تحتم ظروف الوقت الراهن بمتغيراته المختلفة كثيرة التغير؛ والمنافسة المتزايدة على المنظمات بذل المزيد من الجهد لمسايرة التطورات السريعة في كافة المجالات؛ والسعي المستمر لتقديم الأفضل من أجل ضمان البقاء والنمو؛ هذا الأمر الذي يدفعها إلى تطوير عملها الإداري؛ فكل منظمة من صالحها مسايرة التغيرات واستغلال الفرص المتاحة أمامها، وهذا الذي لن يتأتى إلا بتضافر جهود أفرادها وتوحيد مواردها البشرية؛ فإنّ ثقافة المنظمة تعدّ توجها مهما يتوجب على المؤسسة التركيز عليه؛ من أجل إيجاد سبل التوافق بين الانسجام وبين أهداف المنظمة وثقافة مواردها البشرية من جهة، ومن جهة أخرى تحديد السياق العام لكافة العمليات والأنشطة التي تقوم بها المنظمة وهو مايجعلها تلعب دورا رئيسا في نجاحها أو فشلها. ويعدّ المورد البشري بمثابة رأس مال بالنسبة للمنظمة، وأحد أهم العوامل التنافسية التي تساعد في نجاعة أدائها؛ لذلك فالاهتمام به من خلال عملية التحفيز يعدّ من أولويات المنظمات بوصفه أحد السبل المهمة لتحقيق كفاءة إنتاجية، ودفعهم لبذل مجهودات أكبر للوصول إلى أداء عالي، كما أنّ التحفيز يعدّ توجها مهما يسعى لإشباع رغبة العمال وحاجاتهم؛ ولهذا تركز عليه جلّ المنظمات؛ كأحد المحاور الرئيسية لتدعيم وتنويع مهارات العاملين وزيادة دافعيتهم نحو تعزيز أداء المنظمة، فإن فهم العلاقة بين ثقافة المنظمة وتحفيز الموارد البشرية هو أمر أساسي لإدارة الموارد البشرية بفعالية، ويتطلب هذا فهم العناصر التي تشكل ثقافة المنظمة والعمل على تعزيز القيم والممارسات التي تدعم تحفيز العمال.

Summarized by © lakhasly.com