



تقرير دراسة الرضا الوظيفي للعام 2020

إعداد فريق مشروع تحسين اعداد منهجية الرضا الوظيفي

ربيع أول 1442 هـ - نوفمبر 2020م

المحتويات

| الصفحة | البند | م |
|--------|--|----|
| 2 | مقدمة | 1 |
| 2 | أهداف الدراسة | 2 |
| 3 | الفترة الزمنية | 3 |
| 3 | مجتمع الدراسة | 4 |
| 3 | متغيرات الدراسة | 5 |
| 6 | المعالجة الاحصائية | 6 |
| 6 | اعتماد الميزان التقديري | 7 |
| 7 | ملخص الدراسة | 8 |
| 8 | مخرجات الدراسة | |
| 8 | المتغيرات المستقلة | |
| 10 | المحور الأول: الرضا عن أداء الإدارة التنفيذية والمدير المباشر بالجمعية | 9 |
| 12 | المحور الثاني: الرضا عن نظم العمل بالجمعية | |
| 14 | المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل ، والعلاقات بالجمعية | |
| 16 | الولاء والارتباط الوظيفي | |
| 17 | توصيات الدراسة | 10 |



دراسة الرضا الوظيفي -2020

1. مقدمة

في عصرنا الحالي وفي ظل اقتصاديات المعرفة وتقييم المنظمات بناءً على رأسمالها البشري والفكري، أصبحت الحاجة ملحة للغاية لجميع المنظمات لدراسة وفهم عاملها بصورة متعمقة، ومما لا شك فيه ان العاملين بالمنظمات هم وقودها الحقيقي في إدارة الموارد لتنفيذ وتحقيق الاستراتيجية للاستدامة والقدرة على البقاء.

يعتبر العاملون بمثابة المتعامل الداخلي الذي يفكر ويبدع في تطوير العمل وتحسينه لذا كان على المؤسسات التي تنشأ التميز المستدان دراسة رضا العاملين من خلال تعرفها على مدي استمتاع الموظف بالعمل الذي يقوم به، والعلاقات الطيبة التي تجمع بينه وبين رؤسائه في العمل، احترام العمل في المنظمة، وشعوره بأهمية العمل الذي يقوم به، وذلك بغرض تحسين هذه المتغيرات والعناصر بصورة مستمرة للأفضل.

إن من أهم عوامل نجاح العاملين في المنظمات، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المنظمات، حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل بالمنظمة وبالتالي ينتج عنه بيئة عمل محفزة، ولاء وارتباط وتمكين للعاملين، ابداع في تقديم القيمة المضافة، الشيء الذي سيؤدي لتحقيق مستويات الأداء الباهرة والمستدامة لجميع المعنيين.

تأتي هذه الدراسة ضمن مشروع وضع واعداد منهجية لقياس الرضا الوظيفي بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان ، وتعتبر مخرجاتها خط أساس لمستوى الرضا الوظيفي تمهيدا لوضع مستهدفات للأعوام القادمة.

نسأل الله التوفيق والسداد



جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

2. أهداف الدراسة:

- i. التعرف على اتجاه الرضى الوظيفي للعاملين بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان.
- ii. تطوير وتحسين احتياجات وتوقعات العاملين بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان.
- iii. توفير مدخلات لوضع وإعداد خطة الموارد البشرية للعام 2021.

3. الفترة الزمنية للدراسة:

في الفترة من 01 سبتمبر-11 نوفمبر 2020

4. مجتمع الدراسة:

وزعت الاستبانة إلكترونياً على جميع العاملين بالجمعية وعددهم (43) استجاب منهم (38)، خطأ في استجابتين ليكون نطاق الدراسة لعدد (36) موظفة بنسبة مشاركة بلغت 84% من اجمالي موظفات الجمعية.

5. متغيرات الدراسة:

أ. المتغيرات المستقلة:

- i. المستوى التعليمي
- ii. الفئة العمرية (السن)
- iii. المستوى الوظيفي



دراسة الرضا الوظيفي -2020

ب. المتغيرات التابعة:

تتمثل في استجابة عينة الدراسة على العبارات في محاور الاستبانة وعددها (3) بالإضافة للولاء والارتباط:

| المحور الأول: الرضا عن أداء الإدارة التنفيذية والمدير المباشر بالجمعية | |
|--|--|
| 1. | توضيهم وشرحهم للتوجه الاستراتيجي بالجمعية وأهدافها |
| 2. | توضيهم وشرحهم لأدوارهم في تحقيق أهدافها العامة |
| 3. | المساواة والعدالة في التعامل |
| 4. | تأكيدهم على أهمية دوري في تحقيق اهداف الجمعية |
| 5. | تقدير مديري وسماعه لأرائي ومقترحاتي لتطوير العمل |
| 6. | التغذية الراجعة من مديري بنقاط قوتي وفرص تحسيني |
| 7. | تمكينهم لي بأدوات تطوير وتحسين العمليات وإجراءات العمل في الجمعية |
| 8. | اتاحة الفرصة لإظهار مهاراتي وقدراتي القيادية |
| 9. | إشراكهم لي في اتخاذ القرارات التي تؤثر في العمل |
| 10. | اهتمامهم بتطوير أدائي |
| 11. | التحفيز والدعم والتشجيع لتقديم الأفضل |
| 12. | الحصول على المعلومات المناسبة التي أحتاجها للقيام بمهام وظيفتي وفي الوقت المناسب |
| المحور الثاني: الرضا عن نظم العمل بالجمعية | |
| 13. | الوصف الوظيفي |
| 14. | تحديد احتياجاتي التدريبية |
| 15. | ساعات التدريب السنوية |
| 16. | تقييم الأداء الوظيفي |
| 17. | التواصل بين الزملاء والرؤساء |
| 18. | مشاركة قصص النجاح والمعارف |
| 19. | المكافآت والحوافز بالجمعية |
| 20. | فرص التعلم التطوير الشخصي بالجمعية |

دراسة الرضا الوظيفي -2020



جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

| | |
|--|---|
| 21. | الترقيات والمسارات الوظيفية بالجمعية |
| 22. | الأعباء والمهام الموكلة لي |
| المحور الثالث – الرضا عن بيئة العمل، والعلاقات بالجمعية | |
| 23. | روح الفريق والدعم المقدم من الزملاء في تنفيذي لمهامي |
| 24. | فرق العمل بالجمعية وثقافة العمل الجماعي |
| 25. | العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل |
| 26. | توافر معينات العمل |
| 27. | الحماية من المخاطر الصحية وتوافر وسائل السلامة |
| 28. | تعاون الزملاء من أجل انجاز العمل |
| 29. | بيئة العمل (مثل: مستوى الضجيج، ودرجة الحرارة، والإضاءة، ومستوى النظافة) |
| 30. | توافر الموارد الكافية (الأفراد، المواد، الميزانية) للقيام بعملتي |
| الارتباط والولاء الوظيفي | |
| 31. | مدى اعتزاز وفخر الموظفين بالعمل بالجمعية |
| 32. | توصية الزملاء والأصدقاء لدعم الجمعية و الترويج لأعمالها بالمجتمع |



جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

6. المعالجة الإحصائية المستخدمة:

- التكرار والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي المرجح

7. اعتماد ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكرت الخماسي:

| الاتجاه العام | نطاق المتوسط المرجح | الوزن | الاستجابة |
|-----------------|---------------------|-------|---------------|
| عدم رضا | 1.80-1.00 | 1 | غير راض تماما |
| عدم رضا نوعا ما | 2.60-1.81 | 2 | غير راض |
| محايدة | 3.40-2.61 | 3 | محايد |
| رضا نوعا ما | 4.20-3.41 | 4 | راض نوعاً ما |
| رضا | 5.00-4.21 | 5 | راض تماما |

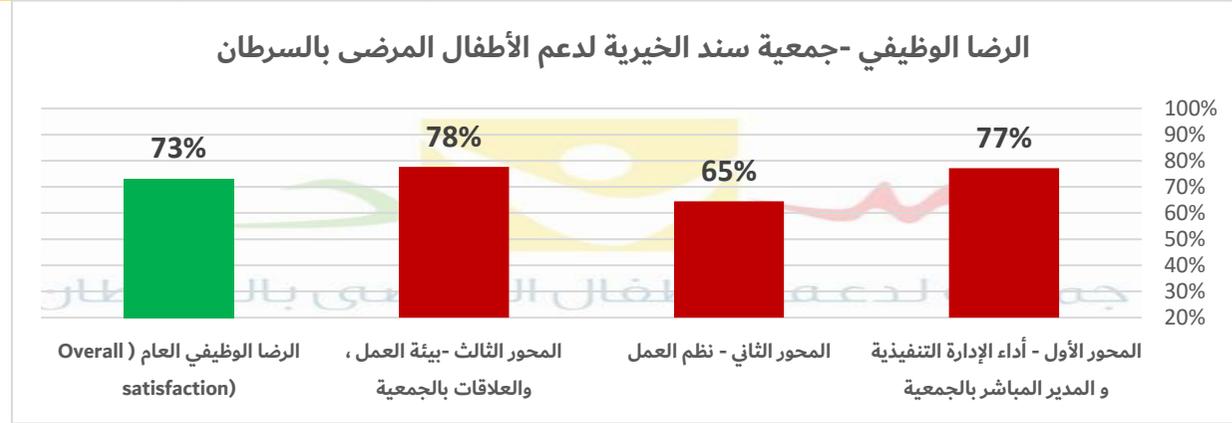


دراسة الرضا الوظيفي -2020

8. ملخص الدراسة:

أ. تتلخص هذه الدراسة في التعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان بالإضافة لمدى ارتباطهم وولائهم. حيث اظهر الاتجاه العام لرضا الموظفين "رضا نوعا ما" بمتوسط مرجح وصل الي 3.66 و بنسبة بلغت 73% .

| المحور | المتوسط المرجح | الرضا % | الاتجاه العام |
|--|----------------|---------|---------------|
| المحور الأول: الرضا عن أداء الإدارة التنفيذية والمدير المباشر بالجمعية | 3.86 | 77% | رضا نوعا ما |
| المحور الثاني: الرضا عن نظم العمل بالجمعية | 3.23 | 65% | محايدة |
| المحور الثالث - الرضا عن بيئة العمل، والعلاقات بالجمعية | 3.88 | 78% | رضا نوعا ما |
| الرضى العام (Overall Satisfaction) | 3.66 | 73% | رضا نوعا ما |



ب. حيث اظهر مؤشر ارتباط الموظفين بالجمعية أن 89% من الموظفين يعتززن ويفتخرون بعملهم بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان، وان 64% من الموظفين لديهم رغبة واستعداد في توصية الزملاء والأصدقاء بدعم الجمعية كما انهن يروجن لأعمال الجمعية وسط المجتمع.



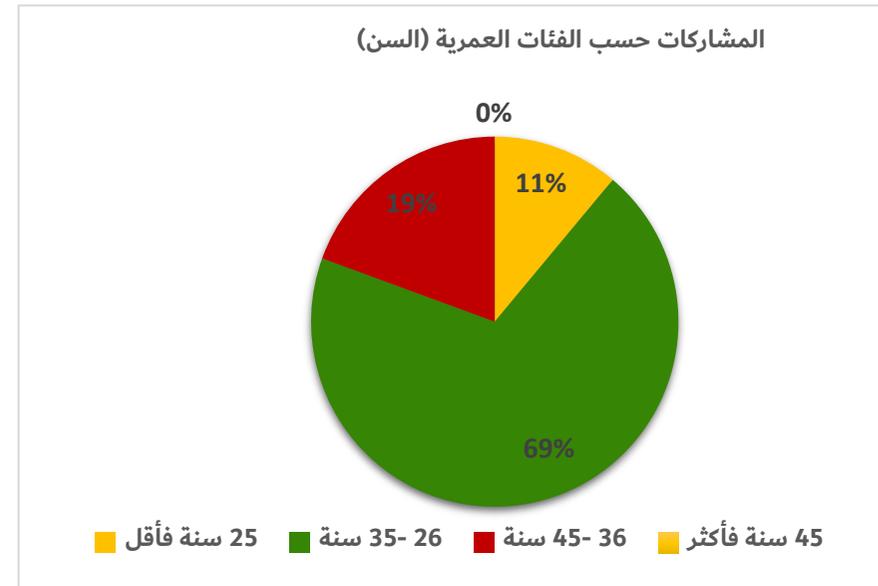
جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

9. مخرجات الدراسة (النتائج):

أولا المتغيرات المستقلة:

| الفاآت العمرية (السن) | التكرارات | % |
|-----------------------|-----------|------|
| 25 سنة فأقل | 4 | 11% |
| سنة 26 -35 | 25 | 69% |
| سنة 36 -45 | 7 | 19% |
| 45 سنة فأكثر | 0 | 0% |
| المجموع | 36 | 100% |



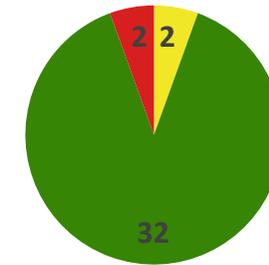


جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

| المستوى التعليمي | التكرارات | % |
|-------------------------------|-----------|------|
| ثانوي فما دون | 2 | 6% |
| جامعي (دبلوم/بكالوريوس) | 32 | 89% |
| فوق الجامعي (ماجستير/دكتوراة) | 2 | 6% |
| المجموع | 36 | 100% |

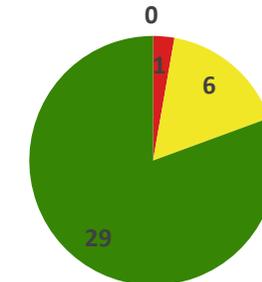
المشاركات حسب المستوى التعليمي



فوق الجامعي (ماجستير/دكتوراة) ■ جامعي (دبلوم/بكالوريوس) ■ ثانوي فما دون

| المستوى الوظيفي | التكرارات | % |
|-----------------|-----------|------|
| مدراء الإدارات | 1 | 3% |
| رؤساء الأقسام | 6 | 17% |
| فئة الموظفين | 29 | 81% |
| الفئة العمالية | 0 | 0% |
| المجموع | 36 | 100% |

المشاركات حسب المستوى الوظيفي



مدراء الإدارات ■ رؤساء الأقسام ■ فئة الموظفين ■ الفئة العمالية



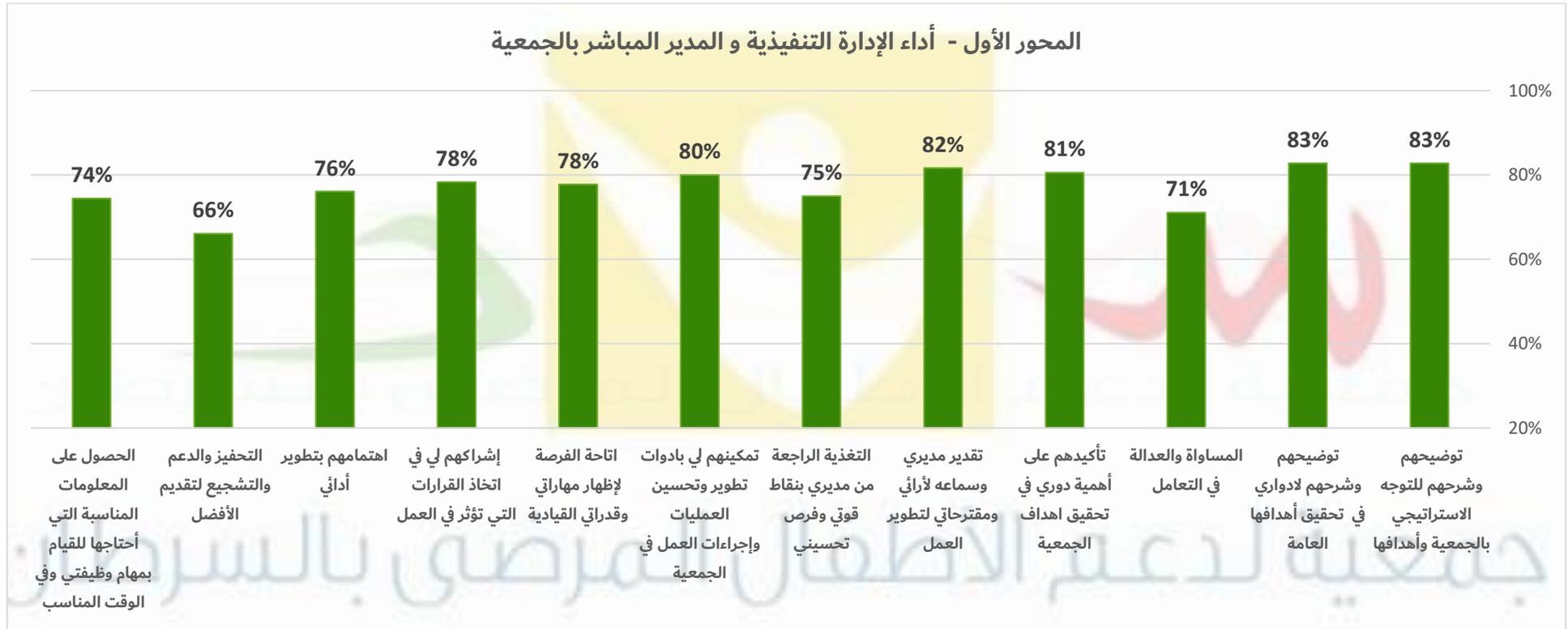
دراسة الرضا الوظيفي -2020

ثانياً: المتغيرات التابعة - محاور الرضا الوظيفي - Job Satisfaction

| الرضا % | الاتجاه العام | المتوسط المرجح | المجموع | غير راض تماماً | | غير راض | | محايد | | راض نوعاً ما | | راض تماماً | | المحور الأول : ما مدى رضاك عن أداء الإدارة التنفيذية ومدير المباشر بالجمعية من حيث العناصر التالية: | # | |
|---------|---------------|----------------|---------|-----------------------------|---------|---------|-----------|--------|---------|--------------|-----------|------------|---------|---|----|--|
| | | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | | |
| | | | | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | | | |
| %83 | رضا نوعاً ما | 4.14 | 36 | %0.00 | 0 | %0.00 | 0 | %13.89 | 5 | %58.33 | 21 | %27.78 | 10 | توضيهم وشرحهم للتوجه الاستراتيجي بالجمعية وأهدافها | 1 | |
| %83 | رضا نوعاً ما | 4.14 | 36 | %2.78 | 1 | %0.00 | 0 | %8.33 | 3 | %58.33 | 21 | %30.56 | 11 | توضيهم وشرحهم لأدوارهم في تحقيق أهدافها العامة | 2 | |
| %71 | رضا نوعاً ما | 3.56 | 36 | %2.78 | 1 | %13.89 | 5 | %25.00 | 9 | %41.67 | 15 | %16.67 | 6 | المساواة والعدالة في التعامل | 3 | |
| %81 | رضا نوعاً ما | 4.03 | 36 | %0.00 | 0 | %0.00 | 0 | %19.44 | 7 | %58.33 | 21 | %22.22 | 8 | تأكيدهم على أهمية دوري في تحقيق اهداف الجمعية | 4 | |
| %82 | رضا نوعاً ما | 4.08 | 36 | %0.00 | 0 | %0.00 | 0 | %16.67 | 6 | %58.33 | 21 | %25.00 | 9 | تقدير مديري وسماحه لأرائي ومقترحاتي لتطوير العمل | 5 | |
