

SAVANYA ZOLTÁN¹

A MASLOW-féle motivációs elmélet szintjeinek megjelenése a Magyar Honvédség tisztjeinek körében

He presence of Maslow's hierarchy of needs around the officers of the Hungarian Defence Force

Absztrakt

A katonai pályán töltött közel három évtized rengeteg tapasztalatot nyújtott számomra a korábbi időszak motivációs rendszereiről. Az elmúlt két évtized eseményei jelentős változást hoztak a motiváció területén is. Új követelmények jelentek meg, új kihívásoknak kell megfelelni manapság. Kutatásommal ezen a területen kívánok új ismeretek birtokába jutni.

Kulcsszavak: motiváció, érték, vezetés

Abstract

Due to almost three decades spending at the field of military, I possess lots of experiences about the earlier motivation systems. The occurrences of the past two decades have significantly changed the whole motivation system too. New requirements turned up and it must be responded to new challenges nowadays. My aim is to acquire new knowledge about this field by my research.

Keywords: motivation, value, leading

BEVEZETÉS

Dolgozatom elkészítése során annak a vizsgálatára helyezem a hangsúlyt, hogy miképpen érvényesül a motiváció fontossága a mai kor hadseregének tisztjei körében, illetve hogyan érvényesülnek a motiváció elmélet szintjei. Katonai pályámat 27 évvel ezelőtt kezdtem főiskolai hallgatóként, majd sorállományú lövész alegységeknél szolgáltam különböző parancsnoki beosztásokban.

¹ NKE HHK Katonai vezetői MSc szakos hallgató

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 4. szám

A katonai pályán töltött közel három évtized rengeteg tapasztalatot nyújtott számomra a korábbi időszak motivációs rendszereiről. Az elmúlt két évtized eseményei jelentős változást hoztak a motiváció területén is. Új követelmények jelentek meg, új kihívásoknak kell megfelelni manapság. Kutatásommal ezen a területen kívánok új ismeretek birtokába jutni.

VEZETŐI MOTIVÁCIÓ

Rohamosan fejlődő mindennapjainkban újabb és újabb társadalmi és gazdasági kihívásokkal szembesülnek a társadalom tagjai, függetlenül attól, hogy a társadalmi lét milyen területén vannak jelen. A szakemberek felismerték azt, hogy a munkatevékenységek megszerzésénél, az emberi erőforrások elosztásánál és azok fejlesztésénél mennyire fontos a vezetői motiváció.

A motiváció latin eredetű szó, jelentése utalhat valamilyen magatartás indoklására vagy cselekvések kiváltására, ösztönzésére. A korai vezetéselméleti kutatások azt állapították meg, hogy a vezetői intézkedések alapvetően az életben maradási vagy létfenntartási ösztönökre építettek.

A legkorszerűbb motivációs irányzatok túlhaladták ezeket az elképzeléseket, ma már indirekt módon történő motiválásról beszélünk, a cél a képessé tevés elméletének megvalósulása. A mai modern vezetési irányzatok kiemelt szempontként kezelik az emberközpontság elvének megvalósulását, tekintettel arra, hogy az emberi erőforrás fejlesztése ilyen alapokra építve képzelhető el.

Az emberközpon্তু pszichológia elméletének megalapítója Abraham M. Maslow, a 20. század közepén alkotta meg az ötlépcsős szükségleti hierarchia modelljét. Ez a modell az idők folyamán klasszikussá vált, a későbbi motivációval foglalkozó tudósok továbbfejlesztették ezt és a maguk arculatára formázták.

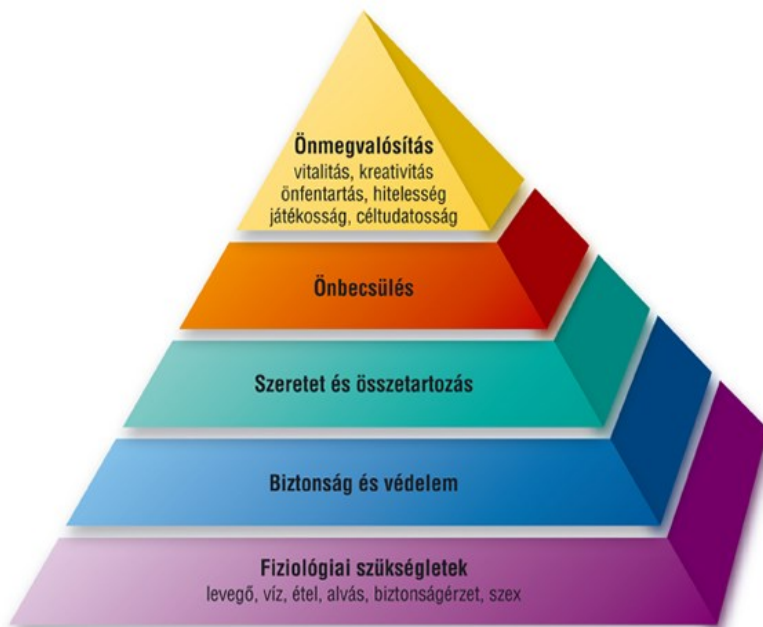
MASLOW MOTIVÁCIÓS ELMÉLETE, ALKALMAZÁSA

Maslow motivációs elmélete szerint a motiváció motorja az emberi szükséglet, és azt gondolta, hogy léteznek a minden ember számára közös szükségletek. Ezek a szükségletek velünk születettek, minden emberben megtalálhatóak és adott logikai rend szerint egymásra épülnek. Ha az egyik emberi szükséglet kielégült, az automatikusan egy magasabb szükséglet iránti igényt fogalmazza meg. A testiekben és lelkiekben egészséges egyén fokozatosan emelkedik a szükségleti hierarchiában, a lelki működés zavara okozhatja egy alacsonyabb szinten való megmaradást. „Senki sem cselekszik ok nélkül. Amikor valaki belép egy munkahelyre, örül, hogy van állása, szeretné képességei legjavát nyújtani. A munkába lépéskor fennálló igényeit – pénz, karrierlehetőség, erőpróba, biztonság stb. – az állás megszerzésével már kielégítette, boldogság tölti el. Ugyanakkor mindenki teljes személyiségével van jelen munkahelyén, a munkával kapcsolatos igényei és érdekei mellett személyes vonatkozású igényei is megjelennek.” (Szelei, 2004. 78. o.)

Ennyi elméleti bevezető után térjünk át konkrétan a Maslow féle szükségleti hierarchia modell elemzésére.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 4. szám



Maslow elmélete az alapvető szükségleteket ötfokozatú hierarchiában jeleníti meg. Az első szint a biológiai szükségletek: az étel, víz, levegő, alvás.

A következő szint a biztonsági szükségletek szintje. Ide tartozik a stabilitás iránti igény, a rend, a törvények tisztelete, a védelem fontossága.

A harmadik szint a kötődési szükséglet szintje. Ide a tartoznak a bensőséges emberi kapcsolatok, a szervezethez kötődés igénye, illetve a családhoz tartozás fontossága.

A negyedik szinten az önértékelési szükséglet található. Ez a szint megfogalmazza az önbecsülés és a mások általi értékelés szükségességét.

A hierarchia csúcsán az önmegvalósítási szükséglet található, mely szerint a legfontosabb vágy az emberi én kiteljesítése.

A TÉMA BEMUTATÁSA, A KUTATÁSI CÉL MEGFOGALMAZÁSA

A Magyar Honvédség hivatásos állományú tisztjeként ennek a szervezetnek a felsőfokú végzettséggel rendelkező, közel azonos életkorú és rendfokozatú tagjainak szűk csoportját vizsgáltam.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 4. szám

A Magyar Honvédség állománya, mint vizsgált szervezet polgári irányítás alatt áll, szigorúan szabályozott függelmi rendszerben működik és központilag vezetett fegyveres állami szervezet.

Kutatási céloom kettős volt.

1. Hogyan érvényesülnek a Maslow-féle szükséglet elméleti szintek egy homogén, zárt, szigorú hierarchia alapján működő állami fegyveres szervezet tagjainál?

2. Vannak-e különbségek a szükséglet elmélet szintjeinek tekintetében akkor, ha civilekből álló vagy fegyveres állami szervezet tagjaiból álló csoportot vizsgálunk?

A HIPOTÉZIS MEGHATÁROZÁSA

Több évtizedes szakmai tapasztalat áll mögöttem állami fegyveres szervezet tagjaként. Ennek a tapasztalatnak a birtokában az alábbi hipotézist állítottam fel:

Maslow motivációs elméletének hierarchiája szinte maradéktalanul érvényesül a zárt, homogén, fegyveres szervezet tagjaiból álló csoport esetében is.

Nincs jelentősége annak, hogy civil csoportot vizsgálunk vagy fegyveres szervezet tagjaiból álló csoportot. Maslow motivációs elméletének hierarchiája minden csoport esetében közel azonos módon lekövethető.

