

5+1

MOTIVÁCIÓS MODELL



 www.dft.hu

 +36 20 338 3808

 kapsolat@dft.hu



MOTIVÁCIÓS MODELL

TARTALOM

Bevezetés	2
1. Maslow szükségletpiramisa	3
2. Herzberg modell	4
3. McClelland motivációs elmélete	5
4. Susan Fowler motivációs elmélete	6
5. PERMA modell	7
+1. DFTikum: A motiváció háromszöge	8
Elérhetőségeink	9



BEVEZETÉS

Üzleti világunkat számos kihívás és lehetőség jellemzi, de van egy olyan tényező, amely mindig aktuális és kritikus a sikerhez vezető úton: a munkavállalók motivációja. A motivációs modellek ismerete és hatékony alkalmazása nem csupán egy divatos trend, hanem egy olyan eszköz, amely hozzájárulhat vállalati céljaink eléréséhez, az alkalmazottak elkötelezettségének növeléséhez, és a cégünk teljesítményének javításához. Ebben a szakanyagban 5+1 motivációs modellt fogunk számotokra bemutatni, és megvizsgáljuk, miért is olyan fontosak ezek a cégek számára.

MIÉRT FONTOS A MOTIVÁCIÓS MODELLEK ISMERETE?

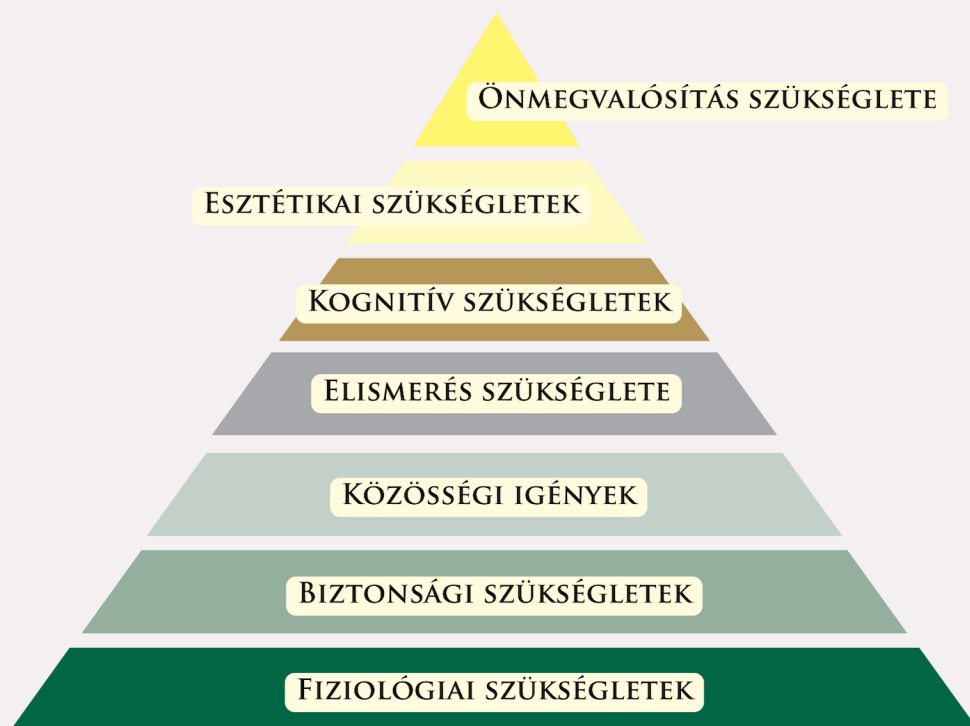
Az egyik fő előnyük, hogy segítségükkel személyre szabott megközelítést alkothatunk az egyes munkavállalókra, ugyanis mindenkit más mozgat meg. A sikeres vállalatok nem hagyják figyelmen kívül az alkalmazottaik egyéni szükségleteit és elvárásait, hanem megtanulják őket felismerni, majd az összegyűjtött ismeretek fényében kialakítanak egy számukra jól működő motivációs rendszert. Ennek nagy előnye, hogy a motivált alkalmazottak hatékonyabban teljesítenek, hajlandók új ötletekkel előállni, és hűségesebbek a vállalatukhoz, aminek eredményeként a fluktuáció is csökkenthető. Akkor ez most azt jelenti, hogy minden alkalmazottól egyesével meg kell tudni, hogy őt személy szerint mi motiválja? Jó lenne, azonban minél nagyobb a vállalat, annál nehezebb nyomon követni a különböző alkalmazottak egyéni igényeit. Szerencsére a motiváció témakörét rég óta kutatják, így ha te is úgy érzed, hogy nincs idő a végtelen kísérletezésre és örülnél némi támogatásnak, akkor ebben az elindulásban segítségedre lehetnek a motivációs modellek.



