



جمعية أرشدني لمكافحة المخدرات
وتأهيل المدمنين

ترخيص رقم ٢٠٢٢

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



اللوائح

والسياسات

لجمعية أرشدني لمكافحة
المخدرات وتأهيل المدمنين

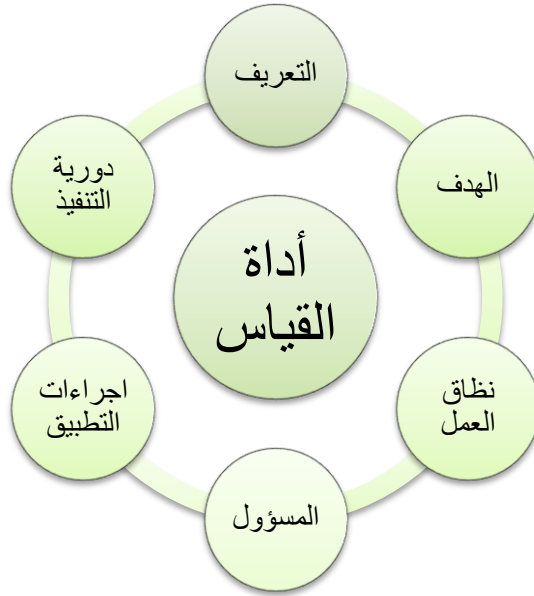
منهجية قياس رأي ذوي المصلحة



المحتويات

٣	منهجية قياس رأي ذوي المصلحة
٤	منهجية أداة الاستبيان الورقي
٦	نموذج أداة الاستبيان الورقي
٧	منهجية أداة المقابلة الشخصية
٨	نموذج أداة المقابلة الشخصية
٩	منهجية أداة الاتصال الهاتفي
١٠	نموذج أداة الاتصال الهاتفي
١١	منهجية أداة الاقتراحات والشكاوي
١٤	نموذج أداة الاقتراحات والشكاوى
١٤	منهجية أداة الاستبيان الإلكتروني
١٧	نموذج أداة الاستبيان الإلكتروني

منهجية قياس رأي ذوي المصلحة



تعريف ذوي المصلحة:

هم الأشخاص الذين تربطهم علاقة بجمعية البر الخيرية، وتم تحديدهم في هذه المنهجية بأنهم المستفيدون من خدمات الجمعية، والمانحون الذين يدعمون الجمعية، وأعضاء الجمعية العمومية وأعضاء مجلس الإدارة، والعاملون بالجمعية.

تعريف منهجية قياس رأي ذوي المصلحة:

يُقصد بها الخطوات والإجراءات التفصيلية المتبعة في قياس رأي ذوي المصلحة، وتشمل تلك الخطوات تحديد أداة القياس وتعريفها والهدف من استخدامها، وتحديد نطاق عملها والمسؤول من تطبيقها وإجراءات تطبيقها والفترة الزمنية لدورية تنفيذها.

أداة القياس:

يُقصد بها الوسيلة التي يتم بواسطتها قياس رأي ذوي المصلحة من خلال خطوات منظمة ومخطط لها، ومن تلك الوسائل الاستبيان الورقي والمقابلة الشخصية والاتصال الهاتفي وغيرها.

التعريف:

يُقصد به هنا تعريف الأداة التي يتم استخدامها في القياس.

الهدف:

وهو تحديد الأهداف التي من أجلها تم بناء أداة القياس.

نطاق العمل:

نطاق العمل هو البرامج التي يتم فيها استخدام أداة القياس، حيث تم تصميم أدوات قياس مناسبة لكل برنامج ولكل فئة من فئات المستفيدين حسب نوع الخدمة التي يتلقاها هذا المستفيد وكذلك حسب طبيعة المستفيد نفسه.

المسؤول:

هو الموظف المسؤول من تطبيق أداة القياس.

إجراءات التطبيق:

هي وصف للخطوات التي يتم القيام بها لتطبيق عملية القياس، وتنقسم إلى إجراءات تتم لمرة واحدة كتصميم الأداة أو صنعها، وإجراءات متكررة بتكرار تنفيذ خدمات الجمعية.

دورية التنفيذ:

يُقصد بها عدد مرات تطبيق أداة القياس خلال فترة محددة.

منهجية أداة الاستبيان الورقي



التعريف:

هو مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعدّ بقصد الحصول على معلومات أو آراء المستهدفين حول الخدمة التي قُدمت لهم، ويعتبر الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية والتي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد.

الهدف:

١ . الحصول على بيانات التواصل مع المستفيد.

٢ . الحصول على رأي المستفيد في الخدمة المقدّمة له.

٣ . قياس مدى رضا المستفيد عن الخدمة المقدّمة له.

نطاق العمل:

برامج معافى

برامج ألفة

برامج الرعاية

المسؤول:

م	برامج	المسؤول
١	الرعاية الاجتماعية	مسؤول خدمات المستفيدين
٢	ألفة (المركز الأسري)	أخصائي الإرشاد الأسري
٣	معافى (اللجنة الطبية)	مدير البرامج والمشاريع

إجراءات التطبيق:

(أ) الإجراءات الأولية (تتم لمرة واحدة):

- ١ . كتابة مسودة أسئلة الاستبيان وفقاً لمتطلبات برامج (الرعاية -ألفة - معافى).
- ٢ . عرض مسودة أسئلة الاستبيان على مديري برامج (الرعاية -ألفة - معافى).
- ٣ . عرض مسودة أسئلة الاستبيان على مدير الجودة والتطوير.
- ٤ . اعتماد المدير التنفيذي لمحتوى وشكل الاستبيان.
- ٥ . تصميم الاستبيان بشكله النهائي.
- ٦ . الاعتماد النهائي للاستبيان من المدير التنفيذي.

(ب) إجراءات تطبيق الاستبيان:

- ١ . نسخ الاستبيان حسب عدد المستفيدين من البرنامج قبل يوم واحد على الأقل عن موعد التنفيذ.
- ٢ . يتم وضع الاستبيان ضمن الأوراق الخاصة بالمستفيدين.
- ٣ . يتم تذكير المستفيدين بضرورة تعبئة الاستبيان قبل نهاية الخدمة المقدمة لهم.
- ٤ . يتم جمع الاستبيانات بعد تعبئته من قبل المستفيدين.
- ٥ . يتم إدخال بيانات الاستبيانات على الحاسب الآلي على برنامج الإكسل.
- ٦ . يتم استخراج النتائج بعد إكمال إدخال البيانات.
- ٧ . يتم قياس رأي المستفيدين موضحاً بالرسوم البيانية والنسبة المئوية.
- ٨ . رفع النتائج إلى مدير الجودة والتطوير.
- ٩ . إرسال نتائج الاستبيان إلى المدير التنفيذي
- ١٠ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.

دورية التنفيذ:

يتم تنفيذ الاستبيان الورقي في كل عام مرة واحدة.

نموذج أداة الاستبيان الورقي

(أ) ما لخدمة المقدمة لكم؟

الخدمة هي :

--	--	--	--

(ب) ما مدى استفادتكم من الخدمة المقدمة لكم؟ الاختيار بوضع علامة (√)

الموضوع	مناسبة جدًا	مناسبة	تحتاج إلى تحسين	غير مناسبة	غير مناسبة جدًا
تقييم مستوى الخدمة					

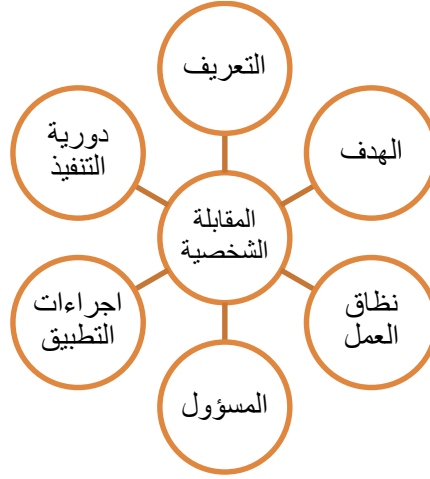
(ج) ما مدى جودة الخدمة؟

درجة التقييم (الرقم ٤ هو الأعلى)

الموضوع	0	1	2	3	4
١ مستوى سهولة الوصول إلى الخدمة .					
٢ مستوى المدة الزمنية للحصول على الخدمة .					
٣ مستوى سلوك وكفاءة العاملين ومقدمي الخدمة .					
٤ مدى الاستجابة لطلب المستفيدين من الخدمة.					
٥ مدى الإبداع والابتكار في تقديم الخدمة.					
٦ مدى مرونة وسهولة التواصل في تقديم الخدمة.					
٧ مدى شفافية ووضوح الإجراءات والتعليمات للمستفيدين.					
٨ مدى معالجة شكاوى المستفيدين.					
٩ مدى درجة الأخطاء في تقديم الخدمات.					
١٠ التقييم العام لجودة الخدمة .					

هل لدية ملاحظة - اقتراح - شكوى حول الخدمة؟

منهجية أداة المقابلة الشخصية



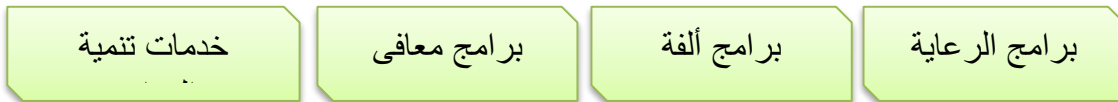
التعريف:

المقابلة الشخصية هي محادثة بين الموظف المسؤول من جهة والمستفيد من جهة أخرى بغرض معرفة رأيه في مستوى الخدمة المقدمة له، وتتم المحادثة عبر مجموعة من الأسئلة من الموظف التي تتطلب الإجابة عليها من الأشخاص المستفيدين.

