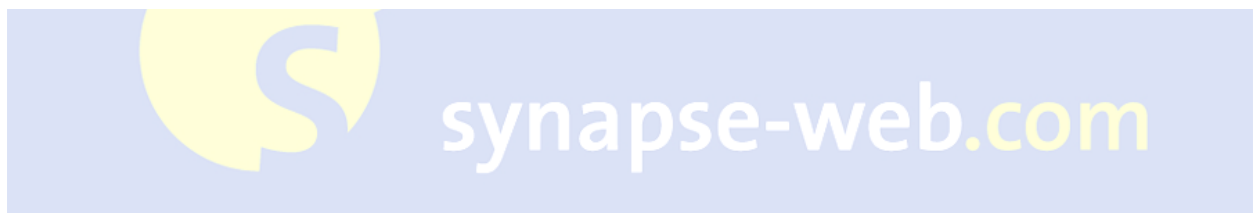
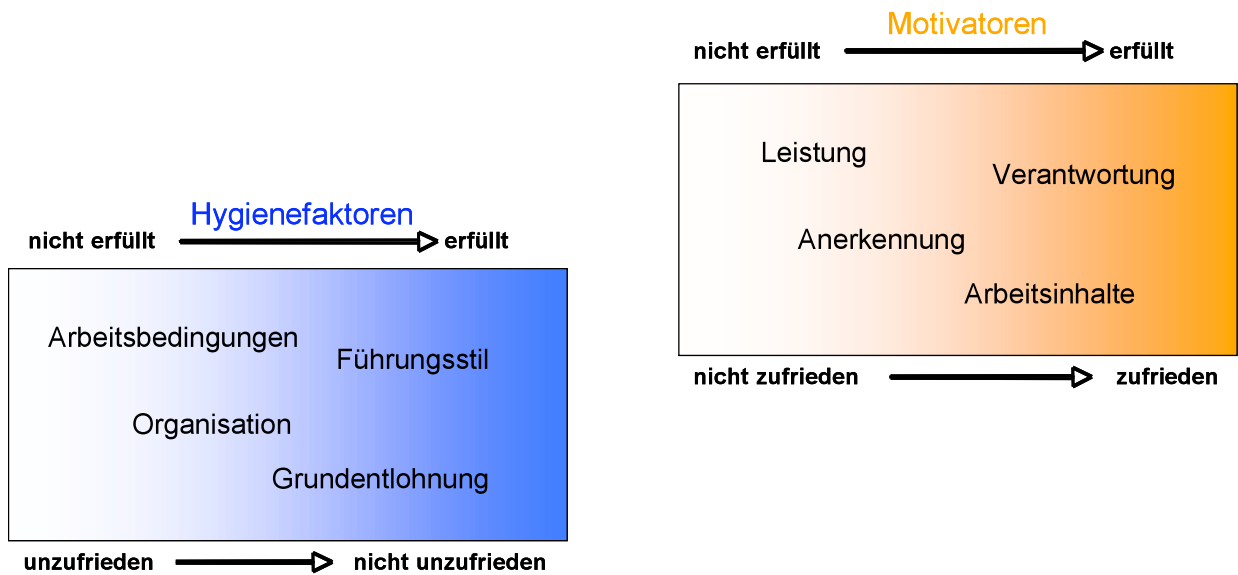


# Motivation



Inhalt	Seite
1. Motivationstheorie nach Maslow	2
2. Die Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg	3
3. Erwartungstheorie von Vroom	4
4. Literaturverzeichnis	5

---

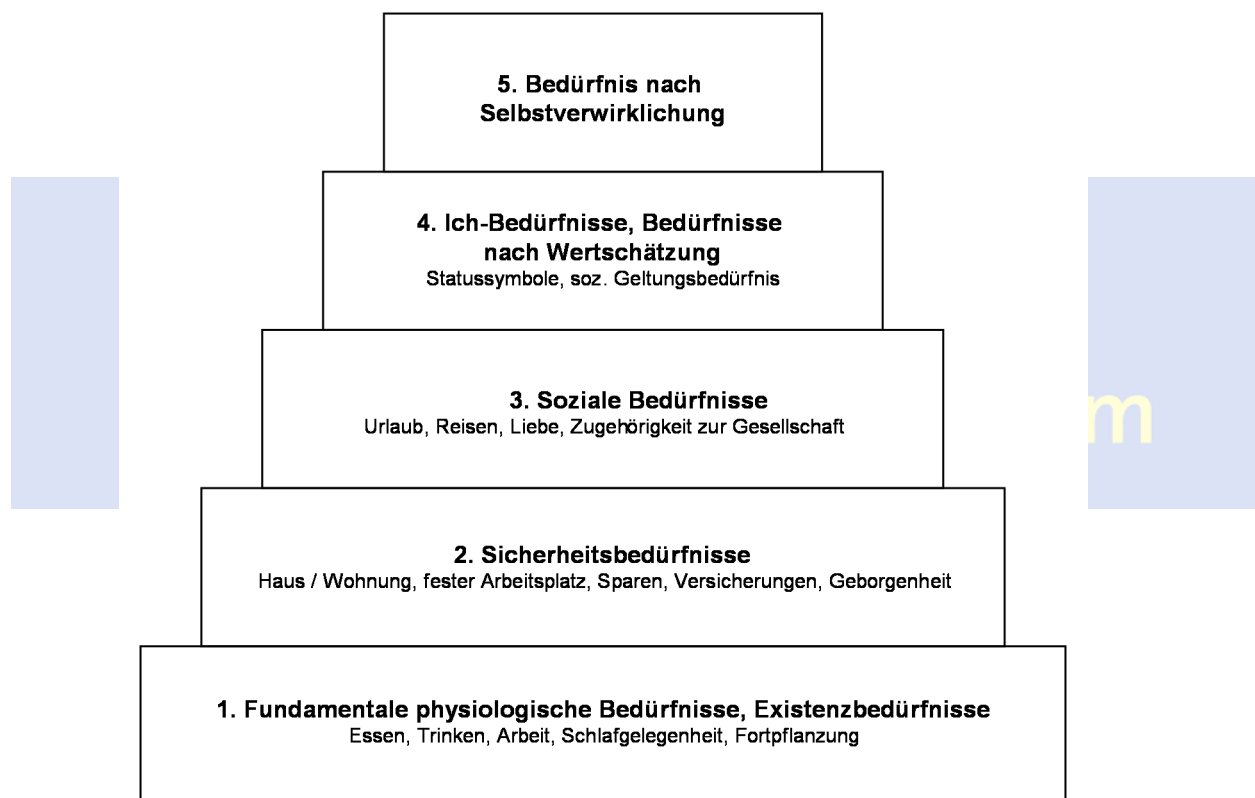
## 1. Motivationstheorie nach Maslow

Welche Kräfte bewegen Menschen dazu, Energie in eine Aufgabe oder Arbeit zu investieren, eine Arbeit überhaupt aufzunehmen, jeden Tag am Arbeitsplatz zu erscheinen, gewisse Leistungen zu vollbringen oder an der Fertigstellung einer Aufgabe mit Initiative und Interesse zu arbeiten? Mögliche Antworten auf diese Fragen bieten die **Motivationstheorien**.

Zu den bekanntesten Theorien gehören dabei die Motivationstheorien von **Maslow** und **Herzberg**. Diese Theorien gehören zur Kategorie der „**Inhalt/Ursache-Theorien**“. Sie beschäftigen sich hauptsächlich damit zu beschreiben, *was* und *welche* spezifischen Faktoren den Menschen zur Arbeit motivieren. Sie analysieren unter anderem die Bedürfnisse und die „Be- und Entlohnungen“, die Verhalten verursachen.

