

# Motywacja i jej znaczenie w funkcjonowaniu współczesnej firmy na przykładzie firmy N

Jeśli potrzebują Państwo więcej informacji o tej pracy, to proszę pisać - [kontakt](#)

Praca magisterska, UMK w Toruniu

## SPIS TREŚCI

Wstęp 1

Rozdział 1. Koncepcje motywacji

Wprowadzenie

1.1. Motywacja jako pojęcie w psychologii

1.2. Teorie treści

1.2.1. Hierarchia potrzeb Masłowa

1.2.1.1. Hierarchia potrzeb Masłowa jako teoria motywacji

1.2.1.2. Hierarchia potrzeb Masłowa jako teoria motywacji pracowników

1.2.2. Czynniki motywujące i czynniki higieny według Herzberga

1.2.2.1. Czynniki motywujące i czynniki higieny według Herzberga jako teoria motywacji

1.2.2.2. Czynniki motywujące i czynniki higieny według Herzberga jako teoria motywacji pracowników

1.2.3. Teoria potrzeb Claytona Alderfera

1.2.3.1. Teoria potrzeb Claytona Alderfera jako teoria motywacji

1.2.3.2. Teoria potrzeb Claytona Alderfera jako teoria motywacji pracowników

1.2.4. Trychotomia potrzeb Davida McClellanda

1.2.4.1. Trychotomia potrzeb Davida McClellanda jako teoria motywacji

1.2.4.2. Trychotomia potrzeb Davida McClellanda jako teoria motywacji pracowników

- 1.2.5. Teorie pracy Dauglasa McGregora
    - 1.2.5.1. Teoria X McGregora
    - 1.2.5.2. Teoria Y McGregora
    - 1.2.5.3. Teoria X a teoria Y McGregora
  - 1.2.6. Teorie treści – porównanie
  - 1.3. Teorie procesu
    - 1.3.1. Teoria oczekiwań wartości V.H. Vrooma
    - 1.3.2. Teoria oczekiwań – tzw. rozszerzony model Vrooma – L. Portera i E. Lawlera
    - 1.3.3. Teorie oczekiwań jako metoda motywacji pracowników
  - 1.4. Teorie wzmocnienia
    - 1.4.1. Teoria modyfikacji zachowań wg B. F. Skinera
    - 1.4.2. Teoria modyfikacji zachowań wg B. F. Skinera jako metoda motywacji pracowników
- Rozdział 2. Instrumenty pobudzania motywacji w przedsiębiorstwie
- 2.1. Wprowadzenie
  - 2.2. Motywacja: teoria a praktyka
  - 2.3. Motywacyjne kształtowanie płac
    - 2.3.1. Zasady strategii wynagradzania
      - 2.3.1.1. Zasada sprawiedliwości
      - 2.3.1.2. Zasada promowania rozwoju osobistego pracowników
      - 2.3.1.3. Zasada opiekuńczego pracodawcy
      - 2.3.1.4. Zasada maksymalnego upełnomocnienia
      - 2.3.1.5. Zasada elastyczności
      - 2.3.1.6. Zasada wynagradzania osiągnięć
    - 2.3.2. Kształtowanie płacy zasadniczej
    - 2.3.3. Premia jako instrument motywowania
      - 2.3.3.1. Systemy premiowania i ich charakterystyka
      - 2.3.3.2. Warunki skutecznego premiowania
    - 2.3.4. Kształtowanie pozostałych składników wynagrodzenia
    - 2.3.5. Aktywizacja motywacyjnej funkcji płac
    - 2.3.6. Brak reakcji na zachęty płacowe
  - 2.4. Pozapłacowe środki pobudzania motywacji
    - 2.4.1. Pozapłacowe materialne środki pobudzania motywacji
    - 2.4.2. Pozapłacowe kompensaty pracy
    - 2.4.3. Awans jako środek motywacji

- 2.4.4. Organizacja pracy jako środek motywacji
  - 2.4.4.1. Rotacja pracy
  - 2.4.4.2. Rozszerzanie pracy
  - 2.4.4.3. Wzbogacenie pracy
  - 2.4.4.4. Grupowe formy organizacji pracy
- 2.5. Stosunek do instytucji a zaangażowanie w realizację zadań zawodowych
  - 2.5.1. Rola drobnych motywatorów w tworzeniu atmosfery pracy
- 2.6. Motywowanie w okresie recesji
- 2.7. Antymotywacja – błędy w motywowaniu
- 2.8. Mobbing – patologia motywowania pracowników

