التحليل الأكاديمي لنتائج استبيان إدارة وتوجيه المسار الوظيفي تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى فاعلية إدارة وتوجيه المسار الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة، من خلال تحليل البيانات الإحصائية المستخلصة من استجابات عينة مكونة من (66) موظفًا. أظهرت النتائج تفاوتًا واضحًا في تقييم مختلف أبعاد المسار الوظيفي، مما يعكس وجود خلل بنيوي في بعض الجوانب، مقابل تحسن نسبي في أخرى. أولًا: تخطيط وإدارة المسار الوظيفي سجلت العبارة المتعلقة باعتماد المنظمة لاستراتيجية واضحة لإدارة المسار الوظيفي متوسطًا قدره (2. جاءت عبارة "توفر الإدارة المعلومات الكافية لكل مستوى وظيفي" بمتوسط (2. ثانيًا: وضوح المسار وتعديله أظهر الموظفون درجة من الوعي الذاتي بمسارهم المهني، ما يشير إلى وعي نسبي بمستقبلهم الوظيفي، قد يكون نتيجة مبادرات فردية لا تنظيمية. أما بالنسبة لتعديل المسار حسب الأداء، سجلت العبارة المتعلقة بمدى تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين متوسطًا (2. أما عبارة "يتمتع الموظفون بإمكانية المشاركة في اتخاذ قرارات تتعلق بمسارهم الوظيفي"، فقد حققت متوسطًا جيدًا نسبيًا (3. رابعًا: برامج التطوير والتدريب العبارة المتعلقة بتوفر برامج تدريبية متكاملة لتطوير الموظفين سجلت أقل متوسط (2. مما ينعكس سلبًا على فرص التطور الوظيفي ويرتبط مباشرة بضعف التوجيه المهني داخل المؤسسة. بيّنت عبارة "أفضل وجود مرشد يوجهني في مساري الوظيفي" متوسطًا (2. مما يعكس رغبة غير ملبّاة لدى الموظفين بالحصول على دعم توجيهي واضح. وهو ما يؤكد على أن التوجيه المهني الحالي ضعيف نسبيًا ومحدود الأثر، ويحتاج إلى تطوير مؤسسي حقيقي. تشير البيانات الإحصائية إلى أن إدارة المسار الوظيفي في المؤسسة المعنية تعاني من نقص واضح في عدة محاور رئيسية، وغياب منظومة توجيهية فعالة.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي