



# تقرير نتائج قياس رضا الموظفين وزارة العمل 2024

مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي  
حزيران/2025

يشتمل هذا التقرير على المحتويات التالية			
الصفحة	الموضوع	القسم	
2	المقدمة	الأول	
3	النتائج الإحصائية للمعلومات العامة للموظفات	الثاني	
7	النتائج الإجمالية لقياس رضا الموظفين	الثالث	
10	النتائج التفصيلية لرضا الموظفين	الرابع	
11	الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر		المحور الأول
11	الرضا عن سياسات الإدارة		المحور الثاني
12	الرضا عن بيئة العمل		المحور الثالث
12	الرضا عن الاتصال والتواصل		المحور الرابع
13	الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص		المحور الخامس
13	الرضا عن تقييم الموظفين		المحور السادس
14	الرضا عن التدريب		المحور السابع
14	الرضا عن المكافآت والحوافز		المحور الثامن
15	الرضا عن إدارة المعرفة		المحور التاسع
15	الرضا عن إدارة الابتكار		المحور العاشر
16	الرضا عن إدارة التغيير	المحور الحادي عشر	
17	التوصيات	الخامس	

## القسم الأول

### المقدمة

إيماناً من حرص الوزارة على التواصل مع موظفيها واستطلاع آرائهم ومقترحاتهم لغايات استخدامها في تطوير العمل ورفع مستوى الأداء وتحسين بيئة العمل وزيادة مشاركتهم وتفاعلهم وانطلاقاً من إستراتيجية الوزارة في تعزيز ثقافة تمكين الموظفين والموظفات وضمان المواءمة ما بين الأهداف المؤسسية للوزارة والمهنية للموظفين والموظفات، قامت مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي بالتعرف على رضا الموظفين والموظفات خلال عام 2024 كمؤشر حيوي ومهم لتطوير الأداء المؤسسي في الوزارة علماً بأنه تم مراعاة النوع الاجتماعي في الاستبيان لغايات تحديد الفروق بين الجنسين في المجالات الوظيفية، والتدريب والتطوير، وبيئة العمل، مما يساعد على تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وتحسين بيئة العمل ووفقاً لمعايير التميز الحكومي.

ويصف هذا التقرير عملية الاستبيان ويقدم نتائجه وتوصياته بموجب إجابات المشاركين في الاستبيان وعموماً فإن الغاية من هذا التقرير هي تحقيق الأهداف التالية:

1. التواصل مع الموظفين واستطلاع آرائهم.
2. تطوير العمل ورفع مستوى الأداء.
3. تحسين بيئة العمل.
4. تمكين الموظفين.
5. تعزيز المساواة بين الجنسين.
6. تحسين مستويات رضا الموظفين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