الهدف:

- الحصول على رأي المستفيد في الخدمة المقدمة له.
- قياس مدى رضا المستفيد عن الخدمة المقدمة له.

نطاق العمل:



المسؤول:

م	برامج	المسؤول
١	الرعاية الاجتماعية	مسؤول خدمات المستفيدين
٢	ألفة (المركز الأسري)	أخصائي الإرشاد الأسري
٣	معافى (اللجنة الطبية)	مدير البرامج والمشاريع
٤	إدارة تنمية الموارد	منسق مكاتب التبرعات

إجراءات التطبيق:

(أ) الإجراءات الأولية (تتم لمرة واحدة):

- كتابة مسودة أسئلة المقابلة وفقاً لمتطلبات برامج (الرعاية - ألفة - معافى - تنمية الموارد).

- ٢ . عرض مسودة أسئلة المقابلة على مديري برامج (الرعاية -ألفة - معافى- تنمية الموارد).
- ٣ . عرض مسودة أسئلة المقابلة على مدير الجودة والتطوير.
- ٤ . اعتماد المدير التنفيذي لمحتوى المقابلة الشخصية.

(ب) إجراءات تطبيق المقابلة:

- ١ . يقوم المسؤول بتحديد ٤ مستفيدين عشوائياً لكل برنامج لإجراء المقابلة معهم في كل شهر.
- ٢ . تُجرى المقابلات بمعدل مقابلة واحدة كل ٥ أيام على مدار الشهر.
- ٣ . يتم وضع بيانات المستفيدين الذين تمت المقابلة معهم في كشف آخر حتى لا تتكرر المقابلة معهم مرة أخرى ويتم حفظهم لدى مدير الإدارة المعنية .. ويرجع إليه المسؤول في كل مرة جديدة عند اختيار مستفيدين جدد.
- ٤ . يتم استخراج النتائج بنهاية كل شهر.
- ٥ . يتم قياس رأي المستفيدين موضحاً بالرسوم البيانية والنسبة المئوية.
- ٦ . رفع النتائج إلى مدير الجودة والتطوير.
- ٧ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.

دورية التنفيذ:

يتم تنفيذ المقابلة الشخصية ٤ مرات كل شهر لأربعة مستفيدين من كل إدارة من الإدارات المحددة .

نموذج أداة المقابلة الشخصية

ت) ما لخدمة المقدمة لكم؟			
الخدمة هي :			

ث) ما مدى استفادتكم من الخدمة المقدمة لكم؟ الاختيار بوضع علامة (√)				
الموضوع	مناسبة جداً	مناسبة	تحتاج إلى تحسين	غير مناسبة
تقييم مستوى الخدمة				غير مناسبة جداً

ح) ما مدى جودة الخدمة؟					
الموضوع	0	1	2	3	4
١ مستوى سهولة الوصول إلى الخدمة .					
٢ مستوى المدة الزمنية للحصول على الخدمة .					

٣	مستوى سلوك وكفاءة العاملين ومقدمي الخدمة .
٤	مدى الاستجابة لطلب المستخدمين من الخدمة.
٥	مدى الإبداع والابتكار في تقديم الخدمة.
٦	مدى مرونة وسهولة التواصل في تقديم الخدمة.
٧	مدى شفافية ووضوح الإجراءات والتعليمات للمستخدمين.
٨	مدى معالجة شكاوى المستخدمين.
٩	مدى درجة الأخطاء في تقديم الخدمات.
١٠	التقييم العام لجودة الخدمة .

هل لديك ملاحظة - اقتراح - شكوى حول الخدمة؟

منهجية أداة الاتصال الهاتفي



التعريف:

الاتصال الهاتفي هو محادثة بين الموظف المسؤول من جهة والمستخدم من جهة أخرى بغرض معرفة رأيه في مستوى الخدمة المقدمة له، وتتم المحادثة عبر مجموعة من الأسئلة من الموظف التي تتطلب الإجابة عليها من الأشخاص المستخدمين.

الهدف:

١. الحصول على رأي المستخدم في الخدمة المقدمة له.

٢ . قياس مدى رضا المستفيد عن الخدمة المقدّمة له.

نطاق العمل:

جميع برامج الجمعية

المسؤول:

منسق الجودة والتطوير

إجراءات التطبيق:

(أ) الإجراءات الأولية (تتم لمرة واحدة):

١ . كتابة مسودة أسئلة الاتصال الهاتفي وفقاً لمتطلبات كل برنامج.

٢ . عرض مسودة أسئلة الاتصال الهاتفي على مدير الجودة والتطوير.

٣ . اعتماد المدير التنفيذي لمحتوى الاتصال الهاتفي.

(ب) إجراءات تطبيق الاستبيان:

١ . يقوم المسؤول بتحديد ٤ مستفيدين عشوائياً لكل برنامج في كل شهر.

٢ . تُجرى الاتصالات بمعدل اتصال واحد كل ٥ أيام على مدار الشهر.

