

الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة

| الرمز | المؤشر | المستهدف العام | مستهدف الفترة | متحقق الفترة | أداء المؤشر | المتحقق السنوي |
|-------|---------------------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|----------------|
| 4.1 | نسبة رضا العاملين عن بيئة عمل الجمعية | %80 | %80 | %95 | %١١٨ | %95 |

التحليل:

- يظهر القياس أداء عاليًا في مؤشر بيئة العمل وهذا أمر إيجابي ومحفز ويجعلنا في حرص دائم على بقاء هذا المؤشر بنسبة واقعية وعالية تضمن استمرار العاملين وارتياحهم وتظهر النسب حسب التالي:

| | | |
|---|------------|-------|
| 1 | أعلى من 91 | %79.2 |
| 2 | بين 81-90 | %20.8 |
| 3 | أقل من 80 | %0 |

- مما يجب التنبيه عليه -توصية التقرير الختامي للعام الماضي- بتعديل النموذج المخصص لقياس الرضا فقد تم تطوير النموذج ولكن لا يزال في حاجة إلى عمل أكبر مثل التقسيم والتحزيم إلى فئات واستبدال البيانات النصية بالرقمية لدقة الرقم ووضوح النتائج بشكل متوازن فالعبارات تختلف بحسب الأسئلة ويصعب معها المقارنة لتفاوت العبارات.

التوصيات:

| م | التوصية | المسؤول |
|---|--|--|
| 1 | الحرص من مجلس الإدارة على تعزيز هذه الأساليب وبذال قصارى الجهد في جودة هذا المؤشر | مجلس الإدارة |
| 2 | تطوير النموذج وتقسيمه إلى فئات واستبدال البيانات النصية ببيانات رقمية لتجويد المخرج على أن يعتمد النموذج من قبل خبير في هذا المجال | قسم الموارد البشرية |
| 3 | استمرار دورية القياس في هذا المؤشر لمعالجة جوانب القصور وتعزيز جوانب التميز | أخصائي القياس |
| 4 | العناية بالمقترحات والمساحة المفتوحة للتعبير فقد تنبهنا إلى جوانب نغفل عنها | المدير التنفيذي قسم الموارد البشرية |