## القسم الثاني

### النتائج الإحصائية للمعلومات العامة للموظفات

#### ❖ أولاً: النوع الاجتماعي

- 1- ذكر
- 2- أنثى

#### ❖ ثانياً: المستوى العلمي

- 1- دراسات عليا
- 2- بكالوريوس
- 3- دبلوم كلية مجتمع
- 4- ثانوية عامة فما دون

#### ❖ ثالثاً: المستوى الإداري

- 1- وظائف قيادية
- 2- وظائف إشرافية
- 3- وظائف تخصصية / فنية
- 4- وظائف مساندة

#### ❖ رابعاً: الفئة الوظيفية

- 1- الفئة الأولى
- 2- الفئة الثانية
- 3- الفئة الثالثة
- 4- أخرى

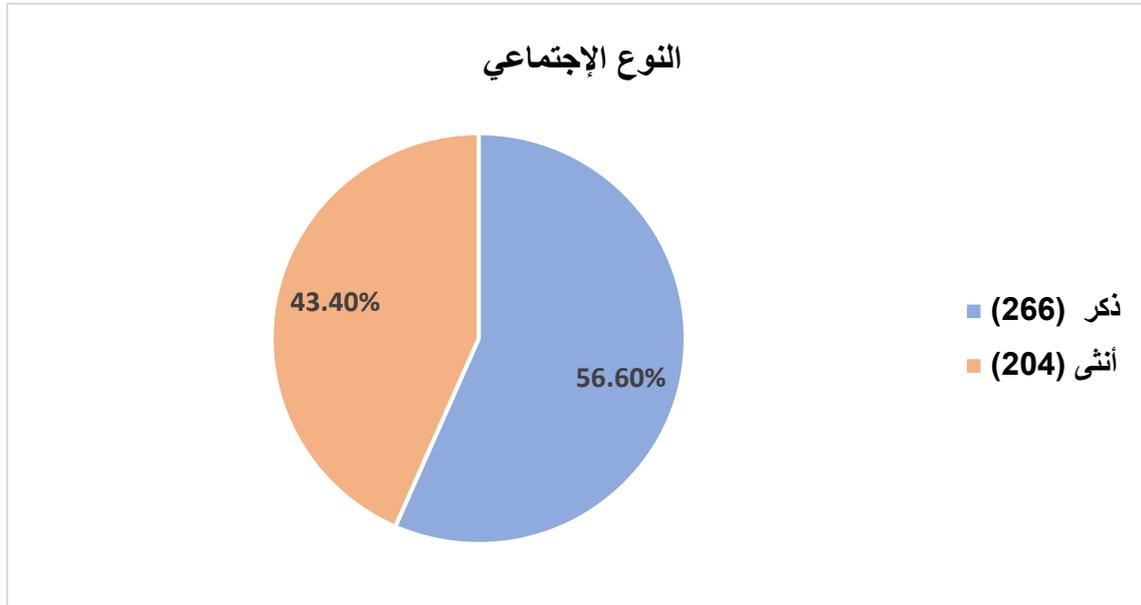
#### ❖ خامساً: سنوات الخدمة

- 1- (1-5) سنوات
- 2- (6-10) سنوات
- 3- (11-15) سنة
- 4- (16) سنة فأكثر

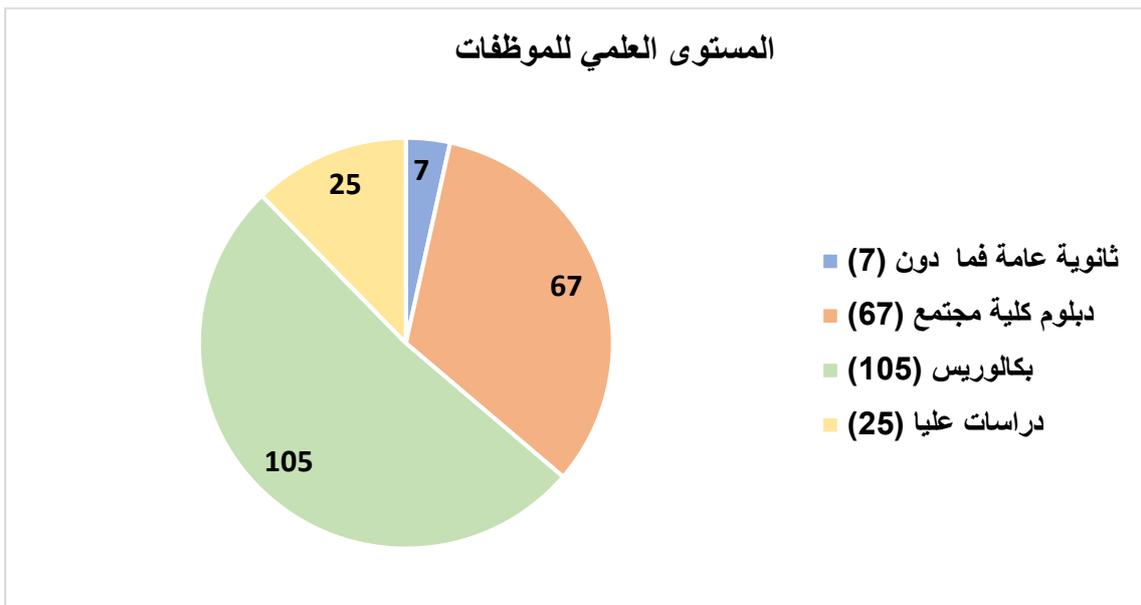
#### ❖ سادساً: مكان العمل

- 1- مركز الوزارة
- 2- مديريات الميدان

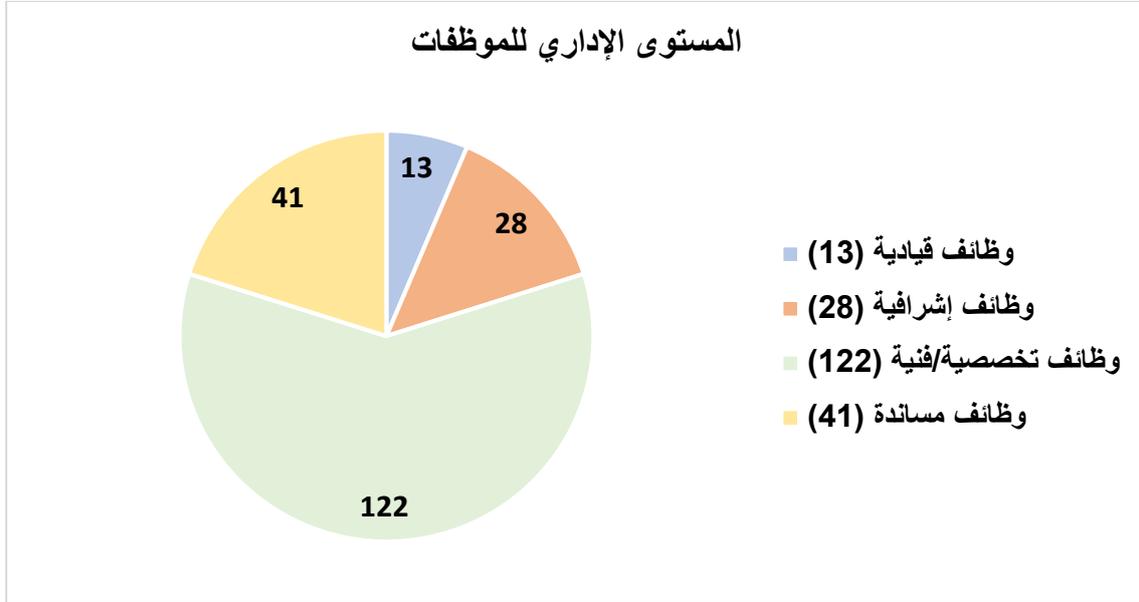
## 1. النوع الاجتماعي:



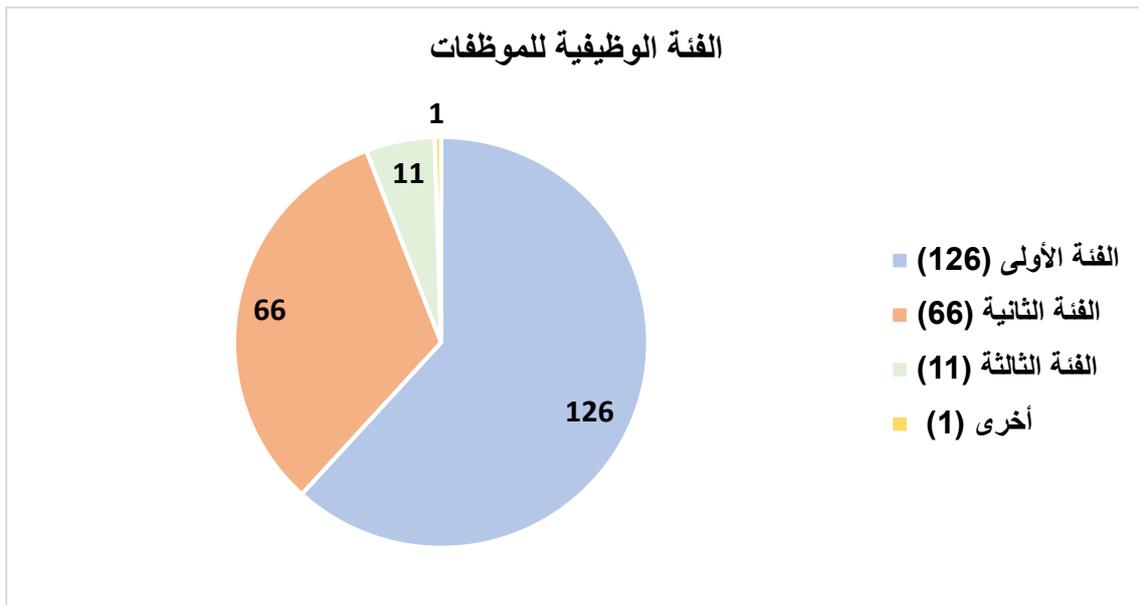
## 2. المستوى العلمي للموظفات:



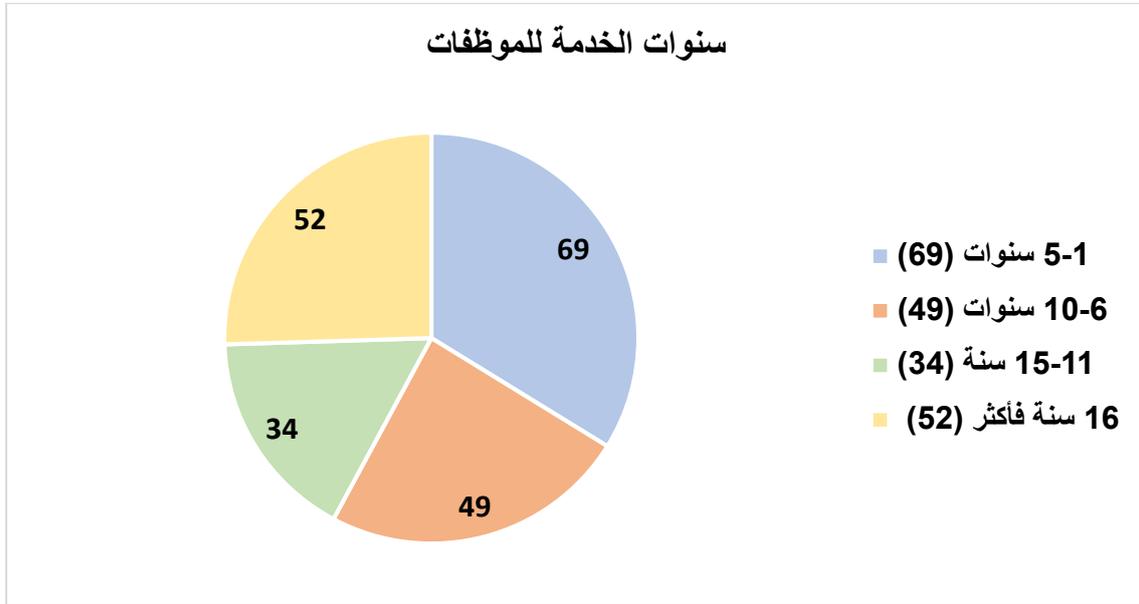
### 3. المستوى الإداري للموظفات:



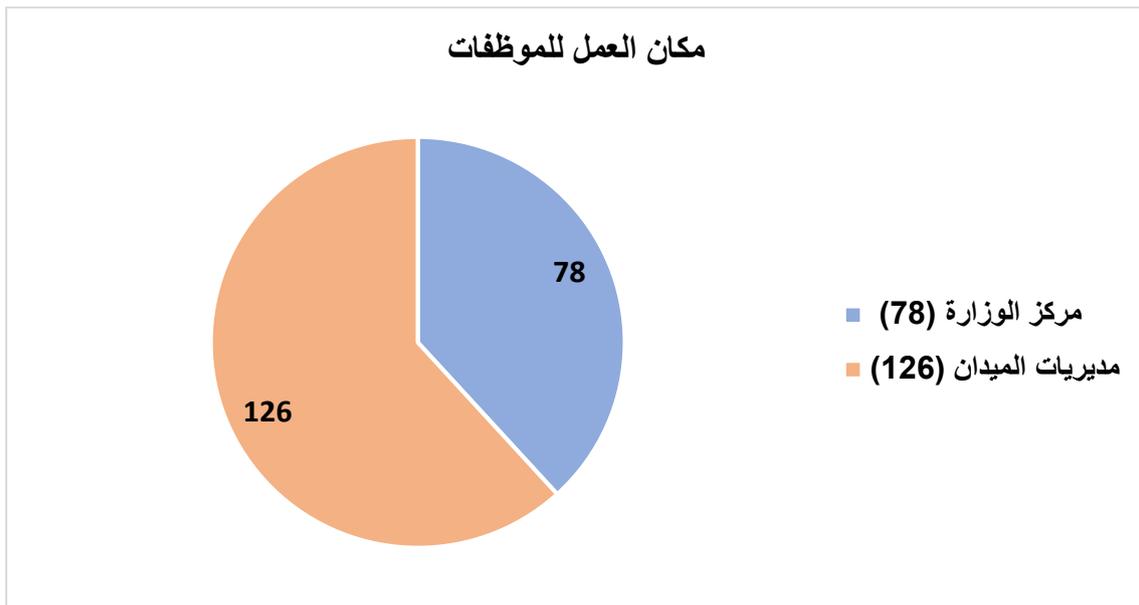
### 4. الفئة الوظيفية للموظفات:



## 5. سنوات الخدمة للموظفات:



## 6. مكان العمل للموظفات:



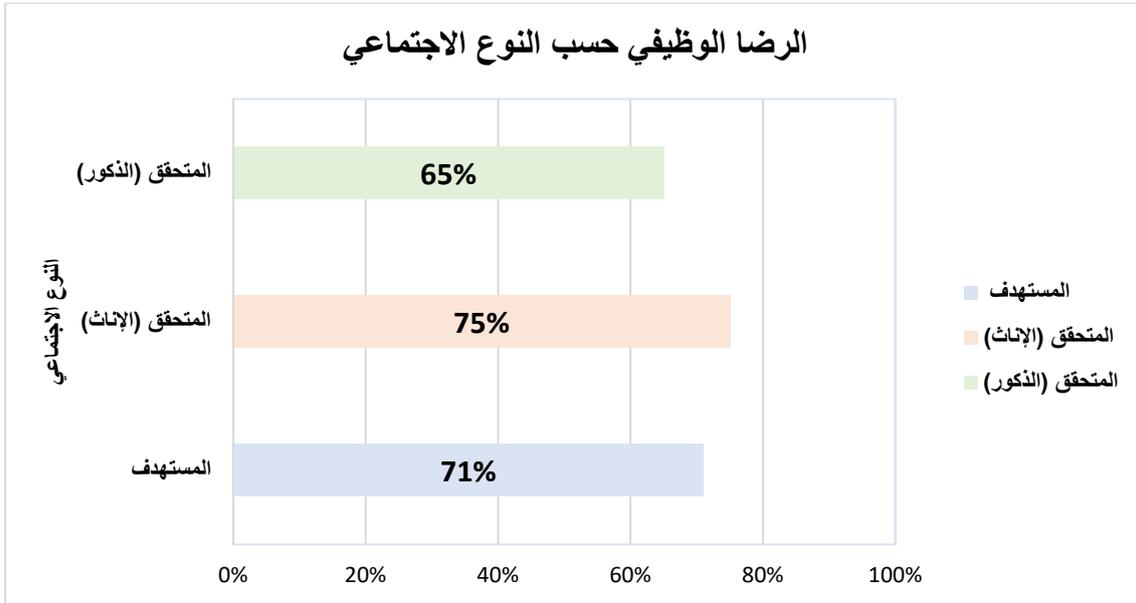


### القسم الثالث

#### النتائج الإجمالية لقياس رضا الموظفين

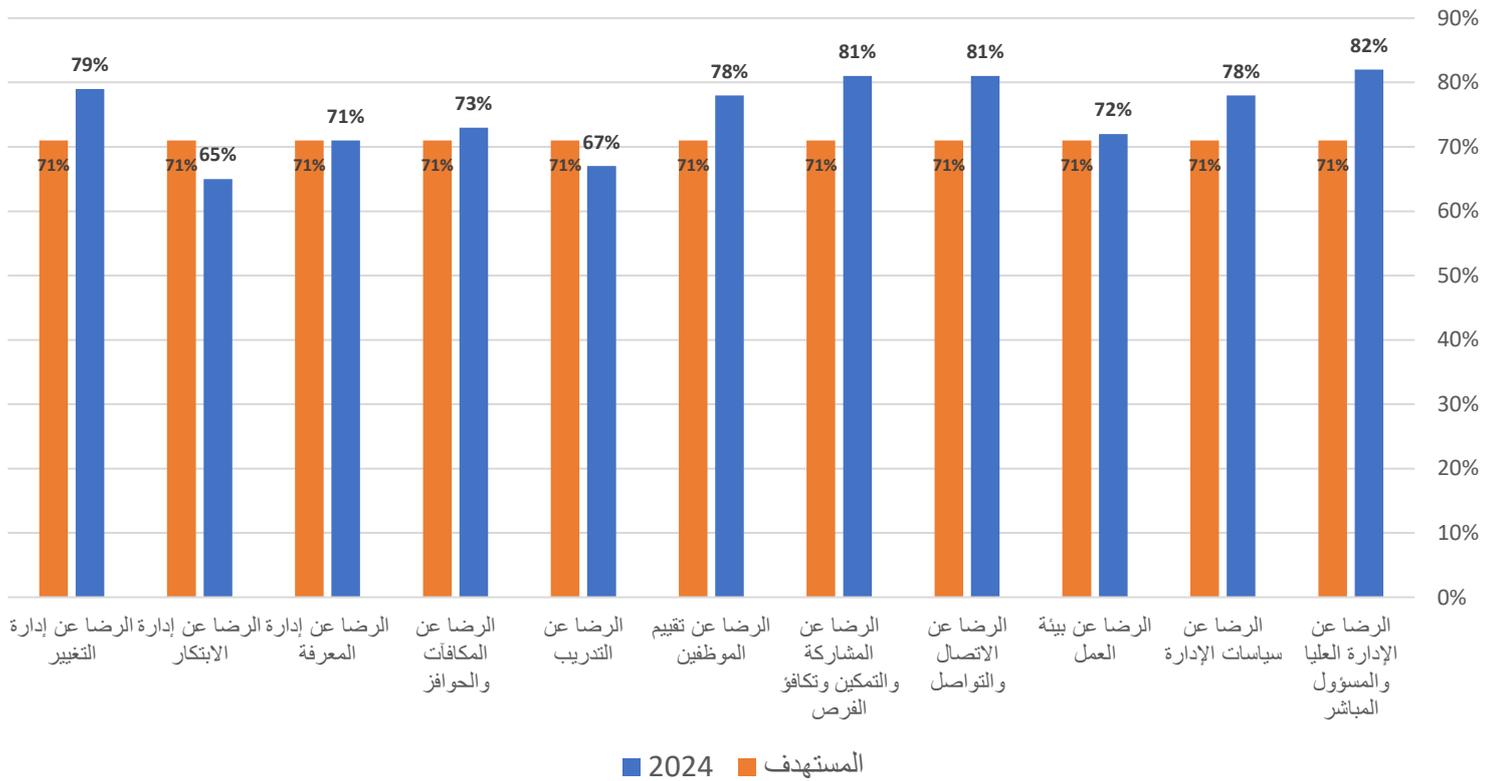
نتائج تحليل معدل الرضا العام	أولاً
نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية	ثانياً