| %75 | رضا نوعاً ما | 3.75 | 36 | %0.00 | 0 | %16.67 | 6 | %16.67 | 6 | %41.67 | 15 | %25.00 | 9 | التغذية الراجعة من مديري بنقاط قوتي وفرص تحسيني | 6 | |
| %80 | رضا نوعاً ما | 4.00 | 36 | %0.00 | 0 | %5.56 | 2 | %13.89 | 5 | %55.56 | 20 | %25.00 | 9 | تمكينهم لي بأدوات تطوير وتحسين العمليات وإجراءات العمل في الجمعية | 7 | |
| %78 | رضا نوعاً ما | 3.89 | 36 | %2.78 | 1 | %5.56 | 2 | %13.89 | 5 | %55.56 | 20 | %22.22 | 8 | اتاحة الفرصة لإظهار مهاراتي وقدراتي القيادية | 8 | |
| %78 | رضا نوعاً ما | 3.92 | 36 | %0.00 | 0 | %5.56 | 2 | %16.67 | 6 | %58.33 | 21 | %19.44 | 7 | إشراكهم لي في اتخاذ القرارات التي تؤثر في العمل | 9 | |
| %76 | رضا نوعاً ما | 3.81 | 36 | %0.00 | 0 | %11.11 | 4 | %25.00 | 9 | %36.11 | 13 | %27.78 | 10 | اهتمامهم بتطوير أدائي | 10 | |
| %66 | محايدة | 3.31 | 36 | %5.56 | 2 | %22.22 | 8 | %19.44 | 7 | %41.67 | 15 | %11.11 | 4 | التحفيز والدعم والتشجيع لتقديم الأفضل | 11 | |
| %74 | رضا نوعاً ما | 3.72 | 36 | %2.78 | 1 | %13.89 | 5 | %13.89 | 5 | %47.22 | 17 | %22.22 | 8 | الحصول على المعلومات المناسبة التي أحتاجها للقيام بمهام وظيفتي وفي الوقت المناسب | 12 | |
| %77 | رضا نوعاً ما | 3.86 | | الرضى العام عن المحور الأول | | | | | | | | | | | | |



دراسة الرضا الوظيفي -2020



- i. المتوسط المرجح لهذا المحور 3.86 ونسبة الرضا 77%، وبالتالي فإن الاتجاه العام في هذا المحور "رضا نوعا ما" .
- ii. حيث حقق العنصر (توضيح القادة وشرحهم لادور الموظفين بالجمعية) اعلى نسبة 83% ، (التحفيز والدعم والتشجيع المقدمة من الإدارة العليا والمدير المباشر) اقل نسبة 66%.