MASLOW SZÜKSÉGLETPIRAMISA

Maslow szükségletpiramisa Abraham Maslow, amerikai pszichológus nevéhez köthető, és egy olyan pszichológiai modellt képvisel, amely az emberi szükségletek hierarchiáját mutatja be. Segítségével könnyebben meg lehet érteni, hogy milyen alapvető szükségletek irányítják mindennapi viselkedésünket és ezek hogyan hatnak a motivációra.

Alapfeltevése, hogy amíg a piramis alján elhelyezkedő szükségletek nem elégülnek ki, addig nem lehet magasabb szinten motiválni az embereket. Ezt a felfogást azóta számos kritika érte, ugyanis az elméletet Maslow soha nem támasztotta alá társadalmi felmérésekkel, illetve számtalan kivételes eset létezik, amikor az embereket úgy is motiválta egy feljebb lévő szint, hogy nem, vagy csak részben elégültek ki az alsóbb szinteken lévő szükségletek. Ettől függetlenül, mint az első motivációs modellek egyike, helye van ebben az 5+1 felsorolásban, hiszen mondanivalója mind a mai napig meghatározza a motivációról való gondolkodásunk alapjait.



HERZBERG MODELL

Frederick Herzberg (1923–2000) amerikai pszichológus és menedzsmenttanácsadó két tényezős motivációs modellje a higiénés faktorok és motivátor faktorok koncepciójára épül. A higiénés faktorok a munkakörnyezet alapvető elemeit jelentik, mint a fizetés és a munkakörülmények. A motivátor faktorok viszont olyan tényezők, amelyek a munka természetéből, a felelősségteljes feladatokból és a személyes fejlődésből fakadnak, és valódi motivációt eredményeznek. Herzberg elmélete hangsúlyozza, hogy a munkahelyi elégedettséget és motivációt külön-külön kell kezelni, és azt vallja, hogy a munkáltatóknak a higiénés faktorok biztosítása az alap, ami mellett a motivátor faktorokra is összpontosítaniuk kell a dolgozók hatékonyabb motiválása érdekében.



1. HIGIÉNÉS TÉNYEZŐK

A munkakörnyezet fizikai és szervezeti jellemzői és a munka társas környezete (vezetővel, munkatársakkal való kapcsolat, kivívott státusz) – külsődleges motivációs tényezők. Az ezen tényezők hiánya munkával való elégedetlenséget eredményez, míg meglétük csak az elégtelenséget szüntette meg, de elégedettséghez nem vezetett.

2. MOTIVÁTOROK

Elért teljesítmény, elismertség, előmeneteli lehetőségek, nagyobb felelősség, személyes fejlődés, munka tartalma, érdekessége (lényegében belső motivációs tényezők) a munkával való megelégedettség.

MCCLELLAND MOTIVÁCIÓS ELMÉLETE

David McClelland (1917-1998) amerikai pszichológus, aki elsősorban a különböző motivációs elméleteket kutatta. Kutatásai nagy hatással voltak a vállalati vezetésre és a szervezetfejlesztésre, valamint az oktatás területén. Egyik legismertebb elmélete három alapvető motivációs tényezőre összpontosít: teljesítmény motivált, hatalom motivált és kapcsolat motivált. Elmélete szerint ezek a motivációk az egyén személyiségének meghatározó részei, és befolyásolják, hogy mi hajtja az embereket a cselekedeteikben. McClelland szerint a motivációs tényezők fejleszthetők és változtathatók a személyiség fejlődésével és tapasztalataival.



TELJESÍTMÉNY MOTIVÁLT

Belső hajtóerő a sikerre, a magunk elé tűzött célok elérésére és meghaladására – a teljesítménymotiváltak olyan munkakört kedvelnek, ahol a problémamegoldásban személyes felelősséget vállalhatnak, ahol teljesítményükről rendszeres visszacsatolást kapnak és szeretik a kihívó feladatokat.



HATALOM MOTIVÁLT

Az a vágy, hogy hatással, befolyással legyünk másokra, kontrolláljunk másokat – az erős hatalmi motívummal rendelkező emberek kedvelik a versengő, konfrontáló helyzeteket, hajlamosak a másoknál agresszívebb megnyilvánulásokra; de McClelland felfogásában a hatalmi motiváció nem negatív értelmű.



KAPCSOLAT MOTIVÁLT

Az elfogadottság, szeretettség iránti vágy – akiknek erősek a kapcsolatmotívumai, azok barátkoznak, inkább együttműködésre, semmint konfrontációra törekszenek. Figyelnek másokra, az motiválja őket, hogy másokkal együtt csináljanak valamit.