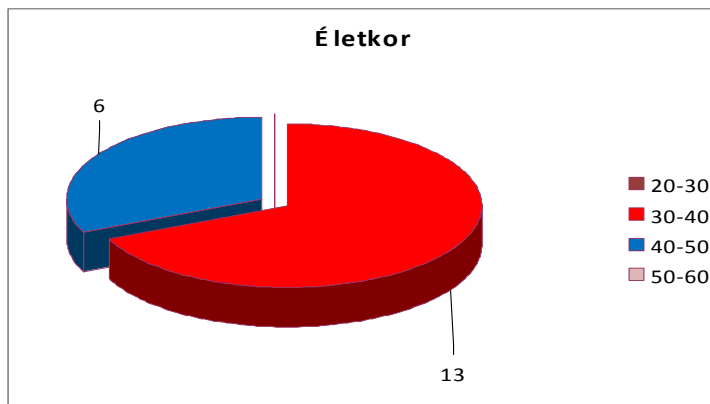
AZ INDUKTÍV KUTATÁSI STRATÉGIA: KÉRDŐÍV ELEMZÉS-ÉRTÉKELÉS

A kutatási feladat végrehajtásához gyakorlatias, személyes tapasztalatokra épülő kérdőív elemző-értékelő stratégiát választottam. Kérdéseimben igyekeztem a valóságot alapul venni, lehetőség szerint összefüggéseket feltárni és elemezni. Tehát a kutatási stratégiám induktív alapokon nyugszik.

A kérdőív összeállításánál az volt a céloom, hogy a Maslow-féle szükségletelmélet hierarchiájához a legjobban illeszkedő, logikailag követhető kérdőív legyen a végeredmény.

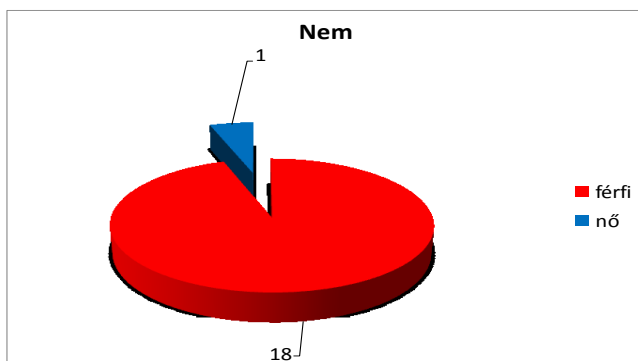
Empirikus kutatásom eredményeit az alábbiakban kívánom bemutatni táblázatokkal illusztrálva, illetve röviden értékelve.

Hány éves ön?



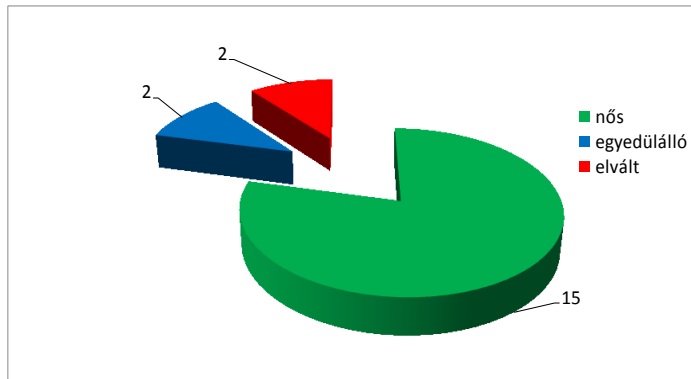
1. ábra

Az ön neme?



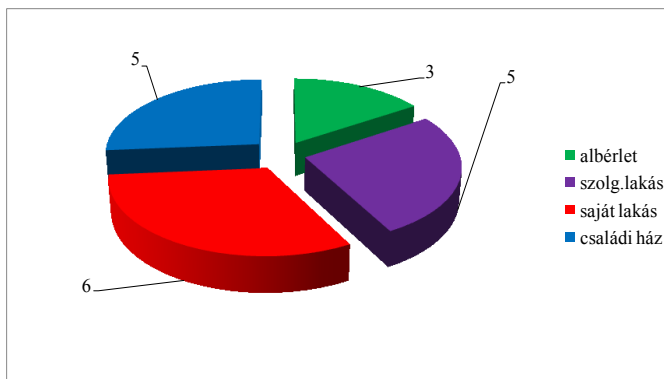
2. ábra

Mi az ön családi állapota?



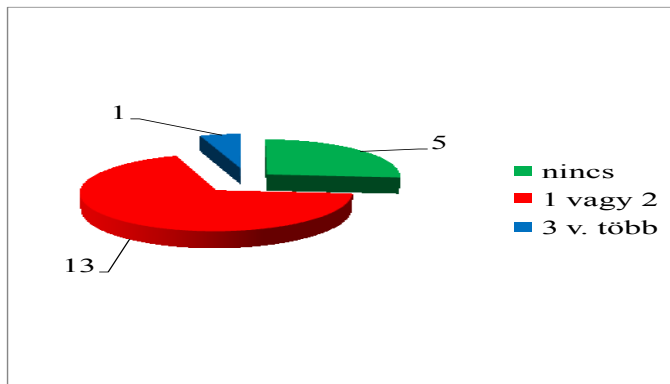
3. ábra

Milyen lakás körülmények között él Ön ?