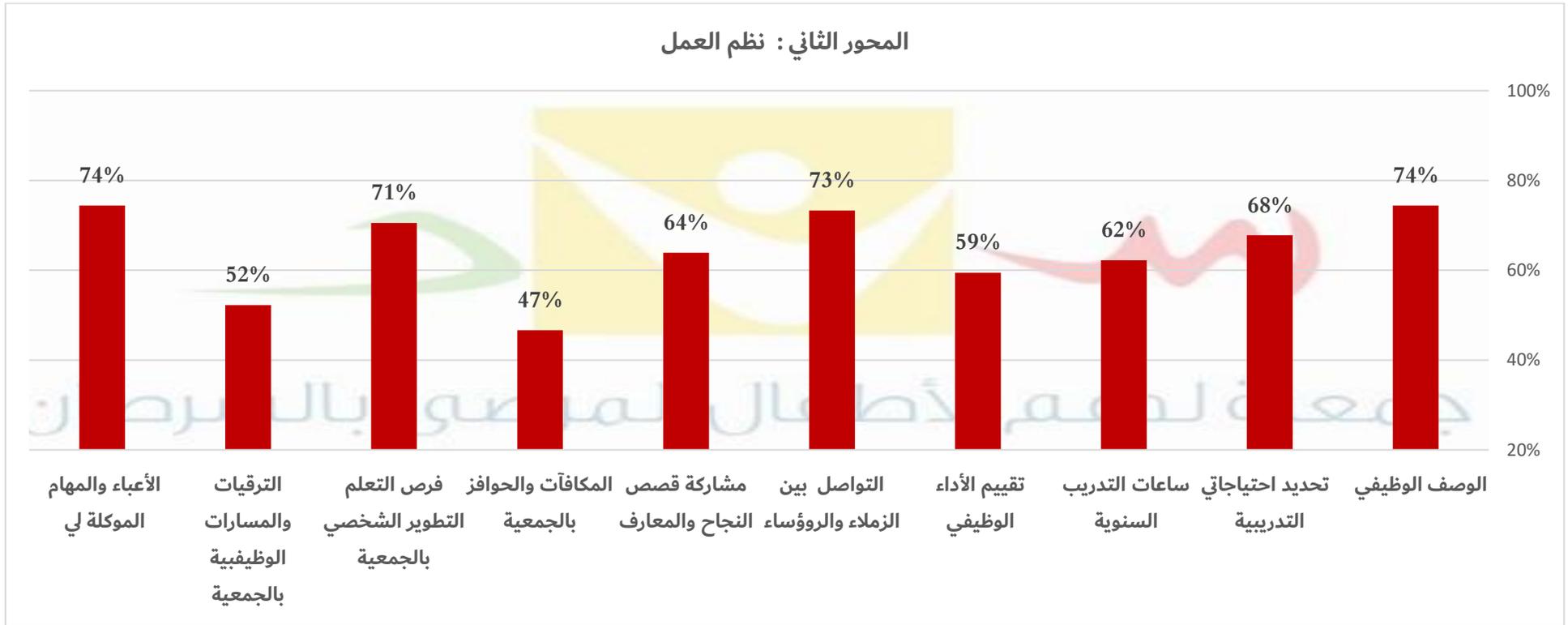


دراسة الرضا الوظيفي -2020

| الرضا % | الاتجاه العام | المتوسط المرجح | المجموع | غير راض تماماً | | غير راض | | محايد | | راض نوعاً ما | | راض تماماً | | المحور الثاني : ما مدى رضاك عن نظم العمل بالجمعية من حيث العناصر التالية :: | # |
|---------|-----------------|----------------|------------------------------|----------------|---------|---------|-----------|--------|---------|--------------|-----------|------------|---------|---|----|
| | | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | |
| | | | | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | | |
| %74 | رضا نوعاً ما | 3.72 | 36 | %2.78 | 1 | %8.33 | 3 | %19.44 | 7 | %52.78 | 19 | %16.67 | 6 | الوصف الوظيفي | 1 |
| %68 | محايدة | 3.39 | 36 | %5.56 | 2 | %19.44 | 7 | %25.00 | 9 | %30.56 | 11 | %19.44 | 7 | تحديد احتياجاتي التدريبية | 2 |
| %62 | محايدة | 3.11 | 36 | %5.56 | 2 | %25.00 | 9 | %36.11 | 13 | %19.44 | 7 | %13.89 | 5 | ساعات التدريب السنوية | 3 |
| %59 | محايدة | 2.97 | 36 | %5.56 | 2 | %27.78 | 10 | %36.11 | 13 | %25.00 | 9 | %5.56 | 2 | تقييم الأداء الوظيفي | 4 |
| %73 | رضا نوعاً ما | 3.67 | 36 | %0.00 | 0 | %16.67 | 6 | %19.44 | 7 | %44.44 | 16 | %19.44 | 7 | التواصل بين الزملاء والرؤساء | 5 |
| %64 | رضا نوعاً ما | 3.19 | 36 | %2.78 | 1 | %16.67 | 6 | %47.22 | 17 | %25.00 | 9 | %8.33 | 3 | مشاركة قصص النجاح والمعارف | 6 |
| %47 | عد رضا نوعاً ما | 2.33 | 36 | %27.78 | 10 | %36.11 | 13 | %13.89 | 5 | %19.44 | 7 | %2.78 | 1 | المكافآت والحوافز بالجمعية | 7 |
| %71 | رضا نوعاً ما | 3.53 | 36 | %2.78 | 1 | %11.11 | 4 | %33.33 | 12 | %36.11 | 13 | %16.67 | 6 | فرص التعلم التطوير الشخصي بالجمعية | 8 |
| %52 | محايدة | 2.61 | 36 | %16.67 | 6 | %33.33 | 12 | %25.00 | 9 | %22.22 | 8 | %2.78 | 1 | الترقيات والمسارات الوظيفية بالجمعية | 9 |
| %74 | رضا نوعاً ما | 3.72 | 36 | %2.78 | 1 | %5.56 | 2 | %19.44 | 7 | %61.11 | 22 | %11.11 | 4 | الأعباء والمهام الموكلة لي | 10 |
| %65 | محايدة | 3.23 | الرضى العام عن المحور الثاني | | | | | | | | | | | | |



دراسة الرضا الوظيفي -2020



- i. المتوسط المرجح لهذا المحور 3.23 ونسبة الرضا 65%، وبالتالي فإن الاتجاه العام في هذا المحور " محايدة" وهو المحور الأقل نسبة رضا
- ii. حيث حقق العنصر (الأعباء الموكلة للموظفة) اعلى نسبة 74% ، (المكافآت والحوافز بالجمعية) اقل نسبة 47%.



