

RIGLER DOMINIKA

3. aktív félév

Kereskedelem és marketing

BGE MÜKK

Konzulens:

Dr. Vágány Judit Bernadett

főiskolai tanár

BGE MK

SZERVEZETI CÉL- ÉS ÉRTÉKRENDSZER, AHOGYAN A MUNKAVÁLLALÓK LÁTJÁK

A célrendszer és az értékrendszer megfogalmazása, kiépítése, megértése fontos egy vállalat életében a vállalkozás méretétől és profitorientáltságától függetlenül. Többek között ezen tényezők segítenek a stratégiai tervezésben és a munkahelyi légkör megteremtésében is. A kutatásom célja, hogy felmérjem hogyan tudják ezen elemek befolyásolni a munkavállalók kötődését a munkahelyükhöz, hogyan lehet egy olyan cél- és értékrendszert kiépíteni, amely segít a munkavállalók motivációs erejének növelésében és hogy valóban hozzá tudnak-e járulni a hosszútávú fejlődéshez. Tanulmányomat az alapoktól kezdtem. Egészen a szervezeti életciklusok bemutatásától, a célrendszer kialakításán át haladtam az értékrendszerig. Mindemellett elemeztem a szervezeti kultúra értelmét és lényegét, illetve pszichológiai oldalról is közelítettem.

A dolgozatomban két kutatási kérdés és három hipotézis került megfogalmazásra. Első kutatási kérdésem (K1): Az egyén értékrendszere milyen módon tudja befolyásolni a szervezeti kötődés típusát? Második kutatási kérdésem (K2): A világosan megfogalmazott célrendszer valóban tudja növelni a szervezeti teljesítményt? Első hipotézisem (H1): A szervezeti célokkal való azonosulás mértéke kulcsszerepet játszik az egyéni célok motivációs erejének növelésében. Második hipotézisem (H2): A SMART elvek szerint kialakított vállalati célrendszer pozitívan hat az alkalmazottak munkájukkal kapcsolatos céljaira. Harmadik hipotézisem (H3): Az alkalmazottak által is ismert és elfogadott célrendszer pozitívan hat a munkavállalói elkötelezettségre és motivációra.

A kutatásom során kvantitatív és kvalitatív kutatási formákat is alkalmaztam. Szakirodalmak segítségével, szekunder módon feltártam a különféle motivációs, célrendszer-kiépítési és értékrendszer kiépítési elméleteket. A vizsgálat további részét primer kutatási formákkal végeztem. Kvalitatív módon kutattam vezetői oldalon, kvantitatív módon pedig elemeztem a munkavállalói oldalt. 4 vezetői interjút készítettem, három különböző méretű és tevékenységű cégnél (oktatási manager, képzés fejlesztési vezető, ügyvezető, doktori iskola vezetője). A saját készítésű kérdőívemet két úton terjesztettem. Publikáltam online, ahol 75 embert tudtam bevonni a tanulmányomba, és külön a vállalatoknál is kértem a kitöltését.

Eredményeim több ponton is alátámasztották a hipotéziseimet, és megerősítették, hogy a jól kiépített szervezeti cél- és értékrendszer ki tud alakítani kötődést a munkavállalókban a munkahelyük iránt. Továbbá dolgozatomban arra is választ kaptam, hogyan lehet fenntartani az alkalmazottak motivációját, és hogyan lehet összefüggést teremteni az egyén és a szervezet értékrendszere között. Annak ellenére, hogy találtam eltéréseket az általam gondoltak és az eredmények között, a feltevéseim megcáfolása egyetlen esetben sem történt meg.