك عضو في فريق عمل الجمعية



لديك معرفة كافية بوظيفتك ومتطلباتها ومهامها





العنصر الثاني علاقات العمل

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

علاقات العمل

تم قياس علاقات العمل لدى الموظفين عن طريق سؤالهم ثلاث أسئلة:

السؤال الأول: هل تشعر بأن أرائك مسموعة ويقدرها رئيسك ويتعامل معك بعدالة؟

نتائج هذا السؤال كما في (الشكل الأعلى) تظهر نسبة ٨٣% من الموظفين يشعرون أن رئيسهم يسمعهم ويتعامل معهم بعدالة، ما يشير إلى علاقات عمل قائمة على الاحترام والتواصل الفعال. هذه النتيجة الإيجابية تدل على أن القيادة في الجهة المعنية قد تكون ذات أسلوب إداري تشاركي ومحقق. بينما عبر ١٧% فقط عن رضا "إلى حد ما" مما قد يكون مؤشراً على بعض المشكلات أو التحديات الفردية، مثل: ضعف التواصل المباشر مع الرئيس أو شعور بأن الآراء غير مأخوذة بعين الاعتبار دائماً أو وجود تفاوت في أسلوب الإدارة بين الرؤساء المباشرين.

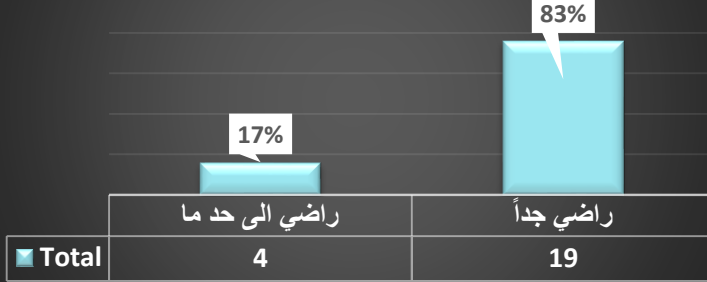
السؤال الثاني: ما مدى رضاك عن تفاعل الإدارة العليا مع المقترحات والتوصيات المقدمة من قبلك؟

دلت إجابة هذا السؤال كما في (الشكل الأوسط) على وجود رضا المرتفع عن الإدارة العليا بنسبة ٨٣% لدى الموظفين مما يعكس أن الإدارة العليا تستجيب بشكل جيد للمقترحات والتوصيات. كما يعكس وجود قنوات تواصل فعالة بين الموظفين والإدارة. في المقابل وجود نسبة ١٧% فضلوا اختيار "راضي إلى حد ما" يشير إلى وجود مجال للتحسين ، فقد يكون هناك تأخر في الرد أو ضعف في المتابعة. وقد تكون بعض المقترحات تؤخذ بعين الاعتبار دون تنفيذ فعلي.

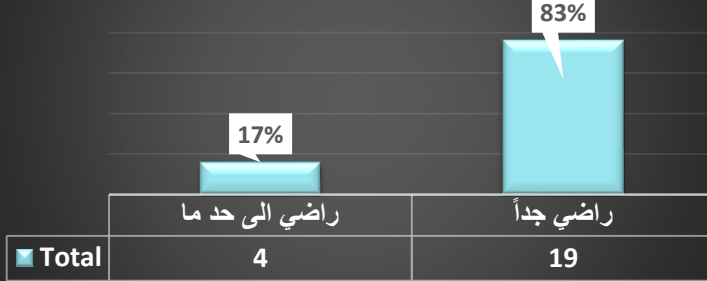
السؤال الثالث: ما مدى رضاك عن مستوى التعامل مع أعضاء فريق العمل على مستوى الاحترام والثقة والتعاون؟

جاءت نسبة رضا "راضي جداً" مذهلة جداً بنسبة ٩٦% (الشكل السفلي) وهذا يعكس بيئة عمل قوية قائمة على: احترام متبادل بين أعضاء الفريق ، وثقة عالية في القدرات والمواقف ، وتعاون فعال ومرن في أداء المهام. وجود شخص واحد اختار "راضي إلى حد ما" يدل على أن هناك حالات فردية قد تحتاج إلى متابعة لفهم ما إذا كان سببها اختلافات شخصية أو تحديات في التواصل أو مواقف عابرة. وعلى الرغم من ذلك فهي تعتبر نسبة صغيرة جداً، وهذا دليل على أن معظم الفريق يشعر بالرضا والثقة

