

SZAKDOLGOZAT

Molnár Ágnes

2024 ÉV

Generációs hatások a munkahelyválasztás szempontjából

Molnár Ágnes

Kereskedelem és Marketing Bsc, Levelező

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Gelencsér Martin, egyetemi tanársegéd, MATE Kaposvári Campus

A munkavállalási hajlandóság kutatása és folyamatos ellenőrzése minden évben minden évtizedben és minden generációra nézve fontos. Az elmúlt évtizedek folyamatos fejlődése, illetve a négy generáció jelenléte a munkaerőpiacon nagymértékben nehezíti a vállalatok zökkenőmentes működését. A vállalatok számára fontos az eredményesebb működés érdekében, hogy nagyobb hangsúlyt fektessenek a generációk kutatására.

Ez a téma már régóta mélyebben foglalkoztat, mert a korábbi munkám során is felfedezhető volt a kollégáim körében a generációs különbségek jelenléte. Megfigyelhető volt a gondolkodásmódbeli eltérés a munkához való hozzáállás kapcsán, a munkáltatóval szemben, valamint a vásárlókkal történő interakciójuk során. Illetve, hogy kiket milyen juttatások motiválnak a munkavégzés során, mi az, amit szem előtt tartanak egy esetleges munkahelyváltással kapcsolatosan. Hogyan reagálnak a generációk egy-egy terven kívüli munkahelyi ösztönzőkre. A Lidl Magyarország Bt.-nél eltöltött tíz év során sok munkavállaló megfordult mellettem, folyamatosan három generáció jelenléte volt megfigyelhető. Meglátásom szerint nem lehet mindenki igényeit maximálisan kielégíteni egyes vállalati döntések során, de úgy vélem, hogy a fiatalabb generációra szinte kimondható, hogy mindennel elégedetlen. Mivel a vállalatok fő célja a profit maximalizálása, így elengedhetetlen a megfelelő munkaerő megtalálása és megtartása, mely során rendkívül fontos a generációk között fennálló különbségek alapos vizsgálata.

A dolgozatom során kétféle primer kutatást végeztem. Az első egy kérdőíves megkérdezés volt, ahol arra voltam kíváncsi, hogy a különböző generációk milyen tényezők alapján választanak új munkahelyet. A kérdőívet 108 fő töltötte ki, de csak 105 válasz volt értékelhető. Ezek után készítettem három darab mélyinterjút különböző cégek HR osztályának vezetőjével, hogy ők miként látják a munkavállalók preferenciáit a munkahely választás során. Annak érdekében, hogy a két oldalt össze tudjam hasonlítani, a mélyinterjú kérdései is tartalmazták a kérdőívben használt fontossági skálás kérdéseket. A harmadik fejezetben

mutatom be a primer kutatásaim eredményeit, ez a fejezet két fő részből áll, először a kérdőív válaszait értékeltem, amelyben segítségemre volt az SPSS statisztikai program. Először a Levene tesztet futtatam, azért, hogy megtudjam a szórások homogenitása megegyezik-e és a kapott adataimat tovább vizsgálhatom-e az ANOVA elemzéssel. Majd mind a hét kérdéscsoport elemeire készítettem keresztábla elemzéseket. Az így kapott értékekből Excel program segítségével különböző ábrákat készítettem, hogy jobban tudjam szemléltetni a kapott eredményeket. A következőkben a mélyinterjú válaszait értékeltem, amelyben segítségemre volt a fent említett előre összeállított kérdéssor és a feljegyzetelt válaszok.

Az eredményeim részben alátámasztják és néhol megcáfolják a szakirodalomban összefoglaltakat. A mélyinterjúk és a kérdőív válaszai is néhol kismértékben eltérnek egymástól például a sokszínűség elfogadásának fontossága a kérdőív kitöltőinek abszolút nem fontos, míg a mélyinterjúkban két cég is azt a választ adta, hogy a náluk dolgozó fiatalabb generációknak ez egy igenis fontos tényező a munkahely választás során. A másik lényeges ellentmondás a munka és a magánélet megfelelő arányának fontosságában volt megfigyelhető. A kérdőív válaszadói közül az X és az Y generáció számára fontos ez a szempont, a mélyinterjúk során szintén két vállalat nyilatkozott úgy, hogy náluk a Z generációs munkavállalók érzékenyebbek e tekintetben. Ezek a különbségek azt mutatják meg, hogy a mélyinterjúkban megkérdezett vállalatok jobban figyelnek a munkavállalók igényeire, mint a kérdőívben megkérdezett munkavállalók egymásra.