نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

مقدمه و ضرورت انجام تحقیق

کارکنان سهم بسیار تاثیر گذاری در موفقیت یک شرکت دارند. با وجود توسعه فن آوری ها و تکنولوژی های نوین و تحولات چشمگیر در ساختار سازمانی و اداری شرکت ها ، اما همچنان نیروی انسانی فاکتور تعیین کننده ای است. آبفا استان اصفهان با انجام یکپارچه سازی و ادغام آبفا روستایی وشهری ، فصل جدیدی از تحولات را تجربه و زمینه های خدمات رسانی نوینی برایش گشوده شده است. ترکیب جمعتی جدید کارکنان باعث گردیده توجه به شرایط نیروی انسانی مهم تر از گذشته احساس شود. اصولا شرکت هایی که وضعیت ادغام را تجربه می نمایند برای رسیدن به شرایط تعادل و توازن نیازمند یک دوره تلفیق و هماهنگ سازی هستند و در این برهه آگاهی از نظرات و باورها و احساسات کارکنان امری ضروری است.

نیروهای انسانی شاغل در آبفا طیف های مختلفی را شامل می شوند و این تنوع کار و شغل های متفاوت، نیازها و انتظارات متنوعی را سبب می شود. نیروهای ستادی و صف دو بخش اصلی کارکنان هستند وقسمتی از بدنه شرکت را نیز نیروهای عملیاتی و حوادث تشکیل می دهند که در خط مقدم تولید و بهره برداری قرار دارند. نیروهای صف و ستاد در ٦ معاونت و حوزه مدیرعامل وظایف محوله را انجام می دهند. تحقیق حاضر برای اطلاع یابی از ذهنیت و نظرات کارکنان در قبال شرایط و میزان رضایتمندی آنان از کار و تعهد سازمانی انجام پذیرفته است. برای بررسی کامل متغیرهای مستقل شامل رابطه با همکاران، رابطه با مدیران ، شرایط محیط کار ، مسائل انگیزشی و رفاه ، آموزش، شرایط ارتقا شغلی و نظام پیشنهادات در قالب سوالات مختلف از کارکنان پرسیده شده است و سپس با طرح سوالات مرتبط با تعهد سازمانی رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تعهد سازمانی سنجش گردید.

این تحقیق در میان کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان انجام شده است، تحقیق حاضر کمی توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مشتمل بر همه کارکنان آبفا می باشد. پرسشنامه تهیه شده در قالب ٦٣ سوال ، سعی در پاسخگویی به سؤالات تحقیق دارد. پرسشنامه ها از طریق سیستم ارزشیابی دیجیتال و با استفاده از درگاه اتوماسیون اداری در اختیار کارکنان قرار گرفت و ۱۳۷۲ نفر از پرسنل در این نظرسنجی مشارکت داشتند.

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

پرسش های اساسی پژوهش :

رضایت از رابطه با همکاران به چه میزان است ؟

رضایت از فرصت های رشد و پیشرفت به چه میزان است ؟

رضایت از رابطه با مدیر به چه میزان است ؟

رضایت از شرایط محیط کار به چه میزان است ؟

رضایت از مؤلفه های شغلی به چه میزان است ؟

رضایت از شرایط رفاه و درمان به چه میزان است ؟

رضایت از آموزش کارکنان به چه میزان است ؟

فرضیات:

بین مؤلفه های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین نوع رابطه با همکاران و تعهد سازمانی کارکنان شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

بین شرایط محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

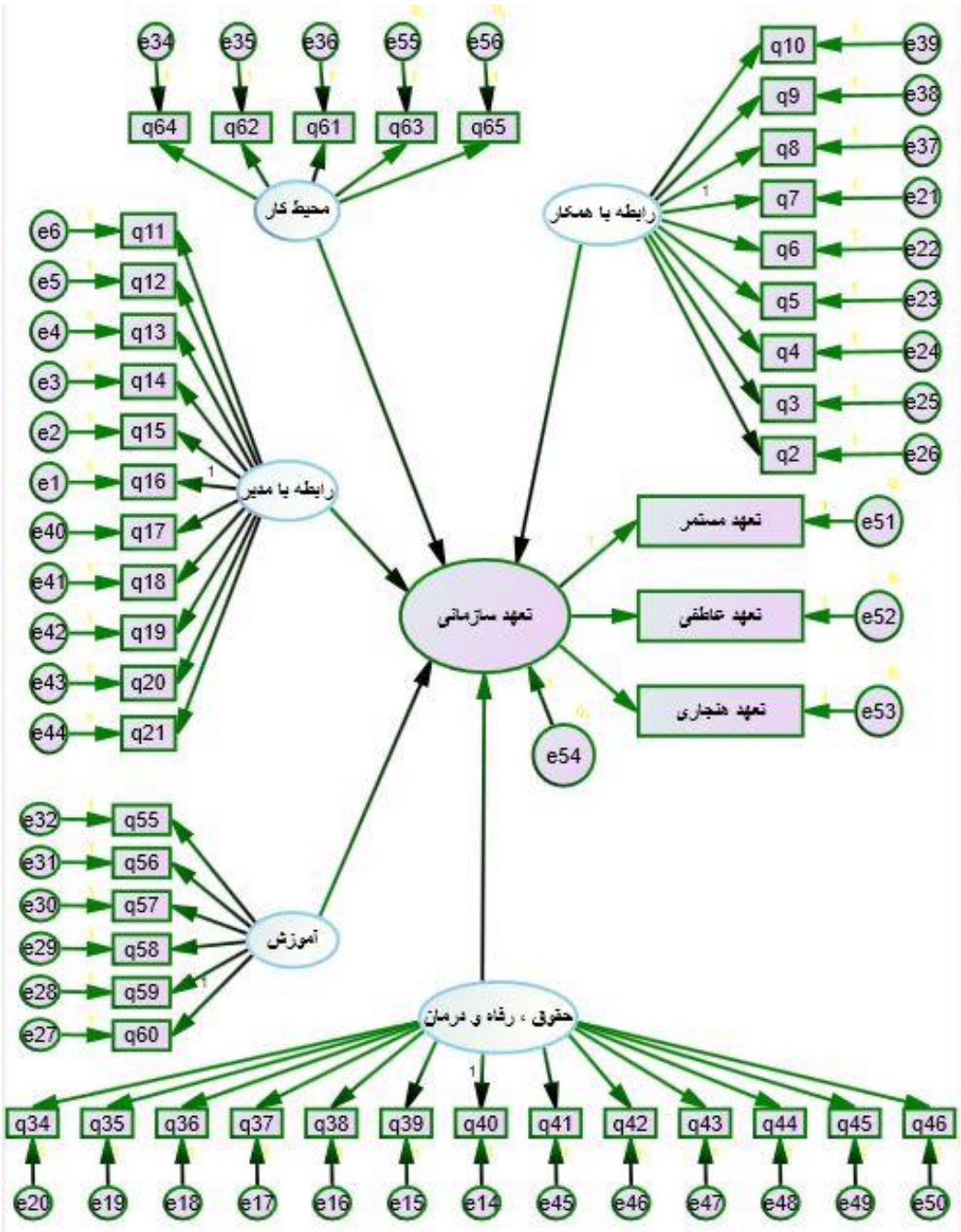
بین شرایط رفاه و درمان و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت رابطه معناداری وجود دارد

بین فرصت های رشد و پیشرفت و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

بین رابطه مدیران و تعهد سازمانی کارکنان شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

بین شرایط آموزشی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت رابطه معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق:



ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی دارای دو بعد جداگانه است.