### Rozdział 3. Metodologiczne podstawy badań własnych

- 3.1. Cel i przedmiot badań
  - 3.1.1. Firma A
    - 3.1.1.1. Struktura Firmy A
  - 3.1.2. Firma B
    - 3.1.2.1. Struktura Firmy B
- 3.2. Problem badawczy i hipotezy robocze
- 3.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze
- 3.4. Plan i etapy badań
  - 3.4.1. Badania pilotażowe
  - 3.4.2. Badania właściwe
- 3.5. Operacjonalizacja
  - 3.5.1. Narzędzie badawcze pt. Czy w Twojej firmie stosuje się dane systemy motywacyjne?
    - 3.5.1.1. Konstrukcja narzędzia
    - 3.5.1.2. Procedura badania
    - 3.5.1.3. Ocena i zasady interpretacji wyników
- 3.6. Organizacja i przebieg badań
- 3.7. Dobór osób do badań

### Rozdział IV Analiza wyników badań własnych

- 4.1. Opis uzyskanych wyników
  - 4.1.1. Płeć badanych osób
  - 4.1.2. Wiek badanych osób
  - 4.1.3. Staż pracy badanych osób
- 4.2. Weryfikacja hipotez
  - 4.2.1. Hipoteza 1: W badanych firmach istnieje możliwość

awansu

4.2.1. Hipoteza 2:

Zakończenie

Literatura

Spis rysunków

Rys. 1.1. Model skonsolidowany motywacji

Rys. 1.2. Piramida Potrzeb wg Masłowa

Rys.1.3. Dynamika potrzeb w miarę rozwoju osobowości człowieka

Rys. 1.4. Powiązania pomiędzy piramidą potrzeb Masłowa a teorią Herzberga

Rys. 1.5. Powiązania pomiędzy piramidą potrzeb Masłowa a teorią Alderfa

Rys. 1.6. Podstawowa struktura modelu Vrooma

Rys. 1.7. Rozszerzony model Vrooma

Rys. 1.8. Łańcuch modyfikacji zachowań wg Skinera

Rys. 2.1. Formy wynagrodzeń pracowników

Rys. 2.2. Wyznaczniki płacy zasadniczej

Rys. 2.3. Zdanie kierownictwa na temat upowszechnienia się płacy opartej na premii

Rys. 2.4. Rodzaje premii

Rys. 2.5. Systemy premiowania

Rys. 2.6. Ważność cechy a jej zaspokojenie

Rys. 2.7. Pozapłacowe, materialne środki pobudzania motywacji u menedżerów

Rys. 2.8. Błędne koło obniżania wydatków firmy kosztem pracownika

Rys. 3.1.....

Spis tabel

Tab. 1. 1. Poczucie ważności potrzeb w okresie dorosłości

Tab.1.2. Poczucie zaspokojenia potrzeb w okresie dorosłości

Tab. 1.3. Poczucie niskiej jakości życia w okresie dorosłości

Tab. 1.4. Porównanie teorii treści

Tab. 1. 5. Wnioski z teorii oczekiwań

Tab. 1.6. Elementy teorii wzmocnienia

Tab.2.1. Częstość wyborów potrzeb i ich zaspokajania (w % wskazań)

Tab. 2.2. Potrzeby menedżerów i ich zaspokojenie

Tab. 2.3. Metody sumaryczne wartościowania pracy

Tab. 2.4. Metody analityczne

Tab. 2.5. Metoda UMEWAP-87

Tab. 2.6. Metoda UMEWAP-95

Tab. 2.7. Ważność cech stanowiska pracy

Tabela 2.8. Rodzaje szkoleń i uczestnictwo w nich badanych menedżerów w latach 1994-95 (w %)

Tab. 2.9. Typy kariery profesjonalnej

Tab. 2.10. Przykład planu kafeteryjnego

Tab. 2. 11. Działania motywacyjne i demotywacyjne

Tab. 3.1. Struktura organizacyjna Firmy A

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis