

تحليل استطلاع آراء المتطوعين

وَأ - تحليل البيانات الأساسية للمجيبين

أولاً: البيانات الأساسية للمجيبين

1. الجنس: النسبة متساوية بين الذكور والإناث (50% لكل جنس).
2. الفئات العمرية: أغلبية المجيبين (60%) تريد أعمالهم عن 35 عامًا، ما يشير إلى أن التجربة التطوعية تستقطب الفئات الأكبر سنًا.
3. المؤهل الأكاديمي: نصف المجيبين يحملون شهادات جامعية أو دبلوم عالي (50%)، مما يعكس مستوى تعليم جيد بين المتطوعين.
4. المنطقة السكنية: 50% من المجيبين يقيمون خارج منطقة القصيم، مما يعكس تنوعًا جغرافيًا في المتطوعين.
5. مجال العمل: تنوع المجالات المهنية، حيث يعمل 40% من المتطوعين في "وظائف أخرى"، و30% في القطاع الأكاديمي والتعليمي.
6. عدد موات التطوع: الأغلبية الساحقة (80%) تطوعوا لمرة واحدة فقط، مما يبرز تحديًا في استدامة المتطوعين.
7. النشاط التطوعي: الأنشطة الأكثر شوعًا هي "تنظيم الفعاليات" و"التوعية المجتمعية" بنسبة 30% لكل منهما، بينما 40% شاركوا في أنشطة أخرى.

وفيما يلي تفصيل البيانات التي تم استلامها:

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	5	50
أنثى	5	50
المجموع	10	100

الفئات العمرية	العدد	النسبة
أقل من 25 سنة	2	20
بين 20 - 35 سنة	2	20
أكثر من 35 سنة	6	60

المؤهل الأكاديمي	العدد	النسبة
أقل من ثانوية	2	20
ثانوية أو دبلوم	2	20
جامعة أو دبلوم عالي	5	50
ماجستير أو دكتوراه	1	10

المنطقة السكنية	العدد	النسبة
محافظة عنيزة	4	40
منطقة القصيم	1	10
مناطق أخرى	5	50

مجال العمل	العدد	النسبة
مجال صحي (حكومي وخاص)	1	10
قطاع أكاديمي وتعليم (حكومي، خاص)	3	30
وظائف أخرى	4	40
متقاعد أو بدون عمل	1	10
أنشطة أعمال أخرى	1	10

عدد مرات التطوع	العدد	النسبة
مرة واحدة فقط	8	80
من 2 - 5 مرات	0	0
أكثر من 5 مرات	2	20

النشاط التطوعي	العدد	النسبة
تنظيم الفعاليات والأركان	3	30
التوعية المجتمعية	3	30
أنشطة أخرى	4	40

ثانيا - تحليل تقييم تجربة المتطوعين:

- 1- **وضوح المهام التطوعية:** حصل على مجموع نقاط 49 من 50، ما يعادل درجة 4.9 من 5 ونسبة 98%. هذا يشير إلى أن المهام التطوعية التي قام بها المتطوعون كانت واضحة تمامًا لهم. درجة التقييم المرتفعة تعكس أن الجمعية نجحت في توضيح المهام وتقديم تفاصيل دقيقة للمتطوعين حول ما هو مطلوب منهم، مما ساعد في تسهيل تنفيذ المهام بكل يسر وفعالية.
- 2- **تقييم بيئة العمل:** جاء بدرجة 4.6 من 5، وبمجموع نقاط 46 من 50، ما يعادل نسبة 92%. يشير ذلك إلى أن بيئة العمل التي توفرها الجمعية كانت ملائمة ومريحة للمتطوعين بشكل عام. ومع ذلك، فإن هذه الدرجة تشير إلى وجود بعض المساحات التي يمكن تحسينها، مثل توفير مرافق إضافية أو تحسين بعض الجوانب التي تساهم في زيادة راحة المتطوعين بشكل أكبر.
- 3- **شعور المتطوعين بأن جهودهم كان لها أثر ملموس:** حصل على درجة 4.4 من 5، وبمجموع نقاط 44 من 50، ما يعادل نسبة 88%. هذا يعكس أن المتطوعين شعروا في الغالب بأن جهودهم كانت مؤثرة، ولكن لا زال هناك مجال لتحسين هذا الشعور. ربما يحتاج المتطوعون إلى مزيد من التأكيد والتوضيح حول تأثير أعمالهم في المجتمع أو في حياة المستفيدين.
- 4- **تقييم مستوى الدعم والإسناد الذي تلقاه المتطوعون:** جاء بدرجة 4.3 من 5، وبمجموع نقاط 43 من 50، ما يعادل نسبة 86%. هذه النتيجة تشير إلى أن الدعم كان جيدًا بشكل عام، لكن يمكن تحسينه بشكل أكبر. قد يكون من المفيد توفير مزيد من الإرشادات المستمرة والمتابعة الدورية للمتطوعين لضمان أن يشعروا بالثقة والدعم الكامل طوال فترة تطوعهم.