٣ . يتم وضع بيانات المستفيدين الذين تم الاتصال بهم في كشف آخر حتى لا يتكرر الاتصال بهم مرة أخرى ويتم حفظهم لدى مدير الجودة والتطوير .. ويرجع إليه المسؤول في كل مرة جديدة عند اختيار مستفيدين جدد.

٤ . يتم استخراج النتائج بنهاية كل شهر.

٥ . يتم قياس رأي المستفيدين موضحاً بالرسوم البيانية والنسبة المئوية.

٦ . رفع النتائج إلى مدير الجودة والتطوير.

٧ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.

دورية التنفيذ:

يتم تنفيذ الاتصال الهاتفي ٤ مرات كل شهر لأربعة مستفيدين من كل إدارة من الإدارات المعنية .

نموذج أداة الاتصال الهاتفي

(أ) ما لخدمة المقدمة لكم؟

الخدمة هي :

(ب) ما مدى استفادتكم من الخدمة المقدمة لكم؟

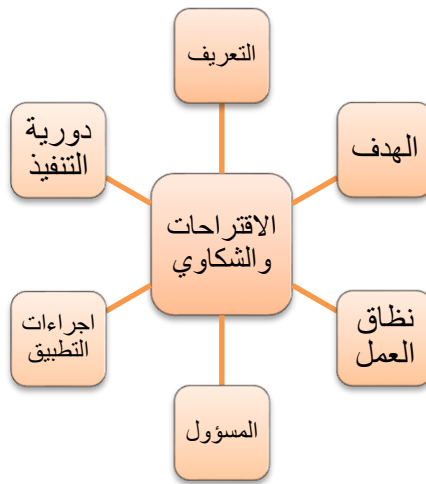
المطلوب

الدرجة

اختيار الرقم المناسب حيث يمثل الرقم (١) المستوى الأدنى ويمثل (٥) المستوى الأعلى

١	٢	٣	٤	٥
---	---	---	---	---

منهجية أداة الاقتراحات والشكاوي



التعريف:

أداة الاقتراحات والشكاوي هو وسيلة من وسائل معرفة آراء وشكاوي المستخدمين من خدمات الجمعية حيث تتاح الفرصة للمستخدمين لكتابة كل ما يخطر بباله من مقترحات وشكاوي بحرية وقتما يشاء حسب رغبته وذلك عبر صناديق توضع بالجمعية أو عبر الموقع الإلكتروني للجمعية.

الهدف:

- ١ . الحصول على رأي المستخدم في الخدمة المقدمة له.
- ٢ . إتاحة الفرصة للمستخدمين لتقديم شكاوهم بسرية تامة.
- ٣ . الاستفادة من آراء ومقترحات المستخدمين.
- ٤ . قياس مدى رضا المستخدم عن الخدمة المقدمة له.

نطاق العمل:

جميع برامج الجمعية

المسؤول:

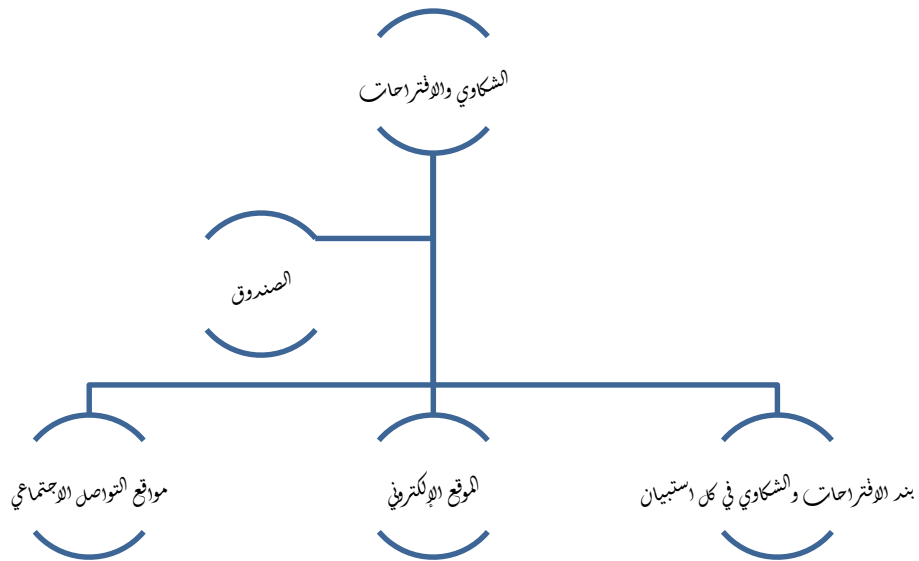
مدير الجودة والتطوير

إجراءات التطبيق:

(أ) الإجراءات الأولية (تتم لمرة واحدة):

- ١ . يتم تصميم أكثر من صندوق حسب عدد التوزيعات المكانية للجمعية في أقسام الرجال والنساء.
- ٢ . يتم شراء صناديق بشكل جميل وجاذب خاصة بالاقترحات والشكاوى.
- ٣ . يتم حفظ مفاتيح الصناديق عند مدير الجودة والتطوير.
- ٤ . يتم وضع بند للاقتراحات والشكاوى في الاستبيانات الورقية والإلكترونية.
- ٥ . يتم تفعيل رابط الاقتراحات والشكاوى بموقع الجمعية الإلكتروني.

