

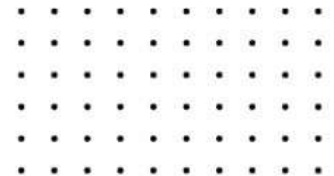
تقرير نتائج قياس رضا الموظفات لعام 2025

إعداد مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي



صهيب قشمر
هيثم الشوابكة
م. سوسن سالم

بإشراف الدكتور نائل نايف الخالدي





تقرير نتائج قياس رضا الموظفين

وزارة العمل 2025

مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي / قسم التطوير المؤسسي

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	المحور الأول الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر	
11	المحور الثاني الرضا عن سياسات الإدارة	
12	المحور الثالث الرضا عن بيئة العمل	
12	المحور الرابع الرضا عن الاتصال والتواصل	
13	المحور الخامس الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص	
13	المحور السادس الرضا عن تقييم الموظفين	
14	المحور السابع الرضا عن التدريب	
14	المحور الثامن الرضا عن المكافآت والحوافز	
15	المحور التاسع الرضا عن إدارة المعرفة	
15	المحور العاشر الرضا عن إدارة الابتكار	
16	المحور الحادي عشر الرضا عن إدارة التغيير	
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 وضمان المواءمة ما بين الأهداف المؤسسية للوزارة والمهنية للموظفين والموظفات، قامت مديرية الموارد البشرية والتطوير المؤسسي /قسم التطوير المؤسسي- بالتعرف على رضا الموظفين خلال عام 2025 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: حجم عينة الدراسة للموظفات

- 1- إجمالي عدد الموظفات
- 2- حجم عينة الدراسة

❖ ثانياً: المستوى العلمي

- 3- دراسات عليا
- 4- بكالوريوس
- 5- دبلوم كلية مجتمع
- 6- 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

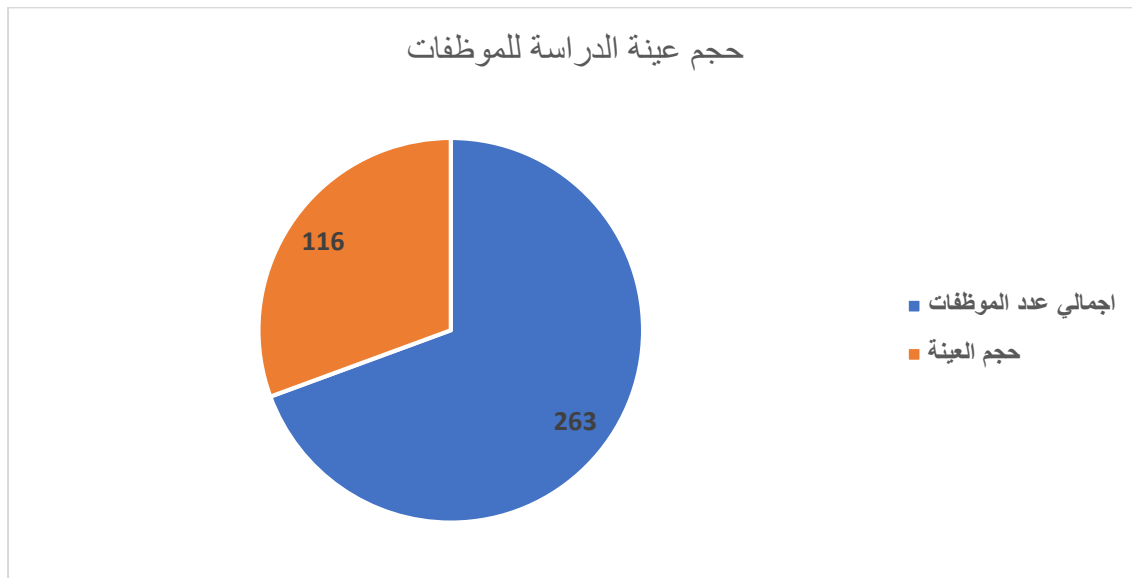
❖ خامساً: سنوات الخدمة

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

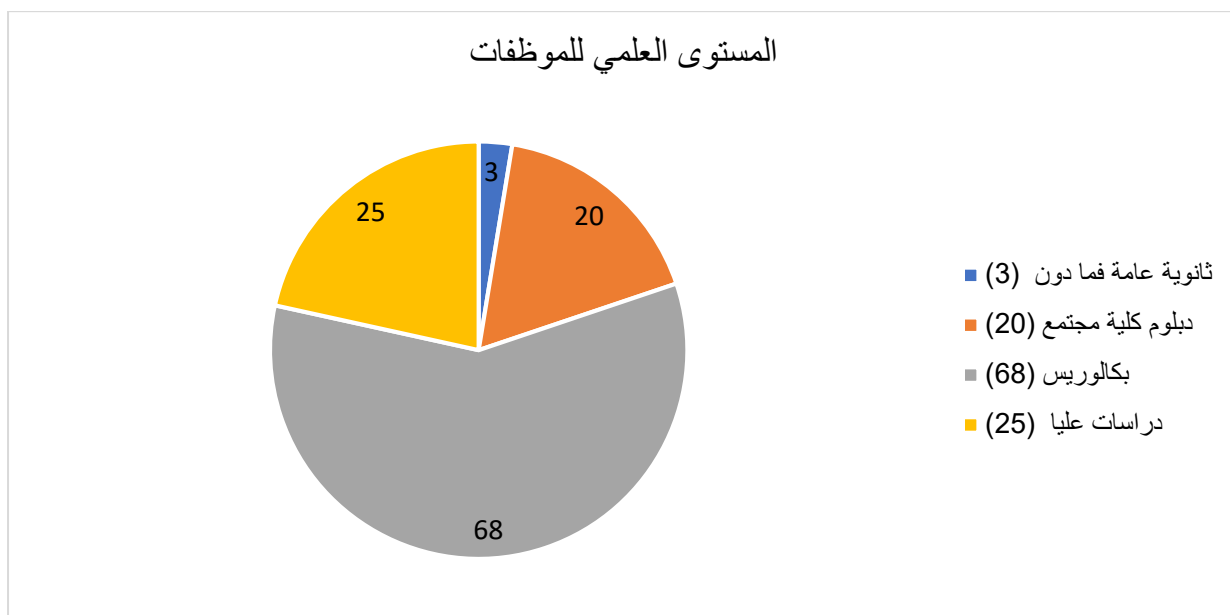
❖ سادساً: مكان العمل

- 1- مركز الوزارة
- 2- مديريات الميدان

1. حجم عينة الدراسة للموظفات

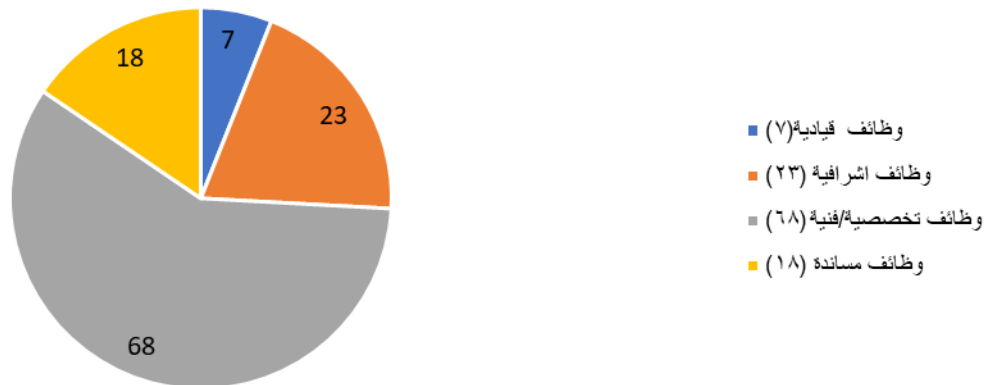


2. المستوى العلمي للموظفات:



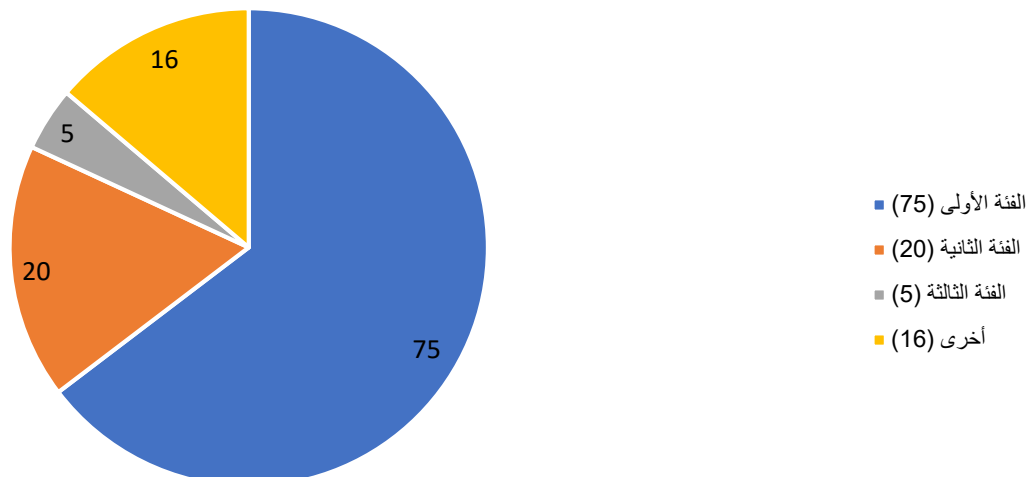
3. المستوى الإداري للموظفات:

المستوى الإداري للموظفات

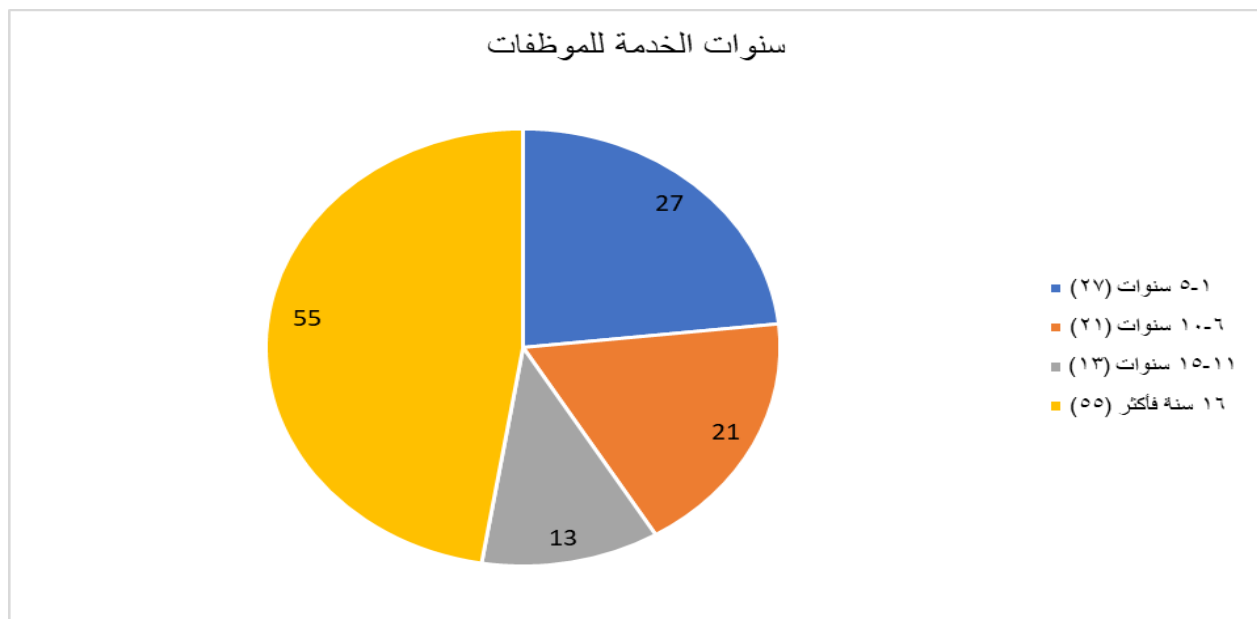


4. الفئة الوظيفية للموظفات:

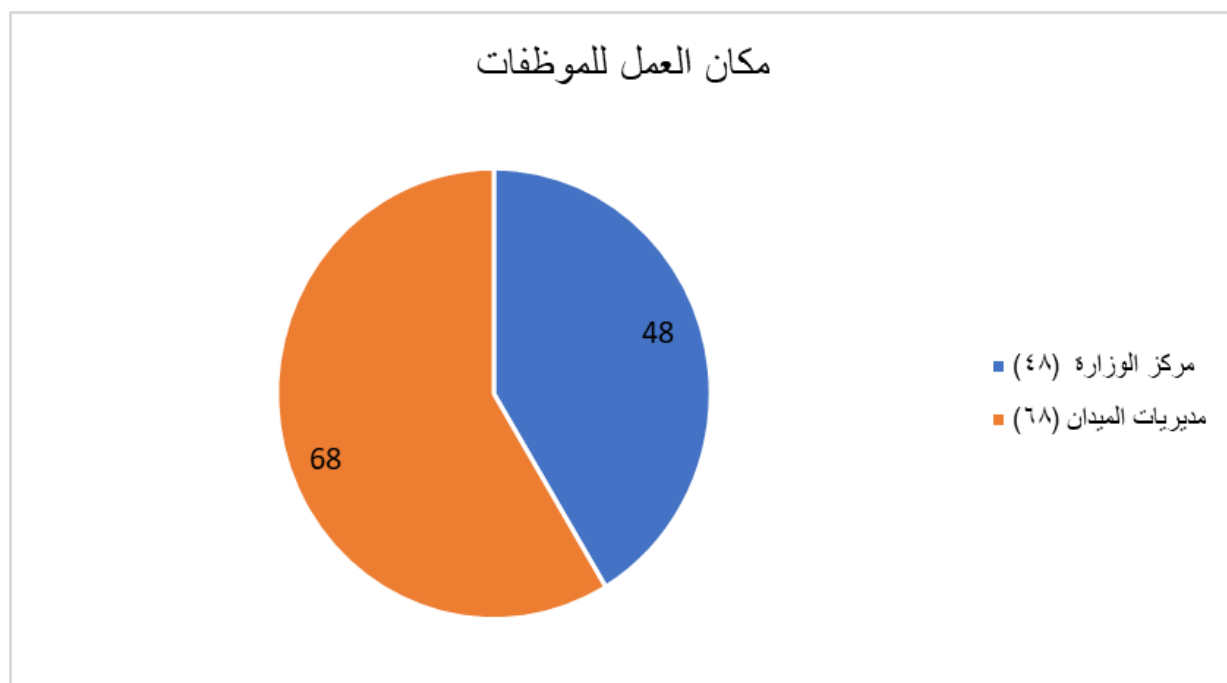
الفئة الوظيفية للموظفات



5. سنوات الخدمة للموظفات:



6. مكان العمل للموظفات:

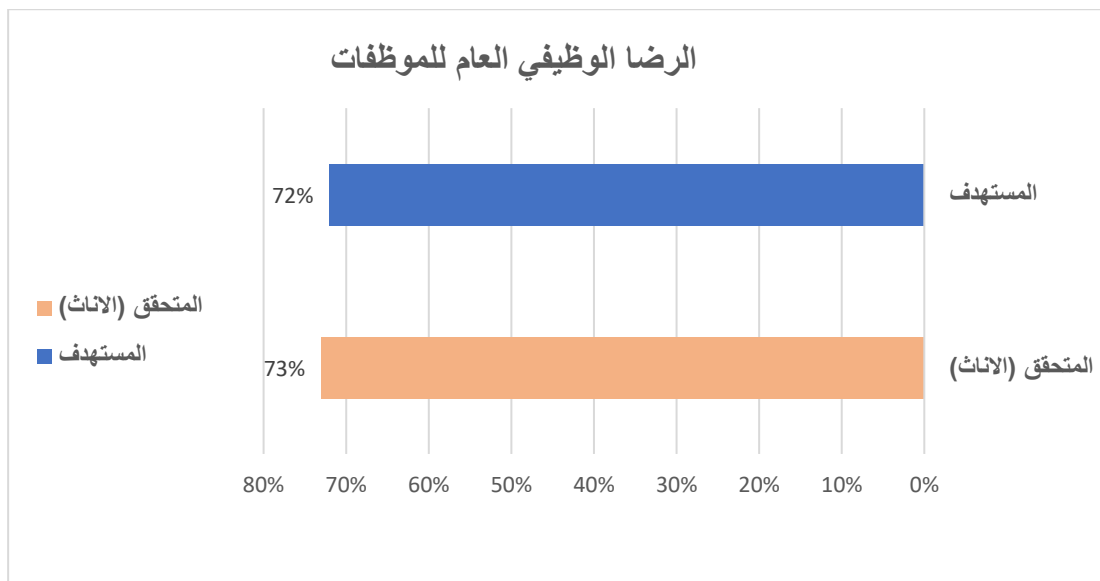


القسم الثالث

النتائج الإجمالية لقياس رضا الموظفين

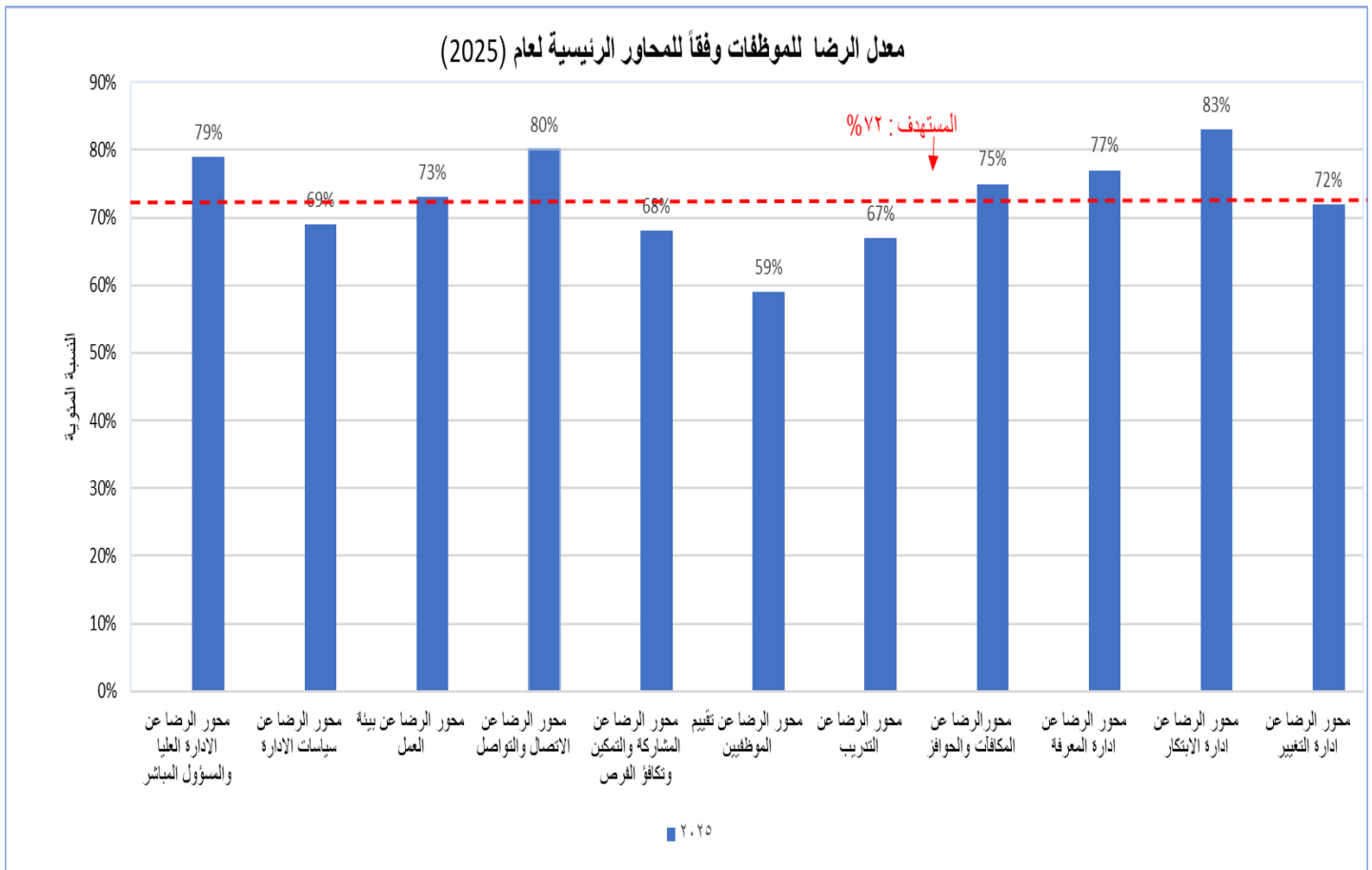
أولاً	نتائج تحليل معدل الرضا العام
ثانياً	نتائج تحليل معدل الرضا وفقاً للمحاور الرئيسية

