

والسجلات المستخدمة فيها من متابعة من جهة أخرى، هذا ويمكن الحصول على المعلومات المتعلقة بالروح المعنوية من خلال الاتصال الشخصي مع الأفراد العاملين، أو من خلال المعلومات المتاحة في سجلات المؤسسة التي يعلمون فيها والمتعلقة بالجوانب التالية: ترك العمل، والإنتاجية، وجودة الإنتاج، وتدني مستوى الإنتاج، والغياب والتأخر عن العمل، وتقارير الإرشاد النفسي والتأمينات، والخدمات المشابهة، والمنازعات، ونتائج المقابلات للذين يتركون العمل أو تنتهي خدماتهم في المؤسسة، وتقارير الحوادث، والسجلات الطبية، والاقتراحات، وسجلات التدريب؛ حيث تعد بعض هذه السجلات مقاييس مباشرة للروح المعنوية، وبعضها غير مباشرة، وتشكل في مجموعها أساساً للمعلومات المعنوية عن المؤسسة، ولكنها غير مباشرة، ولكنها ليست بالدقة التي تكون عليها بحوث الروح المعنوية.

يتعين على الإدارة قبل الشروع في رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين العاملين لديها، أن تجمع البيانات والمعلومات حول مؤشرات الرضا الوظيفي واتجاهاته ومحدداته للعاملين لديها، ويمكن للإدارة أن تتلمس بصورة غير رسمية من خلال الانطباعات التي تتوافر لديها من العاملين لبعض هذه المؤشرات والمحددات، قد تؤدي إلى تكوين صورة غير حقيقة عن الرضا، فالعاملون يحجمون عادة عن إبلاغ رؤسائهم عن الجوانب السلبية في العمل، ومن ثم فإن القياس الدقيق للرضا الوظيفي يتطلب اتخاذ إجراءات وترتيبات خاصة، علن نحو يكفل إمداد الإدارة بمعلومات دقيقة حول شعور العاملين تجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في منظماتهم (الشريفة، ٢٠٠٨: ١٠٦).

مراحل المسار الوظيفي:

هنالك مراحل عدة يمر بها المسار الوظيفي تبدأ من الاكتشاف، وتجديد الاهتمامات والمهارات وتأكيد التوافق بين الفرد والوظيفية- ثم يلي ذلك البحث عن فرص النمو لتأسيس