



Alkalmazottak munkahelyi elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata

BC. FÓNAD BOGLÁRKA

„A lelkesedés általában automatikusan jön, amikor valaki megtalálja a hozzá leginkább illő munkát, s azt teszi, amit legjobban szeret.”

– NAPOLEON HILL

Tartalom:

- *A témakör hazai és nemzetközi irányvonalai*
- *A motiváció, mint fogalom*
- *Motivációs eszközök*
- *Az alkalmazottak munkahelyi demotiváltságának bemutatása*
- *Motivációs tényezők az alkalmazottak esetében*
- *Az alkalmazottak munkahelyi elégedettségének befolyásoltsága*
- *A dolgozat célja valamint a kutatás módszertana és módszere*
- *A kutatás eredményei*
- *Következtetések*

- *Egyre több cég ismeri fel, hogy a munkaerő minél nagyobb mértékben való kihasználtsága csak a megfelelő motivációval működhet*
- *A motiváció megtalálása, annak fenntartása a legnagyobb feladat minden kis-, közép- és nagyvállalat számára*
- *Taylor úgy vélte, hogy a vezetőknek: „...úgy kell vezetni egy vállalatot, hogy mindkét fél a lehető legjobban boldoguljon”*

A TÉMAKÖR HAZAI ÉS NEMZETKÖZI IRÁNYVONALAI

- A latin eredetű „movere” szóból eredeztethető
- Jelentése: a viselkedés hajtó ereje, valamint a készítő erő
- Vezetéstudományok alapján: A motiváció vezetői tevékenység, mely esetében a vezető olyan cselekvésekre készíthet, melyek a vállalat céljaival összhangban dolgozik
- Két féleképpen jöhet létre:
 1. az egyén motiválja magát, hogy pl. munkát keressen, amely aztán kielégíti a szükségleteit
 2. a vezető motiválja a dolgozót, pl. jutalmazással, dicséréssel, előléptetéssel
- Egyik kiemelkedő kutatója ennek MASLOW, aki hierarchia-szintet állított fel:
 1. Fiziológiai szükségletek,
 2. Biztonsági szükségletek,
 3. Szociális szükségletek,
 4. Az elismerés iránti szükségletek
 5. Önmegvalósítás



A MOTIVÁCIÓ, MINT FOGALOM

- Egy jó vezetőnek ismernie kell minden dolgozójának az alapvető motívumait, valamint a környezetüket, a motiváló tényezőiket, melyek segítségével aztán motiválni tudja a dolgozót
- A vezetőnek fel kell ismernie, hogy a dolgozót milyen mértékű és egyáltalán milyen feladattal bízhatja meg, mely inkább ösztönzőleg hat és nem pedig demotiválja majd a dolgozót
- A jól elvégzett munka a dolgozót elégedettséggel tölti el, mely hatására még több feladatot vállal majd el
- Fontos a munkahelyi környezet, erre törekednie kell mint a vezetőnek, mint a dolgozónak is, hogy megfelelő családi légkör alakuljon ki és mindenek előtt a kölcsönös tisztelet

MOTIVÁCIÓS ESZKÖZÖK



- *Demotiváltsághoz vezethet, ha a vezető nem képes olyan vezetési stílust alkalmazni, melyet az ott dolgozók elvárnak*
- *A kutatások szerint még mindig nem tudják kezelni a vállalatok a fluktuációt és a kulcsembereik megtartását*
- *Egy HR szakember szerint vannak árulkodó jelek, melyeket a vezetőknek figyelni kell és időben tenni ellene*
- *Az egyik ilyen szembetűnő jel ha az alkalmazottnak csökken az érdeklődése a munkája felé és a részvétele is csökken.*



AZ ALKALMAZOTTAK MUNKAHELYI DEMOTIVÁLTSÁGÁNAK BEMUTATÁSA

- Egy 2017-es kutatás alapján ezen 8 motivációs tényezőt sorolták fel az alkalmazottak a leggyakrabban.

- Frederick Herzberg véleménye szerint: „A pénz nem képes a motivációs szintet emelni, csupán arra jó, hogy csökkentse a munkavállalók elégedettségét.”

- Tehát a pénz, mint motivációs eszköz, nem minden esetben bizonyul megfelelőnek, vannak helyzetek és emberek, akiknél a vállalat vezetőinek más tényezőket kell figyelembe venni.

