

С А Д Р Ж А Ј:

1. Увод.....	1
2. Појам мотивације.....	2
3. Теорије садржаја мотивације.....	4
3.1. Теорија хијерархија потреба.....	4
3.2. Теорија тростепене хијерархије потреба.....	5
3.3. Теорија два фактора.....	6
3.4. Теорија постигнућа.....	8
4. Теорије процеса мотивације.....	11
4.1. Теорија постављања циљева.....	11
4.2. Теорија праведности (једнакости).....	12
4.3. Теорија очекивања.....	14
5. Закључак.....	15
Литература.....	16

Увод

Већину менаџера и истраживача одувек је занимао одговор на једноставно питање: шта је то што покреће људску активност у извршавању или у неизвршавању својих свакодневних обавеза? Одговор на ово питање је једноставан: људску активност покреће мотивација или мотиви, усмеравају је у одређеном правцу и одржавају је све док се не дође до постављеног циља. Ово сазнање, односно откривање овог одговора, веома много је значило менаџерима који би сада требало да боље мотивишу људе којима управљају у организацијама и то у процесу остваривања како индивидуалних тако и организационих циљева. Да би се успешно објаснио механизам, тј. процес мотивације потребно је разјаснити и разумети теорије мотивације: теорије садржаја мотиваације и теорије процеса мотивације.

Појам мотивације

Једна од најзначајнијих тема у менаџменту је мотивација. Разлог овакве констатације је веома једноставан. Свака организација своје циљеве, било стратегијске, тактичке или оперативне остварују тако што запослени (укључујући и менаџере) остварују своје радне учинке. Остваривање радних учинака запослених је, уствари, резултат повезивања и допуњавања три кључна фактора (слика 1):

Способност запослених да остварују радни учинак,

Шансе или прилике запослених да остваре радни учинак и

Воља или мотивација запослених да остваре радни учинак.

Први фактор, способност запослених да остваре радне учинке постиже се њиховим образовањем и обуком на радном месту. образовање запослених, као кандидате за прије у радни однос утицао је на сам избор и пријем у радни однос на одређено радно место. Други фактор, прилику или шансу да остваре радни учинак омогућава организација у којој су људи запослени, односно организациона структура самог предузећа.

Слика 1 – Детерминанте учинка запослених

Трећи фактор, воља или мотивација запослених да остваре учинак представља посебно значајан фактор. Може запослени да буде способан, тј. компетентан за остваривање радног учинка, затим да му организација омогући остваривање учинка, али ипак то није довољно и може да не уради ништа, ако запослени није довољно мотивисан да оствари радни учинак. Мотивација се може дефинисати као процес покретања, усмеравања и одржавања људског понашања ка остваривању одређеног циља. Процес мотивације базира се на три основна елемента: потреба, покрет (акција) и награда (слика 2).

Слика 2 - Процес мотивације

Потреба као елемент процеса мотивације представља стање недостатка или физиолошког дебаланса, односно оно што човеку недостаје, а он то уствари жели. Одређени недостатак ствара тензију која је непријатна и коју појединац жели да отклони. Да би отклонио тензију, појединац мора нешто да учини, тј. да начини покрет или акцију којим ће елиминисати тензију. Као резултат или поклон учињене акције појединац добија награду, а награда представља отклањање тензије и задовољење потребе.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com