



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**  
**Kaposvári Campus**  
**Kereskedelem és marketing szak**

**GENERÁCIÓS KÜLÖNBΣÉGEK ELEMZÉSE A  
MUNKAERŐPIACON**

**Belső konzulens:** Dr. Kőműves Zsolt  
egyetemi docens

**Készítette:** Kovács-Kósa Petra  
GPU51V  
levelező tagozat

**Intézet/Tanszék:** Agrár- és Élelmiszergazdasági  
intézet  
Agrárlogisztika, Kereskedelem és  
Marketing Tanszék

**Kaposvár**  
**2023**

## TARTALMI KIVONAT

A hétköznapi életben mindannyian saját bőrünkön tapasztaljuk a különböző generációk közötti különbségeket. Ez nincs másként a munkahelyen sem, ahol több generáció dolgozik egy helyen. Érdekes kérdés, hogy miként lehet az eltérő generációkat megközelíteni, kommunikálni velük és motiválni őket. Mindenki máshogy kezeli a konfliktust, a stresszhelyzetet és a munkahelyi kapcsolatokat is.

Szakedolgozatomban a generációs különbségeket vizsgáltam a magyar munkaerőpiacon. 2019 óta dolgozom humán erőforrás specialistaként, ezért szerettem volna mélyebben is belelátni a témába. A munkáltatók kihívással szembesülnek, hiszen össze kell hangolniuk az eltérően gondolkodó, viselkedő és különböző értékrenddel rendelkező munkavállalókat. Kutatásom célja volt, hogy részletesebb képet adjon a Baby boom, X, Y és Z generációk nézeteiről, viselkedésükről, motivációjukról. Szakedolgozatomban a négy generáció közötti különbséget vizsgálom, ezen belül részletesebben a munkavállalói elégedettséget, lojalitást, a munkahelyi elismerést, a motiváló és demotiváló tényezőket és a kialakuló konfliktusok legfőbb okait. Első lépésként szakirodalmi áttekintést végeztem, ahol szekunder adatforrásokat használtam fel. Ezt követően primer kutatásomhoz egy általam készített kérdőívet alkalmaztam, mely segítségével adatokat gyűjtöttem össze a vizsgált generációkról.

Összességében elmondható, hogy jelentős különbségek fedezhetőek fel a legidősebb és a legfiatalabb generációk között. A baby boom generáció esetében a lojalitás, elégedettség és a kiszámíthatóság a jellemző. Számukra fontos a jó munkahelyi légkör, az egymás iránti tisztelet. Legtöbbjük csak magasabb bérért váltana munkahelyet. Az X generáció tagjainál az emberi bánásmód, a kollégákkal való jó kapcsolat és a megbecsülés motiváló tényezők fontossága jelenik meg. Az ő esetükben rendkívül fontos az elismerés, hiszen legtöbbjük elismerés hiányából kifolyólag váltana munkahelyet. Az Y generációt a tisztelet és megbecsülés motiválja. Legtöbbjük magasabb bér miatt váltana munkahelyet. A Z generáció esetében az emberi bánásmód hangsúlyosan jelenik meg. Magasabb bérért, illetve rossz munkahelyi légkör esetén is munkahelyet váltanának. Az eredményekből megállapítottam, hogy a munkahelyi légkörrel való elégedettség generációról generációra csökken. Továbbá a munkahelyen legtöbbször előforduló konfliktusok az ellentétes érdekek, eltérő nézetek, tiszteletlenség, kereseti különbségek miatt alakulnak ki.

Megállapítható, miszerint szoros összefüggés érzékelhető a munkahelyi elismerés és a motiváció között. Azon munkavállalók, akik úgy érzik, hogy elismerik munkájukat, sokkal inkább motiváltak a munkahelyen. Kiderült mindezek mellett, hogy az ellentétes érdekek, eltérő nézetek, tiszteletlenség, kereseti különbségek és a tisztelet hiánya a konfliktusok fő forrásai. Továbbá szignifikáns eltérés mutatkozott az elégedettség, munkahelyi légkör, elismerés, motiváló és demotiváló tényezők és konfliktus források között is. Illetve a munkahelyi lojalitás generációról generációra csökken.

A kihívások ellenére óriási előnyökkel jár a többgenerációs munkaerő. Minden generáció más-más készségeket kínál, és ezek kiegészíthetik egymást. A vállalatok versenyelőnyre tehetnek szert amennyiben több generációt foglalkoztatnak egyszerre. Véleményem szerint közös programokkal, képzésekkel csökkenteni lehet a generációs szakadékot. Manapság elengedhetetlen a munkahelyi jóllétünk egyensúlyának a megteremtése.