5- تقدير الجمعية لجهود المتطوعين: حصل درجة 4.7 من 5، وبمجموع نقاط 47 من 50، ما يعادل نسبة 94%. هذا يشير إلى أن المتطوعين يشعرون بأن جهودهم قوبلت بتقدير كبير من الجمعية. مع ذلك، هناك مجال لتحسين التقدير المتبادل من خلال إظهار التقدير بشكل أكثر تمؤًا، سواء عبر رسائل شكر مخصصة أو فعاليات تكريم منتظمة.

6- الرضا الكلي عن التجربة التطوعية: حصل على درجة 4.5 من 5، وبمجموع نقاط 45 من 50، ما يعادل نسبة 90%. هذه النتيجة تدل على أن المتطوعين كانوا راضين بشكل عام عن تجربتهم التطوعية مع الجمعية. ومع ذلك، يمكن تحسين بعض الجوانب الصغرة في التجربة التطوعية لتصل إلى مستوى أعلى من الرضا، مثل تسوية عملية الود على الاستفسرات أو تحسين بعض جوانب الدعم اللوجستي..

ويمكن تحويل نتائج التحليل إلى أهداف، لتصبح كالتالي:

- 1- المنظور المالي: تأكيد وضوح المهام التطوعية من خلال توفير المورد والتمويل اللازم لتوضيح المتطلبات والمتابعة المستمرة.
- 2- منظور العملاء (المتطوعين): تحسين بيئة العمل التطوعية لضمان راحة المتطوعين وتهيئة الظروف المثالية لهم.
- 3- منظور العملاء (المتطوعين): زيادة شعور المتطوعين بأن جهودهم لها أثر ملموس، من خلال تعزيز التواصل حول تأثير تطوعهم.
- 4- منظور العملاء (المتطوعين): الرضا الكلي للمتطوعين عن التجربة التطوعية من خلال تحسين الإجراءات اللوجستية والود على الاستفسرات بشكل أسرع..
- 5- منظور العمليات الداخلية: تعزيز مستوى الدعم والإسناد للمتطوعين من خلال توفير توجيه دوري ومستمر.
- 6- منظور العمليات الداخلية: تحسين تقدير جهود المتطوعين عن طريق تخصيص فعاليات تكريمية مثل رسائل شكر مخصصة.

وفيما يلي نتائج إجابات المتطوعين المشاركين في الاستبانة.

النسبة 100 %	الدرجة من 5	مجموع النقاط	بنود التقييم
98	4.9	49	قيم لنا درجة وضوح المهام التطوعية التي قمت بها؟
92	4.6	46	هل كانت بيئة العمل ملائمة ومريحة لك؟
88	4.4	44	هل شعرت بأن جهودك كان لها أثر ملموس؟
86	4.3	43	بماذا تقيم مستوى الدعم والإسناد الذي تلقيته من الجمعية؟
94	4.7	47	ما رأيك في تقدير الجمعية لجهودك التطوعية؟
90	4.5	45	ما هي درجة رضاك الكلية عن تجربتك التطوعية مع جمعية طهور؟

ثالثاً - تحليل إجابات الأسئلة المفتوحة:

التحديات التي واجهت المتطوعين:

- الأحمال وصغر المكان، مما يشير إلى ضرورة تحسين التنظيم والموافق لضمان تجربة أكثر سلاسة.

