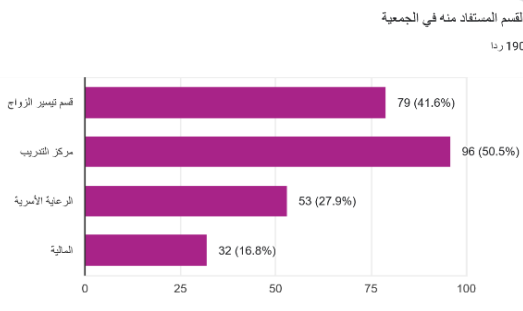


تحليل نتائج استبيان عن خدمات جمعية تآلف لعام ٢٠٢٤

عدد المشاركين في التقييم: ١٩٠ شخص

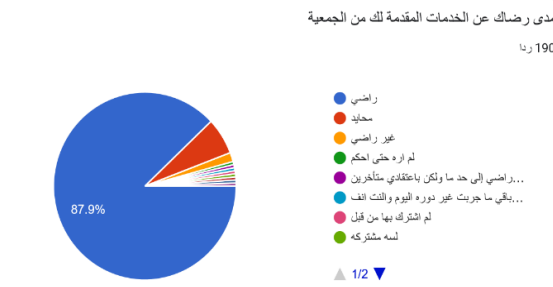
أولاً: الأقسام الأكثر استفادة

هناك إقبال أكبر على التدريب وتيسير الزواج مقارنة ببقية الأقسام، مما يشير إلى أن البرامج التدريبية والخدمات المرتبطة بالزواج أكثر جاذبية وملائمة لاحتياجات المجتمع.



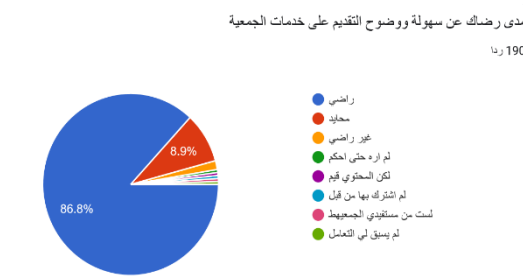
ثانياً: مستوى الرضا العام

نسبة الرضا مرتفعة جداً (أعلى من ٨٠% في كل محور)، مما يدل على جودة الخدمات والاهتمام بالتعامل مع المستفيدين.



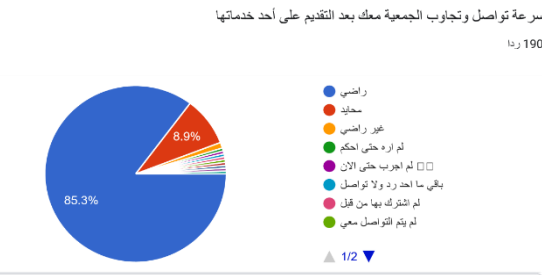
ثالثاً: الملاحظات

- بعض المشاركين ذكروا أنهم لم تتم خدمتهم بعد أو لم يتم التواصل معهم.
- هناك من أشار إلى تأخر في التجاوب.



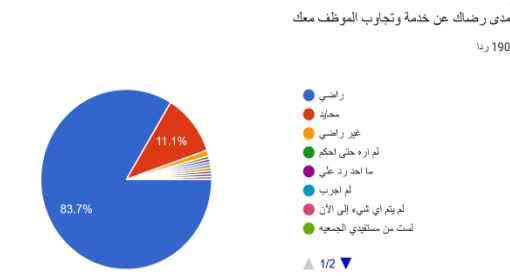
التحدي الأكبر أمام الجمعية يتمثل في سرعة التواصل وتوضيح آلية الخدمة للمستفيدين،

إضافةً إلى توعية المجتمع بالخدمات المتاحة.



رابعاً: نقاط القوة

- برامج التدريب وتيسير الزواج تحظى بإقبال كبير.
- مستوى الرضا مرتفع جداً.
- انطباع جيد عن جودة المحتوى والخدمات.



