وبما أن السلوك البشري موجه وليس عشوائي كانت الحوافز بمثابة الشراع الذي يوجه هذا السلوك ، لكن في ظل اشتداد المنافسة بين المنظمات على اجتذاب الكوادر والكفاءات لم تعد الحوافز وحدها تكفي لضمان استمرار العامل في خدمة منظمته، ومن هنا كان لابد من البحث عن رابط أقوى يربط العامل بمنظمته ويضمن لها استمراره في خدمتها فوجد في الولاء التنظيمي هذا الرابط، والولاء التنظيمي لسيطرة في الإنسان وإنما يكتسب بتوفر الشروط والمحددات اللازمة ومن بين هذه المحددات نجد الحوافز بأنواعها. إذ تعد الحوافز من بين المقومات التي تعتمد عليها المنظمات كأحد السبل للحفاظ على موردها البشري، وقد ذهب الكثير من العلماء لدراسة الحوافز كون هذه الأخيرة تحقق درجة من الإشباع وتشعر الفرد بالرضا الوظيفي والشعور بالانتماء للمنظمة والولاء لها،