



جمعية جود النسائية  
الخيرية بالدمام

# تقرير نتائج استطلاع رأي أصحاب المصلحة لعام ٢٠٢٥م

---

1

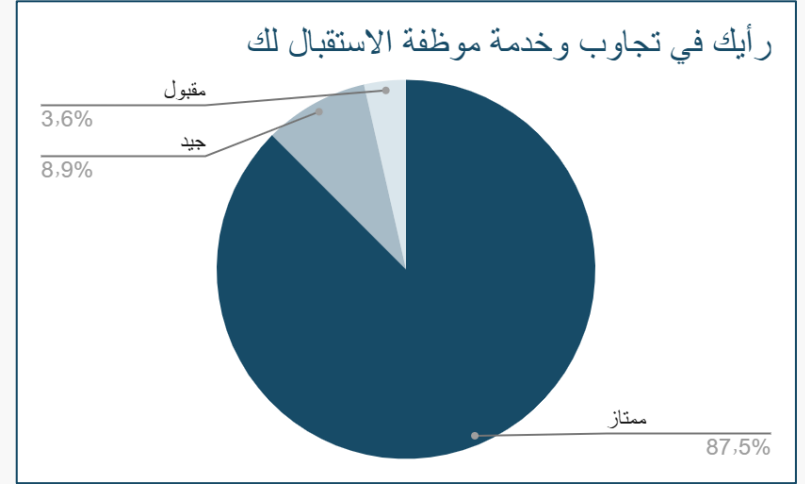
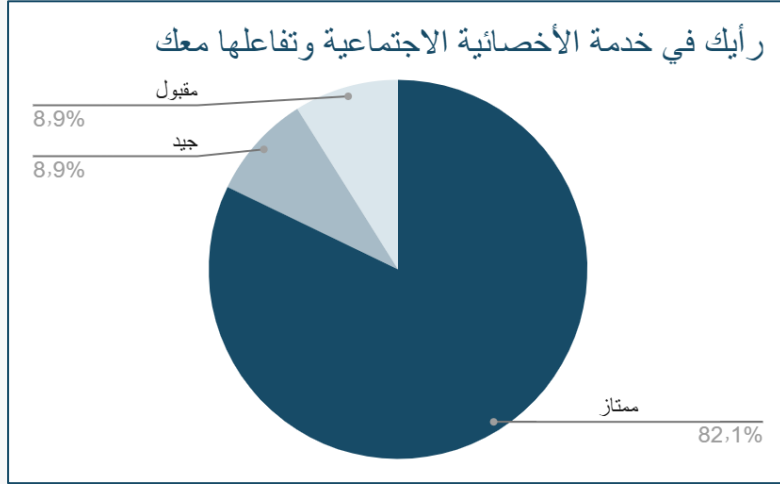
# قياس رضى مستفيدي اللجنة الاجتماعية بجمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

عبد الردود: 56

---



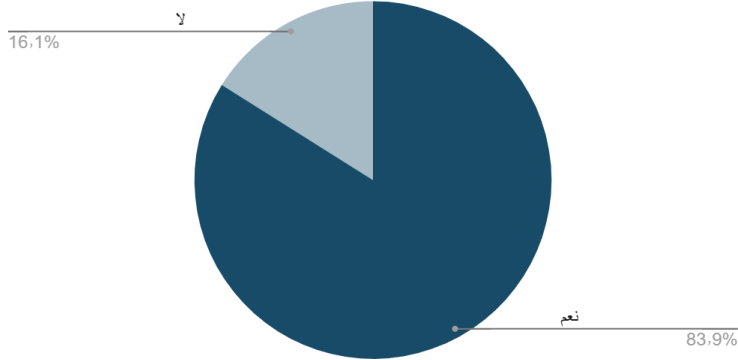
# مستفيدي اللجنة الاجتماعية



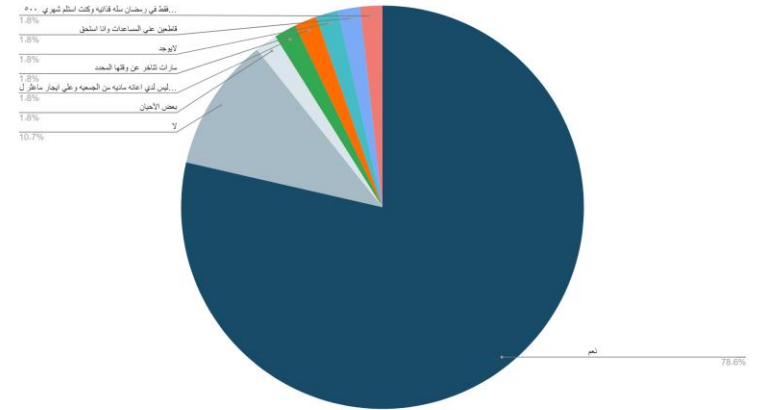


# مستفيدي اللجنة الاجتماعية

هل قامت الأخصائية بتوجيهك للمشاركة في برامج تنمية لتطويرك وتأهيل ابنائك وبناتك؟



هل تحصلك إعانة الجمعية في وقتها؟



# اللجنة الاجتماعية

## ما هي اقتراحاتك وملاحظاتك لتحسين الخدمات التي تقدمها الجمعية؟

- انهم يعجلون في سكني محتاجين والله يفرجه ع الجميع
- ياليت مساعدات شهرية من ماله وعينه
- ارجو استرجاع الراتب او زياده في كابون الموادالغذائية
- "اتمنى ك مساعده للعائلي ك كسوه ملابس البرد مواد غذائية"
- ان لما نتواصل مع مسوله الإسكان ترد علينا صار لنا فوق الأسبوعين مرسلين تفتح ماترد هذا شي مايرضى الله ولا يرضى علينا
- الله يسعدكم اللي تعطونا ما تكفي حاولوا انكم تزيدها الله يجزيكم الخير والعافية
- الأسعار عالية في أسواق حاولوا انكم تزودون المبلغ الله يسعدكم
- اريد مساعدتي في الإيجار والمواد الغذائية حيث لدي ١٠ ابناء وليس لدي سكن
- الكثير من البرامج التطويرية والتوعويه ولكم جزيل الشكر
- مساعدة الاسر المنتجة ب الدعم المادي
- يكون يساعدون ب الأثاث و الجار
- اطلب بسكن لان بيتنا غير قابل لسكن ومهجور طوابق سفلية ولكهرب ينقطع في مطر. و وينقطع في عز صيف وحننا ساكنين في سطح البيت أتمنى نظر في امري و زوجي خرج من عمل من ٨ شهور رفع على شركة في محكمة لتسوية ودية. لان هو مايشغل مانزلو راتبه. وهو من ذوي الاحتياجات الخاصة وشكرا
- إعادة النظر في استحقاقني
- جزاكم الله خير ترك السله مفتوحة ل اكثر من محل اوقات محلات غالیه مره
- الله يعطيكم العافيه يارب بس عندي طلب اتمنى زيادة مبلغ كوبون المواد الغذائية لان ٢٠٠ والله جدا قليله بالنسبه لعائله من ٦ اشخاص او ٧
- فقط اذ كان في امر من الجمعيه او طلبات تخلص من الجمعيه والله كل طلب تطلبه الاخصائيه اطلع للمكتبه وتطلب مبالغ. وبعد اموري ماتخلص إلا كل كم يوم اقيب بنتي تجلس مع خواتها حنا اطلع لجمعيه ويطولو حتى يجي ارفض او القبول

---

# متوسط نسبة رضى مستخدمي اللجنة الاجتماعية لدى الجمعية

89%



---

2

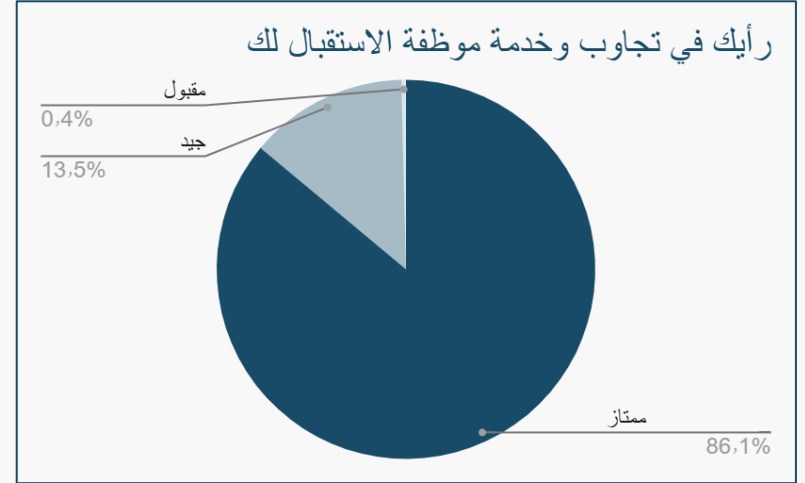
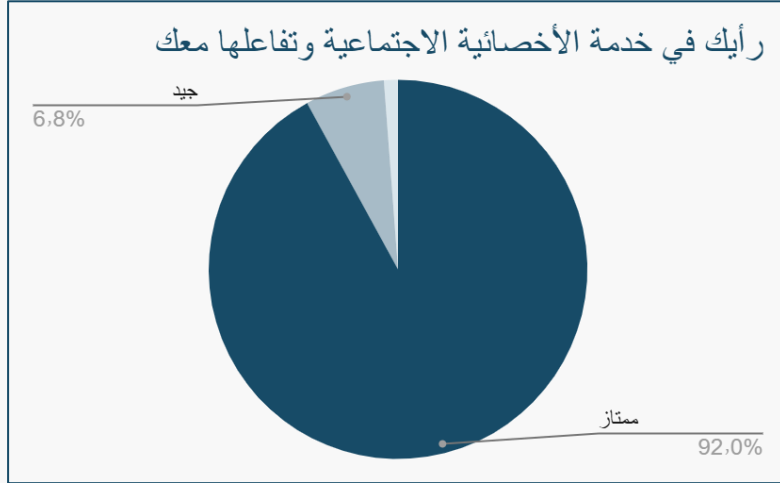
# قياس رضى مستفيدي لجنة كافل يتيم بجمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

