



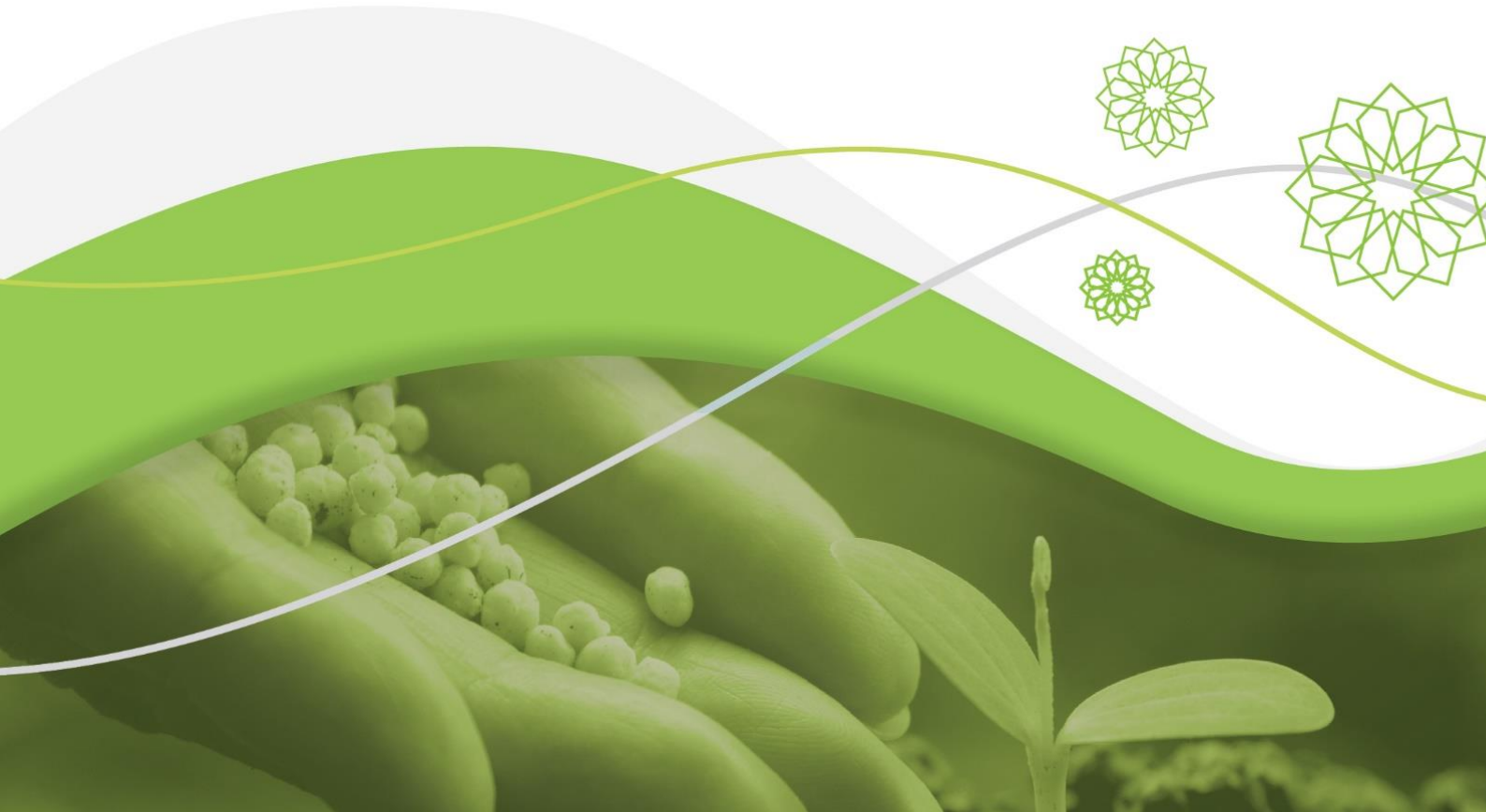
جمعية البر الخيرية بالضيعة

تحت إشراف وزارة الموارد البشرية
والتنمية الإجتماعية برقم ٦٥٥



عطاء مستمر .. تنمية مستدامة .. أجر لا ينقطع

تقرير تقييم أصحاب العلاقة للجمعية عن سنة ٢٥٠٢٥م



فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
١	ملخص التقرير
٢	استبانة تقييم العاملين للجمعية
٣	المقدمة
٤	نموذج استبانة تقييم العاملين للجمعية
٦	عينة الاستبانة
٦	وصف الاستبانة
٦	تحليل بيانات الاستبانة
٩	النتائج
٩	التوصيات
١٠	استبانة تقييم المستفيدين للجمعية
١١	المقدمة
١٢	نموذج استبانة تقييم المستفيدين للجمعية
١٣	عينة الاستبانة
١٣	وصف الاستبانة
١٣	تحليل بيانات الاستبانة
١٤	النتائج
١٤	التوصيات
١٥	استبانة تقييم المانحين للجمعية
١٦	المقدمة
١٧	نموذج استبانة تقييم العملاء للجمعية
١٩	عينة الاستبانة
١٩	وصف الاستبانة
١٩	تحليل بيانات الاستبانة
٢٠	النتائج
٢٠	التوصيات
٢١	استبانة تقييم المتطوعين للجمعية
٢٢	المقدمة
٢٣	نموذج استبانة تقييم المتطوعين للجمعية
٢٥	عينة الاستبانة
٢٥	وصف الاستبانة
٢٥	تحليل بيانات الاستبانة
٢٦	النتائج
٢٦	التوصيات

ملخص التقرير

هدفت استبانات تقييم فئات أصحاب العلاقة وهم (العاملين، المستفيدين، العملاء، والمتطوعين) لجمعية البر الخيرية في الضبيعة على معرفة جوانب التقصير وطرق معالجتها، ويرتكز نجاح الجمعيات الخيرية بشكل عام على العنصر البشري، حيث يمثل الأفراد فيها أهمية كبيرة لذا جاء الاهتمام بالأفراد من خلال العمل على الوفاء بمتطلباتهم وإيجاد السبل الكفيلة برفع معنويات العاملين، وهذا بدوره ينعكس على جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين والعملاء والمتطوعين، ولذلك تحقق تلك الجمعيات الخيرية أهدافها، ويعد موضوع العنصر البشري من الموضوعات التي حظيت وما تزال تحظى باهتمام علماء السلوك الإداري ولعل السبب في ذلك هو أن العنصر البشري يعتبر أحد أهم المتغيرات التي تسهم بانعكاساتها على نجاح الجمعيات الخيرية وبالتالي على الكفاءة الإنتاجية ثم على نتائج البرامج والأنشطة. وتسعى الجمعيات الخيرية بمختلف مسمياتها إلى سد احتياجات المستفيدين من خلال ابتكار وإبداع الخدمات والمنتجات المقدمة لهم، ولا يمكن انجاز مثل هذا الهدف بدون مساعدة من عملاء الجمعيات الخيرية من أفراد أو جهات مانحة أو شركات المسؤولية الاجتماعية. ويلعب المتطوعون دوراً إنسانياً في ميدان العمل الخيري حيث يعتبرون من أهم عناصره. ويأتي هذا التقرير كمحاولة مهمة لتأكيد نجاح تجربة أصحاب العلاقة مع جمعية البر الخيرية بالضبيعة.

استبانة تقييم العاملين للجمعية

يعتبر العاملین حجر زاویة فی بناء الجمعیات الخیرية وانطلاقها فی کل مکان، لذا جاء الاهتمام بهم من خلال العمل على الوفاء بمتطلباتهم وإيجاد السبل الكفيلة برفع معنویاتهم، ولا یختلف اثنان على اهمية واثربیئة العمل على اداء العاملین وقدرتهم على انجاز أعمالهم بدرجة عالیة من الكفاءة والجودة. ولا شك أن وجود بیئة عمل داخلية ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما اساسیا لنجاح ای جمعية خیرية فی الوقت الحالي. بیئة عمل داخلية جیدة تصنع فوائد جمّة تعود على الجمعية الخیرية كزيادة مستويات الاداء الوظيفي فیها وتحسينه

نموذج استبانة تقييم العاملين للجمعية

م	الوصف	وافق بشدة	وافق	لاوافق	لاوافق بشدة
١	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في الجمعية مرضيا لك .				
٢	يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بالجمعيات الاخرى مرضيا لك				
٣	يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل الجمعية مرضيا لك				
٤	يمثل الحافز السنوي حافزا معنويا لزيادة انتاجياتك				
٥	يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلا ومرضيا لك				
٦	يقوم مديرك المباشر بمناقشة ادائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وامكانية التطوير)				
٧	النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك				
٨	نتيجة تقييم الأداء الخاصة بك تعكس فعليا حقيقة أدائك بالعمل				
٩	لديك ثقة بما يتم أخبارك او وعدك به من قبل الإدارة				
١٠	لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك .				
١١	برأيك اعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية				
١٢	تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية				
١٣	لديك المعلومات / البيانات اللازمة للقيام بعملك على اكمل وجه				
١٤	لديك الثقة بان الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل				
١٥	مديرك المباشر يتعامل معاك بعدالة كافية				
١٦	مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية				
١٧	مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية				
١٨	افكارك وارائك تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرارات				
١٩	مديرك المباشر يعاملك باحترام				
٢٠	تجد تقديرا من قبل مديرك في حال قيامك بعمل مميز أو إضافي				
٢١	يتم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية				
٢٢	مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق				
٢٣	سياسة الدوام المتبعة حاليا بالجمعية واضحة ومناسبة				
٢٤	سياسة الباب المفتوح في الجمعية مطبقة ومفيدة				

٢٥	اهداف الجمعية والتي تطمح الادارة العليا الوصول اليها واضحة ومفهومة			
٢٦	يوجد لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مدير المباشر			
٢٧	تقوم الجمعية بتقديم المساعدة لك في حالة الظروف الشخصية الطارئة			
٢٨	التحفيز غير المادي من قبل مديرك يزيد من إنتاجيتك			
٢٩	مكان العمل الذي تعمل فيه يتميز بانه مريح وامن			
٣٠	تعتقد ان عنصر التحدي موجود في عملك			
٣١	كمية العمل التي تطلب منك مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقوله			
٣٢	تستطيع ان تعبر عن رايك بحرية وبدون خوف من مديرك			
٣٣	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فأنتك على اتم الاستعداد لذلك			
٣٤	خلال العام الحالي لم افكر بترك العمل في الجمعية			

٣٥ - كيف تصف مغنويات في العمل في هذا الوقت؟

☐ منخفضة

☐ عادية

☐ مرتفعة

الاسباب :

٣٦ - كم المدة التي تخطط للاستمرار بالعمل بالجمعية (بنفس ظروف العمل الحالية)؟

☐ اقل من سنة ☐ من سنة الى سنتان ☐ من سنتان الى خمس سنوات ☐ اكثر من ٥ سنوات ☐ لا اعرف

أي ملاحظات اخرى :

عينة الاستبانة:

تتكون عينة الاستبانة من (٧) موظفين في جمعية البر الخيرية بالضبيعة

وصف الاستبانة:

تتكون الاستبانة من ٣٦ سؤال.

تحليل بيانات الاستبانة:

م	العبارة	درجة الموافقة				التفسير
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
١	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في الجمعية مرضيا لك .	٣	٢	١	١	أوافق بشدة
٢	يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بالجمعيات الاخرى مرضيا لك	٤	١	١	١	أوافق بشدة
٣	يعتبر الراتب الاساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل الجمعية مرضيا لك	٤	١	١	١	أوافق بشدة
٤	يمثل الحافز السنوي حافزا معنويا لزيادة انتاجياتك	٧	٠	٠	٠	أوافق بشدة
٥	يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلا ومرضيا لك	٥	٠	١	١	أوافق بشدة
٦	يقوم مديرك المباشر بمناقشة ادائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وامكانية التطوير)	٧	٠	٠	٠	أوافق بشدة
٧	النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك	٥	٢	٠	٠	أوافق بشدة

م	العبارة	درجة الموافقة			
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٨	نتيجة تقييم الأداء الخاصة بك تعكس فعليا حقيقة أدائك بالعمل.	٦	٠	١	٠
٩	لديك ثقة بما يتم أخبارك او وعدك به من قبل الإدارة	٦	٠	١	٠
١٠	لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك .	٥	١	٠	١
١١	برأيك اعطاء الصلاحيات يزيد من الإنتاجية	٧	٠	٠	٠
١٢	تشعر بالأمان الوظيفي في الجمعية	٦	١	٠	٠
١٣	لديك المعلومات / البيانات اللازمة للقيام بعملك على اكمل وجه	٦	١	٠	٠
١٤	لديك الثقة بان الجمعية تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	٦	١	٠	٠
١٥	مديرك المباشر يتعامل معاك بعدالة كافية	٦	١	٠	٠
١٦	مديرك المباشر يتعامل معك بشفافية	٦	١	٠	٠
١٧	مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية	٦	١	٠	٠
١٨	افكارك ورائك تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرارات	٥	٢	٠	٠
١٩	مديرك المباشر يعاملك بإحترام	٧	٠	٠	٠
٢٠	تجد تقديرا من قبل مديرك في حال قيامك بعمل مميز أو إضافي	٧	٠	٠	٠
٢١	يتم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية	٦	١	٠	٠
٢٢	مفهوم العمل كفريق واحد بالجمعية واضح ومطبق	٦	١	٠	٠

