



URS is a member of Registrar of Standards (Holdings) Ltd.

الحكمة 100%



الجمهورية العربية السورية
الجمهورية العربية السورية
بمحافظة تربة

إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم ٣٢٣١

الرقم: _____ التاريخ: _____ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

استبيان قياس رضا الموظفين

موقع الجمعية



رابط مودد
linktr.ee/qtrtag

اتصال / واتساب
055 5000 791

27 عاماً
في خدمة كتاب الله تعالى



URS is a member of Registrar of Standards (Holdings) Ltd.

الحوكمة 100%

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمهورية الإسلامية الإيرانية
بمحافظة تربة

بإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم ٣٢٣١

الرقم: ١ التاريخ: المشفوعات: ٧ الموضوع: قياس رضا الموظفين عام ٢٠٢٥ م

قياس رضا الموظفين عام ٢٠٢٥ م

الملخص التنفيذي

أجرت إدارة الدعم والمساندة استبياناً لقياس رضا الموظفين حول عدد من المحاور التنظيمية والتشغيلية. أظهرت النتائج تبايناً في مستويات الرضا، حيث برزت بعض الجوانب الإيجابية مثل وضوح الحوكمة، في حين ظهرت تحديات في مجالات مثل نموذج الأداء وبرنامج رافد. يوصى بخطة تنفيذية تركز على مراجعة النماذج والأنظمة، وتحسين التواصل، وتفعيل دور الموظفين في التطوير المؤسسي.

المنهجية

- أداة القياس: استبيان مكون من ٨ أسئلة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة").
- عدد المشاركين 32 موظفاً.
- المحاور المغطاة: الأداء الوظيفي، الأمان الوظيفي، نظام رافد، اللوائح والأنظمة، الحوكمة.

موقع الجمعية





URS is a member of Registrar of Standards (Holdings) Ltd.

الحكمة 100%



المملكة العربية السعودية
الجمهورية العربية السورية
بمحافظة تربة
بإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم ٣٢٣١

الرقم: التاريخ: المشفوعات: الموضوع:

النتائج الأسئلة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	نص السؤال	
٥	٦	١٠	٨	٣	هل نموذج الأداء الوظيفي يفي بكل متطلبات التقييم؟	١
٦	٥	١٢	٧	٢	هل تقترح أن يتم التعديل على نموذج أداء الموظفين؟	٢
٦	٧	٩	٦	٤	هل تشعر بالأمان الوظيفي بالجمعية؟	٣
٦	٦	٧	٨	٥	هل ترى أن برنامج ونظام رافد مناسب للعمل؟	٤
٦	٥	٨	٧	٦	هل تجد صعوبة باستخدام برنامج ونظام رافد؟	٥
٦	٦	١٠	٦	٤	هل ترى أن اللوائح والأنظمة بالجمعية قياسية؟	٦
٦	٥	١١	٧	٣	هل تقترح التعديل والتحديث على اللوائح والأنظمة بالجمعية؟	٧
٧	٥	١٠	٦	٤	هل معايير ومتطلبات الحوكمة واضحة؟	٨

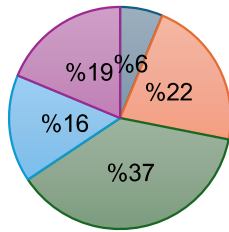
موقع الجمعية



الرقم: التاريخ: المشفوعات: الموضوع:

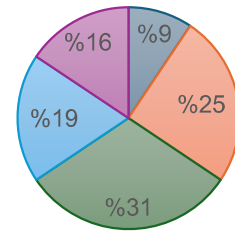
أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق

هل تقترح أن يتم التعديل على نموذج أداء الموظفين؟



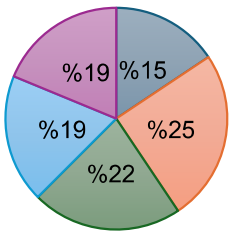
■ ■ ■ ■ ■

هل نموذج الأداء الوظيفي يفي بكل متطلبات التقييم؟



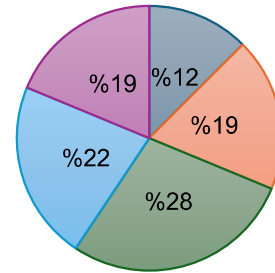
■ لا أوافق بشدة ■ لا أوافق ■ محايد ■ أوافق ■ أوافق بشدة

هل ترى أن برنامج ونظام رافد مناسب للعمل؟



■ ■ ■ ■ ■

هل تشعر بالأمان الوظيفي بالجمعية؟



■ ■ ■ ■ ■

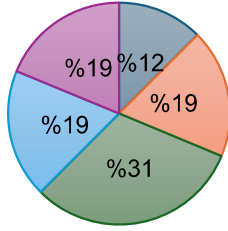
موقع الجمعية



الرقم: _____ التاريخ: _____ المشفوعات: _____ الموضوع: _____

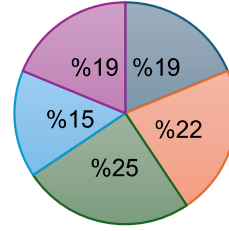
لا أوافق لا أوافق محايد أوافق أوافق بشدة

هل ترى أن اللوائح والأنظمة بالجمعية
قياسية؟



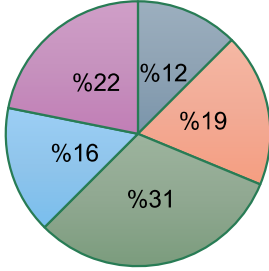
■ ■ ■ ■ ■

هل تجد صعوبة باستخدام برنامج ونظام
رافد؟



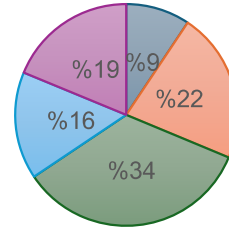
■ ■ ■ ■ ■

هل معايير ومتطلبات الحوكمة واضحة؟



■ ■ ■ ■ ■

هل تقترح التعديل والتحديث على اللوائح
والأنظمة بالجمعية؟



■ ■ ■ ■ ■

موقع الجمعية





URS is a member of Registrar of Standards (Holdings) Ltd.

الحوكمة 100%



المملكة العربية السعودية
الجمهورية العربية السورية
بمحافظة تربة
بإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم ٣٢٣١

الرقم: التاريخ: المشفوعات: الموضوع:

النتائج العامة

التقييم العام	متوسط الرضا من ٥	البند
منخفض نسبيًا	2.84	نموذج الأداء الوظيفي
متوسط	3.06	تعديل نموذج الأداء
متوسط	3.06	الأمان الوظيفي
متوسط	2.97	ملاءمة نظام رافد
متوسط	2.94	صعوبة استخدام رافد
متوسط	3.03	ملاءمة اللوائح
متوسط	3.00	تعديل اللوائح
أعلى رضا	3.09	وضوح الحوكمة

أعلى البنود من حيث الرضا

١. وضوح معايير ومتطلبات الحوكمة (3.09)
٢. الشعور بالأمان الوظيفي (3.06)
٣. الحاجة لتعديل نموذج الأداء (3.06)

أدنى البنود من حيث الرضا

١. مدى كفاية نموذج الأداء الوظيفي (2.84)
٢. صعوبة استخدام نظام رافد (2.94)
٣. ملاءمة نظام رافد للعمل (2.97)

موقع الجمعية



التحليل العام

- هناك عدم رضا واضح عن نموذج الأداء الوظيفي، مما يشير إلى فجوة بين التقييم الفعلي وتوقعات الموظفين.
- نظام رافد يواجه تحديات في الاستخدام والملاءمة، ما قد يؤثر على الكفاءة التشغيلية.
- اللوائح والأنظمة مقبولة إلى حد ما، لكن هناك دعوات للتحديث.
- الرضا عن الحوكمة نسبياً جيد، ما يعكس وضوحاً في الأدوار أو السياسات العامة.

التحديات الرئيسية

- ضعف مواءمة نموذج الأداء مع الواقع العملي.
- صعوبة استخدام نظام رافد أو ضعف التدريب عليه.
- الحاجة لتحديث اللوائح والأنظمة لتواكب التغيرات.
- غياب إشراك الموظفين في تطوير الأدوات التنظيمية.

أهم الاستنتاجات

- الموظفون لديهم وعي نقدي بنقاط الضعف التنظيمية.
- هناك استعداد للتطوير، كما يظهر من البنود التي تقترح التعديل.
- الرضا العام متوسط، مما يعني أن التحسين ممكن وسهل إذا تم التعامل مع الأولويات بجدية.





URS is a member of Registrar of Standards (Holdings) Ltd.

الحوكمة 100%



المملكة العربية السعودية
الجمهورية العربية السورية
بمحافظة تربة

بإشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم ٣٢٣١

الرقم: التاريخ: المشفوعات: الموضوع:

توصيات عملية

1. مراجعة نموذج الأداء الوظيفي بمشاركة الموظفين والمشرفين.
2. تقييم شامل لنظام رافد من حيث سهولة الاستخدام والتدريب.
3. تحديث اللوائح والأنظمة بما يتماشى مع أفضل الممارسات.
4. إطلاق ورش عمل داخلية لشرح الحوكمة وتعزيز الشفافية.
5. تفعيل قنوات التغذية الراجعة المستمرة من الموظفين.

17 خطة تنفيذية مقترحة

م	الإجراء	المسؤول	المخرجات
1	تشكيل لجنة تطوير الأداء	الموارد البشرية	خطة مراجعة نموذج الأداء
2	استبيان تفصيلي حول رافد	تقنية المعلومات	تقرير مشاكل الاستخدام
3	ورشة تحديث اللوائح	الشؤون الإدارية	مسودة لوائح محدثة
4	تدريب على نظام رافد	تقنية المعلومات	رفع كفاءة الاستخدام
5	جلسات حوارية حول الحوكمة	الإدارة التنفيذية	تعزيز الشفافية
6	تقييم شامل للتغيرات	اللجنة العليا	تقرير رضا محدث

الاستنتاج النهائي

الاستبيان يعكس بيئة عمل مستقرة نسبياً لكنها بحاجة إلى تحسينات تنظيمية وتقنية. التركيز على مشاركة الموظفين في التطوير، وتبسيط الأدوات، وتحديث الأنظمة سيؤدي إلى رفع الرضا العام وتحقيق بيئة عمل أكثر إنتاجية ورضا

معد أسئلة الاستبيان/ أ. محمد صالح البقمي معد التقرير والتحليل/ أ. عبدالله علوش المطيري.