1. نتائج تحليل معدل الرضا العام:



- يعرض هذا الرسم البياني مقاسا بالنسبة المئوية مقارنة بالمستهدف المحدد ويلاحظ أن كلا الجنسين حققا نسبة رضا وظيفي اعلى من المستهدف المطلوب (72%)

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



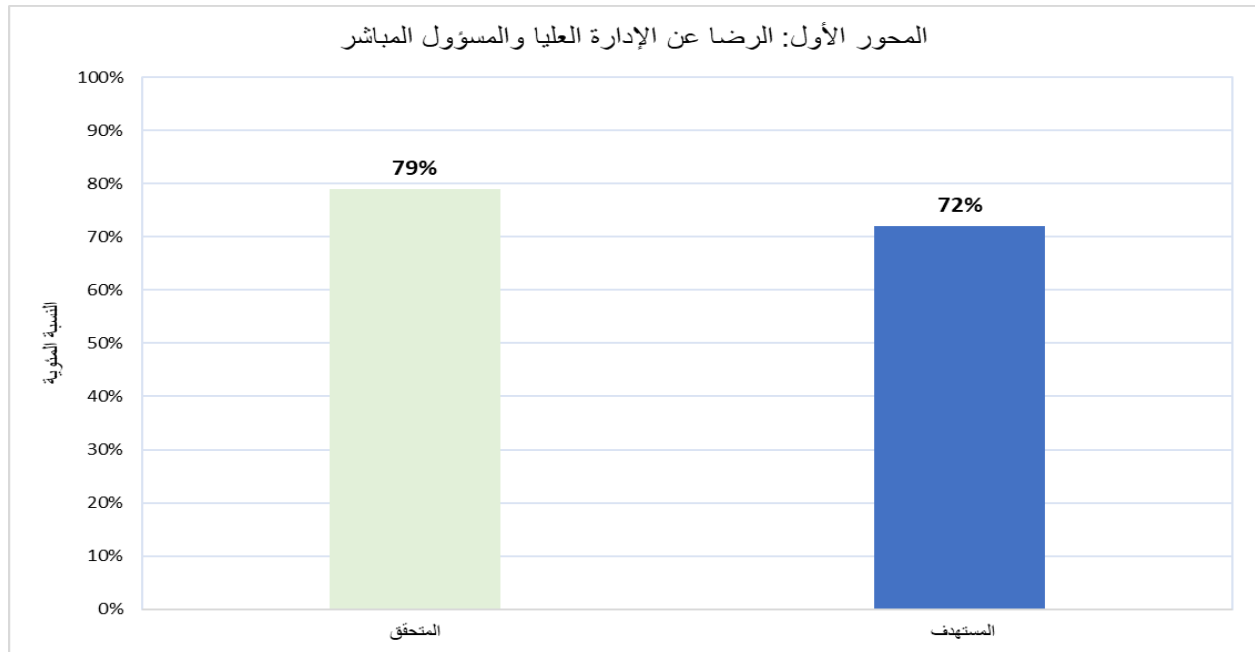
- يشير الرسم البياني أعلاه إلى معدل الرضا وفقاً لمحاور الاستبيان حيث بلغ أعلى معدل رضا للمحور العاشر محور الرضا عن إدارة الابتكار وقد بلغ (83%)، أما أدنى معدل رضا للمحور السادس الرضا عن تقييم الموظفين حيث بلغ معدل الرضا (59%).

القسم الرابع

النتائج التفصيلية لرضا الموظفين

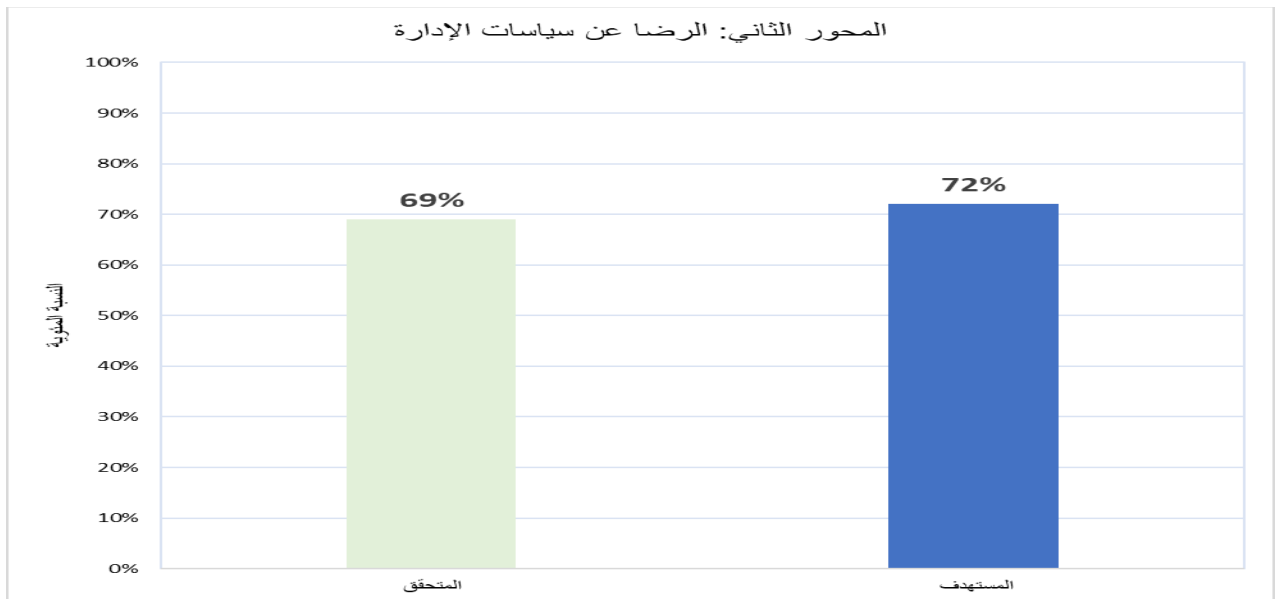
أولاً	يستعرض هذا القسم نتائج قياس الرضا التفصيلية للموظفات عن محاور الاستبيان
المحور الأول	الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر
المحور الثاني	الرضا عن سياسات الإدارة
المحور الثالث	الرضا عن بيئة العمل
المحور الرابع	الرضا عن الاتصال والتواصل
المحور الخامس	الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص
المحور 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