م	العبارة	درجة الموافقة			
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٢٣	سياسة الدوام المتبعة حاليا بالجمعية واضحة ومناسبة	٦	١	٠	٠
٢٤	سياسة الباب المفتوح في الجمعية مطبقة ومفيدة	٧	٠	٠	٠
٢٥	اهداف الجمعية والتي تطمح الادارة العليا الوصول اليها واضحة ومفهومة	٥	٢	٠	٠
٢٦	يوجد لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مدير المباشر	٥	٢	٠	٠
٢٧	تقوم الجمعية بتقديم المساعدة لك في حالة الظروف الشخصية الطارئة	٧	٠	٠	٠
٢٨	التحفيز غير المادي من قبل مديرك يزيد من إنتاجيتك	٧	٠	٠	٠
٢٩	مكان العمل الذي تعمل فيه يتميز بانه مريح وامن	٦	٠	١	٠
٣٠	تعتقد ان عنصر التحدي موجود في عملك	٥	٢	٠	٠
٣١	كمية العمل التي تطلب منك مقارنة بالوقت المتوفر تعتبر معقوله	٥	٢	٠	٠
٣٢	تستطيع ان تعبر عن رايك بحرية وبدون خوف من مديرك	٧	٠	٠	٠
٣٣	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فأنتك على اتم الاستعداد لذلك	٧	٠	٠	٠
٣٤	خلال العام الحالي لم افكر بترك العمل في الجمعية	٦	١	٠	٠
٣٥	كيف تصف معنويات في العمل في هذا الوقت؟	مرتفعة ٤	عادية ٣	منخفضة ٠	مرتفعة
٣٦	كم المدة التي تخطط للاستمرار بالعمل بالجمعية (بنفس ظروف العمل الحالية)؟	من سنة إلى سنتين ١	من سنتان إلى ٥ ٢	أكثر من خمسة سنوات ٣	أكثر من خمسة سنوات ١

النتائج:

تُظهر نتائج استبانة قياس رضا العاملين مؤشرات إيجابية عالية تدل على استقرار وارتفاع الروح المعنوية لدى الموظفين؛ فقد تركزت جميع الإجابات ضمن نطاق القبول المرتفع بين خيارَي (أوافق بشدة) و(أوافق)، وغياب أي اتجاهات سلبية أو محايدة. يعكس هذا الإجماع الفعلي كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية، وفاعلية بيئة العمل السائدة، ومدى شعور العاملين بالتقدير والانتماء للمنظومة، وهو ما يتطلب الحفاظ على هذه المكاسب ودعمها بمزيد من مبادرات التحفيز المستمر

استبانة تقييم المستفيدين للجمعية

المقدمة:

هدف تأسيس الجمعيات الخيرية هو تقديم المساعدات للمستفيدين في كل زمان ومكان، ولكن تختلف الجمعيات الخيرية في الأدوات التي من خلالها تحقق هذا الهدف السامي. وفي الآونة الأخيرة سعت بعض الجمعيات الخيرية إلى الابتكار والابداع في المنتجات والخدمات المقدمة للمستفيدين، وتأتي هذه الاستبانة لتحديد مواضع الضعف في جمعية البر الخيرية بالضبيعة وتقويتها وتحديد مواضع القوة والمحافظة عليها.

نموذج استبانة تقييم المستفيدين للجمعية

١. ماهي وسيلة التواصل التي تفضلها؟

البريد الالكتروني

الجوال

٢. مدى الاستفادة من خدمات الجمعية:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٣. مدى شعورك بفهم وتلبية احتياجاتك:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٤. ما درجة حرص موظفي الجمعية على تقديم المساعدة:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٥. ما مدى سرعة تواصل موظفي الجمعية معك:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٦. ما مدى تقييمك لجودة خدمات الجمعية:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٧. ما مدى تقييمك لسرعة تلبية طلبك:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٨. ما مدى رضاك بشكل عام عن الجمعية:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

عينة الاستبانة:

تتكون عينة الاستبانة من (٨١) مستفيد من جمعية البر الخيرية بالضبيعة

وصف الاستبانة:

تتكون الاستبانة من ٨ أسئلة.

تحليل بيانات الاستبانة:

م	العبارة	درجة الموافقة				التفسير
		راضي جداً	راضي	إلى حد ما	غير راضي	غير راضي جداً
١	ماهي وسيلة التواصل التي تفضلها؟	٨١	٠	٠	٠	الجوال
٢	مدى الاستفادة من خدمات الجمعية	٠	٣٧	٤٤	٠	إلى حد ما
٣	مدى شعورك بفهم وتلبية احتياجاتك	٠	١٤	٦٧	٠	إلى حد ما
٤	ما درجة حرص موظفي الجمعية على تقديم المساعدة	٢٦	٥٥	٠	٠	راضي
٥	ما مدى سرعة تواصل موظفي الجمعية معك	٨١	٠	٠	٠	راضي جداً
٦	ما مدى تقييمك لجودة خدمات الجمعية	٠	٠	١٤	٦٧	غير راضي
٧	ما مدى تقييمك لسرعة تلبية طلبك	٦	٧٥	٠	٠	راضي
٨	ما مدى رضاك بشكل عام عن الجمعية	٢٦	٥٥	٠	٠	راضي

النتائج:

- توصلت الاستبانة إلى أن ٤٤ مستفيد من أصل ٨١ يرون إلى حد ما أنهم لا يستفيدون الاستفادة الكاملة من خدمات الجمعية.
- توصلت الاستبانة إلى أن ٦٧ مستفيد من أصل ٨١ يرون إلى حد ما عدم فهم الجمعية لشعورهم وتلبية احتياجاتهم.
- توصلت الاستبانة إلى أن ٦٧ مستفيد من أصل ٨١ غير راضين على جودة خدمات الجمعية.

التوصيات:

- يوصي مجلس إدارة الجمعية بتنفيذ ورش عمل تشاركية أو جلسات استماع مع المستفيدين لفهم العوائق التي تحول دون استفادتهم القصوى، وتبسيط إجراءات الوصول للخدمات، وإطلاق حملة تعريفية وتثقيفية شاملة للتعريف بالخدمات المتاحة وكيفية الاستفادة منها بالشكل الأمثل.
- يوصي مجلس إدارة الجمعية بتأسيس وحدة أو آلية مخصصة لدراسة الاحتياجات الفعلية للمستفيدين (مثل المقابلات الشخصية، والدراسات الميدانية الدورية)، وتدريب العاملين ومقدمي الخدمة على مهارات التعاطف، والاستماع الفعال، وفهم الخلفيات النفسية والاجتماعية للمستفيدين قبل تصميم البرامج.
- يوصي مجلس إدارة الجمعية بمراجعة معايير تقديم الخدمة الحالية ومقارنتها بأفضل الممارسات، ووضع مؤشرات أداء دقيقة لقياس الجودة وسرعة الإنجاز، مع إنشاء نظام فوري لاستقبال الشكاوى والمقترحات ومعالجتها لضمان رفع مستوى رضا المستفيدين في أقرب وقت ممكن.

استبانة تقييم المانحين للجمعية

المقدمة:

لا تستطيع أي جمعية خيرية مهما بلغ حجمها أن تقدم خدماتها ومنتجاتها للمستفيدين بدون مساعدة من العملاء. فهم أهم رافد مالي يمكن للجمعيات الخيرية الاعتماد عليه في مواصلة برامجها وأنشطتها وتحقيق أهدافها السامية. ويختلف عملاء الجمعيات، من أفراد أو جهات مانحة أو شركات المسؤولية الاجتماعية. وتأتي هذه الاستبانة لقياس رضا عملاء جمعية البر الخيرية بالضبيعة.

نموذج استبانة تقييم المانحين للجمعية

١. حدد الجهة: مؤسسة أوقاف رجال أعمال إدارة
المسؤولية الاجتماعية بالشركات
٢. ماهي وسيلة التواصل التي تفضلها؟
الجوال البريد الالكتروني
٣. كيف تعرفت على الجمعية:
التلفزيون الإذاعة الحملات الدعائية
إعلانات الطرق المعارف والأصدقاء مواقع التواصل الاجتماعي
مواقع التواصل
٤. طريقة التواصل مع الجمعية
البريد الالكتروني الهاتف التواصل المباشر
٥. مدى تقييمك لأسلوب التواصل:
غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا
٦. مدى تقييمك لدرجة التواصل مع الجمعية؟
غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا
٧. مدى درجة الإجابة على استفساراتكم وطلباتكم؟
غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا
٨. ما مدى وصول تقارير الجمعية بشكل دوري لكم؟
غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

٩. هل تقوم الجمعية بصرف الدعم المقدم منكم في الوجهة الصحيح؟

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

١٠. هل تقوم الجمعية بتزويدكم بالمعلومات الكافية لاتخاذ قرار التبرع لها؟

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

١١. هل أهداف الجمعية واضحة ومحددة بشكل كاف؟

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

١٢. هل حققت الجمعية تطلعاتكم:

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

١٣. بشكل عام ما مدى رضائك عن التعامل مع الجمعية؟

غير راضي جدا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ راضي جدا

عينة الاستبانة:

تتكون عينة الاستبانة من (٢٥) مانح من
جمعية البر الخيرية بالضبيعة

وصف الاستبانة:

تتكون الاستبانة من ١٤ سؤال.

تحليل بيانات الاستبانة:

م	العبارة	أعلى درجة			التفسير
١	حدد الجهة	مؤسسة .	رجال اعمال ٢٥	اوقاف .	رجال اعمال
٢	ماهي وسيلة التواصل التي تفضلها؟	الجوال ٢٥	الايمل .		الجوال
٣	كيف تعرفت على الجمعية	موقع التواصل .	الحملات الدعائية .	المعارف والاصدقاء ٢٥	المعارف والاصدقاء
٤	طريقة التواصل مع الجمعية	الايمل .	الهاتف ٢٥	التواصل المباشر .	الهاتف
٥	مدى تقييمك لأسلوب التواصل	راضي جدا ٢٥	راضي .	الى حد ما .	راضي جدا
٦	مدى تقييمك لدرجة التواصل مع الجمعية؟	راضي جدا ٦	راضي ١٩	الى حد ما ١	راضي
٧	مدى درجة الإجابة على استفساراتكم وطلباتكم؟	راضي جدا ٦	راضي ١٩	الى حد ما .	راضي
٨	ما مدى وصول تقارير الجمعية بشكل دوري لكم؟	الى حد ما .	غير راضي ٦	غير راضي جدا ١٩	غير راضي جدا
٩	هل تقوم الجمعية بصرف الدعم المقدم منكم في الوجهة الصحيح؟	راضي جدا .	راضي ٢٥	الى حد ما .	راضي
١٠	هل تقوم الجمعية بتزويدكم بالمعلومات الكافية لاتخاذ قرار التبرع لها؟	راضي جدا ٦	راضي ١٩	الى حد ما .	راضي
١١	هل أهداف الجمعية واضحة ومحددة بشكل كاف؟	راضي ١٣	الى حد ما ١٢	غير راضي .	راضي
١٢	هل حققت الجمعية تطلعاتكم؟	راضي جدا .	راضي ٦	الى حد ما ١٩	الى حد ما
١٣	بشكل عام ما مدى رضائك عن التعامل مع الجمعية؟	راضي جدا .	راضي ٢٥	الى حد ما .	راضي

النتائج:

- توصلت الاستبانة إلى أن ١٩ من أصل ٢٥ مانح غير راضين عن وصول تقارير الجمعية لهم بشكل دوري.
- توصلت الاستبانة إلى أن ١٩ من أصل ٢٥ مانح يرون إلى حد ما أن الجمعية لم تحقق تطلعاتهم.

التوصيات:

- يوصي مجلس إدارة الجمعية بإنشاء جدول زمني واضح ومُلتزم به لرفع التقارير (شهرية أو ربع سنوية)، واعتماد قنوات رقمية سريعة ومباشرة لإرسالها (مثل البريد الإلكتروني المخصص، أو تقارير مصورة قصيرة ومختصرة عبر الواتساب)، مع إشراك المانحين في منصة أو لوحة معلومات تتيح لهم الاطلاع على سير المشاريع بشكل محدث.
- يوصي مجلس إدارة الجمعية بتنظيم لقاءات دورية (حضورية أو افتراضية) لاستطلاع آراء المانحين وتطلعاتهم المستقبلية، وربط دعمهم بمشاريع نوعية تلامس اهتماماتهم المباشرة، فضلاً عن تحسين آليات إشراكهم في تصميم المبادرات لضمان توافقها مع توقعاتهم وأهدافهم الاستثمارية المجتمعية.

استبانة تقييم المتطوعين للجمعية

المقدمة:

يلعب المتطوعون دوراً أساسياً في مساعدة الجمعيات الخيرية ويعتبر هذا الدور إنسانياً بمعنى الكلمة، إذا يعتبر العمل الذي يقوم به المتطوع خالصاً لوجه لله وبدون مقابل. ولكن لتكون تجربة العمل التطوعي ناجحة في جمعية البر الخيرية بالضبيعة كانت هذه الاستبانة لمعرفة أهم المعوقات والتحديات ومعالجتها.

نموذج استبانة تقييم المتطوعين للجمعية

هل لديك رغبة في الاستمرار بالتطوع مع الجمعية؟

☐ نعم

☐ لا

هل تشجع الأقارب والأصدقاء في التطوع ببرامج الجمعية؟

☐ نعم

☐ لا

ما مدى رضاك عن تواصل الجمعية معكم بشكل عام؟

☐ راضي

☐ محايد

☐ غير راضي

ما مدى رضاك عن إعلان الجمعية عن الفرص التطوعية المتوفرة فيها؟

☐ راضي

☐ محايد

☐ غير راضي

ما مدى رضاك عن التعريف بالجمعية وشرح المهام المطلوبة للمشاركة بها؟

☐ راضي

☐ محايد

☐ غير راضي

ما مدى رضاك عن مستوى مكان التطوع أو موقع العمل من حيث التجهيز والتهيئة للعمل؟

☐ راضي

☐ محايد

☐ غير راضي

عينة الاستبانة:

تتكون عينة الاستبانة من (٥١) متطوع من جمعية البر الخيرية بالضبيعة

وصف الاستبانة:

تتكون الاستبانة من ٦ سؤال.

تحليل بيانات الاستبانة:

م	العبارة	أعلى درجة		التفسير
١	هل لديك رغبة في الاستمرار بالتطوع مع الجمعية؟	نعم ٤٩	لا ٢	نعم
٢	هل تشجع الأقارب والأصدقاء في التطوع ببرامج الجمعية؟	نعم ٤٩	لا ٢	نعم
٣	ما مدى رضاك عن تواصل الجمعية معكم بشكل عام؟	راضي ٢٤	محايد ١٧	غير راضي ١٠
٤	ما مدى رضاك عن إعلان الجمعية عن الفرص التطوعية المتوفرة فيها؟	راضي ٢٤	محايد ١٧	غير راضي ١٠
٥	ما مدى رضاك عن التعريف بالجمعية وشرح المهام المطلوبة للفرصة المشارك بها؟	راضي ١٥	محايد ٩	غير راضي ٢٧
٦	ما مدى رضاك عن مستوى مكان التطوع أو موقع العمل من حيث التجهيز والتهيئة للعمل؟	راضي ١٥	محايد ٢٥	غير راضي ٢٧

النتائج:

- توصلت الاستبانة إلى أن ٢٧ متطوع من أصل ٥١ متطوع كانوا غير راضين عن التعريف بالجمعية وشرح المهام المطلوبة للفرصة.
- توصلت الاستبانة إلى أن ٢٧ متطوع من أصل ٥١ متطوع كانوا غير راضين عن مستوى مكان التطوع أو موقع العمل من حيث التجهيز والتهيئة للعمل.

التوصيات:

- يوصي مجلس إدارة الجمعية بتصميم حقيبة تعريفية واضحة ومختصرة تعرض رسالة الجمعية وأهدافها، وتجهيز "وصف مهامي" مفصل لكل فرصة تطوعية يوضح الأدوار والمسؤوليات بدقة قبل البدء بالميدان، مع عقد لقاءات قصيرة للتهيئة والإجابة على استفسارات المتطوعين.
- يوصي مجلس إدارة الجمعية بإجراء جولة تقييمية شاملة للمواقع التي يعمل بها المتطوعون، والعمل على توفير التجهيزات الأساسية ومستلزمات الراحة والأمان التي تكفل لهم أداء مهامهم بسلاسة واحترافية، بما يعكس تقدير الجمعية لجهودهم التطوعية.