عدد الردود: 251

---

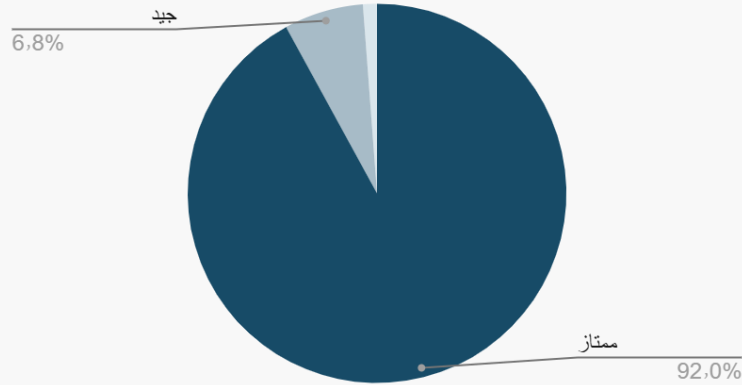


# مستفيدي لجنة كافل يتيم

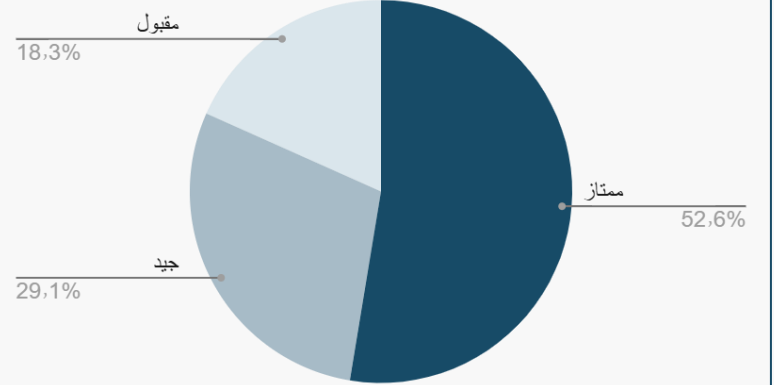


# مستفيدي لجنة كافل يتيم

رأيك في خدمة الأخصائية الاجتماعية وتفاعلها معك



رأيك في أثر مبلغ الكفالة في تخفيف العبء المادي على أسرتك



---

متوسط نسبة رضى مستفيدي لجنة كافل  
يتيم لدى الجمعية

89%



---

# 3

## قياس رضى كفلاء الأيتام لدى جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

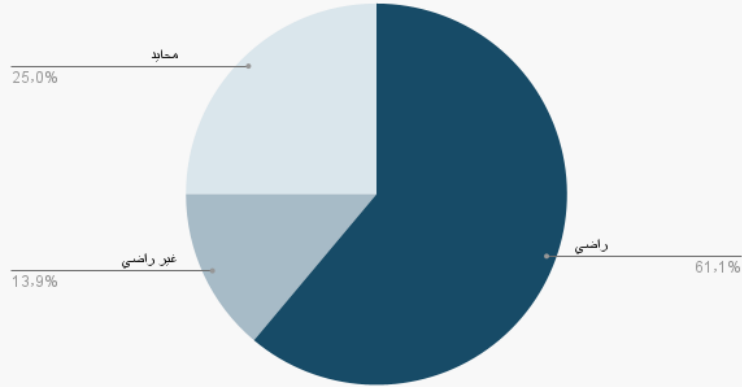
عبد الردود: 36

---

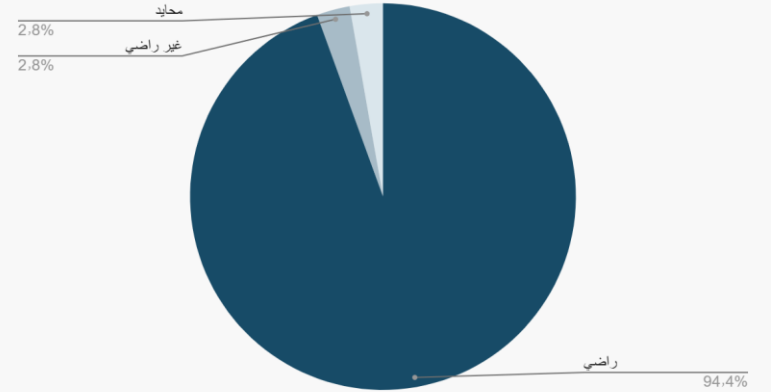


# كفلاء الأيتام

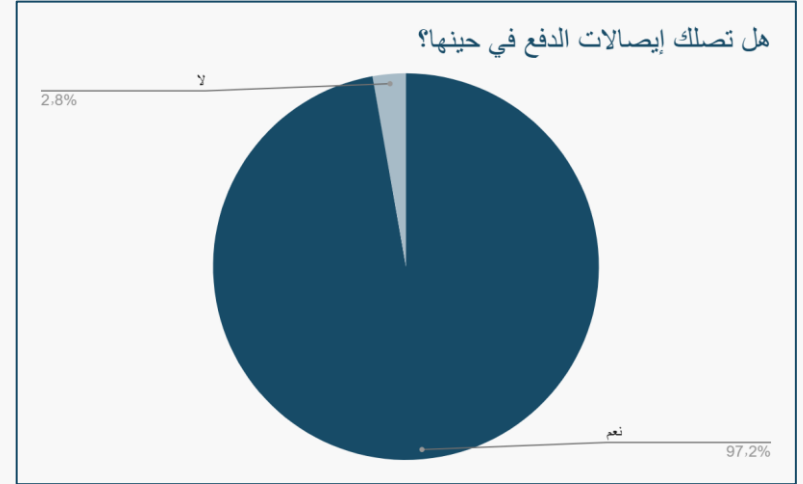
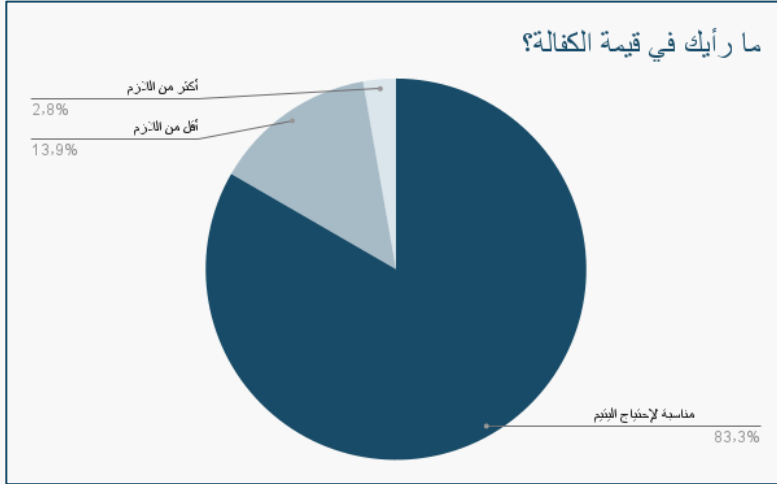
مدى رضاك عن تواصل القسم مع الكافل وتزويده بالتقارير عن اليتيم



مدى رضاك عن إجراءات الكفالة وتجديدها



# كفلاء الأيتام



# كفلاء الأيتام

## اقتراحات لتحسين تجربتك معنا:

- الرجاء ارسال تقارير دوريه عن اليتيم
- إذا ممكن خلق رابط من اليتيم والكافل بمعنى
- تخرج الطفل حصل على شهادة وكانت النتيجة كذا/ قبل اليتيم في مسار معين في الثانوي/ هذي العلاقة وأعلم الترابط تعزز لدى الكافل الاستمرار الكفالة لطالب علم مع خالص الشكر كتب الله اجرکم وسعيکم وبارك في عملکم
- أنا كافله يتيم ولكن لم يصلني اي تقرير عن هذا اليتيم خلال السنوات الماضية
- ياريت تفيدونا كل سنه أي مرحلة هو او هي واصلة ونتائج الامتحانات تزودونا فيها ولكم جزيل الشمر
- ضرورة تزويد الكافل بتقارير عن اليتيم ومستواه الدراسي بين فتره واخرى لتقوية الرابطة بين الكافل واليتيم
- الاهتمام بتوضيح حالة اليتيم الدراسية والصحية ومدى تواصلکم معهم
- جزاکم الله خير الجزاء عندي طلب بتزويدي بمعلومات عن اليتيم اول باول
- اتوقع قيمة الكفالة اهل اليتيم هم ادرى بها إذا كانت اقل من اللازم او مناسبة
- نتمنى أن يكون هناك تواصل هاتفی (مكالمات) أكثر من الرسائل خصوصا لمن لا يستطيع القراءة

---

# متوسط نسبة رضى كفلاء الأيتام لدى الجمعية

93%



---

4

# قياس رضى كفاء طالب علم لدى جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

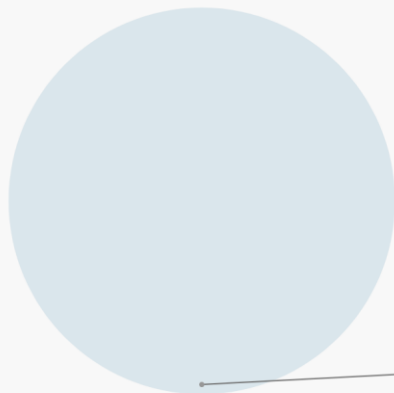
عدد الردود: 1

---



# كفلاء طالب علم

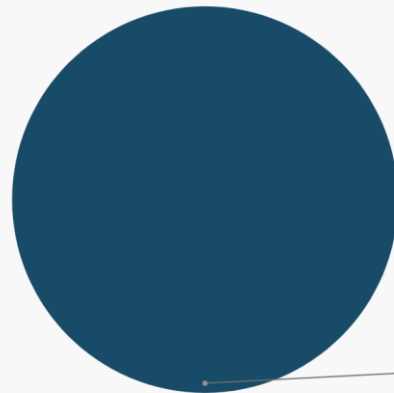
مدى رضاك عن تواصل القسم مع الكافل وتزويده بالتقارير عن الطالب



