



A vezetés szerepe a munkahelyi motiváció és a munkavállalók megélt énhatékonyságának alakításában

Szerző: Hezam Nóra

Agenda

Miért fontos ez a téma ma?

Kutatásom fókusza & hipotézisek

Hierarchiától a szükségletekig: a
motivációs elméletek evolúciója

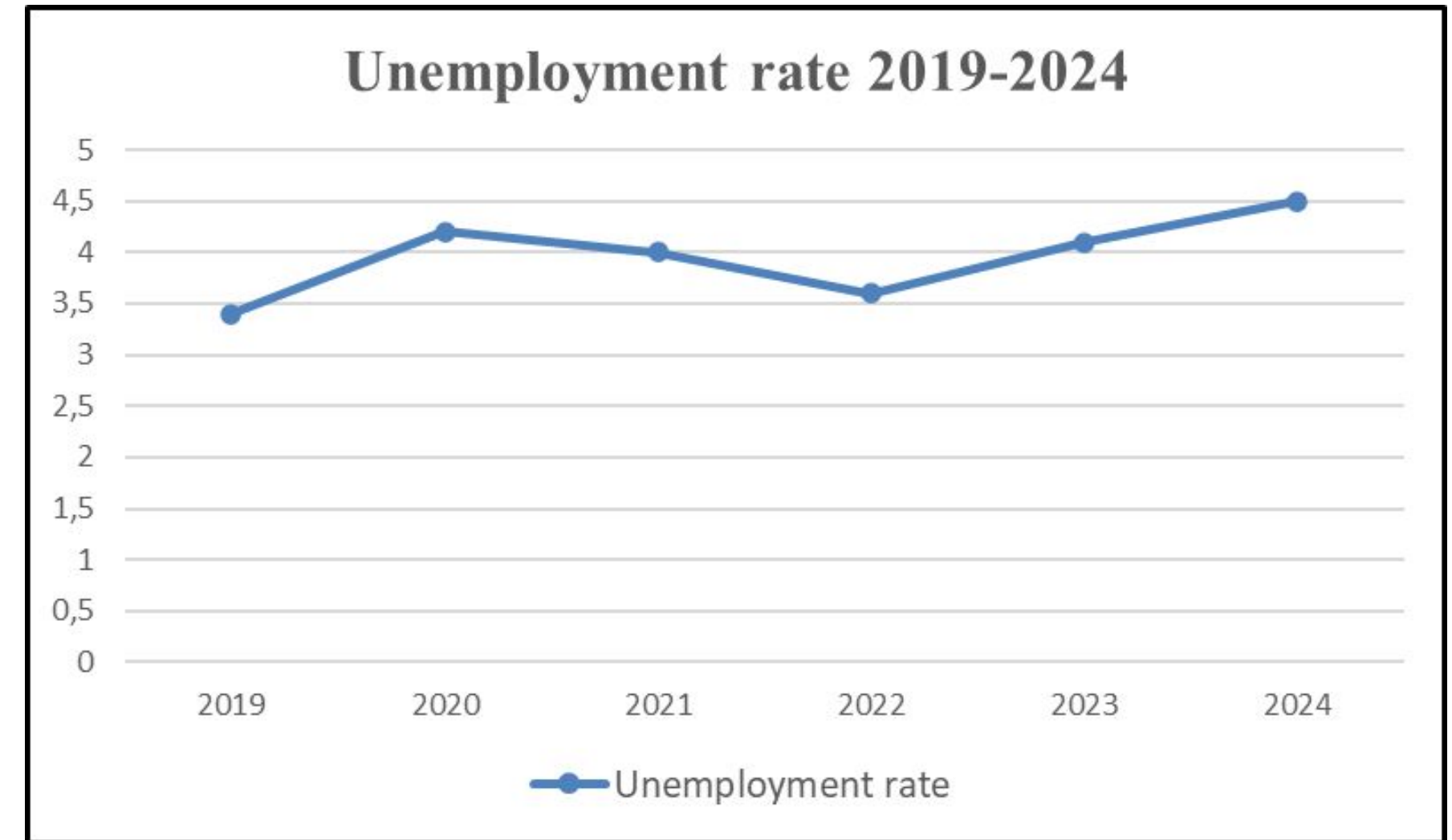
A HANGOS HÁRMAS

Generációs különbségek (X,Y, Z & Alpha)

Konklúziók → mit tudunk tenni az
eredmények fényében?