خامساً: فرص التحسين

- تعزيز سرعة التواصل مع المستفيدين بعد التقديم.
- زيادة التوعية بالخدمات.
- تفعيل قنوات متابعة إلكترونية لمعالجة التأخير والرد على الاستفسارات.
- تطوير مهارات الموظفين أكثر في خدمة العملاء،

لضمان رفع نسبة الرضا.

تحليل استقصاء الموظفين سنة ٢٠٢٤

عدد الموظفين المشاركين في التقييم: ١٤

١. تعتبر الجمعية مكان جيد للعمل

- التحليل: ٤٢,٩% موافقون، ٣٥,٧% موافقين بشدة، و ٧,١% غير موافقين. ١٤,٣ محايدون

النسبة الأكبر ترى الجمعية بيئة عمل جيدة، ولكن تحتاج الى تحسين جودة بيئة العمل.

٢. أفهم رؤية الجمعية

- التحليل: ٤٢,٩% موافقون، ٣٥,٧% اوفق بشدة، و ١٤,٣% لا يوافقون.

النتيجة الأكبر فاهمين الرؤية، ولكن هناك بعض من الموظفين يجدون ضعفاً في فهم الرؤية.

٣. أفهم القيم الأساسية للجمعية

- التحليل: ٥٧,١% موافقون، ٢٨,٦% موافقون بشدة، و ١٤,٣% محايدين.

الغالبية لديهم وعي بالقيم، لكن نسبة المحايدين تعكس حاجة لتعزيز هذا الفهم عملياً.

٤. أهدافي الخاصة مرتبطة بأهداف الجمعية

- التحليل: ٢٨,٦% موافقون، ٤٢,٩% موافقين بشدة، و ١٤,٣% محايدين. ٧,١% غير موافقين.

النسبة الأكبر يجد بأنه أهدافه مرتبطة، ولكن توجد نسبة قليلة تحتاج

الربط بين أهداف الموظفين الفردية وأهداف الجمعية، لتعزيز الانتماء.

٥. يقوم المدير المباشر بإخطاري بواجباتي ومهامي

- التحليل: ٤٢,٩% موافقين، ٢١,٤% موزعون بين الموافقة بشدة ومحايد. ١٤,٣% غير موافق

هناك تباين واضح، ما يدل على أن وضوح المهام يختلف من قسم لآخر.

٦. من السهل الحصول على إجابات عن سياسات الجمعية

- التحليل: ٢٨,٦% محايدون، ٢٨,٦% موافقون، ١٤,٣% أوافق بشدة،

٢١,٤% غير موافقين.

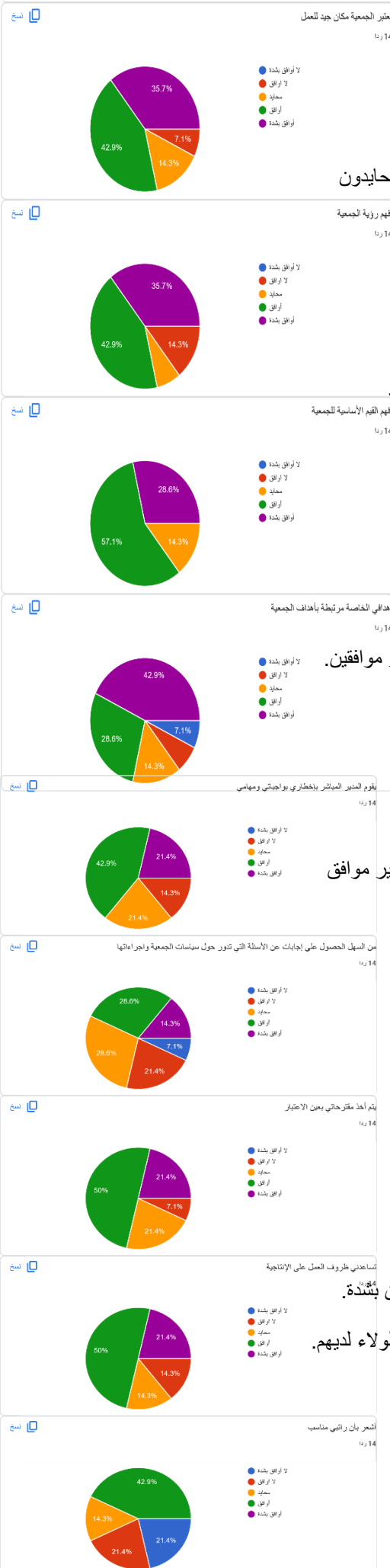
يشير إلى أن بعض الموظفين السياسات ليست واضحة تماماً بالنسبة لهم