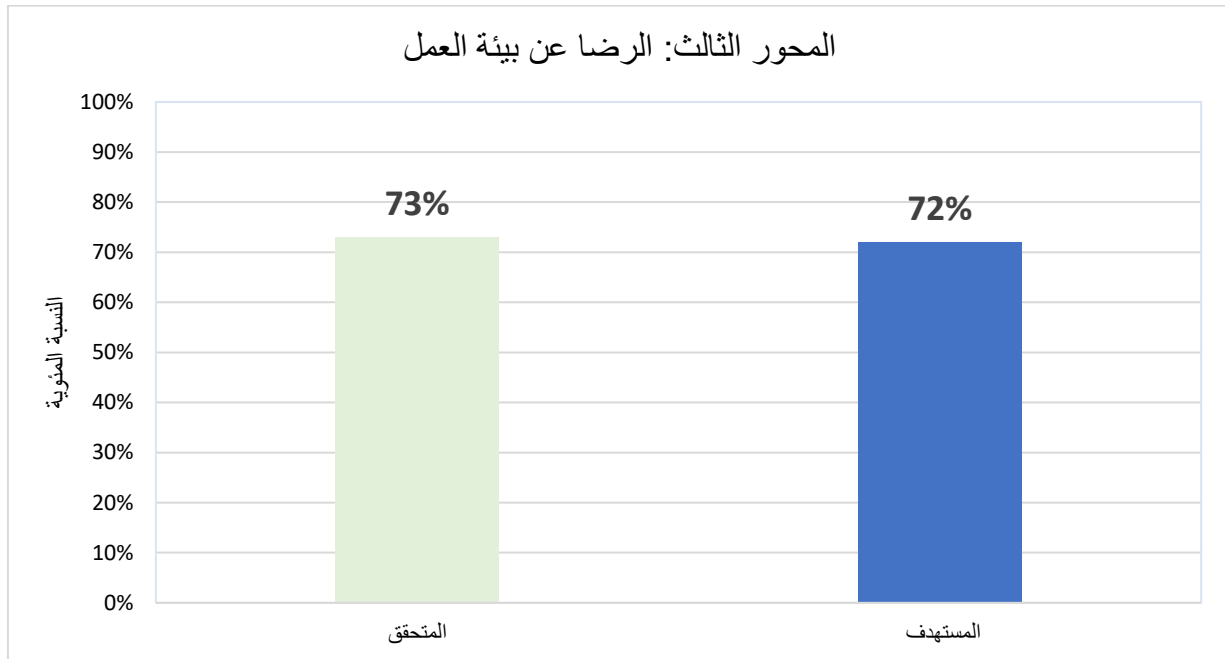
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن الإدارة العليا والمسؤول المباشر المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (7%).

2. المحور الثاني: الرضا عن سياسات الإدارة



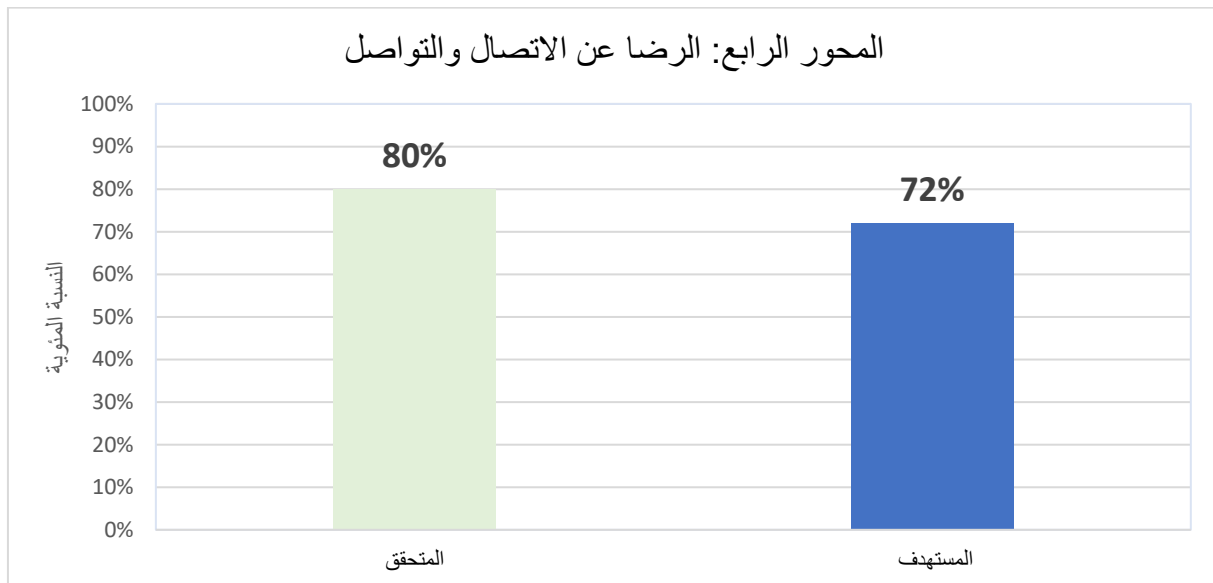
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض بسيط في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن سياسات الإدارة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (3%).

