



خيرية العوامية
Awamia Charity

تأسست: 1970 م ♦ رقم التسجيل: 11

المملكة العربية السعودية – محافظة القطيف

تقرير نتائج الاستبيان

قياس رضا العاملين في الجمعية

العام الميلادي

2025 – 2026

إجمالي المستجيبين

16

نظرة عامة

أجرت جمعية العوامية الخيرية استبيانها لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. شارك 16 موظفاً يمثلون الفريق العامل، وأظهرت النتائج مستوى رضا وظيفي مرتفعاً جداً يعكس بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

نقاط تستوجب الاهتمام

62% محايدون حول امتلاكهم صلاحيات كافية

88% فقط راضون عن نظام الحوافز

بعض العاملين يتطلعون لاجتماعات دورية وبرامج تدريب

التوجه المستقبلي

تستهدف هذه المحاور معالجة أبرز نقاط التحسين مع الحفاظ على بيئة العمل الإيجابية المتميزة.

1 تطوير منظومة الحوافز والمكافآت

2 توسيع صلاحيات الفريق ومبدأ التفويض

3 تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني

أبرز النتائج الإيجابية

100% من العاملين يشعرون بالفخر لانتمائهم للجمعية

100% راضون عن علاقتهم مع مديرهم المباشر (16 من 16)

100% يرغبون في الاستمرار بالعمل في الجمعية (16 من 16)

94% راضون عن المزايا – 88% راضون عن نظام الحوافز

تحديداً

62% محايدون حول امتلاكهم صلاحيات كافية (نقطة تستحق

المراجعة)

هدف الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في جمعية العوامة الخيرية من خلال ستة محاور: الانتماء المؤسسي، طبيعة العمل، التطور المهني، العلاقة مع المدير، بيئة العمل، والمزايا والحوافز.

منهجية جمع البيانات

وُجِّع الاستبيان إلكترونياً على العاملين واشتمل على 21 سؤالاً موزعاً على ستة محاور رئيسية تقيس جوانب الرضا الوظيفي الشاملة.

المشاركون

شارك في الاستبيان 16 موظفاً يمثلون فريق العمل في مختلف أقسام الجمعية، وأبدوا مستوى عالياً من الانخراط والتفاعل.

100%

يرغبون بالاستمرار
من جميع العاملين

99%

راضون عن بيئة العمل
أوافق بشدة أو أوافق

97%

نسبة الرضا الوظيفي
أوافق بشدة أو أوافق

16

إجمالي المستجيبين
من فريق العمل

أبرز نتائج الاستبيان

100% من العاملين يشعرون بالفخر لانتمائهم للجمعية ▶

100% راضون عن علاقتهم بمديرهم المباشر (16 من 16 أوافق بشدة) ▶

100% يرغبون في الاستمرار بالعمل في الجمعية (16 من 16) ▶

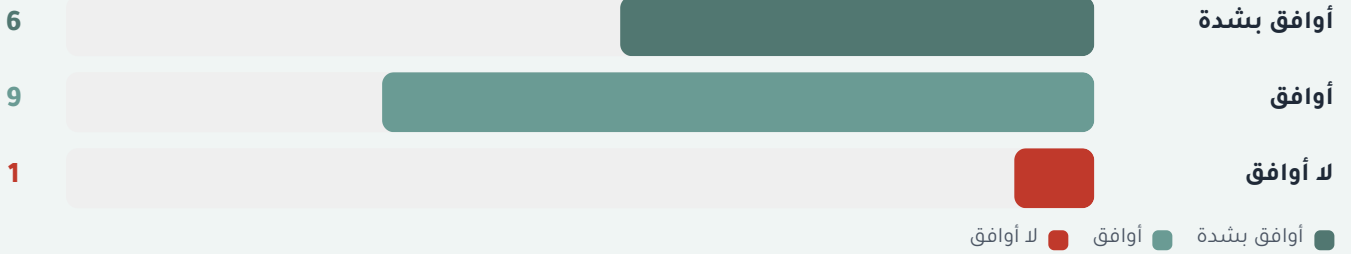
62% محايدون حول امتلاكهم صلاحيات كافية ▶

94% راضون عن المزايا المقدمة من الجمعية ▶

88% راضون عن نظام الحوافز والمكافآت ▶

المحور الأول – الانتماء المؤسسي

لدى الجمعية رؤية واضحة يسهل على العاملين فهمها



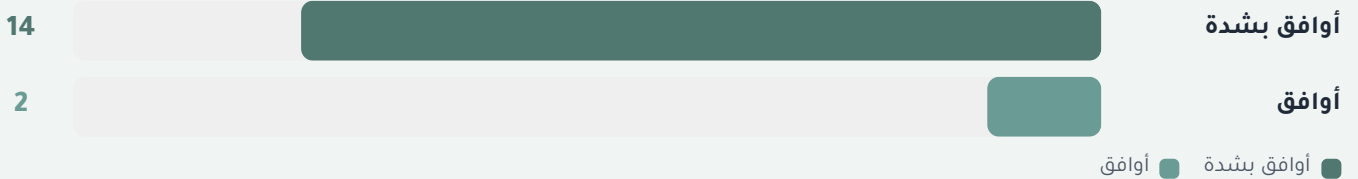
أشعر بالفخر لانتمائي لجمعية العوامية الخيرية



الجمعية تُدار بطريقة منظمة وشفافة

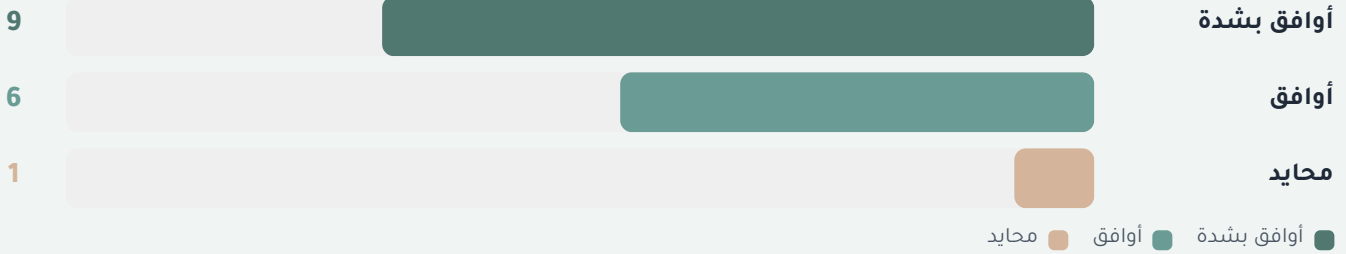


أهداف الجمعية تعكس احتياجات المجتمع المحلي

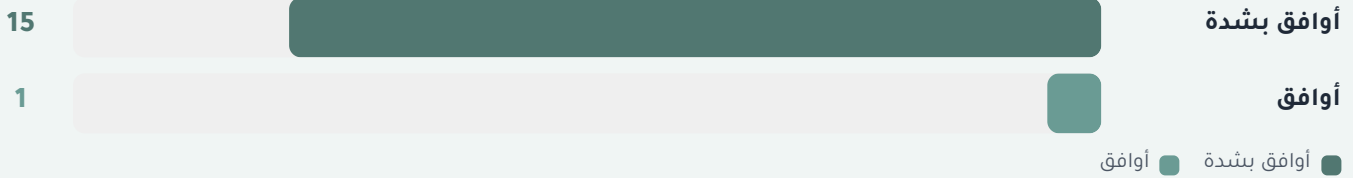


المحور الثاني – طبيعة العمل والمهام

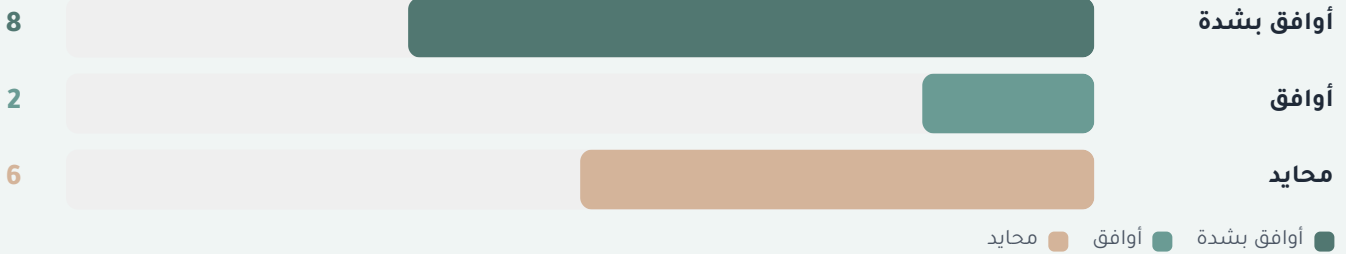
مهامي ومسؤولياتي في العمل واضحة ومفهومة



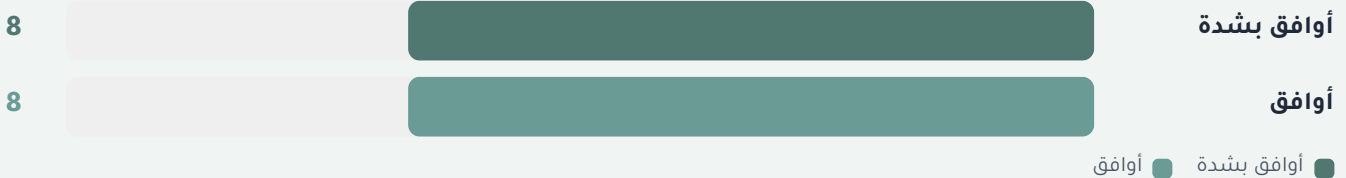
أشعر بالرضا عن طبيعة المهام التي أقوم بها



