



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Vezetés és Szervezés Szak**

Generációk a munkaerőpiacon: - a „Z” generáció munkaerőpiaci vizsgálata

Belső konzulens: Dr. habil. Varga Erika Erzsébet
Egyetemi docens

Készítette: Pálinkás Kornél
TF6FJL
Levelező

Intézet/Tanszék: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Gödöllő
2023**

1 Tartalom

2	Bevezetés.....	3
3	Szakirodalmi áttekintés	5
3.1	A munkaerőpiac fogalma	5
3.1.1	A munkaerőpiac bemutatása	5
3.2	Generáció fogalma és a generációk bemutatása.....	15
3.3	Napjainkban élő generációk általános bemutatása.....	17
3.3.1	Névtelen generáció.....	18
3.3.2	Építők / veteránok	18
3.3.3	Baby boom generáció.....	18
3.3.4	X generáció	20
3.3.5	Y generáció	21
3.3.6	Z generáció.....	22
3.3.7	Alfa generáció	23
3.4	Az Y generációról bővebben.....	24
3.5	Az Y generáció és a munka.....	26
3.6	A Z generációról bővebben	27
3.7	A Z generáció munkaerőpiaccal szembeni elvárásai.....	28
3.8	Összegzés	30
4	Saját vizsgálat.....	31
4.1	Kutatási célok és hipotézisek	31
4.2	A vizsgálat körülményei és helyszíne	31
4.3	Kutatás módszerek és a minta bemutatása	32
4.3.1	Online kérdőív elemzés	32
4.3.2	Interjú elemzés	54
5	Következtetések, javaslatok	57
6	Összefoglalás.....	59
7	Irodalomjegyzék.....	60
8	Mellékletek.....	62
8.1	Interjú kérdések	62
8.2	Online kérdőív.....	63
8.3	Ábrajegyzék	70
8.4	Táblázatok.....	71
9	Függelékek	72

2 Bevezetés

A diplomadolgozat témám kiválasztásakor rögtön felfigyeltem az egyetem által kiírt témák között a dolgozatom jövőbeli témájára. A kiválasztott téma áll hozzám a legközelebb, mivel személyesen is tapasztalom nap, mint a nap a téma aktualitását. Amióta aktív szereplőként beléptem a munkaerőpiacra a generációk témája a mindennapjaim része lett. Pályakezdőként főleg idősebb kollégákkal körülvéve sokszor pozitív sokszor negatív tapasztalatok árán ismerhettem meg a generációk közti különbségeket, amely magába foglalja a különböző szemléletet, munkamorálokat. Vezetővé történt előléptetésem után véleményem szerint még fontosabb kérdés lett e különbségek megértése és leküzdése, ezért is választottam ezt a témát, hiszen a szakirodalomban leírtakat és a kutatási eredményeket véleményem szerint a későbbi munkám során kamatoztatni tudom majd. Dolgozatom szakirodalmi részében szeretném bemutatni:

- A munkaerőpiac fogalmát, jellegzetességeit, magyarországi helyzetét
- Továbbá szeretném a dolgozatomban a generáció fogalmát ismertetni, illetve bemutatni a mai generációkat és azok sajátosságait
- A szakirodalom zárásaként a saját és az én generációm előtti nemzedéket ismertetem majd bővebben
- A dolgozatommal szeretném feltárni a generációk közti különbségeket a munka aspektusában

A dolgozatom írása közben, olyan kérdések merültek fel bennem, amire a hipotéziseimet is alapoztam. Így dolgozatomban az alábbi kutatási kérdésekre keresem a válaszokat:

- Vajon a „Z” generációnak hátrányt jelentenek-e a magasabb elvárásai a munkahely keresés során a többi generációhoz képest?
- A „Z” generáció egyensúlyba tudja-e tartani a munkáját és a magánéletét?
- Még mindig a bérezés a legfontosabb szempont a munkahely választás során a „Z” generációnak?

Azért, hogy ezekre a kérdésekre választ kaphassak, el készítettem a mellékletekben is megtalálható online kérdőívem és interjúmat is, amelynek részletes kielemezésével a megfogalmazott hipotéziseimet szeretném alátámasztani, vagy megcáfolni a kutatásom eredményétől függően. Az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg dolgozatomban:

- H1: Feltételezem azt, hogy a „Z” generációnak magas elvárásai miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találas, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.
- H2: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.
- H3: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.

3 Szakirodalmi áttekintés

3.1 A munkaerőpiac fogalma

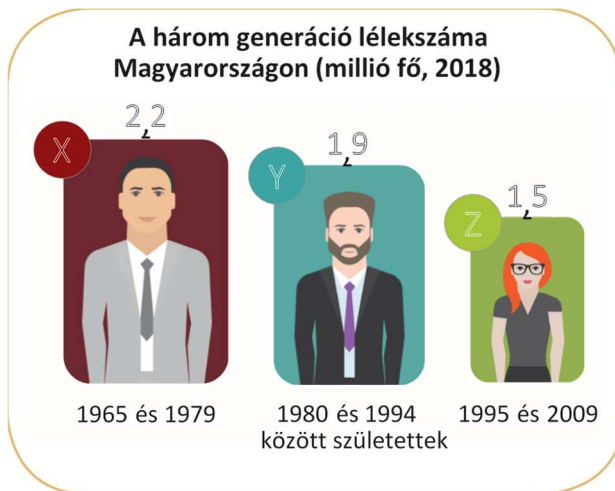
Véleményem szerint, hogy a generációkról beszélhessünk a munkaerőpiacon, első és legfontosabb lépés, hogy definiáljuk a munkaerőpiac fogalmát. Különböző forrásokat olvasva, különböző módon definiálják ezt a fogalmat. Galasi meghatározása alapján tömörebb megfogalmazásban a munkaerőpiac a munkaerő allokációs, illetve reallokációs intézménye. (Galasi, 1982) A hozzám közelebb álló definíció alapján a munkaerőpiac nem más, mint adott időszakban, adott gazdasági feltételek mellett két formálisan azonos státuszú szereplő közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkaposztokkal való összekapcsolása. (Dabasi-Halász, 2018)

A munkaerőpiac egyik fontos „árucikke” a humán tőke, ami nem más "tanulmányokba való idő- és pénzbefektetés, az a hasznos és értékes tudásállomány, amelyet az oktatás vagy képzés során halmoznak fel." Ide tartozik az elsajátított szaktudás és szellemi kapacitás és képességpotenciál is, ezekkel képesek az emberek szolgáltatásokat anyagi javakat teremteni és a már meglévőket fejleszteni és értéküket növelni. (Samuelson-Nordhaus, 1987)

3.1.1 A munkaerőpiac bemutatása

A munkaerőpiacon, ma Magyarországon négy generáció van jelen a Baby boomer, X, Y, Z, akikről majd a későbbiekben bővebben is szó lesz. A KSH adatai alapján, ahogy az 1. ábra is mutatja 2018-ban Magyarországon az 'X' generáció létszáma 2,2 millió fő volt, 1,9 millió fő volt az 'Y' generáció létszáma, és a 'Z' generáció létszáma az országban 1,5 millió fő volt. (Samu Nagy, 2018)

1. ábra Különböző generációk létszáma Magyarországon



Forrás: (Samu Nagy, 2018)

Ez a generációs sokszínűség rendkívüli módon megnehezíti a munkáltató és a munkavállaló helyzetét, hiszen ahány generáció annyi szemlélet és munkamorál, hogy csak pár különbséget említsek. Továbbá komoly nyomás hárul a cégek humán erőforrás szekciójára, hogy megtalálják a leghatásosabb módját az új munkavállalók megszólítására, hiszen a régebbi módszerek valószínűleg az új generációnál már kevésbé effektívek. Jason Dorsey generációs szakértő szerint „Azok a szervezetek, amelyek időt szánnak arra, hogy leépítsék a sztereotípiákat és mítoszokat, rendkívüli bizalmat, nyitottságot, csapatmunkát és kommunikációt tudnak megteremteni, amelyben minden generáció kitudja bontakoztatni a képességeit.” Minden generációnak megvannak a maga erősségei, a fiatalabb generáció főleg a digitális világban erősebb az idősebb generáció nagyobb tapasztalattal rendelkezik. A különbségek a generációk között innovációt és kreativitást hozhatnak egy vállalat életébe, ugyanakkor konfliktusok kiindulópontjai is lehetnek. A különböző generációk más-más erősséggel és munkamorállal rendelkeznek:

- **Baby boomerek:** A vállalatoknál általában ők a rangidősek, értékes tudással rendelkeznek. A gazdasági jólétbe születtek bele. Megszokták a kemény munkát a szocializmusban és a biztosított egyenjogúságot. Mivel a rendszerváltás nagy csapás volt nekik, a privát versenyszférában csak önfejlesztéssel tudtak talpon maradni, ezért hajlandóak áldozatot hozni a munkahelyükért, akár munkamániássá válva is. Továbbá hűségesek a munkahelyük iránt.

- Szeretik a kihívásokat és szeretnek csapatban dolgozni, ezért kerülnek a konfliktusokat mind a kollégáikkal mind a vezetőikkel és törekednek a jó viszonyra velük. A digitális világhoz lassabban alkalmazkodnak, mint az utánuk jövő generációk. (Group, 2020)
- 'X' generáció: Életük a gyakori változások és a bizonytalanság korszakában telt. Erősen individualisták és önállóak, mivel szüleik az otthonlét helyett sokat dolgoztak. Szüleikkel ellentétben sokkal fontosabb számukra a munka és magánélet egyensúlya, kevésbé elkötelezettek a munkahelyük iránt, ezért sokszor gyorsan váltanak. Versenyszellemük teszi őket értékesmunkaerővé. Önállóságukból kifolyólag a kollégákkal való kapcsolatra kisebb figyelmet fordítanak, vezetőjükkel szemben sokszor szkeptikusak. Szeretik a kihívásokat és szeretnek egyszerre több feladattal foglalkozni. Digitális készségeiket illetően, digitális bevándorlóknak nevezi őket a szakirodalom, hiszen nem születtek bele a digitális világba, de munkájukhoz kénytelenek voltak elsajátítani a szükséges tudást. (Group, 2020)
- 'Y' generáció: A nagyszüleik és szüleik figyelmének a központjában álltak, ezért nagyon magabiztosak, ugyanakkor nagy elvárásoknak is kellett megfelelniük. Nem tudnak azonosulni a hierarchiával, számukra az előrejutásban a tudás és a teljesítmény a fontos. A munkatársaikkal és a feletteseikkel is igyekeznek bizalmas és jó viszonyt kialakítani. Minden korábbi generációnál könnyebben váltanak munkahelyet, mivel nem jellemző rájuk a cég iránti hűség. Elsődleges motivációjuk a bérezés, de fontos tényező számukra a munka és a magánélet egyensúlya. Csapatban szeretnek dolgozni, a digitális világban könnyen eligazodnak. (Group, 2020)
- 'Z' generáció: A legidősebb tagjai is nagyon fiatalok a munkaerőpiacon, ugyanakkor meg kell őket említeni, hiszen manapság már nem ritka eset, hogy a fiatalok már tinédzser korukban elkezdnek dolgozni. Technikai tudásuk révén kiváló munkaerők, ugyanakkor a hatalom kultúrát teljes mértékben elutasítják. Legfontosabb számukra a szabadság és a munka és magánélet egyensúlya, ugyanakkor nagy elvárásaik vannak a bérezés terén és mivel nem várnak éveket, így már álláskeresőskor is jelentkeznek ezek az igények. Csapatban szeretnek dolgozni. Digitális bennszülötteknek is hívják őket, mivel beleszülettek a digitális világba, számukra nem okoz problémát a munka során ennek használata. (Group, 2020)

Az elmúlt évek, a Covid19 és a háború jelentősen megváltoztatták a piacot és a munkavállalók szemléletét, derül ki a Randstadt 2021-es kutatása alapján, amelyben több mint 27000 dolgozó vett rész 34 különböző piacon többek között Magyarországon is. A járvány alatti és utáni tömeges elbocsátások, majd felvételek hatására egyre többen fontolgatják a munkahelyváltást. (Adó Online, 2023) A nemzetközi adatok azt mutatják, hogy a járvány hatására sokan gondolták át eddigi karrierjüket, és úgy gondolják, hogy új kihívásokra vágnak ezért szeretnének váltani, addig ezzel szemben hazánkban még mindig kiugróan magas és vezető ok a bérezés. A kutatás alapján a megkérdezettek 36% váltott munkahelyet az elmúlt 1 évben. Ezzel szemben a kutatóintézet friss 2022-es kutatása eltéréseket mutat, a gazdasági helyzet változása miatt. A 35000 dolgozó vett részt a kutatásban 34 különböző piacon. A kutatás szerint új dimenziók nyíltak meg a dolgozói prioritások és elvárások terén a jelenlegi gazdasági helyzet hatására. A dolgozók számára hatalmas jelentőséggel bír az olyan munkahely, amely anyagilag stabil és biztos, de ez önmagában nem feltétlenül elég a dolgozók megtartásához, ugyanis a kutatás szerint továbbra is vezető szempontok közé tartozik a munka és a magánélet egyensúlya. Ennek ellenére a jelenlegi gazdasági helyzetben az emberek egy része hajlandó túlrázni és másodállást is vállalni a megélhetésük érdekében.

- A munkavállalókban továbbra is erős a vágy, hogy a munkájuk ne menjen a magánéletük rovására, ugyanakkor a magyar dolgozóknak csak a 37%-a mondana fel, amennyiben ez az egyensúly eltolódna.
- A kutatás szerint a juttatások terén fontosnak számít a rugalmas munkavégzés, ugyanakkor hazánkban a válaszadók válaszai alapján, csak a munkáltatók 44%-a biztosítja csak a rugalmasságot a munkavégzés helyét tekintve, a munkavégzés idejét tekintve ez az arány még rosszabb egészen 38%-ig csökken.
- A gazdasági visszaesés, infláció és a geopolitikai instabilitás hatása miatt a válaszadók harmada fél a munkahelye elvesztésétől és több mint a felük fél, hogy milyen hatással lesznek ezek a munkájukra.
- A dolgozók munkáltatóiktól remélik a segítséget, magasabb éves béremelés, illetve plusz juttatások formájában, amik hozzájárulnak az energia és az utazási költségeikhez.
- Magyarországon a megkérdezettek a világ átlaghoz képest nagyobb mértékben hajlandóak a túlrázásra és a másodállásra, hogy fedezni tudják növekvő költségeiket. A válaszadók 30%-a hajlandó túlrázni és 34%-uk hajlandó másodállást vállalni.