## 1. نتائج تحليل معدل الرضا العام:



## 2. نتائج تحليل معدل الرضا الوظيفي للموظفات وفقاً للمحاور الرئيسية:

معدل الرضا للموظفات وفقاً للمحاور الرئيسية لعام 2024

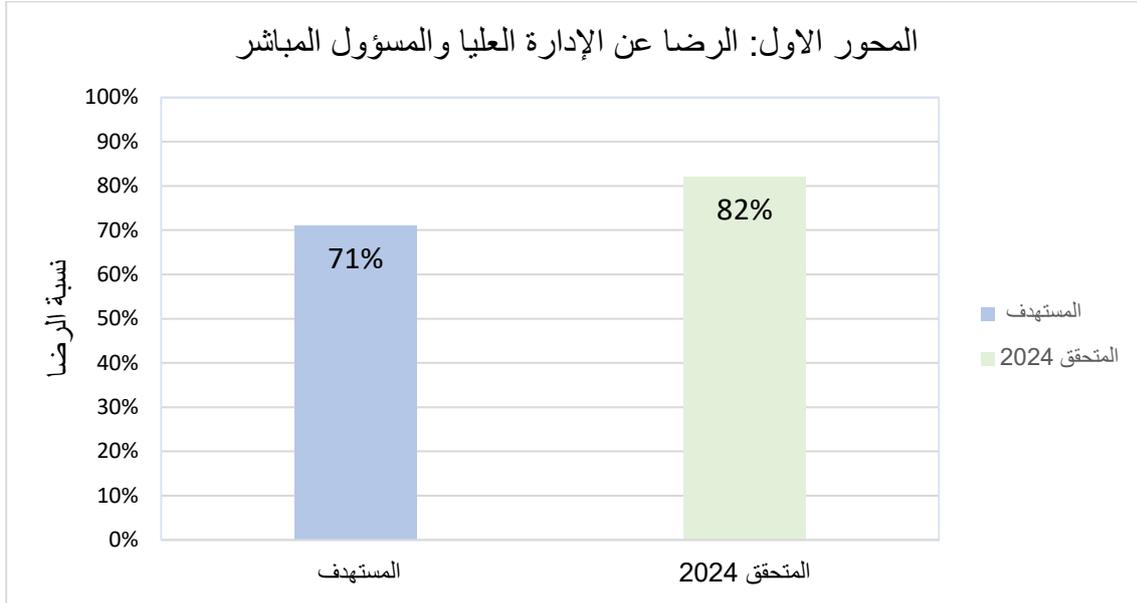


## القسم الرابع

### النتائج التفصيلية لرضا الموظفين

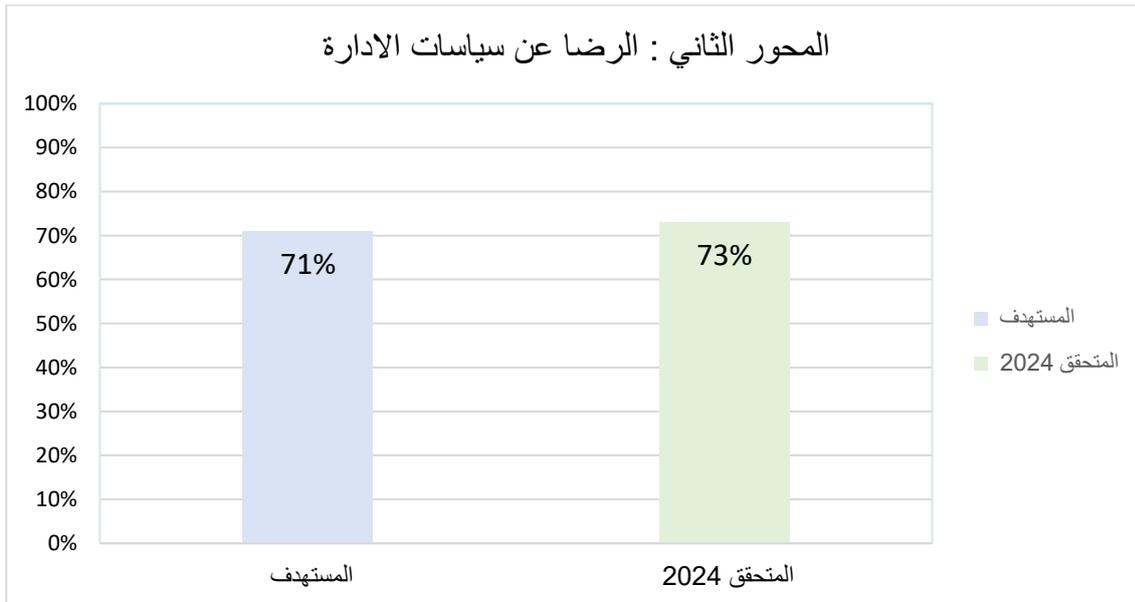
أولاً	يستعرض هذا القسم نتائج قياس الرضا التفصيلية للموظفات عن محاور الاستبيان	
	المحور الأول	الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر
	المحور الثاني	الرضا عن سياسات الإدارة
	المحور الثالث	الرضا عن بيئة العمل
	المحور الرابع	الرضا عن الاتصال والتواصل
	المحور الخامس	الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص
	المحور السادس	الرضا عن تقييم الموظفين
	المحور السابع	الرضا عن التدريب
	المحور الثامن	الرضا عن المكافآت والحوافز
	المحور التاسع	الرضا عن إدارة المعرفة
	المحور العاشر	الرضا عن إدارة الابتكار
	المحور الحادي عشر	الرضا عن إدارة التغيير

## 1. المحور الأول: الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر



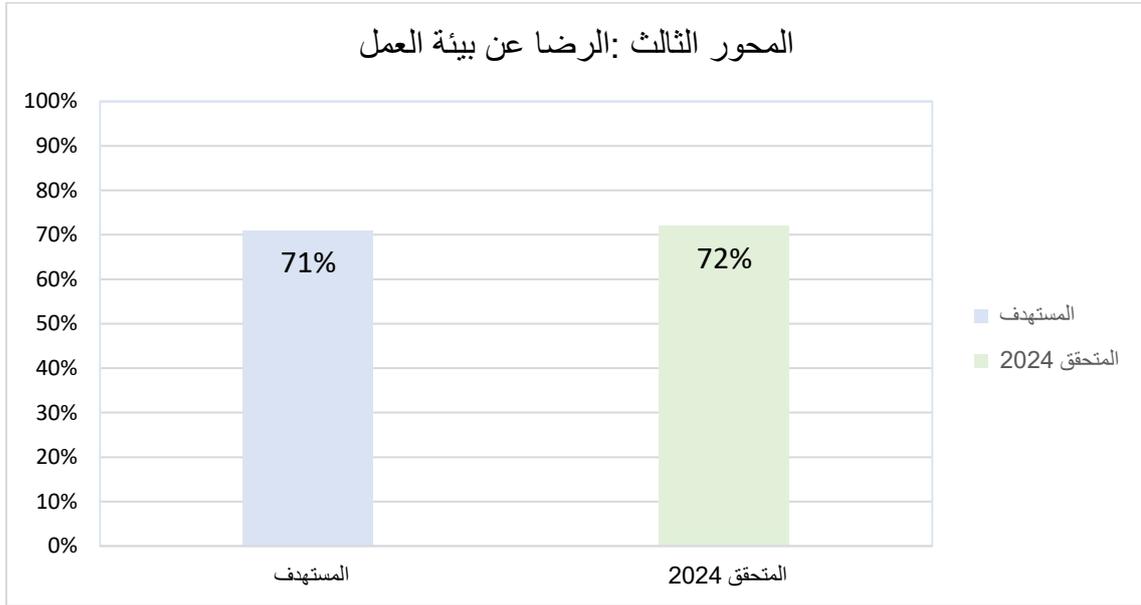
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه حاد في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (11%).

## 2. المحور الثاني: الرضا عن سياسات الإدارة



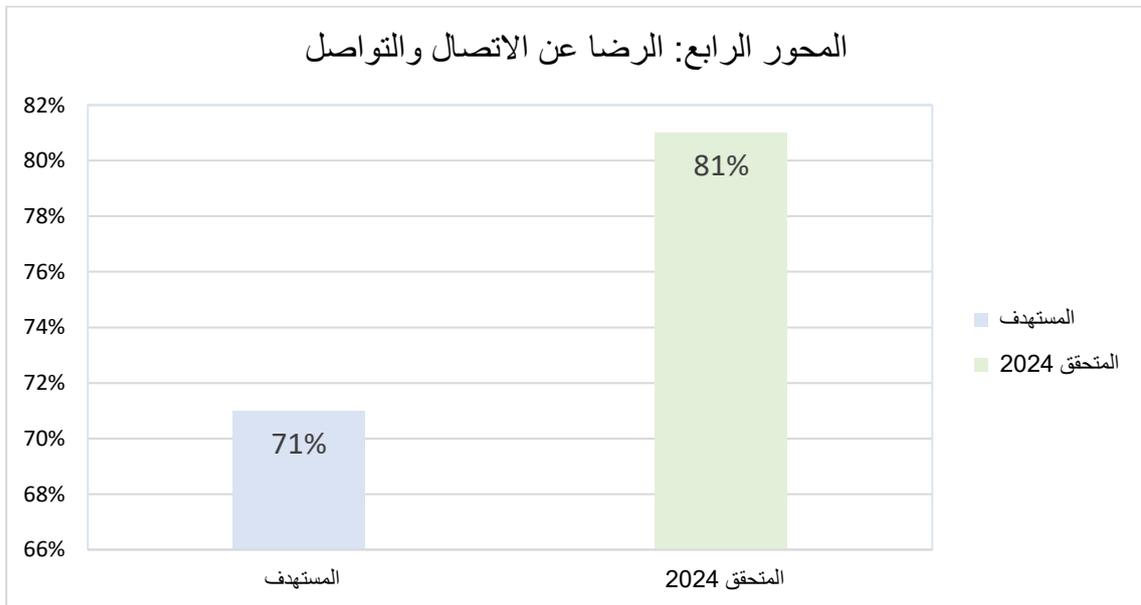
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن سياسات الإدارة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (2%).

### 3. المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل



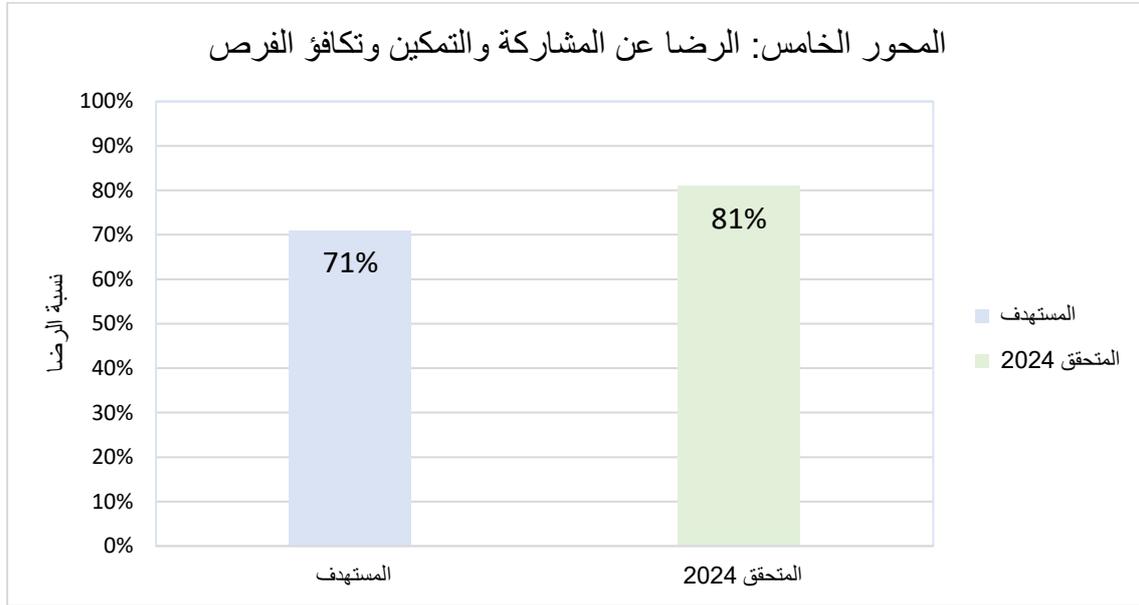
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع بسيط في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن بيئة العمل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (1%).

### 4. المحور الرابع: الرضا عن الاتصال والتواصل



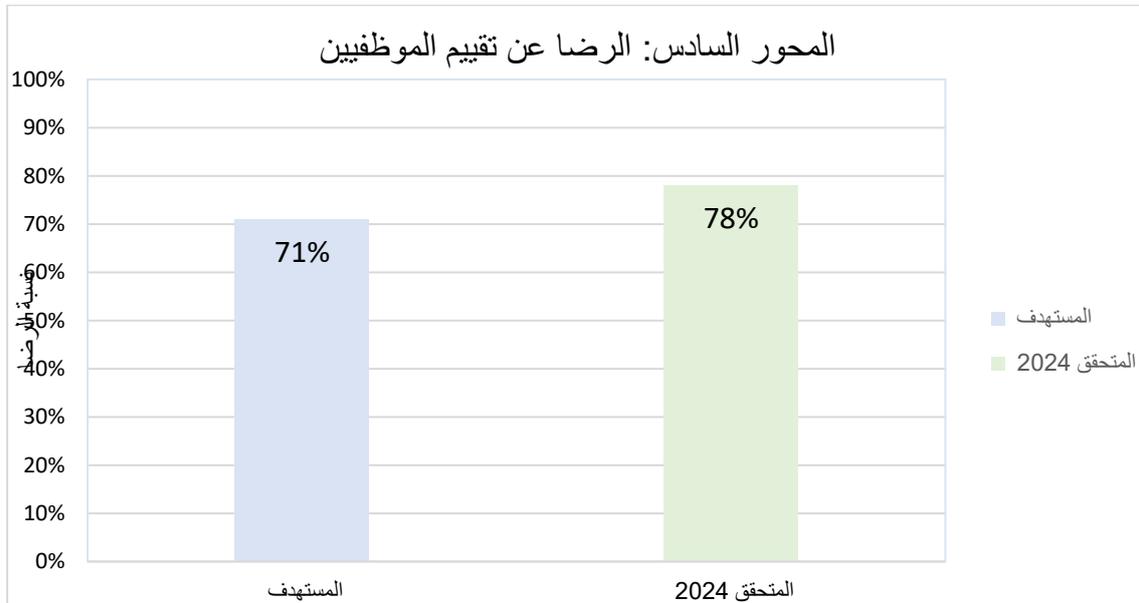
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع حاد في مؤشر رضا الموظفين عن محور الاتصال والتواصل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (10%).