أمتلك الصلاحيات الكافية لإنجاز عملي بفعالية

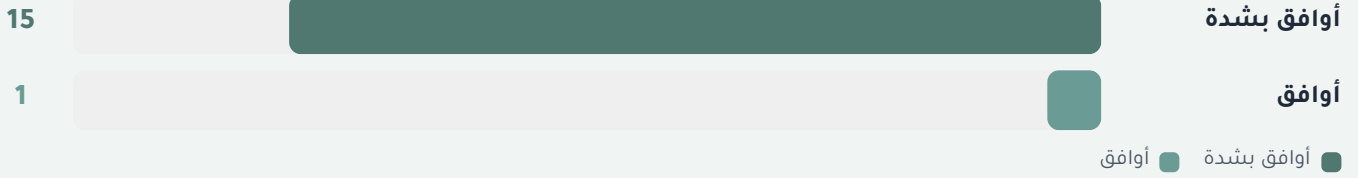


الجهد الذي أبذله يُقدَّر من قبل الإدارة

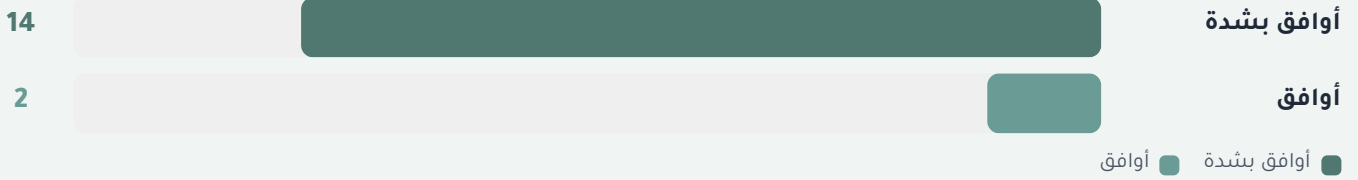


المحور الثالث – التطور المهني والنمو الوظيفي

الجمعية توفر فرصاً للتطور المهني والنمو الوظيفي



أشعر أن مستقبلي المهني في الجمعية مستقر



أرغب في الاستمرار بالعمل في الجمعية



المحور الرابع – العلاقة مع المدير المباشر

مديري المباشر يتعامل معي باحترام وعدل

16



أوافق بشدة

أوافق بشدة

يمكنني التواصل مع مديري بسهولة عند الحاجة

16



أوافق بشدة

أوافق بشدة

مديري يشجعني على تطوير مهاراتي وتحسين أدائي

16



أوافق بشدة

أوافق بشدة

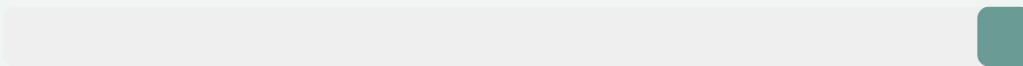
مديري يقدر الجهود التي أبذلها في العمل

15



أوافق بشدة

1



أوافق

أوافق بشدة

المحور الخامس – بيئة العمل

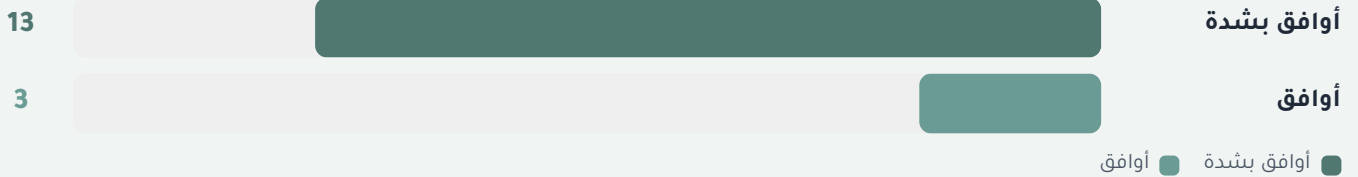
بيئة العمل تشجع على التعاون والعمل الجماعي