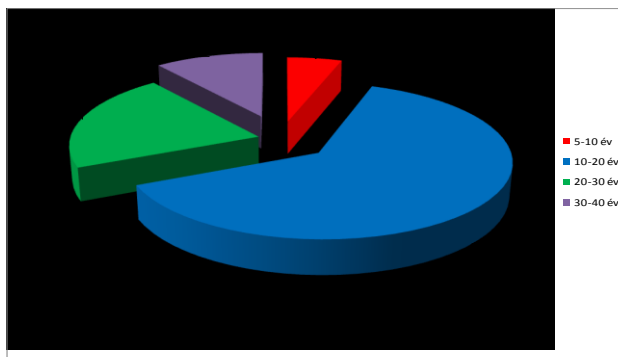
4. ábra

Hány gyermeke van ?



5. ábra

Mennyi a szolgálati ideje önnek?

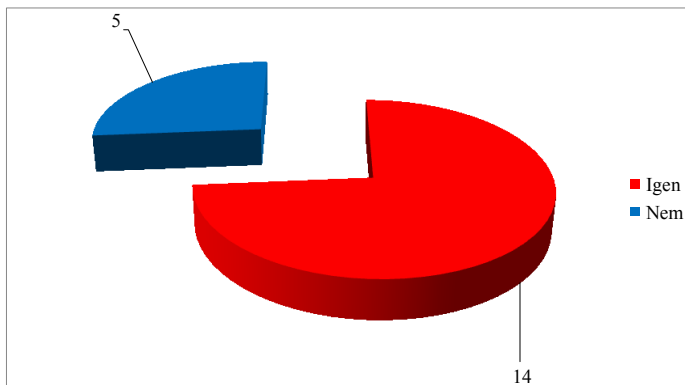


6. ábra

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

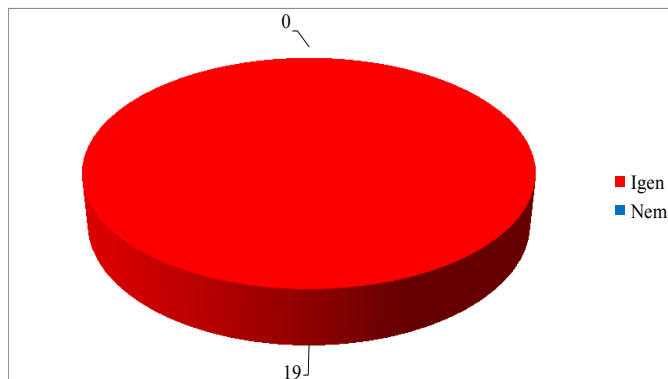
2015. VIII. évfolyam 4. szám

Biztosít Ön számára a parancsnoka időt önképzésre, sportra ?



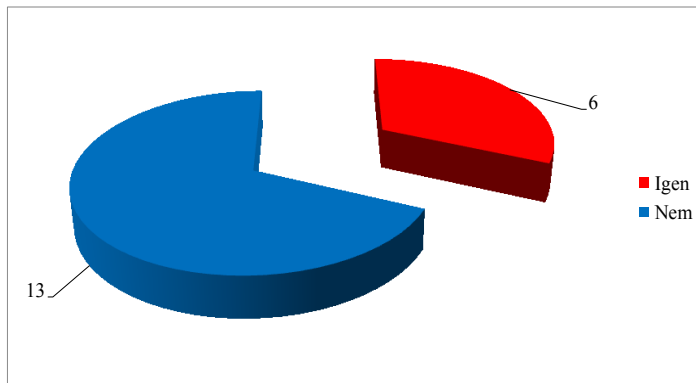
7. ábra

Megfelelő az Ön kapcsolata a munkatársaival ?



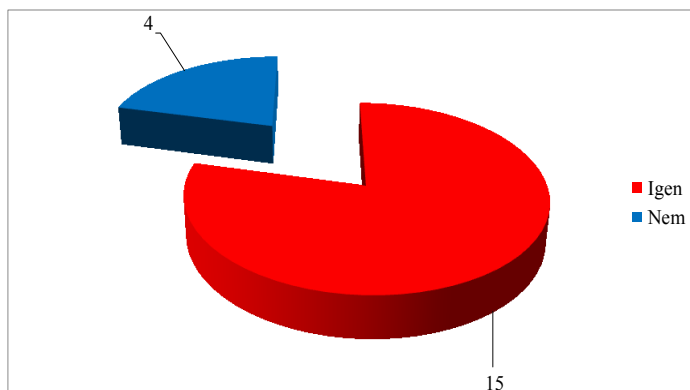
8. ábra

Elégedett Ön a munkavégzés tárgyi feltételeivel a munkahelyén ?



