

# Szakdolgozat tartalmi kivonata

**Dolgozat címe: A vezetés szerepe a sikerességben. Vezetői attitűdök és értékrend.**

**A dolgozatot készítő hallgató neve: Kostyál Zsuzsanna**

Szak, képzési szint, munkarend: Emberi erőforrások alapképzési szak, levelező tagozat

Tanszék/Intézet: Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Budai Campus

Konzulens: Dr. Réthy István, főiskolai tanár, vezető tréner

**Konzulens intézete/tanszéke: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék**

Szakdolgozatom célja vezetői szerepek vizsgálata volt, hogy vezetési stílusuk milyen hatással van a munkavállalók elégedettségére, motivációjára, elköteleződésre. Elsősorban a fiatalabb generációkra gyakorolt hatásokra voltam kíváncsi. Az ő jelenlétük a munkaerőpiacon egyre nagyobb, így hatásuk a vállalati irányításra, a humán erőforrás menedzsment működésére egyre nagyobb szerephez jut. A vizsgálatot egy magyar tulajdonú, a szolgáltató szektorban működő vállalatnál végeztem el, mely során 105 választ tudtam feldolgozni, 3 korcsoportra bontva. A vállalat három ágazattal működik, ebből két ágazat vett részt a kutatásban. A vizsgálat középpontjában a közvetlen vezetők álltak, akik napi kapcsolatban vannak a munkavállalókkal. A munkavállalók visszajelzései alapján felmértem, milyen vezetési stílusok vannak jelen a vizsgált cégnél, ehhez a Goleman-féle 6 vezetési stílust vettem alapul, mely számomra a modern érzelmi intelligencia alapú vezetést jól tudja reprezentálni. A dolgozók megfogalmazhatták, hogy milyen számukra egy ideális vezető, így ezeket a visszajelzéseket felhasználtam arra, hogy találjak egyezőséget vagy eltérést a jelenlegi és ideálisnak vélt vezetők között. Összességében elmondható, hogy mindkét ágazatban nagy százalékban megegyezik a valós és ideálisnak tartott vezetői kép. A kérdőívből McGregor X Y elmélete alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a közvetlen vezetőjét szinte mindenki, korcsoporttól függetlenül Y elmélet szerint működő vezetőnek tartja. Fontosnak tartottam egy általános elégedettség felmérést a vezetőtől függetlenül. Herzberg kéttényezős modelljét alkalmasnak találtam arra, hogy egyben a higiénés tényezőket, mint a légkör, fizetés stb. és belső motivációt mozgató tényezők jelenlétét is megmutatja. Az eredmények azt mutatták, hogy a higiénés tényezők között a legnagyobb elégedetlenség mindkét ágazatban a fizetéssel kapcsolatban volt,

motivátor tényezők közül az előrelépési lehetőséget értékelték negatívan. A témakörök között szerepelt, hogy rangsorolják azt, hogy mi motiválná őket a leginkább munkahelyükön. Összességében elmondható, hogy van egy tendencia arra, hogy a fiatalabb korcsoportnál már a motivátor tényezők szerepe növekszik, viszont ez nem volt elég az egyik hipotézisem bizonyításához, mely szerint a fiatalabb Y, Z generáció számára fontosabbak a motivátor tényezők, mint a higiénés. Mivel ágazatonként vizsgáltam a válaszokat, fény derül arra, hogy mi a közös a két ágazatban és mik a különbségek. A hipotéziseim közül bebizonyosodott az, hogy a vezetői magatartás kulcsszerepet játszik a dolgozók megtartásában és motiválásában, viszont csak ez mégsem elég az elköteleződéshez és a munkavállaló biztos, hosszú távú megtartásához.