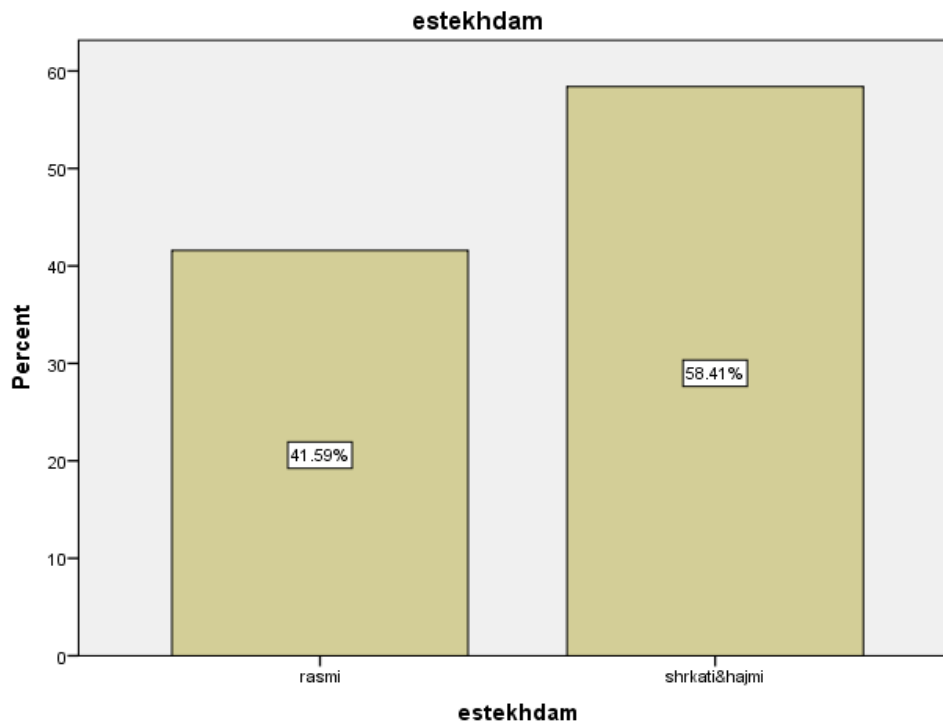


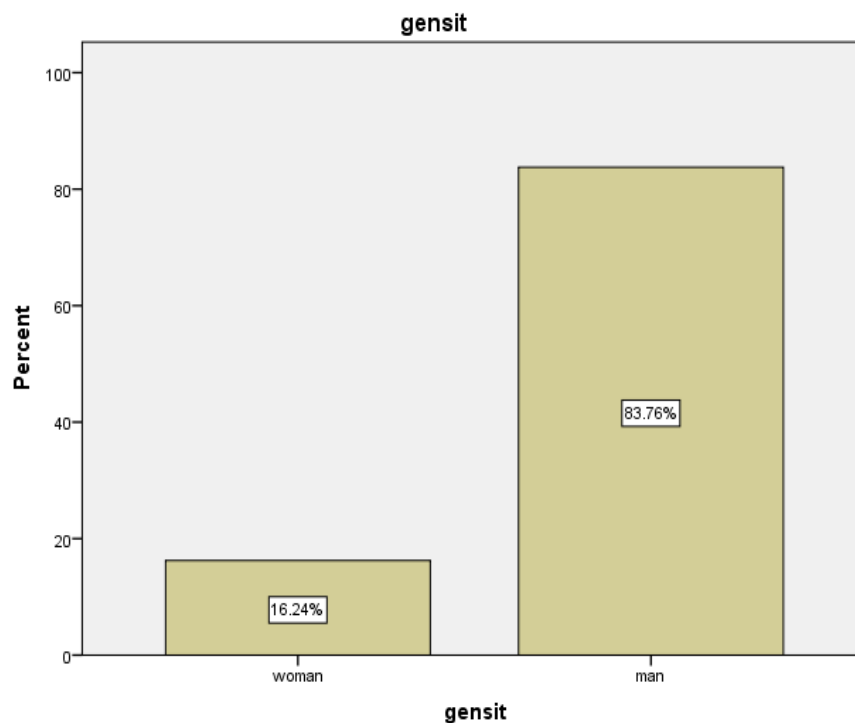
نتایج نظرسنجی از حدود

۸۰۰ نفر

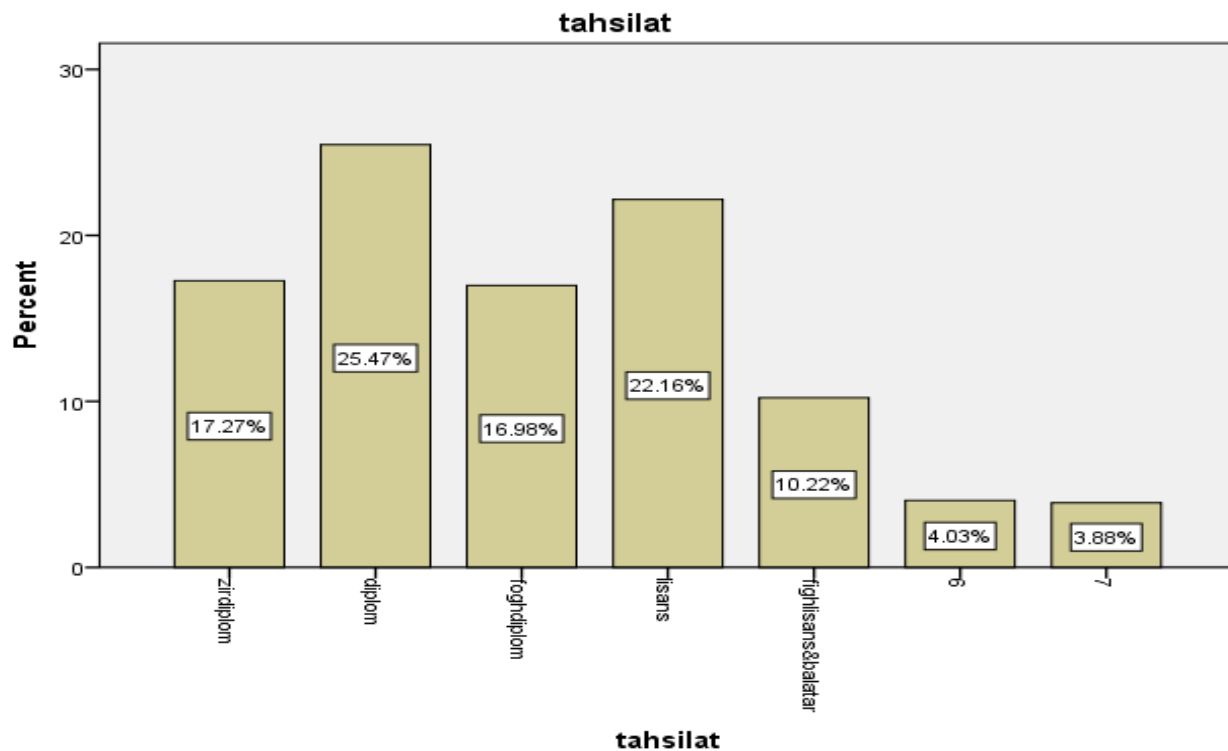
کارکنان آبفا در سال ۱۳۹۴



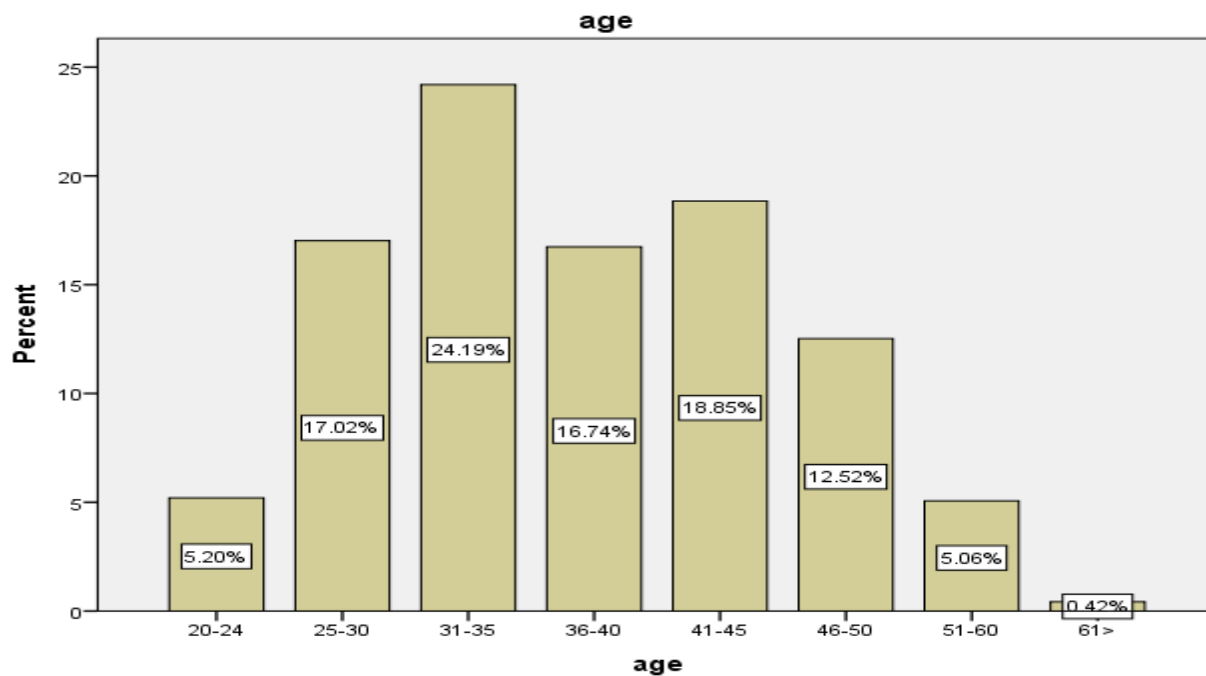
این نمودار نشان می دهد در حدود ۶۰ درصد پاسخگویان کارکنان شرکتی هستند که با توجه به نوع استخدام ها در شرکت میزان کارکنان شرکتی و قراردادی بیشتر از کارکنان رسمی است.



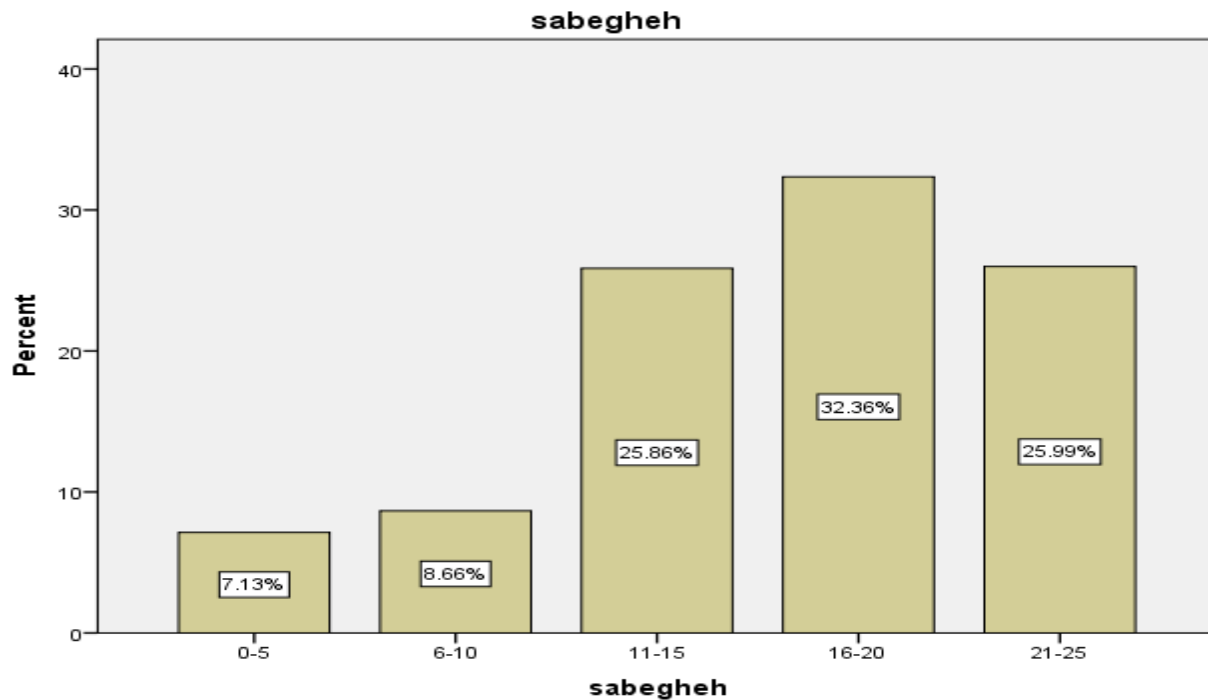
۸۳ درصد پاسخگویان مرد بوده اند.