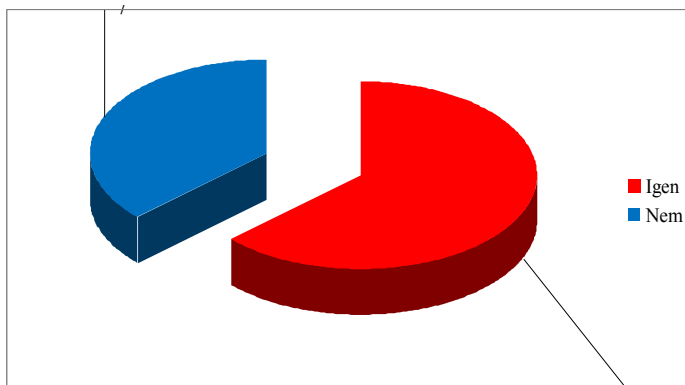
9. ábra

Megfelel Önnek a szabadsága ütemezés ?



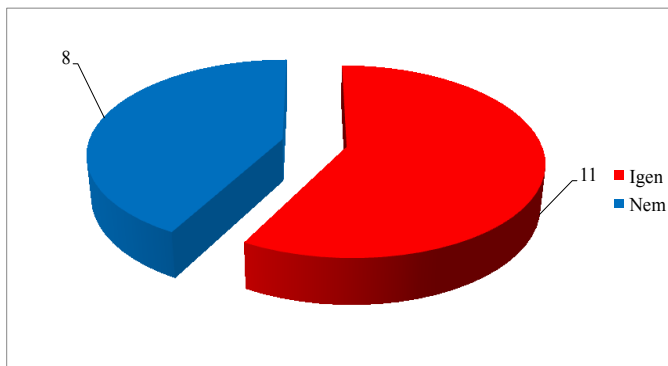
10. ábra

Kap Ön elismerést az elvégzett munkája után?



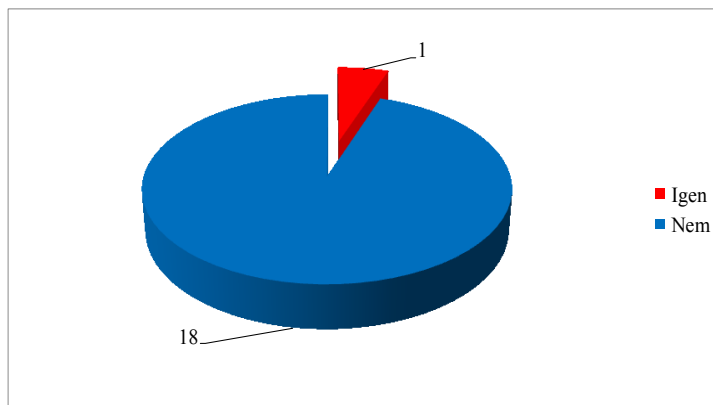
11. ábra

Parancsnoka, főnöke figyelembe veszi az Ön képességeit a napi munka során ?



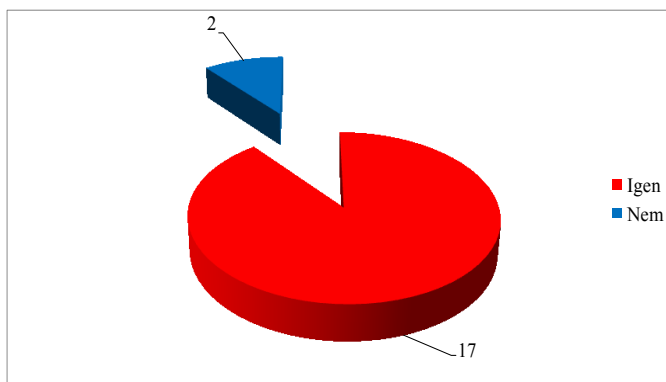
12. ábra

Vélemény szerint mindenki a végzett munkájáért arányos illetményt kap ?



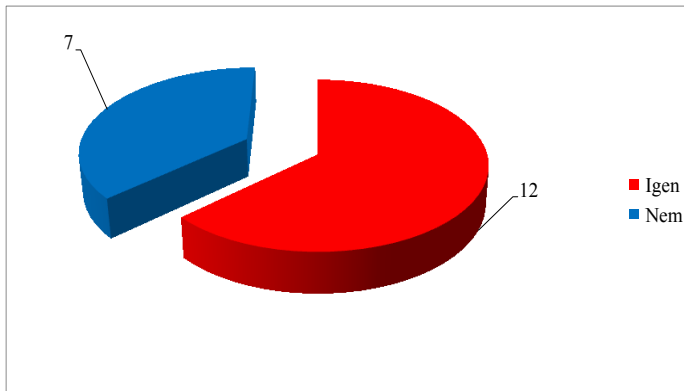
13. ábra

Csapatjátékos Ön a munkahelyén ?



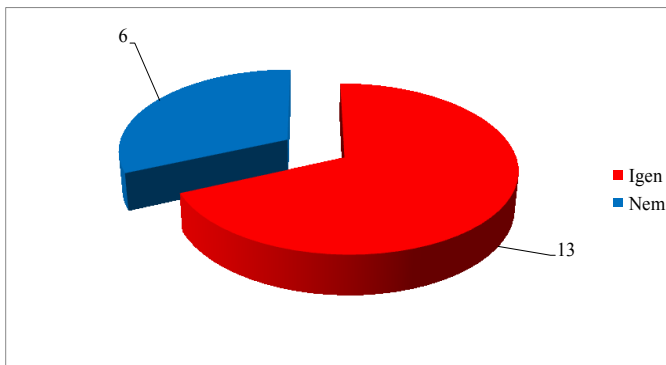
14. ábra

Támogatja parancsnoka az Ön missziós elképzeléseit ?



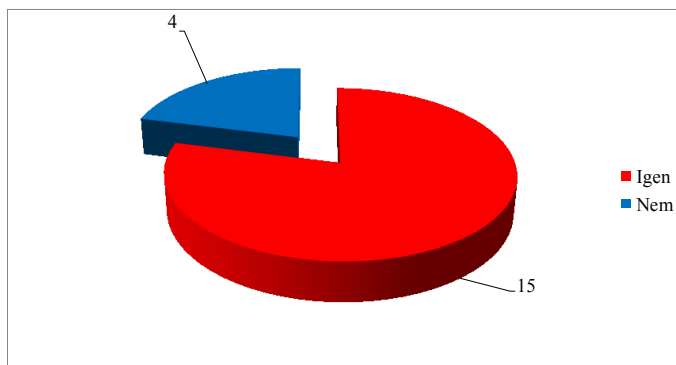
15. ábra

Elégedett Ön azzal a munkakörrel, amit betölt ?



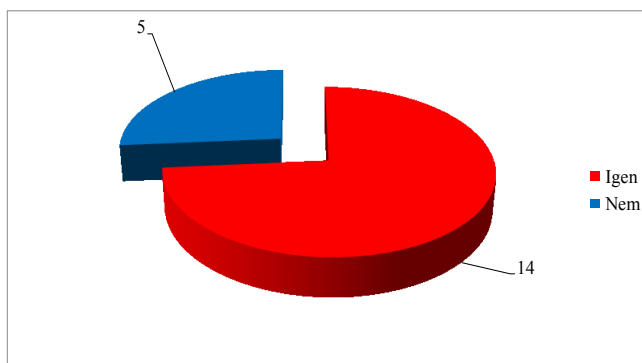
16. ábra

Parancsnoka, főnöke partnerként
tekint Önre a munkája során ?



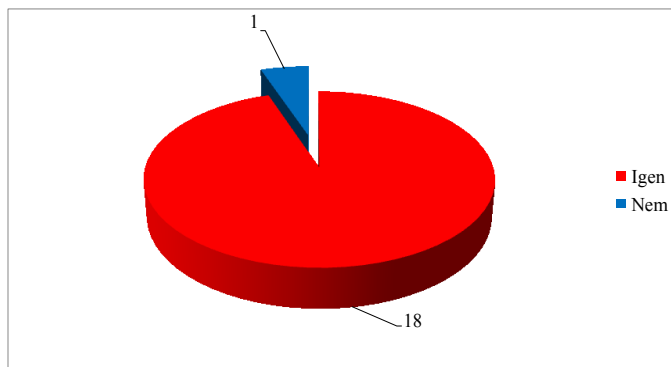
17. ábra

Az Ön parancsnoka, főnöke
kikéri a beosztottai véleményét ?



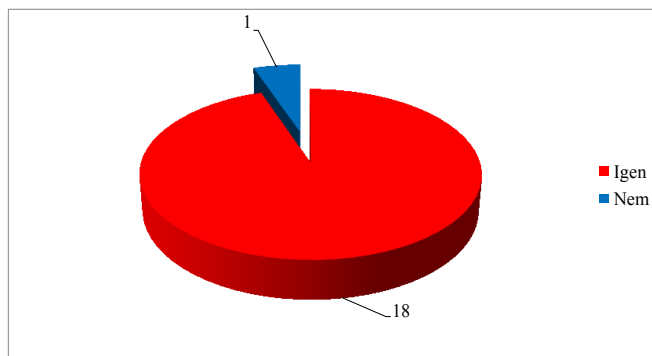
18. ábra

Szakmai ismeretei elegendőek a napi munkavégzés során ?