- A globális átlaghoz képest (70%) itthon a megkérdezettek 80% válaszolta azt, hogy anyagi helyzete nem teszi lehetővé számára a tetszőleges nyugdíjba vonulást. Hazánkban a válaszadók 46%-a szeretne nyugdíjas lenni 60 éves kora előtt, ezzel szemben a kitöltők 46%-a válaszolta azt, hogy 65-69 éves korukban tudnak nyugdíjba menni. (Randstad, 2022)

Az elmúlt évek során megváltozott az emberek munkához való viszonya, ugyanis a kutatásból kiderült, hogy a munkát szeretnék az életükhöz igazítani és nem pedig fordítva, és a gazdasági bizonytalanság ellenére is határozottan tudják, hogy milyen munkát és munkáltatót szeretnének. A magyar válaszadók 59%-a nem fogadna el olyan munkát ahol nincs meg ez az egyensúly, ez a tavalyi eredményekhez képest 3%-os növekedést jelent. Ezzel szemben a globális átlaghoz (48%) és a kelet-európai átlaghoz (47%) képest a magyar dolgozók mindössze 37%-a mondana fel, ha munkájuk az életük rovására menne, ahogy ezt 2. ábra is szemlélteti. Az alacsony érték magyarázható a munkavállalók valószínűsíthető egzisztenciális kitértségéből kifolyólag. Azonban a kutatásból kiderült, hogy nem mindig mondanak fel a dolgozók, a válaszadók harmada megelégszik a csendes kivonulással is, ami azt jelenti, hogy csak a minimum energiát és erőt fekteti a munkájába. Mindkettő módszer főleg a fiatalabbakra jellemző. (Randstad, 2022)

2. ábra A munka-magánélet egyensúlya



Forrás: (Randstad, 2022)

A munkavállalók számára fontos szempont a rugalmas munkavégzés. A kitöltők 71%-a rugalmas munkavégzési helyet szeretne, amíg a válaszadók 83%-a rugalmas munkaidőt.

A hazai válaszadók körében is hasonlóak az arányok 85%-uk rugalmas munkaidőt szeretne, 72 %-uk a rugalmas munkavégzési helyet szeretne. Ezzel szemben a globális átlaghoz képest kevesebb az aránya azoknak, akik ezek miatt nem fogadnának el egy állás ajánlatot, hiába a növekedés a tavalyihoz képest a tudatos munkavállalók számában. A magyar válaszadók 31%-nak kizáró ok a munkavégzés helyét érintő rugalmatlanság, és 34%-uk számára pedig a rugalmatlan munkaidő a kizáró ok. Szignifikáns különbség figyelhető meg azonban mind a világ mind a kelet-európai átlaghoz képest a rugalmasság terén, hiszen a munkáltatók itthon a rugalmas helyet csak a dolgozók 44%-ának biztosítják, míg a rugalmas időt csak a munkavállalók alig 38%-ának, ahogyan 3. ábra is mutatja. (Randstad, 2022)

3. ábra Rugalmas munkavégzési formák



Forrás: (Randstad, 2022)

Ami a biztonságot illeti, a jelenlegi helyzetben a válaszadók több mint fele, a magyarok esetében 58%-a fél attól, hogy a jelenlegi helyzet hatással lesz a munkájára, továbbá a külföldi kitöltők 37%-a, a magyar kitöltők 34%-a fél munkahelye elvesztésétől. Ebből kifolyólag a válaszadók háromnegyede nem fogadna el olyan állást, amely nem garantálja számára a biztonságot. Ennek ellenére a válaszadók fele biztosan állítja, hogy gyorsan találna új munkát, ez a magyarok esetében 45% volt. (Randstad, 2022)

A hazai kitöltők fele az éves ütemezett béremelésen kívül plusz fizetésemelést szeretne munkáltatójától, továbbá a válaszadók 40%-a gondolta úgy, hogy munkáltatójának hozzá kellene járulnia a havi költségeihez, továbbá 35%-uk válaszolta azt, hogy plusz utazás támogatást igényelne. A többi ország kitöltőinek fele válaszolta, hogy munkáltatója támogatja őt pluszban, ez Magyarországon mindössze csak 45% volt. (Randstad, 2022)

A növekvő költségek miatt a magyar válaszadók a többi kitöltőhöz képest jóval többet túlóráznak (30%) és vállalnak másodállást (34%), ahogyan ez megfigyelhető a 4. ábrán. Míg a külföldiek esetében főleg a 'Z' generációra jellemző, hogy a költségek fedezésére plusz munkát és túlórát vállal, mivel ahogy egyre idősödik, az ember az erre való hajlandóság úgy csökken, ezzel szemben Magyarországon minden dolgozó korosztályra jellemző a túlóra és a plusz munka, ez látható az 5. ábrán is. (Randstad, 2022)

4. ábra Intézkedési tervek régiós megoszlásban



Forrás: (Randstad, 2022)

Továbbá a megkérdezettek közül minden ötödik, Magyarországon minden negyedik válaszadó jobban fizető állásra váltott vagy tervezi, leginkább a fiatalok, az idősebbek kevésbé.

5. ábra Másodállás vagy túlóra



Forrás: (Randstad, 2022)

A nyugdíj témában a tavalyi adatokhoz képest szignifikáns eltérés tapasztalható. Míg tavaly a megkérdezettek 61% (magyarok 48%) vélte, hogy nyugdíjba vonulhat 65 éves kora előtt, ezzel szemben idén a gazdasági helyzet miatt már csak világszinten 51% (ittthon 31%) gondolja ugyanígy. Ahogyan a 6. ábra is szemlélteti a hazai válaszolók 80% gondolta úgy, hogy anyagi helyzete nem teszi lehetővé a tetszőleges korban történő nyugdíjba vonulást, sőt hazánkban egyre több nyugdíjas vállal újra munkát, hogy megnövekedett kiadásait fedezni tudja. (Randstad, 2022)

6. ábra A nyugdíjba vonulás időpontját befolyásoló tényezők



Forrás: (Randstad, 2022)

A kutatás alapján egy ideális világban a kitöltők harmada 60 évnél fiatalabban menne nyugdíjba, addig a jelenlegi helyzet alapján alig 15% tartja ezt reálisnak a válaszadók közül. Ezeket az adatokat szemlélteti a 7. ábra is. Míg hazánkban a kitöltők 46%-a lenne már nyugdíjas 60 éves kora előtt, ezzel szemben mindössze 9%-a tartja ezt reálisnak. A hazai válaszadók 40%-a szerint 65-69 éves korukban tudnak majd nyugdíjba menni, 11%-uk a világszerte képest komorabban gondolja, és azt feltételezi, hogy csak 70-75 éves korában tud majd nyugdíjba menni. Végül a legpesszimistább kitöltők közül 15%-uk szerint sose mennek nyugdíjba. Az utolsó lehetőség a külföldi kitöltők esetében csak 5% volt. (Randstad, 2022)

7. ábra Vágyak szemben a valósággal



Forrás: (Randstad, 2022)

A kutatás utolsó része az értékeket vizsgálta. A globális munkaerőnek, nagyon fontos a sokszínű és befogadó munkahely, amely társadalmi és környezetvédelmi vállalásokat tesz. A kitöltők 77%-ának (magyarok esetében 75%-ának) fontosak ezek az értékek, ezért a dolgozók 42%-a (magyarok 35%-a) nem dolgozna olyan cégnél, amelynek politikájával nem tud azonosulni. A magyar kitöltők 51%-a otthagyná a munkahelyét, amennyiben nem érzi, hogy odatartozna, ez a külföldi kitöltőknél 54%-os arány.

Ami a fiatalok foglalkoztatottságát illeti hazánkban, az adatok alapján javuló tendencia figyelhető meg. A tavalyi Eurostat adatok alapján a járvány utáni visszaesés után a népességhez viszonyítva javult Európában a fiatalok munkaerőpiaci helyzete. (Pénzcentrum, 2023) A „Z” generáció tekintetében az Uniós átlag 1,3 pont, ehhez képest Magyarország 12,8 pontos javulást ért el a foglalkoztatottság tekintetében 2010 óta, ez a második legjobb eredmény Litvánia után az Európai Unióban.

3.2 Generáció fogalma és a generációk bemutatása

Számos történész, szociológus és filozófus foglalkozott a nemzedék definíciójának a meghatározásával. A generációnak, mint fogalomnak több definícióját is ismerjük különböző tudományterületek szerint. Maga a generáció szó a latin eredetű generatio szóból származik jelentése nemzedék. (Megoldás Központ, 2023.)

Biológia értelmezés szerint a Magyar Értelmező Kéziszótár az alábbi módon határozza meg a generáció fogalmát „Egy korban élő és kb. azonos korú emberek összessége” biológia értelemben „*egymást felváltó utódok életének időszakáról beszélünk*”. (Juhász et al., 1972) A kiindulópont a nemzedékek biológiai meghatározásánál az élettartam, amelyet még 30-35 évben határoztak meg a 20. században. (Joó, 1935) Az átlagos időintervallumot 20-25 évben jelölték az utódok és a szülők között. Az elmúlt években észrevehető az a tendencia, hogy a mai generáció esetében a jóval kitolódott gyermekvállalás a jellemző, szemben a szüleikkel. Ebből kifolyólag a fentebb említett intervallum két évtizedről három évtizednél is többre emelkedik. (McCrinkle-Wolfinger, 2014) Napjainkban az első gyermek vállalásakor az átlagéletkor a nők esetében 31 év.

A biológia megközelítéssel szemben elmondható, hogy a történészek és szociológusok definíciója szerint a generáció olyan személyek csoportja, akik ugyanabban a korszakban születtek, akiket sajátos események, trendek és folyamatok alakítottak és kötnek össze. (Komár, 2017) Fontos megemlíteni a definícióknál, Mannheim Károly nevét, akinek a generációkra alkotott meghatározása számos esetben szolgál kiindulópontként. (Buda, 2019) A nemzedékkutatások alapjait William Strauss és Neil Howe történész rakta le 1991-ben publikált Generációselméletek című könyvével. Ebben az alábbi definíció szerepel „A generáció olyan emberek csoportja, akik történelmi időn és helyen osztoznak, mely kollektív személyiséget biztosít számukra”. (Strauss-Howe, 1997) A generációhoz tartozás tehát azt jelenti, hogy a kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek, valamint hasonló értékeket képviselnek. (Komár, 2017) Ezek a hasonló életkorban lévő emberek azonos hitet és értékeket vallanak, és nemzedékké kovácsolja őket közös történelmi események átélése. (Pais, 2013)

Strauss és Howe által 1997-ben megjelentetett Negyedik fordulat című tanulmány, amely azóta több szakirodalomban is alaphivatkozássá vált, négy típust különböztet meg a történelemben, amelyek ciklikusan követik egymást.

Ezzel egyidejűleg négy életkori szakaszt is meghatároz kezdve a gyerekkortól egészen az időskorig. Így elmondható, hogy 4 archetípus él az adott korban egymás mellett.

Az adott korszakban a fiatal felnőttkorra jellemző tulajdonságokat és viselkedéseket takarja a megnevezése ezeknek a típusoknak, amelyek a következő képpen alakulnak:

- **Próféta-generáció:** Egy háború vagy egy válság után született csoport, akiknek fiatal korára a spirituális ébredés jellemző, belőlük válnak majd a bölcs idősek. Ők fognak majd utat mutatni a következő háború és válság idején az újabb generációknak.
- **Nomád generáció:** a spirituális ébredés gyermekei, akikből később elidegenedett felnőttek válnak, és ezért fellázadnak a rendszer ellen. Jellemző értékeik a szabadság, a túlélés, a tisztesség és a becsület.
- **Hős-generáció:** a nomád generáció gyermekei, akik a laissez-fair típusú családmódelben nevelkedtek, ebből kifolyólag jellemzően pimaszok és szemtelének, ezzel szemben hatalommal bíró felnőttekké válnak. A gazdasági virágzást elősegítik optimizmusukkal, csapatszellemükkel, és energikusak maradnak életük végéig: ők lesznek azok, akikre az utókor eredményeik alapján fog emlékezni.
- **Művész-generáció:** a hős generáció gyerekei, akik érzékeny, határozatlan fiatal felnőttek, akik híressé válhatnak a szakértelmük által.

Az életciklusok és a típusok szakaszai szorosan kapcsolódnak egymáshoz, mivel a ciklusok négy fordulattal váltják egymást. Ahogyan változnak, az életszakaszok úgy változnak az archetípusok is, ahogyan azt az 1. táblázat is szemlélteti. Ez a körforgás körülbelül nyolcvan év alatt ér körbe és kezdődik újra, mivel egy-egy életciklus nagyjából húsz évet ölel fel.

1. táblázat A négy fordulat és az életszakaszok kapcsolata

	Első fordulat: csúcsidőszak	Második fordulat: ébredés	Harmadik fordulat: megoldáskeresés	Negyedik fordulat: krízis időszaka
Időskor	nomád	hős	művész	próféta
Középkor	hős	művész	próféta	nomád
Fiatal felnőttkor	művész	próféta	nomád	hős
Gyermekkor	próféta	nomád	hős	művész

Forrás: (LifeCourse Associates, 2023.)

Ahogy azt a táblázat is szemlélteti, hogy a próféta-generáció ciklusában világra jött gyermekek a történelmi csúcsidőszakban születtek, amíg a fiatal felnőttkorukat az ébredés, majd a megoldáskeresés ciklusában töltötték, idős korukban pedig a krízist tapasztalhatták meg. A fiatal felnőtt „prófétának” az ébredés korszakában „nomád” archetípusú gyermeke fog majd születni, aki aztán hasonló, azonban egyedi mintázatot követve halad végig az egyes korszakokon. Természetesen nem jelenthetnek pontos határvonalat ezek a korszakok, hiszen ahogy Joó Tibor is fogalmaz annak ellenére, hogy a műve 1935-ben íródott, véleményem szerint a generációk fogalma nem egzakt, nem lehet pontosan meghatározni a definícióját. (Joó, 1935)

3.3 Napjainkban élő generációk általános bemutatása

McCrindle (McCrindle-Wolfinger, 2014) napjainkban élő generációk közül hetet azonosít. Az ő könyvében ezeket a generációkat Ausztrália lakosságára képezik le, ennek ellenére ezek a meghatározások a világ lakosságára is érvényesek. Amennyiben található különbség, az magyarázható azzal, hogy a különböző régiókban és országokban milyen fontosabb társadalmi kulturális és politikai eseményeken mentek keresztül az ott élő nemzedékek. Több forrást is elemezve azt tapasztaltam, hogy a generációk meghatározásaiban előfordul pár év eltérés nem mindenhol egyformák a számítások. Véleményem szerint ez elfogadható, hiszen a választóvonalakat nem szigorú határként kell értelmezni. McCrindle szerint az alábbi generációk azonosíthatók:

- Névtelen generáció: 1925 előtt születettek
- Építők (veterán) generáció: 1925 és 1945 között születettek
- Baby-boomerek: 1946 és 1964 között születettek
- X generáció: 1965 és 1979 között születettek
- Y generáció: 1980 és 1994 között születettek
- Z generáció: 1995 és 2009 között születettek
- Alfa generáció: 2010-től születettek

3.3.1 Névtelen generáció

A ma élőket tekintve a legidősebb generáció. A nagy generációként is emlegetik őket. Strauss és Howe szerint a hős típusba tartoznak, akik a krízis időszakában éltek a fiatal felnőttkorukat. (Strauss-Howe, 1997) Születésük idejének okán, sok traumát átéltek, részük volt az első világháborúban, illetve valószínűleg sokuk gyermeke részt vett a második világháborúban, ahol életüket veszítették. A szerzők ehhez az archetípushoz mind negatív mind pozitív tulajdonságokat párosítanak, ezek utalhatnak a hírnevükre. Ebből kifolyólag ennek a nemzedéknek a főbb jellemzői a hozzáértőség illetve az önzetlenség, ellenben meggondolatlanok és merészek is. Érdekes hogy a szerzők elmélete alapján az Y generációra is ugyanezek a tulajdonságok jellemzők. (Strauss-Howe, 1997)

3.3.2 Építők / veteránok

A mai idős nemzedék az építő generáció, vagy a veteránok Tari Annamária fordításában. (Tari, 2010) A nemzedék jelentős többsége mára már nagyszülő. Használják rájuk a békés vagy csendes nemzedék kifejezést is mivel fiatalkorukat a béke idejében éltek, mert vagy túl idősek vagy túl fiatalok voltak a világháborúk korszakában. Strauss és Howe (Strauss-Howe, 1997) a „művész” típusba sorolja őket, akárcsak a legtöbbször dédunokáját, akik már a Z generációba tartoznak. Mivel születésük ideje a krízis időszakra tehető, a válság és a II. világháború miatt, ezért a szüleik túlságosan védelmezték őket, ebből kifolyólag fiatal szülőként ők nem követve szüleik mintáját kevésbé voltak védelmezőek. A csúcsidőszakban élhették meg fiatal felnőtt korukat. Az írók az alábbi tulajdonságokkal írják le ezt a nemzedéket, úgymint alkalmazkodóak és nyitottak a világra, ugyanakkor határozatlanok és érzelgősek.