(ب) آلية الاقتراحات والشكاوي :



(ب) إجراءات التطبيق:

(١) إجراءات صندوق الاقتراحات والشكاوى:

- ١ . تُوضع الصناديق في الأماكن المخصصة لها وتظل موجودة بصفة دائمة.
- ٢ . يقوم العامل بجمع الأوراق نهاية كل أسبوع وإحضارها إلى مدير الجودة والتطوير.
- ٣ . يقوم مدير الجودة والتطوير بفرز الشكاوى والمقترحات حسب كل برنامج أو إدارة.
- ٤ . يتم وضع الحلول المناسبة لموضوع الشكاوى وفقاً للبرنامج أو الإدارة المعنية بالجمعية.

- ٥ . إرسال نتائج حلول الشكاوى أو نتائج المقترحات إلى المدير التنفيذي.
- ٦ . تتم مناقشة نتائج معالجة الشكاوى والمقترحات بين مدير الجودة والتطوير والإدارة المعنية.
- ٧ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.
- (٢) إجراءات صندوق الاقتراحات والشكاوى بالموقع الإلكتروني:
- ١ . يقوم مدير الجودة والتطوير بجمع البيانات المدخلة نهاية كل أسبوع.
- ٢ . يقوم مدير الجودة والتطوير بفرز الشكاوى والمقترحات حسب كل برنامج أو إدارة.
- ٣ . يتم وضع الحلول المناسبة لموضوع الشكاوى وفقاً للبرنامج أو الإدارة المعنية بالجمعية.
- ٤ . إرسال نتائج حلول الشكاوى أو نتائج المقترحات إلى المدير التنفيذي.
- ٥ . تتم مناقشة نتائج معالجة الشكاوى والمقترحات بين مدير الجودة والتطوير والإدارة المعنية.
- ٦ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.
- (٣) إجراءات الاقتراحات والشكاوى بمواقع التواصل الاجتماعي:
- ١ . يقوم أخصائي الإعلام والنشر بنشر الرابط الإلكتروني الخاص برأي المستفيدين والذي يحتوي أيضاً على الاقتراحات والشكاوى على مواقع التواصل الاجتماعي بصورة يومية.
- ٢ . يقوم مدير الجودة والتطوير بجمع البيانات المدخلة نهاية كل أسبوع.
- ٣ . يقوم مدير الجودة والتطوير بفرز الشكاوى والمقترحات حسب كل برنامج أو إدارة.
- ٤ . يتم وضع الحلول المناسبة لموضوع الشكاوى وفقاً للبرنامج أو الإدارة المعنية بالجمعية.
- ٥ . يتم مناقشة المقترحات مع البرنامج أو الإدارة المعنية بالمقترح.
- ٦ . إرسال نتائج حلول الشكاوى أو نتائج المقترحات إلى المدير التنفيذي.
- ٧ . تتم مناقشة نتائج معالجة الشكاوى والمقترحات بين مدير الجودة والتطوير والإدارة المعنية.
- ٨ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.
- (٤) إجراءات الاقتراحات والشكاوى المدرجة بالاستبيانات الورقية:
- ١ . يقوم مدير الجودة والتطوير بجمع الاقتراحات والشكاوى المدرجة بالاستبيانات الورقية نهاية كل شهر.
- ٢ . يقوم مدير الجودة والتطوير بفرز الشكاوى والمقترحات حسب كل برنامج أو إدارة.
- ٣ . يتم وضع الحلول المناسبة لموضوع الشكاوى وفقاً للبرنامج أو الإدارة المعنية بالجمعية.

- ٤ . إرسال نتائج حلول الشكاوى أو نتائج المقترحات إلى المدير التنفيذي.
- ٥ . تتم مناقشة نتائج معالجة الشكاوى والمقترحات بين مدير الجودة والتطوير والإدارة المعنية.
- ٦ . إضافة النتيجة إلى تقرير الخدمة التي تم تقديمها.

دورية التنفيذ:

- يتم مراجعة صندوق الشكاوى والمقترحات مرة واحدة كل أسبوع.
- يتم مراجعة مدخلات المستفيدين في الرابط الإلكتروني بموقع الجمعية مرة واحدة كل أسبوع.

