

الإطار النظري والدارسات السابقة أولاً: الإطار النظري: 1\_ تعريف الحوافز المادية: والخدمات، O تشير هذه النظرية إلى أن الناس لديهم احتياجات أساسية يجب تلبيتها قبل أن يسعوا لتحقيق احتياجات أعلى. O تشمل الاحتياجات الأساسية الاحتياجات الفسيولوجية (مثل الطعام والماء والمأوى) واحتياجات الأمان (مثل الأمن الشخصي والوظيفي). O تشمل الاحتياجات العليا احتياجات الانتماء (مثل الشعور بالانتماء إلى مجموعة) واحتياجات التقدير (مثل الشعور بالتقدير من قبل الآخرين) واحتياجات تحقيق الذات (مثل تحقيق أهدافه الشخصية). ● نظرية العوامل الثلاثة لهيرزبيرغ: O تشير هذه النظرية إلى أن هناك نوعين من العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين : العوامل الصحية :هي العوامل التي تمنع شعور الموظفين بعدم الرضا. تشمل هذه العوامل ظروف العمل والأجر والعلاقات مع الزملاء والإشعار. العوامل المحفزة :هي العوامل التي تحفز الموظفين على العمل بجد وتحقيق أهداف عالية. هذه العوامل الإنجاز والتقدير والمسؤولية والنمو والتطور O تشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية يمكن أن تكون فعالة في تحفيز الموظفين عندما تكون مرتبطة بالعوامل المحفزة. ● المكافآت المالية :هي المكافآت الأكثر شيوعاً، ● العلاوات :هي زيادة دائمة في مرتب الموظف. ● الإجازات المدفوعة :هي إجازات مدفوعة الأجر يمكن للموظفين استخدامها لأغراض شخصية. ● الهدايا والجوائز :هي مكافآت رمزية تُقدم للموظفين تقديرًا لجهودهم. مثل التأمين الصحي ورعاية الأطفال وبرامج التعليم والتدريب. 1\_ دراسة بعنوان "تأثير الحوافز المادية على إنتاجية الموظفين في القطاع المصرفي" : ● الإجراءات: O تحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي. ● النتائج : O أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وإنتاجية الموظفين. O كانت المكافآت المالية والعلاوات هي أكثر أنواع الحوافز المادية فعالية في تحفيز الموظفين. والدافع للعمل. 2\_ دراسة بعنوان "تصميم برامج الحوافز المادية الفعالة" ● الاجراءات: O مراجعة الأدبيات حول الحوافز المادية وبرامج الحوافز. O إجراء مقابلات مع خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية. ● النتائج : O يجب أن تكون برامج الحوافز المادية مرتبطة بأهداف المؤسسة. O يجب أن تكون برامج الحوافز المادية واضحة وعادلة.