1. **Pénz**
2. **Kihívás**
3. **Folyamatos fejlődés**
4. **Karrier, előrelépés**
5. **Hasznosság érzése**
6. **Jó közösség**
7. **Biztonság, stabilitás**
8. **Rugalmas munkaidő**

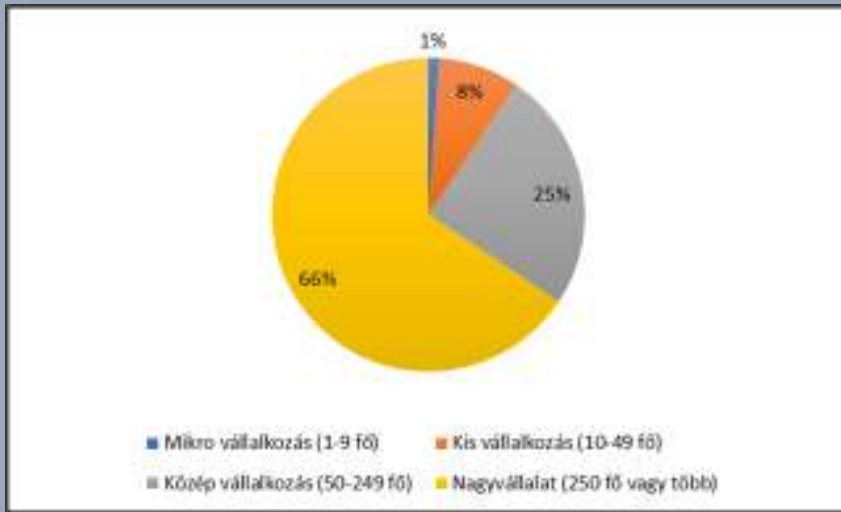
MOTIVÁCIÓS TÉNYEZŐK AZ ALKALMAZOTTAK ESETÉBEN

- *Az elégedettséget általában jellemezni lehet, mint egy szubjektív érzés vagy, mint egy ember, aki által kigenerált érzés, ide tartozik az ő tapasztalata, az elvárásai és a társadalmi környezete*
- *Munkával való elégedettséget úgy lehet értelmezni, mint egy érzelmi reakció aspektusait a különböző munkák felé*
- *A dolgozók elégedettsége bizonyítottan kis mértékben csökkenti későbbi kilépési szándékaikat*
- *Vilares és Coelho kutatásai szerint pozitív kapcsolatot lehet találni a dolgozók elégedettsége és a velük közvetlen kapcsolatban lévő, a szolgáltatásaikat igénybe vevő fogyasztók elégedettsége között.*

AZ ALKALMAZOTTAK MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉGÉNEK BEFOLYÁSOLTSÁGA

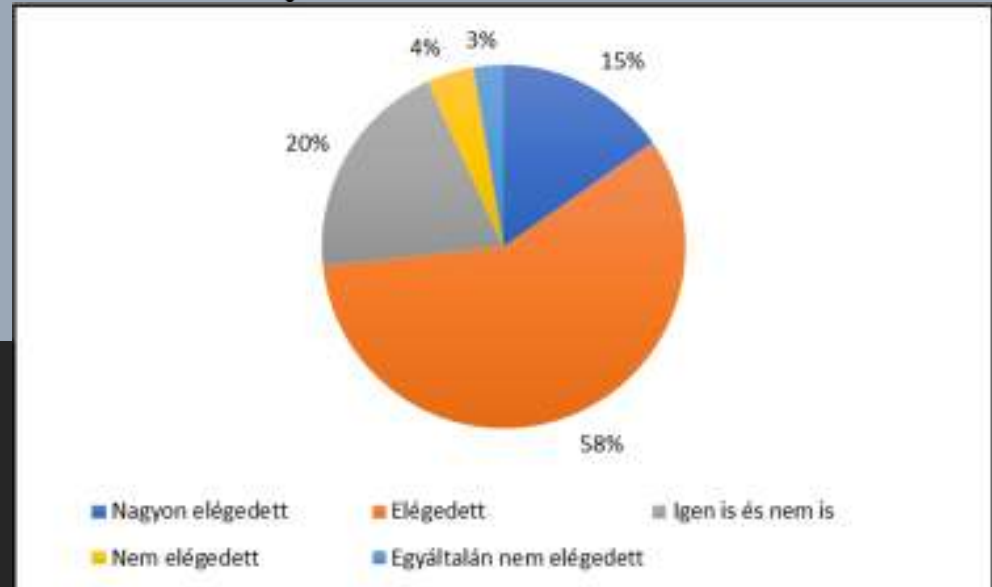
- A kutatásunk célja első sorban az alkalmazottak munkahelyi elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata, ezen belül is kíváncsiak vagyunk azokra a motiváló és demotiváló tényezőkre, amelyek hatással bírnak az alkalmazottak munkahelyi elégedettségére
- A kutatásunk során kvantitatív kutatási módszert alkalmaztunk
- A következő kérdésekre kerestük a választ:
 1. A szervezet mérete összefüggésben áll-e a dolgozók motiváltságával.
 2. A szervezetnél eltöltött évek befolyásolják a dolgozók motiváltságát.
 3. A szervezeten belüli megfelelő légkör nagyobb motivációs erővel bír, mint a személyes fejlődés lehetősége.
 4. A szervezeten belüli személyes fejlődés lehetősége nagyobb motivációs tényező a dolgozók esetében, mint a munkahelyi kreativitás lehetősége.
 5. A szervezeten belüli barátságos légkör nagyobb motivációs tényező, mint a vezetők tudatos viselkedése.

A DOLGOZAT CÉLJA VALAMINT A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS MÓDSZERE

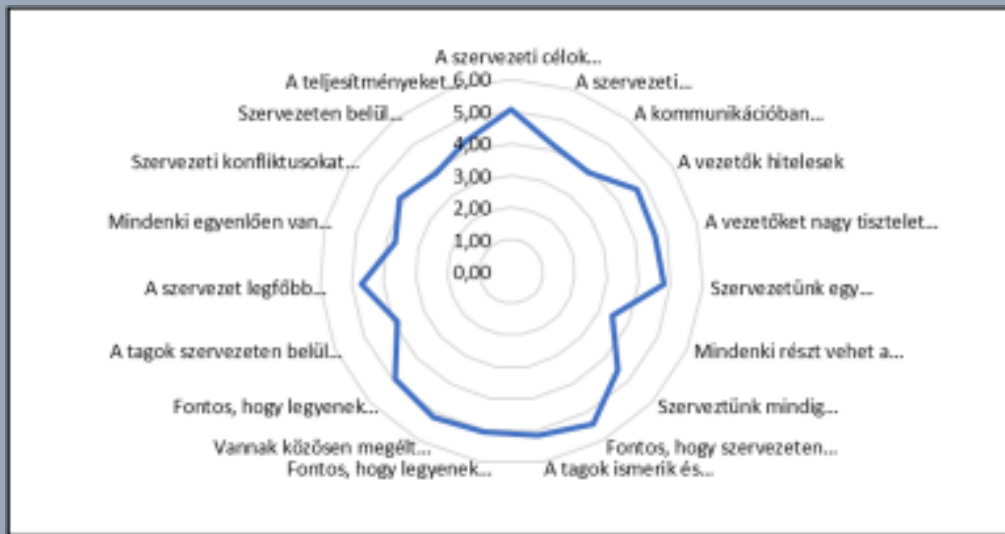


A legnagyobb számban a nagy vállalatban dolgozók vettek részt ők összesen 172-en az az a válaszadók 66%. Második legnagyobb százalékban a közép vállalkozások közel 25% a válaszadóknak. A következő helyeken a kis vállalkozások és a mikro vállalkozások oszlanak meg 8% és 1% válaszadóknak.

A válaszadók 58% (152 személy) elégedett a jelenlegi munkahelyével, azonban meg kell említenünk, hogy a válaszadóink 20% (52 személy) esetében vannak már problémák, amelyek miatt az „igen is és nem is” lehetőséget jelölték be. A kérdőívünket kitöltők esetében 40-en személy (15%) nagyon elégedett a jelenlegi munkahelyével. Voltak olyanok, akik már nem elégedettek, vagy egyáltalán nem elégedettek a jelenlegi munkahelyükkel, ők a maradék 4%-ot (11 személy) és 3%-ot (7 személy) teszik ki.