محايد

100.0%

مدى رضاك عن إجراءات كفالة الطالب



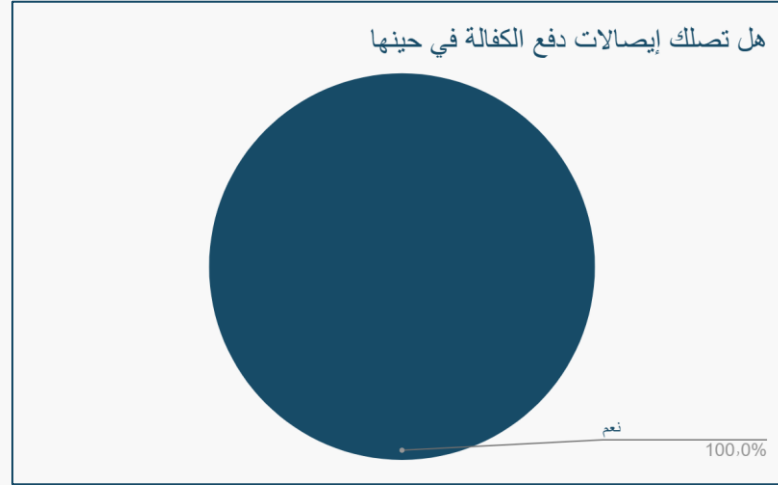
راضي

100.0%



---

# كفلاء طالب علم



---

# متوسط نسبة رضى كفاء طالب علم لدى الجمعية

89%



---

5

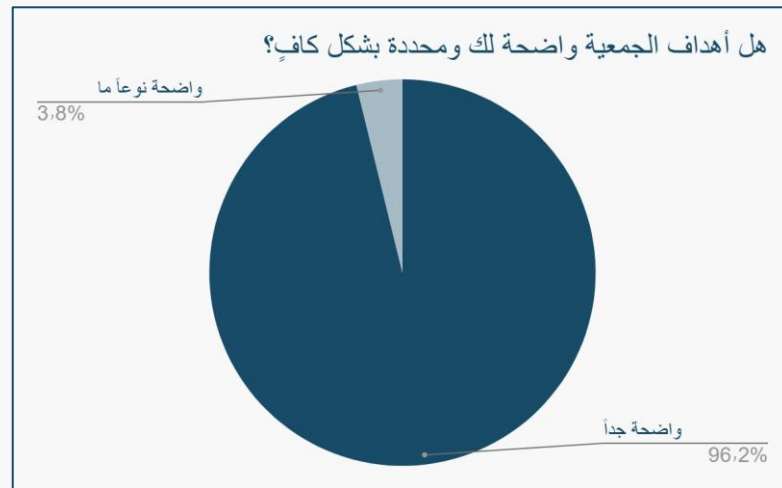
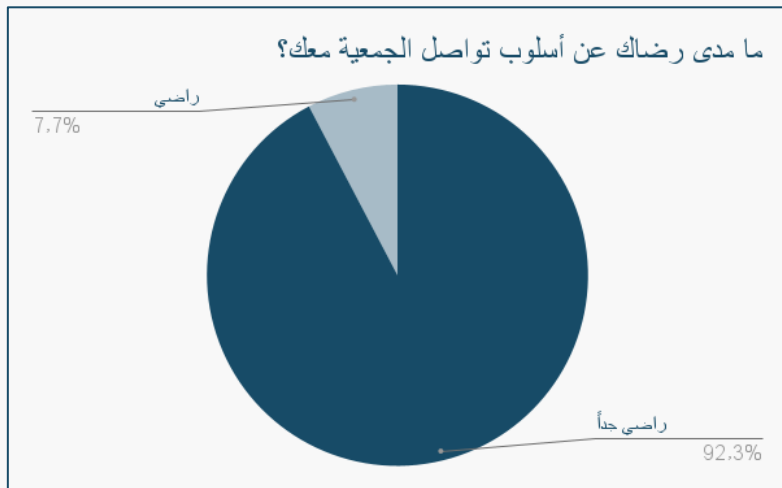
قياس رضى أعضاء الجمعية العمومية  
لدى جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

عبد الردود: 26

---

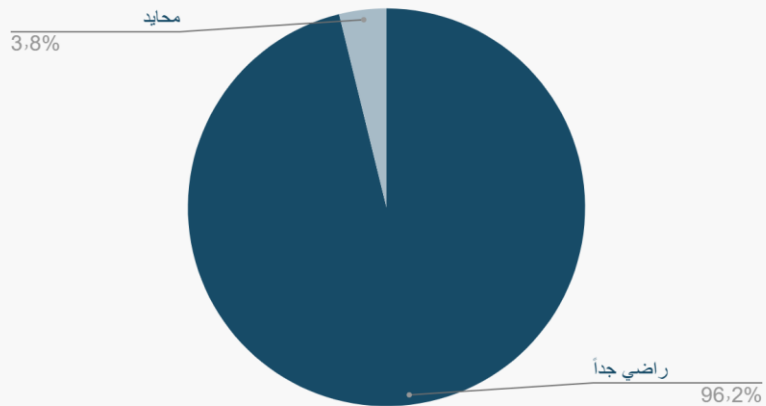


# أعضاء الجمعية العمومية

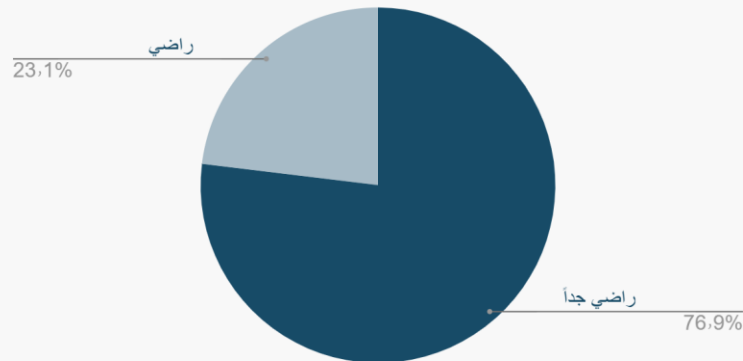


# أعضاء الجمعية العمومية

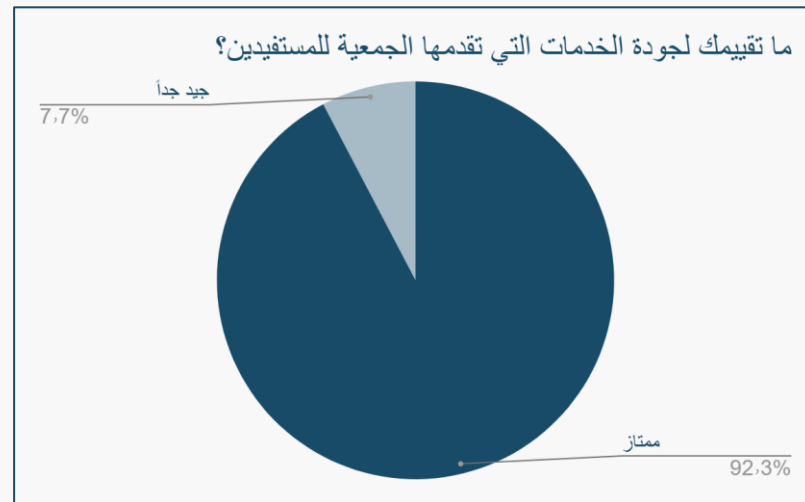
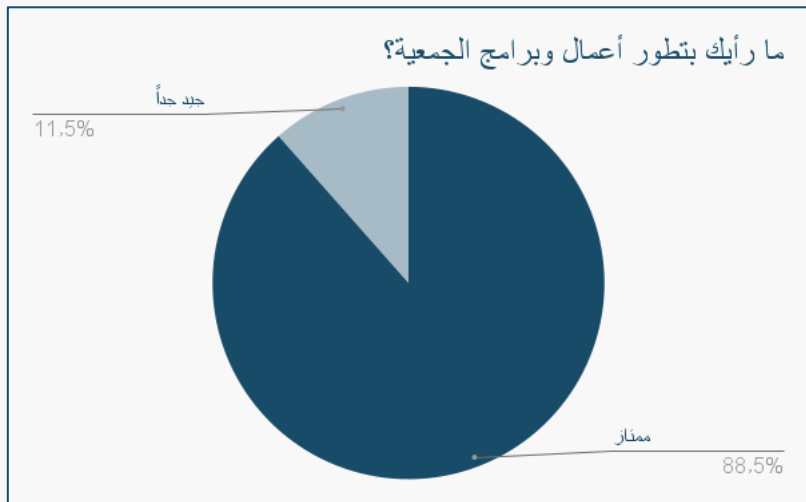
ما مدى رضاك عن تلقيك للمعلومات عن نشاطات الجمعية بشكل دوري



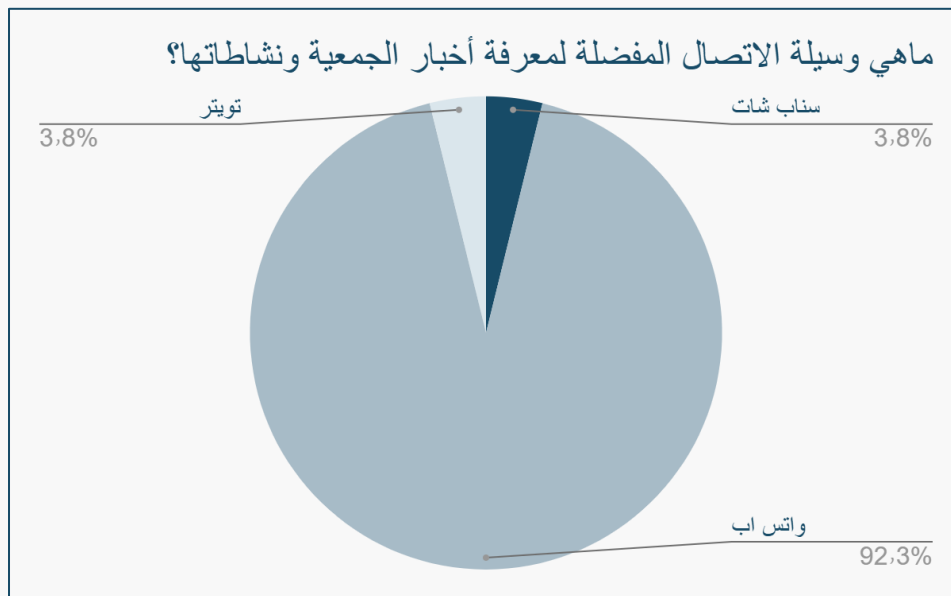
ما مدى رضاك عن تجاوب إدارة الجمعية بالرد على استفساراتك ومقترحاتك؟



# أعضاء الجمعية العمومية



# أعضاء الجمعية العمومية



---

# متوسط نسبة رضى أعضاء الجمعية العمومية لدى الجمعية

93%



---

# 6

## قياس رضى الكادر الوظيفي لدى جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

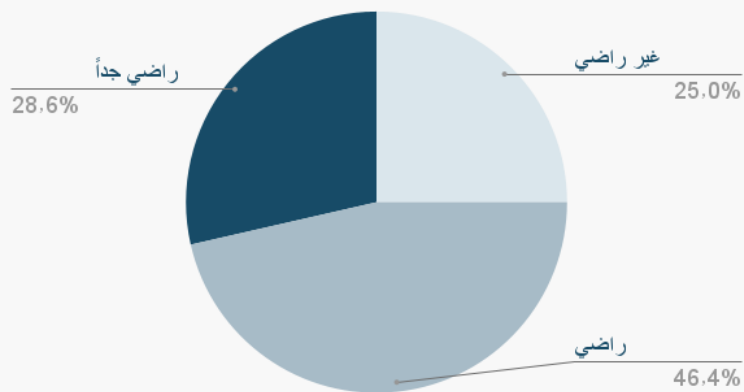
عبد الردود: 28

---

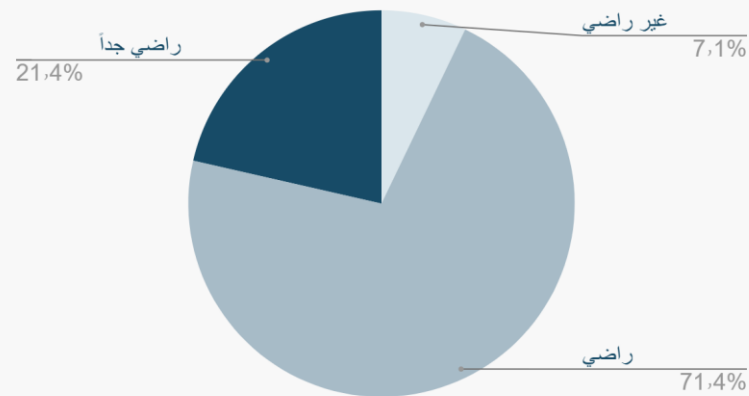


# الكادر الوظيفي

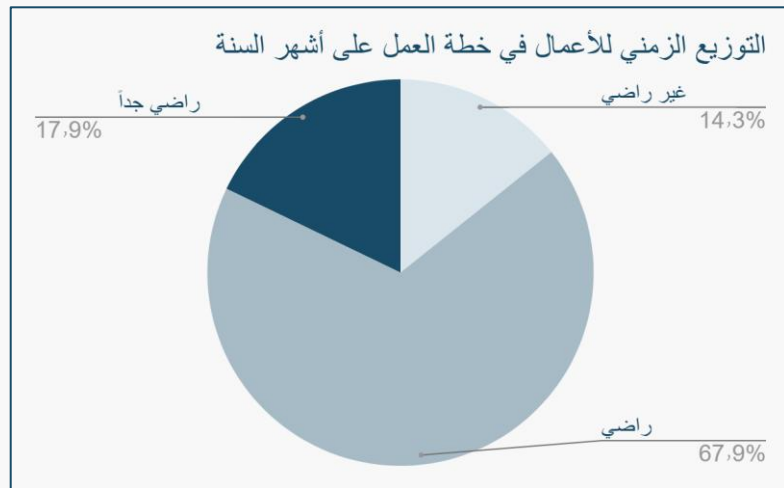
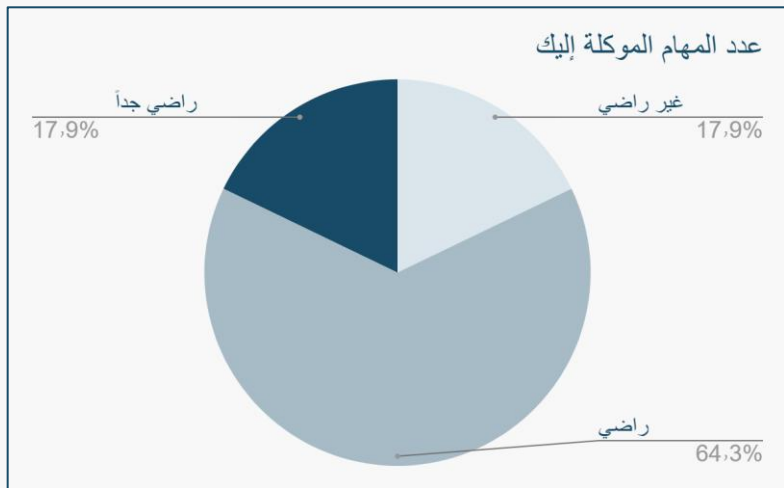
توافق المهام الواردة في وصفك الوظيفي مع المهام الفعلية المسندة إليك



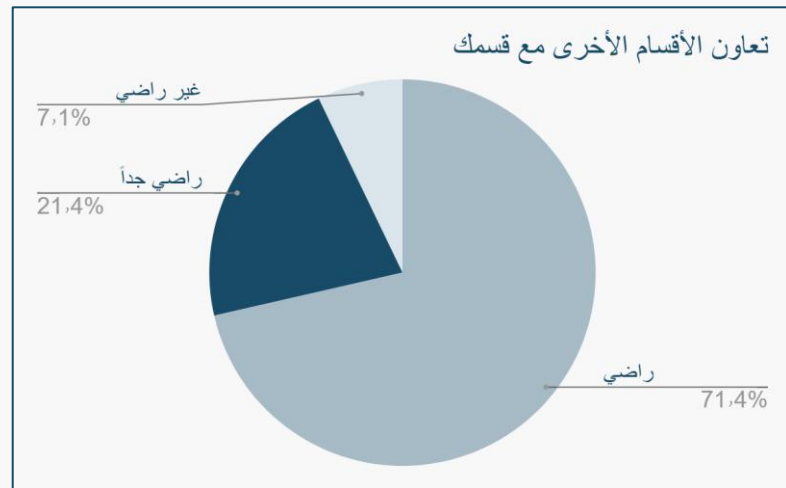
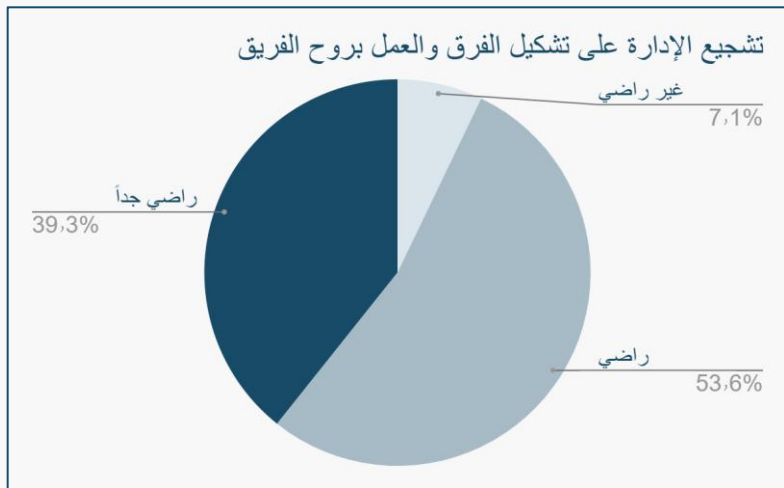
وضوح السياسات والاجراءات اللازمة لأداء مهامك الوظيفية



# الكادر الوظيفي

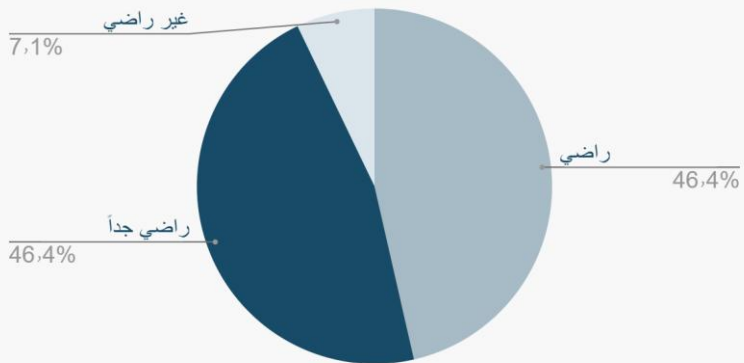


# الكادر الوظيفي

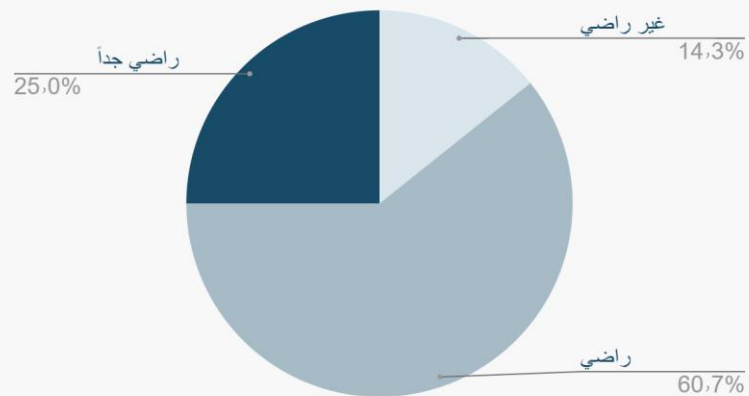


# الكادر الوظيفي

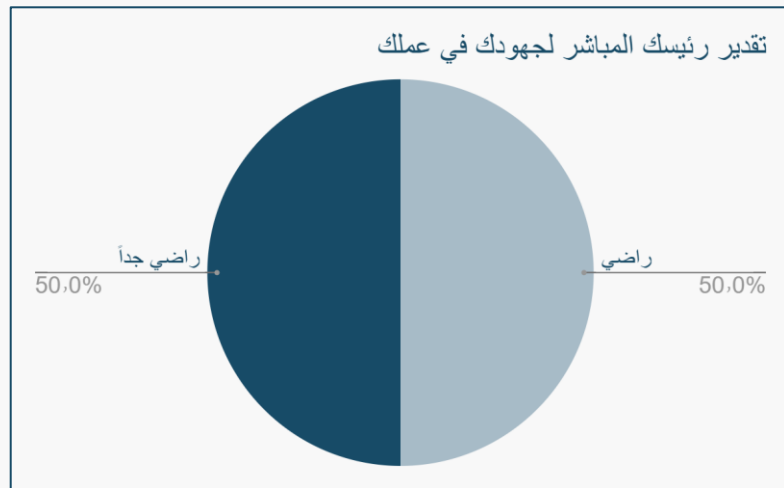
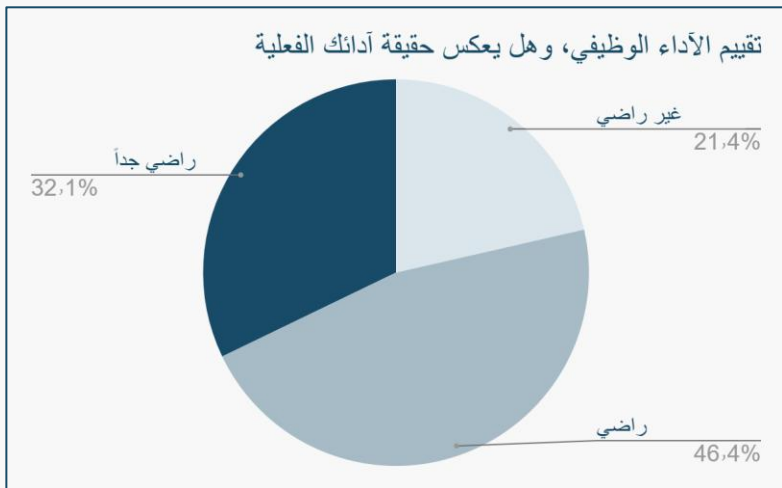
التغذية الراجعة (التوجيهات والإرشادات) المقدمة من رئيسك المباشر والتي تطور عملك