3. المحور الثالث: الرضا عن بيئة العمل



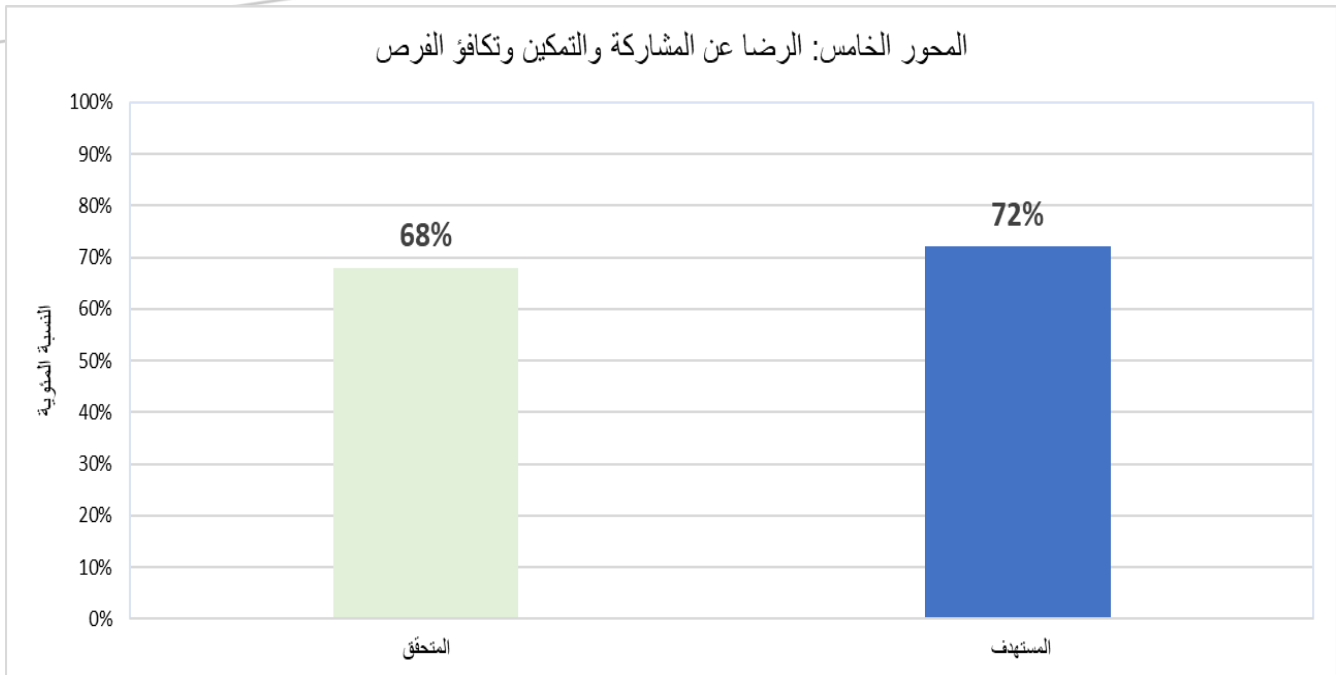
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع بسيط في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن بيئة العمل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (1%).

4. المحور الرابع: الرضا عن الاتصال والتواصل



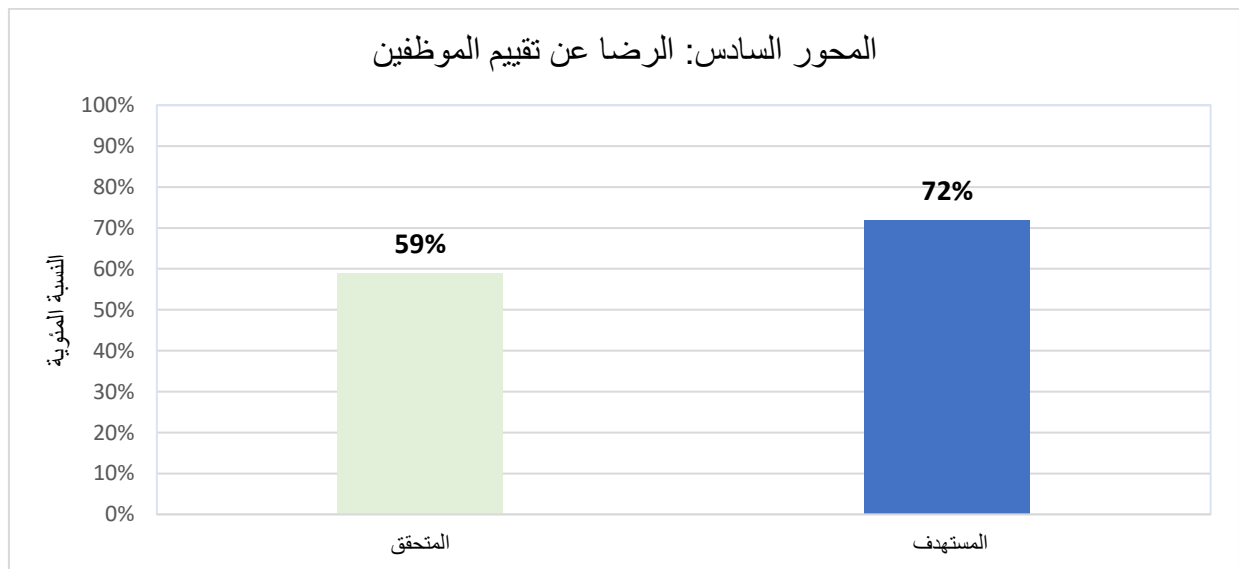
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الاتصال والتواصل المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (8%).

5. المحور الخامس: الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص



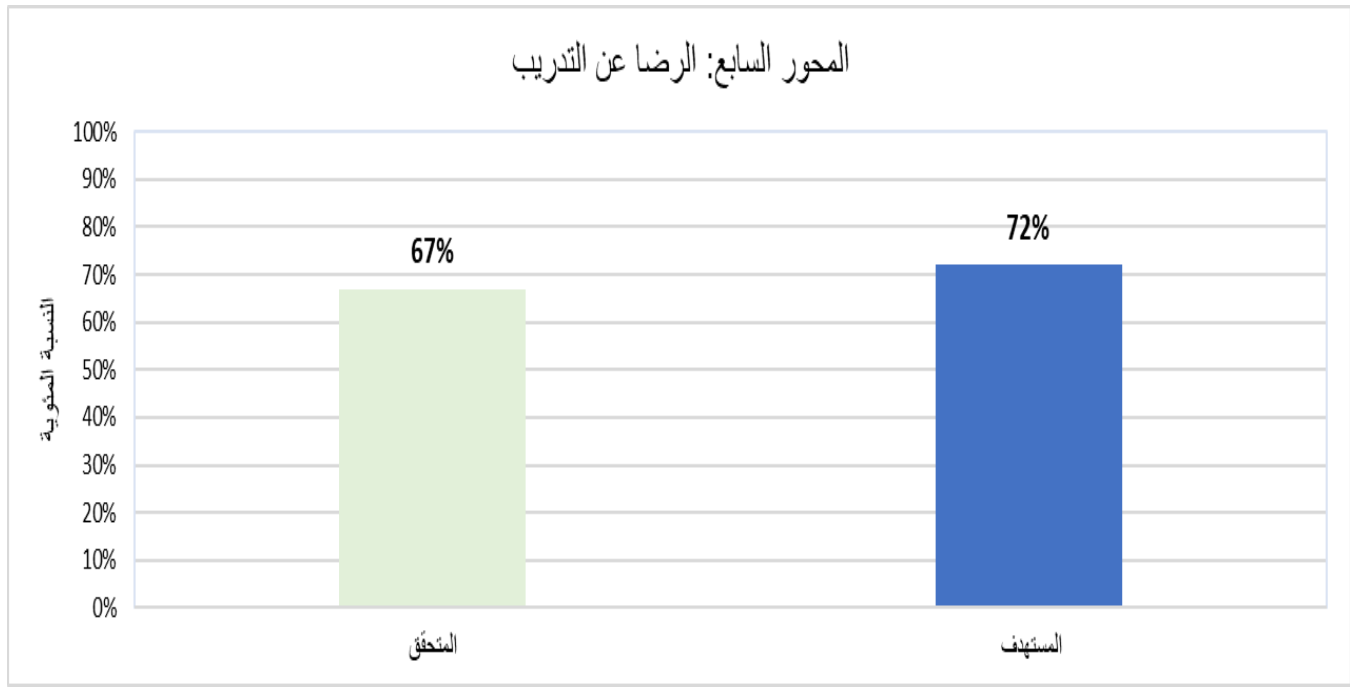
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن المشاركة والتمكين وتكافؤ الفرص المتحقق عن المستهدف بمقدار (4%).

