

لقد أضحى المورد البشري من أهم الدعائم التي تستند إليها المؤسسة في رفعه مرد وديتها و كفاءتها باعتباره المفكر في المؤسسة و القادر على التجديد و الابتكار، لذلك تسعى المؤسسات إلى إعطائه نوع من المكانة من خلال تخصيص إدارة لهذا الجانب تتمثل في إدارة الموارد البشرية حيث تسهر هذه الأخيرة على إدارته و توجيهه بطريقة علمية عن طريق مجموعة من السياسات و الوظائف في الإطار العام للأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

لذا فإن بناء الموارد البشرية وصيانتها قوامه إعادة النظر إلى أهمية العنصر البشري في تحديد كفاءة الأداء التنظيمي وإلى أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية وتطوير دورها وأساليبها هما بداية التحدي المضاد نحو بناء المنظمة في مواجهة التغيرات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.

وإذا كنا نرغب في أن تعمل إدارة الموارد البشرية بكفاءة وأن تكون رفيعة الشأن ينبغي على المؤسسة، أن تراجع دوريا كافة عناصر وأساليب وتنظيمات وإنجازات إدارة الموارد البشرية للحكم على مدى كفاءتها وإمكانيات التطوير والتحسين فيها، وبواسطة الاستخدام الأمثل لها بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

كما أن المراجعة الدورية تجعل إدارة الموارد البشرية على أتم الإدراك لحاجيات الأفراد العاملين. حتى تزيد فرص الاستغلال الفاعل لهذه الموارد عندما تتوافر نظم يحسن تصميمها وتطويرها كالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم. لذلك فإن دراسة سلوك الأفراد في المنظمات تمكننا من التعرف على دوافعهم وأهدافهم، وحاجاتهم، وتوقعاتهم. ويساعد هذا في التعرف على الطرق التي يمكن من خلالها أن نحفز الأفراد للعمل بفعالية أكبر.

ولا تقتصر دراسة السلوك في المنظمات على السلوك الفردي فقط، ولكنها تشمل دراسة هذا السلوك في ظل جماعات العمل المختلفة. فقد يظهر الفرد أنماطا مختلفة من السلوك في حالة تفاعلاته مع الآخرين. أيضا فإن دراسة المتغيرات البيئية و التنظيمية التي يوجد فيها هذا السلوك تعد من الأمور الهامة لأن الفرد لا يعمل بمعزل عن البيئة التي يوجد بها، فسلوك الفرد هو تفاعل بين كل من الخصائص الشخصية والقيود البيئية المختلفة.

وقد ازدادت أهمية التركيز على جوانب السلوك التنظيمي في الآونة الأخيرة ويرجع هذا إلى التغيرات السريعة والجزرية التي تحدث في بيئة العمل سواء داخليا أو خارجيا فعلى المستوى الداخلي نجد أن هناك عديد من التغيرات التي تؤثر في هذا السلوك وما يحتويه من دوافع وأهداف وتفضيلات. فالفرد الآن أصبح أكثر طموحا، وأكثر تنوعا فيما يرغب في تحقيقه من أهداف أيضاً من أهم التغيرات الداخلية التي زادت من أهمية دراسة السلوك التنظيمي، هي التنوع الواضح في ثقافات أفراد المنظمة الواحدة.

أما للعوامل الخارجية التي تضيف اهتماما أكبر لدراسة سلوك الأفراد في المنظمات فأهمها الاتجاه إلى عولة الأعمال والتسويق والاقتصاد. فقد أصبح دور المديرين أكبر وأعقد في فهم السلوك داخل المنظمات نتيجة القيود التي تفرضها البيئة المتطورة للعمل، بما يحتويه من منافسة شديدة وتكنولوجيا متقدمة.

فالانفتاح على العالم أثر في جوانب السلوك التنظيمي، وغير من حاجاته، وطموحاته و تفضيلاته فما كان يرضي الفرد في الماضي لم يعد يحقق إشباعاته المتزايدة الآن.

فمن خلال دراستنا اتضح لنا مدى العلاقة بين الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لأن الفهم الصحيح لسلوك الأفراد يمكن المنظمة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة لذا على المؤسسة أن تهتم بإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وأن تضع القواعد والأسس العلمية الصحيحة التي تنظم الحياة الوظيفية للعنصر البشري، وكيفية التعامل معه والاستفادة أكثر منه، في ظل معاملة إنسانية تحترم فيها كرامته باعتباره كائنا حيا و آدميا، وقد صدق الله العظيم إذ يقول في محكم كتابه العزيز ﴿ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر، ورزقناهم من الطيبات، وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً﴾