تجاوب الإدارة مع مقترحات التحسين والأفكار الابداعية

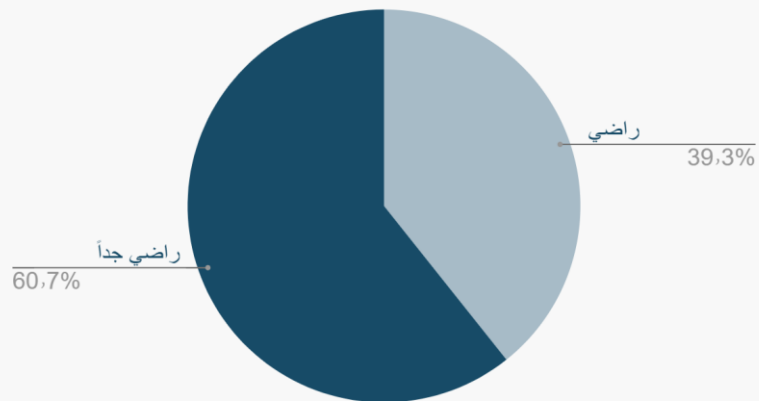


# الكادر الوظيفي

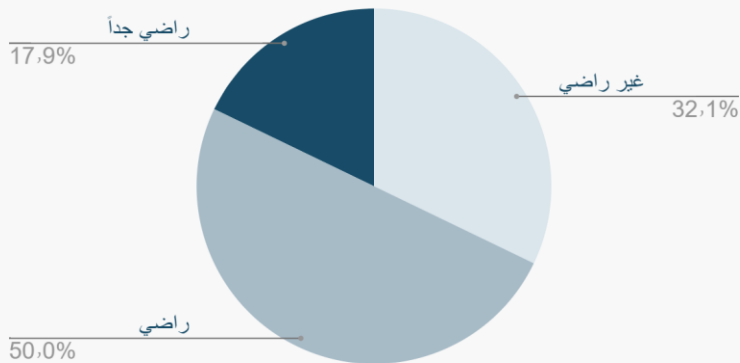


# الكادر الوظيفي

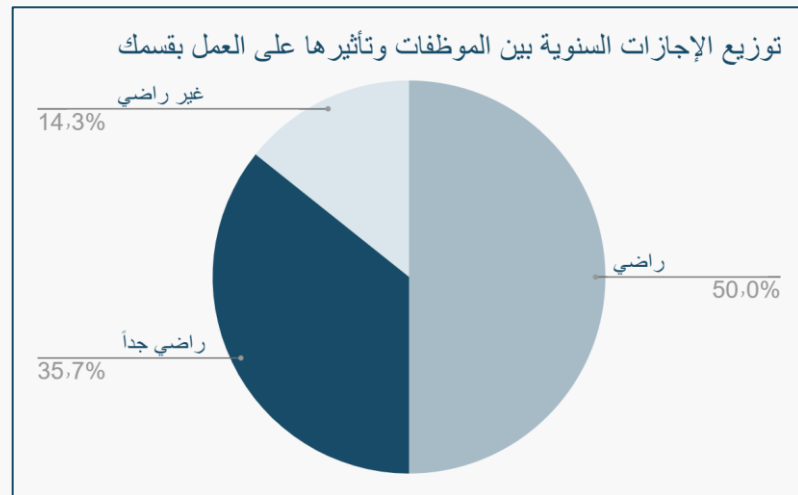
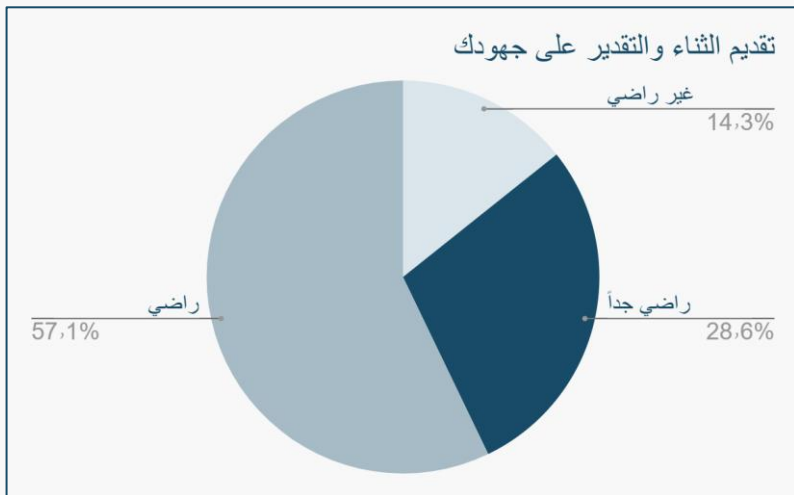
كفاية ساعات الدوام لإنجاز الأعمال المكلفة بها



توفير الجمعية فرص التدريب والتطوير والنمو المهني التي تساهم في نجاح عملك

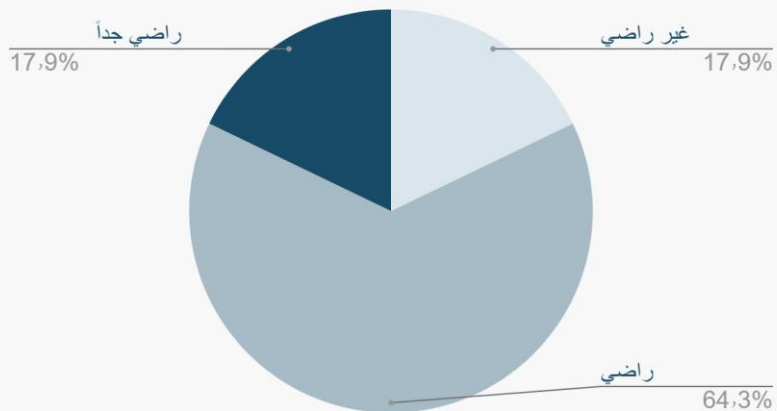


# الكادر الوظيفي

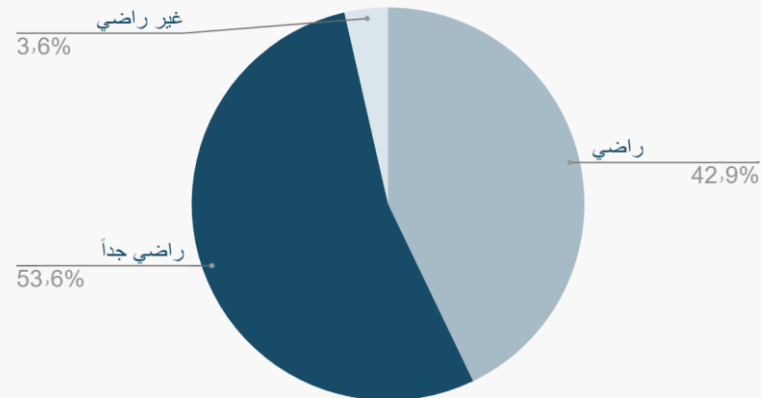


# الكادر الوظيفي

ملائمة طرق تحفيز الإدارة للموظفين

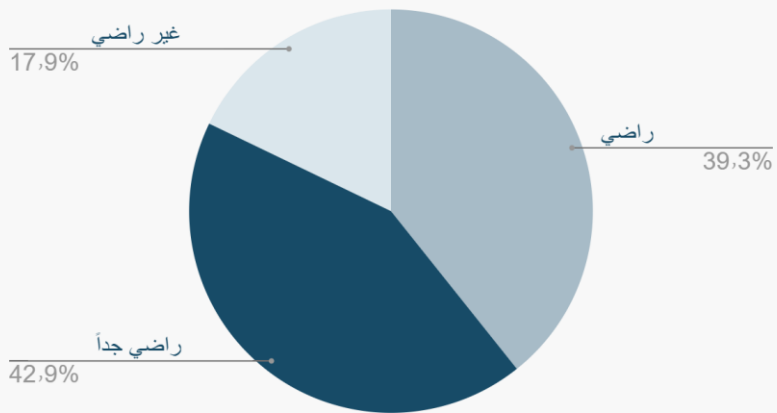


تقدير إدارتك لظروفك الشخصية الطارئة

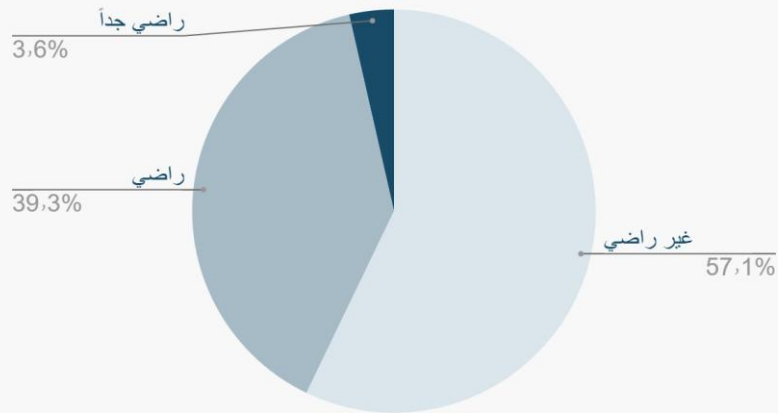


# الكادر الوظيفي

سرعة تجاوب إدارة الموارد البشرية مع طلباتك واستفساراتك

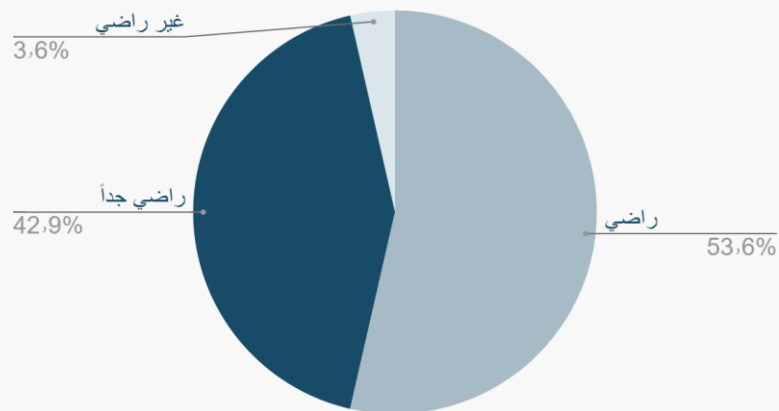


عدالة نظام الأجور والمكافآت والمزايا

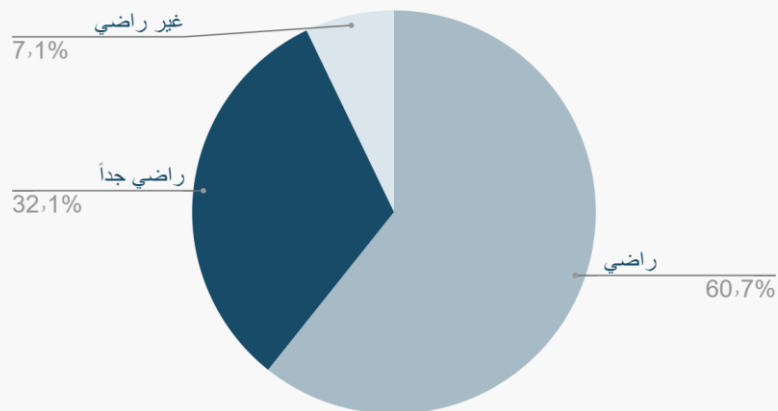


# الكادر الوظيفي

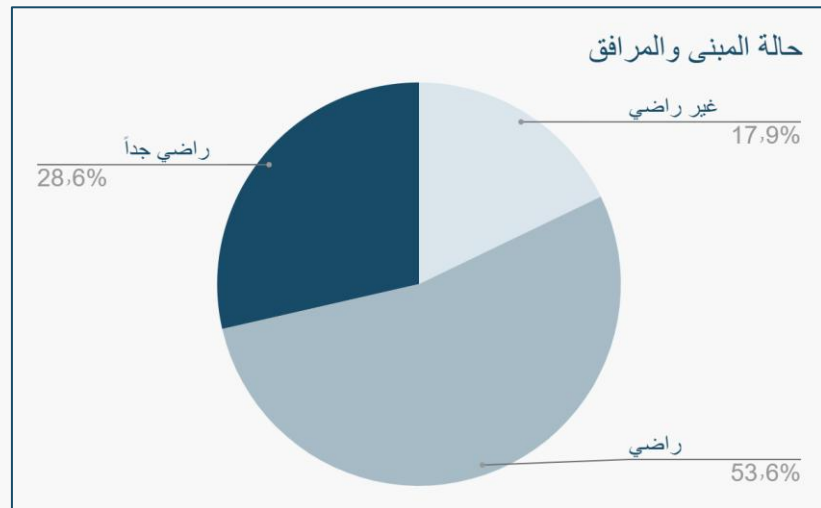
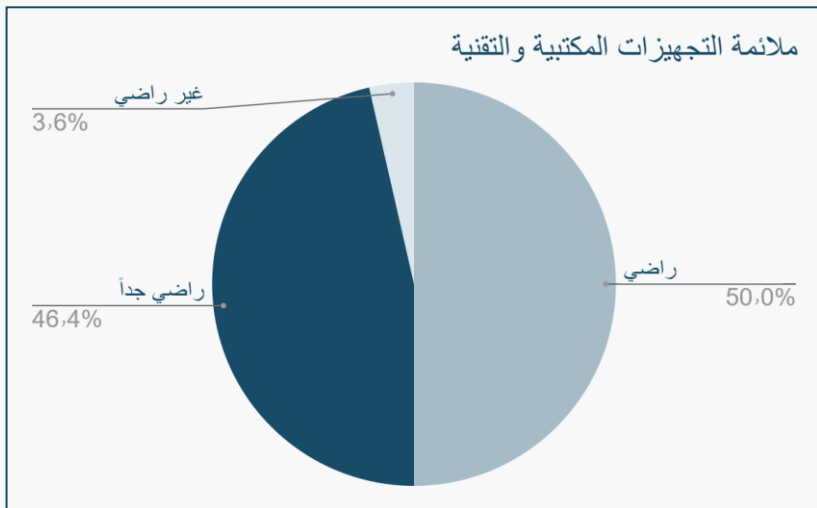
تفعيل الجمعية لأيام الأعياد والمناسبات



