في خضم تغيرات وتطورات البيئة الخارجية تسعى كل المؤسسات جاهدة للتكيف مع ظروفها ونظرا لأهمية المورد حيث أن الاهتمام بنظام الحوافز لم يظهر مؤخرا بل بدأ مع فريدريك تايلور حينما جاء بنظرية الإدارة العلمية التي ركزت على الحوافز المادية فقد تمت معاملة العامل على أساس أنه آلة كل همه الماديات وأن كل زيادة في الإنتاج تصاحبها زيادة في الأجر والعكس وأن الرضا عن العمل يرتكز على تحقيق أكبر دخل مالي وكلما كان الحافز كبيرا كلما زادت الرغبة في العمل. ثم أتت نظرية العلاقات الإنسانية كرد على النظرية الأولى وقد ركزت على الحوافز المعنوية بناء على أساس أن المؤسسة مجتمع إنساني فالعلاقات المبنية على أساس الاحترام والتعاون تعتبر سبب رئيسي في ارتفاع الكفاءة والإنتاجية وأن التنظيم الغير الرسمي هو الناجح في بيئة العمل وبالتالي يخلق الرغبة في العمل عن طريق رفع معنويات العامل ثم يتحقق الرضا الوظيفي، والمتنامية باستمرار. والاعتراف بالعامل عن طريق تحسين بيئة العمل له ومنحه الترقيات والمكافآت. ولتحقيق نتائج ومخرجات إيجابية للمؤسسة يجب على الإدارة أن توفر الظروف الملائمة لتحقيق تلك النتائج كذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار انشغالات العمال من أجل خلق الرضا الوظيفي مما يساهم في تقليل المشاكل وإذابة الاتجاهات السلبية في العمل.

Summarized by © lakhasly.com