یکی از این ابعاد که به عوامل بهداشتی معروف است دربردارنده ویژگیهای محیطی شغل و جنبه های بیرونی مانند سرپرستی، حقوق، روابط بین فردی، شرایط و موقعیتهای کاری است .

دومین بعد معروف به عوامل برانگیزانده است که در واقع عوامل وابسته به وظیفه، محتوای شغل و جنبه های درونی آن و در بردارنده جنبه هایی مانند اهمیت دادن به پیشرفت، مسئولیت و رشد است .

شاخصهایی که سبب به وجود آمدن رضایت شغلی می شود (عوامل برانگیزنده) و شاخصهایی که سبب نارضایتی شغلی می گردد (عوامل بهداشتی) با یکدیگر تفاوت دارد .

عوامل انگیزشی وجود ندارند ↔ عدم رضایت

عوامل انگیزشی وجود دارند ↔ رضایت

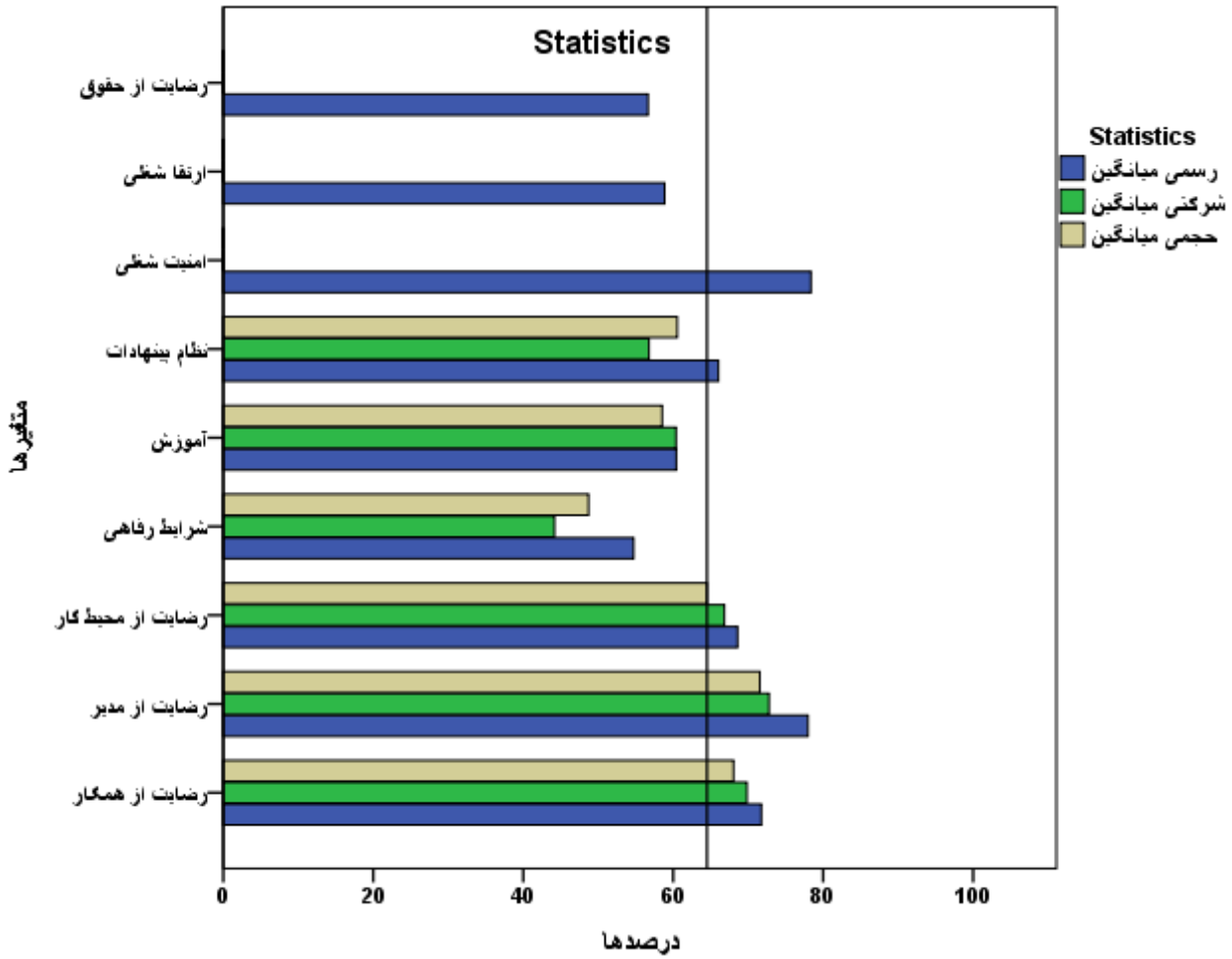
عوامل بهداشتی وجود دارد ↔ باعث ایجاد رضایت می شود

عوامل بهداشتی وجود ندارد ↔ عدم رضایت

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

Statistics

وضعیت استخدامی			رضایت از همکار	رضایت از مدیر	رضایت از محیط کار	شرایط رفاهی	آموزش	نظام پیشنهادات	امنیت شغلی	ارتقا شغلی	رضایت از حقوق
حجمی	N	Valid	۵۳۹	۵۳۹	۵۳۹	۵۳۶	۵۳۹	۵۳۹	۰	۰	۰
		Missing	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۵۳۹	۵۳۹	۵۳۹
	میانگین		۶۸.۰۶	۷۱.۵۴	۶۴.۵۱	۴۸.۶۹	۵۸.۵۲	۶۰.۵۳			
	انحراف معیار		۲۴.۵۹۱۵۸	۲۶.۷۸۲۶۲	۱۹.۲۵۷۸۲	۱۷.۱۳۶۹۷	۲۰.۱۰۵۵۸	۱۹.۰۱۶۶۶			
	واریانس		۶۰۴.۷۴۶	۷۱۷.۳۰۹	۳۷۰.۸۶۴	۲۹۳.۶۷۶	۴۰۴.۲۳۴	۳۶۱.۶۳۳			
شرکتی	N	Valid	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۰	۲۰۳	۲۰۳	۰	۰	۰
		Missing	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳
	میانگین		۶۹.۸۳	۷۲.۷۸	۶۶.۸۲	۴۴.۱۶	۶۰.۳۷	۵۶.۷۸			
	انحراف معیار		۲۲.۸۲۸۶۷	۲۲.۳۴۷۲۵	۱۷.۸۵۱۹۲	۱۹.۲۰۹۵۵	۱۸.۷۷۱۹۷	۲۰.۵۳۵۶۷			
	واریانس		۵۲۱.۱۴۸	۴۹۹.۴۰۰	۳۱۸.۶۹۱	۳۶۹.۰۰۷	۳۵۲.۳۸۷	۴۲۱.۷۱۴			
رسمی	N	Valid	۶۳۰	۶۳۰	۶۳۰	۶۲۸	۶۳۰	۶۳۰	۶۲۸	۶۲۸	۶۲۸
		Missing	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۲	۲	۲
	میانگین		۷۱.۷۴	۷۷.۹۷	۶۸.۵۷۹۴	۵۴.۷۳	۶۰.۴۲	۶۶.۰۴	۷۸.۳۶	۵۸.۸۶۹۴	۵۶.۶۳
	انحراف معیار		۲۱.۹۰۶۰۷	۲۳.۶۷۰۵۸	۱۸.۸۷۹۷۴	۱۵.۷۷۳۴۴	۱۸.۶۳۵۹۵	۱۷.۶۸۳۳۰	۱۳.۹۸۰۶۲	۲۰.۵۰۱۹۷	۱۶.۲۷۵۰۰
	واریانس		۴۷۹.۸۷۶	۵۶۰.۲۹۶	۳۵۶.۴۴۴	۲۴۸.۸۰۱	۳۴۷.۲۹۹	۳۱۲.۶۹۹	۱۹۵.۴۵۸	۴۲۰.۳۳۱	۲۶۴.۸۷۶


Statistics
رضایت از حقوق
ارتقا شغلی
امنیت شغلی
نظام پیشنهادات
آموزش
شرایط رفاهی
رضایت از محیط کار
رضایت از مدیر
رضایت از همکار
متغیرها
0
20
40
60
80
100
درصدها
Statistics
رسمی میانگین
شرکتی میانگین
حجمی میانگین

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

سوالات (کارکنان رسمی)	درصد رضایت
رابطه من با مدیرم محترمانه است (میزان رضایت از مدیر)	۸۹.۶
حقوق من به موقع پرداخت می شود(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۸۵.۴
من درکار خود تخصص و مهارت کافی دارم.(میزان رضایت از امنیت شغلی)	۸۴.۶
من در کار خود نوآوری و خلاقیت دارم(میزان رضایت از امنیت شغلی)	۸۰.۴
مدیر من در انجام وظایف به من آزادی عمل می دهد (میزان رضایت از مدیر)	۷۹.۴
مدیر من در بهبود عملکردم موثر است (میزان رضایت از مدیر)	۷۷.۴
مدیر من در مواقع لازم از من حمایت می کند (میزان رضایت از مدیر)	۷۷
مدیر من به مشکلات کاری من رسیدگی می کند (میزان رضایت از مدیر)	۷۷
انتظارات مدیرم از من منطقی، متناسب با شرح وظایفم است (میزان رضایت از مدیر)	۷۷
من به ادامه کار خود در این سازمان امید دارم .(میزان رضایت از امنیت شغلی)	۷۶.۶
همکارانم در صورت نیاز در حل مشکلات کاری به من کمک می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۵.۸
وقتی با مشکلی مواجه می شوم همکارانم با من همدردی می کنند(میزان رضایت از همکار)	۷۵.۴
مدیر من انتقاد پذیر است (میزان رضایت از مدیر)	۷۵
همکارانم تجربیات خود را به من منتقل می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۴
همکارانم صادق و مورد اعتمادند .(میزان رضایت از همکار)	۷۳.۸
بین همکاران رابطه دوستانه وجود دارد .(میزان رضایت از همکار)	۷۲
آینده شغلی من مشخص و روشن است .(میزان رضایت از امنیت شغلی)	۷۱.۸
همکارانم نسبت به هم روحیه همکاری دارند .(میزان رضایت از همکار)	۷۰.۲
همکارانم نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۰
نظام پیشنهادهای شرکت بستر مناسبی برای مشارکت کارکنان بوجود آورده است	۶۹.۲

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

همکارانم افراد شاد و با روحیه ای هستند .(میزان رضایت از همکار)	۶۸
امکان پیشرفت و افزایش مهارت در کار من وجود دارد .(میزان رضایت از مسیر ارتقا شغلی)	۶۶.۶
همکارانم علاقه دارند که من در کارم پیشرفت کنم .(میزان رضایت از همکار)	۶۶.۴
شرایط مناسبی برای ارائه ایده ها و نوآوری در کار وجود دارد	۶۶.۴
سطح دانش اساتید دوره های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۶۵
تجهیزات و امکانات کلاس های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۶۳.۶
نحوه پرداخت هزینه های نسخه های سرپایی و بیمارستانی) از زمان تحویل ، زمان واریز هزینه به حساب (مناسب است)	۶۳.۶
نظرات و نوآوری های کارکنان برای بهبود فعالیت ها و برنامه ها و اهداف شرکت به کار گرفته می شود	۶۲.۶
از عملکرد پرسنل خدماتی رضایت دارم .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۶۵.۲
نحوه پذیرش بیمارستان های طرف قرارداد مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۶۲.۴
سطح دانش پزشک معتمد شرکت مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۶۲.۲
محتوای آموزشی در رشد و ارتقای دانش من موثر است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۶۱.۶
نحوه پرداخت حقوق و مزایا) پایه ، اضافه کار و رفاهیات (مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۶۱.۴
وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی) ایمنی شغلی(مناسب ا ست.	۶۱.۴
سقف هزینه های عینک مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۶۱
مسیر ارتقا شغلی روشن و واضح است .(میزان رضایت از مسیر ارتقا شغلی)	۶۰.۶
حقوق و مزایای من نسبت به سایر کارکنان مناسب است . (میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۵۹.۸
زمان برگزاری دوره های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۹.۸
حقوق و مزایای من نسبت به سایر سازمانها مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۵۹.۶
سقف قراردادهای درمانی مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۹.۴

مراکز طرف قرارداد پاراکلینیکی از نظر کیفیت، مراکز مناسبی هستند .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۹.۲
میزان رضایت از دوره های آموزشی مجازی (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۷.۸
محتوای دوره های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی من است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۷.۶
حقوق من کافی و مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۵۶.۶
ساعات آموزشی در طول سال مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۵
انتصابات بر مبنای صلاحیت است .(میزان رضایت از مسیر ارتقا شغلی)	۵۴.۶
سقف هزینه های دندان پزشکی متناسب با هزینه های دندان پزشکی من است (میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۴.۴
نحوه اطلاع رسانی مسیر ارتقا شغلی کافی است .(میزان رضایت از مسیر ارتقا شغلی)	۵۳.۸
هزینه های داروهای خاص و خارجی توسط بیمه گر پرداخت می شود .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۴۹.۲
ارایه خدمات رفاهی (ورزشی) شرکت مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۴۸.۲
تعاونی مصرف جوابگوی نیازهای من می باشد .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۴۶.۴
میزان وام مساعده مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۴۵.۲
میزان وام ضروری مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۴۴.۴
ارایه خدمات رفاهی) سیاحتی زیارتی (مناسب است) .میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۴۳.۶
میزان وام مسکن مناسب است .(میزان رضایت ازحقوق و دستمزد)	۴۰.۴
تعاونی مسکن پاسخگویی نیازهای من می باشد .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳۷
رضایت کلی کارکنان رسمی	**۶۴.۱۳**

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

سوالات (کارکنان شرکتی)	درصد رضایت
رابطه من با مدیرم محترمانه است(میزان رضایت از مدیر)	۸۳,٤
وقتی با مشکلی مواجه می شوم همکارانم با من همدردی می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷٦
مدیر من در بهبود عملکردم موثر است (میزان رضایت از مدیر)	۷۵,٦
مدیر من در مواقع لازم از من حمایت می کند (میزان رضایت از مدیر)	۷۵
همکارانم در صورت نیاز در حل مشکلات کاری به من کمک می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷٤,۸
انتظارات مدیرم از من منطقی، متناسب با شرح وظایفم است (میزان رضایت از مدیر)	۷٤,٦
مدیر من به مشکلات کاری من رسیدگی می کند(میزان رضایت از مدیر)	۷۳,٦
همکارانم تجربیات خود را به من منتقل می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۱,۲
همکارانم صادق و مورد اعتمادند .(میزان رضایت از همکار)	۷۱
همکارانم نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۰
سطح دانش اساتید دوره های آموزشی مناسب است(میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٦۹,۲
مدیر من در انجام وظایف به من آزادی عمل می دهد (میزان رضایت از مدیر)	٦۸,٤
تجهیزات و امکانات کلاس های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٦۸,۲
همکارانم نسبت به هم روحیه همکاری دارند.(میزان رضایت از همکار)	٦۸
همکارانم علاقه دارند که من در کارم پیشرفت کنم .(میزان رضایت از همکار)	٦۷
بین همکاران رابطه دوستانه وجود دارد .(میزان رضایت از همکار)	٦٦,۸
همکارانم افراد شاد و با روحیه ای هستند .(میزان رضایت از همکار)	٦۳,۲
مدیر من انتقاد پذیر است (میزان رضایت از مدیر)	٦۲,۲
محتوای آموزشی در رشد و ارتقای دانش من موثر است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٦۱,۸
میزان رضایت از دوره های آموزشی مجازی (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۹,٦
شرایط مناسبی برای ارائه ایده ها و نوآوری در کار وجود دارد	۵۹,۲
نظام پیشنهادهای شرکت بستر مناسبی برای مشارکت کارکنان بوجود آورده است	۵۸,۸
سطح دانش پزشک معتمد شرکت مناسب است.(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۸,۸

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

محتوای دوره های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی من است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۷,۶
وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی (ایمنی شغلی) مناسب ا ست.	۵٤,٦
زمان برگزاری دوره های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵٤,۲
از عملکرد پرسنل خدماتی رضایت دارم.(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۳,٦
نظرات و نوآوری های کارکنان برای بهبود فعالیت ها و برنامه ها و اهداف شرکت به کار گرفته می شود	۵۲,٦
ساعات آموزشی در طول سال مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۱,۲
نحوه پذیرش بیمارستان های طرف قرارداد مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۵۰,۲
نحوه پرداخت هزینه های نسخه های سرپایی و بیمارستانی (از زمان تحویل ، زمان واریز هزینه به حساب (مناسب است) میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان	٤۹
مراکز طرف قرارداد پاراکلینیکی از نظر کیفیت، مراکز مناسبی هستند .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤٦,۲
سقف قراردادهای درمانی مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤۲
سقف هزینه های عینک مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤۱,۸
ارایه خدمات رفاهی) ورزشی (شرکت مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤۰,۸
هزینه های داروهای خاص و خارجی توسط بیمه گر پرداخت می شود .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳۹,۸
تعاونی مصرف جوابگوی نیازهای من می باشد .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳۹,٤
سقف هزینه های دندان پزشکی متناسب با هزینه های دندان پزشکی من است (میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳۹
ارایه خدمات رفاهی) سیاحتی زیارتی (مناسب است) .میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳۸,۲
تعاونی مسکن پاسخگویی نیازهای من می باشد .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	۳٦
درصد رضایت کل کارکنان شرکتی	**۵۹.۰۶۵**

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

سوالات (کارکنان حجمی)	درصد رضایت
رابطه من با مدیرم محترمانه است (میزان رضایت از مدیر)	۸٤,٤
همکارانم در صورت نیاز در حل مشکلات کاری به من کمک می کنند(میزان رضایت از همکار)	۷۲,۲
وقتی با مشکلی مواجه می شوم همکارانم با من همدردی می کنند.(میزان رضایت از همکار)	۷۱,۲
مدیر من در انجام وظایف به من آزادی عمل می دهد (میزان رضایت از مدیر)	۷۱
انتظارات مدیرم از من منطقی، متناسب با شرح وظایفم است (میزان رضایت از مدیر)	۷۰,۸
همکارانم تجربیات خود را به من منتقل می کنند .(میزان رضایت از همکار)	۷۰,٦
مدیر من در بهبود عملکردم موثر است (میزان رضایت از مدیر)	۷۰,٦
مدیر من در مواقع لازم از من حمایت می کند (میزان رضایت از مدیر)	۷۰
مدیر من انتقاد پذیر است (میزان رضایت از مدیر)	٦۹,۸
همکارانم صادق و مورد اعتمادند .(میزان رضایت از همکار)	٦۹,٤
مدیر من به مشکلات کاری من رسیدگی می کند (میزان رضایت از مدیر)	٦۸,۸
بین همکاران رابطه دوستانه وجود دارد .(میزان رضایت از همکار)	٦۸,۸
همکارانم نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت می کنند(میزان رضایت از همکار)	٦٦,٦
همکارانم نسبت به هم روحیه همکاری دارند .(میزان رضایت از همکار)	٦٥,۸
همکارانم افراد شاد و با روحیه ای هستند .(میزان رضایت از همکار)	٦٥,۲
نظام پیشنهادهای شرکت بستر مناسبی برای مشارکت کارکنان بوجود آورده است	٦۳,٤
همکارانم علاقه دارند که من در کارم پیشرفت کنم .(میزان رضایت از همکار)	٦۲,۸
سطح دانش اساتید دوره های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٦۲
از عملکرد پرسنل خدماتی رضایت دارم .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٦۱,٤
تجهیزات و امکانات کلاس های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٦۰,٤
شرایط مناسبی برای ارائه ایده ها و نوآوری در کار وجود دارد	٥۹,۸
محتوای آموزشی در رشد و ارتقای دانش من موثر است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٥۹
نظرات و نوآوری های کارکنان برای بهبود فعالیت ها و برنامه ها و اهداف شرکت به کار گرفته می شود	٥۸,٤

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

زمان برگزاری دوره های آموزشی مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	۵۷,۸
وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی (ایمنی شغلی)ناسب ا ست.	۵۷,٤
محتوای دوره های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی من است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٥٦,٤
سطح دانش پزشک معتمد شرکت مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٥٦,٤
میزان رضایت از دوره های آموزشی مجازی (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٥٥,٦
ساعات آموزشی در طول سال مناسب است (میزان رضایت از آموزش کارکنان)	٥٥,٦
نحوه پذیرش بیمارستان های طرف قرارداد مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٥٤,٢
نحوه پرداخت هزینه های نسخه های سرپایی و بیمارستانی (از زمان تحویل ، زمان واریز هزینه به حساب مناسب است) میزان رضایت از واحد های رفاه و درما	٥٣,٨
مراکز طرف قرارداد پاراکلینیکی از نظر کیفیت، مراکز مناسبی هستند .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٥٢,٢
سقف هزینه های عینک مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤٩
سقف قراردادهای درمانی مناسب است .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤٨,٦
سقف هزینه های دندان پزشکی متناسب با هزینه های دندان پزشکی من است (میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤٤,٨
هزینه های داروهای خاص و خارجی توسط بیمه گر پرداخت می شود .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٤٤,٦
ارایه خدمات رفاهی ورزشی (شرکت مناسب است) .میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان	٤٤,٢
تعاونی مصرف جوابگوی نیازهای من می باشد) .میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان	٤٤
ارایه خدمات رفاهی) سیاحتی زیارتی (مناسب است) .میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان	٤٠,٨
تعاونی مسکن پاسخگویی نیازهای من می باشد .(میزان رضایت از واحد های رفاه و درمان)	٣٩
درصد رضایت کل کارکنان حجمی	**۵۹.۹۲**

سوالات مرتبط با تعهد سازمانی

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

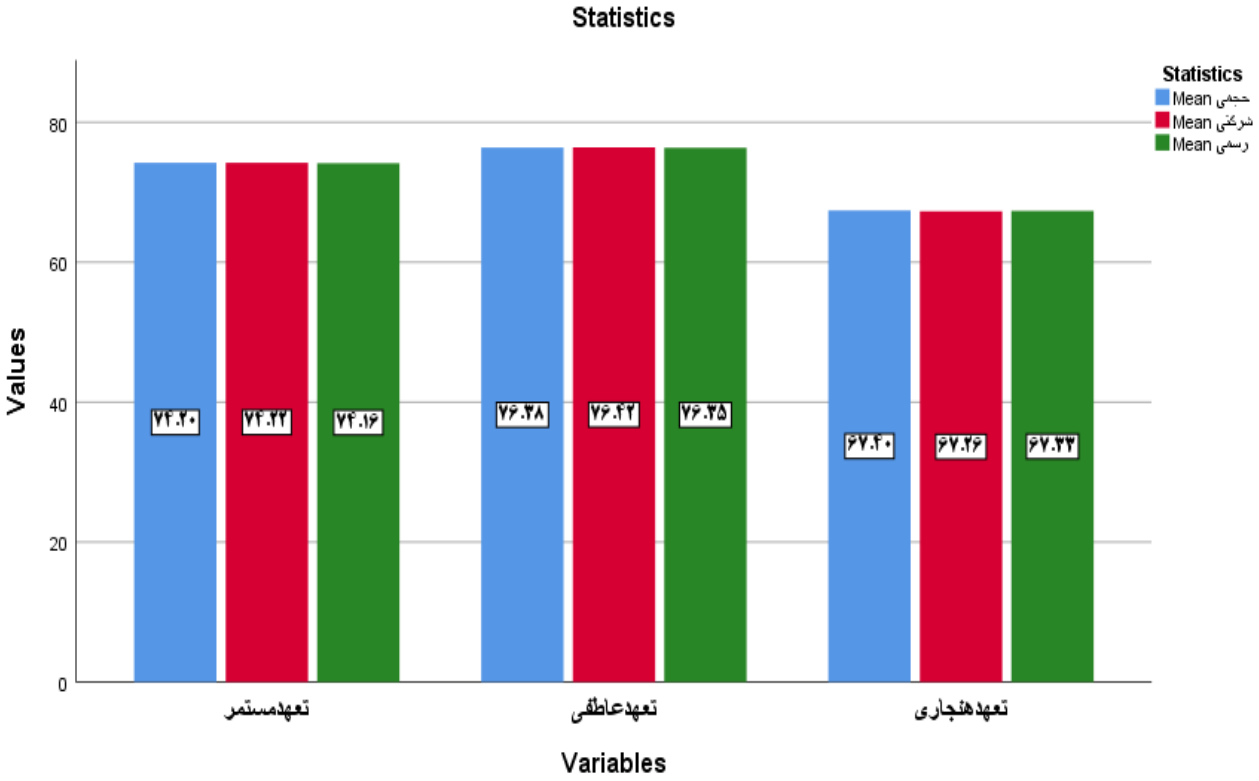
سوالات تعهد سازمانی (استخدام حجمی)	درصد
اگر این سازمان را ترک کنم از اتفاقات پس از آن می ترسم. (تعهد مستمر)	٦٢,٦
ماندن در این سازمان برای من خیلی مهم است (تعهد مستمر)	٨٤
اگر این سازمان را ترک کنم ، احتمال بیکاری برای من وجود دارد و مشکلات زیادی برای زندگیم بوجود می آید. (تعهد مستمر)	٧٥,٨
از اینکه زمان تعطیل تان را در اداره صرف کنید ، ابراز رضایت می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٤٥
مسائل و مشکلات سازمان را مسائل و مشکلات خودتان می دانید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٥
سازمانی که در آن کار می کنید بهتر از سازمان های دیگر است. (تعهد سازمانی عاطفی)	٦٨,٢
از اینکه عضوی از این سازمان هستید احساس افتخار می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٢,٤
همانگونه که عضوی از خانواده هستید می توان عضوی از سازمان نیز بود. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٣,٤
از نظر شما یک فرد بایدبه سازمان خود وفادار باشد. (تعهد سازمانی عاطفی)	٩٤,٢
یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	٨٩,٢
در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم. (تعهد سازمانی هنجاری)	٥١
اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است. (تعهد سازمانی هنجاری)	٧٧,٦
روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند؛ اوضاع بهتر بود. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦٨,٤
دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	٥٤,٢
به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیر اخلاقی نیست. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦٤,٢

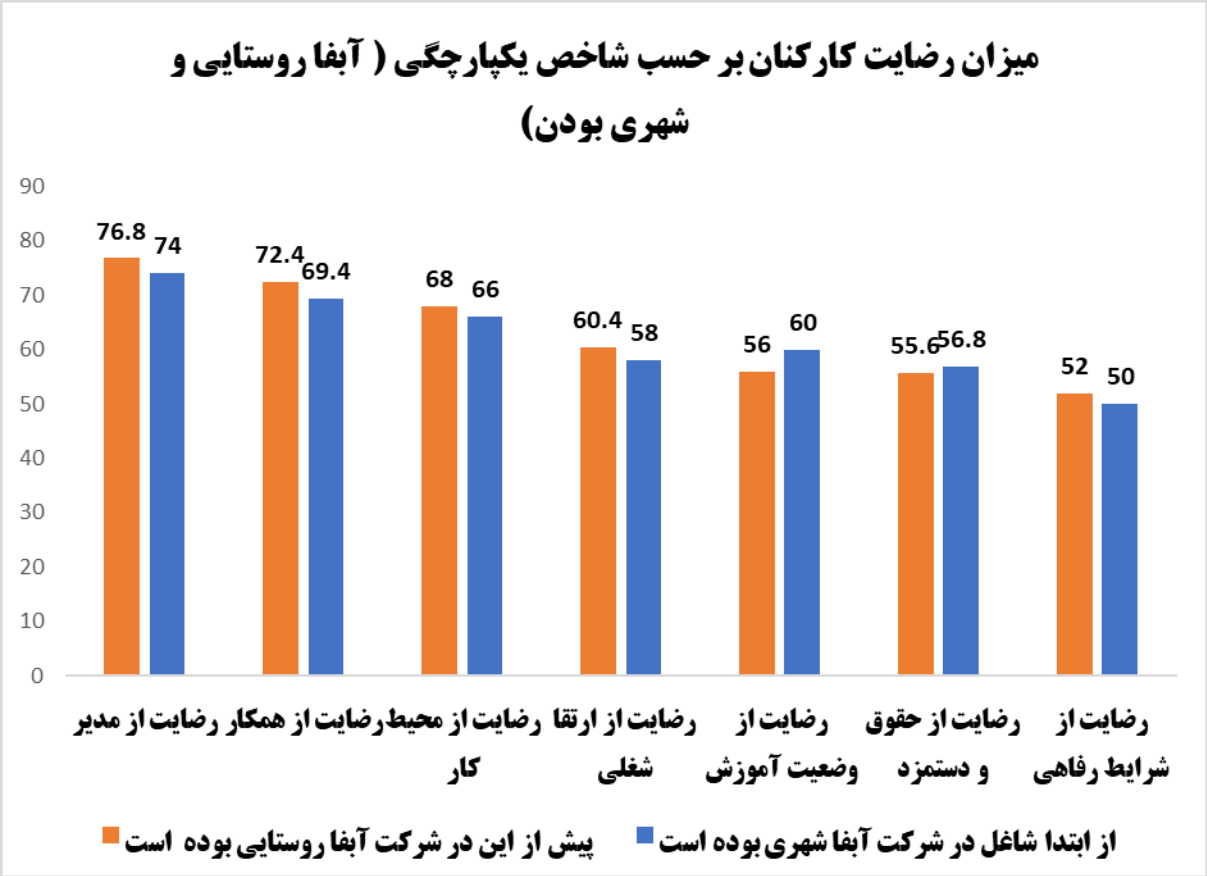
نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

نیروهای شرکتی	درصد
اگر این سازمان را ترک کنم از اتفاقات پس از آن می ترسم. (تعهد مستمر)	٦٢,٢
ماندن در این سازمان برای من خیلی مهم است (تعهد مستمر)	٨٤,٦
اگر این سازمان را ترک کنم ، احتمال بیکاری برای من وجود دارد و مشکلات زیادی برای زندگیم بوجود می آید. (تعهد مستمر)	٧٦
از اینکه زمان تعطیل تان را در اداره صرف کنید ، ابراز رضایت می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٤٥
مسائل و مشکلات سازمان را مسائل و مشکلات خودتان می دانید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٥
سازمانی که در آن کار می کنید بهتر از سازمان های دیگر است. (تعهد سازمانی عاطفی)	٦٨,٤
از اینکه عضوی از این سازمان هستید احساس افتخار می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٢,٦
همانگونه که عضوی از خانواده هستید می توان عضوی از سازمان نیز بود. (تعهد سازمانی عاطفی)	٨٣,٢
از نظر شما یک فرد بایدبه سازمان خود وفادار باشد. (تعهد سازمانی عاطفی)	٩٤,٢
یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	٨٩,٢
در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم. (تعهد سازمانی هنجاری)	٥٠,٤
اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است. (تعهد سازمانی هنجاری)	٧٧,٨
روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند؛ اوضاع بهتر بود. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦٨,٢
دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	٥٤
به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیر اخلاقی نیست. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦٤

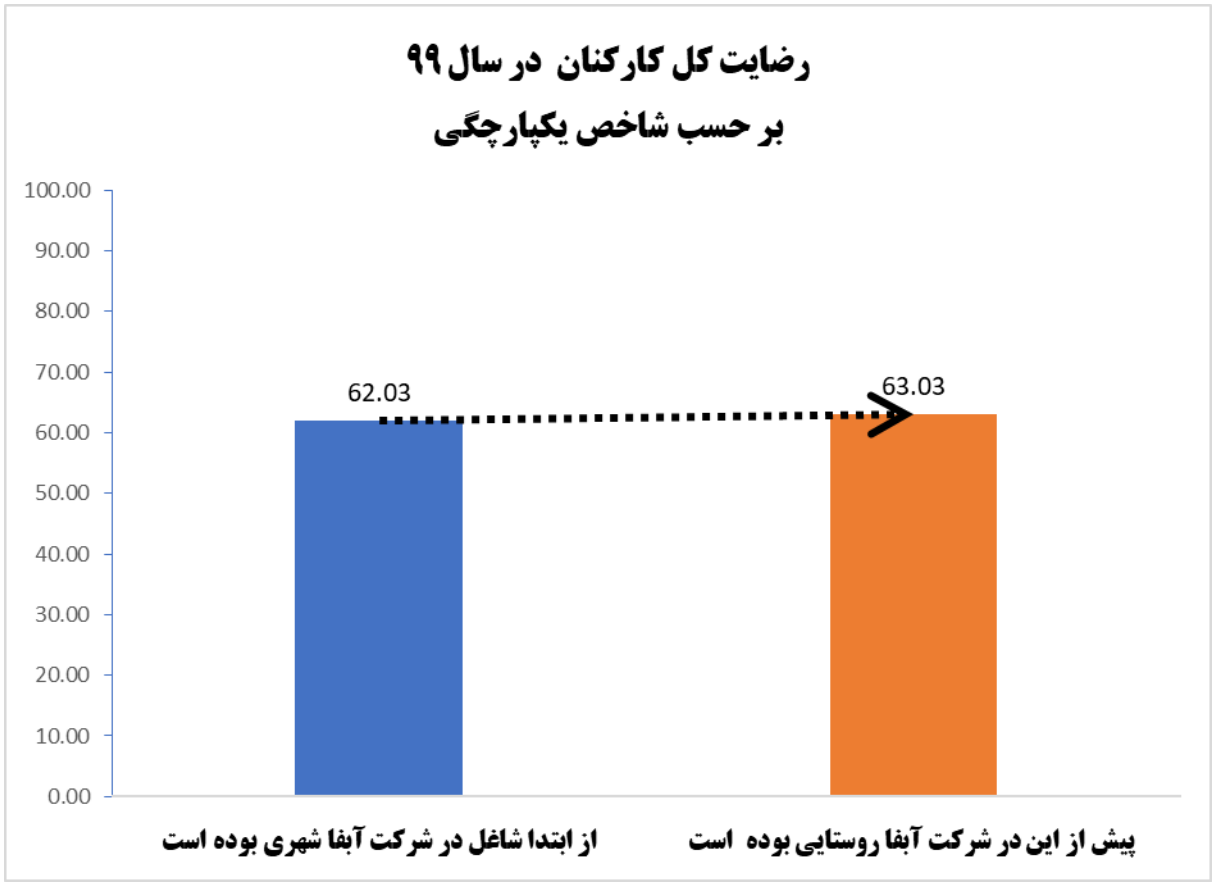
نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)

کارکنان رسمی	درصد
ماندن در این سازمان برای من خیلی مهم است (تعهد مستمر)	۸٤,۲
اگر این سازمان را ترک کنم ، احتمال بیکاری برای من وجود دارد و مشکلات زیادی برای زندگیم بوجود می آید. (تعهد مستمر)	۷۵,۸
اگر این سازمان را ترک کنم از اتفاقات پس از آن می ترسم. (تعهد مستمر)	٦۲,٦
از اینکه زمان تعطیل تان را در اداره صرف کنید ، ابراز رضایت می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	٤۵
مسائل و مشکلات سازمان را مسائل و مشکلات خودتان می دانید. (تعهد سازمانی عاطفی)	۸۵
سازمانی که در آن کار می کنید بهتر از سازمان های دیگر است. (تعهد سازمانی عاطفی)	٦۸,٤
از اینکه عضوی از این سازمان هستید احساس افتخار می کنید. (تعهد سازمانی عاطفی)	۸۲,٤
همانگونه که عضوی از خانواده هستید می توان عضوی از سازمان نیز بود. (تعهد سازمانی عاطفی)	۸۳,٤
از نظر شما یک فرد بایدبه سازمان خود وفادار باشد. (تعهد سازمانی عاطفی)	۹٤,۲
یکی از دلایل اصلی ادامه کارم با این سازمان آن است که به اعتقاد من وفاداری مهم می باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	۸۹,۲
در صورتی که در جای دیگر کار بهتری به من پیشنهاد شود، ترک کردن سازمان محل کارم را صحیح می دانم. (تعهد سازمانی هنجاری)	۵۱
اعتقاد به ارزش اخلاقی و وفادار ماندن به یک سازمان به من آموخته شده است. (تعهد سازمانی هنجاری)	۷۷,٤
روزگاری که مردم بیشترین مدت زندگی شغلی خود را در یک سازمان می ماندند؛ اوضاع بهتر بود. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦۸,۲
دیگر معقول نیست که فردی بخواهد به عنوان طرفدار پروپا قرص سازمان معروف باشد (تعهد سازمانی هنجاری)	۵٤,۲
به نظر من تغییر سازمان محل کار به هیچ وجه کاری غیر اخلاقی نیست. (تعهد سازمانی هنجاری)	٦٤

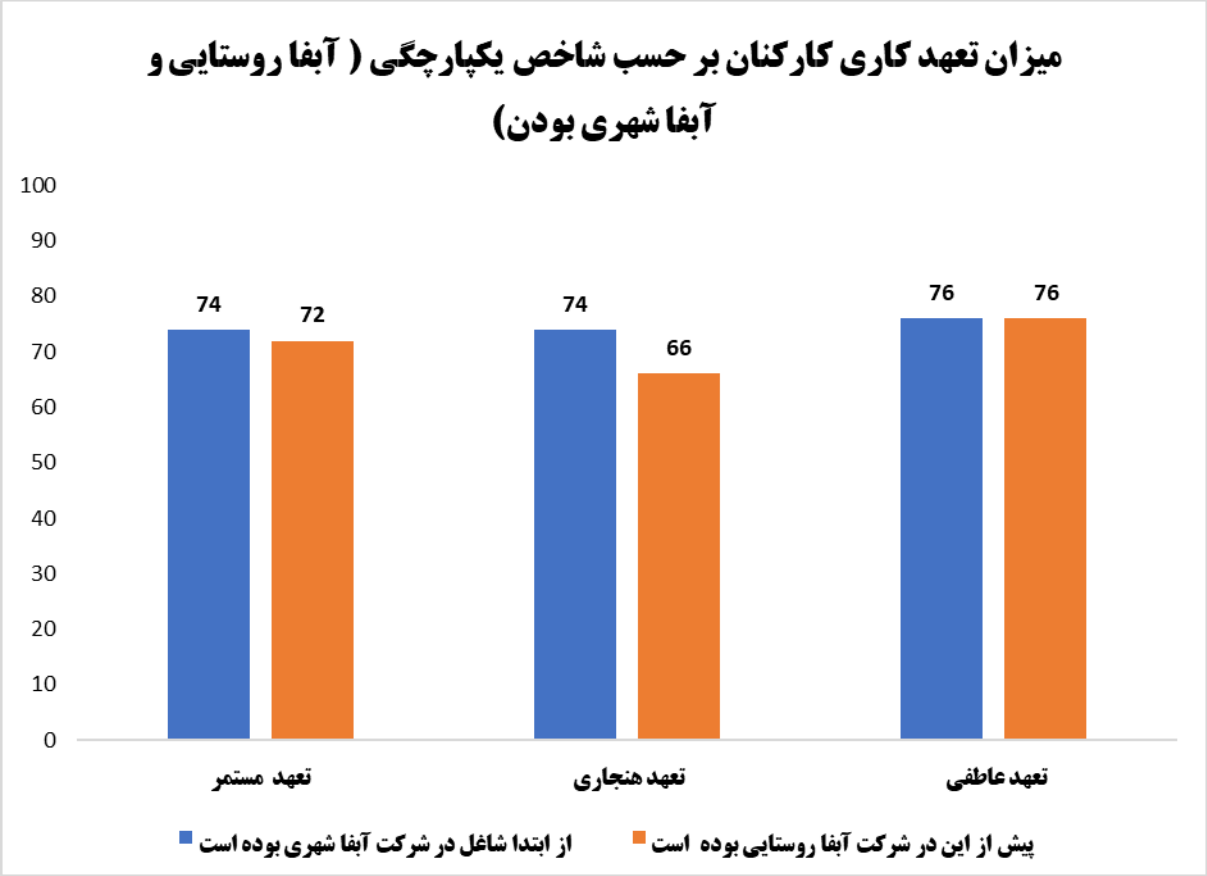

Statistics
Statistics
Mean حجمی
Mean شرکتی
Mean رسمی
Values
80
60
40
20
0
۷۴.۲۰
۷۴.۲۲
۷۴.۱۶
۷۶.۳۸
۷۶.۴۲
۷۶.۳۵
۶۷.۴۰
۶۷.۲۶
۶۷.۳۳
تعهدمستمر
تعهدعاطفی
تعهدهنجاری
Variables