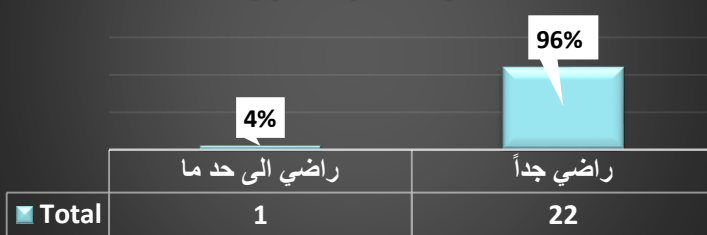
هل تشعر بأن أرائك مسموعة ويقدرها رئيسك ويتعامل معك بعدالة



ما مدى رضاك عن تفاعل الإدارة العليا مع المقترحات والتوصيات المقدمة من قبلك



ما مدى رضاك عن مستوى التعامل مع أعضاء فريق العمل على مستوى الاحترام والثقة والتعاون





العنصر الثالث فرص التطوير والتقدم

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

فرص التطوير والتقدم

تم قياس فرص التطوير والتقدم لدى الموظفين عن طريق سؤالهم ثلاث أسئلة:

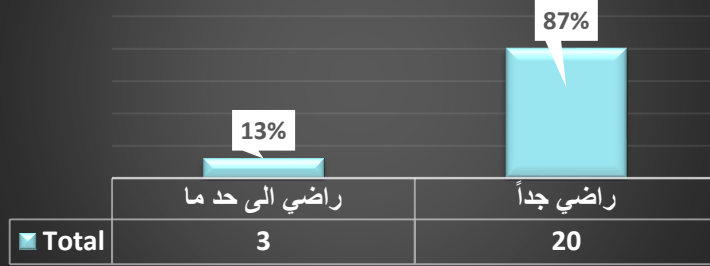
السؤال الأول: هل تشعر بوجود مجال للنمو للشخص مثل صقل المهارات والتدريب السنوي في مجال تخصصك؟
نتائج الاستجابة أظهر أن ٨٧% "راضون جداً مما يدل على وجود هناك فرص واضحة للنمو الشخصي والتطوير المهني، الأمر الذي قد يعكس: وجود برامج تدريبية جيدة ومنتظمة أو اهتمام الإدارة بتطوير مهارات الموظفين أو بيئة مشجعة على التعلم المستمر. وحيث أن ١٣% كانوا راضين إلى حد ما قد يدل ذلك على احتمالية وجود نقص أو تحديات في برامج التطوير، مما قد يعكس: عدم توازن فرص التدريب بين الموظفين أو عدم مواءمة بعض البرامج مع احتياجاتهم الفعلية أو محدودية في الموارد أو الوقت المتاح للتدريب أو ضعف المتابعة أو التقييم بعد التدريب.

السؤال الثاني: هل تؤمن بوجود مجال للتطور والنمو الوظيفي للفرد داخل الجمعية مثل الارتقاء بمهاراتك وتعلم المهام الأخرى بعيد عن واجباتك الوظيفية كعمل فريق متكامل يضيف لك؟

أظهرت إجابة هذا السؤال أن الغالبية العظمى بنسبة ٩١ راضون جداً مما يشير إلى شعورهم بأن الجمعية توفر فعلاً فرصاً للنمو المهني عبر تفكير شامل، تعزيز المهارات، ومشاركة بالمهام المتنوعة. بينما نسبة ٤% فقط (شخص واحد) كان راضي إلى حد ما وقد يكون شعر بأن المجال محدود إلى حد ما مما لا يشكل نسبة عالية. كما أن شخص واحد فقط لم يجيب على هذا السؤال وقد يكون السبب نسيان أو بالخطأ ولعله تجدر الإشارة هنا إلى جعل الإجابات إجبارية في الاستبيانات القادمة.

السؤال الثالث: هل تم تشجيعك لتطوير مستقبلك التعليمي وحصولك على شهادات علمية أثناء العمل (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراة)؟
نسبة كبيرة ٨٣% من الموظفين يشعرون بالتشجيع القوي على متابعة الشهادات الأكاديمية أثناء العمل، مما يعكس دعماً تنظيمياً واضحاً (ربما عبر منح دراسية أو تسهيلات زمنية أو نقدية). وهي ثقافة توصف على أنها "استثمار استراتيجي" يعود بالنفع على الموظف والجمعية. من ناحية أخرى وجود ٤ أشخاص بنسبة ١٧% كانوا راضين إلى حد ما يحتمل أنهم يرون أن التشجيع محدود أو جزئي، مما يشير إلى توجيه الدعم فقط لفئات معينة أو تخصيص الفرص بشكل غير متساوٍ. أو احتمالية وجود ضبابية في الإجراءات بالنسبة لهم.

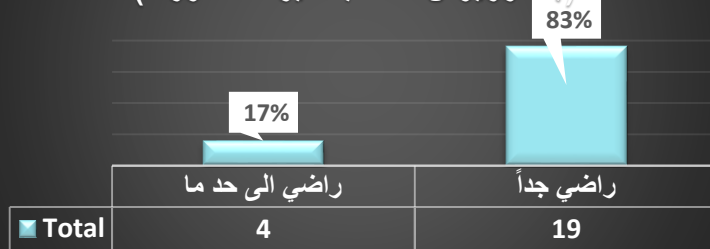
هل تشعر بوجود مجال للنمو للشخص مثل صقل المهارات والتدريب السنوي في مجال تخصصك



هل تؤمن بوجود مجال للتطور والنمو الوظيفي للفرد داخل الجمعية مثل الارتقاء بمهاراتك وتعلم المهام الأخرى بعيد عن واجباتك الوظيفية كعمل فريق متكامل يضيف لك



هل تم تشجيعك لتطوير مستقبلك التعليمي وحصولك على شهادات علمية أثناء العمل (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراة)





العنصر الرابع ظروف العمل

ظروف العمل

تم قياس ظروف العمل عن طريق سؤال الموظفين ثلاثة أسئلة:

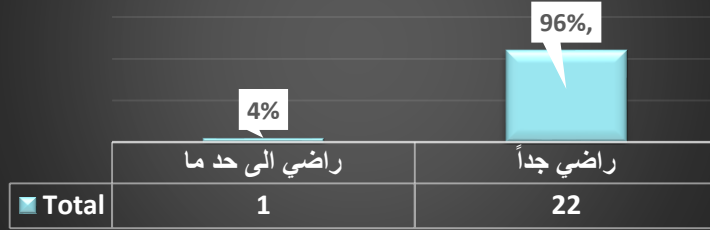
السؤال الأول: هل تشعر بمرونة وتقدير من العمل في حل اضطررت الى تغيبك وعدم الحضور في حال وجود ظروف عائلية
توضح الأرقام بنسبة ٩٦% أن غالبية ساحقة من الموظفين يشعرون بالمرونة والتقدير عند الحاجة للغياب بسبب ظروف عائلية، وهو مؤشر قوي على ثقافة دعم داخلية ودعم فعلي في التعامل مع الضائقة العائلية. واحساس بالثقة والاحترام للشريك الوظيفي، ما يعزز الانتماء. وجود حالة "راضي إلى حد ما" واحدة تستدعي تحققاً للتأكد من عدم وجود معاملة غير متسقة أو فجوة في التطبيق. يشير إلى احتمالية وجود قصة فردية أو ظروف خاصة تستدعي مساءلة نوعية لفهم التحفظ أو الشعور بعدم التقدير. والتأكد من أن كافة السياسات تُطبق بشكل عادل على الجميع.

السؤال الثاني: مدى رضاك عن مواعيد الحضور والانصراف للعمل الرسمي
تشير الإجابة على هذا السؤال إلى رضا شبه كامل بشأن مواعيد الحضور والانصراف الرسمية ومرونتها. كما أشير إلى هذه النسبة من الرضى ٩٦% من الموظفين يتماشى مع أدبيات أبحاث إدارة الموارد البشرية العالمية، التي تؤكد أن المرونة في الجداول تزيد الرضا، الإنتاجية، والانتماء الوظيفي. وجود حالة الفردية "راضي إلى حد ما" تستدعي متابعة لفهم إن كانت مرتبطة بظروف شخصية (مثل الضيق بموعد معين أو استثناء في تطبيق السياسة).

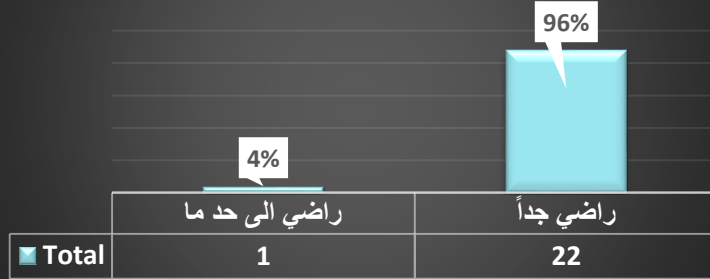
السؤال الثالث: هل تعد بيئة العمل في الجمعية (صحية)؟ من ناحية توفير مكان (للصلاة، الاستراحة، للغداء)؟

يوجد رضا تام ١٠٠% لدى الموظفين يعكس جهود الجمعية في توفير بيئة عمل معيارية تشمل مساحة للصلاة، الاستراحة والوجبات. هذا يعزز صحة الموظفين النفسية والجسدية ويؤثر إيجابياً على الإنتاجية، الانتماء، والاستمرارية المؤسسية. كما أن الجمعية تتماشى مع أفضل الممارسات العالمية في بيئة العمل الصحية والشاملة.