3.3.3 Baby boom generáció

A Rock' n' roll korszak gyermekei a Baby boom, boomerek elnevezést kapta. A fogalom lefordítása magyarra nem igazán jellemző, de ha fordítják is, akkor is bébi bummnak fordítják. A fogalom a korszakban születettekre onnét ered, hogy ebben a korszakban jelentősen megnövekedett a születések száma. Még hazánkban is több mint 12%-os növekedés figyelhető meg a népesség számban az adott korszakban. (KSH, 2023.) Az ekkor születettek már a béke időszakában jöttek a világra, a háború utáni válság, a technológiai fejlődés és a gazdasági növekedés voltak a meghatározó események az életükben. Amerikában kialakult egy lázadó ifjúság, amelynek a szemléletét a vietnámi háború mellett a sok változás alakította. (Tari, 2010)

Ezt a korszakot nevezik hippikorszaknak is, amelyre jellemzőek a drogok, szabad szerelem és béketüntetések, továbbá ez a generáció ezek mellett soha nem látott szabadságot hirdetett. Ez a generáció a „próféták” elnevezést viseli, akik fiatal felnőtt korukban a szellemi „ébredés” időszakában élnek, és majd ők lesznek azok a bölcs idősök, akik példát mutatnak a fiataloknak a következő „krízis” idején. Születésük egybe esik a csúcsidezőszakkal, amikor a szüleik a világ felé jellemzően nyitottak voltak, ennek ellenére határozatlanok is egyben. A magatartásformákat ez a minta alakította ki, aminek hatására az „ébredés” korába jutó fiatalság egyik meghatározó tulajdonsága lett a lázadás, az önálló akarat és a szembehelyezkedés. (Pais, 2013)

Amíg Amerikában a vietnámi háború alakította ezt a korszakot, addig hazánkban a háború utáni forradalom és a szocialista rendszer létrejötte jellemzi ezt az időszakot. Az 1956-os forradalom előtt és után született korosztályok között a történelem által formált eltéréseket lehet felfedezni. Akik a korszak elején jöttek a világra, fontos érték számukra az emberiség és a szeretet, és jellemzi őket a gyermekkorukban kialakult kíváncsiság. (Tari, 2010) Ezzel szemben az 1956 után születettek már jellemzően kiábrándultak, cinikusak és javarészt elvesztették az optimista szemléletüket. Pozitív hírnevükhöz hozzájárult számos adottságuk, amelyek a következők: kreatívak és eltökéltek, elveik vannak. (Strauss-Howe, 1997) Ez az a korosztály, amelynek fiataljai még aktív keresők, de az idősebbek már nyugdíjban vannak. A rendszerváltás volt, amely nagyban meghatározta az ideológiájukat, szemléletüket és a magatartásukat. A korosztály egy része, akik mára már nyugdíjasok megszokták a kiszámítható jövőt: a biztos állást, a háromévente igényelhető új autót és a nyaranta történő nyaralást a Balatonon. A még aktív keresők közül azonban sokan sokat veszítettek a rendszerváltáskor. A rendszerváltásnak köszönhetően az állami munkahelyek egy része megszűnt, és privát kézbe került vállalatok új követelményeket támasztottak a munkavállalók elé úgy, mint a nyelvtudás, új szemlélet, új munkahelyi kultúra. A fogyasztó társadalom új fogalma az „önmenedzselés” lett. (Tari, 2010) Új krízissel szemben találja magát ez a nemzedék idős korára. Ennek ellenére remélhetőleg ők lesznek a „bölcs öregek” akik segítenek leküzdeni a válságot az új „hős” generációnak. Ők lesznek majd az Y generáció.

3.3.4 X generáció

Az X generáció megnevezést először a magyar születésű Robert Capa (Fiedmann Endre) világhírű fotós használta az 1953-ban készült a II. világháború után születetteket ábrázoló fotósorozatának címeként. Douglas Coupland: X generáció című regénye ülteti be a fogalmat a köztudatba, és az X az ismeretlent jelöli. (Győr, 2014) A megnevezés azokat jelöli, akik a spirituális ébredés alatt születtek, őket már a szüleik nem óvták és védelmezték annyira, mint az előttük lévő generációt. Az elidegenedés jellemzi a Strauss és Howe (1997) által meghatározott "nomád" archetípusú nemzedék fiatal felnőttjeit. Mivel az új mindenki számára ismeretlen, a gyerekkorban tapasztalt világ szabályai már nem érvényesek ezért ez a korszak a megoldás kereséssel definiálható. (Kissné, 2014)

Strauss és Howe (1997) szerint az X generáció jellemzője, hogy jó ítélőképességű eszes és gyakorlatias. Ennek a korosztálynak a nagy többsége iskolázottabb, mint a szüleik és nyelvtudással is rendelkezhetnek mivel már nem csak kötelező orosz nyelvet tanulták. Akik a hetvenes évek végén születtek fiatalkorukban már találkozhattak és használhatták a számítógépeket, illetve elkezdik használni a technológiai fejlődés előnyeit ki lassabban ki gyorsabban. Motiváló erőként előkerül a pénz a státusz és a karrier a munka területén. (Pais, 2013) Ezzel egy időben pedig ennek a folyamatnak megjelennek a hátrányai is úgy, mint a stressz, korlátlan munkaidő és a multik.

Ez a nemzedék a digitális bevándorló címkét kapta Marc Prensky (2001) cikkében. Az elnevezés arra utal, hogy a korban született emberek nem születtek bele a digitális világba, hanem életük későbbi szakaszában kellett megtanulniuk használni ezeket az új eszközöket. Prensky még egy fogalmat ír a könyvében amit „digitális bevándorló akcentusnak hív” (2001) mely szerint ez a generáció az információ szükségletét elsődlegesen nem az internetről, hanem még a könyvekből próbálja meg kielégíteni.

3.3.5 Y generáció

A források alapján ennek a generáció névnek több eredete is van. Egyes forrásokban ez az elnevezés az angolban a fiatalokra használt „Youth” szó rövidítése más szakirodalmakban egyszerűen csak az „Y” követi az „X”-et az abc szerint ezért „Y” generáció. Ők a mai 20-30 éves korosztály. Számos megnevezést kaptak az idők során többek között az ezredfordulás generáció és a netgeneráció. Gyerekkorukat a megoldáskereső időszakában élik mivel archetípusuk a „hős”. (Strauss-Howe, 1997)

Magyarországon már a demokráciában nőttek fel, de amikor születtek akkor még szocializmus volt. Anyagi téren mindent megkaptak a szüleiktől, amit csak megtudtak nekik adni, emellett pedig a szülők védelmezve nevelték őket. Itt már megfigyelhető, hogy a számítógép fontos szerepet játszik a felnövésük közben, sokszor átvéve a családi programok és játékok szerepét. Megtapasztalhatták gyerekként, hogy a szüleik rengeteget dolgoznak, hogy minél több pénzt tudjanak előteremteni, ezért sokszor nem voltak ott a szabadidő hiánya és a leterheltség miatt, ez sok esetben rányomta a bélyegét a családi életre. Ezek mellett számos világszinten is jelentős esemény is hatással volt rájuk: Terrorizmusról szóló hírek, szegénységről szóló tudósítások, a berlini fal leomlása. Ezek következménye lehet az, hogy a pénz a siker és a karrier számukra elsődleges. (Tari, 2010) Negatív hírnevük alapja az alábbi tulajdonságaik, mint a meggondolatlanosság és a merészség. (Strauss-Howe, 1997) A negatív jelzők mellett Strauss és Howe (1997) pozitív jellemzőkkel is illetik őket, mint például hogy csapatmunkások és valószínűleg hatalommal bíró felnőttek lesznek, akik életük végéig energikusak lesznek és erőteljes közösségépítők. Továbbá nagyon gyakorlatiasak és könnyen eligazodnak az interneten.

Nem tudnak mindent fejből, de nagy előnyük hogy tudják, hogy hol keressék a kívánt információt. Nagyon gyorsan tanulják meg a technológiai újdonságokat, mivel befogadóak és nyitottak az újdonságokra. Szüleikkel szemben öntudatosabban kezelik a munkájukat, mivel nem akarják a szüleik életét élni így a szüleikkel ellentétben fontos számukra a munkamagánélet-szabadidő egyensúlya. A társadalom kulcsszereplői ismerik az aktuális trendeket, pörgős az életritmusok, széles a kapcsolati hálójuk, több platformon is elérhetőek és nem tudnak internet nélkül létezni.

A fiatal felnőtt kora a „krízis” időszakában telik a „hős” generációs fiatalnak, de később középkorukra a „csúcsidőszakba” jutnak el. (Strauss-Howe, 1997)

3.3.6 Z generáció

Az első globális nemzedék a világon a Z generáció. Okosak és érzékenyek, igazi „művészek”. (Tari, 2011) Strauss és Howe (1997) szerint csúcsidőszakban élnek le a fiatal felnőttkorukat, és idősebb korokra a megoldáskeresés szakában telik majd.

Ez a generáció már teljesen beleszületett a digitális világba. Természetessé vált számukra, hogy állandóan kapcsolatban vannak az ismerőseikkel, rengeteg emberrel beszélnek naponta az interneten. A hálózat a természetes közeg számukra, ezért is kapták a bedrótozott nemzedék címkét. A virtuális térben érzik magukat biztonságban, ezért a fokozatos bezárkózás mellett, valódi életükben leépítik a baráti kapcsolataikat. A virtuális létezésükben találják meg azt a szabadságot, hogy azok lehetnek, akik akarnak, úgy kommunikálnak, ahogy szeretnék, és ha megunták az egészet, vagy csak nincs kedvük hozzá, egyszerűen kikapcsolnak. A webről szerzik be az információkat, ez az elsődleges forrásuk. Csepeli szerint ez a virtuális tér, ahol szinte bármi megvalósulhat úgy hat rájuk, mint a kábítószer. A szerző szerint a fiatalok a legalkalmasabbak arra, hogy ez be is következzen, de arra is felhívja a figyelmet, hogy tisztában kell lenni ezzel a veszéllyel. (Csepeli, 2006)

John Palfrey és Urs Gasser (Palfrey-Gasser, 2008) szerint a Z generációnak négy markáns jellemzője van:

- Személyiségük kifejezésére a technológiát használják. Jellemzően narcisztikusan viselkednek a közösségi oldalakon. Folyamatosan osztanak meg életeseményeikről és önmagukról fotókat, amelyeken a valóságtól elrugaszkodva szebbnek és jobbnak tüntetik fel önmagukat. Minden országnak és kultúrának van egy olyan időszaka, mint mondjuk a farsang, amikor álarc mögé bújnak az emberek. Ez a generáció, azonban mint egy avatárként a virtuális identitása mögé rejtőzik, ezért a valóvilághoz képest mást vagy akár többet is megengedhet magának, és ha szeretne el is rejtőzhet. (Tari, 2011)
- A másik jellemző, amit a szakirodalom se fordít le, hanem angol nyelven használja a „task-switching” és a „multitasking”. A két szó magyar jelentése több tevékenység párhuzamos végzése, továbbá váltogatás több különböző tevékenység között. Számukra egyáltalán nem okoz problémát, hogy egyszerre tanuljanak, miközben zenét hallgatnak és chatelnek egy ismerősükkel.
- A harmadik jellemző inkább egyfajta elvárás a részükről, hogy a beérkező információ lehető legnagyobb része digitális formában érkezzon.

- A negyedik jellemző mely szerint a fiatalok nemcsak információt fogyasztanak, de egyben információt állítanak is elő. Csoportosan, de akár egyénileg is alkotnak: képet szerkesztenek, filmet videót vagy zenét vágnak, blogot vezetnek.

Ennek a generációnak a legfiatalabb tagjait már C generációnak is szokták nevezni. A megnevezés az angol „connecting” szóból ered, ami magyarul kapcsolódót jelent, utalva arra, hogy folyamatosan a neten vannak a fiatalok és folyamatosan a kezükben van a telefon.

3.3.7 Alfa generáció

Strauss és Howe (1997) archetípusai alapján ők a következő „próféták”. A próféta, aki hírnökként isteni akaratot és tanácsot hirdet a jóslatokban. (Magyar Katolikus Lexikon, 2023)

Ebben az értelmezésben ők azok, akik a fiatal felnőtt korukra eljutnak az „ébredés” korszakába és talán megoldást találhatnak a világ problémáira, úgy, mint a környezetszennyezés, globális felmelegedés. (Kissné, 2014) A szociológusok és társadalomkutatók tőlük remélik, hogy velük újra kezdődik minden. A forrásokat olvasva a kutatóknak sem egyértelműek még az új generáció jellemzői, illetve hogy miben különböznek a Z generációtól.