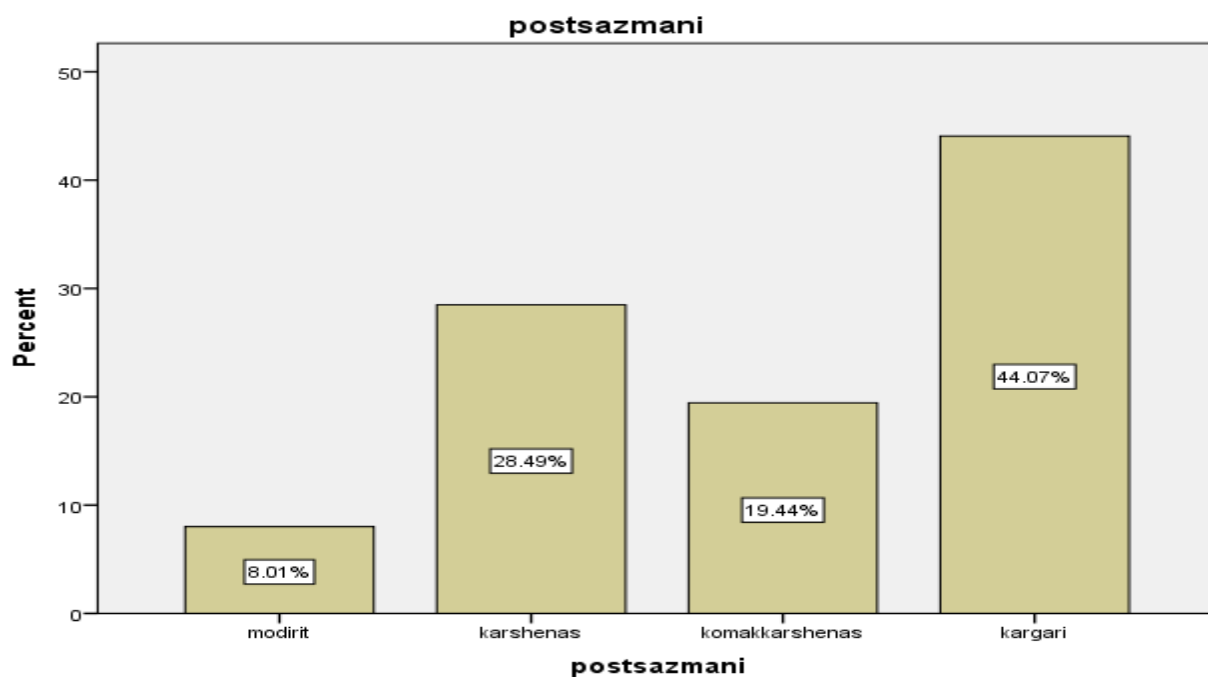
با توجه به بدنه کارگری شرکت بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم بوده اند.



بیشترین فراوانی سن پاسخگویان بین ۳۱ سال تا ۳۵ سال است.



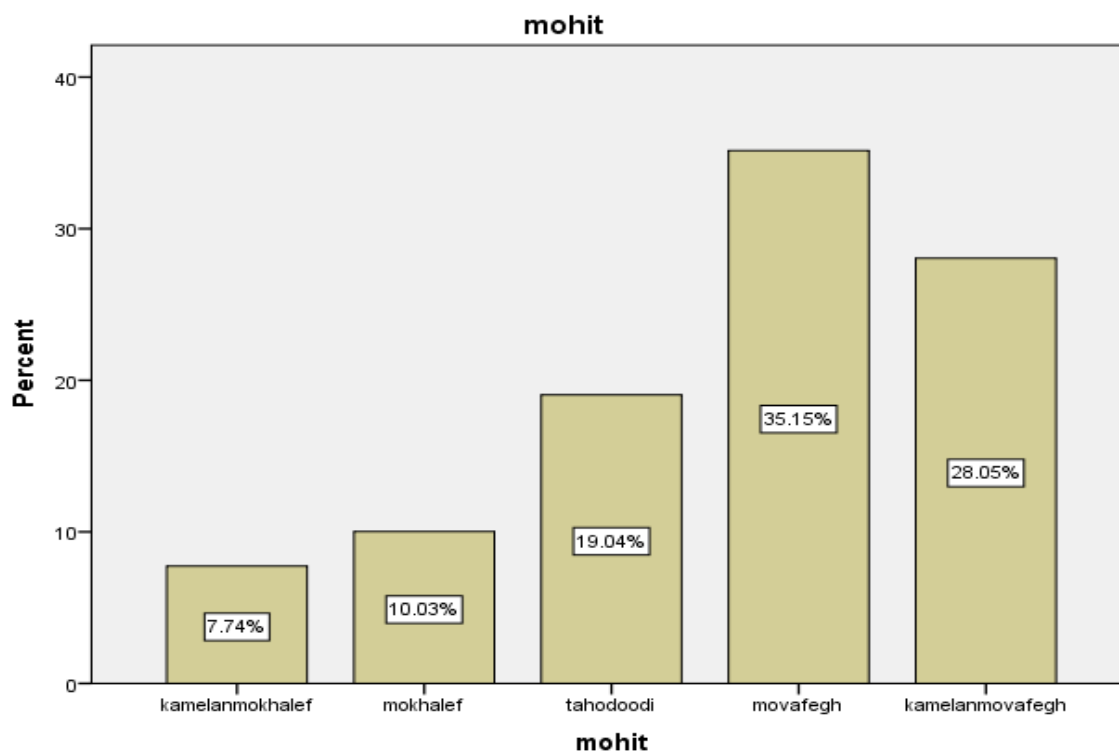
بیشتر از ۵۰ درصد پاسخگویان سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال دارند.



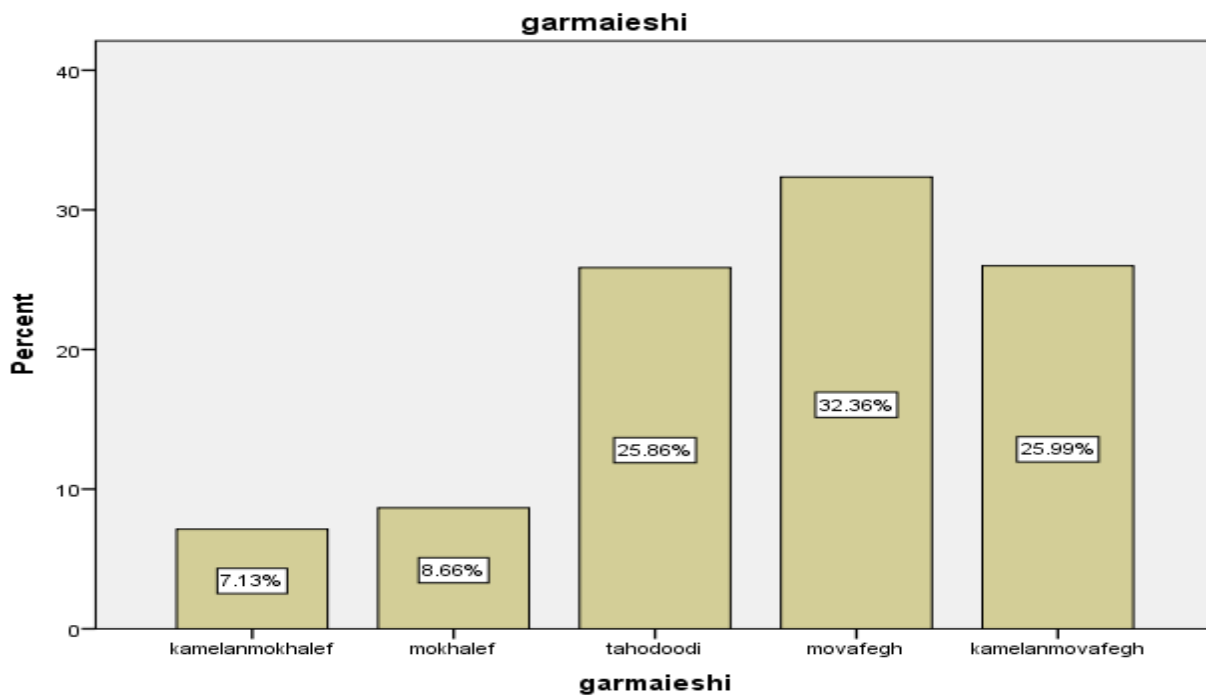
پست سازمانی ۴۴ درصد پاسخگویان کارگری است که با تحصیلات دیپلم در سوال قبل تناسب دارد.



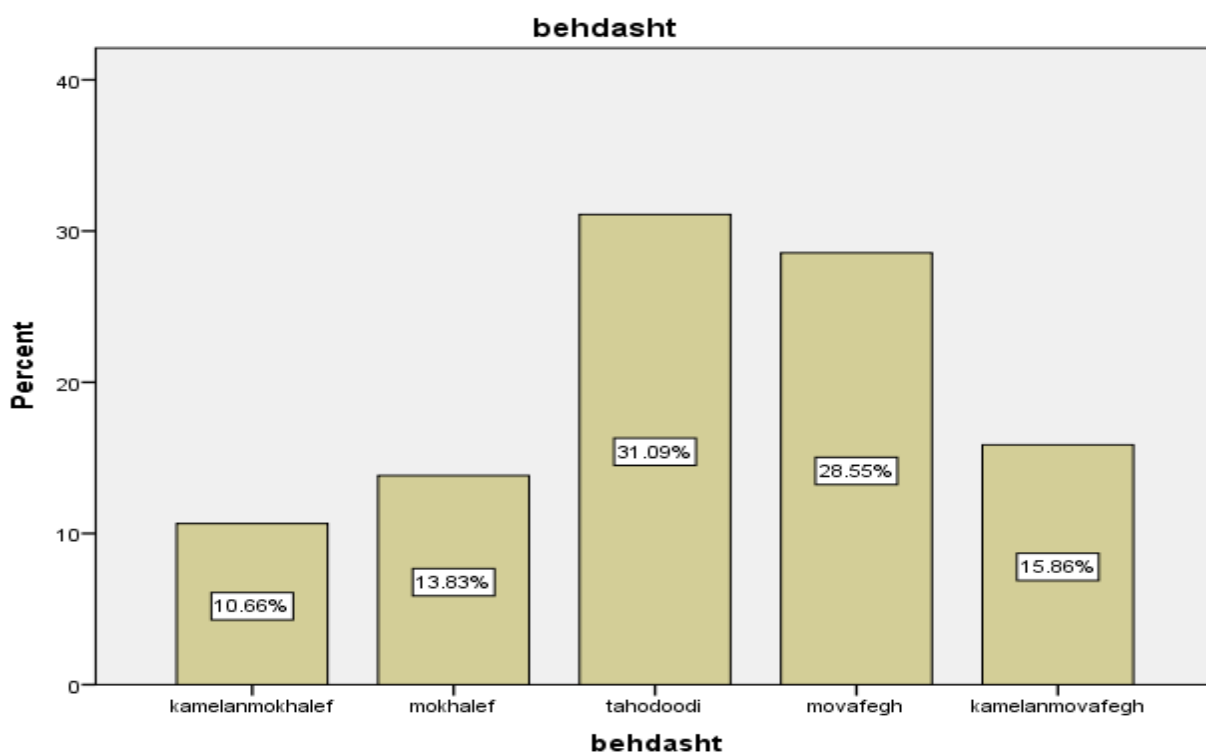
بیش از ۵۰ درصد پاسخ ها فضای کافی جهت انجام کارها را مناسب ارزیابی کرده اند.



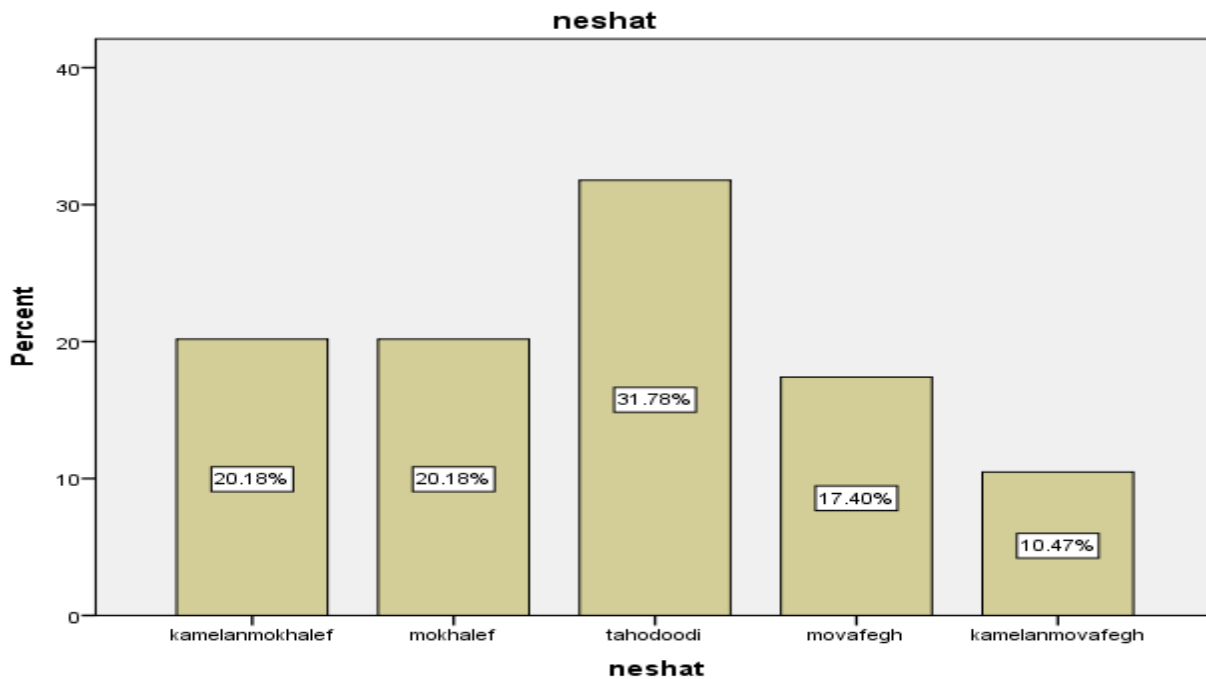
بیشتر از ۶۰ درصد پاسخ ها محیط کار را از نظر روشنایی مناسب قلمداد کرده اند.



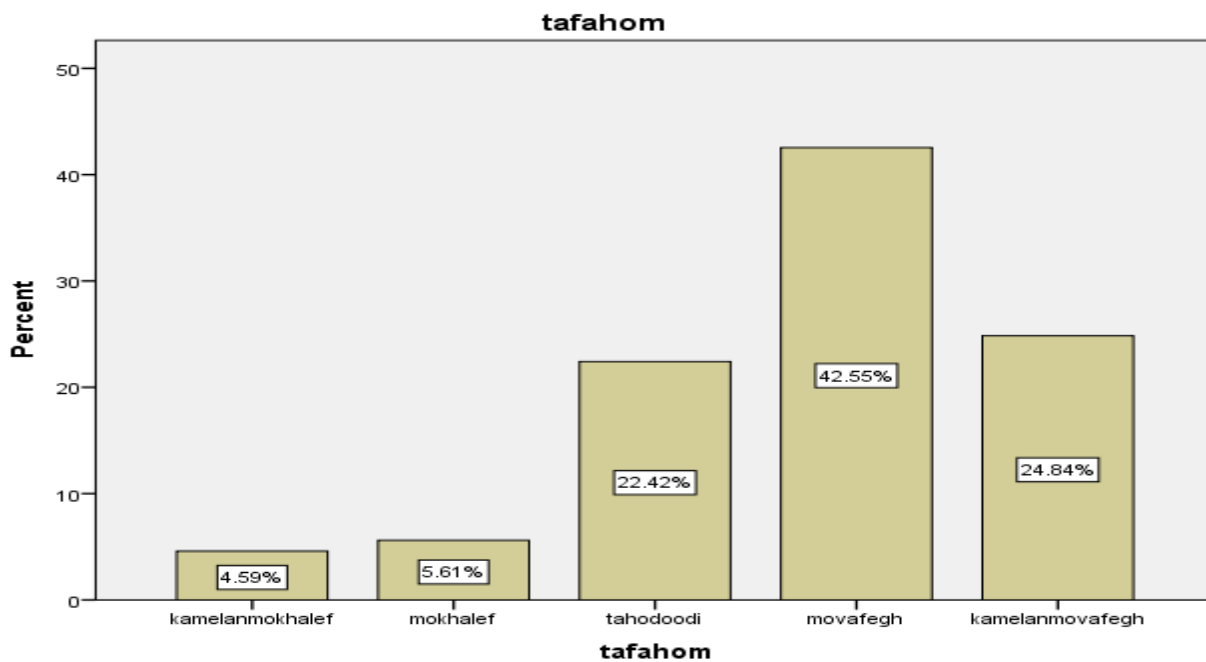
از دید پاسخگویان وضعیت گرمایشی و سرمایشی شرکت مناسب است.



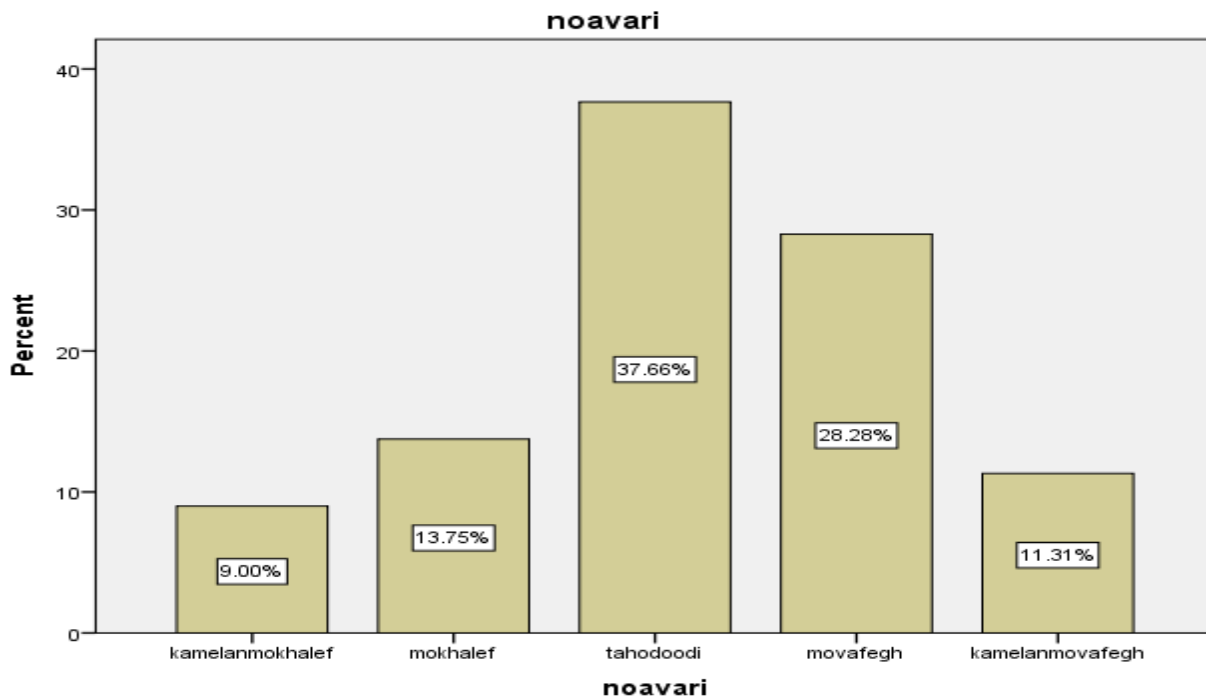
شرایط بهداشتی در شرکت متوسط ارزیابی شده است.



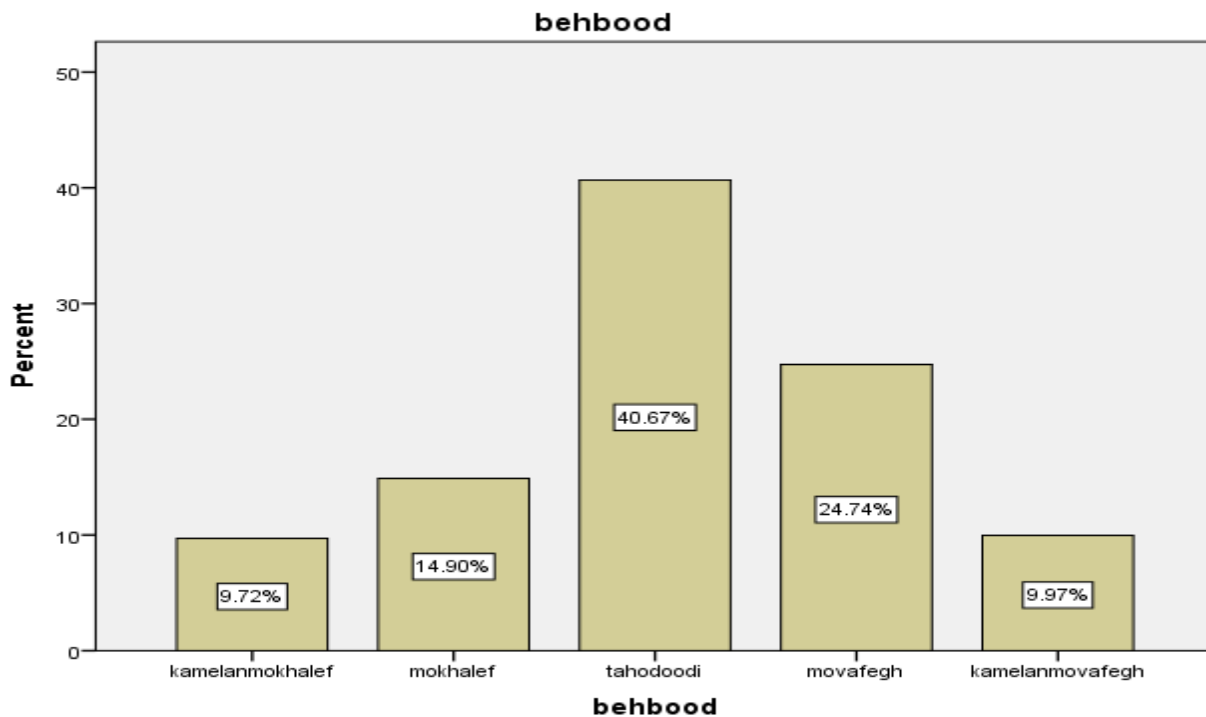
تلاش شرکت برای ایجاد محیط با نشاط مناسب نبوده است و رضایت چندانی از این وضعیت به چشم نمی خورد.



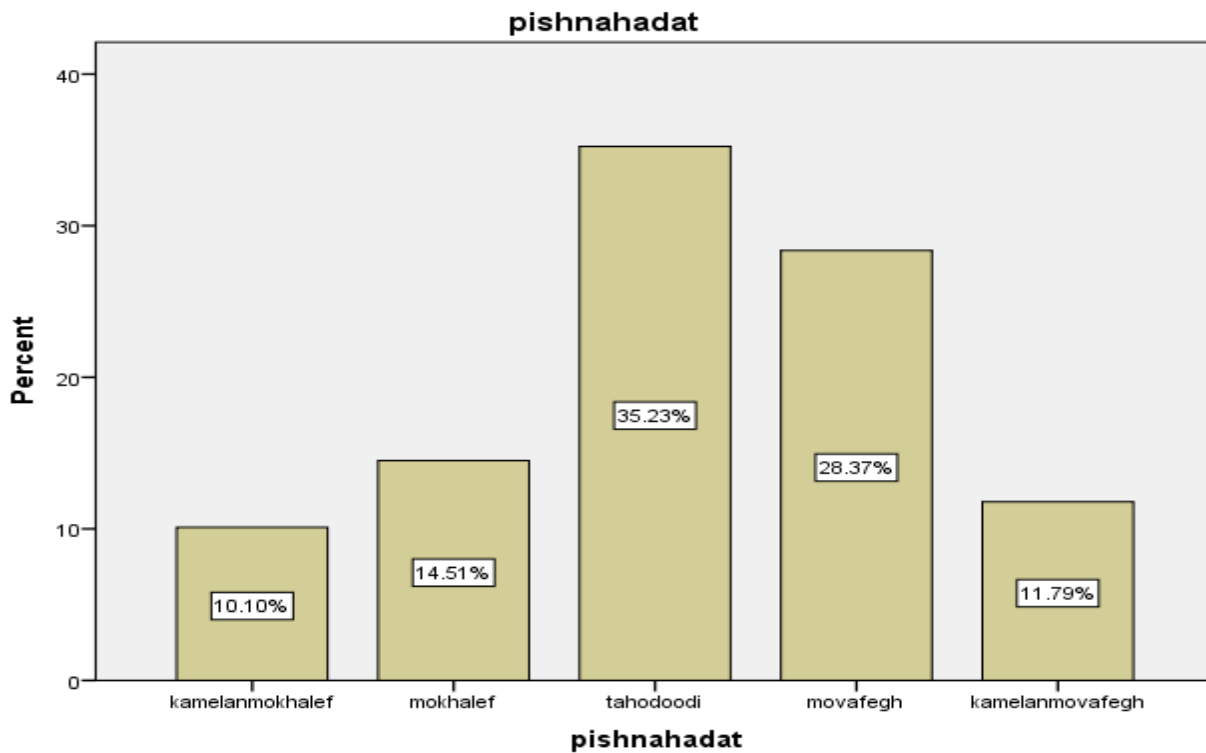
تفاهم با همکاران در سطح بالایی قرار دارد.