نموذج أداة الاقتراحات والشكاوى

نموذج الاقتراحات والشكاوى

اقتراح
شكاوى

الاسم (اختياري): رقم الجوال (اختياري):

منهجية أداة الاستبيان الإلكتروني



التعريف:

هو مجموعة من الأسئلة المُرسلة إلكترونياً عبر خدمة الإنترنت أو رسائل الجوال العادية والتي تعدّ بقصد الحصول على معلومات أو آراء المستهدفين حول الخدمة التي قُدمت لهم، ويعتبر الاستبيان الإلكتروني من الأدوات التي يمكن

تطبيقها في أي وقت دون التقيد بزمن ما، عدا إذا كان مقدم الخدمة يرغب في إنهائه في وقت معين فيمكنه عمل ذلك بإغلاق الرابط الإلكتروني للاستبيان.

الهدف:

- ١ . الحصول على بيانات التواصل مع المستفيد.
- ٢ . الحصول على رأي المستفيد في الخدمة المقدّمة له.
- ٣ . قياس مدى رضا المستفيد عن الخدمة المقدّمة له.

نطاق العمل:

قياس رضا العاملين

رأي أعضاء

قياس رضا المستفيدين

قياس رضا

المسؤول:

م	البرامج	المسؤول
١	قياس رضا المانحين	أخصائي تنمية الموارد
٢	قياس رضا المستفيدين	خدمات المستفيدين
٣	رأي أعضاء الجمعية (العمومية + مجلس الإدارة)	مكتب المدير التنفيذي
٤	قياس رضا العاملين	مدير الموارد البشرية

إجراءات التطبيق:

(أ) الإجراءات الأولية (تتم لمرة واحدة):

- ١ . كتابة مسودة أسئلة الاستبيان وفقاً لمتطلبات كل فئة على حدة (المانحين – المستفيدين – أعضاء الجمعية ومجلس الإدارة – العاملين).
- ٢ . عرض مسودة أسئلة الاستبيان على مدير الجودة والتطوير.
- ٣ . اعتماد المدير التنفيذي لمحتوى وشكل الاستبيان.
- ٤ . تصميم الاستبيان بشكله النهائي.
- ٥ . الاعتماد النهائي للاستبيان من المدير التنفيذي.
- ٦ . حفظ رابط الاستبيان بمفضلة أجهزة حاسوب (إدارة تنمية الموارد – إدارة خدمات المستفيدين – مدير مكتب المدير العام – مدير تنمية الموارد البشرية) .

(ب) إجراءات التطبيق:

- ١ . يقوم المسؤول بتسجيل أرقام جوال المستفيدين.

- ٢ . بعد انتهاء الخدمة يتم إرسال الأرقام إلى الإدارة المعنية مع رابط الاستبيان الإلكتروني.
- ٣ . يقوم منسق الجودة والتطوير بإرسال الاستبيان إلى المستفيدين (نسخة لكل من المدير التنفيذي، مدير التطوير والجودة، مدير الموارد البشرية ، مدير تنمية الموارد، مدير مكتب المدير التنفيذي، مديري الإدارات المعنية).
- ٤ . يتم استخراج النتائج بعد انتهاء تعبئة المستهدفين وفقاً لمدة دورية التنفيذ.
- ٥ . يتم قياس رأي المستهدفين موضحاً بالرسوم البيانية والنسبة المئوية.
- ٦ . رفع النتائج إلى مدير البرنامج.
- ٧ . إرسال نتائج الاستبيان إلى المدير التنفيذي
- ٨ . إضافة النتيجة إلى تقرير التطوير المؤسسي الدوري.

دورية التنفيذ:

يتم تنفيذ الاستبيان الإلكتروني مرة واحدة كل ربع سنة.

نموذج أداة الاستبيان الإلكتروني

(01)

استبيان قياس رضا المانحين

تهتم جمعية أرشدي لمكافحة المخدرات وتأهيل المدمنين

لبناء جسر من التواصل الدائم والفعال مع شركائها ، وتسعى الجمعية إلى التحسين والتطوير المستمر لهذا التواصل ، حيث تتطلع الجمعية لاستطلاع آراء شركائها لتطوير خدماتها بما يكون له أثر في خدمة المجتمع .

١	حدد الجهة
أ	مؤسسة .
ب	أوقاف .
ج	رجل أعمال .
د	إدارة المسؤولية المجتمعية بالشركات .

٢	بيانات التواصل
أ	اسم الجهة:
ب	الاسم:
ج	الجوال:
د	الهاتف الثابت:
هـ	الفاكس:
و	البريد الإلكتروني:
ز	ماهي وسيلة الاتصال التي تفضلها
الجوال:	الهاتف الثابت:
الفاكس:	البريد الإلكتروني:

٣	كيف تعرفت على الجمعية؟
أ	التلفاز/الإذاعة
ب	الحملات التسويقية
ج	إعلانات الطرق
د-	المعارف والأصدقاء
هـ-	أخرى
و-	مواقع التواصل الاجتماعي

٤	طريقة التواصل مع الجمعية كانت من خلال:	
البريد الإلكتروني	الهاتف	التواصل المباشر

