

Vezetői stílusok és motivációs tényezők hatása a különböző generációkra – Empirikus vizsgálat a Penny Market Kft. központi munkavállalói körében

Fülöp Beáta

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak, levelező tagozat

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. habil. Varga Erika, habil. egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Külső témavezető: Bátor Tekla, Munkaügyi és Bérszámfejtési csoportvezető, Penny Market Kft.

Dolgozatom középpontjában a munkavállalói motiváció vizsgálata állt, különös tekintettel arra, hogy a különböző motivációs tényezők, a generációs sajátosságok és a vezetői kompetenciák miként befolyásolják a dolgozói elégedettséget és elkötelezettséget a Penny Market Kft. központi munkavállalói körében. A kutatás aktualitását a munkaerőpiaci változások, valamint a munkavállalói elvárások és értékrendek átalakulása indokolta, amelyek új megközelítéseket tesznek szükségessé a vállalati motivációs rendszerekben.

A vizsgálat során kvantitatív és kvalitatív módszereket egyaránt alkalmaztam. A kérdőíves adatgyűjtés a dolgozók motivációs tényezőire és elégedettségére irányult, míg az interjúk a vezetői gyakorlat és az érzelmi intelligencia szerepét tárták fel a motiváció szempontjából.

Az eredmények alapján a generációs csoportok között nem mutatkozott szignifikáns eltérés a motivációs preferenciák tekintetében, ugyanakkor valamennyi korosztály esetében kiemelt szerepet kaptak a nem pénzügyi ösztönzők, különösen az elismerés, a visszajelzés és a fejlődési lehetőségek. A higiénés tényezők, mint a jövedelem és a munkakörülmények, alapvető elvárásként jelentek meg, azonban hosszú távon nem bizonyultak elegendőnek a belső motiváció fenntartásához. A kutatás megerősítette, hogy a magasabb érzelmi intelligenciával rendelkező vezetők pozitívabb visszajelzési és motivációs légkört alakítanak ki, ami közvetlenül hozzájárul a munkavállalók elégedettségéhez és elköteleződéséhez.

Összességében megállapítható, hogy a hatékony motivációs gyakorlat a pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzők kiegyensúlyozott alkalmazásán, a személyre szabott elismerésen és a bizalomra épülő vezetői kultúrán alapul. A Penny Market Kft. számára javasolt olyan fejlesztési irányok kialakítása, amelyek a vezetői érzelmi intelligencia fejlesztését, a rendszeres visszajelzési gyakorlatot, valamint az egyéni igényekhez igazodó motivációs eszközök alkalmazását támogatják.