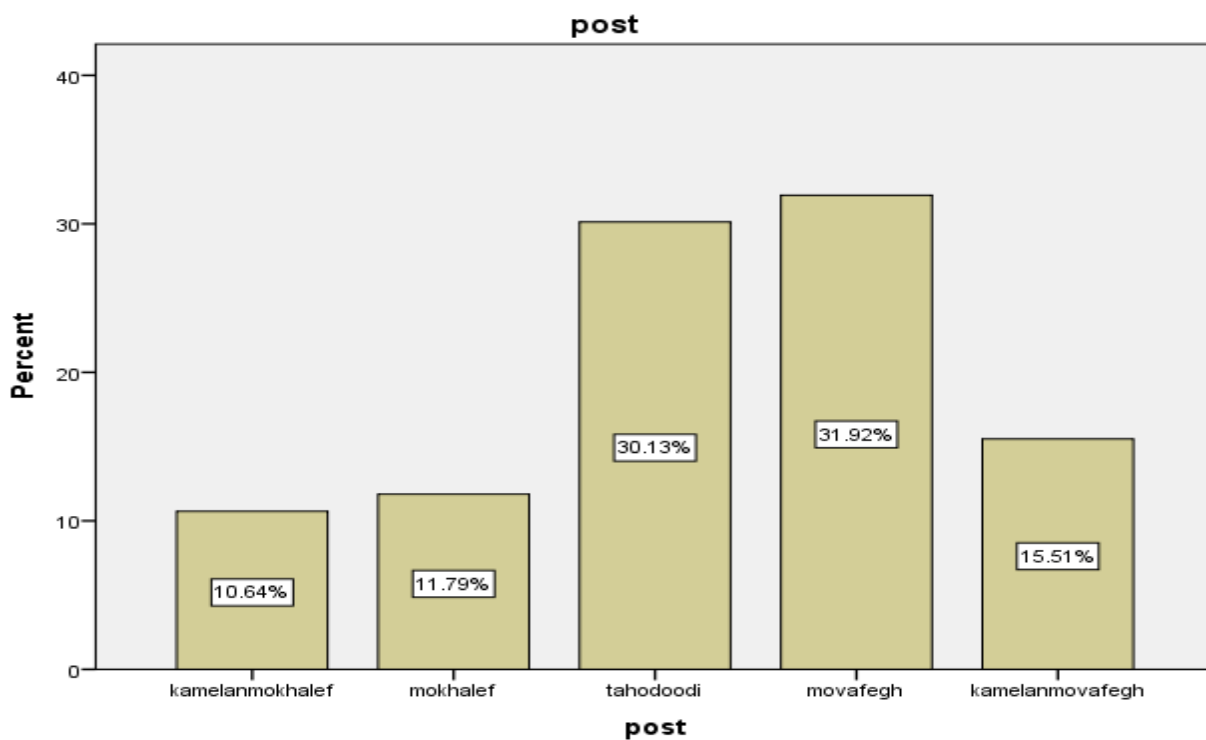
شرایط برای ایجاد نوآوری متوسط روبه بالا است.



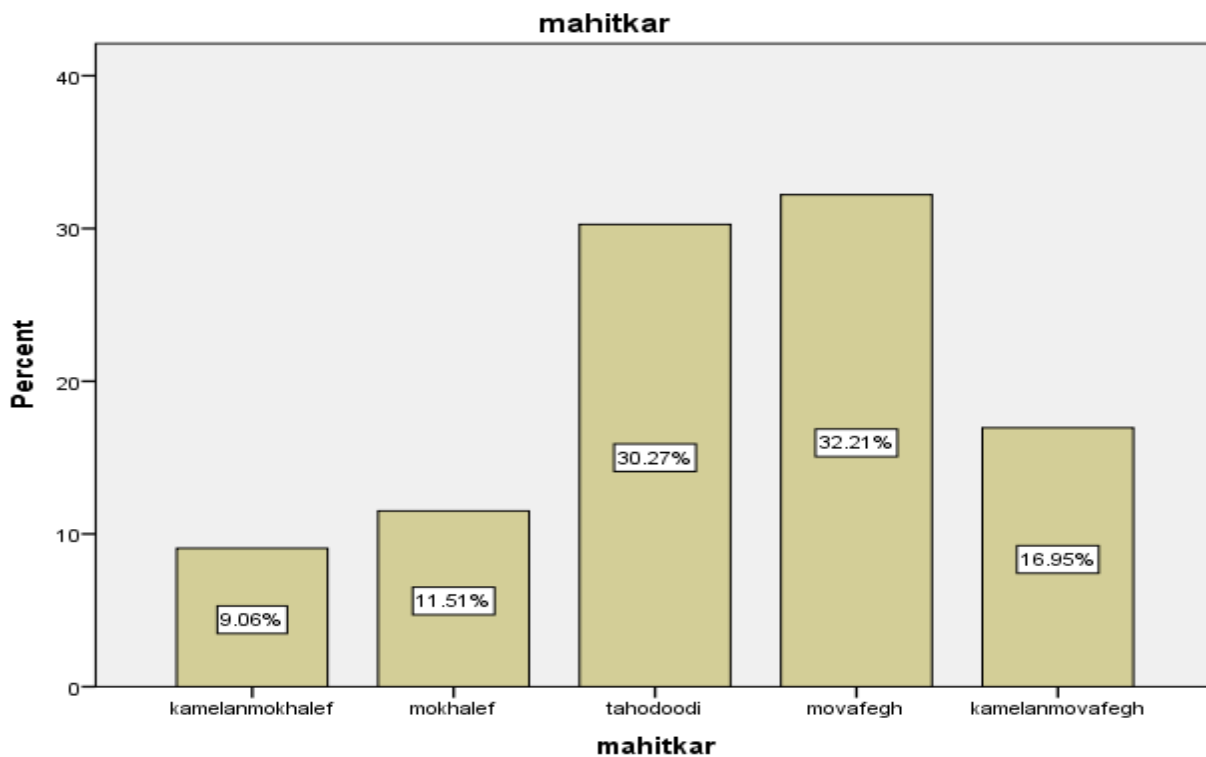
از نظرات کارکنان برای بهبود وضعیت در حد متوسط استفاده می شود.



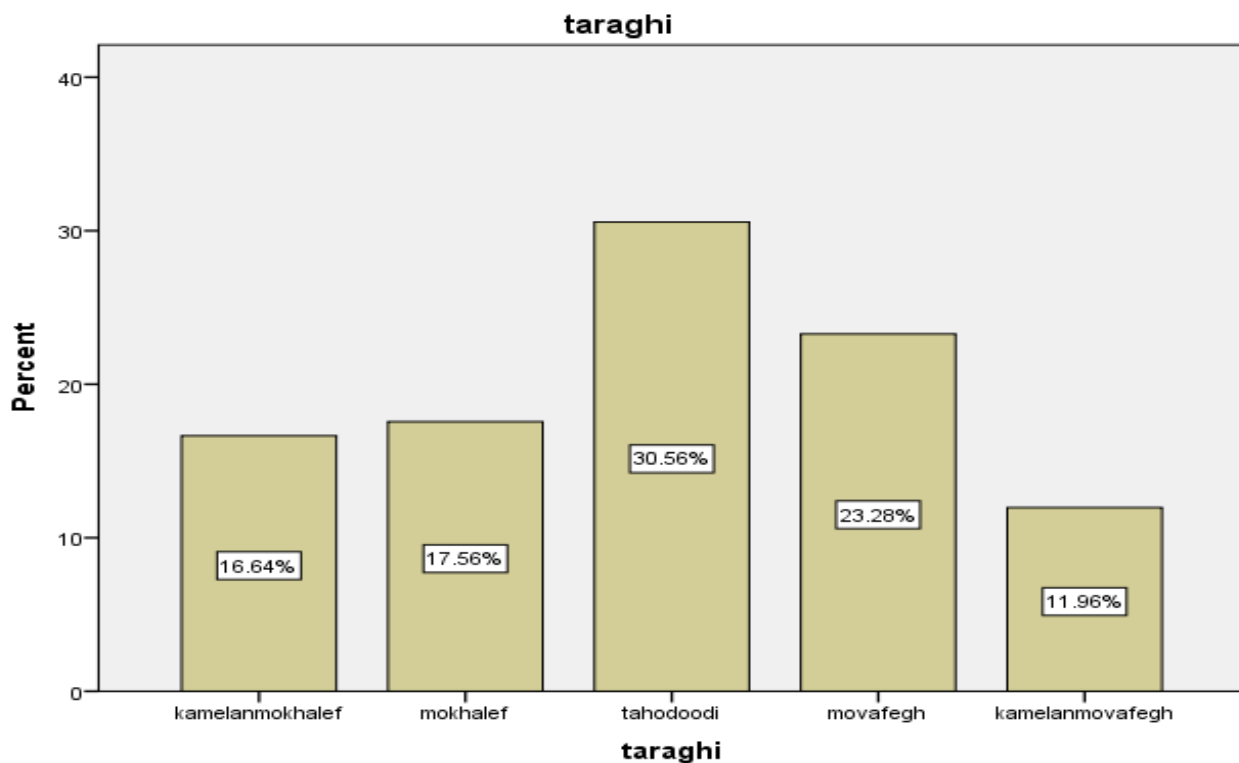
فعالیت نظام پیشنهادات تا حدی موفق بوده است.



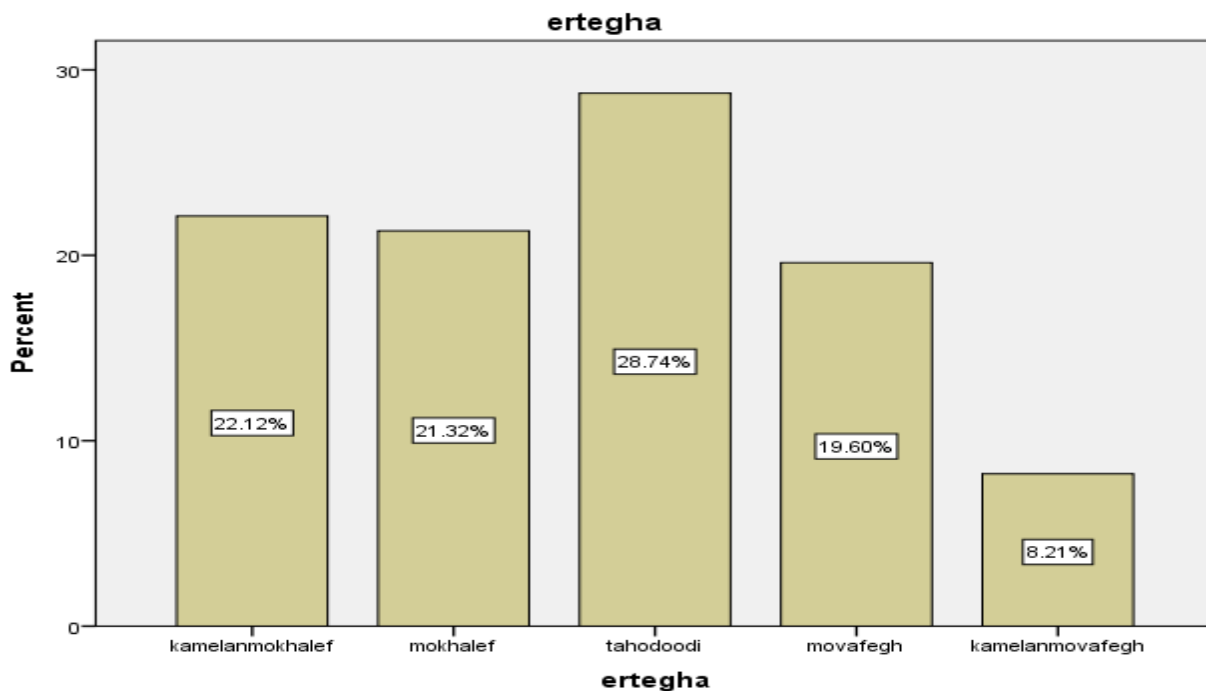
تناسب پست سازمانی و تحصیلات در شرکت رعایت شده است.