٥	ما مدى تقييمك لأسلوب التواصل؟			
١	٢	٣	٤	٥

٦	ما مدى تقييمك لدرجة التواصل مع الجمعية؟			
١	٢	٣	٤	٥

٧	ما درجة الاجابة على استفساراتكم وطلباتكم؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				
٨	ما مدى وصول تقارير الجمعية بشكل دوري لكم؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				
٩	هل تقوم الجمعية باطلاعكم بطرق صرف الدعم المقدم منكم؟	٥	٤	٣	٢	١
١٠	هل تقوم الجمعية بصرف الدعم المقدم منكم في وجهه الصحيح؟	٥	٤	٣	٢	١
١١	هل تقوم الجمعية بتزويدكم بالمعلومات الكافية لاتخاذ قرار التبرع لها؟	٥	٤	٣	٢	١
١٢	هل أهداف الجمعية واضحة ومحددة بشكل كاف؟	٥	٤	٣	٢	١
١٣	هل حققت الجمعية تطلعاتكم؟	٥	٤	٣	٢	١
١٤	بشكل عام ما مدى رضائك عن التعامل مع الجمعية؟	٥	٤	٣	٢	١
راض تماما	راضي	غير راض				

(02)

استبيان قياس رضا المستفيدين

تسعى جمعية البر الخيرية بحفر الباطن لخدمتكم بشكل أفضل من خلال التطوير والتحسين المستمر لخدماتها من خلال تقييمكم لتجربتك مع الجمعية من خلال هذا الاستبيان.

١	الاسم					
٢	الجوال					
٣	البريد الإلكتروني					
٤	كيف تعرفت على الجمعية؟					
٥	ما مدى الاستفادة من الخدمة التي حصلت عليها؟	٥	٤	٣	٢	١
٦	ماهي طريقة التواصل مع الجمعية؟					

التواصل المباشر	الهاتف	البريد الإلكتروني

٧	ما هي درجة تقييمك لأداء الجمعية؟	٥	٤	٣	٢	١
---	----------------------------------	---	---	---	---	---

٨	ما مدى سرعة التواصل مع موظفي الجمعية؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

٩	ما درجة حرص موظفي الجمعية على تقديم المساعدة؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

١٠	ما درجة المقدرة على الإجابة على استفساراتكم؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

١١	ما مدى شعورك بفهم وتلبية احتياجاتك؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

١٢	ما هي درجة تقييمك لجودة خدمات الجمعية؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

١٣	ما مدى احتمالية ترويجك لخدمات الجمعية؟	٥	٤	٣	٢	١
عال	متوسط	ضعيف				

(03)

استبيان رأي الجمعية (العمومية+ مجلس الإدارة)

١	الاسم			
٢	الجوال			
٣	البريد الإلكتروني			
٤	هل أهداف الجمعية واضحة ومحددة بشكل كافٍ؟	١	٢	٣
		٤	٥	
٥	ما مدى تقييمك لأسلوب التواصل من الجمعية؟	١	٢	٣
		٤	٥	
٦	ما مدى تقييمك لدرجة التواصل من الجمعية؟	١	٢	٣
		٤	٥	
٧	ما درجة الإجابة على طلباتكم واستفساراتكم ومقترحاتكم؟	١	٢	٣
		٤	٥	
		ضعيف	متوسط	عال
٨	ما مدى وصول تقارير الجمعية بشكل دوري لكم؟	١	٢	٣
		٤	٥	
		ضعيف	متوسط	عال
٩	هل تقوم الجمعية باطلاعكم على إنجازاتها بشكل دوري؟	١	٢	٣
		٤	٥	
		ضعيف	متوسط	عال
١٠	ما هي درجة تقييمك لجودة خدمات الجمعية؟	١	٢	٣
		٤	٥	
١١	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:	الأمانة	١	٢
		٣	٤	٥
		ضعيف	متوسط	عال
١٢	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:	الإتقان	١	٢
		٣	٤	٥
		ضعيف	متوسط	عال
١٣	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:	المسئولية	١	٢
		٣	٤	٥

ضعيف	متوسط	عال	
الإبداع	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:		
١	٢	٣	٤
ضعيف	متوسط	عال	
العدل	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:		
١	٢	٣	٤
ضعيف	متوسط	عال	
الانتماء	مدى تقييمك لتحقيق الجمعية للقيم الحاكمة التالية:		
١	٢	٣	٤
ضعيف	متوسط	عال	
بشكل عام ما هي درجة تقييمك للجمعية؟			
١	٢	٣	٤
ضعيف	متوسط	عال	

(04)

استبيان قياس رضا العاملين

تحرص الجمعية من خلال هذه الاستبانة على قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالجمعية، نأمل التكرم بتعبئتها بكل مصداقية ، علماً أن ما يرد من إجابات في هذه الاستبانة سيكون لأغراض تقييم الخدمات وتطويرها وليس له أي مردود سلبي عليك حيث إن تجميع وتحليل هذه الاستبيانات يتم التعامل معها بكل سرية.

