

Марк Вальденеу, Хав'єр Феррас, Елізенда Тарратс

Вплив трансформаційної поведінки на задоволеність працівників-міленіалів своєю роботою

Лідери несуть відповідальність за розширення прав і можливостей працівників та їх стимулювання до успіху у складні часи чи в період змін та, зрештою, до досягнення найкращих результатів. Одна з найбільших дилем у порядку денному сучасних лідерів – зрозуміти, як керувати робочою силою, що складається з різних поколінь і в якій міленіали становлять переважну групу, повністю відрізняючись від попередніх поколінь, що пов'язано з впливом технологій. Мета статті – визначити, який стиль і поведінка керівництва позитивно впливають на задоволення міленіалів від роботи в багатонаціональному середовищі, а також зрозуміти відмінності між міленіалами та неміленіалами. На запитання багатofакторної анкети лідерства відповіли 167 працівників різних транснаціональних корпорацій, 125 з яких – міленіали.

З огляду на отримані результати, трансформаційний стиль тісно корелює з задоволеністю міленіалів своєю роботою та позитивно впливає на неї. Більш того, трансформаційний стиль є важливим показником підвищення рівня задоволеності міленіалів, зокрема підтверджено, що ідеалізовані атрибути та інтелектуальне стимулювання – це поведінка, яка сприяє цьому підвищенню. З іншого боку, доведено, що індивідуальний підхід дає продуктивний ефект, збільшуючи рівень задоволеності неміленіалів. Згідно з результатами дослідження, керівники працівників-міленіалів повинні переходити на трансформаційний стиль, заснований на більш ідеалізованих атрибутах та підході до інтелектуального стимулювання, якщо вони хочуть збільшити рівень задоволеності працівників та уникнути їх звільнення. Загалом міленіали шукають лідерів, які довіряють і схильні до інновацій, креативності, критичного мислення, і, що найважливіше, лідерів, здатних ставити під сумнів поточний стан речей.

Ключові слова: лідерство, ідеалізовані атрибути, інтелектуальне стимулювання, міленіали, задоволеність

Класифікація JEL: M10, M12, M54, D23, J28



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.