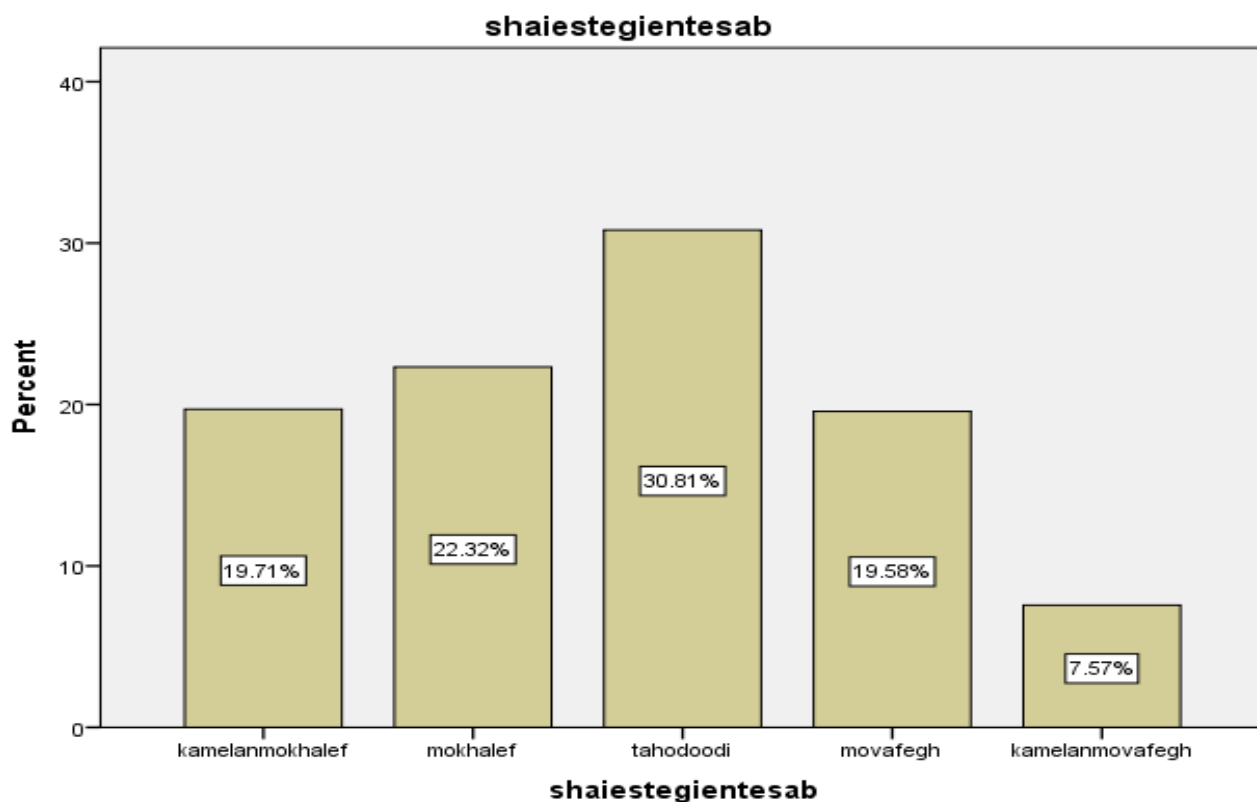
در تایید سوال قبل پاسخگویان ماهیت کارشان را نیز با روحیاتشان سازگار ارزیابی کرده اند.



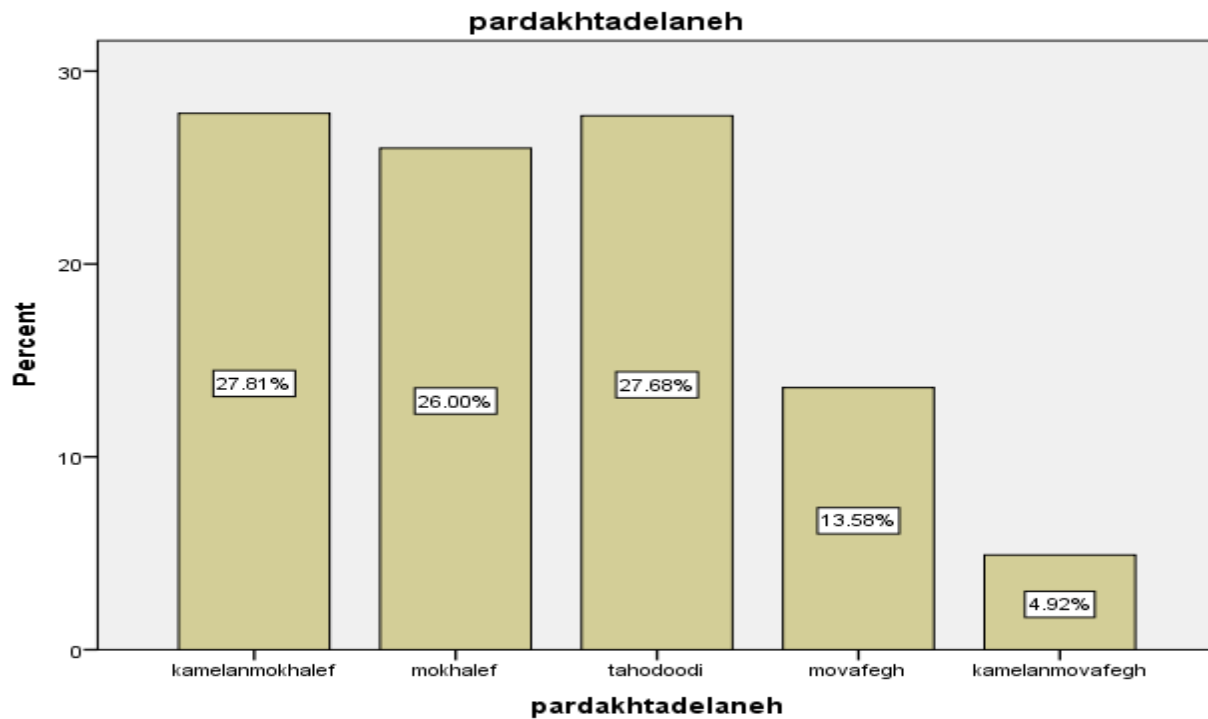
پاسخگویان شرایط ترقی را در شرکت چندان مناسب نمی دانند.



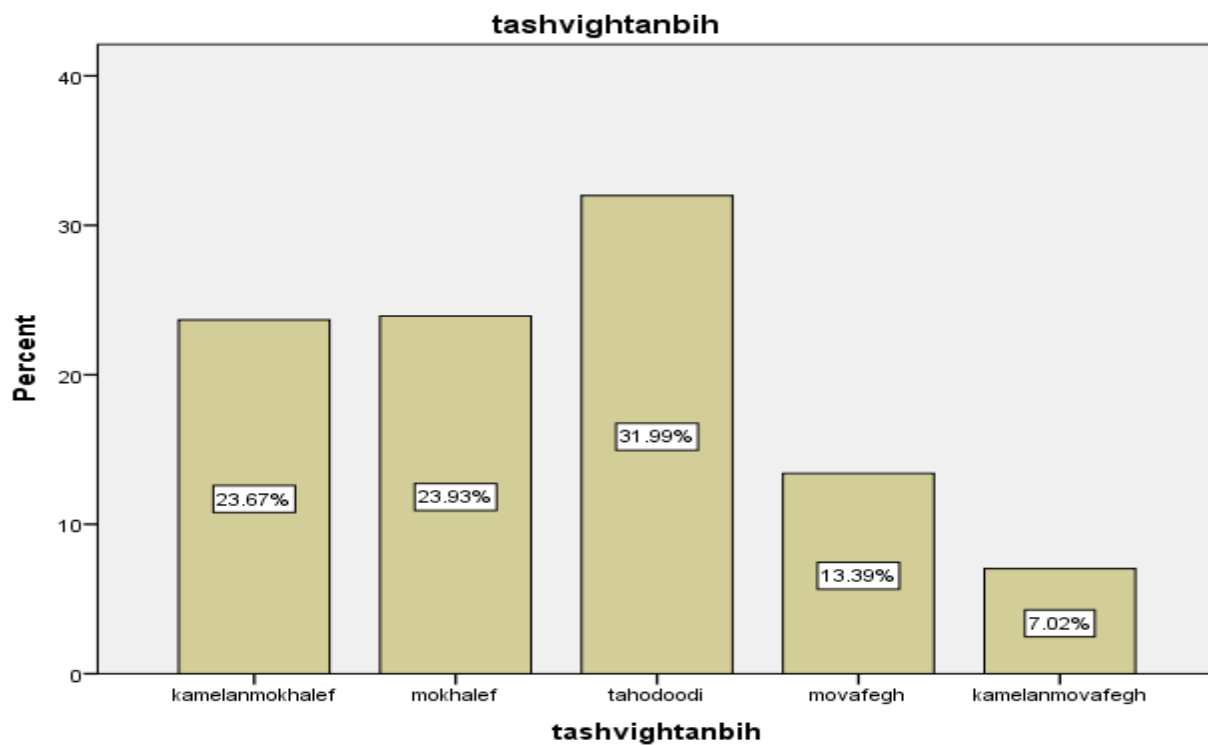
ضوابط ارتقا از دید پاسخگویان به خوبی رعایت نمی شود.



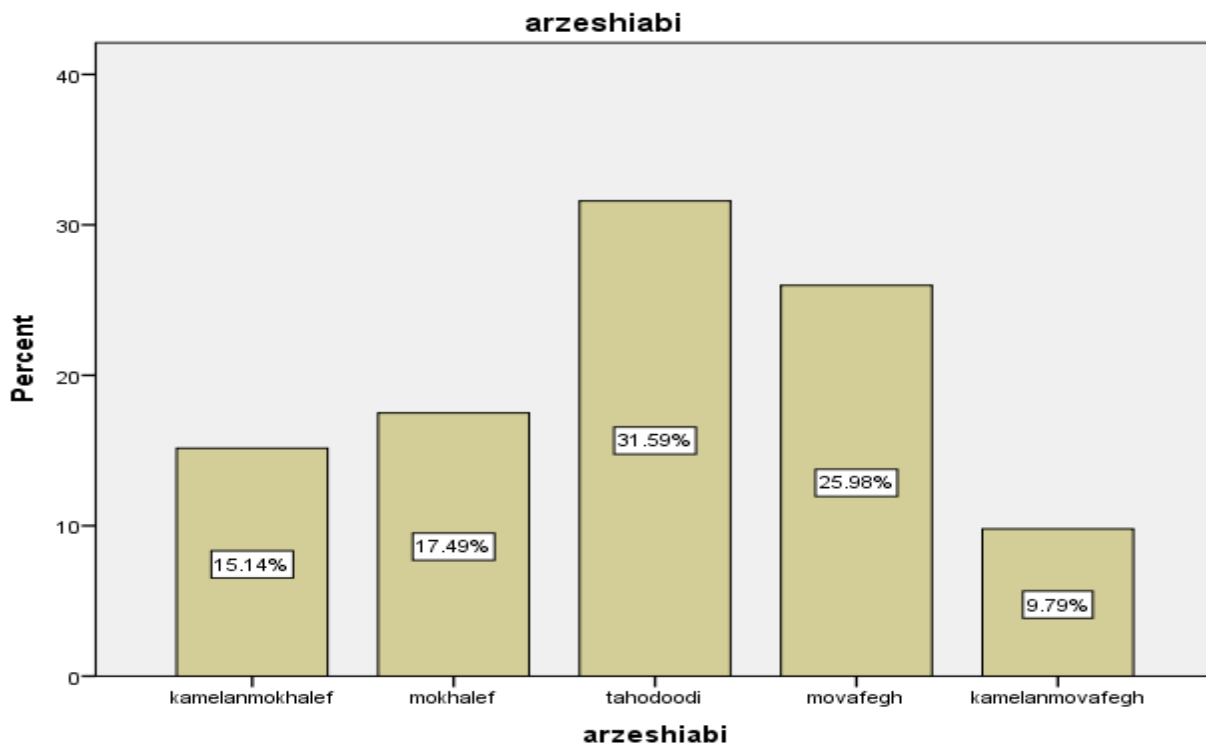
در انتصابات شایستگی ها به طور صحیح مد نظر قرار نمی گیرد.