6. المحور السادس: الرضا عن تقييم الموظفين



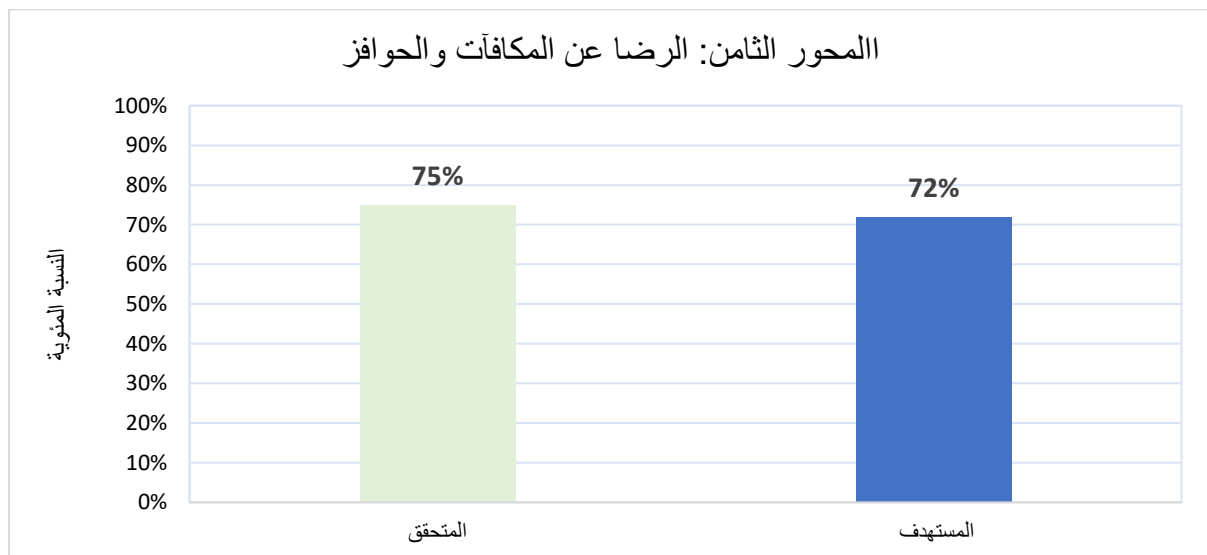
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن تقييم الموظفين المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (13%). ويعتبر هذا المحور أدنى نسبة معدل رضا من بين جميع المحاور.

7. المحور السابع: الرضا عن التدريب



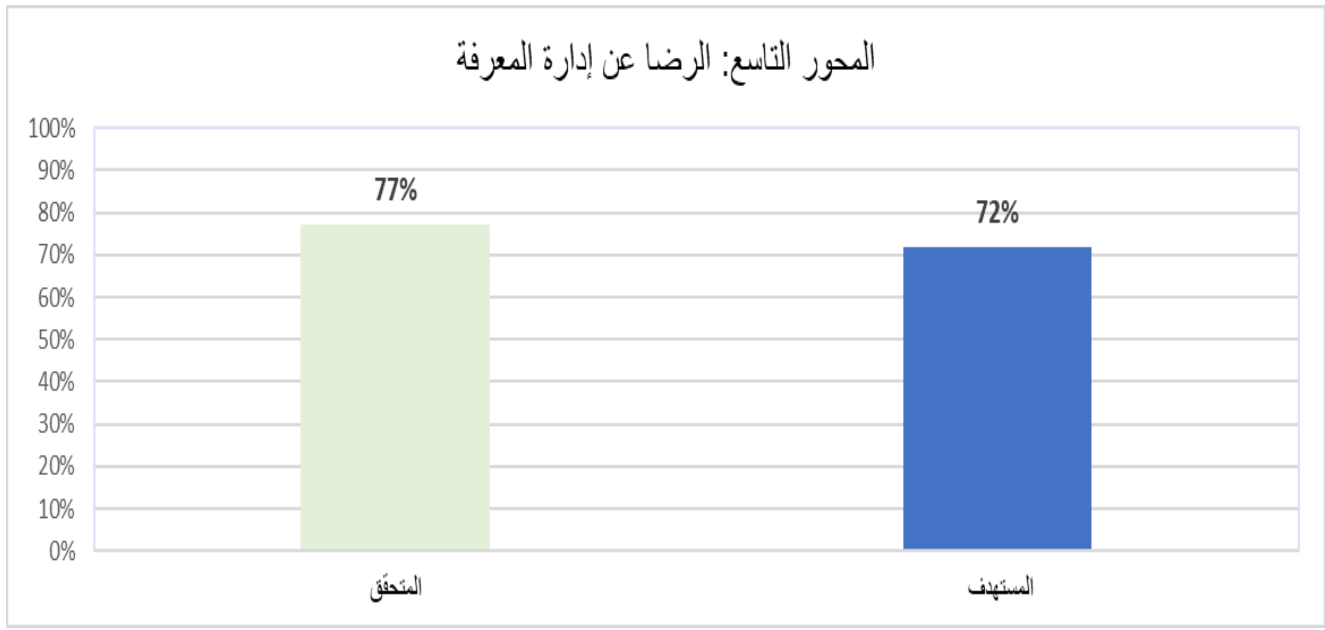
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه انخفاض في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن التدريب المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (5%).

8. المحور الثامن: الرضا عن المكافآت والحوافز



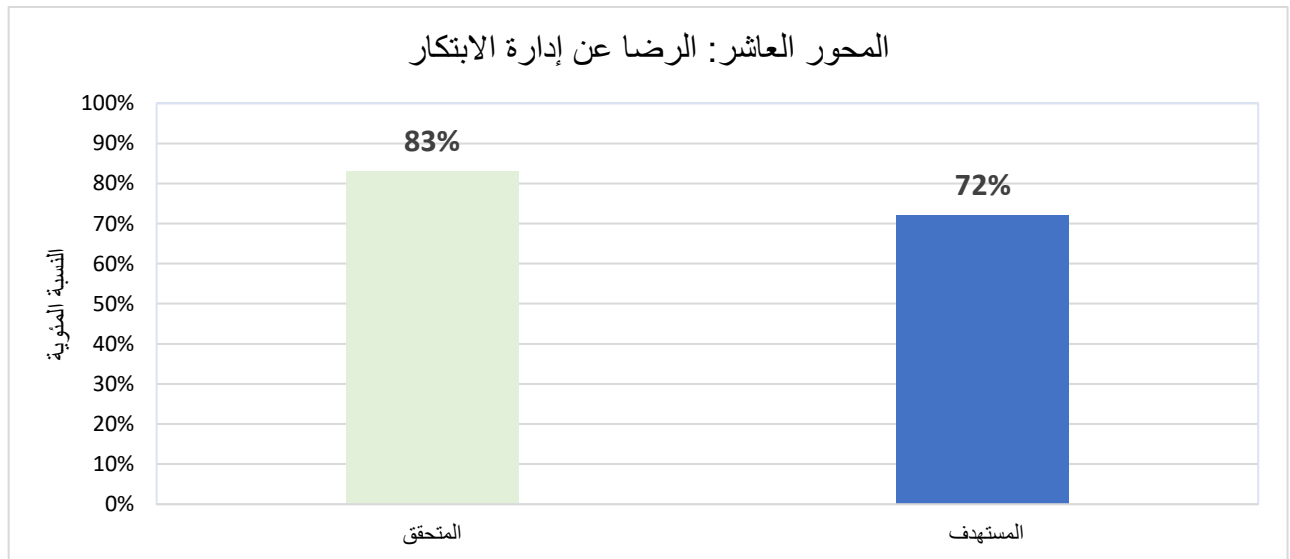
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع بسيط في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن المكافآت والحوافز المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (3%).

9. المحور التاسع: الرضا عن إدارة المعرفة



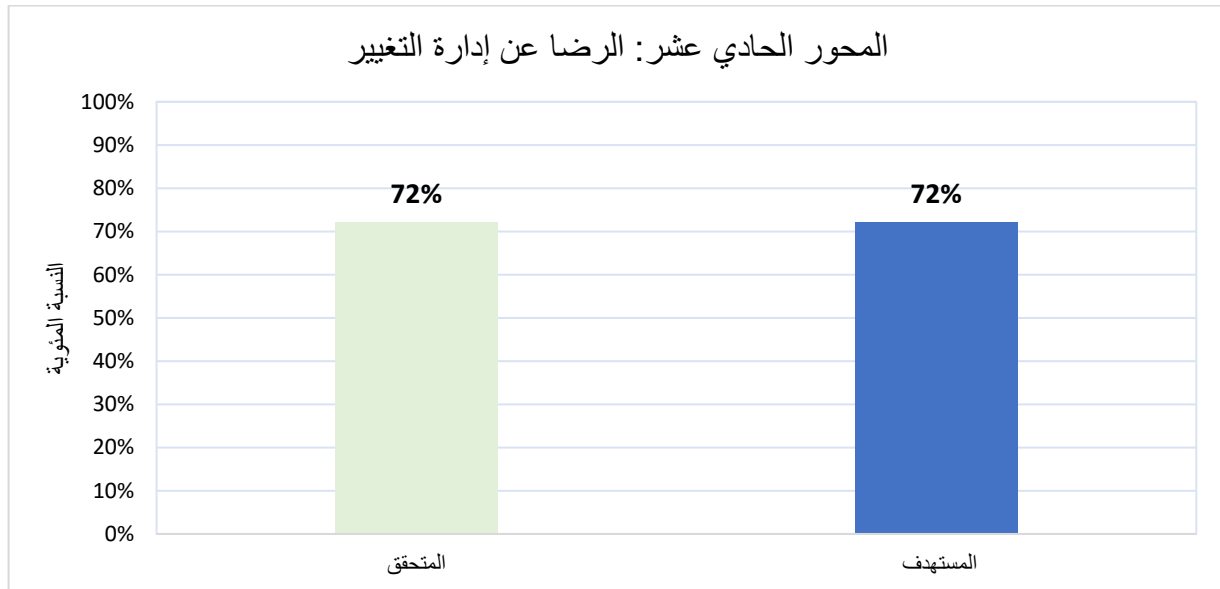
- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة المعرفة المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (5%).

10. المحور العاشر: الرضا عن إدارة الابتكار



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه ارتفاع ملحوظ في مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة الابتكار المتحقق عن المستهدف بمقدار قدره (11%). ويعتبر هذا المحور أعلى نسبة معدل رضا من بين جميع المحاور.

11. المحور الحادي عشر: الرضا عن إدارة التغيير



- يلاحظ من الرسم البياني أعلاه تساوي مؤشر رضا الموظفين عن محور الرضا عن إدارة التغيير المتحقق عن المستهدف.

القسم الخامس

التوصيات

#	التوصيات
1.	تطوير منظومة التدريب وتنمية المهارات من خلال التوسع في المخصصات المالية للبرامج التدريبية وبناء شراكات استراتيجية مع المنظمات والمؤسسات المانحة، لتلبية الاحتياجات التدريبية للموظفات وفق المسارات الوظيفية وبما يطور المهارات الفنية والإجرائية.
2.	تحفيز الابتكار والإبداع الوظيفي من خلال إيجاد بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على تقديم الأفكار والمبادرات الإبداعية، مع وضع آليات واضحة لدراسة المقترحات الابتكارية وتطبيق الجاد منها.
3.	تأكيداً على التزام الوزارة بتطبيق تعليمات إدارة وتقييم الأداء لسنة 2024 بما في ذلك النسب المحددة لتوزيع نتائج التقييم يُوصى بتعزيز التواصل الدوري بين الرؤساء المباشرين والموظفات لتوضيح إجراءات التقييم والاتفاق المسبق على الأهداف والمهام المطلوب تحقيقها، بما يضمن أعلى درجات العدالة والموضوعية والشفافية.
4.	تعميم ونشر القرارات والأنظمة والتعليمات من خلال قنوات التواصل الداخلية لضمان فهمها وتطبيقها بسلاسة عبر مختلف المستويات الإدارية.
5.	تطوير برامج ومبادرات تُعنى بالصحة النفسية والرفاه الوظيفي للموظفات، بما يساهم في تخفيض مستويات التوتر وضغوط العمل وتوفير بيئة وظيفية محفزة ومتوازنة، من خلال التوسع في تطبيق ترتيبات العمل المرنة للموظفات، وتسهيل إجراءات الحصول على الإجازات الطارئة وإجازات رعاية الأسرة للموظفات بما يضمن توفير بيئة عمل محفزة وداعمة لتحقيق التوازن بين المتطلبات المهنية والشخصية.