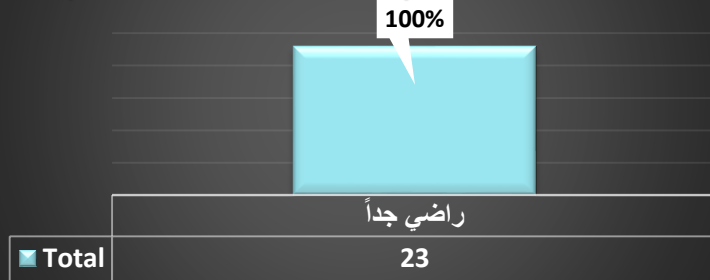
هل تشعر بمرونة وتقدير من العمل في حل
اضطررت الى تغيبك وعدم الحضور في حال
وجود ظروف عائلية



مدى رضاك عن مواعيد الحضور والانصراف
للعمل الرسمي



هل تعد بيئة العمل في الجمعية (صحية)؟ من
ناحية توفير مكان (للصلاة، الاستراحة، للغداء)





العنصر الخامس التعويضات والمزايا

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

التعويضات والمزايا

تم قياس رضا الموظفين عن التعويضات والمزايا عن طريق سؤالهم سؤالين فقط:

السؤال الأول: هل تعتبر الراتب الذي تتقاضاه متناسب مع الاعمال المكلف بها؟

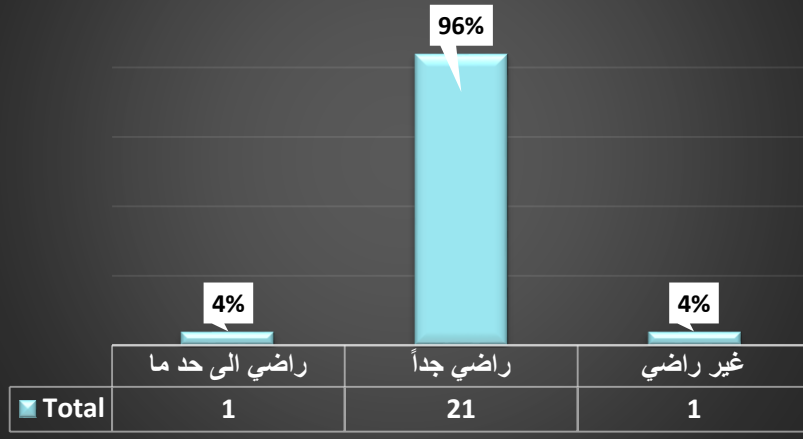
- ٩٦% من الموظفين يشعرون بأن راتبهم مناسب رقم إيجابي يعكس تكاملاً بين الأجر والأدوار المطلوبة.
- جود رأيين سلبيين/محايدتين يشير إلى أن الحالات الفردية تحتاج متابعة لفهم أسباب القلق أو عدم الرضا. الأبحاث تؤكد أهمية الأجر، لكن التركيز الأكبر يجب أن يكون على:
 - العدالة في توزيع الأجور.
 - الشفافية في السياسات.
 - ثقافة الشركة الداعمة.
 - العوامل غير المالية: الاعتراف، التحدي، التطور.

السؤال الثاني: هل تعتبر المكافأة والحوافز جديرة بالجهود المبذولة وتقديراً لإخلاصك بالعمل؟

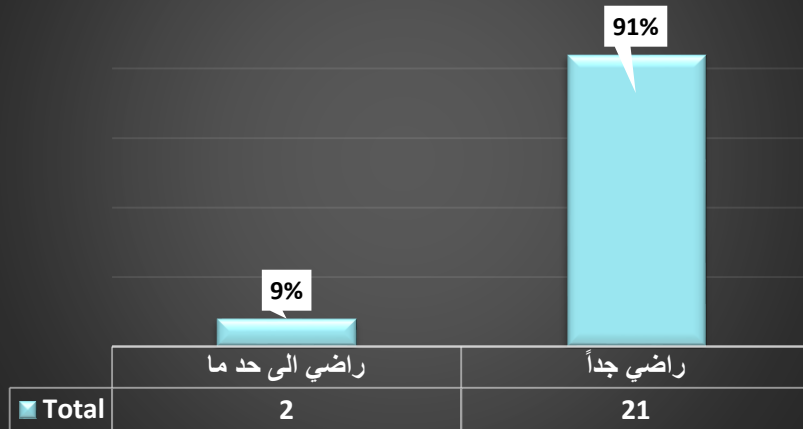
أغلب الموظفين ٩١% يشعرون بأن المكافآت والحوافز مناسبة وتُقدّر جهودهم بشكل كبير، مما يشير إلى رضا مرتفع جداً بين العاملين من ناحية التحفيز والتقدير. فقط نسبة صغيرة حوالي ٩% ترى أن هناك مجالاً للتحسين.

تشير النتائج إلى رضا عام مرتفع من الموظفين حول عدالة الحوافز والمكافآت، مما يعكس فعالية السياسات الحالية في تعزيز الدافعية والولاء المؤسسي. ومع ذلك، يوصى بمراجعة الحالات الفردية للموظفين الأقل رضاً لضمان شمولية الرضا الوظيفي.

هل تعتبر الراتب الذي تتقاضاه متناسب مع الاعمال المكلف بها



هل تعتبر المكافأة والحوافز جديرة بالجهود المبذولة وتقديراً لإخلاصك بالعمل



التوصيات

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION



التوصيات للجمعية الخيرية السعودية لمرض الزهايمر

١. تعزيز التقدير والمكافآت

- تحسين نظام المكافآت: على الرغم من رضا معظم الموظفين عن المكافآت والحوافز، إلا أن بعضهم يشعر بأنها غير كافية. يُنصح بمراجعة نظام المكافآت ليتناسب مع الجهود المبذولة.
- تقديم مكافآت متنوعة: تنويع المكافآت بين مادية ومعنوية، مثل شهادات التقدير أو فرص التطوير المهني.

٢. تعزيز التواصل والمشاركة

- إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات: على الرغم من رضا الموظفين عن تفاعل الإدارة مع مقترحاتهم، إلا أن بعضهم يشعر بعدم كفاية المشاركة. يُنصح بتوسيع دائرة المشاركة في اتخاذ القرارات.
- تنظيم اجتماعات دورية: عقد اجتماعات دورية بين الإدارة والموظفين لمناقشة التحديات والفرص، مما يعزز الشفافية ويُشعر الموظفين بالانتماء.

٣. توفير فرص التطوير والنمو

- تقديم برامج تدريبية: على الرغم من رضا الموظفين عن فرص التطوير، إلا أن بعضهم يشعر بعدم كفاية الفرص. يُنصح بتوفير برامج تدريبية متخصصة لتطوير المهارات.
- تشجيع التعليم المستمر: دعم الموظفين في استكمال دراستهم الأكاديمية من خلال تقديم إجازات دراسية أو دعم مالي.

٤. تعزيز بيئة العمل الصحية

- تحسين بيئة العمل: على الرغم من رضا الموظفين عن بيئة العمل، إلا أن بعضهم يشعر بعدم كفاية المرافق. يُنصح بتحسين المرافق مثل توفير أماكن للاسترخاء أو مرافق للصلاة.
- تنظيم أنشطة اجتماعية: تنظيم فعاليات اجتماعية لتعزيز روح الفريق وبناء علاقات قوية بين الموظفين.

٥. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية

- تبني سياسات مرنة: على الرغم من رضا الموظفين عن مرونة العمل، إلا أن بعضهم يشعر بعدم كفاية الدعم في حالات الطوارئ. يُنصح بتبني سياسات مرنة لدعم الموظفين في حالات الطوارئ.
- تشجيع الحدود بين العمل والحياة الشخصية: تشجيع الموظفين على وضع حدود بين العمل وحياتهم الشخصية، مثل عدم الرد على الرسائل بعد ساعات العمل.



المقترحات

الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION



الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

المقترحات

ما هي مقترحاتك وملاحظاتك كموظف في فريق العاملين

١. ان يوفق الله القائمين على أمر الجمعية ويسدد خطاهم في العمل الخيري.
٢. ارغب بمبادرات محفزه لبيئة العمل.
٣. فخورة بأني جزء من فريق العمل ضمن الجمعية السعودية الخيرية لمرض الزهايمر.

هل لديك فكرة لتطوير الجمعية السعودية الخيرية لمرض الزهايمر تتمنى تحقيقها

١. ان نكون دائما في مقدمة العمل الخيري.
٢. تأسيس مركز الرعاية النهاري لمرضى الزهايمر.



الجمعية السعودية
الخيرية لمرض الزهايمر
SAUDI ALZHEIMER'S DISEASE ASSOCIATION

شكرًا لانتباهكم