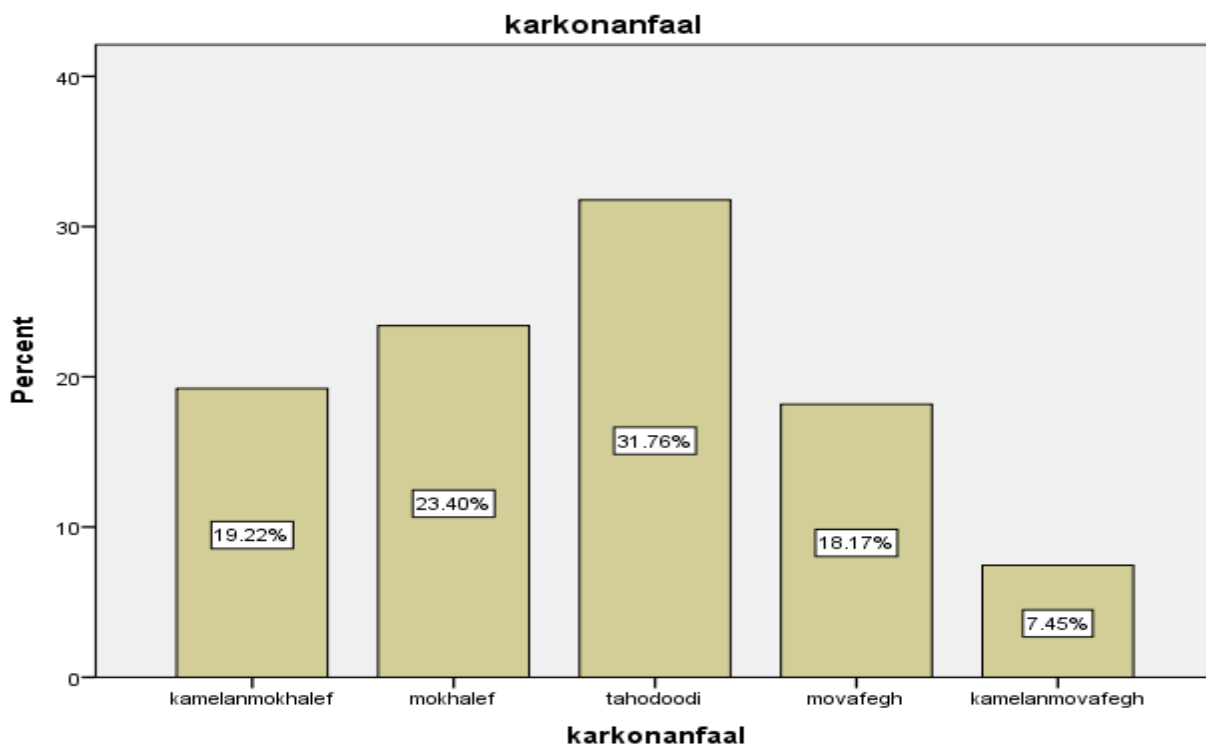
سایر پرداخت ها به جز حقوق ثابت از نگاه پاسخگویان غیر عادلانه است.



سیستم تشویق و تنبیه از دید پاسخگویان نامناسب و یا ناکارآمد است.



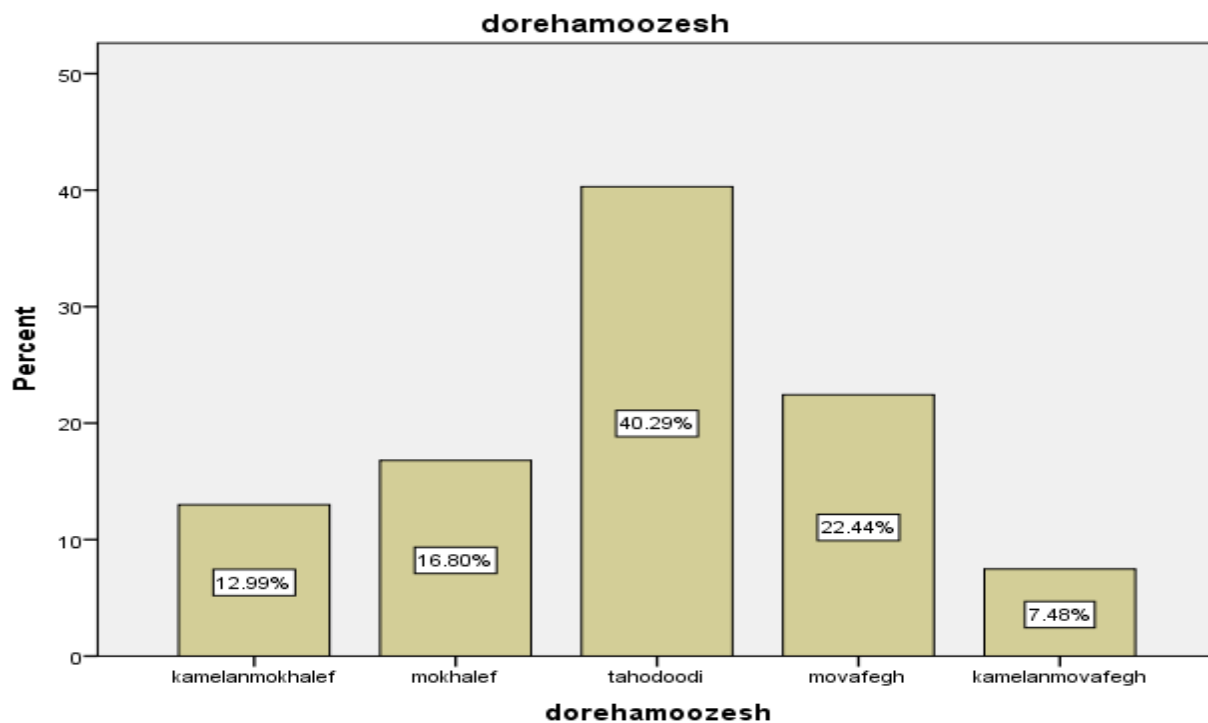
رضایت از نظام ارزشیابی سالیانه وجود دارد.



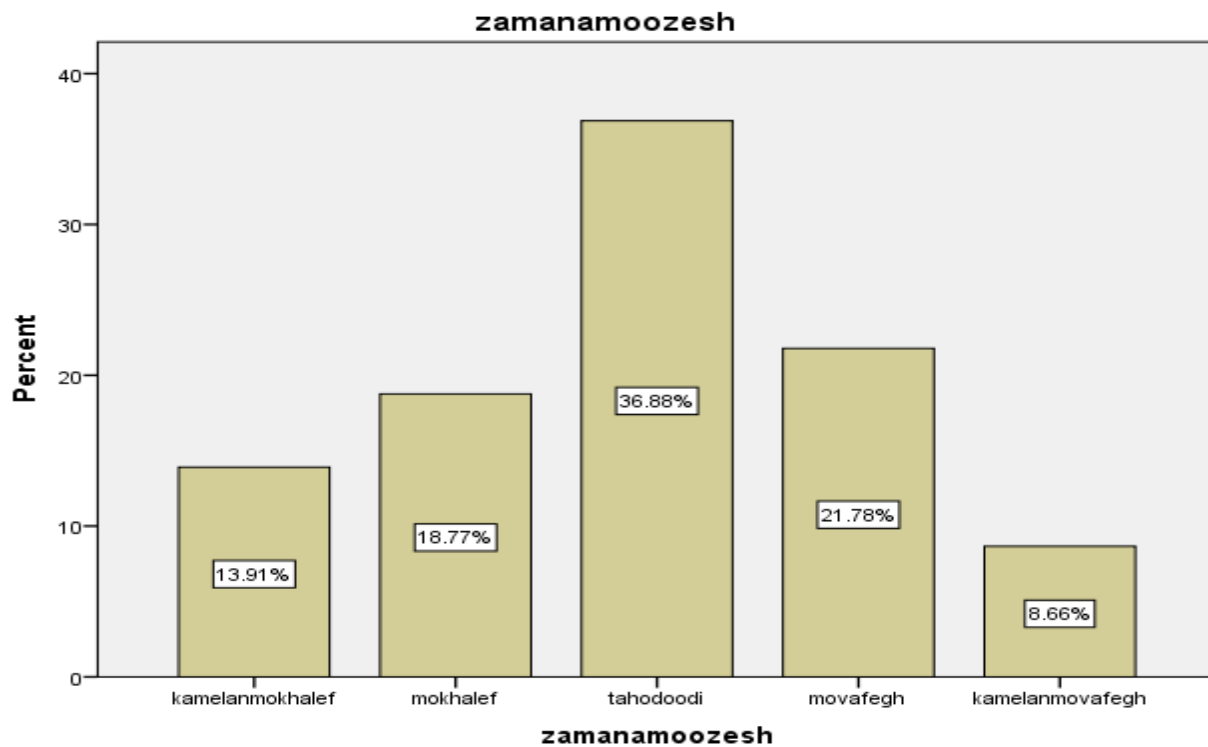
کارکنان فعال و شایسته مورد تقدیر قرار نمی گیرند.



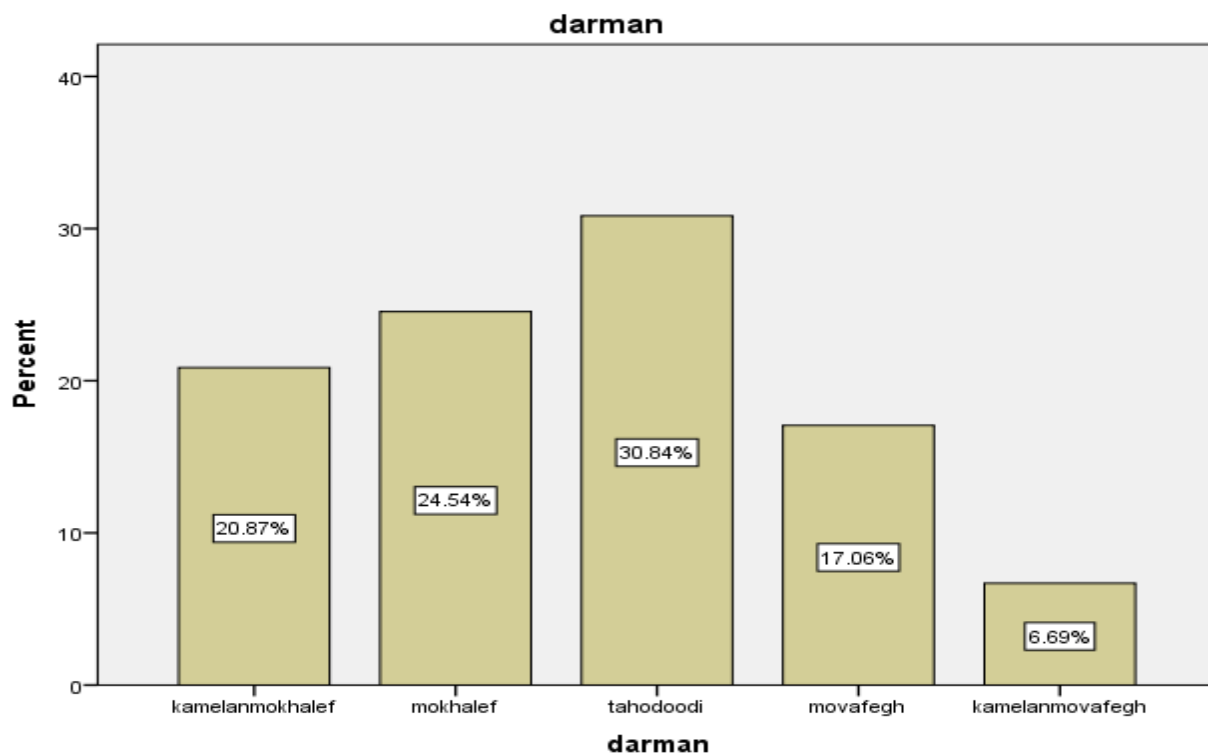
آموزش تا حدودی متناسب با نیازهای کارکنان است.



