



جمعية شباب الطائف
Taif Youth Association

نتائج قياس رضا العاملين

لعام ٢٠٢٥ م

إعداد: الإدارة التنفيذية لجمعية شباب الطائف
تصنيف الوثيقة: للتداول الداخلي — إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية

١. مقدمة

انطلاقاً من حرص جمعية شباب الطائف على تعزيز رضا العاملين بوصفهم الركيزة الأساسية لتحقيق رسالة الجمعية وأهدافها، وتلّمس احتياجاتهم، والاطلاع على آرائهم وملاحظاتهم بما يخص بيئة العمل والأداء والتطوير الوظيفي، والسعي الدائم في تذليل ما قد يعترض عملهم من صعوبات، فقد قامت الجمعية بتطبيق استبانة قياس رضا العاملين للعام ٢٠٢٥م.

وبآتي هذا القياس ضمن جهود الجمعية المستمرة في تطوير بيئة العمل المؤسسية، وتعزيز مبدأ التحسين المستمر لسياسات الموارد البشرية، بما يسهم في رفع الإنتاجية والاحتفاظ بالكفاءات وتحقيق التوازن بين احتياجات العاملين وإمكانات الجمعية.

ويستعرض هذا التقرير منهجية القياس، ومحاور الاستبانة وأسئلتها، والنتائج التفصيلية لكل محور، إضافة إلى أبرز التوصيات المقترحة بناءً على تحليل النتائج.

٢. منهجية الدراسة

البيان	التفاصيل
أداة القياس	استبانة إلكترونية سرّية عبر البريد الإلكتروني الرسمي للجمعية
مجتمع الدراسة	جميع العاملين في جمعية شباب الطائف (٦ موظفين)
عدد المستجيبين	٦ موظفين
نسبة الاستجابة	١٠٠٪
فترة التطبيق	الربع الرابع من عام ٢٠٢٥م
مقياس الإجابة	مقياس ليكرت الخماسي؛ والنسب الموضحة تمثل مجموع فئتي (راضٍ) و(راضٍ تماماً) من إجمالي ٦ مستجيبين

٣. محاور الاستبانة

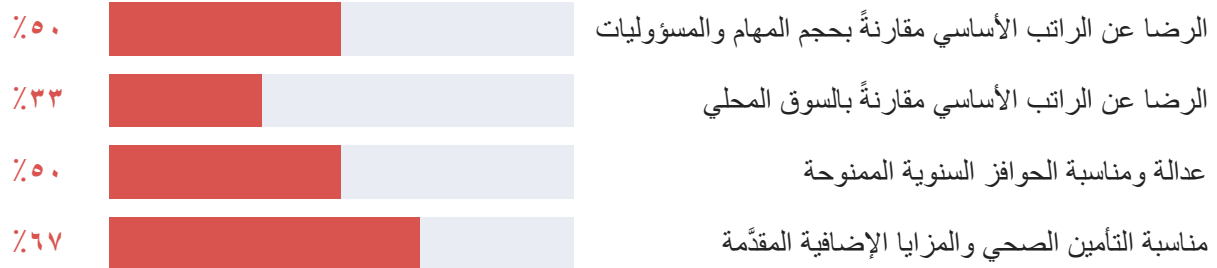
رُوعي عند تصميم الاستبانة أن تغطي أبرز محاور رضا العاملين والموظفين من الناحية الوظيفية والإدارية، بدلاً من الأسئلة المتفرقة في القياس السابق. وقد أُعيدت صياغة الأسئلة وتصنيفها ضمن (٦) محاور رئيسية شملت (٢٤) سؤالاً، إضافة إلى سؤال ختامي عن الرضا الوظيفي العام:

المحور	عدد الأسئلة	الوصف
الأجور والمزايا التنافسية	٤	الرضا عن الراتب الأساسي مقارنةً بالمسؤوليات والسوق المحلي، وعدالة الحوافز والمزايا الإضافية
إدارة الأداء والتطوير	٤	وضوح نموذج تقييم الأداء، ومدى انعكاسه للأداء الفعلي، وتوفير التدريب اللازم للتطوير الوظيفي
القيادة والإشراف المباشر	٤	عدالة وشفافية التعامل من المدير المباشر، ومراعاة آراء الموظفين، وتفويض الصلاحيات الكافية
بيئة العمل والثقافة المؤسسية	٤	الشعور بالأمان الوظيفي، وتطبيق روح الفريق الواحد، وملاءمة بيئة العمل وسياسة الدوام
التواصل والثقة المؤسسية	٤	الثقة بما يصدر عن الإدارة، ووضوح أهداف الجمعية، وتوفير المعلومات اللازمة، وفاعلية سياسة الباب المفتوح
التوازن والاستقرار الوظيفي	٤	معقولية عبء العمل، وحرية التعبير عن الرأي، ونية الاستمرار الوظيفي، وثقة الاحتفاظ بالكفاءات

٤. النتائج التفصيلية

فيما يلي نتائج الرضا لكل سؤال من أسئلة الاستبانة موزعةً على محاورها الستة، حيث تمثل النسبة مجموع نسبتي (راضٍ) و(راضٍ تمامًا) من إجمالي ٦ مستجيبين (نظرًا لصغر حجم الفريق، تُقرأ كل نسبة كعدد صحيح من الموظفين، فكل ١٧٪ تُمثل تقريبًا رأي موظف واحد):

١. المحور: الأجور والمزايا التنافسية — متوسط المحور ٥٠٪



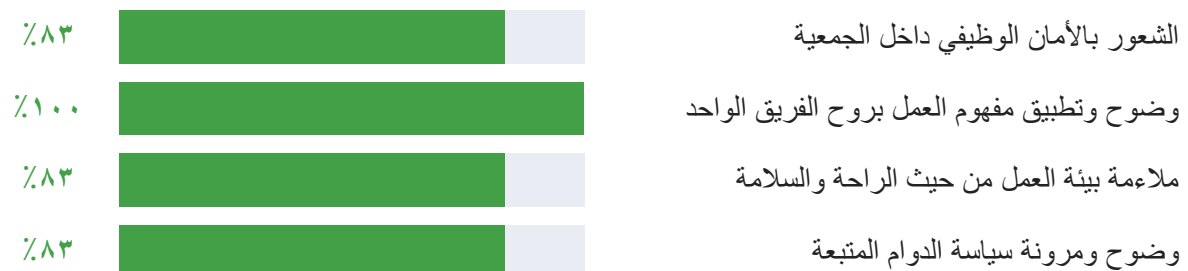
٢. المحور: إدارة الأداء والتطوير — متوسط المحور ٦٧٪



٣. المحور: القيادة والإشراف المباشر — متوسط المحور ٨٨٪



٤. المحور: بيئة العمل والثقافة المؤسسية — متوسط المحور ٨٧٪



٥. المحور: التواصل والثقة المؤسسية — متوسط المحور ٨٣٪

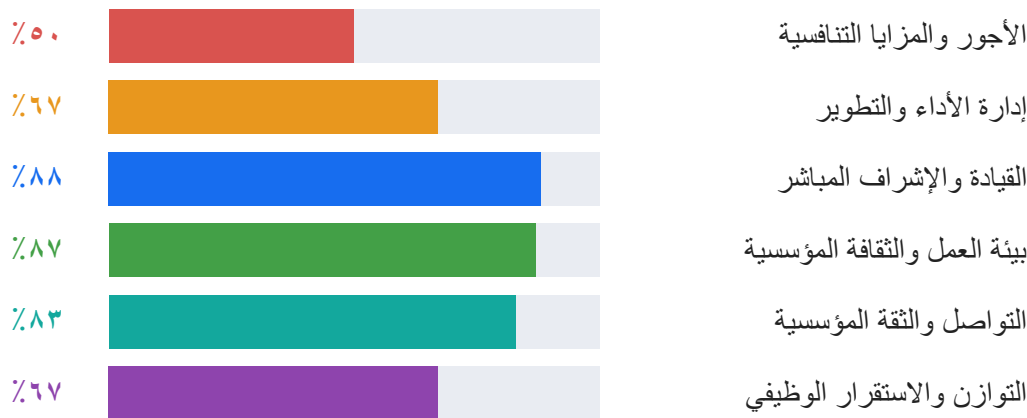


٦. المحور: التوازن والاستقرار الوظيفي — متوسط المحور ٦٧٪



٥. مقارنة المحاور والرضا العام

يوضح الرسم التالي متوسط نسبة الرضا لكل محور من محاور الاستبانة:



مؤشرات رئيسية

١٠٠%	٧٤%	٨٣%
نسبة الاستجابة على الاستبانة	متوسط الرضا على مستوى الأسئلة	الرضا الوظيفي العام

يتّضح من النتائج أن الرضا الوظيفي العام (٨٣٪) يفوق المتوسط العام لمحاور الاستبانة (٧٤٪)، وهو مؤشر إيجابي على قوة العلاقة بين العاملين والإدارة، ويؤكد تسجيل محوري «القيادة والإشراف المباشر» (٨٨٪) و«بيئة العمل والثقافة المؤسسية» (٨٧٪) لأعلى نسب الرضا. في المقابل، يمثل محور «الأجور والمزايا التنافسية» أدنى المحاور (٥٠٪)، وتحديدًا في تقييم الراتب مقارنةً بالسوق المحلي (٣٣٪)، بما ينسجم مع الملاحظة الختامية التي أبداهها العاملون حول أهمية تعزيز الموارد المالية للجمعية لتحسين الرواتب والحوافز.

٦. أبرز الملاحظات النوعية

إلى جانب الأسئلة المغلقة، أتيحت للعاملين فرصة إبداء ملاحظات مفتوحة، وقد أجمع عدد منهم على أن بيئة العمل في الجمعية إيجابية وتقوم على الاحترام المتبادل وروح الفريق الواحد، مع التأكيد على أن توفر موارد مالية وكوادر بشرية إضافية من شأنه رفع مستوى الرضا بشكل أكبر، خصوصاً فيما يتعلق بتحسين الرواتب وتقديم حوافز أكثر تنافسية.

٧. التحليل والتوصيات

بناءً على تحليل نتائج الاستبانة، وبالمقارنة مع ملاحظات القياس السابق، تُقترح مجموعة من الإجراءات التطويرية التالية لرفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين خلال الفترة القادمة:

١. مراجعة هيكل الرواتب والحوافز تدريجيًا بما يتناسب مع السوق المحلي وحجم المسؤوليات، في حدود الإمكانيات المالية المتاحة للجمعية، باعتبار هذا المحور الأقل من حيث نسب الرضا.
٢. وضع خطة لتنمية الموارد المالية للجمعية (شراكات، مشاريع مدرة للدخل) تتيح تحسين الرواتب والحوافز على المدى المتوسط.
٣. تصميم خطة تدريبية سنوية فردية لكل موظف بناءً على احتياجاته الوظيفية الفعلية.
٤. توسيع تفويض الصلاحيات للموظفين بما يتناسب مع طبيعة مواقعهم الوظيفية لرفع الإنتاجية وسرعة الإنجاز.
٥. وضع برنامج للاحتفاظ بالكفاءات المتميزة يتضمن مسارًا وظيفيًا واضحًا وحوافز غير مادية وتقديرًا دوريًا للأداء المتميز.
٦. الاستمرار في تطبيق سياسة الباب المفتوح وأسلوب القيادة القائم على الاحترام والشفافية، لما حققه من نتائج إيجابية لافتة.

٨. الخاتمة

تعكس نتائج قياس رضا العاملين لعام ٢٠٢٥م مستوى جيدًا من الرضا الوظيفي العام، مدعومًا بعلاقة قوية بين العاملين والإدارة وبيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام والشفافية، مع وجود فرصة تحسين واضحة في محور الأجور والمزايا التنافسية. وتؤكد جمعية شباب الطائف حرصها على الأخذ بهذه النتائج والتوصيات ضمن خطتها التشغيلية للعام القادم، وستستمر في تطبيق هذا القياس بشكل دوري لمتابعة أثر الإجراءات التطويرية على مستوى رضا العاملين.