SUSAN FOWLER MOTIVÁCIÓS ELMÉLETE

Susan Fowler pszichológus és motivációs szakértő, az "Optimal Motivation" elmélet alkotója. Kutatásai az optimális teljesítmény és motiváció terén kiemelkedőek. Az "Optimal Motivation" elmélete szerint ezek a szükségletek határozzák meg motivációnkat, és az optimális teljesítményhez az egyénnek ki kell elégítenie ezeket a szükségleteket a munkája során. Az önfenntartás a fizikai és anyagi szükségletekre utal, az önfejlesztés a képességek és kompetenciák fejlesztésére vonatkozik, az önkiteljesítés pedig az értékrenddel és célokkal kapcsolatos szükségleteket foglalja magába. Fowler elmélete szerint az optimális motiváció akkor valósul meg, ha az egyén ezeket a három alapszükségletet teljes mértékben kielégíti, ami növeli a munka elégedettségét és hatékonyságát.

AUTONÓMIA ÉRZÉSE

- Hatással vagyok az életemre
- Van választási lehetőségem
- Van felhatalmazásom

KOMPETENCIA - FEJLŐDÉS, TANULÁS

- Eredményesnek érezni magam
- Tanulás, fejlődés állandósága
- Idővel képessé válni valamire, ami korábban nem ment

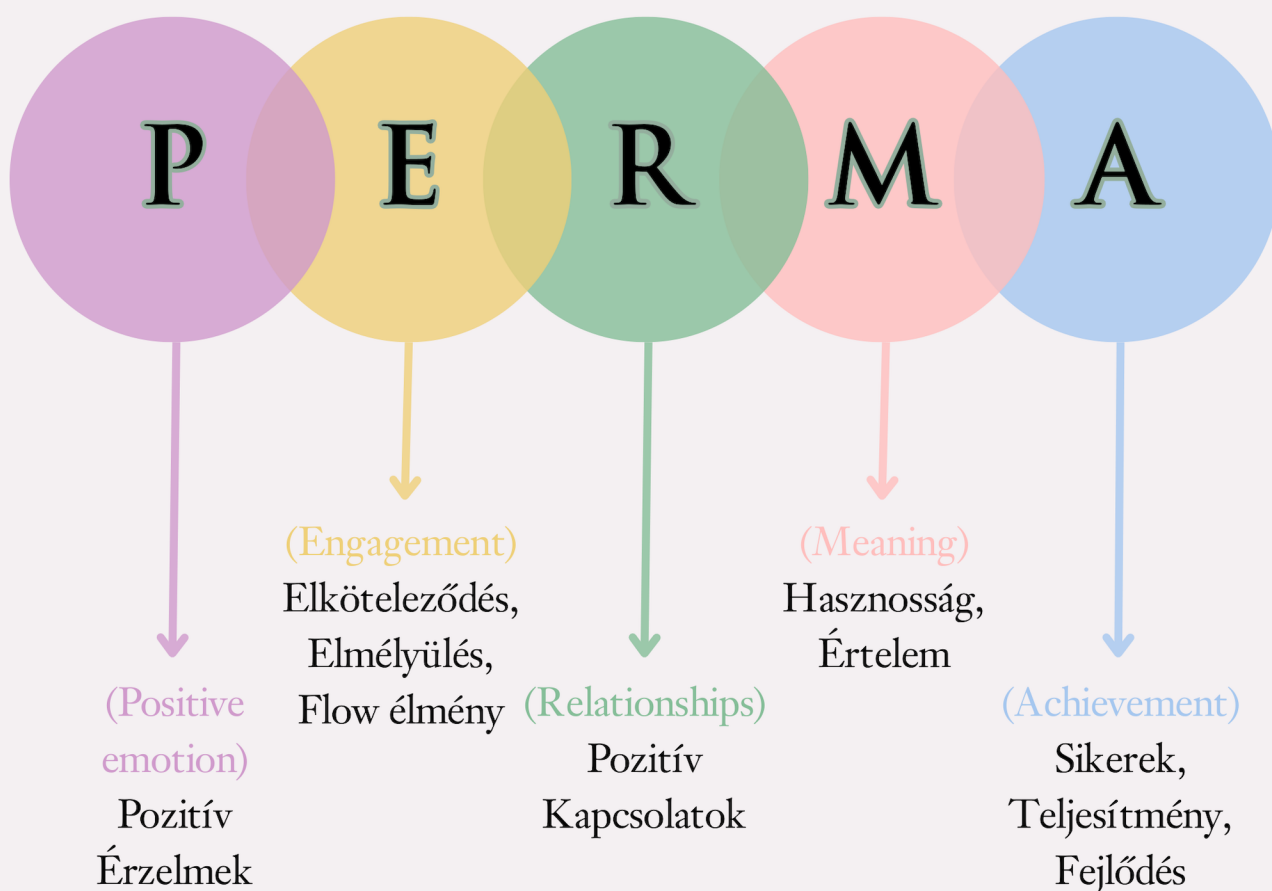
KÖTŐDÉS - VALAHOVA TARTOZÁS

- Részesem lehessek valami nálam nagyobbban
- Közösséghez tartozás
- Törődhessek másokkal
- Mások is törődjenek velem
- Ne kelljen hátsó szándékoktól tartani



PERMA MODELL: A JÓLÉT MODELL

A PERMA modell Martin Seligman (1942-) amerikai pszichológus jólléti elmélete, ami az emberi boldogság öt kulcsfontosságú elemeire koncentrál: Pozitív érzelmek, Elköteleződés, Kapcsolatok, Hasznosság, Sikerek. A modell azért sorolható a motivációs modellek közé, mert az egyének motivációját és jólétét növeli azáltal, hogy segít a pozitív érzelmek kialakításában, az érdeklődés fenntartásában, a kapcsolatok erősítésében, az értékek és célok kitűzésében, és a sikerek elérésében. A PERMA modell azért egy kifejezetten értékes eszköz, mivel hangsúlyozza a pozitív pszichológia alapelveit és az egyéni fejlődés fontosságát. Használata segít az egyéneknek a személyes és szakmai siker elérésében és motiválja őket a boldogabb, kiegyensúlyozottabb életre.

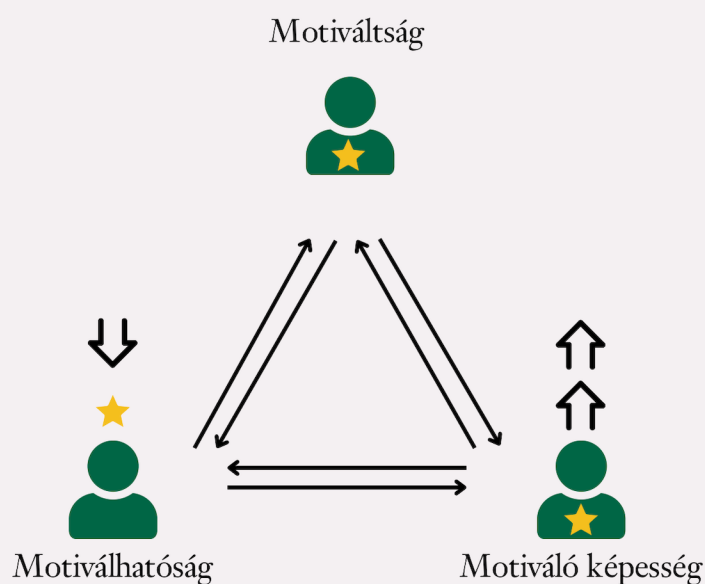


DFTIKUM: A MOTIVÁCIÓ HÁROMSZÖGE

Az alábbiakban bemutatott modell a DFT saját koncepciója, ami megmutatja a motiváció lényegét és annak három fő összetevőjét. A modell azt hangsúlyozza, hogy a motiváció minden munkatárnak elengedhetetlen, és a vezetőknek kiemelkedő szerep jut a motivációs rendszer kialakításában. Az alapfogalmak, mint a motiváltság, motiválhatóság és motiváló képesség, kulcsfontosságúak, és szorosan összefüggnek egymással.

A KONCEPCIÓ RÖVID BEMUTATÁSA

1. Motivációval minden munkatárnak rendelkeznie kell; a motivációs rendszer kialakítása a vezető feladata.
2. A motiváció lényegét tekintve három alapfogalomra bontható: motiváltság, motiválhatóság, motiváló képesség.
3. A három fogalom szorosan összefügg: az egyes pontok változása - akár növekedés, akár csökkenés - befolyással van a másik kettő alakulására.
4. A motiváció fejlesztésének iránya: ha az egyikben gyengébb vagyok, akkor a másik kettő erősítésével tudom fejleszteni.





- Térítésmentes webináriumok
- Online csapatépítők



- Tréning
- Coaching
- Workshop
- Tanácsadás
- Szervezetfejlesztés
- Eseményszervezés



- Projektmenedzsment
- Pályázatírás

Elkötelezettek vagyunk az emberek, munkatársak fejlesztése mellett; valljuk:
egy cég annyit fejlődik, amennyit az ott dolgozók.

Fejlessze szervezetét, hogy motivált, elkötelezett munkatársai hatékonyan dolgozzanak, ezzel támogatva a cég, szervezet sikerességét, a célok megvalósítását!

ELÉRHETŐSÉGEINK:



TELEFON

+36 20 317 1711



E-MAIL

kapcsolat@dft.hu



WEB

www.dft.hu

