



دور إدارة المسار الوظيفي لوكالة الموارد البشرية فى تحقيق التميز التنظيمى بوزارة التعليم

د. فاطمة بنت عبد العزيز التويجري * - مها بنت فهد الدوسري **

لطيفة بنت حامد الغامدي ***

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة المسار الوظيفى بوكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم، والتعرف على واقع التميز التنظيمى فى وزارة التعليم، والكشف عن دور إدارة المسار الوظيفى فى وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم فى تحقيق التميز التنظيمى، وتم استخدام المنهج الوصفى، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرى الإدارات ومساعدتهم (بنين - بنات)، فى جهاز وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وعددهم (١٠٠) فرد، وبلغت عينة الدراسة (٨٣) فردًا للعام الدراسى ١٤٤٠/١٤٤١هـ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت من (٣٤) عبارة موزعة على محورين، هما واقع إدارة المسار الوظيفى والتميز التنظيمى.

* أستاذ الإدارة والتخطيط التربوى المشارك بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

** باحثة ماجستير جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية - كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوى.

*** باحثة ماجستير جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية - كلية التربية - قسم الإدارة والتخطيط التربوى.

وأظهرت النتائج:

أن واقع إدارة المسار الوظيفي في وزارة التعليم من وجهة نظر مديري الإدارات ومساعدتهم، جاء بدرجة (منخفض)، وأن واقع التميز التنظيمي في وزارة التعليم من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة (متوسط)، كما أن هناك علاقات طردية (موجبة) بين الدرجة الكلية لواقع إدارة المسار الوظيفي لووكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم، وبين "درجات أبعاد محور واقع التميز التنظيمي" وكذلك "بين الدرجة الكلية لمستوى واقع التميز التنظيمي".

وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة عددًا من التوصيات أبرزها: ضرورة التزام إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم بتعزيز نشر ثقافة إدارة المسار الوظيفي بين الموظفين، والعمل على وضع مسارات وظيفية لجميع الوظائف، وإيجاد ثقافة تنظيمية تشجع التعاون والاحترام، والمنافسة بين جماعات العمل، والتميز في الأداء.

الكلمات المفتاحية:

إدارة المسار الوظيفي؛ وكالة الموارد البشرية؛ التميز التنظيمي؛ وزارة التعليم.