Miért releváns a témám ma?

- gyorsan változó munkahelyi környezet
- a vezetési stílusok kulcsszerepet játszanak a szervezeti hatékonyság és a munkavállalói jólét alakításában
- dinamikák megértésével a vezetők képesek egy ellenállóbb (reziliensebb) és elkötelezettebb munkaerőt kialakítani
→ **HATÉKONY** munkakörnyezet



1. Figure: Unemployment rate in Hungary (2019-2024)

Coleman tanulmánya szerint a kevésbé transzformációs vezetési megközelítések növelhetik a munkavállalói kiégés kockázatát, ami ezt követően befolyásolja a munkahely megtartására vonatkozó döntésüket (Coleman, 2021)

KUTATÁSI FÓKUSZ & HIPOTÉZISEK

H1-H2

a vezetés és az egyéni karakterek kapcsolata

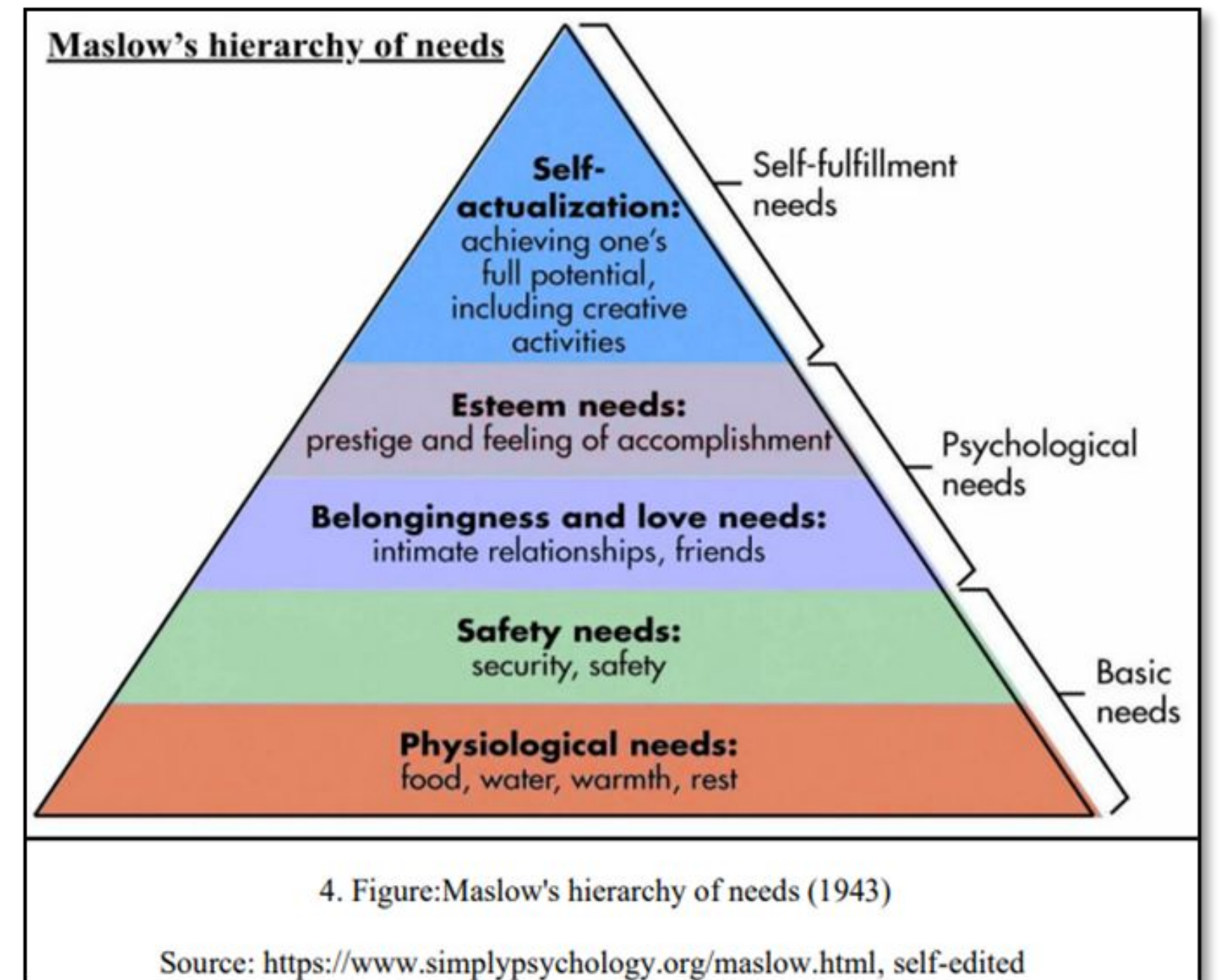
H3-H4

hogyan befolyásolja a vezetés a munkahelyi motivációt

H1,H2: A vezetés hatékonysága, valamint a munkavállalók motivációja és énhatékonysága között szignifikáns pozitív kapcsolat van.

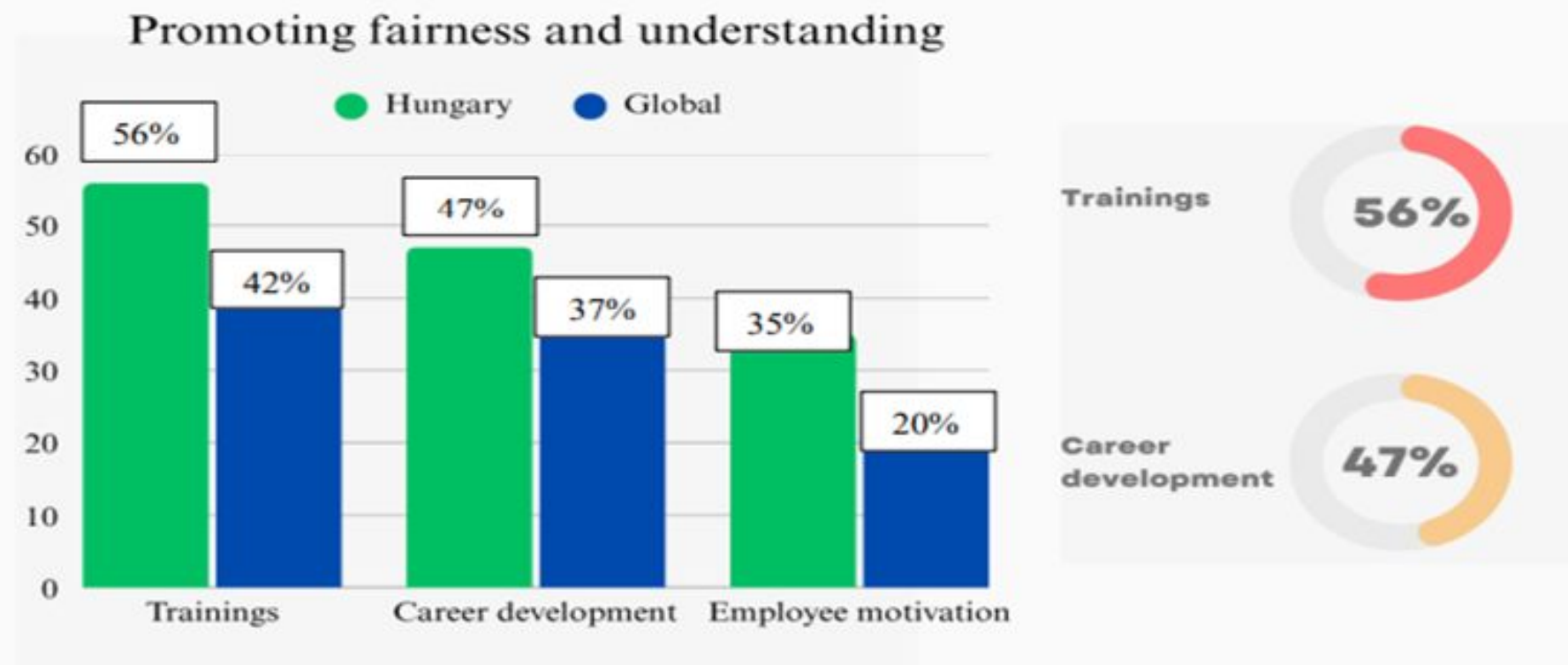
H3,H4: A világos célkitűzés és a konstruktív visszajelzés pozitív hatással van a munkavállalók

Hierarchiától a szükségletekig: a motivációs elméletek evolúciója



- Alderfer's ERG model -> multiple motivation can coexist
- McClelland's theory: THE NEED OF RECOGNITION & DESIRE FOR GROWTH
- Herzberg's 2 factor theory -> Hygiene factor (e.g., salary) and motivators (achievements etc.)

Percentage of respondents who believe the employer is responsible (Hungary and Global)



8. Figure: Views on who holds responsibility for fairness and understanding in the workplace

Source: Randstad Workmonitor 2024, <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaero-piac/valtozo-ambiciok-randstad-workmonitor-2024/> (self-edited)

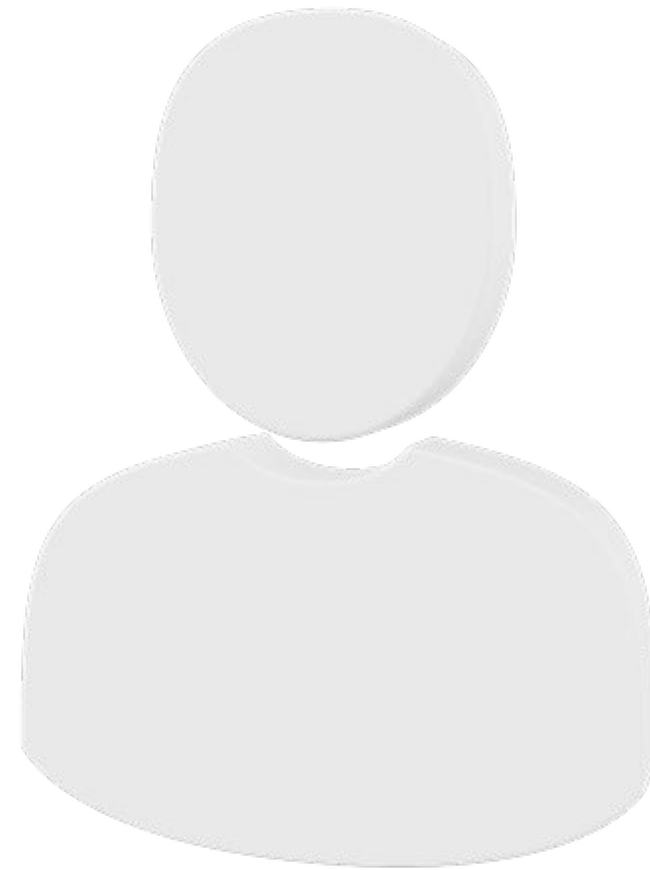
MOTIVÁCIÓ+ÉNHATÉKONYSÁG

VILÁGOS CÉLKITŰZÉS

KONSTRUKTÍV FEEDBACK

Generációk különbségek (X, Y, Z & Alpha)

- elengedhetetlen a hatékony menedzsment stratégiák tervezéséhez és az együttműködés elősegítéséhez
- A kommunikációs stílusok, a karrierrel kapcsolatos ambíciók, a motiváció és a technológiai jártasságbeli különbségek mind erősen befolyásolhatják a csapatmunkát.



