

SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve:	Fejes Norbert
Neptun kódja	F50ZSK
Munkarend	Nappali
Szak/specializáció	Vállalkozás menedzsment

Értesítési címe:	3165 Endrefalva Csurgó út 51
Telefon (mobil)	+36309421069
e-mail címe:	norbertfejes9@gmail.com

A szakdolgozat címe:	A munkavállalói motiváció vizsgálata a kéttényezős és célkitűzéselméleti modellek alapján a pénzügyi szektorban
----------------------	---

A szakdolgozat készítésének helye:

Vállalat neve:	Morgan Stanley Magyarország Elemző Kft.
Vállalat címe:	Budapest, Lechner Ödön fasor 8. 1095
Külső konzulens	
Neve, beosztása:	Györke Tímea, Director
E-mail cím,	gyorke.timea@gmail.com , +36305412448
telefonszám:	

ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

A munkavállalói motiváció egy rendkívül fontos téma napjainkban is. Az elmúlt évtizedek során egyre több lehetőség nyílt meg a munkavállalóknak a munkaerőpiacon, mely által a cégeknek versenyeznie kell egymással a jó munkaerő megszerzése érdekében. A jól képzett munkaerő egy nagy érték minden szervezet számára, viszont ahhoz, hogy ez a jól képzett munkaerő hosszú távon elkötelezett legyen a vállalkozás irányába, motiválnak kell lennie.

Az elmúlt évtizedek során megannyi motivációs elmélet született annak megértésére, hogy mi motiválja az egyént a munkahelyén. Ebből a sok különböző elméletből én kéttényezős motivációs elméletet, mely egy tartalomelmélet és a célkitűzéselméletet választottam, mely egy folyamatelmélet.

Herzberg kéttényezős motivációs elméletében bemutatja a munka belső lényegéhez köthető tényezőket, melyeket motivátoroknak nevez, illetve a munkakörülményekhez köthető komponenseket, melyeket higiénés tényezőknak nevez. A modell szerint nem ugyanazok a tényezők vezetnek a dolgozók elégedettségéhez, mint azok elégedetlenségéhez és oda-vissza, vagyis nem egymás ellentétei.

A célkitűzéselméleti modell szerint a tudatos célok befolyásolják a munkavállalók teljesítményét. Ha célt kitűző dolgozónak megvan a kellő elhatározása a céljával kapcsolatban és annak elvégzésére képes, akkor egy egyenes lineáris kapcsolat figyelhető meg a cél nehézsége és a dolgozó teljesítménye között. Ezen túl azt is kimondja a modell, hogy a dolgozó teljesítménye jobb lesz a specifikus nehéz célok esetén, mint a „dolgozz a legjobb tudásod szerint” célok esetében.

Az elméletek ismertetésén túl én magam is elemeztem, hogy szerintem milyen részei vannak a motivációnak és definiáltam is azt, mely így hangzik: Motivációról beszélünk amennyiben a dolgozóban szükséglet kielégítésére irányuló érzés keletkezik, ennek végrehajtásában hisz, a végrehajtás során látható és érzékelhető a tevékenysége, melynek végrehajtása örömmel tölti el őt és úgy érzi, hogy ezzel bizonyítani tud magának vagy másnak, cselekvése elismerést kap mások által, illetve eléri célját és az egész folyamatot sikerként éli meg.

A két elméletben elemzett modellt hívtam segítségül primer kutatásomhoz is, mely során egy pénzügyi szektorban működő vállalkozásnál készítettem nyolc félig strukturált interjút. Ezek az interjúk nagyszerű lehetőséget biztosítottak arra, hogy valós gazdasági környezetben elemezzem az elméletek különböző elemeit és megállapításait.

Az interjúk során a motiváció általános megismerésén túl célom volt, hogy feltárjam hogyan működnek a modellek egyes elemei a való életben, mennyire figyelhetőek meg az egyes részek. A kéttényezős motivációs elmélet elemzése során legfontosabb felismeréseim közé tartozik az interjúk alapján, hogy a munkatársakkal való kapcsolat rendkívül fontos a dolgozó számára, ezért ez a tényező inkább motivátorként értelmezhető.

A célkitűzéselmélet, melyet a cég, ahol az interjúkat készítettem is aktívan használ, mindenképpen hasznos a dolgozók szerint, viszont a célok súlyának a növelése javasolt lehet az interjúk alapján, hogy jobban azt érezzék a dolgozók, hogy van jelentősége annak, hogy milyen célokat tűznek ki és teljesülnek-e azok.

A kutatásom alapján levonható az a konklúzió, melyre már az elméletek elemzése előtt is gondoltam, vagyis: ugyan mintázatok vannak, de a motiváció mindenkinek mást jelent.