

Herzbergova teorie dvou faktorů

Herzbergova teorie dvou faktorů, známá také jako teorie motivace-hygieny, byla vyvinuta psychologem Frederickem Herzbergem v 50. letech 20. století. Tato teorie je jedním z klíčových konceptů v oblasti motivace pracovníků a organizačního chování. Herzbergova teorie je založena na ideji, že existují dva základní soubory faktorů, které ovlivňují motivaci a spokojenost zaměstnanců v pracovním prostředí.

Motivační faktory (Motivators)

Motivační faktory jsou ty, které přímo zvyšují spokojenost zaměstnanců a motivují je k lepšímu výkonu. Tyto faktory jsou obvykle spojeny s pracovním obsahem a tím, jak práce naplňuje zaměstnance. Patří sem například:

- **Uznání** - ocenění zaměstnanců za jejich práci.
- **Práce samotná** - zájem, výzva a odpovědnost, kterou práce přináší.
- **Možnosti růstu** - šance na osobní a profesní rozvoj.
- **Postup** - možnost postupu na vyšší pozici v rámci organizace.
- **Odpovědnost** - možnost být zodpovědný za vlastní úkoly.

Hygienické faktory (Hygiene factors)

Hygienické faktory nevedou samy o sobě k zvýšení motivace, ale jejich nedostatek může vést k nespokojenosti. Tyto faktory jsou více spojeny s pracovním prostředím než s pracovním obsahem. Zahrnují:

- **Plat a benefity** - dostatečné a spravedlivé odměňování.
- **Pracovní podmínky** - bezpečné, zdravé a příjemné pracovní prostředí.
- **Mezilidské vztahy** - vztahy s kolegy, podřízenými a nadřízenými.
- **Politiky a administrativa** - spravedlivé a jasné správní politiky a postupy.
- **Bezpečnost zaměstnání** - jistota a stabilita zaměstnání.

Aplikace teorie

Herzberg tvrdil, že pro dosažení vysoké motivace a spokojenosti pracovníků je třeba zaměřit se nejen na odstranění nespokojenosti (zlepšení hygienických faktorů), ale zejména na poskytnutí faktorů, které aktivně motivují zaměstnance. Podle Herzberga by manažeři měli vytvářet podmínky, které umožňují zaměstnancům dosahovat a uznávat jejich úspěchy, a zároveň zlepšovat podmínky práce, aby se předešlo nespokojenosti.

Tato teorie má důležité implikace pro řízení a vedení lidí, protože naznačuje, že efektivní motivace pracovníků vyžaduje více než jen spravedlivé odměňování a dobré pracovní podmínky; klíčovým je také poskytování práce, která je sama o sobě motivující.