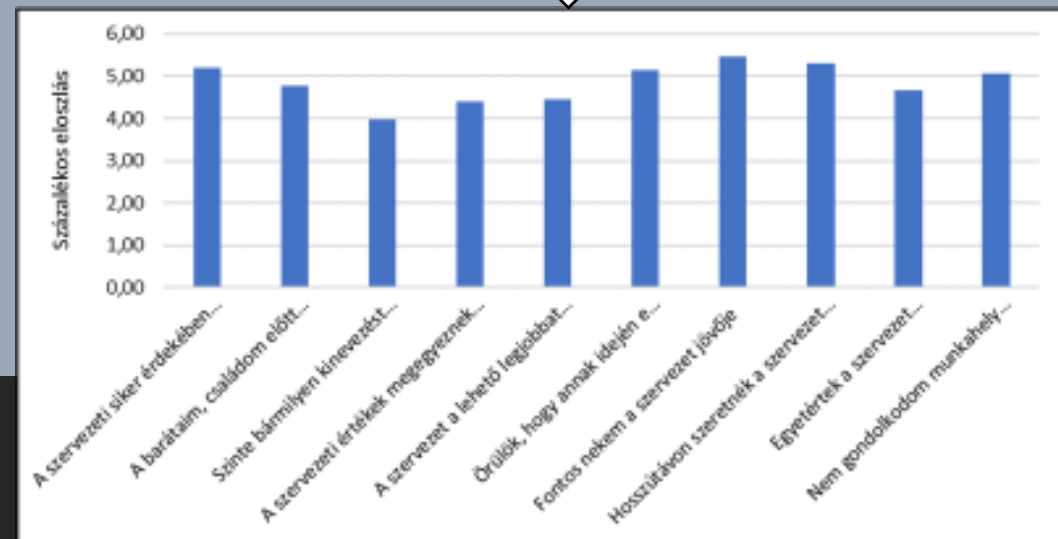


A KUTATÁS EREDMÉNYEI



A válaszadók a legnagyobb százalékban (5,4%) jelölték azt a kérdőívünkben, hogy a szervezetén belül fontos, hogy megfelelő légkör legyen és mindenképpen jó legyen a társaság is, akik ezáltal könnyedebben tudnak majd együtt dolgozni.

A válaszadóink legnagyobb számban, közel 5,47%-ban gondolják úgy, hogy számukra fontos a szervezet jövője. A válaszadóink legalacsonyabb számban, az az közel 3,98%-ban jelölték be a kérdőív kitöltése során azt a válasz lehetőséget, hogy szinte bármilyen kinevezést elfogadnának a szervezetten belül.



A KUTATÁS EREDMÉNYEI

1. A kiértékelt kutatásból kiderült számunkra az, hogy a megkérdezettek több mint fele, az az közel 66% nagyvállalatoknál végzi munkáját. kiderült számunkra az is, hogy a nagy vállalatoknak könnyebb a ranglétrán való feljebb jutás lehetőségét is biztosítani, ebből kifolyólag motiválja az ott dolgozókat arra, hogy minél eredményesebben végezzenek el egy munkát.
2. A kérdőíves kutatásunkból kiderült számunkra, hogy a megkérdezettek 59% kevesebb mint 5 éve dolgozik még csak az adott szervezetnél. Arra a kérdésre, hogy mennyire elégedettek a jelenlegi munkahelyükkel, a válaszadók 58% elégedett a jelenlegi munkahelyével.
3. A válaszadóink 32%-a úgy gondolja, hogy a legnagyobb jellemzője a szervezetnek az, hogy barátságos kapcsolatok és családi légkörben dolgozhatnak ott a tagok. Azonban a válaszadók 24% szerint a szervezetre jellemző stratégia része a személyes fejlődés lehetősége és a nyitottság.
4. A válaszadók 24% szerint a szervezetre jellemző stratégia része a személyes fejlődés lehetősége és a nyitottság. Azonban a válaszadók közel 20% szerint a szervezetre jellemző stratégia része az is, hogy az ott dolgozóknak lehetősége legyen új dolgok kipróbálása, valamint arra, hogy a kreativitásukat erősíthetik.
5. A válaszadóink 32%-a úgy gondolja, hogy a legnagyobb jellemzője a szervezetnek az, hogy barátságos kapcsolatok és családi légkörben dolgozhatnak ott a tagok. A válaszadóink közel 28% szerint a szervezetén belüli vezetés jellemzője, hogy cél orientáltak és tudatos a viselkedésük.

KÖVETKEZTETÉSEK





Köszönöm szépen
a figyelmüket!