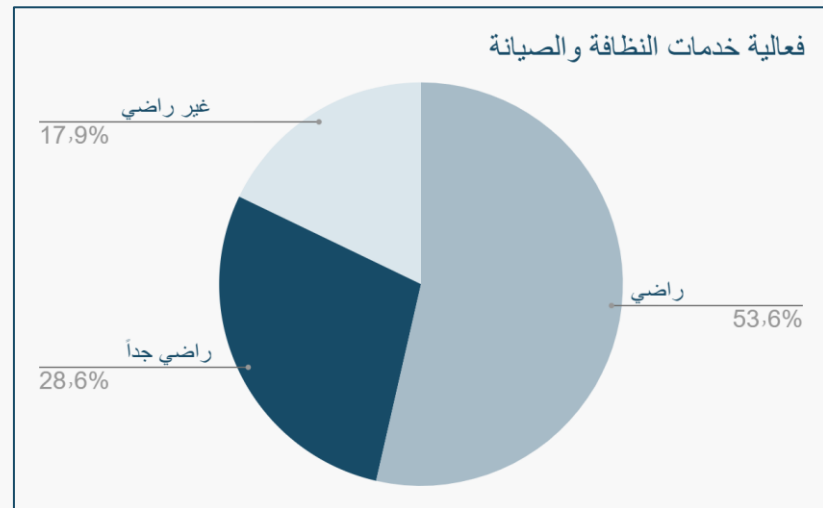
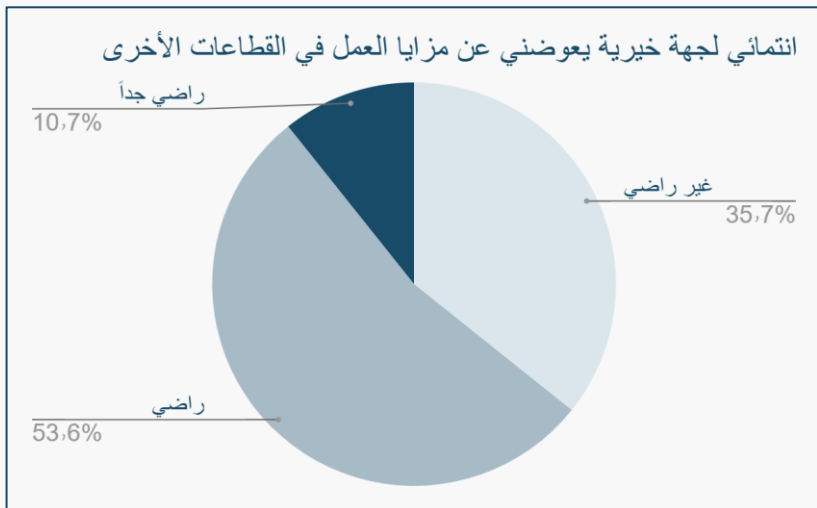
عدالة متابعة الحضور والإنصراف والإجازات



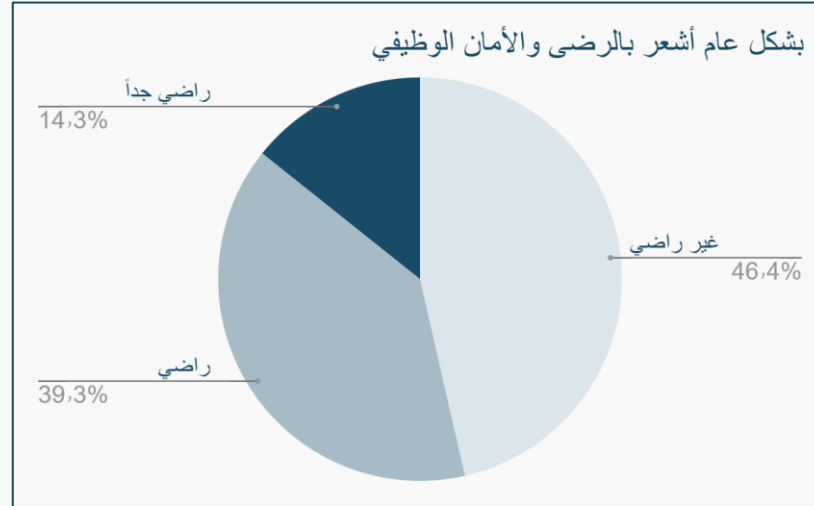
# الكادر الوظيفي



# الكادر الوظيفي



# الكادر الوظيفي



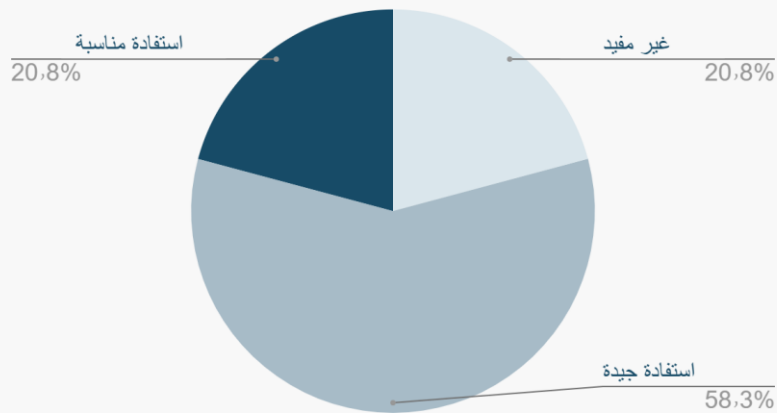
# الكادر الوظيفي

## الأسباب التي ساهمت في وجود شعور الرضى الوظيفي من عدمه:

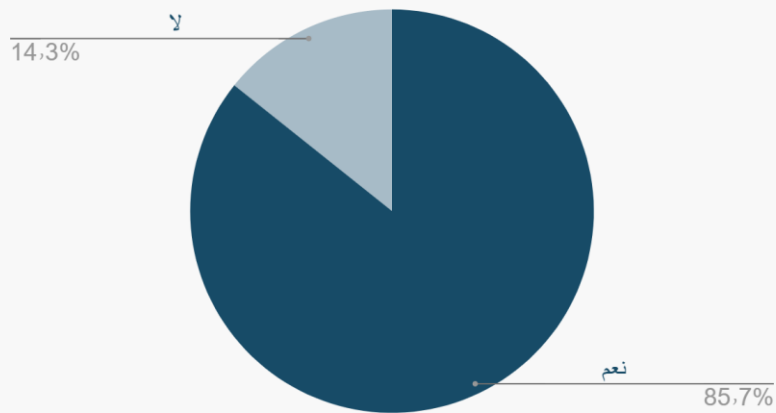
- كثرة الاستقالات بالجمعية وعدم وجود اي تقدير للموظف وقله التمسك او تقديم عروض وظيفية تساعد بالحفاظ على الكفاءه
- حبي للجمعية
- بيئة نسائية متعاونة
- وضوح المهام والدعم الاداري
- البيئة المحيطة
- ثقة الإدارة
- بيئة عمل مريحة وآمنة والاستقرار وضوح المهام والأهداف
- التفرقة في الاجور بين رواتب الاخصائيات
- اكتساب الاجر في خدمة
- "عدم العدالة بالرواتب حيث ان خبرتي وشهادتي وعملي الذي اقوم به لا يتناسب مع راتبي المقدم من الشركة ٣٦١٠ ريال فقط لا غير ارجو اعادة النظر في موضوعي شاكرة لكم ."
- بسبب الاوضاع الأخيرة في الجمعية من خروج دفعه من الموظفين في وقت متقارب
- رغم أنني جديدة على العمل، إلا أن وضوح الأنظمة وتعاون الزملاء جعلني أشعر بالراحة، ولله الحمد.
- كثرة التسرب الوظيفي في بيئة العمل + العمل تحت الضغط في معظم الاوقات
- ابتغاء مرضاة الله واحتساب الاجر العظيم
- عدم وجود سلم الترقيات والزيادات
- عدم وجود علاوات أو زيادات سنوية منتظمة.
- عدم توفر مسمى وظيفي واضح يعكس طبيعة المهام والمسؤوليات.
- عدم وجود وصف وظيفي معتمد ومعلن لجميع الإدارات ومجلس الإدارة، مما يحد من وضوح الأدوار وتوقعات العمل."
- تخلي الإدارة عن الكفاءات من الموظفين لاسباب غير مهمه
- تكديس المناسبات والبرامج في نفس الفتره يولد خوف للموظف وشعوره بعدم الامان
- عدم وجود علاوات او مزايا او مكافآت
- الاستقالات بشكل كبير / غياب العدالة بالأجور وتوزيع الاجازات

# الكادر الوظيفي

ما مدى استفادتك من خدمات التأمين الصحي؟



هل انتي مسجلة في خدمات التأمين الصحي التي توفرها الجمعية؟



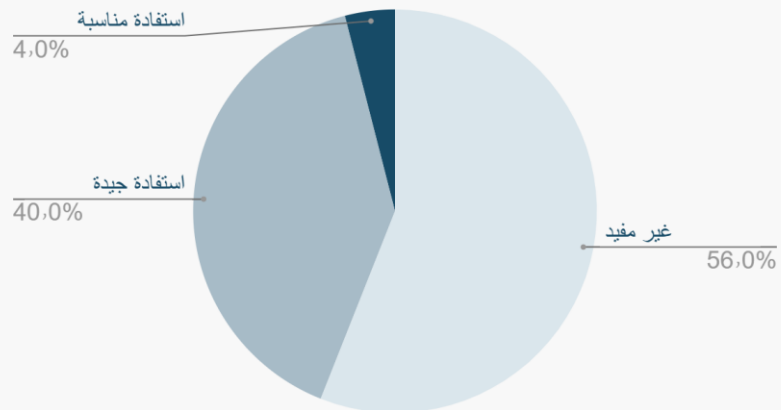
# الكادر الوظيفي

## أسباب عدم استفادة الموظفين من التأمين الطبي:

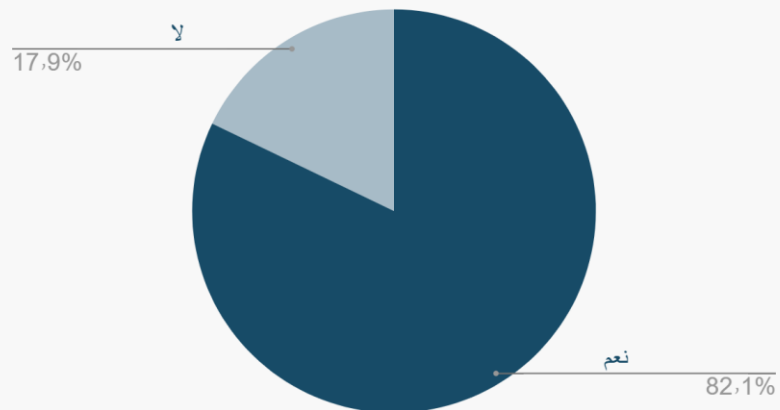
- التأمين مازال ضعيف
- عدم شمولية المستشفيات وخاصة المعروفة والكبيرة
- مبلغ التأمين لا يغطي مبلغ العلاج
- يرجى تعديل فئة التأمين حيث يشمل مستويات فقط ومستشفى عادي
- مستوى التأمين ضعيف
- أتطلع إلى تطوير نطاق التغطية ليشمل مستشفيات ذات تخصصات أوسع وسمعة علاجية قوية، مثل مستشفى المانع، بما يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة.
- لا يغطي المستوصفات ذو كفاءته