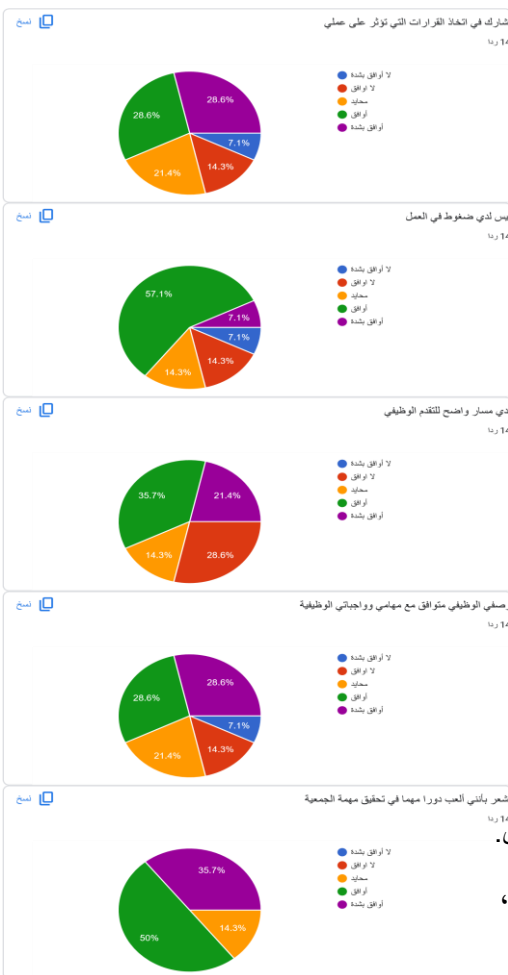
ويحتاجون لسهولة وصول أفضل للمعلومات.

٧. يتم أخذ مقترحاتي بعين الاعتبار

- التحليل: نصف المشاركين (٥٠%) موافقين، و ٢١,٤% محايدين، و ٢١,٤% موافقون بشدة.

تشير الى ان النسبة الأكبر يأخذ بمقترحاتهم وهذا يعكس شعور الموظفين بالاهتمام ويعزز الولاء لديهم.





٨. تساعدني ظروف العمل على الإنتاجية

- التحليل: ٥٠% موافقون، ٢١,٤% موافقون بشدة، بينما ١٤,٣% غير راضين.

النتيجة ممتازة، وللحفاظ على الإنتاجية يجب تعزيزها بتحسين نقاط الضعف في الجوانب التي تؤثر على بيئة العمل بشكل أكبر.

٩. أشعر بأن راتبي مناسب

- التحليل: ٤٢,٩% يرون الراتب مناسب، ٤٢,٩% غير راضون . ١٤,٣% محايدون،

متساوي الراضي وغير الراضي بالراتب ونظراً لوجود نسبة محايدة،

وهذا يؤثر على الاستمرارية الموظف في الجمعية.

١٠. أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملي

- التحليل: ٢١,٤% محايدون، ٥٧,٢% موافقون وموافقون بشدة، ٢١,٤% غير موافقين.

