

٣. **المزيج الثقافي المعاصر:** فمع بداية الألفية الثالثة أصبحت القاعدة العريضة للموارد البشرية داخل المنظمات تتكون من مزيج متنوع من الجنسيات واللون والقيم نتيجة سيطرة ظاهرة التعولم "العولمة" والشركات الدولية والشركات متعددة الجنسيات، والشركات عابرة القارات وعابرة البحار- والمشروعات الاستثمارية المشتركة حول العالم، وتؤكد إستراتيجية التطوير إتاحة الفرصة للتنمية لكل العاملين في كل مستويات التنظيم. في ضوء تعدد الثقافات والقيم التنظيمية المتباينة والتي أصبحت واقعاً ملموساً.

٤. **شهرة وجماهيرية المنظمة:** اهتمام المنظمة بطموحات أبنائها العاملين بها من شأنه أن يجعلهم أداة إعلان ودعاية لها. بشكل تلقائي وطبيعي في كل الأماكن والمجتمعات التي يتواجدون بها. بما يؤكد في النهاية تحسين شهرة وسمعة الشركة المنظمة وارتفاع مستوى الوجهة الاجتماعية لها. وبالتالي تغيير مجال جذب للعمل. مع ازدياد مستوى المنافسة.

٥. **تأكيد الرضا الوظيفي:** يمكن تحقيق وتأكيد الرضا الوظيفي لكل العاملين داخل المنظمة خاصة صغار السن والجدد الذين يظهرون الرغبة في الاطمئنان والسيطرة على مستقبلهم ومساهم الوظيفي، والإلمام بالبدائل الوظيفية، وهو الأمر الذي لا يتحقق إلا بوجود إستراتيجية للتنمية وتطوير المسار الوظيفي.

٦. **تحقيق وتأكيد العدالة الوظيفية:** تؤكد الإستراتيجية الجيدة والفعالية ما يلي:

- توفير فرص تطور وظيفي عادلة للأقليات والنساء.

- توفير برامج للتنمية الداخلية.

- إزالة الصراعات بين العاملين.

وفي النهاية يتفق الباحث بضرورة أهمية الرضا الوظيفي لأي منظمة وذلك لما له من أهمية كبيرة، وله أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية وما يترتب عليه الفائدة بالنسبة للوزارة