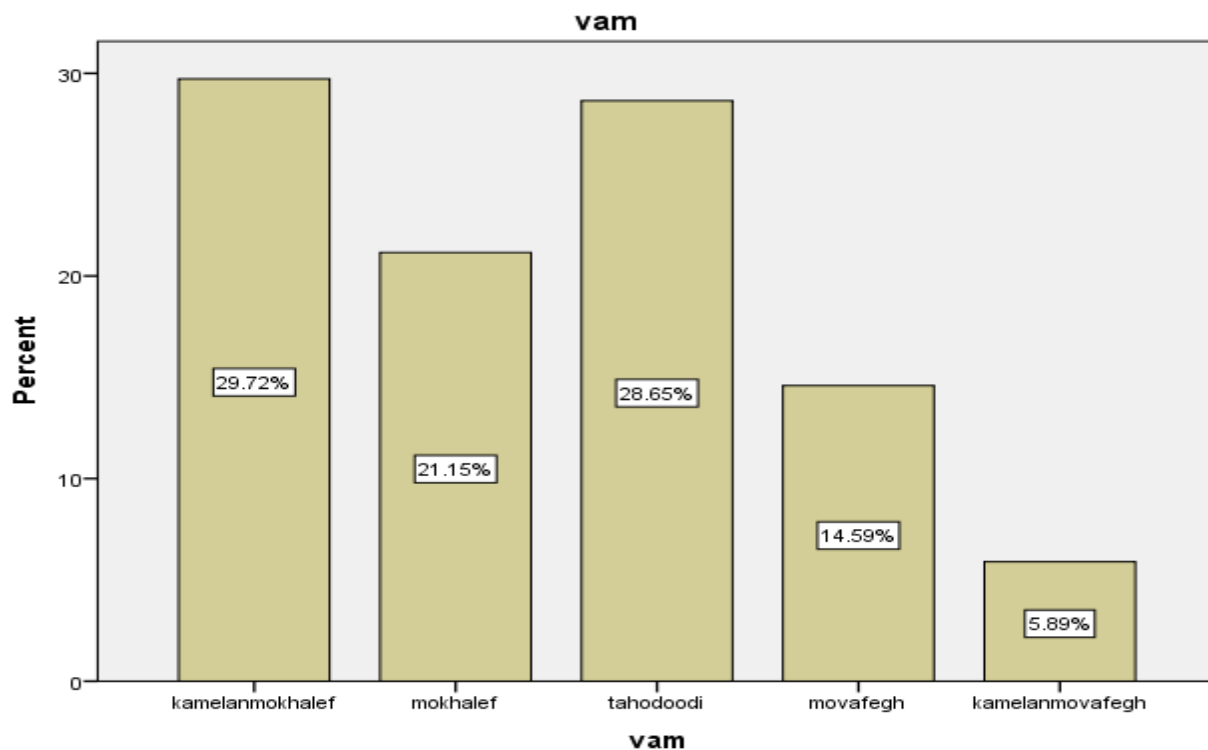
دوره های آموزشی در حد نسبتاً مطلوبی به روز و کاربردی می باشند.



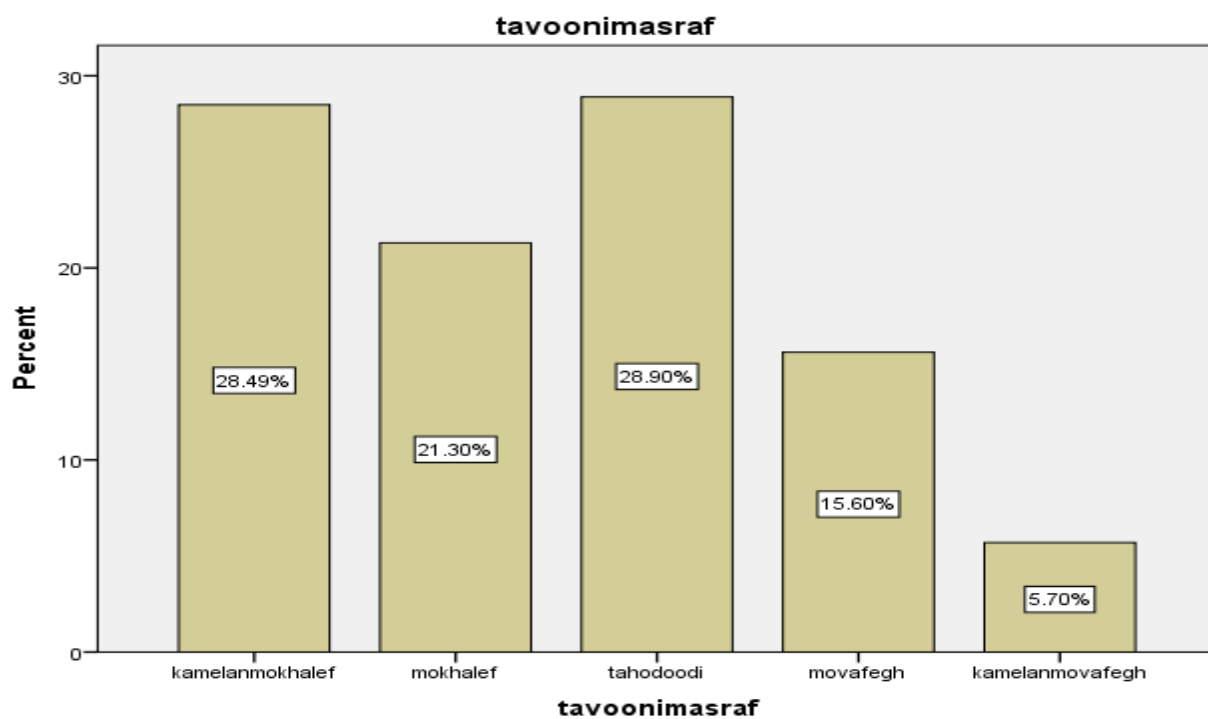
زمان و نحوه آموزش تاحدودی مناسب است.



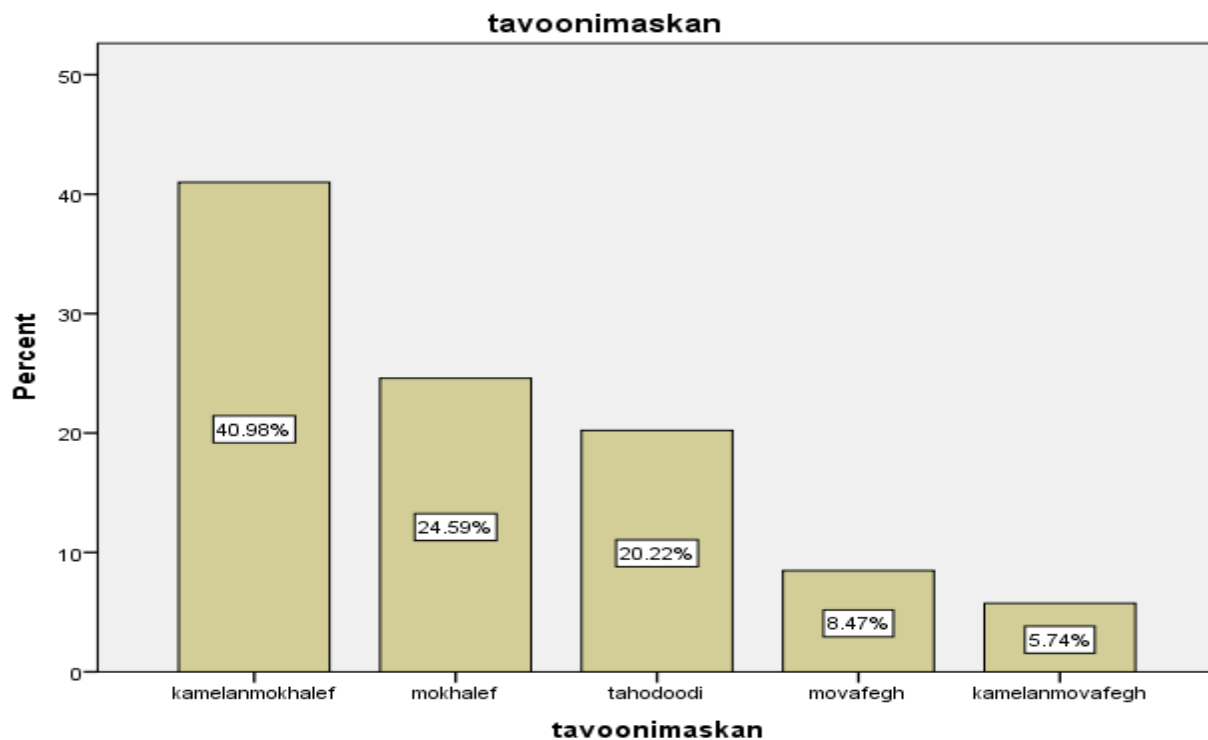
پاسخگویان وضعیت ارائه خدمات درمانی را مناسب نمی دانند.



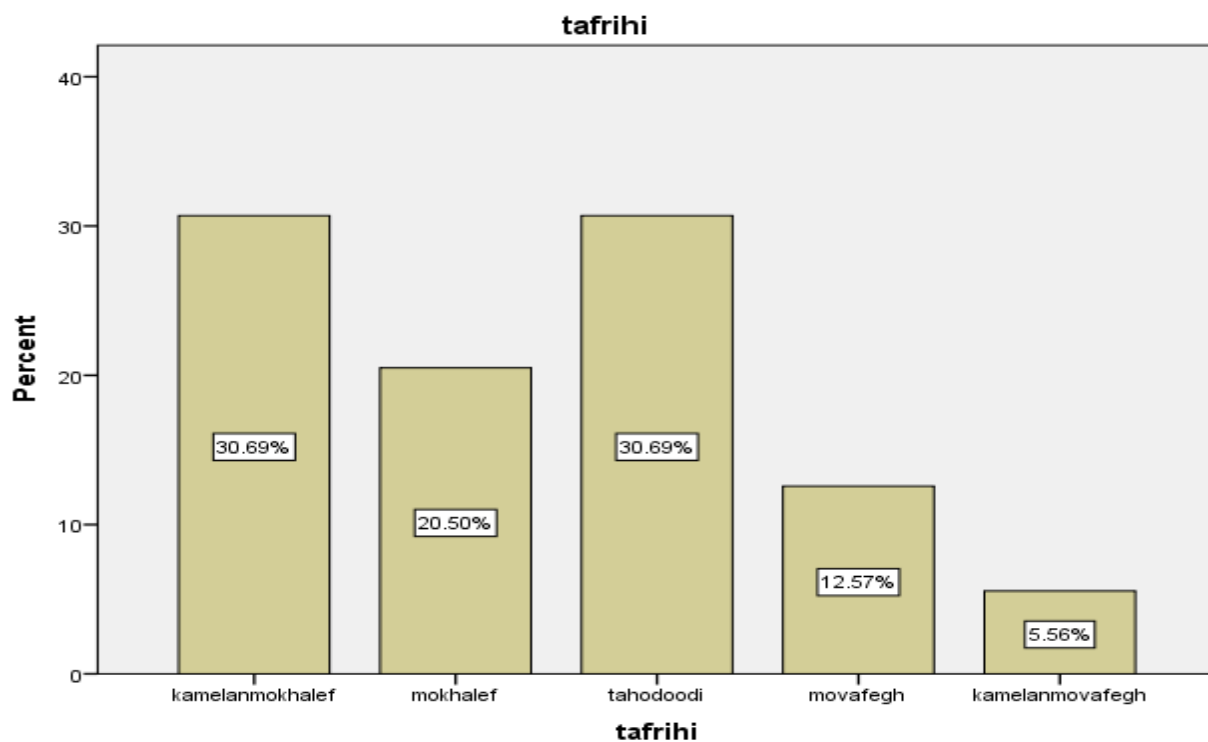
پاسخگویان از وضعیت زمان و واگذاری وام بسیار ناراضی هستند.



