

تشير هذه النظرية إلى أن الناس O الإطار النظري والدراسات السابقة أولاً: الإطار النظري: 1_ تعريف الحوافز المادية: والخدمات، تشمل الاحتياجات الأساسية الاحتياجات O لديهم احتياجات أساسية يجب تلبيتها قبل أن يسعوا لتحقيق احتياجات أعلى. تشمل الاحتياجات العليا O الفسيولوجية (مثل الطعام والماء والمأوى) واحتياجات الأمان (مثل الأمن الشخصي والوظيفي). احتياجات الانتماء (مثل الشعور بالانتماء إلى مجموعة) واحتياجات التقدير (مثل الشعور بالتقدير من قبل الآخرين) واحتياجات تشير هذه النظرية إلى أن هناك نوعين من O تحقيق الذات (مثل تحقيق أهدافه الشخصية. • نظرية العوامل الثلاثة لهيرزبيرغ: 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 تشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية يمكن أن تكون O أهداف عالية. هذه العوامل الإنجاز والتقدير والمسؤولية والنمو والتطور فَعالة في تحفيز الموظفين عندما تكون مرتبطة بالعوامل المحفزة. • المكافآت المالية: هي المكافآت الأكثر شيوعاً، • العلاوات: هي زيادة دائمة في رتب 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 تحليل O التعليم والتدريب. 1_ دراسة بعنوان "تأثير الحوافز المادية على إنتاجية الموظفين في القطاع المصرفي" : • الإجراءات: أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وإنتاجية O البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي. • النتائج : كانت المكافآت المالية والعلاوات هي أكثر أنواع الحوافز المادية فعالية في تحفيز الموظفين. والدافع للعمل. 2_ O الموظفين. Oمراجعة الأدبيات حول الحوافز المادية وبارمج الحوافز. Oدراسة بعنوان "تصميم ب ارمج الحوافز المادية الفعالة" • الاجراءات: يجب أن تكون ب ارمج الحوافز المادية مرتبطة بأهداف O إجراء مقابلات مع خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية. • النتائج : يجب أن تكون ب ارمج الحوافز المادية واضحة وعادلة O المؤسسة.