# الكادر الوظيفي

ما مدى استفادتك من برنامج ولاء بلس؟



هل انتي مسجلة في برنامج ولاء بلس الذي توفره الجمعية؟



# الكادر الوظيفي

## أسباب عدم استفادة الموظفين من برنامج ولاء بلس:

- فروع اغلب العروض بمناطق أخرى
- عدم شمولية الأماكن المعروضة وخاصة المعروفة والكبيرة
- خصوماته قليلة وغير مجديه وبعضها تكون عبر الموقع الالكتروني فقط
- لا يخدمني
- لم استخدمه مسبقًا
- بعض الخدمات غير متوفرة بالمنطقة + نسبة خصم الفروع أكثر من نسبة خصم ولاء بلس او بعضها لا تناسب رغباتي
- لا نحتاجها ولا توجد مميزات
- لم تتضح لي آلية عمله بشكل كافٍ، إضافة إلى أن العروض المقدمة لا تبدو ذات قيمة مضافة تحقق استفادة فعلية.
- الخصومات على أشياء لا تهمني
- لم استخدمه حتى الان

# الكادر الوظيفي

## آراء الموظفين التي عبروا عنها:

- "يجب ان يكون هناك علاوات وزيادات سنوية ثابتة بحسب التقييم , ايجاد نظام يمنع التواصل خارج اوقات الدوام والاجازات الرسمية للموظف علماً بان النظام يخالف ذلك . منع تواصل مجلس الادارة مع الموظفين لكثرة اختلاف الآراء مما تقع الموظف بجرح .. سرعه ايجاد مديره جديدة وواعيه وذات دماء شابه تجدد الأفكار وتطورها .."
- اتمنى النظر في الرواتب وقتها خاصة مع تطور الزمن وكثرة المتطلبات
- الرجاء الاهتمام بالنظافة أكثر ووضع خطة للإشراف عليه
- التأكد من قدرات الموظف قبل الحكم عليه مع الحوار والمناقشة والاستفسار في حالة عدم الانجاز السريع
- اتمنى النظر بموضوع الراتب لأنني رفعت طلب للموارد البشرية لرفعة للإدارة ولم يتم التجاوب انا اخصائية وتابعه لشركة واتمنى زيادة راتبي كبقية الاخصائيات شاكره تعاونكم
- يرجى النظر في رواتب الموظفين القدامى حيث معدل رواتبنا غير مجدي لعدد سنوات الخدمة
- اتمنى عودة الاجازات الاضطرارية بعدد 10 ايام , لان 0 ايام غير كافيه لطوال السنة , لان الظروف غير ثابتة ( سفر - مناسبات عائلته وغيرها )
- كثرة التعديلات والتغيرات الادارية للمهام وتداخلها ما بين الاقسام بسبب التشبث في ادائها والعشوائية في التنفيذ
- اولاً اعادة النظر في توزيع الاجازة على حسب ظروف الموظفة بحيث يكون اقل من اسبوعين وتتمنى العمل بها , ثانياً اعادة النظر في الايام الاضطرارية لمدى لها اهمية بالغة على مختلف الظروف ثالثاً شاكرة لكم اهتمامكم وتعاونكم معنا .
- إعادة النظر في عدد الأيام الاضطرارية - توزيع الاجازة الشهرية انها لا يسمح الا في اسبوعين فقط او شهر كامل
- عودة بعض الأمور كما كانت سابقاً مثل الايام الاضطرارية لكوننا (إناث) ولنا مثل مالكم في كل شهر - عودة كل مهمة الى صاحبها الفعلي خصوصاً اذا كان (تكليف لا يوجد عليه مرتب شهري)
- "عند تحديد أي اجتماع خصوصاً إذا كان مع إحدى عضوات المجلس نأمل مشاركة المحاور المراد مناقشتها بشكل دقيق قبل موعد الاجتماع بوقت كاف مع التزام جميع الأطراف بهذه المحاور لضمان فعالية النقاش وجودة المخرجات- توثيق صلاحيات كل ادارة ومسؤولياتها بشكل مكتوب ومعمتد.-اعتماد برنامج تدريبي للموظفات ذات المسؤوليات الاكبر في الاقسام يعنى بالتواصل القيادي.- لاتزال فرص التطوير الوظيفي والترقي غير واضحة او معدومة رغم الجهد والاستمرارية بالعمل نأمل توضيح المسار الوظيفي لكل ادارة مع الاعتماد الاداري وربط التدريب بالاحتياج واعتماد خطة تطوير فردية سنوية من قبل ادارة الموارد البشرية بالتعاون مع مديرة القسم.-من الملاحظ وجود قصور في مستوى النظافة العامة نأمل تطوير الية المتابعة"

# الكادر الوظيفي

## أراء الموظفين التي عبروا عنها:

- "ارجو اعادة النظر في وضع رواتب الأخصائيات اللاتي تدعم الوزارة رواتبهم واعادة الزيادات السنوية ارى من عدم العدالة ان اتساوى خبرة ٩ سنوات بالمستجدات في الرواتب !! اعادة النظر في عرض بنك التنمية في تقديم قروض ميسرة للموظفات حيث نحن بحاجة ماسه لها ولكن لا يوجد لدينا كفيل حكومي و بالإمكان وضع الضوابط التي تراه الجمعية مع اتاحتها للجميع ، تعديل وضع بدل السكن ، العدالة في تقديم مساعدات للموظفات فهناك من استفادت الكثير من الجمعية والآخر رفض طلبه مثل وضعي انحطت بوضع محرر حتى ترفض مساعدتي وهي سؤاله هل انا ممن تحقق لهم الزكاة؟؟ علما انه لم يسأل الاخرى فأنا بحاجة ماسه جدا لشراء سيارة ولا أستطيع ان اشتريها عن طريق البنك او أي جهة نظرا لعدم اعتماد الجمعية لدى البنوك ارجو النظر في موضوعي هذا حيث انه يؤثر على نفسيا و اجتماعيا واقتصاديا مما يؤثر على ادائي بعلمي ، ايضا حصلت على شهادة هيئة التخصصات الصحية ولم تأخذ بعين الاعتبار كنقطة اضافية لي من لجنة الحوافز و المكافآت ..اتمنى انا ارى جمعيتي الحبية في المقدمة في العمل الاجتماعي نموذجاً يحتذى به في الاثر والانسان اولا في كل ما تقدمه ."
- اتمنى العدالة بالأجور بين موظفات رواتبهم من الجمعية والشركات أنا أخصائية وعلى شركه واشتغل أكثر من أغلب الاخصائيات وسبق ورفعت خطاب للإدارة بالنظر بالراتب وتم تجاهل الموضوع تماما اتمنى العدالة فقط او تحويلي على راتب الجمعية

# متوسط نسبة رضى الكادر الوظيفي لدى الجمعية

72%



---

# 7

## قياس رضى المتطوعين لدى جمعية جود النسائية الخيرية بالدمام

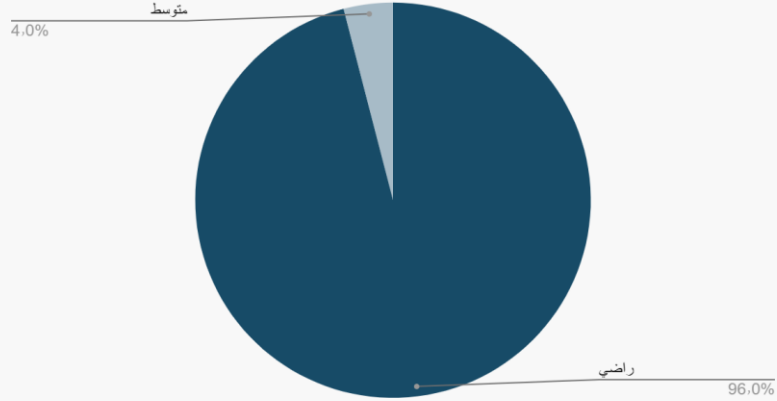
عدد الردود: 149

---

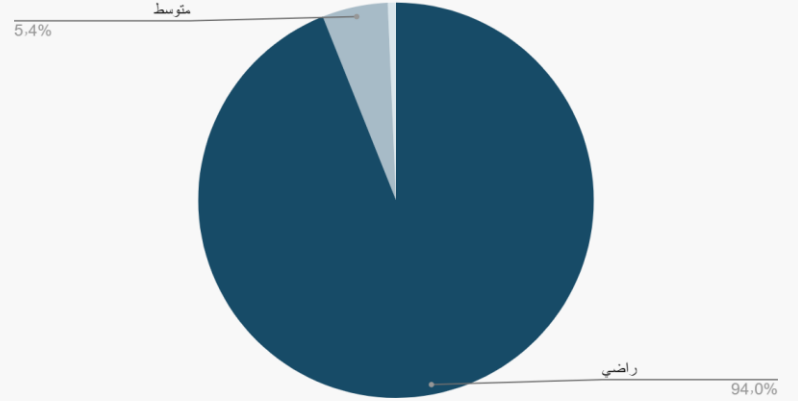


# المتطوعين

إعلان الجمعية للفرصة التطوعية

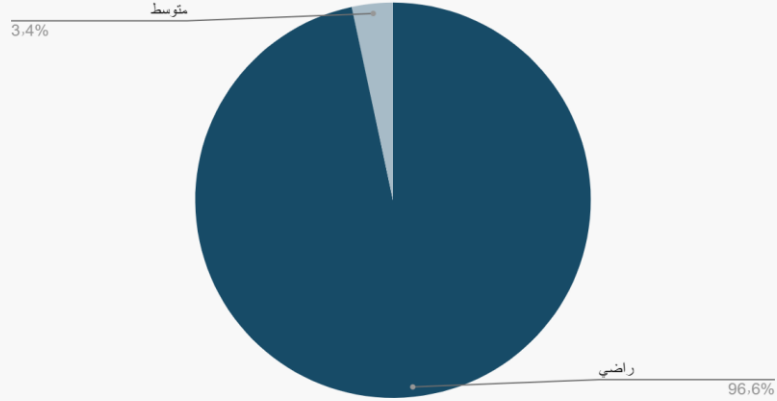


وصف الفرص التطوعية في المنصة

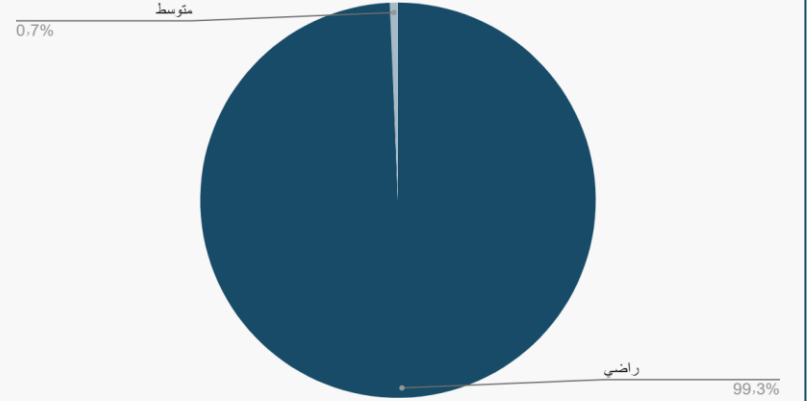


# المتطوعين

تواصل وحدة التطوع معك

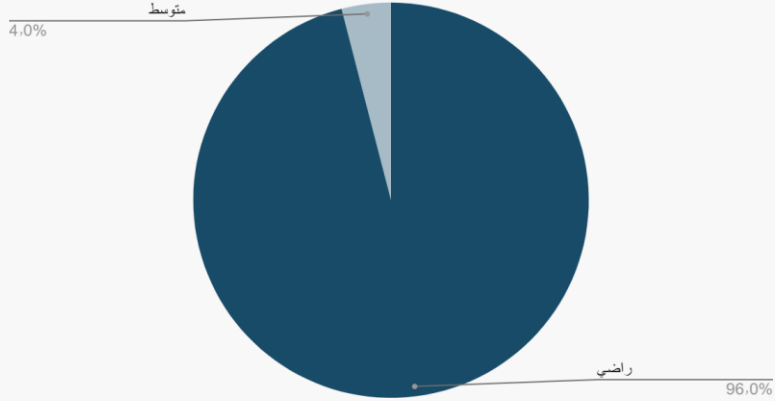


حسن استقبال الموظفة وتعاملها معك

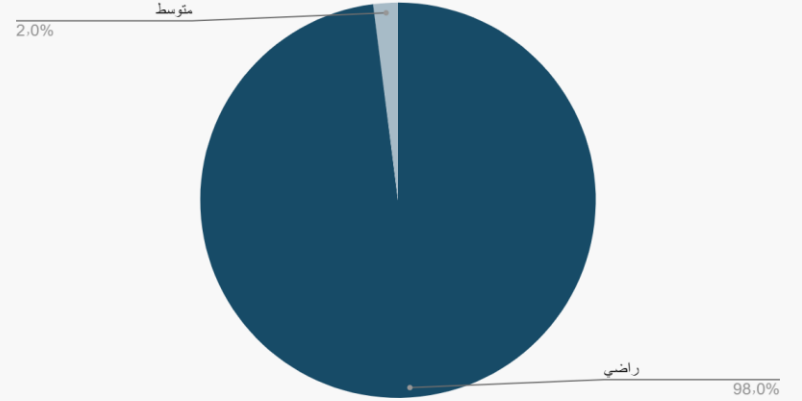


# المتطوعين

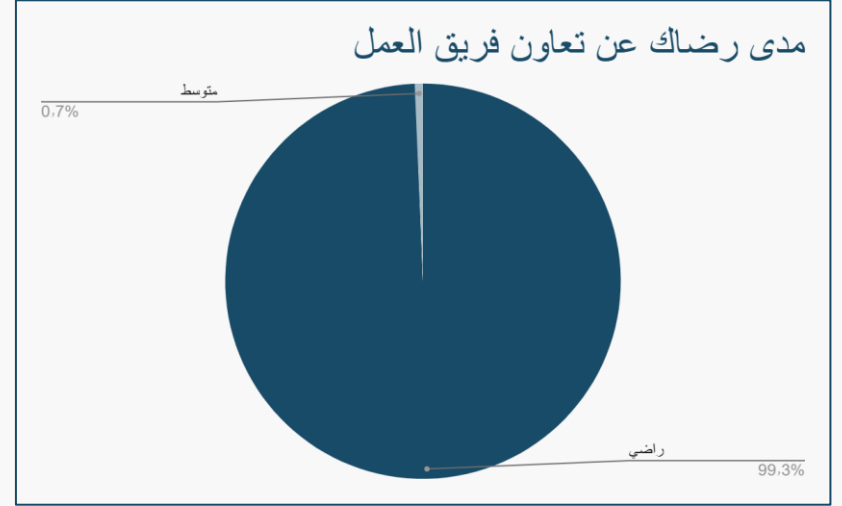
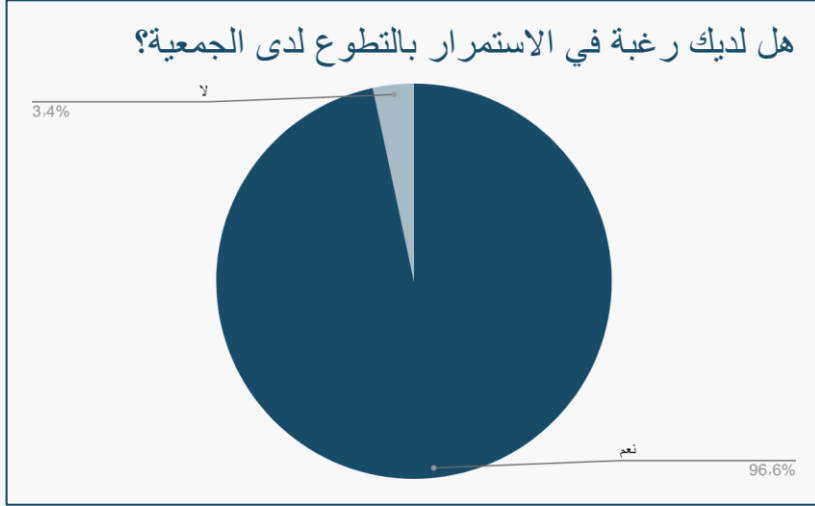
شعورك بأهميتك ودورك التطوعي



دقة ووضوح المهام التي تم تكليفك بها



# المتطوعين



# ماذا أضافت تجربة التطوع لك؟

• الأجر والثواب	• الرغبة بالاستمرار في فعل الخير	• تعزيز القيم الأخلاقية	الأثر الإيماني والقيمي
• الشعور برضا الله	• الامتتان للنعم	• لذة العطاء والإنجاز	
"للتطوع لذة أجر ولذة إنجاز ولذة عطاء إضافة نفسية عميقة."			
• العمل بروح الفريق	• التعاون والتكافل الاجتماعي	• العمل كأ أسرة واحدة	العمل الجماعي وروح الفريق
• حب العمل الجماعي	• إدارة وتنظيم الفرق	• روح رياضية جميلة	
"تعلمت العمل بروح الفريق وتحمل المسؤولية."			
• مهارات التواصل الفعال	• إدارة وتنظيم الوقت	• تحمل المسؤولية	تطوير المهارات
• القيادة وتنظيم الحشود	• حل المشكلات	• تقديم الحفلات والورش	
• الصبر والتحمل	• فهم احتياجات الأطفال	• التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	الأثر مع الأطفال
• تمكين الأطفال تعليميًا	• زراعة القيم والمبادئ	• فرحة الأطفال وتأثيرها النفسي	
"فرحة طفل تستطيع تغيير داخلي بالكامل."			
• توسيع شبكة العلاقات	• التعرف على بيئة عمل جديدة	• فهم مشكلات المجتمع	الأثر الاجتماعي
• الشعور بالمعنى والدور المجتمعي	• خدمة المجتمع		
• زيادة الثقة بالنفس	• الشعور بالسعادة والراحة	• اكتشاف القدرات	الأثر الشخصي والنفسي
• كسر الروتين	• طاقة إيجابية	• شغف جديد	
"حسيت إنني سويت شيء له معنى."			

# المتطوعين

## اقتراحات المتطوعين لتحسين تجربة التطوع:

- اقترح ان التطوع لايقف كذلك اتمني ان يك علي شهر رمضان فقط وان تكون هنالك حلقات تحفيظ القرآن في وقت الفراغ
- "لا يوجد أي مشكلات واجهتها إلا ان الوقت كان جدا مبكر اول اسبوع كان جيد من الساعة ١٢ لكن باقي الاسبوع أصبح في ١٠ وانا اخذ وقت لكي اصل إلى الجمعية فكان وقت ال ١٠ مزعجا بالنسبة لي . نشكركم على كل الجهود المبذولة جزاكم الله خيراً"
- مكافأة بسيطة للمتطوع نظير الجهد الذي يبذله مثلا مصروف بنزين للذي يستخدم سيارته الخاصة
- "وضع تطوع في قسم الخدمة الاجتماعية ان حصل والاكثر من فرص التطوعية في الجمعية لأنها انالت اعجابي جداً واتمنى اني اتطوع العديد من المرات معاكم"
- تحسين استقبال المتطوعة وتوفير احتياجاتها من المكان المناسب والتكليف ,, والضيافة ان وجدت وشكراً لكم ايضاً المهام كانت محدودة جداً ولا يوجد بها تطوير
- توفير حوافز رمزية أو شهادات تقدير
- مشاركة جدول بجميع المهام مع المتطوعين
- باليت يكون في توظيف
- اتمني ان تستمر البرامج التتمية والوعي
- توضيح تفاصيل أكثر وسرعة في الرد

---

# متوسط نسبة رضى المتطوعين لدى الجمعية

99%



# توصية مجلس الإدارة بجلسته الثانية بتاريخ ٢١ يناير ٢٠٢٦م

قدم أعضاء المجلس الشكر لإدارة الجمعية وأقسامها على جهودهم التي عكسها تقرير استطلاع الرأي، ثم التوصية بالتالي:

- التوصية للجنة كافل يتيم لدراسة زيادة الكفالة لفئة المستفيدين الأكثر احتياجًا
- التوصية لقسم كافل يتيم بدراسة وضع التقارير الخاصة بالأيتام وتحسين التواصل مع الكفلاء والتقارير المرسلة لهم ومن ذلك ارسال تقريرين على الأقل في السنة
- التوصية لقسم الخدمة الاجتماعية بالعمل على إيجاد آلية لتحفيز المستفيدين لتعبئة استطلاع الرأي
- التوصية لقسم الموارد المالية بأهمية قياس صلاحية وجودة التبرعات العينية قبل استلامها من المتبرع والمواد الغذائية واللحوم والدواجن بشكل خاص
- التوصية لقسم الموارد المالية بإبلاغ المتبرعين الذين يكلفون محلات معينة بتأمين تبرعهم من المواد الغذائية بالتفذية الراجعة حول جودة المواد التي يتم إيصالها للجمعية