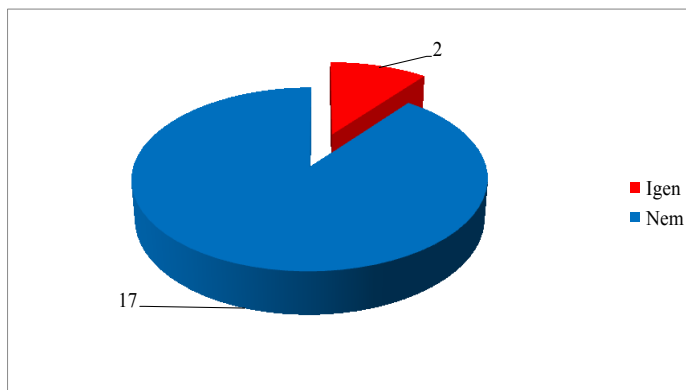
19. ábra

Összetett feladatokkal is megbízza Önt a parancsnoka ?



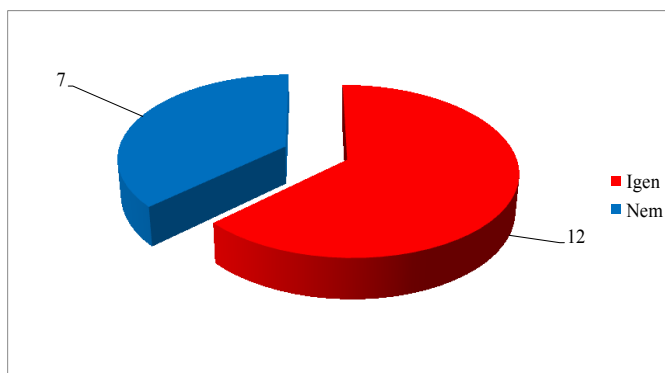
20. ábra

Elfogadhatónak tartja Ön az új
életpálya modell követelményeit ?



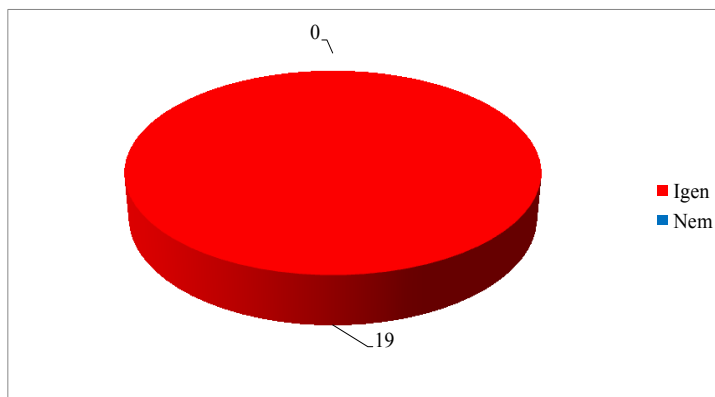
21. ábra

Rendelkezik Ön az előmeneteléhez
szükséges iskolai végzettséggel ?



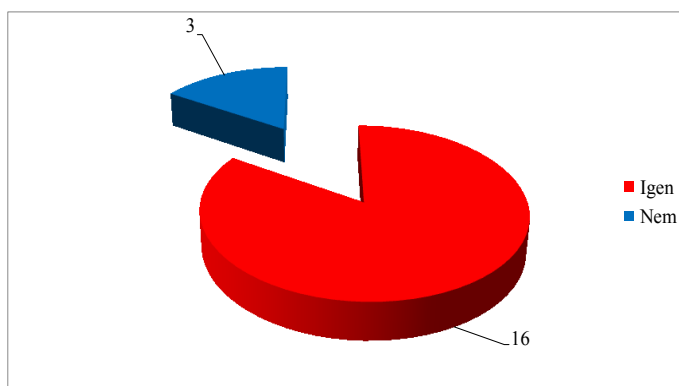
22. ábra

Rendelkezik Ön az előírt szintű idegen nyelvi képességekkel ?



