

Több, mint munka: a vezetői támogatás hatása a munkahelyi elégedettségre a 25-35 évesek körében

Mihók Petra

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak, levelező munkarend

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. Visztenvelt Andrea, Egyetemi docens (Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék)

Kutatásom célja az volt, hogy feltárjam milyen hatással van a vezetői támogatás a munkahelyi elégedettségre a 25-35 éves korosztálynál. A kvantitatív kérdőíves felmérés és a kvalitatív interjúk eredményei is megerősítették (még ilyen kicsi mintán is), hogy a vezetői figyelem, a megbecsülés és az autonómia érzése kulcsfontosságú tényezők a munkavállalói elégedettség szempontjából. Az első hipotézis, miszerint az erős vezetői támogatás csökkenti a stresszérzetet és növeli az elégedettséget statisztikailag is alátámasztást nyert. A kérdőíves válaszadók körében szignifikáns összefüggés jött létre a vezetői odafigyelés és az alacsonyabb kiégésérzet között. Az interjúalanyok többsége kiemelte, hogy a rendszeres visszajelzés, az empátikus vezetői hozzáállás és a mentálhigiénés érzékenység jelentősen javítja a munkahelyi légkört. Ez összhangban áll Barcsi és Kiss (2020) kutatásaival, akik szerint a munkahelyi mentálhigiéné fejlesztése nemcsak prevenciós eszköz, hanem a szervezeti hatékonyság kulcsa is. A második hipotézis, miszerint az egyéni felelősségvállalás a jóllétért növeli az elégedettséget szintén igazolást nyert. Azok a válaszadók, akik tudatosan figyelnek saját mentális állapotukra, aktívan keresik a fejlődési lehetőségeket, és képesek határokat húzni, magasabb elégedettségi szintről számoltak be. Ez összhangban van Pink (2009) és Fodor (2020) motivációs elméleteivel, amelyek szerint a belső motiváció és az autonómia érzése kulcsfontosságú a hosszú távú elköteleződéshez. A harmadik hipotézis, miszerint a megbecsülés és motiváció érzete növeli az általános elégedettséget szintén megerősítést nyert. A válaszadók különösen érzékenyek voltak az elismerés formáira, legyen az pénzügyi, szakmai vagy emberi. A kvalitatív interjúk során többen említették, hogy a „flow” élmény (persze nem konkrétan ezt a fogalmat használták), amelyet Csíkszentmihályi Mihály fogalmazott meg akkor jelentkezik, amikor a feladat kihívást jelent, de a vezetői támogatás révén megvalósítható. Ez

az állapot nemcsak a teljesítményt növeli, hanem az önbizalmat és a munkahelyi kötődést is erősíti.

A kutatás eredményei tehát egyértelműen alátámasztják a szakirodalmi megállapításokat: a munkahelyi elégedettség nem pusztán a fizetés vagy a munkakör függvénye, hanem komplex tényezők összjátéka. A vezetői támogatás, a belső motiváció, a mentálhigiénés tudatosság és a szervezeti kultúra mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók ne csak dolgozzanak, hanem fejlődjenek, kapcsolódjanak és mindeközben jól érezzék magukat a munkahelyen. Ezen tényezők összessége vezethet a hosszú távú elégedettség megteremtéséhez.

A gyakorlati következtetések alapján a vállalatok számára fejlesztési javaslat a munkahelyi elégedettség fenntartásának érdekében:

- rendszeres, őszinte visszajelzési kultúra kialakítása,
- fejlődési utak biztosítása (tréningek, mentorálás),
- rugalmas munkavégzési lehetőségek bevezetése,
- mentálhigiénés támogatás biztosítása (tanácsadás, prevenció programok),
- a munkahelyi kultúra tudatos fejlesztése, amelyben az empátia, az együttérzés és az értékalapú vezetés központi szerepet kap.

A 25-35 éves korosztály különösen érzékeny a munkahelyi környezet minőségére, és hajlamosabb a munkahelyváltásra, ha nem kapja meg a szükséges támogatást. Ezért a vezetők szerepe nemcsak operatív, hanem mentálhigiénés szempontból is kulcsfontosságú. A dolgozat eredményei alapján kijelenthető, hogy a munkahelyi elégedettség fenntartása nemcsak az egyén, hanem a szervezet hosszú távú sikerének is a záloga.