

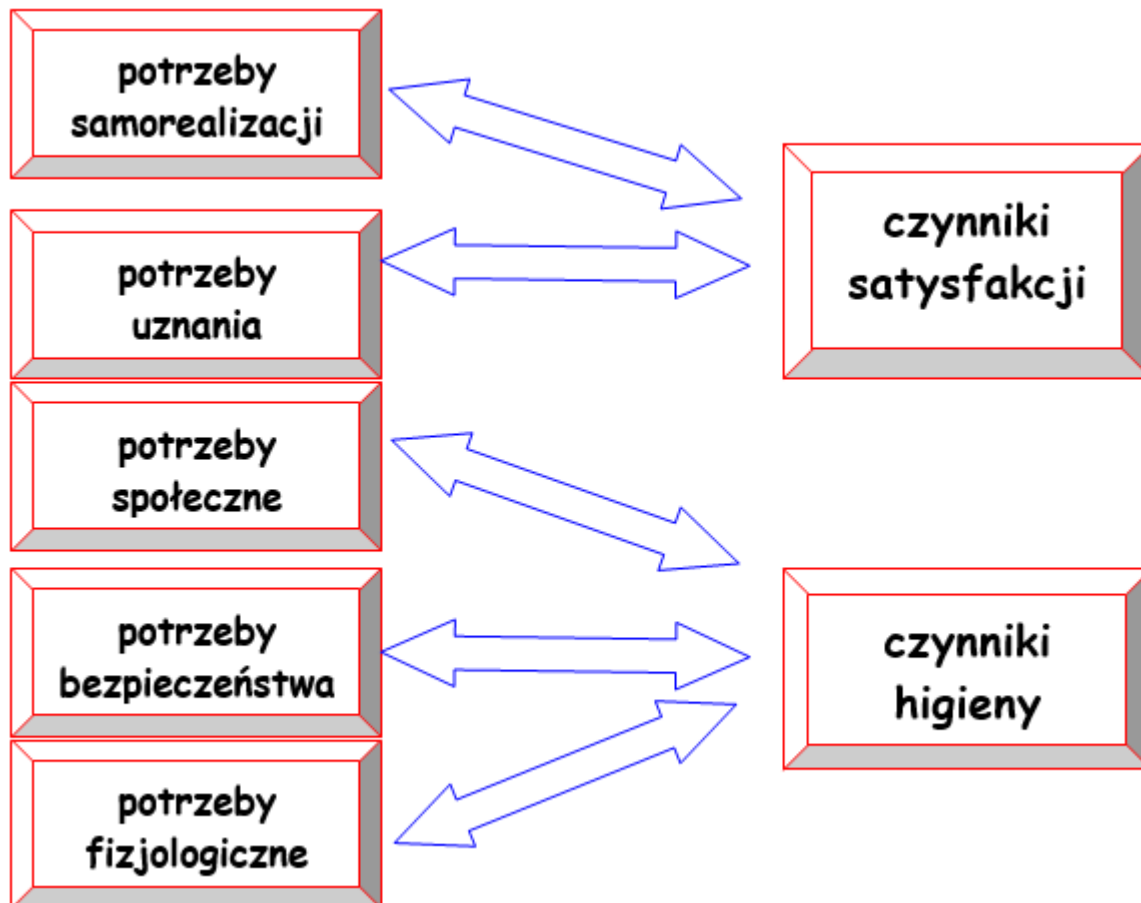
Motywacja i czynniki higieny według Herzberga jako teoria motywacji

praca dyplomowa z zarządzania

Teoria Herzberga nazywana jest dwuczynnikową teorią motywacji lub teorią motywacji i higieny (Gross, 1994). Zgodnie z tą teorią istnieją dwa źródła motywacji dla ludzi. Pierwszym z nich są tak zwane motywatory (zwane również czynnikami satysfakcji lub zadowolenia), które są związane z pozytywnymi uczuciami wobec zadania i pracy: osiągnięcia, uznanie, treść pracy, rozwój odpowiedzialności, wzrost. Drugim źródłem są czynniki higieny (zwane też czynnikami niezadowolenia). Czynniki motywacyjne, według F. Herzberga, to elementy, które pozwalają osobie w pełni wykorzystać swoje możliwości i dają jej satysfakcję. Drugi zestaw nie daje satysfakcji, ale zapobiega niezadowoleniu. Czynniki higieny nie wytwarzają motywacji. Dlatego teoria ta rozróżnia satysfakcję i brak satysfakcji jako dwa odrębne pojęcia.

„Czynniki higieniczne nie dają satysfakcji, ale w najgorszej sytuacji mogą prowadzić do braku satysfakcji. Jednocześnie motywatory wytwarzają satysfakcję, ale w skrajnie najgorszej sytuacji nie wytwarzają satysfakcji”[1]. Porównując te czynniki z hierarchią potrzeb Masłowa, można stwierdzić, że motywatory odpowiadają dwóm najwyższym grupom potrzeb Masłowa, a czynniki higieny trzem najniższym potrzebom Masłowa. Wzajemne powiązania pokazano na rysunku 1.4.

Rysunek 1.4: Powiązania między piramidą potrzeb Masłowa a teorią Herzberga



Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Serafin (1996)

Teoria Herzberga jest teorią motywacji pracy, która została opracowana przez Fredericka Herzberga w latach 50-tych. Teoria ta twierdzi, że czynniki motywujące i demotywujące w pracy są różne i niezależne od siebie. Czynniki motywujące to takie rzeczy jak: rozwój, odpowiedzialność, realizacja i sukces, natomiast czynniki demotywujące to takie rzeczy jak: monotonia, brak odpowiedzialności i brak możliwości rozwoju. Według Herzberga, aby zwiększyć motywację pracowników, trzeba zwiększyć ilość czynników motywujących w ich pracy, a zmniejszyć ilość czynników demotywujących.

Teoria Herzberga jest często stosowana w zarządzaniu zasobami ludzkimi, aby zwiększyć motywację pracowników i poprawić ich wydajność. Może być stosowana w różnych branżach i dziedzinach, w tym w przemyśle, usługach i sektorze publicznym.

Jednym z przykładów zastosowania teorii Herzberga jest badanie opinii pracowników na temat ich pracy i identyfikacja czynników motywujących i demotywujących. Następnie, na podstawie tych wyników, menedżerowie mogą wprowadzić zmiany w miejscu pracy, aby zwiększyć ilość czynników motywujących i zmniejszyć ilość czynników demotywujących.

Innym przykładem jest stosowanie teorii Herzberga w projektowaniu systemów wynagradzania, aby lepiej motywować pracowników poprzez oferowanie im odpowiednich nagród i premie za osiągnięcia i realizację celów.

Teoria Herzberga jest również stosowana w projektowaniu programów rozwoju kariery, aby zapewnić pracownikom możliwości rozwoju i awansu w firmie.

[1] Gros U., *Organizacyjne aspekty zachowań ludzi w procesach pracy*, Wydawnictwo Uczelniane, Katowice 1994

W serwisie dyplom.com.pl prezentujemy obronione prace dyplomowe, które mogą służyć za wzór do napisania własnej pracy - gdyby potrzebowali jeszcze Państwo konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](https://pisanieprac.pl) - fachowa pomoc w pisaniu prac.