١	الاسم
٢	الإدارة
٣	الوظيفة

برجاء الإجابة على الأسئلة التالية بكل شفافية ومصداقية

جميع الإجابات ستكون محل خصوصية وتقدير

٤-بخصوص عملك:

أ	ماذا تعني وظيفتك بالنسبة لك ؟			
0	1	2	3	4
لا تعني شيء				تعني كل شيء

ب	ما هي درجة التحدي في عملك؟			
0	1	2	3	4
لا يوجد		متوسط		تحدي عال

ج	هل يوجد دليل عمليات وإجراءات واضح ومعمول به في إدارات وبرامج الجمعية؟	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

يوجد بشكل واضح
يوجد ويحتاج إلى تعديل
لا

د	هل يوجد وضوح في إجراءات العمل في إدارتك؟	4	3	2	1	0
---	--	---	---	---	---	---

يوجد بشكل واضح
يوجد ويحتاج إلى تعديل
لا

هـ	ما مدى وضوح مهامك وأهدافك؟	4	3	2	1	0
----	----------------------------	---	---	---	---	---

واضحة تمام
يوجد بعض الخلط في بعض المهام
لا

و	ما مستوى الضغط الذي تشعر به في عملك؟	4	3	2	1	0
---	--------------------------------------	---	---	---	---	---

ضغط عال
متوسط
لا يوجد

ز	هل عملك يتناسب مع مؤهلاتك العلمية؟	4	3	2	1	0
---	------------------------------------	---	---	---	---	---

نعم
لا

ك	ما هي مقدرتك على التوازن بين العمل والأسرة؟	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

عالية
متوسطة
ضعيفة

ل	إلى أي مدى تشعر بالراحة في وظيفتك؟	4	3	2	1	0
---	------------------------------------	---	---	---	---	---

عال
متوسط
ضعيف

٥-الاتصال والتواصل:

أ	من وجهة نظرك ما هي درجة وضوح المعلومات والمعرفة داخل الجمعية؟	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

واضحة تمامًا
متوسطة
غير واضحة

ب	ما هي درجة سهولة التواصل مع المسؤولين داخل الجمعية؟	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

عالية
متوسطة
ضعيفة

ج	ما مدى شعورك بأن آرائك وأفكارك مهمة داخل الجمعية؟	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---	---

عال

متوسط

ضعيف

د	هل يتم تقييم أدائك بشكل دوري؟	4	3	2	1	0
نعم	لا	عادة				

نعم

عادة

لا

هـ	هل يتم تقييم أدائك بشكل عادل وبناء على معايير وأهداف واضحة؟	4	3	2	1	0
نعم	لا	عادة				

نعم

عادة

لا

و	هل يتم ربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بمستويات الأداء بطريقة فعالة؟	4	3	2	1	0
نعم	لا	عادة				

٦- فرص الترقى والارتقاء المهني:

مهتم جداً

متوسط الاهتمام

غير مهتم

أ	ما هي درجة اهتمام مديرك المباشر بتطوير أدائك؟	4	3	2	1	0
مهتم جداً	غير مهتم					

نعم

لا

عادة

ب	هل يتم تدريبك للقيام بوظيفتك بشكل جيد؟	4	3	2	1	0
نعم	لا	عادة				

عال

متوسط

ضعيف

ج	ما مدى احتمال أن تترقى أو تنتقل إلى درجة وظيفية أعلى؟	4	3	2	1	0
عال	ضعيف					

عال

متوسط

ضعيف

د	ما مدى شعورك بالأمان الوظيفي؟	4	3	2	1	0
عال	ضعيف					

نعم

لا

هـ	هل لديك الثقة بأن الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين؟	4	3	2	1	0
نعم	لا					

٧- الرؤية والرسالة:

واضحة تمامًا

متوسطة

غير واضحة

أ	ما هي درجة وضوح رؤية ورسالة الجمعية بالنسبة لك؟	4	3	2	1	0
واضحة تمامًا	غير واضحة					

ب ما مدى معرفتك بالأهداف الاستراتيجية للجمعية؟				
0	1	2	3	4
ضعيف		متوسط		عال

ج ما مدى شعورك بأن أهدافك تتماشى مع أهداف الجمعية؟				
0	1	2	3	4
ضعيف		متوسط		عال

د ما مدى ثقتك بأن الجمعية تسير في الاتجاه الصحيح؟				
0	1	2	3	4
ضعيف		متوسط		عال

ه بشكل عام ما مدى رضاك عن وظيفتك؟				
١	٢	٣	٤	٥
ضعيف		متوسط		عال

٩ أي من جوانب الرضا الوظيفي هي الأهم بالنسبة لك؟			
المكافآت والمزايا	بيئة العمل	التطوير الوظيفي	العلاقات الجيدة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

١٠ أخي ر ا، إذا كان لديك تعليق أو اقتراح نرجو أن تفيدنا به	
تذكر أن إجاباتك سوف يتم التعامل معها بأقصى درجات الاحترام والتقدير	