

A SZAKDOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A Super-féle motivációs faktorok megjelenése a vendéglátás területén

Kolozsy Zsuzsanna

Emberi erőforrások Szak, BSc, levelező tagozat Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék/ Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Tóth Katalin, egyetemi adjunktus, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus

A vendéglátás területén -ahogy máshol is – különböző típusú és korú emberek nehéz, olykor kiszámíthatatlan körülmények között dolgoznak együtt. Sokszor extra hosszú munkaidő, kevés pihenőnap, extrém meleg jellemzi egy-egy napjukat és mindemellett elvárás velük szemben, hogy a vendéget tiszteljék. Hogyan motiválhatóak ezek a szakemberek? Mit tehet egy vezető a kiégés ellen? A motivációs elméletek megismerése segít jobbot nyújt, minden vezető pozícióban lévő személynek ahhoz, hogy alkalmazottjait támogatni tudja az önmegvalósítás felé vezető úton.

A munkahelyi motiváció hozzájárul a dolgozók elégedettségéhez és az egészséges munkakapcsolatokhoz, valamint segít megőrizni az összetartó munkakultúrát.

Dolgozatom elméleti részében górcső alá vettem, a legelterjedtebb motivációs tartalom-és folyamatelméleteket. Tartalomelméletek közül jártam Maslow-, McGregor-, Outchi-, Herzberg-, Alderfer-, és McClelland elméletét. A folyamatelméletek közül Adams méltányosság elméletével, Latham-Locke célkitűzés elméletével, Skinner megerősítés elméletével és Vroom elvárás elméletével foglalkoztam. Rövidebb kitérő keretei közt beszéltem a Motiváció 3.0-ról és a munkahelyi elismerés öt nyelvéről. Kutatásomban arra kerestem a választ, hogy a vendéglátás területén dolgozók körében, mely tényezők bírnak a legmotiválóbb erővel. Az első hipotézisemben azt kívántam megerősíteni vagy cáfolni, hogy a vendéglátás területén dolgozók körében az anyagiak hatnak a legösztönzőleg. Az elemzések után bebizonyosodott a felvetésem, és a kitöltők válaszainak elemzése után beigazolódni látszott, hogy az anyagi ösztönzés a legnagyobb vonzereje ennek a pályának.

A következőkben azt vizsgáltam, hogy a nyugdíj célú előtakarékosság mennyire járul hozzá a jövővel kapcsolatos biztonságérzet kialakításához. Ennek érdekében azt vizsgáltam, hogy azok a kitöltők, akik részesülnek a munkáltatójuk által nyugdíjpénztári hozzájárulásban, azok mennyire feszültek a jövőjükre gondolva. Várakozásommal ellentétes eredmény született. Azt

gondoltam, hogy nyugdíjpénztári hozzájárulásban részesülők nagyobb arányban lesznek nyugodtak a jövőjüket illetően.

Az utolsó felvetésemben, azt igyekeztem bizonyítani, hogy szakképesítés megléte vagy hiánya befolyásolja a Super-féle értékstruktúrát. A szakirányú végzettség hatással van az értékkörök megítélésére. Az, aki már tinédzserkora óta, tudatos, előre megtervezve készül vendéglátós pályára, annak értékstruktúrája eltér azokétól, akik szakképesítés nélkül helyezkedtek el ebben a szektorban.