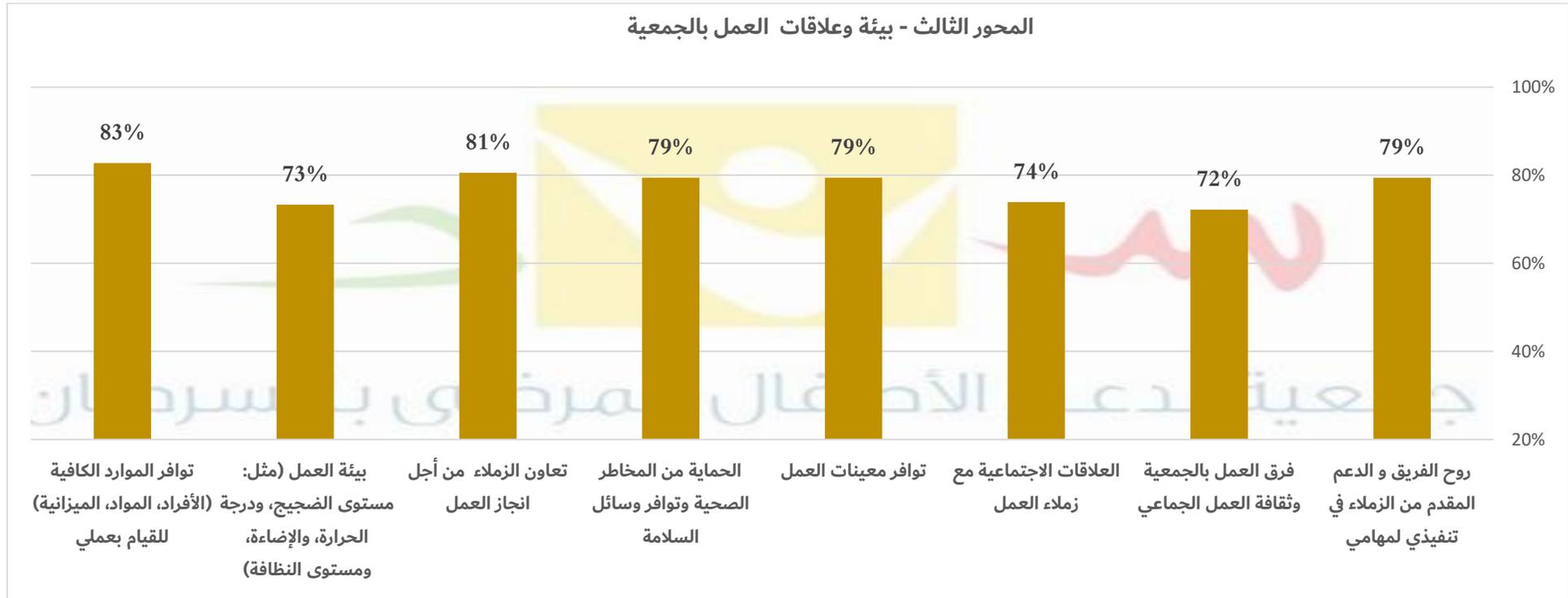
دراسة الرضا الوظيفي -2020

| الرضا % | الاتجاه العام | المتوسط المرجح | المجموع | غير راض تماماً | | غير راض | | محايد | | راض نوعاً ما | | راض تماماً | | المحور الثالث : ما مدى رضاك عن نظم العمل بالجمعية من حيث العناصر التالية : | # |
|---------|---------------|----------------|------------------------------|----------------|---------|---------|-----------|--------|---------|--------------|-----------|------------|---------|--|---|
| | | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | | |
| | | | | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | % | التكرارات | % | التكرار | | |
| %79 | رضا نوعاً ما | 3.97 | 36 | %0.00 | 0 | %2.78 | 1 | %19.44 | 7 | %55.56 | 20 | %22.22 | 8 | روح الفريق و الدعم المقدم من الزملاء في تنفيذي لمهامي | 1 |
| %72 | رضا نوعاً ما | 3.61 | 36 | %0.00 | 0 | %22.22 | 8 | %19.44 | 7 | %33.33 | 12 | %25.00 | 9 | فرق العمل بالجمعية وثقافة العمل الجماعي | 2 |
| %74 | رضا نوعاً ما | 3.69 | 36 | %0.00 | 0 | %11.11 | 4 | %30.56 | 11 | %36.11 | 13 | %22.22 | 8 | العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل | 3 |
| %79 | رضا نوعاً ما | 3.97 | 36 | %0.00 | 0 | %2.78 | 1 | %25.00 | 9 | %44.44 | 16 | %27.78 | 10 | توافر معينات العمل | 4 |
| %79 | رضا نوعاً ما | 3.97 | 36 | %5.56 | 2 | %2.78 | 1 | %16.67 | 6 | %38.89 | 14 | %36.11 | 13 | الحماية من المخاطر الصحية وتوافر وسائل السلامة | 5 |
| %81 | رضا نوعاً ما | 4.03 | 36 | %0.00 | 0 | %2.78 | 1 | %22.22 | 8 | %44.44 | 16 | %30.56 | 11 | تعاون الزملاء من أجل انجاز العمل | 6 |
| %73 | رضا نوعاً ما | 3.67 | 36 | %2.78 | 1 | %19.44 | 7 | %11.11 | 4 | %41.67 | 15 | %25.00 | 9 | بيئة العمل (مثل: مستوى الضجيج، ودرجة الحرارة، والإضاءة، ومستوى النظافة) | 7 |
| %83 | رضا نوعاً ما | 4.14 | 36 | %0.00 | 0 | %5.56 | 2 | %8.33 | 3 | %52.78 | 19 | %33.33 | 12 | توافر الموارد الكافية (الأفراد، المواد، الميزانية) للقيام بعملية | 8 |
| %78 | رضا نوعاً ما | 3.88 | الرضى العام عن المحور الثالث | | | | | | | | | | | | |

- i. المتوسط المرجح لهذا المحور 3.23 ونسبة الرضا 65%، وبالتالي فإن الاتجاه العام في هذا المحور " محايدة"
- ii. حيث حقق العنصر (الأعباء الموكلة للموظفة) أعلى نسبة 74% ، (المكافآت والحوافز بالجمعية) أقل نسبة 47%.



دراسة الرضا الوظيفي -2020



- i. المتوسط المرجح لهذا المحور 3.88 ونسبة الرضا 78%، وبالتالي فإن الاتجاه العام في هذا المحور " رضا نوعاً ما"
- ii. حيث حقق العنصر (توافر الموارد الكافية، الأفراد ، المواد ، الميزانية للقيام بعملية) أعلى نسبة 83%، (فرق العمل بالجمعية وثقافة العمل الجماعي) أقل نسبة 72%.



جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

ثالثا: الارتباط والولاء الوظيفي

أ. مؤشر الارتباط (الاعتزاز والفخر بالعمل بالجمعية)

اظهر المؤشر أن تسعة من كل عشرة موظفات بالجمعية يعتززن ويفخرن بعملهن بجمعية سند الخيرية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان، او ما نسبته 89% من موظفات الجمعية.

ب. مؤشر الولاء (eNPS-Employee Net Promoter Score)

وهو مؤشر وهو مؤشر للتعرف على نسبة الموظفات اللاتي سيوصون الاخرين بالتعامل مع الجمعية والعمل بها ويسوقن لنجاحات الجمعية بالمجتمع، حيث بلغت النسبة 64% من العاملين بالجمعية.



جمعية لدعم الأطفال المرضى بالسرطان
Sanad Children's Cancer Support Association

دراسة الرضا الوظيفي -2020

10. توصيات الدراسة:

1. الاستفادة من مخرجات هذه الدراسة كمدخل لمراجعة الخطة الاستراتيجية ووضع مستهدف الرضا الوظيفي للجمعية للعام 2021.
2. العلاقة بين الرضا الوظيفي وممكّنات العمل بالجمعية (علاقة اثر وسبب) لذلك لا بد من دراسة وتشخيص أسباب تدني نسبة الرضا على مستوى محاور الدراسة، و العبارات بكل محور واتخاذ القرارات التي من شأنها تحسين نسبة الرضا الوظيفي وتقديم خدمات تلبي احتياجات الموظفين وتفوق توقعاتهم :

أ. المساواة والعدالة في التعامل

ب. التحفيز والدعم والتشجيع لتقديم الأفضل

ج. تحديد احتياجاتي التدريبية

د. ساعات التدريب السنوية

هـ. تقييم الأداء الوظيفي

و. المكافآت والحوافز بالجمعية

ز. فرص التعلم التطوير الشخصي بالجمعية

ح. الترقيات والمسارات الوظيفية بالجمعية

3. تشخيص وتحليل مؤشر الولاء والارتباط ودراسة كيفية تحسينه في الأعوام المقبلة.