مقترحات لتحسين تجربة التطوع:

- زيادة تواصل الجمعية مع المتطوعين من خلال نشر الأخبار والمشاركة في الفعاليات قبل وقت كافٍ.
- ضرورة توضيح المهام بشكل أكبر لتفادي الارتباك وتحقيق الانسجام في العمل.
- توسيع التعاون مع المجتمع المحلي والمدارس لتوسيع نطاق الأنشطة التطوعية وزيادة الانتماء للمجتمع.
- أن تكون المهام التطوعية أكثر ارتباطاً بالمسميات المهنية للمتطوعين لتوفير قيمة مضافة لهم.

التوصيات:

- زيادة عدد ساعات التطوع: قد يكون هذا الخيار مفضلاً للمتطوعين الذين يشعرون بالتحفيز لتقديم مزيد من الوقت والجهد.
- تحسين بيئة العمل والعمل على معالجة قضايا الأحمال وصغر المكان لتحسين راحة المتطوعين.
- تعزيز التعاون مع المؤسسات التعليمية والمجتمع المحيط لزيادة الفعالية وتوسيع نطاق المشاركة.
- يحتاج المتطوعون إلى تقييم دوري لأدائهم لتحفزهم على تحسين مهاراتهم وزيادة انتمائهم للجمعية.

ويمكن تحويل الإجابات التحريية والسردية إلى أهداف بعد إزالة الإجابات المتكررة، لتكون على النحو التالي:

- 1- المنظور المالي: زيادة فرص التريب والتطوير للمتطوعين لرفع مستوى كفاءتهم وتحفزهم للمشاركة المستمرة.
- 2- منظور العملاء (المتطوعين): تحسين التواصل مع المتطوعين عن طريق إرسال نشرات دورية حول الأنشطة والفرص التطوعية.
- 3- منظور العملاء (المتطوعين): زيادة ساعات التطوع المتاحة لتوسيع مشاركة المتطوعين في الأنشطة والمشروع.
- 4- منظور العملاء (المتطوعين): تحسين مستوى التقدير والتشجيع للمتطوعين لتعزيز رضاهم وتحفزهم على تقديم المزيد.
- 5- منظور العمليات الداخلية: تشجيع العمل الجماعي بين المتطوعين لزيادة التعاون والتنسيق أثناء تنفيذ المهام.
- 6- منظور العمليات الداخلية: إجراء تقييم دوري لأداء المتطوعين لزيادة مستوى التحفيز وتحسين أداء المهام.

وفيما يلي إجابات المتطوعين كما وردت منهم:

ما الذي تحتاجه كمتطوع لتشعر بمزيد من الانتماء والتحفيز؟

- | | |
|--|------------------------------|
| 1- زيادة عدد ساعات التطوع | 4- توفير فرص تدريبية ووظيفية |
| 2- إرسال مشاركة وأخبار الجميع متى راح تقام | 5- عمل الفويق الواحد |
| 3- خلال سنة قدام او كل شهر | 6- التقييم بشكل دوري |
| 3- التشجيع | |



كيف تصف تجربتك التطوعي معنا؟

- | | |
|---------------|------------------|
| 1- ممتزة | 5- عادية |
| 2- ممتاز جداً | 6- جیده جداً |
| 3- جداً ممزة | 7- جيدة |
| 4- جميلة | 8- أكثر من رائعة |

والله ولي التوفيق

مدير التطوير

خالد محمد الشريعة

ما هي أبرز التحديات التي واجهتك خلال تجربتك التطوعية؟

1- الأحمال

2- صغر المكان

ما مقترحاتك لحسين تجربتك التطوعية؟

1- إرسال مشاركة وأخبار الجميع متى راح تقام خلال سنة قدام او كل شهر

2- توضيح المهام أكثر

3- التعاون مع المجتمع المحيط والمدارس

4- مهام تخدم المسمى التطوعي أكثر

لو كنت مسؤولاً عن التطوع لدى الجمعية، ما هو أول تغيير ستقوم به؟

1- التحسين المستمر

2- إرسال مشاركة وأخبار الجميع متى راح تقام خلال سنة قدام او كل شهر

3- زيادة عدد المتطوعين

4- عمل شراكة مجتمعية مع التعليم.

5- العمل على الجانب الإعلامي لان الإعلام أساس الوصول في الوقت الحالي

6- مهام تخدم المسمى التطوعي أكثر