- **X GENERÁCIÓ:** Mit értékel?
függetlenség, lojalitás és gyakorlati eredmények
- **EZREDFORDULÓSOK (Y):**
technológiailag magabiztosak, célorientáltak, visszajelzés-központúak és keresik a rugalmasságot
- **Z GENERÁCIÓ:** digitális bennszülöttek, vállalkozói szemléletűek, diverzitástudatosak és gyorsan tanulnak, valamint nagyobb szabadságra vágnak a munkájukban
- **Alpha GENERÁCIÓ:** teljesen a digitális korban nőttek fel, rendkívül alkalmazkodóképesek, személyre szabottság-központúak és társadalmilag tudatosak

Eredmények

Főbb korrelációk:

- Vezetői hatékonyság és motiváció ($r = 0,688, p < 0,01$)

Erős pozitív korreláció

- Vezetői hatékonyság és énhatékonyság ($r = 0,285, p < 0,01$)

Közepes mértékű pozitív korreláció

- Rendszeres visszajelzés és motiváció ($r = 0,522, p < 0,01$)

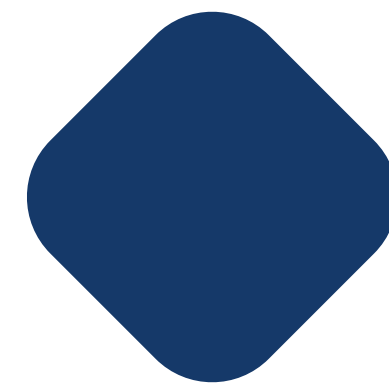
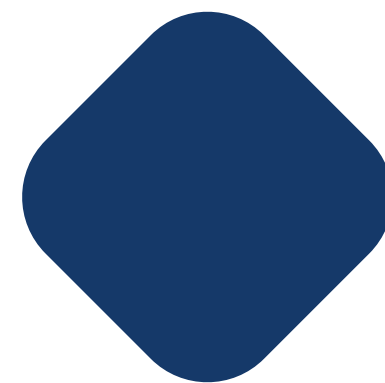
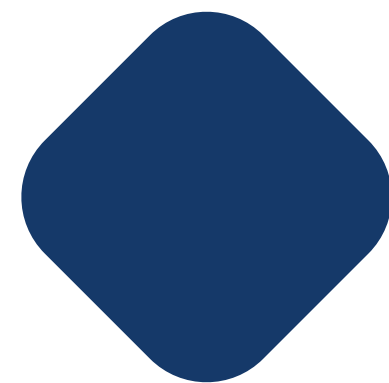
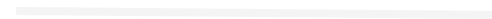
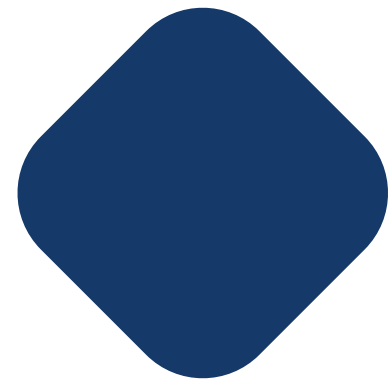
Erős pozitív kapcsolat

- Célkitűzés, felhatalmazás (empowerment) és motiváció ($r = 0,495, p < 0,01$)

Közepes mértékű pozitív korreláció



KONKLÚZIÓK



Minél hatékonyabbnak
érezékelik a vezetőt, a
munkavállalók annál
motiváltabbnak érzik magukat
a munkájukban.

Az énhatékonyságra
vonatkozó eredmények
azt mutatják, hogy a
hatékony vezetők
hozzájárulnak a
munkavállalók saját
képeességeikbe vetett
bizalmához

Építő kritika: kulcs
fontosságú, fő hajtóerő

Vezetői implikációk
(gyakorlati következtetések):
támogató és participatív
(bevonó) vezetői magatartás

**KÖSZÖNÖM A
MEGTISZTELŐ
FIGYELMET!**

**Connect with
me.**



Email

hnoral55@freemail.hu