

Práce i spolu s rodinou představuje pro člověka jednu ze základních životních hodnot. V práci tráví člověk velkou část svého času a kromě toho, že mu poskytuje hmotné prostředky nutné pro obživu, je i základem jeho sociální identity.

Zatímco pro člověka je důležité, aby práce uspokojovala jeho aktuální potřeby, pro zaměstnavatele je naopak důležité, aby člověk odváděl co nejlepší výkon, protože výkon jednotlivců se pak promítá do celkového výkonu organizace. Z tohoto pohledu je třeba zaměstnance k lepšímu výkonu podněcovat, motivovat. Z hlediska organizace je tedy motivace pracovníků považována za důležitou součást práce s lidmi, neboť se odráží ve výsledcích činnosti.

Motivace jednotlivce se projevuje například v jeho vztahu k práci, v pracovní ochotě. Nemotivovaní pracovníci nebudou efektivně využívat pracovní dobu, nebudou se na práci dostatečně soustředit a jejich výkon bude celkově nižší ve smyslu kvality i kvantity. Nedostatečná motivace jednotlivců může také narušit pozitivní sociální klima organizace a tím ovlivnit i motivaci ostatních zaměstnanců.

Problematika pracovní motivace a přístupu jedinců k práci je interdisciplinární záležitostí, systematicky se jí věnuje kromě sociologie  
andragogika.

organizační psychologie či personalistika a

Na pracovní motivaci je možné působit mnoha prostředky, které ale působí různě a v různých situacích. V této práci se pokusím shrnout právě ty faktory, které ovlivňují pracovní motivaci zaměstnanců.