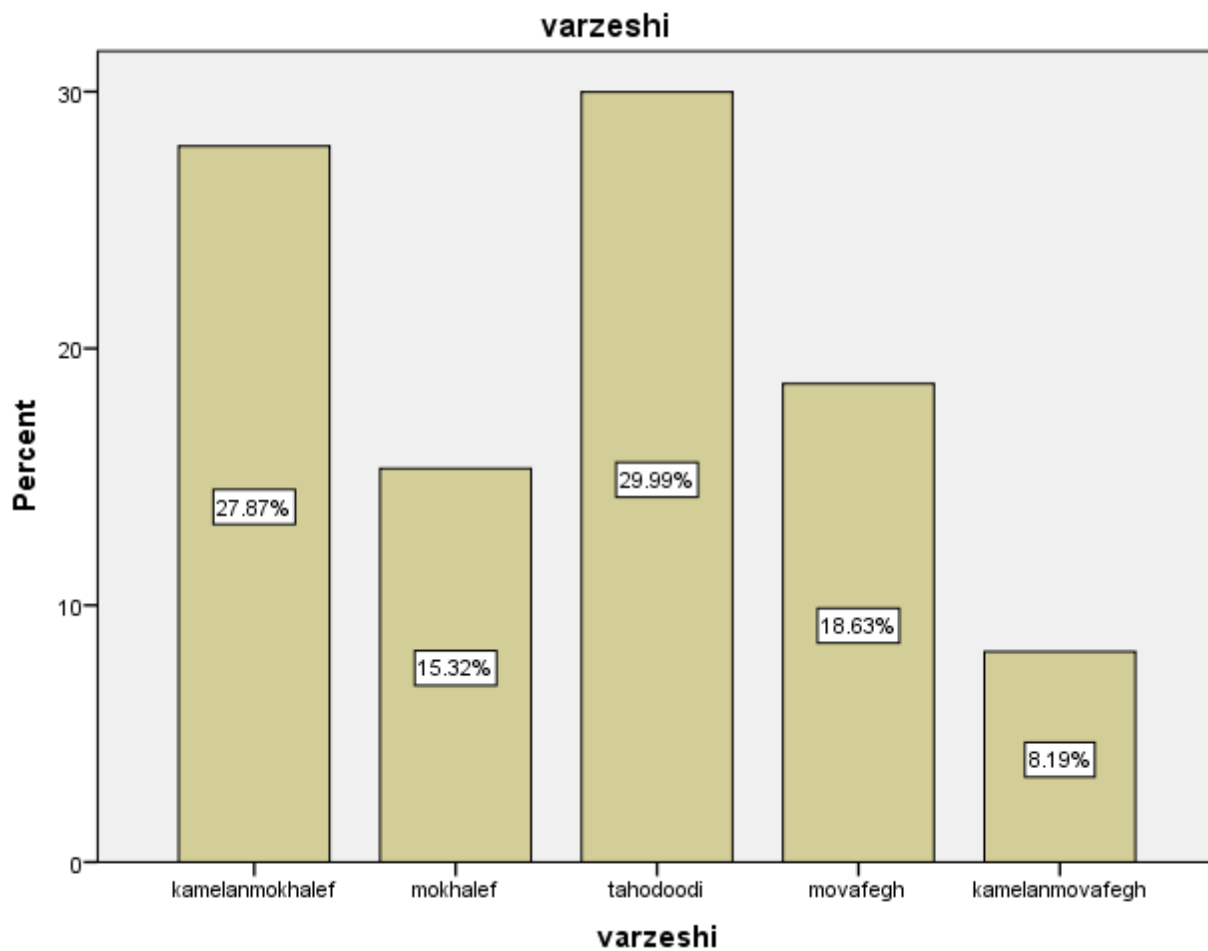
پاسخگویان به هیچ وجه تعاونی مصرف را پاسخگوی نیازهای خود نمی دانند.



بالاترین میزان نارضایتی پاسخگویان مربوط به مورد تعاونی مسکن می باشد.



از نظر پاسخگویان امکان استفاده از امکانات و استراحتگاه های رفاهی برای بیشتر آنان وجود ندارد.



امکانات ورزشی مناسبی برای کارکنان فراهم نشده است.

نتیجه گیری:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
faza	۷۸۰	۳,۵۱۹۲	۱,۱۳۹۰۶	.۰۴۰۷۸
mohit	۷۸۸	۳,۶۵۷۴	۱,۲۰۵۳۹	.۰۴۲۹۴
garmaieshi	۷۸۵	۳,۶۱۴۰	۱,۱۶۶۰۸	.۰۴۱۶۲
behdasht	۷۸۸	۳,۲۵۱۳	۱,۱۹۳۰۸	.۰۴۲۵۰
neshat	۷۹۳	۲,۷۷۸۱	۱,۲۴۶۶۸	.۰۴۴۲۷
tafahom	۷۸۵	۳,۷۷۴۵	۱,۰۲۹۵۹	.۰۳۶۷۵
noavari	۷۷۸	۳,۱۹۱۵	۱,۰۹۴۳۱	.۰۳۹۲۳
behbood	۷۷۲	۳,۱۰۳۶	۱,۰۸۳۸۵	.۰۳۹۰۱
pishnahadat	۷۷۲	۳,۱۷۲۳	۱,۱۲۹۷۷	.۰۴۰۶۶
post	۷۸۰	۳,۲۹۸۷	۱,۱۸۱۴۸	.۰۴۲۳۰
mahitkar	۷۷۳	۳,۳۶۴۸	۱,۱۶۰۱۸	.۰۴۱۷۳
taraghi	۷۶۹	۲,۹۶۳۶	۱,۲۴۶۳۴	.۰۴۴۹۴
ertegha	۷۵۵	۲,۷۰۴۶	۱,۲۳۹۸۸	.۰۴۵۱۲
shaiestegientesab	۷۶۶	۲,۷۲۹۸	۱,۱۹۹۷۱	.۰۴۳۳۵
pardakhtadelaneh	۷۷۳	۲,۴۱۷۹	۱,۱۶۹۵۸	.۰۴۲۰۷
tashvighthanbih	۷۶۹	۲,۵۶۱۸	۱,۱۸۷۶۷	.۰۴۲۸۳
arzeshiabi	۷۶۶	۲,۹۷۷۸	۱,۱۹۷۲۹	.۰۴۳۲۶
karkonanfaal	۷۶۵	۲,۷۱۲۴	۱,۱۸۳۸۴	.۰۴۲۸۰
amoozesh	۷۶۶	۲,۸۹۶۹	۱,۱۱۹۵۵	.۰۴۰۴۵
dorehamoozesh	۷۶۲	۲,۹۴۶۲	۱,۰۹۹۹۹	.۰۳۹۸۵
zamanamoozesh	۷۶۲	۲,۹۲۵۲	۱,۱۴۲۱۵	.۰۴۱۳۸
darman	۷۶۲	۲,۶۴۱۷	۱,۱۷۹۷۶	.۰۴۲۷۴
vam	۷۴۷	۲,۴۵۷۸	۱,۲۲۰۵۹	.۰۴۴۶۶
tavoonimasraf	۷۳۷	۲,۴۸۷۱	۱,۲۱۴۷۹	.۰۴۴۷۵
tavoonimaskan	۷۳۲	۲,۱۳۳۹	۱,۲۰۴۶۹	.۰۴۴۵۳
tafrihi	۷۵۶	۲,۴۱۸۰	۱,۲۰۱۵۰	.۰۴۳۷۰
varzeshi	۷۵۷	۲,۶۳۹۴	۱,۲۸۶۱۴	.۰۴۶۷۵

آیا یک کارمند ناراضی می تواند، مشتری راضی به سیستم تحویل بدهد؟ این غیرممکن است فردی که دارای مسئولیت است ولی به هر دلیلی از نوع کار خود، درآمد یا تعاملات اداری با بالادستی ها و پایین دستی های خود رضایت ندارد، بتواند با رویی باز، احساس مسئولیت و علاقه وظیفه اش را در قبال مشتری یا ارباب رجوع انجام دهد.

اگر شرکت، کارمندان خود را در منافی که به دست می آورد، سهم کند، در ازای خدمت شایسته به آنها، ما به ازای مناسب مادی یا معنوی پرداخت کند و حقوق پرسنل را محترم بشمارد و رفتاری مناسب با شأن هر یک داشته باشد؛ پرسنل از شغل خود راضی و به آن مفتخر می شود. در این صورت با رغبت و میل باطنی به ارباب رجوع خدمت می کند. در واقع رضایت کارمند باعث می شود که رضایت مشتری یعنی ضلع سوم مثلث موفقیت طرح تکریم ارباب رجوع تامین بشود، در نتیجه سود سازمان نیز در بیشترین حد تامین می شود.

یکی از مشکلاتی که در فضای کارمندی وجود دارد و باعث بی انگیزگی بعضی از نیروهای کار می شود این است که آنها هیچ تفاوتی در سطح درآمد یا گرفتن امتیاز و ارتقای شغلی بین افرادی که مسئولانه و متعهدانه کار می کنند با آنها که دائم زیرآبی می روند و تعهدی در قبال کارشان ندارند، نمی بینند

یکی از مهمترین شاخصهای پیشرفت تدریجی و مستمریک شرکت در سطح جامعه قیاس، کارائی و عملکرد آن با سایر شرکتهای مشابه میباشد. اگر شرکتی معیارهای ارزیابی های سازمانهای ارزیاب بین المللی را به نحو احسن اجرایی نماید شاهد پیشرفت شرکت در تمامی ابعاد خواهیم بود. نگاه بیرون دیگران به شرکت نکات و راهکارهای مفیدی را برای ادامه فعالیتها در اختیار قرار میدهد و روندهای کلی رشدی صعودی خواهند داشت.

یک سازمان بیش از هر چیزی به نیروی انسانی وابسته است. برخلاف تمامی دستگاهها و ابزار تکنولوژیک انسان موجودی ذی شعور است پس هر گونه تصمیمی برای او باید بر طبق موازین اجتماعی، انسانی و عاطفی باشد.

بر خور داری از کارکنانی متعهد آگاه و وفادار مهم ترین عامل موفقیت در هر سازمان است. اولویت اصلی در هر شرکتی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی عدم رشد و از دست دادن کسب و کار است موفقیت در دنیای رقابتی متعلق به شرکت هایی است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگ ترین سرمایه خود بدانند.

بسیاری از صاحب نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند.

سازمان های فاقد منابع انسانی هرگز نمی توانند به اهداف خود دست یابند. به بیانی دیگر منابع انسانی به منظور حفظ رقابت در بازار نقش کلیدی را ایفا می کنند.

بررسی پاسخ ها نشان می دهد شرکت آبفا استان اصفهان در حوزه تسهیلات ضعیف ترین کارنامه را از دید پاسخگویان داشته است. تسهیلات شاخص های بهداشتی ، رفاهی و ورزشی را در بر گرفته است . با توجه به اهمیت این حوزه باید تمرکز افزایش میزان رضایت کارکنان بر شاخص های این حوزه متمرکز شود. باید در اسرع وقت کارگروهی برای بررسی وضعیت رفاهی در شرکت تشکیل شود و بر اساس قانون پارتو اگر این مشکل و معضل مرتفع شود تا سطح زیادی رضایتمندی کارکنان بهبود چشمگیری پیدا می نماید.

بالاترین میزان رضایت مربوط به تفاهم کارکنان در محیط کار می باشد. این رضایت می تواند نقش بسیار تعیین کننده ای در افزایش روحیه کاری داشته باشد ضمن آنکه بیانگر غلبه ارتباطات غیر رسمی کارکنان بر ارتباطات رسمی می باشد.

ضعیف ترین میزان رضایت را تعاونی مسکن به خود اختصاص داده است . این وضعیت سال ها است که در سطح شرکت بالاترین میزان نارضایتی را داشته است.

پیوستار سوالات نکته جالبی را نشان می دهد. به جز سوال نشاط سازمانی هر چه از سوالات ابتدایی به سمت سوالات پایانی می رویم میزان رضایتمندی کاهش می یابد. یعنی در مجموع رده بندی ، سطوح رضایتمندی به ترتیب از محور محیط کار به مشارکت ، امنیت شغلی ، ارزشیابی ، آموزشی و تسهیلات کاهش می یابد.

میزان رضایت کلی کارکنان ۵۶/۸ درصد است.