النسبة جيدة لأن الأغلب يرى انه يشارك ، لكن توجد نسبة بسيطة يرون انه لا يشركون،

وهذا يؤثر على تحسين وتطوير العمل.

١١. ليس لدي ضغوط في العمل

- التحليل: ٦٤,١% يرون انه ليس لديهم ضغوطات، و ١٤,٣% محايدون، بينما ٢١,٤% غير موافقين.

الأغلبية ترى أن ضغوط العمل مقبولة، لكن هناك نسبة بسيطة تعاني من الضغوط في العمل.

١٢. لدي مسار واضح للتقدم الوظيفي

- التحليل: ٢٨,٦% غير موافقين، ١٤,٣% محايدون، و ٥٧,١% موافقون.

النسبة جيدة، ولكن هناك من يشعر من الموظفون بعدم وجود مسار وظيفي واضح،

وهذا يؤثر على الحفاظ على الموظفين الأكفاء.

١٣. وصفي الوظيفي متوافق مع مهامي

- التحليل: ٥٧,٢% موافقون، ٢١,٤% غير موافقين، و ٢١,٤% محايد.

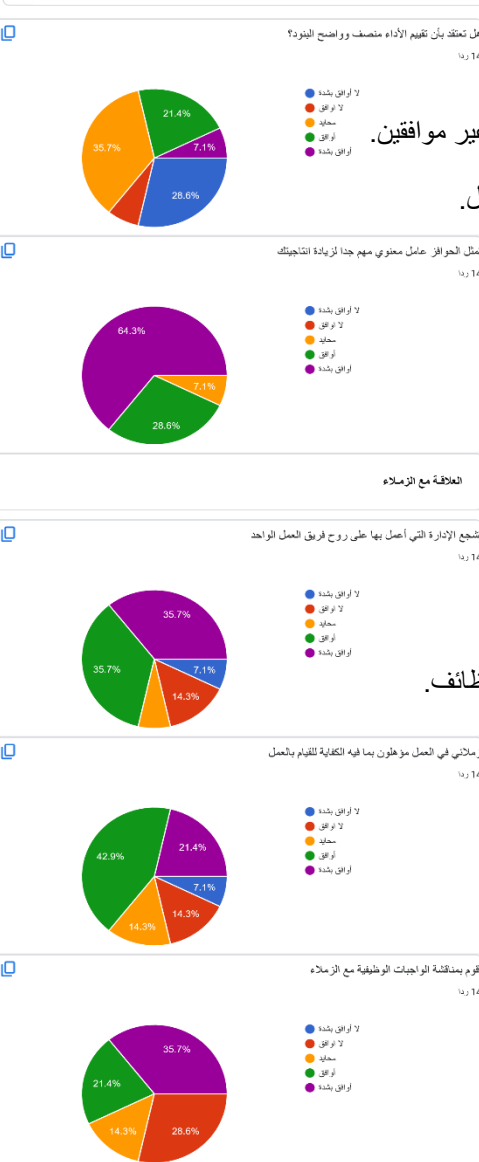
الغالبية ترى أن الوصف مناسب، لكن هناك حاجة لمزيد من التوضيح لبعض المهام لبعض الوظائف.

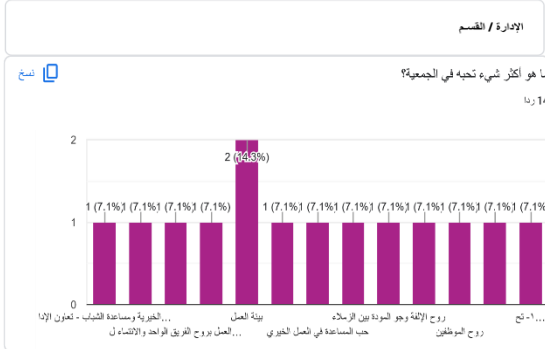
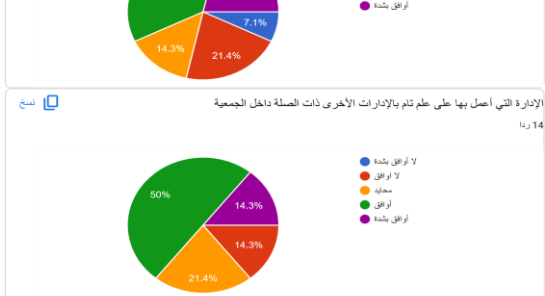
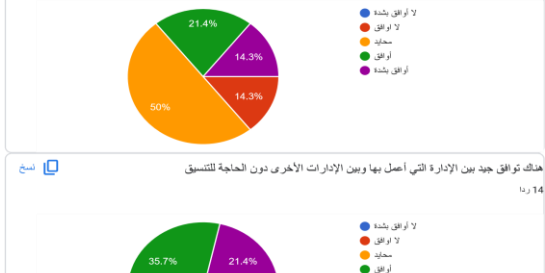
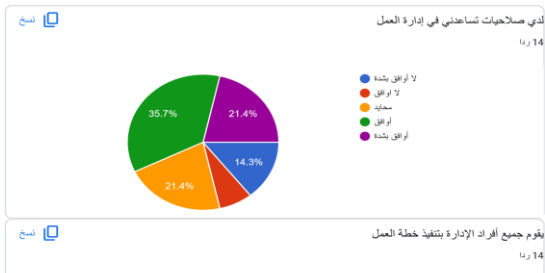
١٤. أشعر أنني ألعب دوراً مهماً في تحقيق مهمة الجمعية

- التحليل: ٥٠% موافقون، ٣٥,٧% موافق بشدة، و ١٤,٣% محايد.

النسبة ممتازة جيداً وهي نقطة قوة ويجب تعزيزها من خلال تحسين الجوانب الأخرى

التي يمكن ان تؤثر على هذه النقطة الشعور بالأهمية لدى الموظفين.





١٥. تقييم الأداء منصف وواضح البنود

- التحليل: ٣٥,٧% محايدون، ٢٨,٥% موافقون+بشدة ، ونسبة قليلة غير موافقين الانقسام هنا يوضح حاجة إلى تطوير نظام تقييم الأداء ليكون أوضح وأكثر عدلاً.

١٦. الحوافز عامل مهم لزيادة الإنتاجية

- التحليل: ٩٢,٩% موافقون+بشدة ، و ٧,١% محايدون، هذا يبرز رغبة الموظفين على التحفيز المالي والمعنوي .

١٧. تشجع الإدارة على روح فريق العمل

- التحليل: ٧١,٤% (موافق + موافق بشدة)، ٢١,٤% غير موافقون. النتيجة إيجابية وتشير إلى قوة الإدارة في التعزيز على التعاون للفريق بالكامل.

١٨. زملائي مؤهلون للقيام بالعمل

- التحليل: ٦٤,٣% موافقون+بشدة ، و ٢١,٤% غير موافقون. يدل على ثقة عامة في كفاءة الزملاء ويجب تعزيزه للحفاظ على الكفاءة.

١٩. أقوم بمناقشة الواجبات مع الزملاء

- التحليل: ٥٧,١% موافقون+بشدة ، ١٤,٣% محايدون، و ٢٨,٦% غير موافقين. يشير إلى وجود تعاون لكن ليس بالشكل المطلوب يحتاج الى تحسين.

٢٠. كل فرد في الفريق يكن لي الاحترام

- التحليل: ٨٥,٧% موافقون+بشدة ، و ٧,١% غير موافقين. هذه النتيجة تشكل نقطة قوة للجمعية ويجب تعزيزها بتحسين النقاط التي بها ضعف لبناء الولاء لدى الموظفين.

٢١. لدي صلاحيات تساعدني في إدارة العمل

- التحليل: ٢١,٤% محايدون، ٥٧,١% موافقون+بشدة، ١٤,٣% غير موافقين. النتيجة جيدة، لكن يوجد نسبة بسيطة يرون ان الصلاحيات لديهم محدودة والتي تعيق إدارة عملهم.

٢٢. جميع أفراد الإدارة ينفذون خطة العمل

- التحليل: النسبة موزعة، ٣٥,٧% موافقون+بشدة ، ٥٠% محايدون، ١٤,٣% غير موافقين. النسبة جيدة لكن يحتاجون الأفراد إلى متابعة من القادة والرؤساء.

٢٣. هناك توافق بين الإدارة التي أعمل بها والإدارات الأخرى

- التحليل: ٥٧,١% موافقون+بشدة ، ١٤,٣% محايدون، و ٢٨,٥% غير موافقين.
التواصل بين الإدارات يحتاج إلى تحسين.

٢٤. الإدارة على علم بالإدارات الأخرى ذات الصلة

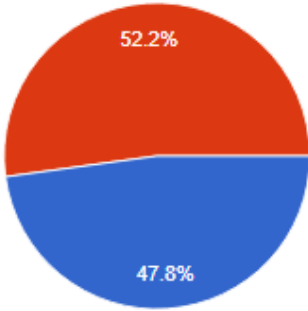
- التحليل: ٦٤,٣% موافقون+بشدة ، ٢١,٤% محايدون، ١٤,٣% غير موافقين.
النسبة جيدة في الترابط و التكامل بين الأقسام وهذه نقطة قوة يجب الحفاظ عليها.

التوصيات العامة

- تعزيز وضوح الرؤية والأهداف سواء عبر ورش عمل داخلية ونشرات دورية.
- توضيح الوصف الوظيفي وتوزيع المهام بدقة.
- تطوير نظام تقييم الأداء ليكون أكثر عدلاً وشفافية.
- الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية وربطها بالأداء.
- تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط الوظيفية.
- تعزيز المشاركة في صنع القرار من خلال قنوات واضحة للاقتراحات.
- تقوية التواصل بين الإدارات عبر اجتماعات دورية وأدوات إلكترونية.
- الحفاظ على بيئة التعاون والاحترام المتبادل كأحد أبرز نقاط القوة.

تقرير استبيان قسم التطوع ٢٠٢٤ النهائي

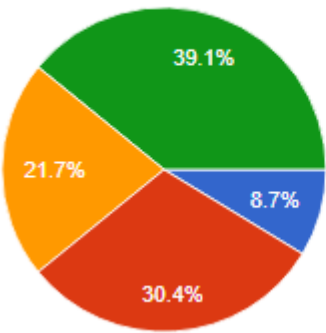
● ذكر
● أنثى



-الجنس:

- الأكثر تطوع من الإناث بنسبة ٥٢,٢%

● أقل من 18 سنة
● من 18 - 29 سنة
● من 30 - 40 سنة
● أكبر من 40 سنة

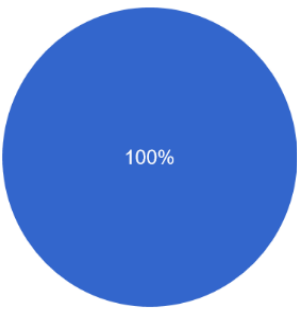


-الفئة العمرية:

- الأكثر رغبة بالتطوع من هم أكبر من ٤٠ سنة

بنسبة ٣٩,١%

● راضي
● غير راضي



-الرضا والاستفادة:

- المؤشرات ممتازة وتشير إلى رضا تام عن تجربة التطوع.

-الاقتراحات والملاحظات:

- جميع الاقتراحات إيجابية.
- وجود رغبة لدى عدد من المشاركين في الاستمرار بالتطوع.
- زيادة الفرص التطوعية.