



A DOLGOZÓI ELKÖTELEZETTSÉG VEZETŐI TÁMOGATÁSÁNAK VIZSGÁLATA A KÜLÖNBÖZŐ MUNKASZERVEZÉSI FORMÁKBAN FOGLALKOZTATOTTAK ESETÉN

Markó Ervin István, Kozák Anita

Eötvös Loránd Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar

e-mail: markoervin@student.elte.hu

ABSZTRAKT

Az emberi erőforrás a szervezetek számára egy olyan tényező, amely a hatékonyságot és eredményességet növeli, kiváltképp, ha a munkavállalók elkötelezettek. A dolgozói elkötelezettségnek köszönhetően a munkavállaló azonosul a szervezettel, annak aktívan részese kíván lenni, segít a célok elérésében és a hatékony működés megteremtésében. Az elkötelezettség az érzékelt vezetői támogatás egyik fontos következménye. Azok a munkavállalók, akik magas észlelt vezetői támogatásról számolnak be, elkötelezettebbnek érzik magukat; a pozitív munkahelyi attitűdjük és viselkedésük segítségével pedig támogatják a szervezeti célok elérését. A cikkben bemutatásra kerülnek a vezetői támogatás és a dolgozói elkötelezettség kapcsolatának legfontosabb szakirodalmi eredményei és egy vezetői empirikus felmérésre alapozva az is, hogy a különböző munkaszervezési formákban (teljes home office-ban, hibrid munkarendben és teljes jelenléti munkavégzésben) foglalkoztatottakat irányító vezetők milyen mértékben támogatják a dolgozói elkötelezettséget viselkedésükkel, van-e szignifikáns különbség az egyes csoportok között. E támogatás mértéke ugyanis nagyban befolyásolja a hatékonyságot és a célok elérését a dolgozói elkötelezettségen keresztül. A cikkben megfogalmazásra kerülnek a vezetők és HR szakemberek számára olyan jó gyakorlatok, amelyek segítik a dolgozói elkötelezettség növelését.