

أنواع الحوافز

أنواع الحوافز⁽¹⁾:

هنالك زوايا عديدة يمكن أن نصنف بموجبها أنواع الحوافز، منها:

أولاً: الحوافز السلبية والإيجابية:

فالحوافز السلبية هي خوف العاملين من العقاب والتهديد. ويمكن تقسيمها إلى قسمين⁽²⁾: حوافز سلبية مادية، مثل: تنزيل درجة الموظف، توقيفه عن العمل، العزل المؤقت. وحوافز سلبية معنوية، مثل: حرمان الفرد من نشر اسمه على لوحة الشرف، وتوجيه تنبيه للمقصر في عمله وتعليقه على لوحة الإعلانات. وتتصف الحوافز السلبية بمعارضتها لكل تجديد وإبداع، وتقترن على أحسن تقدير بأقل ما يمكن من مستوى العطاء والالتزام. أما الحوافز الإيجابية فهي تلك الحوافز التي تنمي روع الإبداع والتجديد في العمل.

ثانياً: الحوافز المادية والمعنوية:

فالحوافز المادية هي الحوافز التي تشبع حاجات الفرد المادية. وهي حوافز ملموسة تتخذ أشكالاً متنوعة، كالأجر والعلاوات السنوية، والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمشاركة في الأرباح، والمكافآت والأجور التشجيعية، وضمان استقرار العمل، وظروف وإمكانيات العمل المادية وساعات العمل والخدمات المتخلفة التي تقدمها الإدارة للعاملين.

أما الحوافز المعنوية فهي تلك الحوافز التي ترضي الحاجات الذاتية للإنسان إلى جانب إشباعها للحاجات الاجتماعية والتي تزيد من تماسك العاملين وشدهم نحو العمل. ومن أبرز أشكالها، إتاحة فرص التقدم أمام الأفراد، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات الخاصة بإدارة العمل، ومنح الأوسمة والشهادات، وإعطاء الألقاب، ونشر أسماء المبدعين والبارزين عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، واتباع وسائل تكريم للمبدعين.

(1) د. زويلف، مهدي. (1994). إدارة الأفراد، ط1، دار مجدالوي للنشر والتوزيع، عمان، ص276، 277.
(2) ربابعة، علي. مرجع سابق، ص78

ثالثا: الحوافز الفردية والجماعية:

والحوافز الجماعية هي التي تقدم للجماعة ما دامت أهداف الوحدة الإنتاجية رهينة في تحقيقها بجهود المجموعة ومدى تعاونهم. والحوافز الجماعية لها تأثير بالمقارنة مع الحوافز الفردية. ولا تعني الحوافز الجماعية إعطاء نصيب موحد لكل فرد في المجموعة بل وفق ما يقدم كل فرد ضمن مجموعته.

رابعا: حوافز أولية أو أساسية وحوافز اجتماعية و ذاتية:

وقد تقسم الحوافز إلى أصناف تتفق والأنواع التي تتخذها الدوافع إذا منها الحوافز الأساسية أو الأولية والحوافز الاجتماعية أو الذاتية. وبعبارة أخرى أنها الحوافز التي تتوفر في جو العمل وتشبع رغبات الأفراد الأساسية والاجتماعية والذاتية. مثل⁽³⁾: الزيادة الدورية على الأجر الإضافي، الإجازات بأجر، التقاعد، إنشاء جمعيات تعاونية، إنشاء صندوق للادخار، التأمين الصحي، إنشاء نواد للعاملين، إقامة الحفلات وتنظيم الرحلات وغيرها.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

⁽³⁾ رابعة، علي. مرجع سابق، ص79