## 5. المحور الخامس: الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص



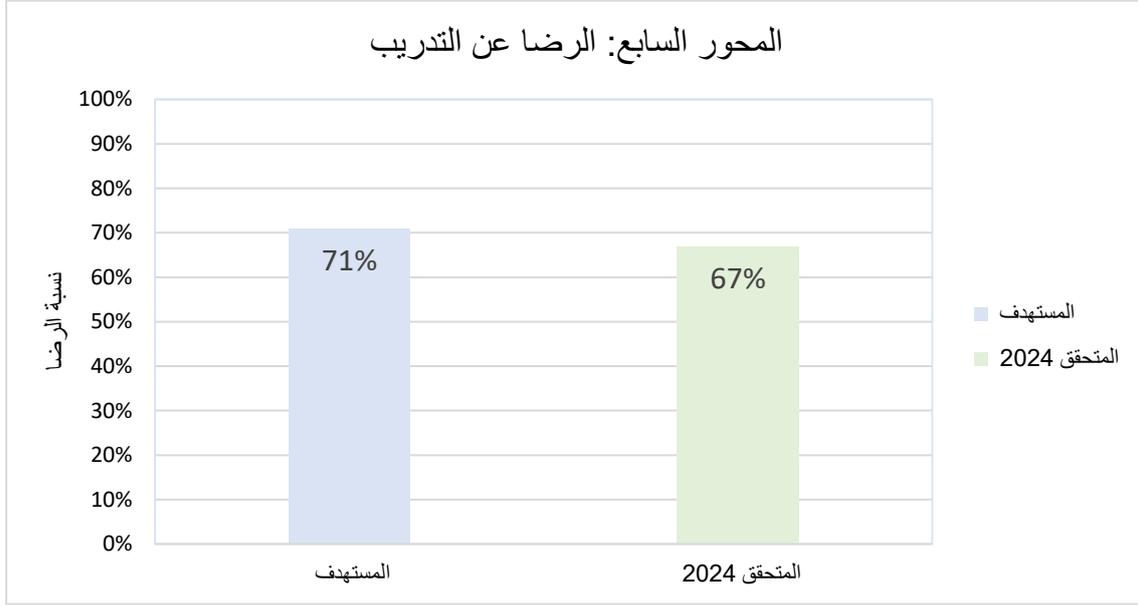
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع حاد في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص المتحقق عن المستهدف بمقدار (10%).

## 6. المحور السادس: الرضا عن تقييم الموظفين



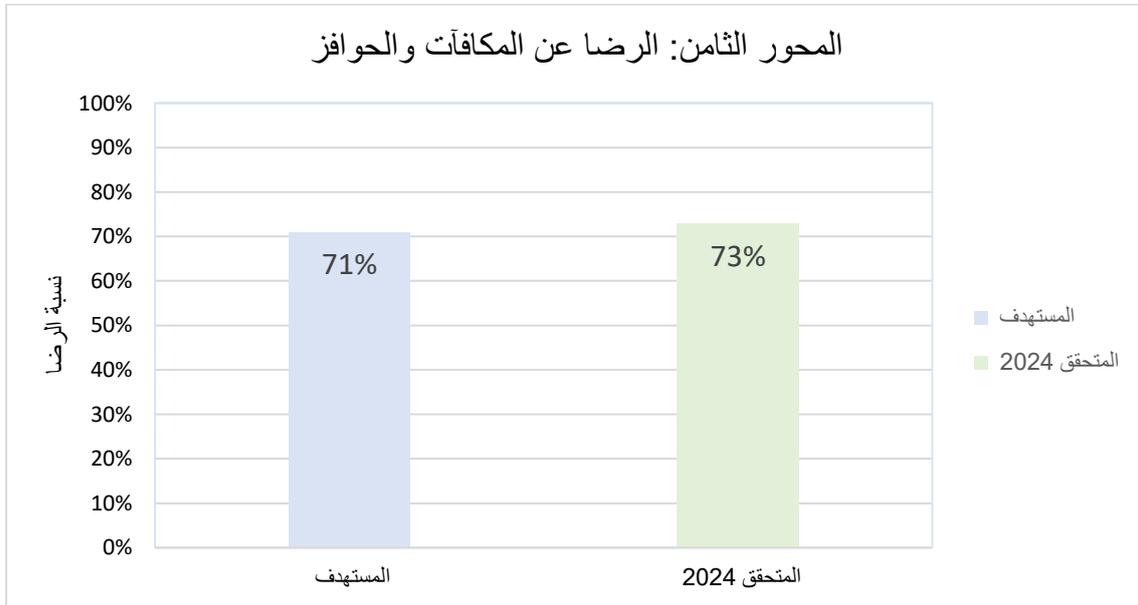
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن تقييم الموظفين المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (7%).

## 7. المحور السابع: الرضا عن التدريب



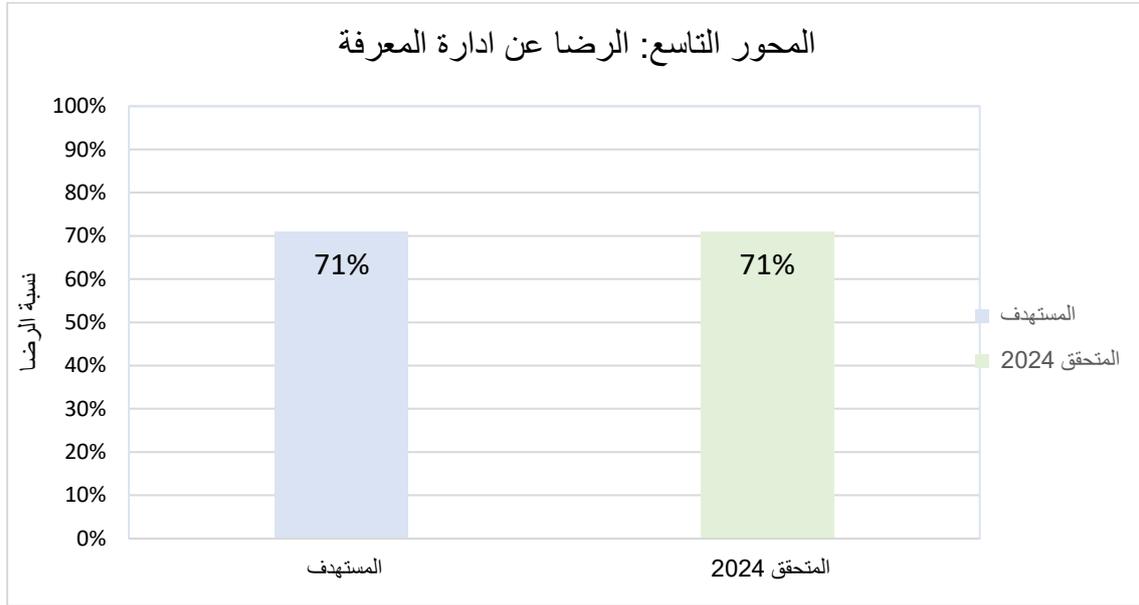
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن التدريب المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (4%).

## 8. المحور الثامن: الرضا عن المكافآت والحوافز



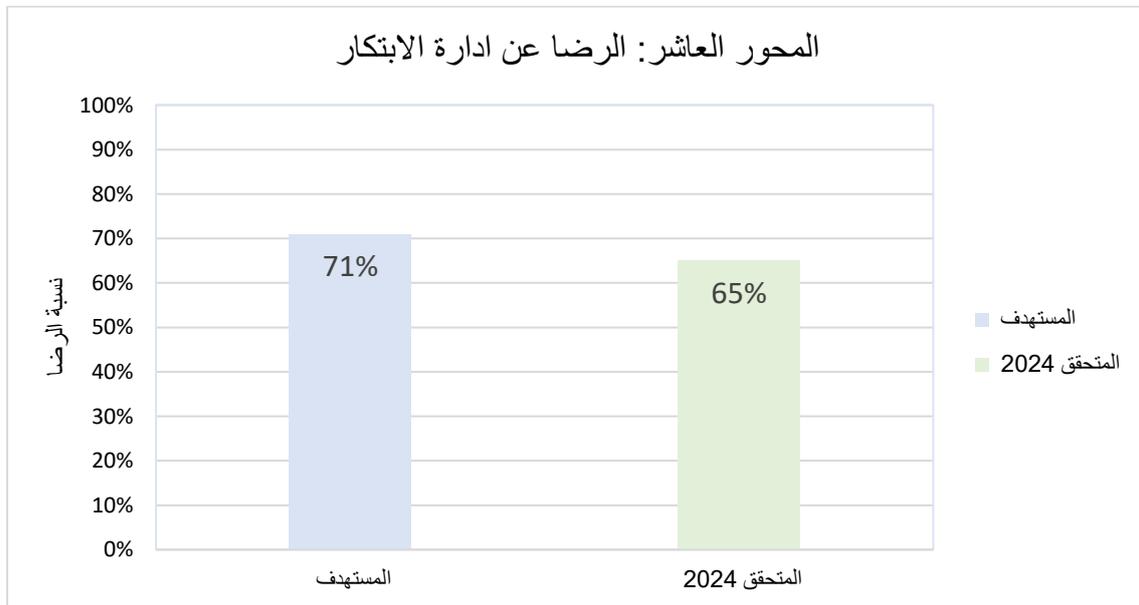
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع بسيط في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن المكافآت والحوافز المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (2%).

## 9. المحور التاسع: الرضا عن إدارة المعرفة



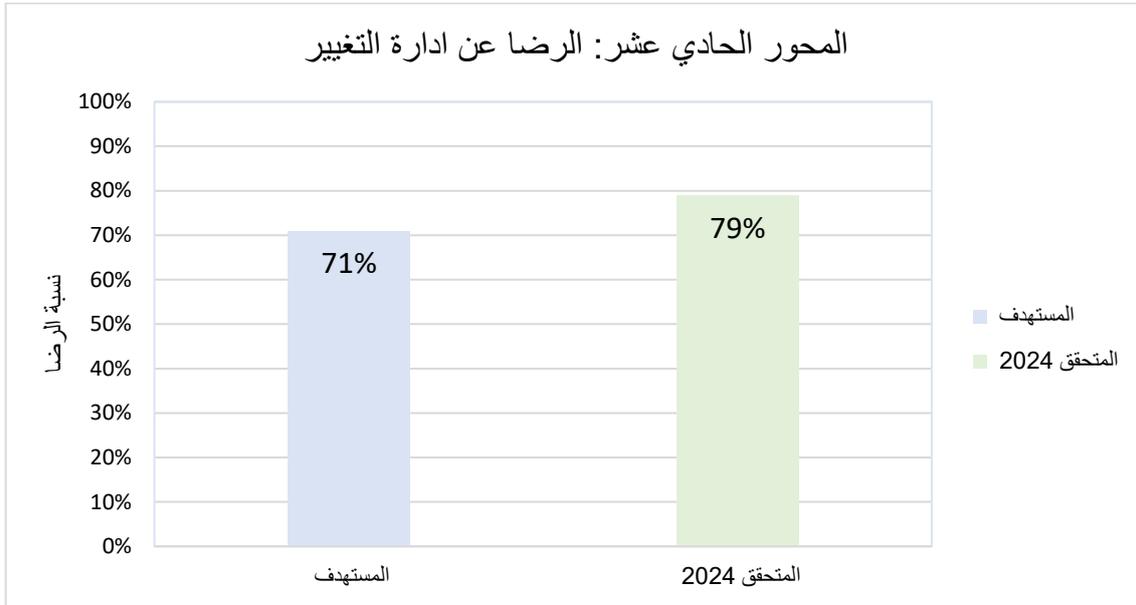
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه تحقق قيمة المستهدف في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة المعرفة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (100%).

## 10. المحور العاشر: الرضا عن إدارة الابتكار



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة الابتكار المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (6%). ويعتبر هذا المحور أدنى نسبة معدل رضا من بين جميع المحاور.

## 11. المحور الحادي عشر: الرضا عن إدارة التغيير



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة التغيير المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (8%).

## القسم الخامس

### التوصيات

#	التوصيات
1.	النظر في إمكانية زيادة مخصصات الدورات التدريبية أو التعاون مع المنظمات والمانحين لتلبية احتياجات الموظفين من الدورات التدريبية وفقاً للمسار الوظيفي وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتدريبهم على كافة الإجراءات المرتبطة بعملهم.
2.	دعم وتشجيع الموظفين على تقديم الأفكار والاقتراحات الإبداعية والابتكارية.