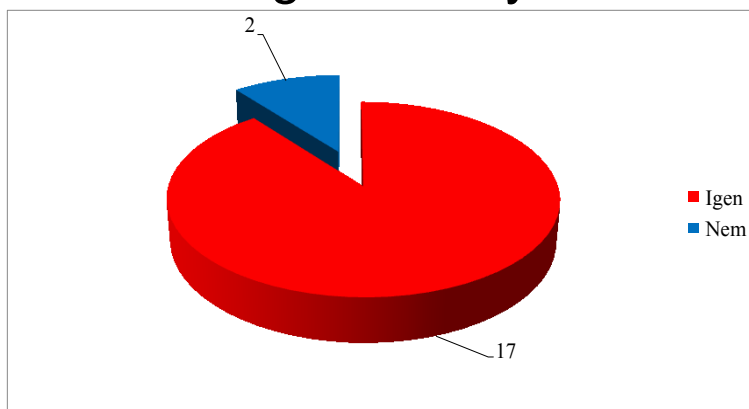
23. ábra

Részt vesz Ön szakmai tanfolyamokon, továbbképzéseken ?



24. ábra

Hosszú távon tervez Ön munkavállalóként a Magyar Honvédség állományában ?



25. ábra

ÖSSZEFOGLALÁS

A kérdőíves elemzésen-értékelésen alapuló induktív kutatási stratégiám eredménye megközelítőleg azt mutatja, amire előzetesen is számítottam. A Maslow-féle szükséglet elmélet alsóbb szintjein nagy eltérés nem tapasztalható az állomány körében, viszont a piramis magasabb szintjén már elgondolkodtató különbségek jelennek meg.

Kérdéseimet igyekeztem a katonai lét mindennapjaihoz igazítani úgy, hogy a kiértékelés során a szükséglet elmélet szintjeinek teljesülésére vonatkozóan összefüggéseket tudjak feltárni.

Maslow motivációs elmélete az alapvető szükségleteket ötfokozatú hierarchiában jeleníti meg. A kérdőíves elemzés eredményeinek értékelésében a motiváció elmélet fokozatai az alábbiak szerint jelennek meg:

A biológiai szükségletek tekintetében – 3. és 4. ábra – a vizsgált csoport nagyon egységes képet mutat, alapvetően nincsenek kielégítetlen szükségletek ezen a szinten.

A biztonsági szükségletek szintjén a stabilitás iránti igény, a rend, a törvények tisztelete, a védelem fontossága jelenik meg igényként. Az értékelés – a 6. és a 16-21. ábra szerint – azt mutatja, hogy a mindennapoknak ez a területe is problémamentesnek tekinthető a vizsgált csoport esetében.

HADTUDOMÁNYI SZEMLE

2015. VIII. évfolyam 4. szám

A harmadik szint a szeretet és összetartozás, a kötődési szükséglet szintje. Ide a tartoznak a bensőséges emberi kapcsolatok, a szervezethez kötődés igénye, illetve a családhoz tartozás fontossága. Az 5- 8. és a 14. ábra elemzése azt mutatja, hogy ezen a szükségleti szinten már jelennek meg eltérések elsődlegesen a szervezethez kötődés tekintetében.

A negyedik szinten az önértékelési szükséglet található. Ez a szint megfogalmazza az önbecsülés és a mások általi értékelés szükségességét. Az elemzés során – tekintettel a 10-17. és a 22-24. ábrákra – azt állapíthatjuk meg, hogy az önbecsülés szintjén már komoly eltérések tapasztalhatóak. Ezek az eltérések a katonai pálya sokszínűségéből, illetve az egyének habitusának különbözőségeiből adódnak.

A hierarchia legfelső fokán az önmegvalósítási szükséglet található, mely szerint a legfontosabb vágy az emberi én kiteljesítése. A 9-11., illetve a 23. és a 25. ábra elemzése azt mutatja, hogy az önmegvalósítás szükségletét is különböző módon élik meg az egyének. A magánéleti és munkahelyi sikerek nem mindenki esetében járnak együtt.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a motivációs elmélet szintjei valóban egymásra épülő rendszert alkotnak. Ha az alsóbb szintű igények kielégítettek, akkor érhetőek el a magasabb szintek. A magasabb szintek viszont szinte elérhetetlenek azoknak, akik helyzete nem stabil a megfelelő alapot nyújtó alsóbb szinteken.

Megállapíthatjuk, hogy Maslow motivációs elméletének hierarchiája szinte maradéktalanul érvényesül a zárt, homogén, fegyveres szervezet tagjaiból álló csoport esetében is. Összességében nincs jelentősége annak, hogy civil csoportot vizsgálunk vagy fegyveres szervezet tagjaiból álló csoportot. Maslow motivációs elméletének hierarchiája minden csoport esetében közel azonos módon érvényesül.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Vezetés és döntépszichológia / Egyetemi Jegyzet, Budapest, 1999
2. Szelei Ildikó: A beosztottak motiválásának pedagógiai kérdései: in. Pedagógia I. ZMNE 2004.