Die Erwartungstheorien unter anderem von **Vroom** gehören zur Kategorie der „**Prozess-Theorien**“. Im Unterschied zu den vorgenannten Theorien konzentrieren diese sich darauf zu begründen, wie Arbeitsverhalten „energiert“, gerichtet und beendet wird.

Grundlage der Motivationstheorie nach Maslow ist die Bedürfnishierarchie:



Die Motive der Stufen **1. bis 4.** werden auch als **Defizitmotive** bezeichnet, wohingegen die Motive der Stufe **5.** als **Wachstumsmotive** bezeichnet werden. **Motivation** bedeutet hier das **Streben nach Bedürfnisbefriedigung**. Zu beachten ist dabei, dass das **nächsthöhere Bedürfnis erst entsteht, wenn das vorhergehende befriedigt wurde** und somit nicht mehr motivierend ist.

Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung der **5. Stufe** hebt sich von den anderen vier Stufen ab. Zu dieser Stufe gehört der **Aufbau eines ethischen Systems, Selbstreflexion** und die **Verwirklichung der eigenen Person**. Für die meisten Menschen bleibt die Selbstverwirklichung allerdings ein wünschenswertes Ziel. Nur wenige Menschen erreichen dieses Ziel. In der 5. Stufe erbringt man eine Leistung, weil sie Spaß bringt und Freude macht, unabhängig davon, ob andere sie mit Geld bezahlen.

---

## 2. Die Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitsmotivation von Herzberg

Grundlage dieser Theorie ist die Einsicht, dass der Mensch im Betrieb durch unterschiedliche Dinge zufrieden oder unzufrieden wird.

Herzberg eröffnet damit neue Perspektiven in der Mitarbeitermotivation und Gestaltung von Arbeitsplätzen. Das Hauptinteresse sollte danach den **Motivatoren** gelten, die im Bereich der eigentlichen Arbeitsabläufe liegen und die Arbeitszufriedenheit bestimmen.

Leicht zu identifizierende negative Aspekte, in den **Hygienefaktoren**, sind zu eliminieren.

<b>Motivatoren</b> (Zufriedenmacher)	<b>Hygienefaktoren</b> (Unzufriedenmacher)
<ul style="list-style-type: none"><li>- Leistungserfolg</li><li>- Anerkennung</li><li>- Die Arbeit selbst</li><li>- Verantwortung</li><li>- Vorwärtskommen / Aufstieg</li><li>- Entfaltungsmöglichkeiten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Führungstechnik und Führung</li><li>- Zwischenmenschliche Beziehungen mit Untergebenen, Vorgesetzten und Kollegen</li><li>- Status</li><li>- Technische Aspekte der Führung</li><li>- Firmenpolitik und -leitung</li><li>- Physische Arbeitsbedingungen</li><li>- Arbeitsplatzsicherung</li><li>- Privatleben</li><li>- Sozialleistung und Bezahlung</li></ul>

Zu beachten ist bei diesem Modell, dass **Hygienefaktoren** (Arbeitsumgebung) die **Unzufriedenheit nur verringern** können. Nur **Motivatoren** (Arbeitsinhalte) können die **Arbeitszufriedenheit erhöhen**.

Aus diesen Erkenntnissen lassen sich **sieben Möglichkeiten der intristischen Motivierung** zur Arbeit ableiten:

1. Direkte Rückmeldung – Kenntnis der Ergebnisse der eigenen Arbeit
2. Jeder Ausführende sollte mit seiner Arbeit einem Empfänger zugeordnet sein
3. Jede Arbeit sollte eine „Lernkomponente“ besitzen
4. Die Möglichkeit der eigenen Arbeitseinteilung sollte gesichert sein
5. Jeder Mitarbeiter sollte auf seinem Gebiet ein „Spezialwissen“ besitzen
6. Jede Kommunikation sollte direkt sein
7. Jedem Mitarbeiter sollte das Ergebnis seiner Arbeit persönlich zugerechnet werden