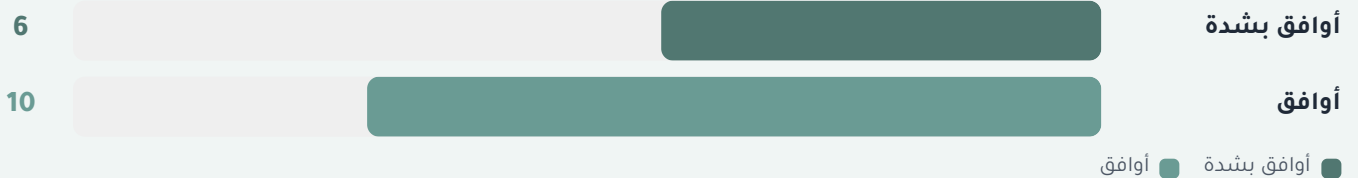
أشعر بالراحة والاحترام في مكان عملي



تتوفر الأدوات والإمكانات اللازمة لإنجاز المهام بكفاءة



أجواء العمل العامة إيجابية ومحفزة



المحور السادس – المزايا والحوافز

المزايا المقدمة من الجمعية مناسبة لطبيعة العمل



نظام الحوافز والمكافآت عادل وواضح



أشعر بالرضا عن التوازن بين العمل وحياتي الشخصية



مؤشرات الأداء الرئيسية

ملخص رقمي للنتائج لدعم اتخاذ القرار المؤسسي



رسائل الشكر والتقدير

أعرب العاملون عن ارتياحهم لبيئة العمل وثقتهم بالإدارة. مع روح عالية من الانتماء والرغبة الصادقة في تطوير الجمعية. الثناء على روح التعاون وأسلوب التعامل الإداري الداعم.

المقترحات القابلة للتنفيذ

اعتماد اجتماعات أسبوعية منتظمة لوضع خطة عمل ومناقشة المستجدات بأريحية

تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني وتنويع مساراتها

توسيع صلاحيات العاملين لإنجاز مهامهم بفاعلية أكبر

أولوية عليا

◆ تطوير نظام الحوافز والمكافآت

سجل نظام الحوافز أدنى نسبة رضا (88%) مع وجود حالة عدم رضا، مما يستدعي مراجعة شاملة.

● مراجعة نظام الحوافز وتحديثه بمعايير واضحة وشفافة

أولوية عليا

◆ توسيع صلاحيات العاملين

أبدى 38% حياداً تجاه امتلاكهم صلاحيات كافية، مما يشير لحاجة مراجعة هيكل التفويض.

● إعادة النظر في هيكل الصلاحيات وتفعيل مبدأ التفويض على مستوى الأقسام

أولوية متوسطة

▲ تفعيل الاجتماعات الأسبوعية لفريق العمل

اقترح العاملون اجتماعات دورية لمناقشة خطط العمل والمستجدات بأريحية.

● جدولة اجتماع أسبوعي ثابت لكل قسم مع رفع ملخص للإدارة

أولوية متوسطة

▲ تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني

رغم رضا 100% عن فرص التطور، أشار العاملون لرغبتهم في تنويع برامج التدريب.

● إعداد خطة تدريب سنوية لكل موظف بالتنسيق مع المدير المباشر

أولوية متوسطة

▲ الاستثمار في الرضا الوظيفي المرتفع

معدل الرضا (97%) وانعدام نية ترك العمل يمثلان رأس مال بشرياً ثميناً يجب الحفاظ عليه.

● توثيق ممارسات بيئة العمل الإيجابية كنموذج قابل للتكرار

قيد الدراسة

● مراجعة التوازن بين العمل والحياة الشخصية

6% أبدوا عدم الرضا عن التوازن – نسبة صغيرة لكنها تستحق الرصد والمتابعة.

● جلسة استماع مخصصة لفهم احتياجات التوازن الوظيفي

1	الغلاف
2	الملخص التنفيذي
3	المقدمة
4	النتائج العامة
10-5	التحليل البياني التفصيلي (6 محاور)
11	مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)
12	المقترحات والآراء
14-13	التوصيات وقرارات المجلس المقترحة
15	فهرس المحتويات
16	الخاتمة



شكراً لمشاركتكم

جمعية العوامية الخيرية – 2025

نُقدّر مشاركة جميع العاملين في هذا الاستبيان، ونتعهد بالعمل على تعزيز بيئة العمل الإيجابية بناءً على ملاحظاتكم وآرائكم القيّمة، سعياً لفريق عمل متميز ومنتج.



الهاتف
+966138557005



البريد الإلكتروني
Info@awamiach.org



الموقع الإلكتروني
www.awamiach.sa

محافظـة القطيف – العوامية – حي الريف – شارع الإمام علي (ع)