میزان رضایت کارکنان بر حسب شاخص یکپارچگی (آبفا روستایی و شهری بودن)
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
76.8
74
72.4
69.4
68
66
60.4
58
56
60
55.6
56.8
52
50
رضایت از مدیر
رضایت از همکار
رضایت از محیط کار
رضایت از ارتقا شغلی
رضایت از وضعیت آموزش
رضایت از حقوق و دستمزد
رضایت از شرایط رفاهی
از ابتدا شاغل در شرکت آبفا شهری بوده است
پیش از این در شرکت آبفا روستایی بوده است

نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)



نظرسنجی از کارکنان (۱۳۹۹)



میزان رضایت از مدیران ۷۴.۷ درصد

امتیاز بر حسب نمره (۱۵ از ۲۰) میزان ارتباط بین مدیران و کارکنان در حد متوسط رو به بالا است

بیشترین میزان رضایت از مدیران ورزنه – قهجاورستان – معاونت برنامه ریزی و توسعه – خمینی شهر - بادرود

امتیاز بر حسب نمره (۱۸ از ۲۰)

کم ترین میزان رضایت از مدیران اردستان – میمه و وزوان – جرقویه

امتیاز بر حسب نمره (۸ از ۲۰)

میزان رضایت از همکاران ۶۸.۸ درصد

امتیاز بر حسب نمره (۱۴ از ۲۰) میزان تفاهم و ارتباط بین همکاران در آبفا متوسط رو به پایین است

بیشترین میزان رضایت از همکار

معاونت برنامه ریزی و توسعه – برااان و کراچ – قهجاورستان – نجف آباد – خمینی شهر– تیران و کرون – معاونت منابع انسانی

امتیاز بر حسب نمره (۱۶ از ۲۰)

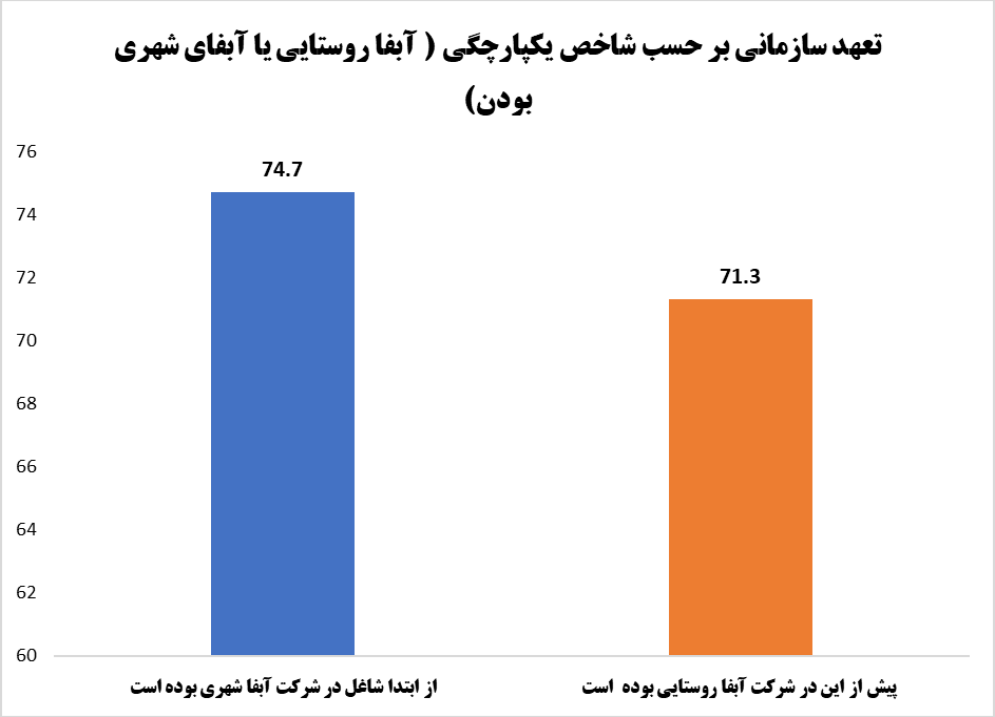
کم ترین میزان رضایت از همکار میمه و وزوان – نطنز

امتیاز بر حسب نمره (۸ از ۲۰)

بزرگترین چالش آبفا در بعد درون سازمانی

بررسی پاسخ نمونه های شرکت کننده در نظر سنجی نشان می دهد که تعهد سازمانی در ابعاد عاطفی و هنجاری در بین کارکنان به شدت کاهش یافته است.

- دیگر کسی از اینکه زمان تعطیل اش را در اداره صرف کند ، ابراز رضایت نمی کند.
- احساس تعصب به شرکت کاهش یافته و این سازمان را بهتر از سازمان های دیگر نمی دانند.
- کارکنان عقیده دارند گذراندن زندگی شغلی در شرکت باعث بهتر شدن اوضاع نمی شود .
- اگر در جای دیگر کار بهتری به آنان پیشنهاد شود، سازمان را به راحتی ترک می کنند.
- کارکنان دیگر برایشان عاقلانه نیست که بخواهند طرفدار پر و پا قرص سازمان باشند . (مهم ترین شاخص برای کاهش شدید تعهد سازمانی)
- تعهد سازمانی نیروهایی آبفا روستایی کمتر از نیروهای آبفای شهری است.



راهکارها :

- **ایجاد حس محبت به شغل و توجه به نیازهای عاطفی و ارتقا حس احترام (این احترام قبل از هر چیز نسبت به خود است و سپس قدر و منزلتی که توسط دیگران برای فرد حاصل می‌شود. اگر آدمیان نتوانند نیاز خود به احترام را از طریق رفتار سازنده برآورند، در این حالت ممکن است فرد برای ارضای نیاز جلب توجه و مطرح شدن، به رفتار خرابکارانه یا نسنجیده متوسل شود؛**
- **احساس تعهد به ماندن (توجه به روزهای مهم برای کارکنان همچون سالگردهای تولد، ازدواج ، مناسبت های مهم و دستاوردها و برنامه ریزی برای تجلیل و تبریک به کارکنان)**
- **ایجاد فرهنگ کار مثبت از طریق مشارکت پذیری کارکنان در تصمیم گیری ها**
- **ایجاد نظام نامه فرهنگی در شرکت به عنوان یک سند جامع که تمامی اطلاعات فرهنگی اعم از عینی و ذهنی که مرتبط با شرکت است را ثبت و ضبط و ارائه نماید**
- **بررسی و شناخت فرهنگ کارکنان از طریق پیمایش و مطالعات اجتماعی**
- **آموزش و تشریح اهداف و رسالت های سازمان به کارکنان**
- **مدارا و چشم پوشی از خطا و اشتباهات غیرعمدی و ناآگاهانه کارکنان (سختی کار در محیط شغلی در پاره ای از مواقع باعث بروز واکنش های هیجانی می شود)**