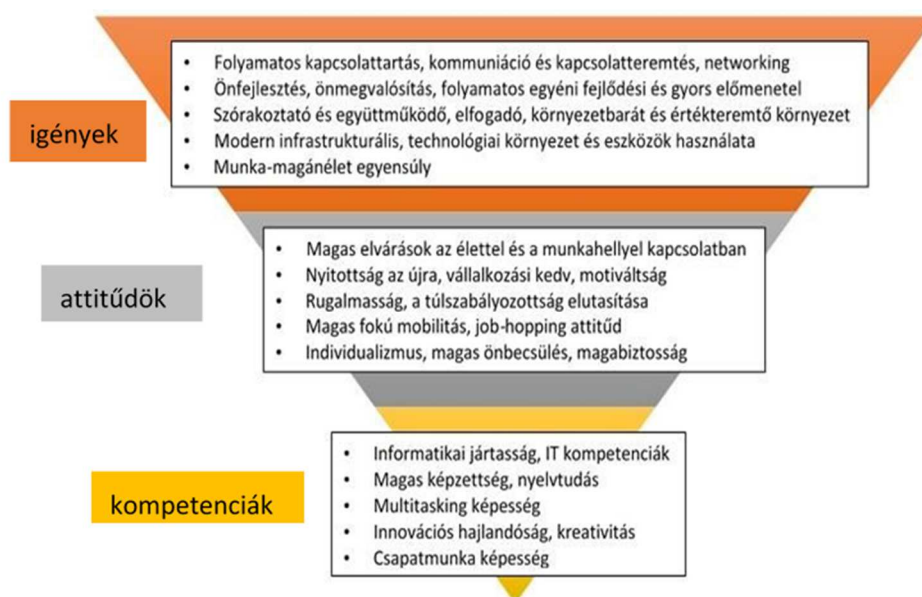
3.4 Az Y generációról bővebben

Az Y generáció a fentebb említettek mellett egyéb fontos tulajdonságokkal is rendelkezik:

- **Önérdék:** Ennek a generációnak a tagjai kevésbé fogékonyak a politikai és társadalmi kérdésekre, az előttük lévő generációkhoz képest kevésbé érdekli őket. Elmondható, hogy az utánuk jövő "Z" generációt is jobban érdekli. Mivel szeretik a maguk javára alakítani a világukat, ezért gyakran önzőnek és narcisztikusnak is szokták bélyegezni ezt a generációt. Irreális elvárásaik mellé érzékenyek a kritikára.
- **Nehéz elköteleződés:** Egyik jellemzőjük, hogy nem dolgoznak sokáig egy cégnél. Mivel magas elvárásaik vannak, ezért sokáig keresnek munkát, és ha találnak is nem maradnak, sokáig mivel folyamatosan keresik a számukra legmegfelelőbbet. Előnyben részesítik a táv munkát, a rugalmas munkaidőt, a megfelelő bérezést és az elismerést.
- **Technológiai tudás:** Mivel már beleszülettek a digitális világba, így a korábbi generációkhoz képest már nagyon magas szinten használják a digitális világ eszközeit, habár a "Z" generáció rajtuk is túltesz.
- **Kreativitás:** A generáció tagjaira jellemző a kreativitás és innovativitás, ezért a munkahelyi problémákat új nézőpontból közelítik meg, ebből kifolyólag gyors és hatékony megoldásokat találnak a problémákra. (Csutorás, 2020)

A legfontosabb tulajdonságaikat az 8. ábra is szemlélteti:

8. ábra Az Y generáció általános jellemzőinek összesítése



Forrás: (Csutorás, 2020)

A generáció főbb erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit az alábbi SWOT elemzés is szemlélteti:

2. táblázat Az „Y” generáció SWOT elemzése

Az „Y” generáció SWOT elemzése	
Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> + Pragmatikus gondolkodás + Technikai ismeretek + Versenyszellem 	<ul style="list-style-type: none"> – Érzelmi intelligencia – Együttműködés hiánya – Kommunikáció
Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> + Multitasking + Kísérletező hozzáállás + Önálló döntéshozatal 	<ul style="list-style-type: none"> – Elkötelezettség hiánya – Külső vélemények nagy szerepe – Monotonitás

Forrás: saját szerkesztés

3.5 Az Y generáció és a munka

Az alábbiak fontosak számukra a munkában:

- Szeretnék látni a munkájuk értelmét
- Bérezés
- Csapatszellem
- Kihívások
- Visszacsatolások a vezetőktől
- Saját munkakörén kívül más pozíciók kipróbálása
- Karrier
- A munkahely fiatalos legyen
- Szükségük van a fejlesztő tréningekre

Egy korábbi kísérlet (Soulez–Golliot, 2011) során vizsgálták az „Y” generáció munkahellyel szembeni elvárásait, amit a 9. diagram is szemléltet.

9. ábra Az Y generációsok csoportosítása a munkahellyel kapcsolatos elvárásaik alapján



Forrás: (Csutorás, 2020)

A kutatás rávilágít arra, hogy a megkérdezettek többsége Karrier-orientált, ahogyan a diagram is mutatja. Számukra fontos, hogy magas bérezésért nívós cégnél dolgozhassanak, és minél feljebb jussanak a ranglétrán. A második legnagyobb csoport az egyensúly keresők. Ahogy a nevük is mutatja nekik inkább a munka és a magánélet egyensúlya a fontosabb, illetve a harmonikus munkakörnyezet és a kiszámíthatóság. Harmadik csoportban található a biztonságkeresők, habár erre a generációra ez nem jellemző, azért képviselik ezt a csoportot is, ők a biztos munkahelyet és kiszámíthatóságot keresik. Végül vannak a megúszók, akik egy állástól nem a vezetői pozíciót várják, megelégednek csak a rutin feladatokkal.

3.6 A Z generációról bővebben

Az alábbi felsorolásban összegezhetőek a „Z” generáció legfontosabb jellemzői: (Pais, 2013)

- Fontos számukra a személyi szabadság
- Naponta megosztják a nyilvánossággal az életüket és a velük történeteket
- Elsősorban nem az érzelmek és a szavak jellemzik őket
- Mivel beleszülettek ezért hozzászoktak és nem félnek a változásoktól
- Sokkal gyorsabb ritmusban élnek, mint az elődeik
- Fogyasztás szempontjából kevésbé hűségek
- A körülöttük lévő világ helyett sokkal inkább magukban bíznak
- A szemlélet módjuk praktikus
- Okosak, de nem bölcsek
- A korábbi generációkhoz képest kevésbé hajlandóak a szabályok betartására
- Digitális bennszülöttként profin használják a modern technológiákat
- Kezdeményezők és bátrak

A generáció főbb erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit az alábbi SWOT elemzés is szemlélteti a 3. táblázatban:

3. táblázat A „Z” generáció SWOT elemzése

A „Z” generáció SWOT elemzése	
Erősségek	Gyengeségek
+ Multitasking + Digitális bennszülött + Kreativitás	- Kényelmesség - Monotonitás tűrés hiánya - Felelősség vállalás hiánya
Lehetőségek	Veszélyek
+ Interaktív feladatok + Partner igényesség + Önérzet	- Konfliktuskerülés - Túlzott önbizalom - Irreális elvárások

Forrás: saját szerkesztés

3.7 A Z generáció munkaerőpiaccal szembeni elvárásai

Ahogy a munkaerőpiacra belép az új generáció, tovább bővül a munkavállalók összetétele. A munkahelyeknek új kihívásokkal kell szembenéznük, mivel a szervezeti struktúra egyre laposodik, ebből kifolyólag egyre több és több generációnak kell egymás mellett dolgoznia. A korábbi generációkhoz képest a „Z” generáció munkához való viszonya és általános értékrendje is jelentősen különbözik.

Egy korábban (Garai-Fodor, 2018) végzett kutatás vizsgálta a munkahelyválasztás szempontrendszerét, megpróbálta csoportosítani a fiatal munkavállalókat az alapján, hogy mik a preferenciáik a munkahelyválasztás szempontjából, így azonosítva az egyes szegmenseket. Az eredmények alapján öt csoportot lehet definiálni.

- Az első csoportot azok alkotják, akik a stabilitásra vágnak, ők a nagy multinacionális cégeket preferálják, ahol jellemzően sok a dolgozó és közülük is sok a fiatal kolléga, legyenek akár magyar vagy külföldi tulajdonúak a cégek.
- A következő csoport, akik ambíciókkal rendelkeznek, számukra a legfontosabb a fejlődés és a karrier. Mérvadó számukra, hogy lehetőségük van előrébb jutni és szakmailag fejlődni. Szeretik, ha a munkáltató tréningeket és továbbtanulást biztosít számukra.
- A harmadik csoportot a trendi munkavállalók alkotják, ők leginkább a kreatív és változatos feladatokat szeretik és fontos számukra a csoportos munka. Nagyra értékelik a csapatszellemet. Ők azok, akik olyan munkahelyre vágnak, ahol modernnek a feltételek, magasak a fizetések és rugalmas a munkaidő.
- Végül az utolsó csoportba azok kerültek, akik a stabil és hírnévvel rendelkező cégeket preferálják. Számukra fontos a munkáltató stabil pénzügyi háttere és a piaci jó marketing értéke. Továbbá fontos szempontok közé tartozik a fix munkaidő és a munkahely lokációja a lakóhelyhez képest, amely alapján egyensúlyba tudják hozni a munkájukat és a magánéletüket.

Statisztikai adatok alapján elmondható, hogy a hírnév és stabilitás csoportban a férfi munkavállalók vannak többségben, ezzel szemben a trendi csoportban a női dolgozók vannak többségben. A másik két csoportban nagyjából megegyeznek a nemi arányok. A kutatásból kiderül, hogy a fiatal munkavállalók főleg abba a csoportba tartoznak, akik az extra ajánlatokat keresik magas bérrel és rugalmas munkaidővel.

A kutatásból kiderül, hogy korreláció áll fent a szülők iskolázottsága és a fiatalok munkahely választás szempontjai között. Azok a szülők, akik kevésbé iskolázottak, az ő gyermekeik az extra ajánlatokat keresik, míg az iskolázottabb szülők gyermekei inkább az ambiciózus munkavállalók körébe tartoznak. (Garai-Fodor, 2018)

A „Z” generációnak kihívás munkahelyet találni, hiszen szeretnék, ha minden igényüknek megfelelné ezért a lehetőségeiket tekintve kissé pesszimisták. A kihívás abban rejlik, hogy az őket megelőző generációkhoz képest nekik vannak a legnagyobb elvárásaik a munkáltatóval és a munkával szemben. Esélyeiket igyekeznek növelni a kiterjedt és értékes kapcsolati tőkéjükkel, valamint arra törekednek, hogy minél több és minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezzenek. A szempontok, amik alapján munkahelyet választanak változást mutatnak. A korábbiakhoz képest még mindig fontos a bérezés, de már ugyanolyan fontos, ha nem fontosabb számukra a magánélet és a munka egyensúlya, ebből kifolyólag a rugalmas munkavégzés. A számukra fontosabb szempontok közé tartoznak a munkahelyi légkör, a jó kapcsolat a vezetőséggel és a kollégákkal. Mivel kreatívak rengeteg ötlettel rendelkeznek és ambiciózusok, ezért fontos számukra a karrier lehetősége és az önmegvalósítás. (Garai-Fodor, 2018)

Tulajdonságaikból kifolyólag számos elvárásuk van a munka felé:

- Azonnali: A „Z” generáció egyik legmarkánsabb tulajdonsága, hogy mindent akar azonnal. Ezt a magatartásformát a munkahelyére is magával viszi. Ennek következtében fontos számára, hogy kérdésre választ vagy problémájára megoldást kapjon.
- Integrálódás és tapasztalás: Fontos számukra, hogy érezzék, hogy a vállalat részei ez számukra motiváció és inspiráció is egyben. Szeretnének tapasztalatot szerezni, ezért fontos számukra az állandó kihívás.
- Szociális terület: A 'Z' generáció alapvető tulajdonságai közé tartozik a csapatszellem. Ezért a munkahelyén fontos számára a kollégákkal való jó hangulat és a vezetőjével a közvetlen kapcsolat.
- Kísérletező: Szeretik a kihívást jelentő feladatokat, amelyben kiélhetik kísérletező hajlamukat, használhatják kreativitásukat. Ehhez szeretnek önállóan dolgozni, minimális kontrollal alatt, ahol a főnök csak az eredményt ellenőrzi.

A munkáltatók szempontjából negatív tulajdonságaik közé tartozik, hogy kreatív munkát szeretnének magas bérezésért és gyors előre jutásért. Ezekhez az elvárásokhoz, laza munkamorál és fegyelem, valamint kevés tapasztalat társul. Fontos tulajdonságuk a munkahelyek váltogatása. Mivel mindent azonnal szeretnének, ezért egzisztenciát és karriert is. Ha egy cégnél ezt nem látják elérhetőnek rövid időn belül vagy kapnak egy jobb ajánlatot, akkor váltanak ezért nehéz kialakítani a cégűséget bennük. (Ferincz-Szabó, 2012)

3.8 Összegzés

A forrásokat olvasva számos érdekes és informatív adatot találtam a generációkra vonatkozóan. A dolgozat írásközben végig gondolva az olvasottakat, úgy gondolom a szerzőknek sikerült pontos leírásokat adni és tulajdonságokat párosítani a különböző generációk mellé. Ha a személyes példámat alapul véve, összehasonlítom a családom tulajdonságait azokkal a tulajdonságokkal, amik a generációjukhoz tartoznak, nagyon sok megegyezik. Továbbá több kollégámmal és ismerőmmel történt beszélgetés után ők is megerősítették, hogy a leírt jellemzések pontosak. A „Z” generáció az én generációm tulajdonságait olvasva mind a negatív mind a pozitív tulajdonságoknál magamra ismertem. A szerzők közül, Csepelivel és Tarival tudok a leginkább egyetérteni. Tari Annamária leírása véleményem szerint a generációról teljesen helytálló és pontos. Csepeli György megállapítását is helyesnek találom, hiszen személyes családi példán keresztül is tapasztaltam, miként hat a fiatalabb korosztályra a digitális világ, és mennyire el tudja őket szakítani a való élettől. Ugyanakkor fontosnak tartanám megemlíteni, amire több kutató is felhívta már a figyelmet korábban, hogy ezek a generáció kutatások és leírások, sokszor figyelmen kívül hagyják a földrajzi helyből és a különböző családi háttérből fakadó különbségeket, mivel homogén egységként kezelik az egy adott intervallumon belül születetteket. Továbbá ezek a kutatások általában a felsőfokú végzettséggel rendelkező embereket vizsgálják. Az előbb említett két okból kifolyólag a kutatók véleménye, amellyel egyet értek, hogy a különböző generációkra alkalmazott címkék és jelzők, sokszor általánosítók és leegyszerűsítők.

4 Saját vizsgálat

4.1 Kutatási célok és hipotézisek

Kutatásom célja, hogy feltárjam a munkaerő piacra újonnan belépő „Z” generáció, az „én” generáció munkahely választási preferenciáit, magatartás formáit, a munkához való hozzáállásukat. Ahogy már korábban is írtam a dolgozatom elején, az alábbi hipotéziseimet fogalmaztam meg:

- H1: Feltételezem azt, hogy a „Z” generációnak magas elvárásaik miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találás, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.
- H2: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.
- H3: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.

4.2 A vizsgálat körülményei és helyszíne

Vizsgálatom helyszíne a jelenlegi munkahelyem és a cég csoport, amelyhez tartozik. A cég vezetésével egyeztetve megkaptam az engedélyt, hogy a munkavállalók körében adatokat gyűjtsék, hiszen ez a kutatás számukra is érdekes lehet a jövőben az új állások meghirdetésekor. A HR osztállyal történt egyeztetés után a segítségükkel az online kérdőívem elérhetősége kiküldésre került, minden olyan dolgozó kollégának, akik a vizsgált „Y”, illetve „Z” generációk tagjai. A nagyobb merítési lehetőség érdekében, a közösségi oldalon is megkértem ismerőseimet, hogy töltsék ki a kérdőívemet, illetve egyetemi csoportokban is megosztottam a kívánt elemszám gyorsabb elérése érdekében. A kérdőív kitöltése 2023.03.01.-2023.04.01. között történt. A teljesen anonim kérdőívet 154 ember töltötte ki, így az elemszámom N=154. Az adatok kielemezése során, szembesültem vele, hogy habár 154 ember töltötte ki a kérdőívemet, de a kérdésekre nem volt kötelező válaszolni, így előfordulhat, hogy egyes kérdésekre kevesebb válasz érkezett, mint a tényleges elemszám. A kérdőív első részében szocio-demográfiai adatokra kérdeztem rá, mint például a nem, lakhely, iskolaivégzettség. Ezt követően a kérdőívben tovább haladva a kérdések a munkavállalók, munkahelyválasztási és munkahelyi szokásaira irányultak. A saját vizsgálat részben szeretném a kérdőívemre érkezett válaszokat kérdésenként kielemezni, majd folytatva a kutatást, az interjúra érkezett válaszokat is kielemezni.

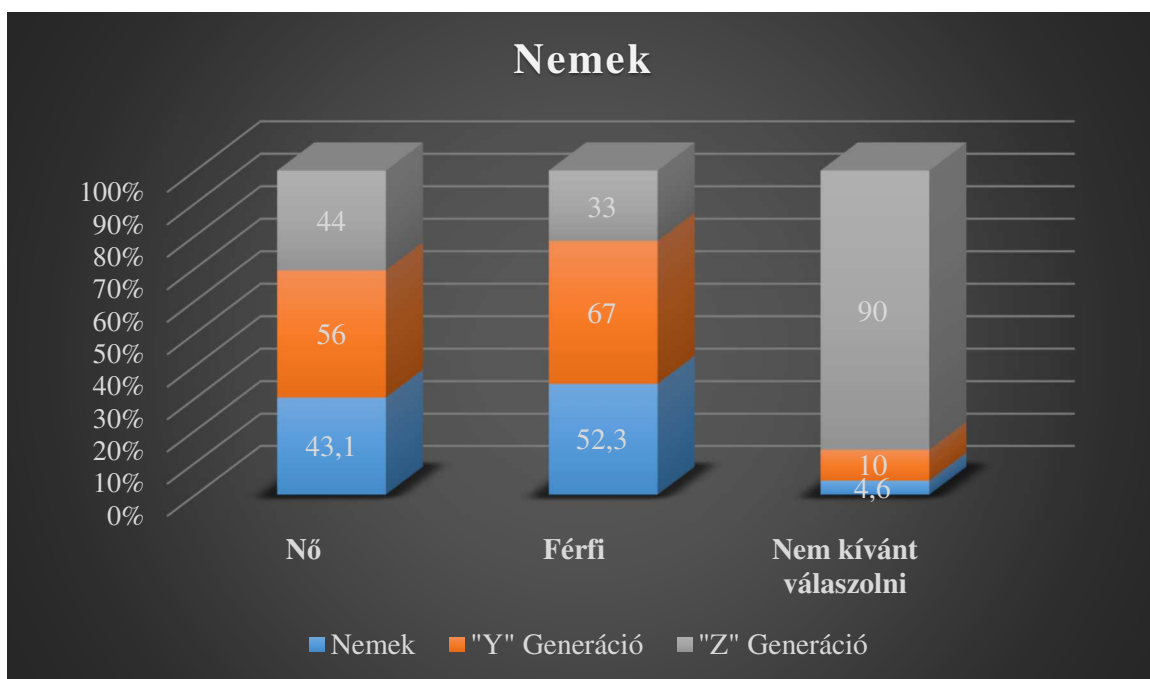
4.3 Kutatás módszerek és a minta bemutatása

A diploma-dolgozat elején megfogalmazott hipotézisek alátámasztásához, vagy megcáfolásához a kutatásom során kettő módszert alkalmaztam. Először kvantitatív módszert alkalmazva online kérdőív kitöltésére kértem a meg ismerőseimet, akik az általam vizsgált célcsoportba tartoznak, majd kvalitatív információt gyűjtve mélyinterjút készítettem az általam megkért és jelentkezett emberekkel.

4.3.1 Online kérdőív elemzés

Az online kérdőívemben az első kérdésem a válaszadók nemére irányult. A kérdést megválaszolók 153 fő közül 66 fő vallotta magát nő neműnek. Ez a kitöltők 43%-át jelenti, 80 válaszadó a férfi opciót jelölte meg, ami 52%-nak felel meg, míg 7 fő nem kívánta megválaszolni ezt a kérdést, ami a válaszadók alig 4%-a. A női kitöltők 56%-a tartozik az „Y” generációhoz, 44%-a pedig a „Z” generációhoz. Ezzel szemben a férfi válaszadók 67%-a az „Y” generációból került ki, míg a 33%-a pedig a „Z” generációból. Ezeket az értékeket szemlélteti a 10. ábra.

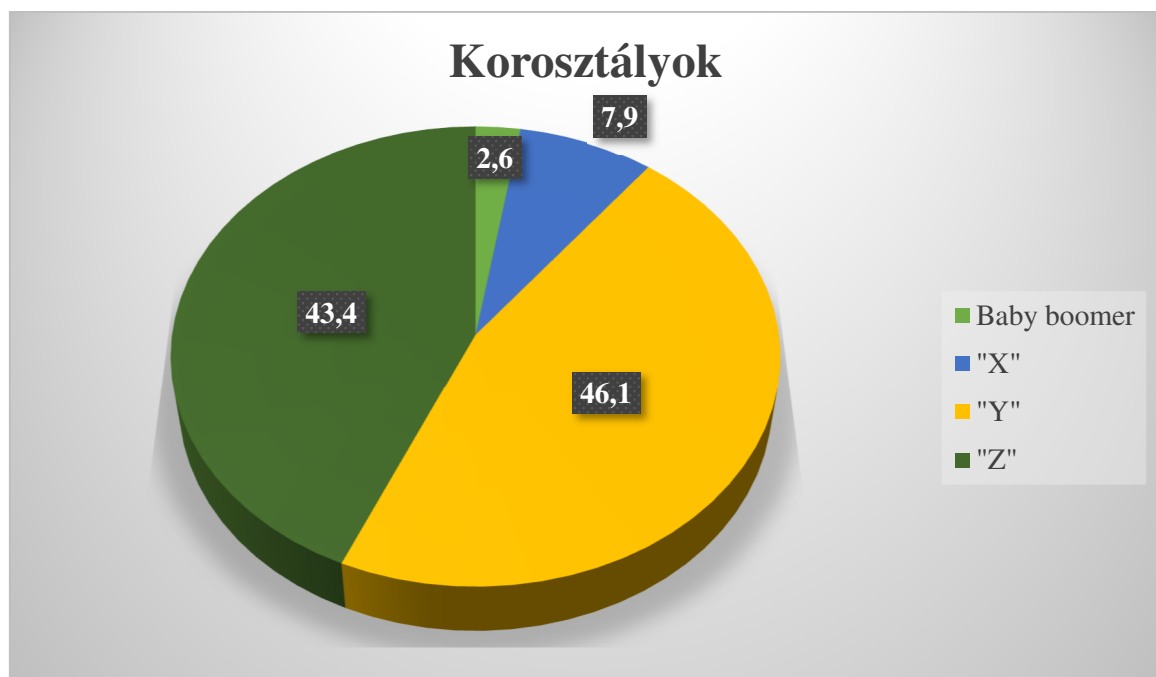
10. ábra A kitöltők nemének és korának megoszlása



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kérdésem a válaszadók korára vonatkozott. A kérdőívem célcsoportja az „Y” és „Z” korosztály volt, azonban a beérkezett válaszok között volt olyan, aki nem ebbe a korcsoportba tartozik. A nem a vizsgált korcsoportokba tartozó válasz adók, valószínűleg az internetes ismerősök köréből kerültek ki, mivel a cégcsoporton belül csak az adatbázis alapján megfelelő személyek kapták meg a kérdőívemet. A 152 beérkezett válasz döntő többsége a vizsgált generációból került ki, ahogyan azt az 11. ábra is bemutatja. A legnagyobb csoportot az „Y” válaszadók alkotják 70 fővel (46%), utánuk a második legnépesebb csoport a „Z” generáció, ami 43,4%-ot tesz ki 66 fővel. Elenyésző százalékban érkeztek válaszok más korcsoportokból, például 12 fővel az „X” (7,9%) nemzedékből és 4 fővel (2,6%) a Baby boomer generációból.

11. ábra Korosztályok megoszlása



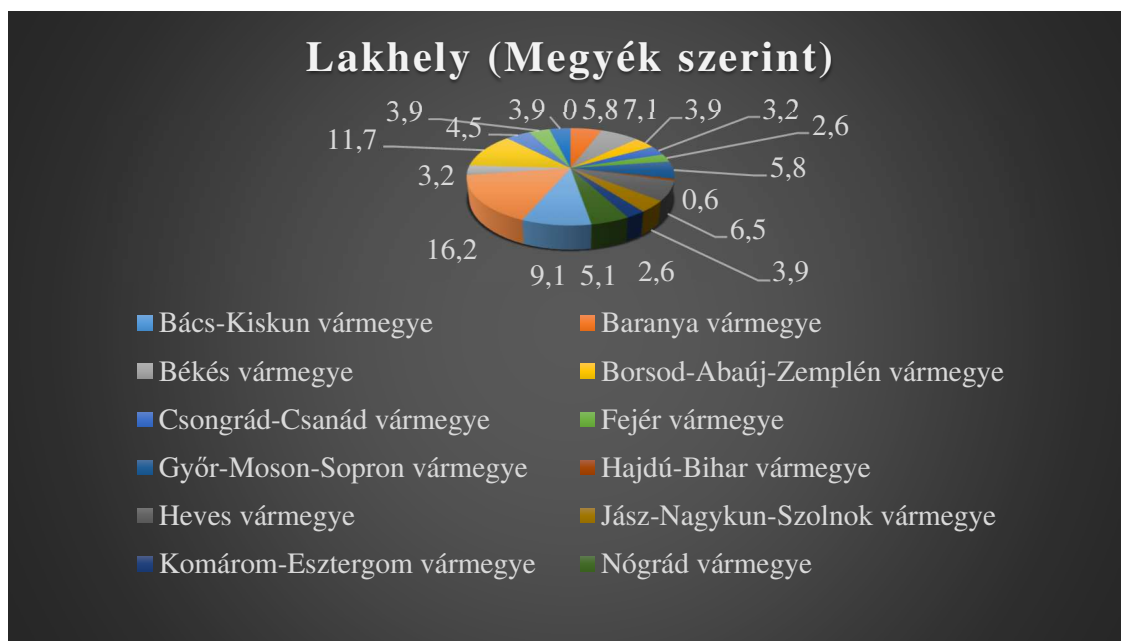
Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem harmadik kérdése a kitöltők lakhelyére vonatkozik. A válaszok arányosan megoszlottak a megyék között, azonban elmondható, hogy a beérkezett válaszok többsége a dunántúli megyékből érkezett. Azon belül is a déli megyékből, mivel a cégcsoport telepei leginkább Tolna, Somogy és Baranya megyékben található és főleg hely- és környékbeliek dolgoznak ezeken a telepeken, így azok a céges munkavállalók is ott élnek, akik kitöltötték a kérdőívet. A megye szerinti megoszlást a 12. ábra szemlélteti. A válaszadók közül 25 fő jelölte Somogy vármegyét a lehetőségek közül ez 16,2%-nak felel meg.

A következő legnagyobb csoport, Tolna vármegyét jelölte szám szerint 11,7%-a ami 18 főnek felel meg. Pest vármegyét 14 fő jelölte, ez a beérkezett válaszok 9,1%-a. A többi megye százalékos és létszám adatai sorrend nélkül, kivéve Bács-Kiskun vármegyét, mert ott nem lakik senki a válaszadók közül:

- Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye: 5 fő, 3,2%.
- Nógrád vármegye: 8 fő, 5,2%.
- Komárom-Esztergom vármegye: 4 fő 2,6%.
- Jász-Nagykun-Szolnok vármegye: 6 fő, 3,9%.
- Heves vármegye: 10 fő, 6,5%.
- Hajdú-Bihar vármegye: 1 fő, 0,6%.
- Győr-Moson-Sopron vármegye: 9 fő, 5,8 %.
- Fejér vármegye: 4 fő, 2,6%.
- Csongrád-Csanád vármegye: 5 fő, 3,2%.
- Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye: 6 fő, 3,9%.
- Békés vármegye: 11 fő, 7,1%.
- Baranya vármegye: 9 fő, 5,8%.
- Zala vármegye: 6 fő, 3,9%.
- Veszprém vármegye: 6 fő, 3,9%.
- Vas vármegye: 7 fő, 4,5%.

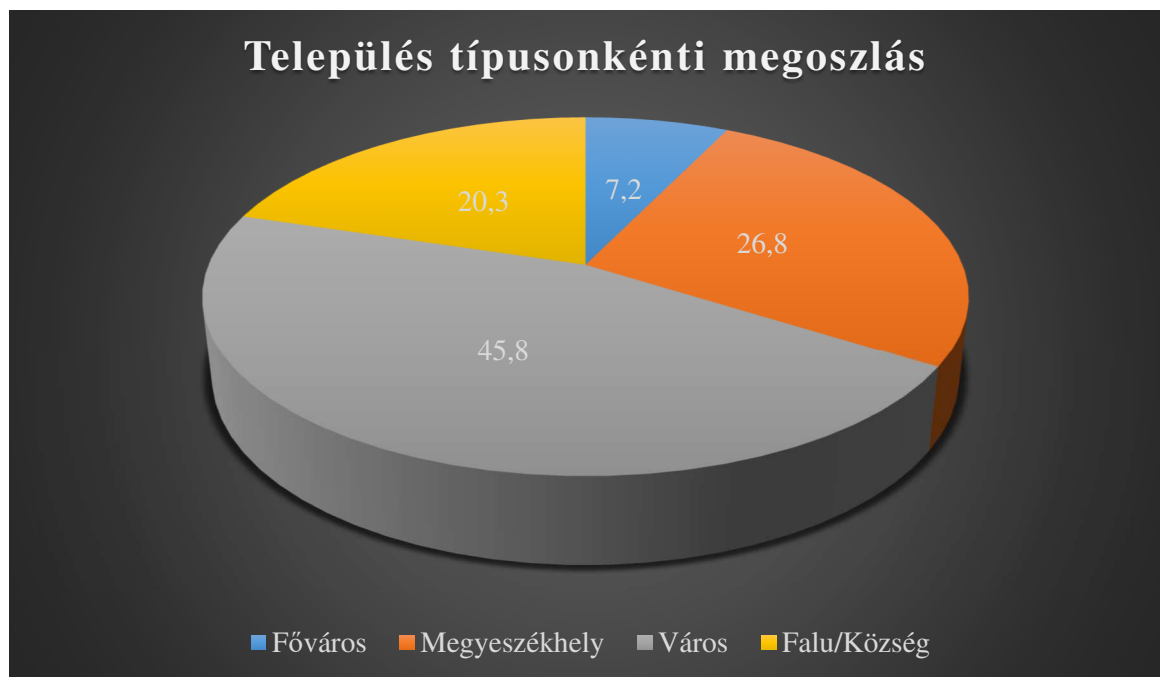
12. ábra Megye szerinti megoszlás



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A megyék után megszerettem volna tudni, hogy a kitöltők, hogy oszlanak el a különböző település típusok között. A válaszadók többsége városban lakik. Ezt a lehetőséget 70 fő választotta, ami százalékos arányban 45,8%-ot tesz ki. A következő nagy csoport a megyeszékhely: ezt a lehetőséget 41 fő jelölte meg válaszként, ami százalékban 26,8%-ot jelent. Ezt követően 31 fő, azaz 20,3%-a válaszolta azt, hogy faluban lakik vagy kisebb községben. A legkevesebb ember jelölte meg a fővárost lakhelyének szám szerint 11 fő (7,2%). Ezeket az adatokat ábrázolja a 13. ábra is.

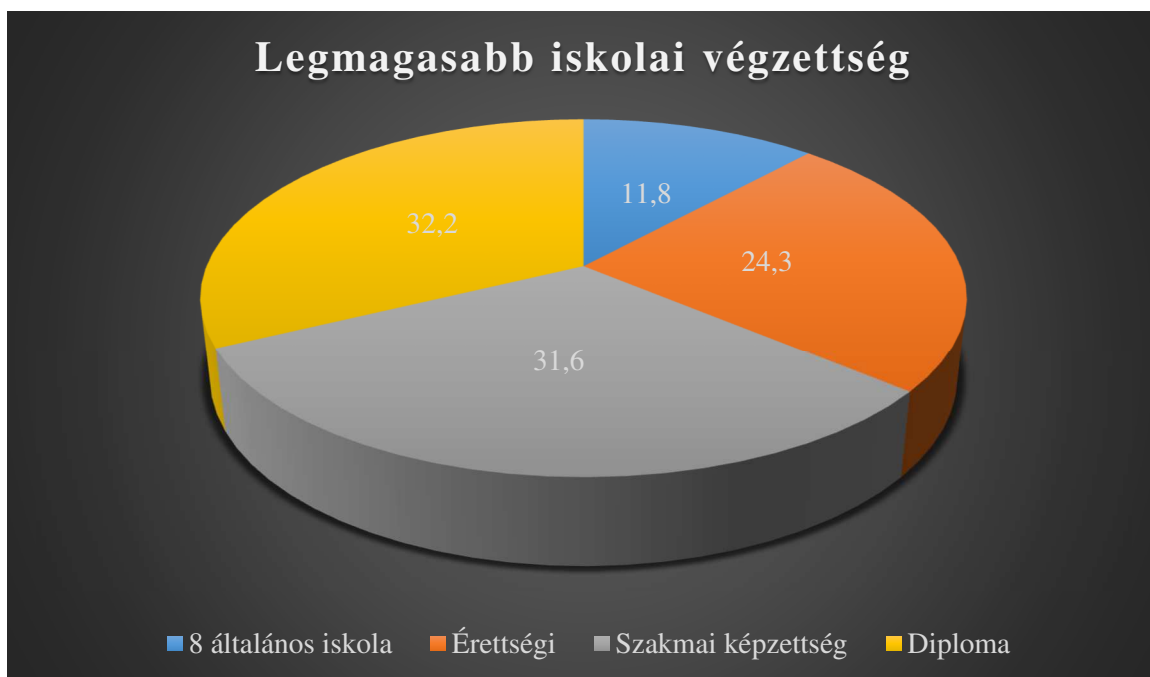
13. ábra Település típusonként megoszlás



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívemben tovább haladva, a következő kérdés a kitöltők végzettségére irányult. A válaszadók legnagyobb része nem meglepő módon diplomával rendelkezik, egész pontosan 49 fő, ami 32,2%-ot jelent. Őket követi a szakképzettséggel rendelkezők 31,6%-al, azaz 48 fővel. A harmadik csoportba tartoznak az érettségivel rendelkezők 37 fő ez 24,3%-ot jelent. A legkisebb csoport a 8 általános iskolával rendelkezők 18 fő 11,8%-al. Ezeket az adatokat a 14. ábrán ábrázoltam.

14. ábra Legmagasabb iskolai végzettség



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem következő kérdésénél a kitöltők válaszoltak a munkahelyi tapasztalattal kapcsolatos kérdésre. Nem meglepő módon a válaszadók nagy többsége rendelkezik már munkahelyi tapasztalattal, egész pontosan 132 fő (88%), a többiek 18 fő (12%) pedig nem rendelkezik még munkahelyi tapasztalattal. A 15. ábra is ezeket az adatokat ábrázolja.

15. ábra Munkahelyi tapasztalattal rendelkezők



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kettő kérdés az online kérdőívben a munkavállalók beosztására és a területre vonatkozott, amelyben dolgoznak. Az első kérdés a betöltött pozícióra vonatkozott. 81 fő válaszolta azt, hogy alkalmazottként dolgozik, ez a válaszok 58,3%-a, míg 41 fő válasza, hogy vezető beosztásban dolgozik, ami 29,5%-ot jelent. A harmadik válasz lehetőség a magánvállalkozó volt. Ezt 17 fő választotta, ami 12,2%-ot jelent. Az adatokat szemlélteti a 16. ábra.

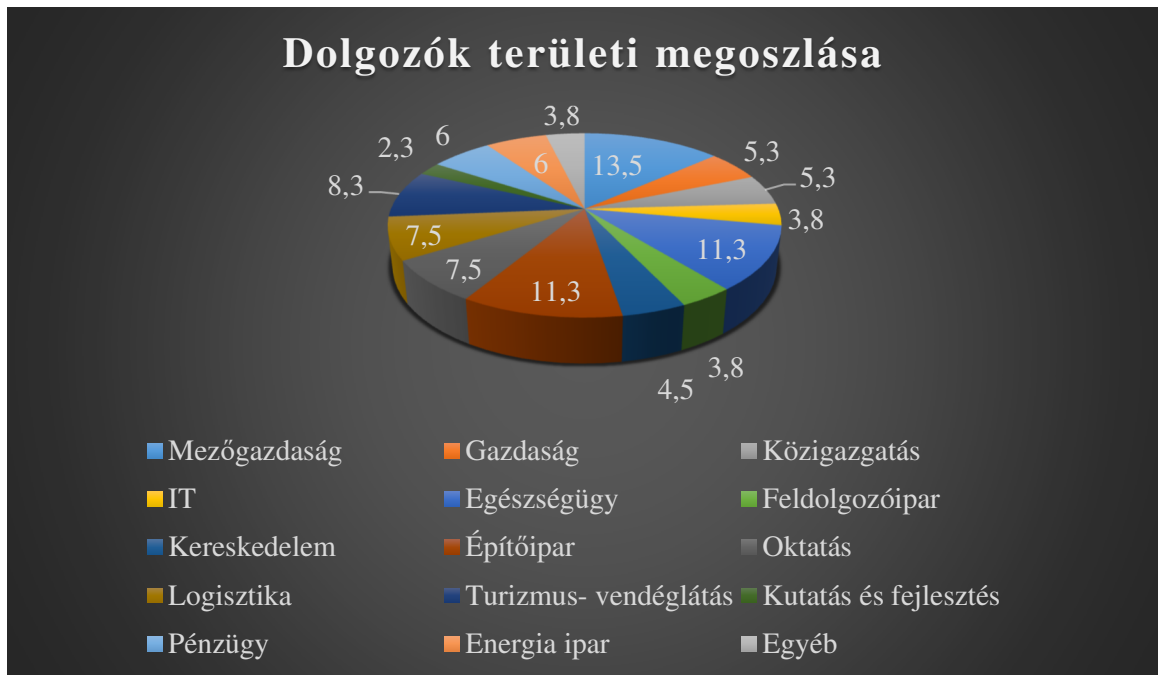
16. ábra Betöltött munkahelyi pozíció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kérdés arra irányult, hogy milyen ágazatban dolgoznak a megkérdezett munkavállalók. Ahogyan a 17. ábra is szemlélteti, a megkérdezettek válaszaik viszonylagosan egyformán oszlanak el. Amely területek kiugróan mondhatóak: a mezőgazdaság 18 fővel (13,5%), építőipar 15 fővel (11,3%) és az egészségügy, amelynek értékei megegyeznek az építőiparral.

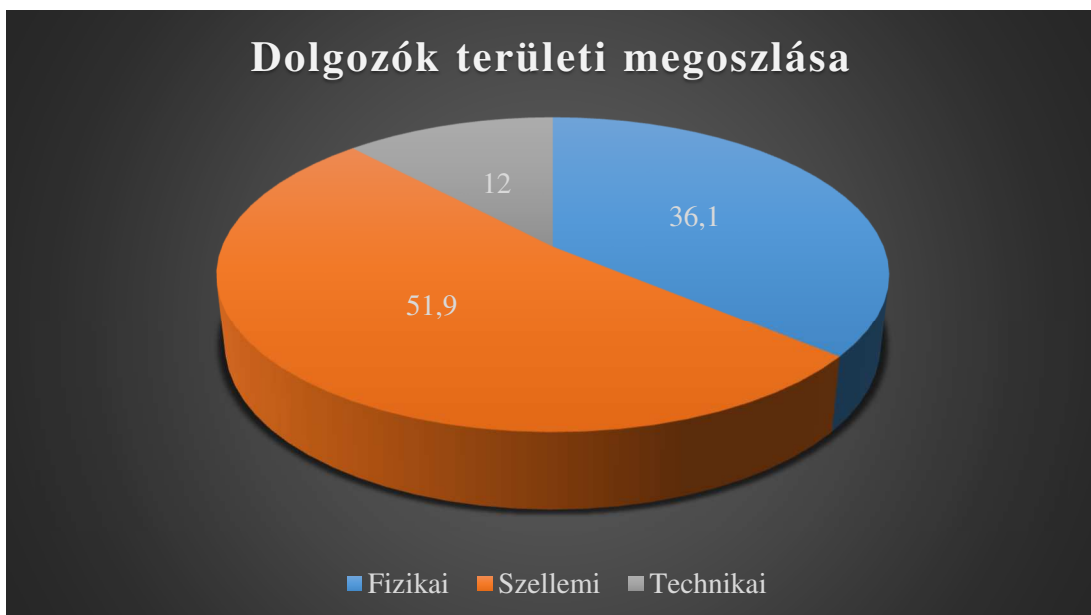
17. ábra Dolgozók ágazat szerinti megoszlása



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kérdés során a válaszadók, arra válaszoltak, hogy mely területen dolgoznak. A válaszadók nagy többsége 69 fő (51,9%) dolgozik szellemi területen, majd a második legnagyobb csoport a fizikai dolgozóké 48 fővel és 36,1%-al. Végül 16 fő válaszolta azt, hogy technikai részlegen dolgozik. Ez 12%-ot jelent, ahogyan azt a 18. ábra is ábrázolja.

18. ábra Dolgozók területi megoszlása



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kérdéseim a kitöltők munkahely választási szokásait és preferenciáit vizsgálták. Ezen rész első kérdése arra irányult, hogy a munkavállalók mi alapján választják ki a munkahelyüket. Számomra nem meglepő módon a válaszadók döntő többsége még mindig az anyagi juttatások alapján választja ki a következő munkahelyét. Ezt a válaszlehetőséget 88 fő választotta, ami 57,9%-ot jelent. Ezt követi a karrier lehetősége, ami számomra sem meglepő. Ezt 41 fő választotta, ami 27%-ot jelent. Harmadik legfontosabb szempont a munkaidő: ezt a válaszadók közül 14 fő választotta (9,2%). A legkevésbé fontos szempont a kitöltőknek a cég hírneve volt. Ezt a lehetőséget 9 fő választotta, ami 5,9%-ot jelent. A 19. ábra az összes válasz megoszlását szemlélteti.

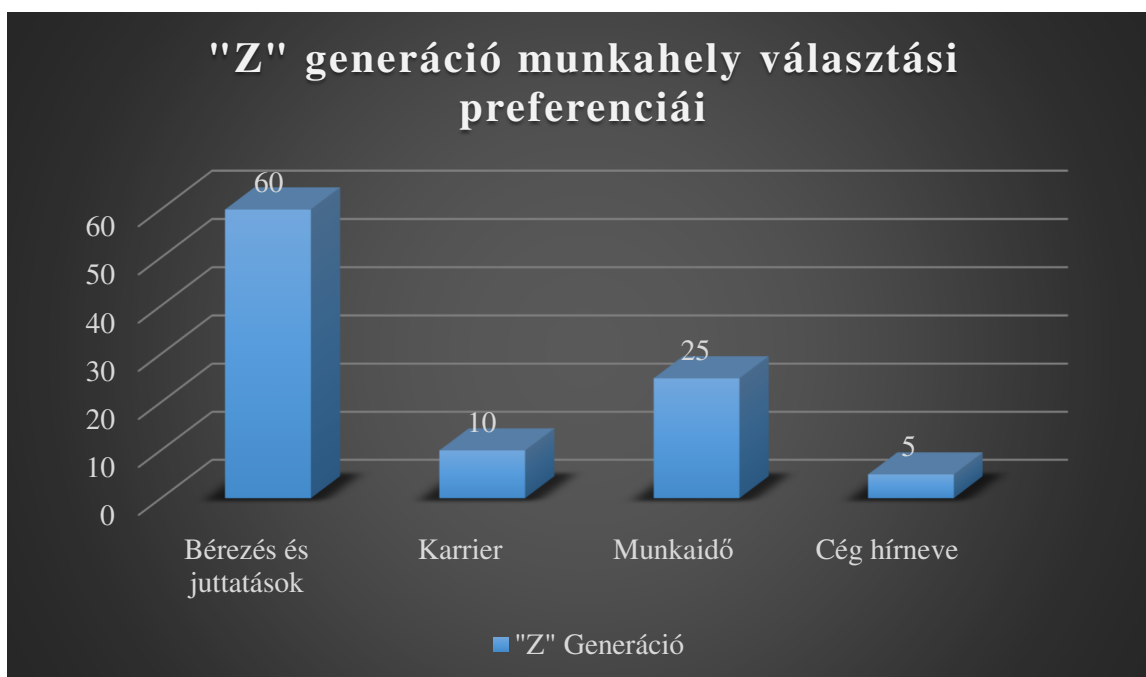
19. ábra Szempontok az állás választáshoz



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A 20. ábrán ábrázoltam az általam vizsgált generáció válaszait.

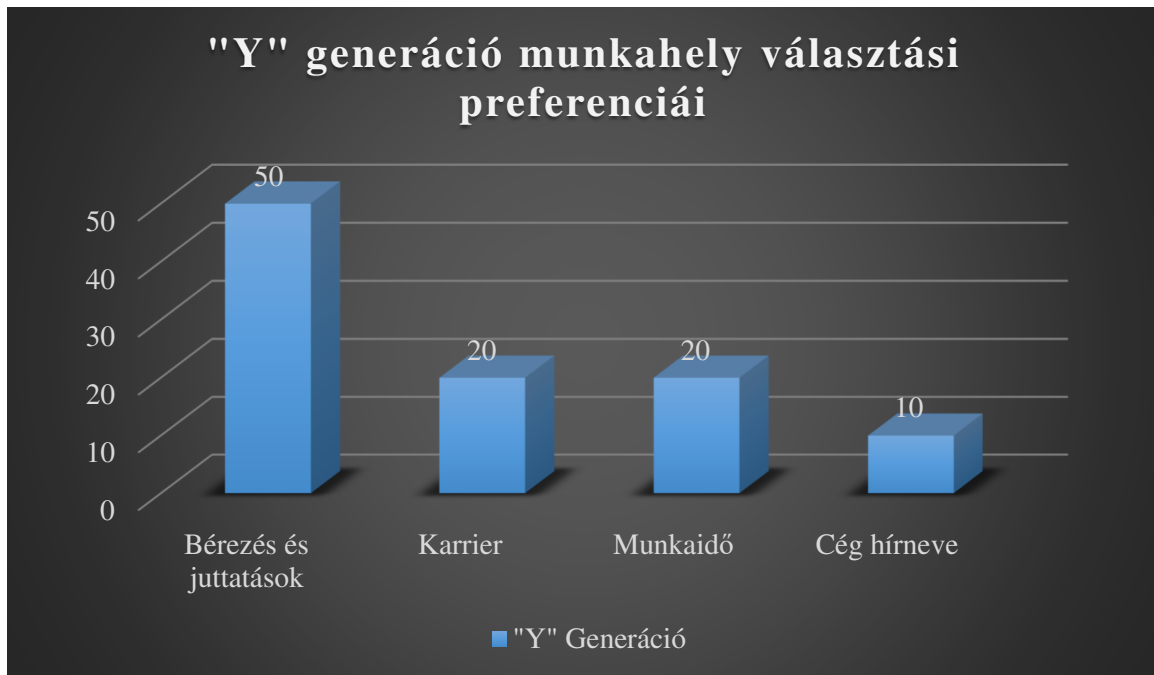
20. ábra "Z" generáció munkahely választási preferenciái



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A 154 beérkezett válasz közül 65 válasz érkezett a „Z” generáció korosztályából. Számomra érdekes módon a szakirodalomban leírtakkal ellentétben, amely szerint már fontos tényező a munka és a magánélet egyensúlya a „Z” generációnak, a válaszokból kiderül, ahogyan azt a diagram is szemlélteti, hogy a bérezéshez viszonyítva a munkaidő „elenyésző” tényező a munkahelyválasztáskor a mai fiataloknak. A válaszadás során a bérezést és juttatásokat 39 fő jelölte, ami a minta 60%-át jelenti. Ennek ellenére a többi három megkérdezett generációhoz viszonyítva, a munkaidő százalékos aránya a szempontok közül ennél a generációnál a legnagyobb, százalékban kifejezve 25%, ami 16 főt jelent. A generációnak a harmadik legfontosabb szempont a karrier. Ezt a válasz lehetőséget 6 ember jelölte, ami 10%-ot jelent. Végül, a kitöltők válaszai alapján a legkevésbé fontos a cég hírneve, hiszen ezt a lehetőséget csak 4 ember jelölte, ami alig 5%-ot jelent. Ezek a válaszok is szignifikáns eltérést mutatnak a többi generációhoz képest, ahogyan az a 20. ábráról is leolvasható. Így a kérdőívvel gyűjtött adatok alapján elmondható, hogy az első hipotézisem, amely szerint „A „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.” igaznak bizonyult. Természetesen ezt az állítást a mélyinterjúval tovább fogom vizsgálni a dolgozatom későbbi részében.

21. ábra "Y" generáció munkahely választási preferenciái



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem következő kérdése a kitöltők álláskeresési időszakának hosszúságára irányult. A legtöbb válaszadó kevesebb, mint egy hónap alatt talált magának állást, szám szerint 44 fő (33,1%). A második legnagyobb csoport, akinek tovább tartott az állás keresés, mint egy hónap, 41 fő (30,8%). A harmadik legnagyobb csoport 32 fővel (24,1%), akik kevesebb, mint fél évig kerestek munkát. Végül legkisebb számban azok voltak szám szerint 16 fő (12%), akiknek az álláskeresés tovább tartott, mint fél év. Ezeket az értékeket szemlélteti a 22. ábra.

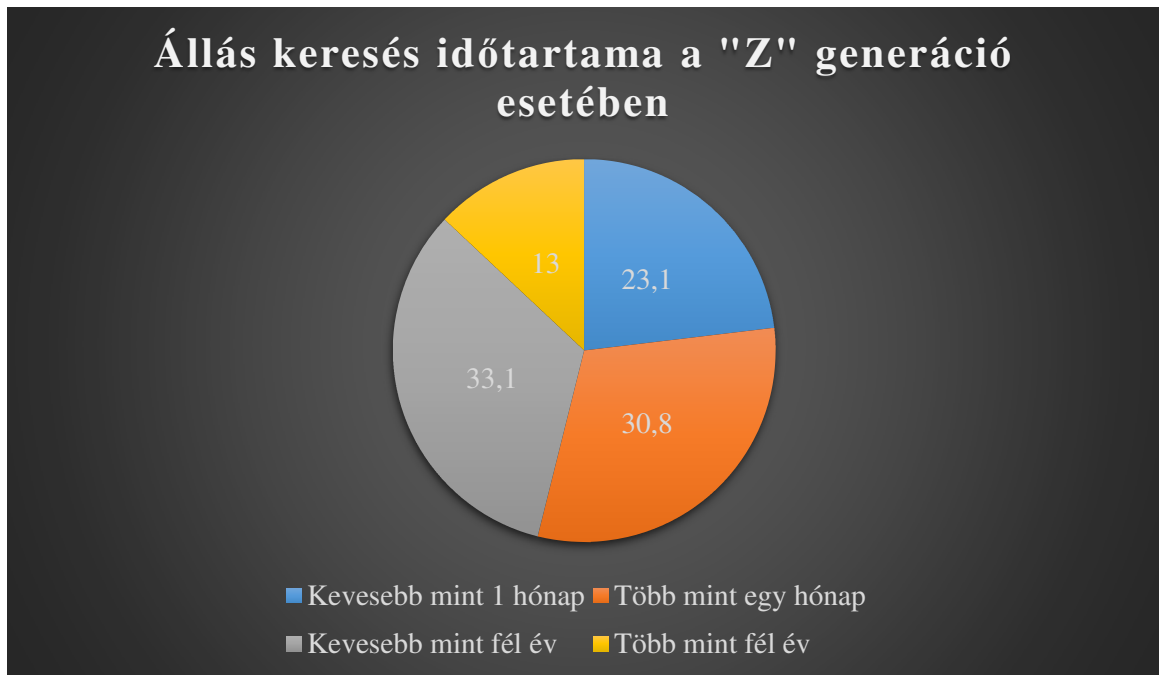
22. ábra Állás keresés időtartama



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Ezzel szemben a „Z” generáció válaszait vizsgálva szignifikáns eltérések tapasztalhatók. A korcsoportból 65 válasz érkezett. Ezek megoszlását szemlélteti a 23. ábra. A legnagyobb csoport itt 22 fővel 33,1%-al azok akiknek, kevesebb, mint fél évig tartott az álláskeresés. Őket követik, akik több mint egy hónapot töltöttek állás kereséssel. Ez a csoport 20 főből állt, ami 30,8%-ot jelent. A harmadik csoportot 15 fő alkotja 23,1%-al, akik kevesebb, mint egy hónapot töltöttek a munkaerőpiacon. Legkisebb arányban 8 fővel és (13%) azok voltak, akiknek több mint fél évig tartott az álláskeresés. A számítások alapján elmondható tehát, hogy korreláció áll fent a válaszadó generációja és az álláskeresés időtartama között a 'Z' generáció esetében.

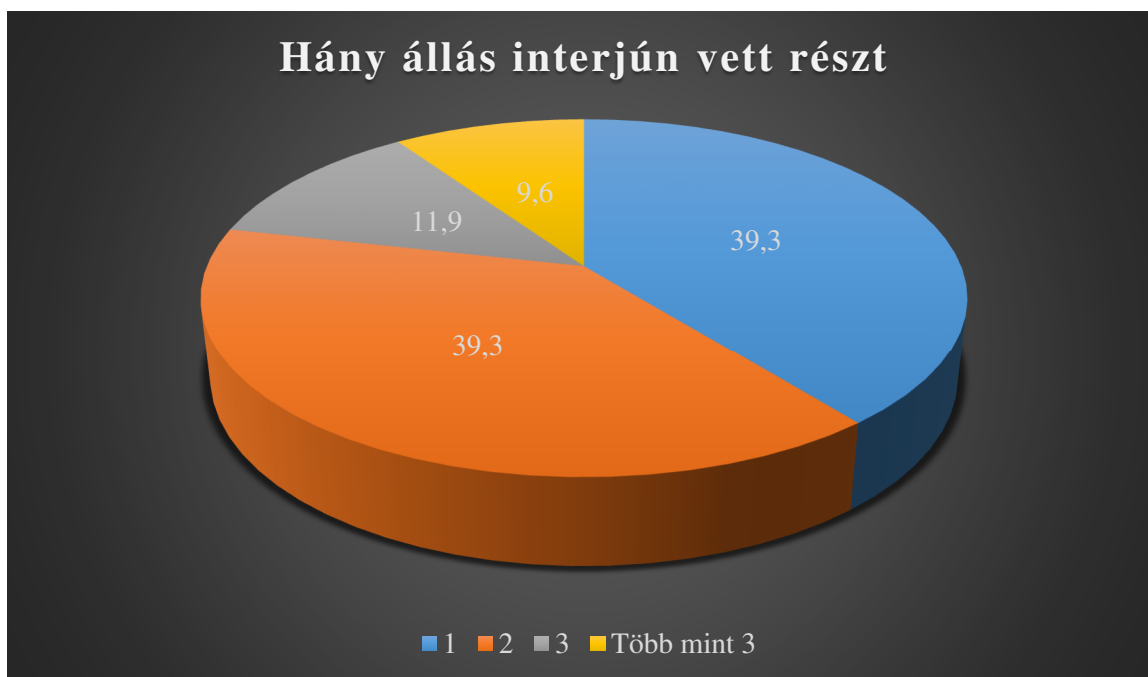
23. ábra Állás keresés időtartama a "Z" generáció esetében



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem következő kérdése az állás interjúk számára irányult. A legnagyobb csoportot azok alkották egyforma arányban, akiknek 1 illetve 2 meghallgatáson kellett részt venniük, amíg állást találtak. A két csoport összesen 106 főt jelent 53-53 fő megoszlásban, százalékos arányban pedig 78,6%-a összesen 39,3%-39,3% csoportonként. Őket követi 16 fő 11,9%-al, akik 3 interjúon vettek részt, végül, pedig akik több mint 3 interjúon vettek részt 13 fő 9,6%-al. Ezt szemlélteti a 24. ábra.

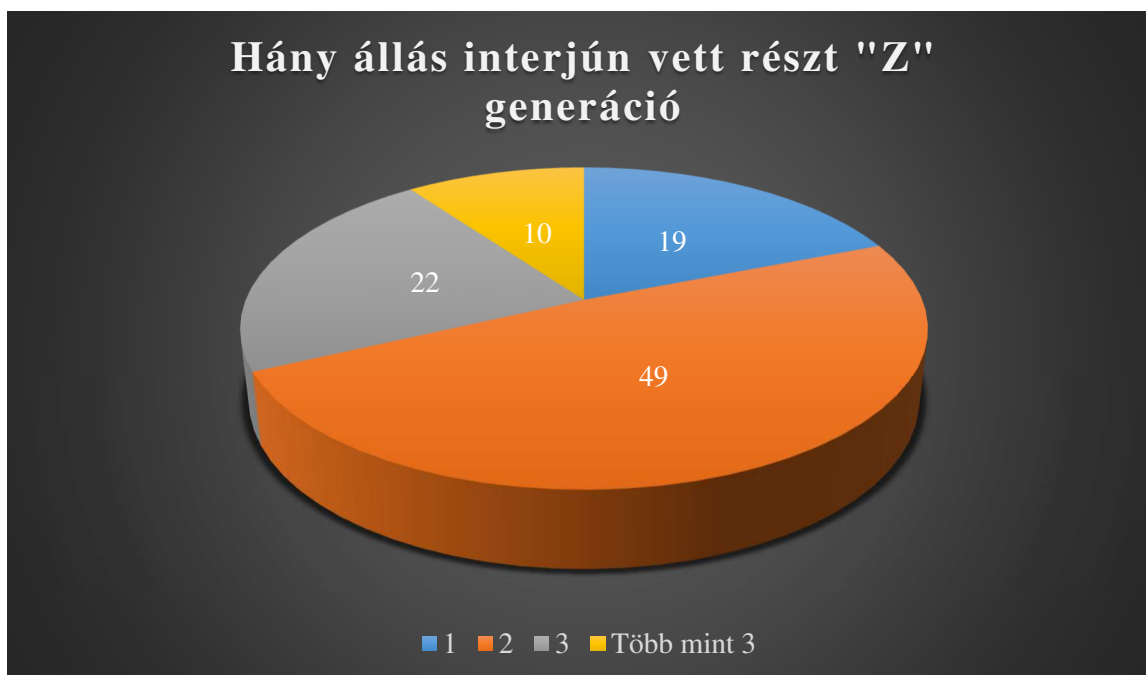
24. ábra Állás interjúk száma



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Külön vizsgáltam a „Z” generáció válaszait, s ahogy a korábbi kérdéseknél is, itt is szignifikáns eltéréseket tapasztaltam. A beérkezett 65 válaszból az első válaszlehetőséget, mely szerint 1 állásinterjú kellett részt venniük, 12 fő jelölte, ami 19%-ot jelent. A második lehetőséget, amely szerint kettő meghallgatáson vett részt 32 fő jelölte. Ez a beérkezett válaszok 49%-a. 14 fő válaszolta azt, hogy 3 interjú volt a sikeres elhelyezkedésig ez 22%-ot jelent. Végül, ahogyan a 25. ábrán is látható a válaszadók 10%-a, azaz 7 fő válaszolta, hogy több mint három interjúra volt szüksége ahhoz, hogy sikeresen elhelyezkedjen. Ennél a vizsgált kérdésnél, is korreláció tapasztalható a 'Z' generáció esetében a válaszadó kora és a részt vett interjúk számában.

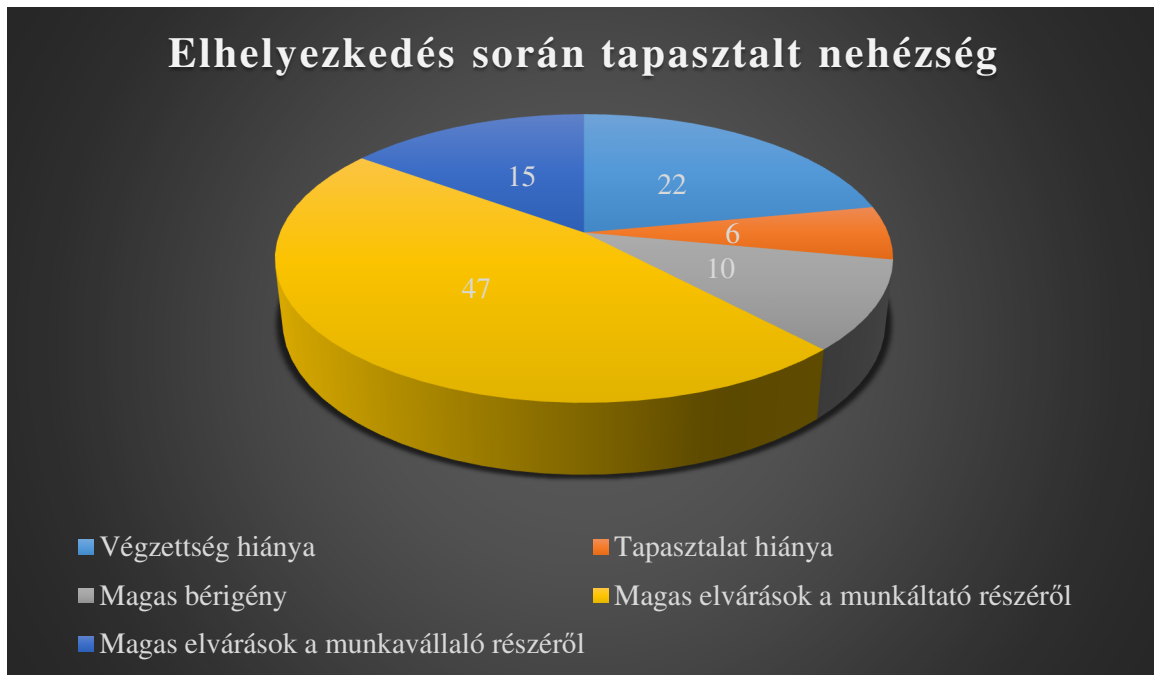
25. ábra Hány állás interjún vett részt "Z" generáció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem következő kérdése kapcsolódik az előző állásinterjúkra vonatkozó kérdéshez. A következő kérdésnél azt szerettem volna megtudni, hogy a kitöltők szerint, mi okozza a nehézséget az állás keresésnél, illetve az elhelyezkedésnél. A kitöltők 5 válasz lehetőség közül választhattak. Az 26. ábra minden választ szemléltet, amely nem a „Z” generációtól érkezett. A beérkezett válaszok közül 34 fő jelölte a végzettség hiányát, ami a válaszok 22%-át jelenti. A következő lehetőséget, a tapasztalat hiányát 9 fő jelölte, ez 6%-ot jelent. 15 fő kitöltő szerint a magas bérigény okozza a nehézségeket, ez százalékos arányban 10%-ot jelent. A legnagyobb csoport a válaszok alapján a magas elvárások a munkáltató részéről. Ezt 72 ember jelölte, ami a válaszadók 47%-a. Az utolsó válaszlehetőséget, amely szerint a magas elvárások a munkavállaló részéről okozzák a különböző nehézségeket, 24 kitöltő jelölte, amely százalékban kifejezve a válaszadók 15%-a.

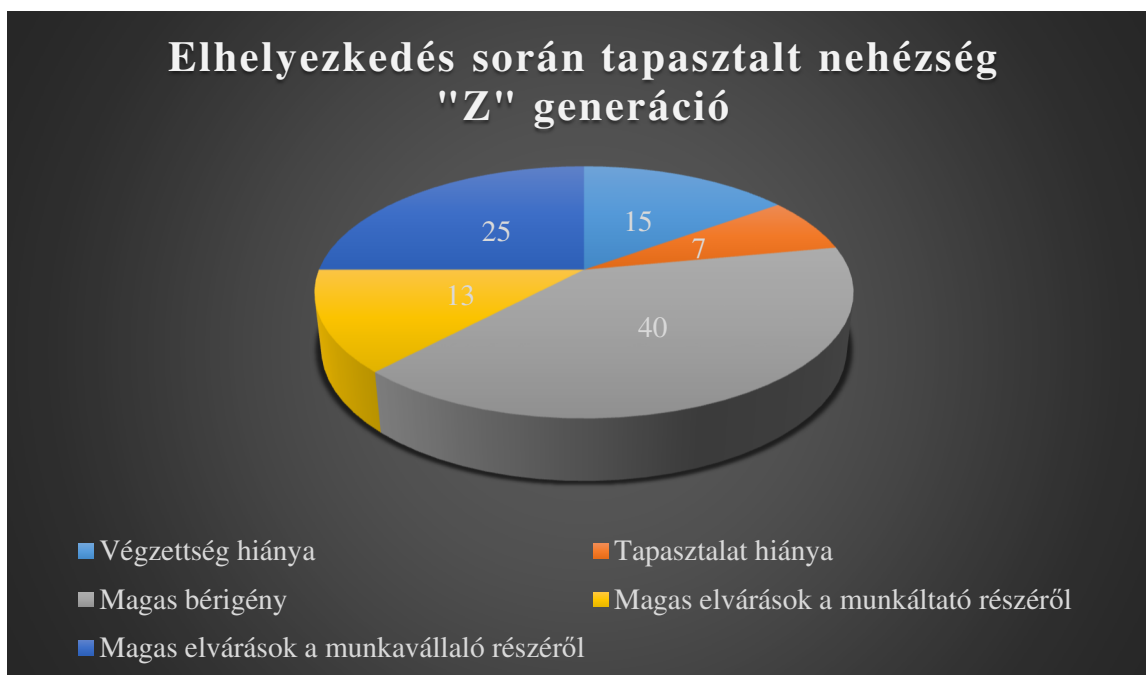
26. ábra Elhelyezkedés során tapasztalt nehézség



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Ennél a kérdésnél is külön vizsgáltam a „Z” generáció tagjaitól beérkezett válaszokat, amik 65 darabot jelentettek. A többi generáció válaszaikhoz képest szignifikáns eltérés figyelhető meg, az ő válaszaikban, ahogyan a 27. ábra is ábrázolja. Esetükben az első válasz lehetőséget, amely szerint a végzettség hiánya okozta a nehézségeiket, 10 fő jelölte, ez az összes válasz 15%-a. A következő lehetőséget, ami a tapasztalat hiánya volt, a válaszadók 7%-a jelölte, összesen 5 fő. A harmadik válasz lehetőséget jelölték a legtöbben szám szerint 26 fő, így a válaszadók 40% gondolja úgy, hogy az elhelyezkedés során nehézséget okozott nekik a túl magas bérigény. A kitöltők 13%-a, azaz 9 fő jelölte a negyedik válasz lehetőséget, ami a magas elvárások a munkáltató részéről volt. Az utolsó lehetőséget 15 ember jelölte, ez 25%-os arányt jelent a beérkezett válaszok közül.

27. ábra Elhelyezkedés során tapasztalt nehézség "Z" generáció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A három utolsó kérdésre beérkezett válaszok alapján, a dolgozat elején felállított hipotézisem, amely szerint „A „Z” generációnak magas elvárásaik miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találás, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.” beigazolódott. Természetesen a kutatás további részében, az interjúk elemzésekor erre, hipotézisemre is vissza fogok még térni.

Kérdőívem következő kérdése azt vizsgálta, hogy a kitöltők elvállalnának-e egy olyan állást, amelynek a bérezése magasabb, de minden más elvárásaiknak kevésbé felel meg.

Nem meglepő módon a válaszadók 73%-a 112 fő válaszolt igennel, amely teljesen érthető a jelenlegi gazdasági helyzetben. Ezzel szemben 42 fő, azaz a válaszadók 27%-a válaszolt nemmel, ahogyan azt a 28. ábra is szemlélteti.

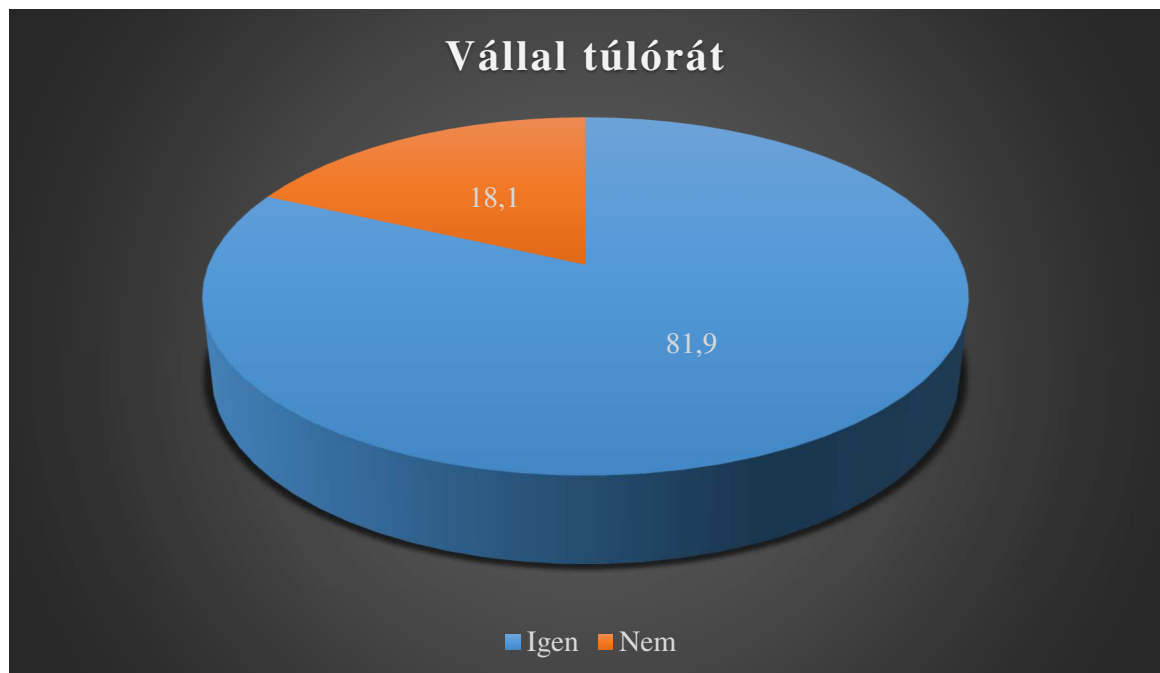
28. ábra Elvállalna egy magasabb bérezésű, de elvárásainak kevésbé megfelelő állást



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A következő kérdéscsoport a kitöltők túlórával kapcsolatos szokásaira irányult. A kérdések közül az első kérdés azt vizsgálta, hogy szoktak-e a válaszadók túlórázni. A válaszadók közül 122 fő válaszolt igennel, ami a válaszok 82%-a, szemben a nemleges válaszokkal amik 18%-ot tesznek ki, melyet 27 fő jelölt, ahogy a 29. ábra is ábrázolja.

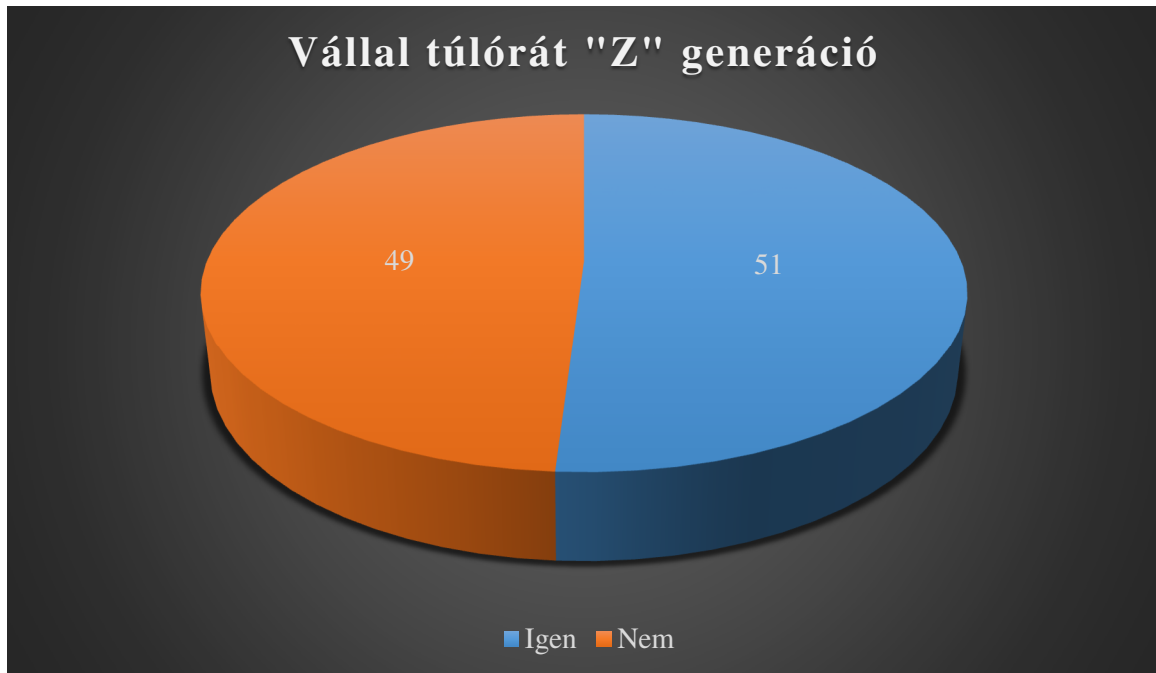
29. ábra Vállal túlórát?



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A „Z” generáció esetében ugyanakkor ezek az értékek szignifikáns eltérést mutatnak, ahogyan azt a 30. ábra is szemlélteti. 65 a korcsoportba tartozó válasz közül csak 33 fő válaszolta, hogy vállal túlórát, ami 51%-os arány, szemben a nemleges válasszal, amit 32 fő jelölt 49%-os aránnyal.

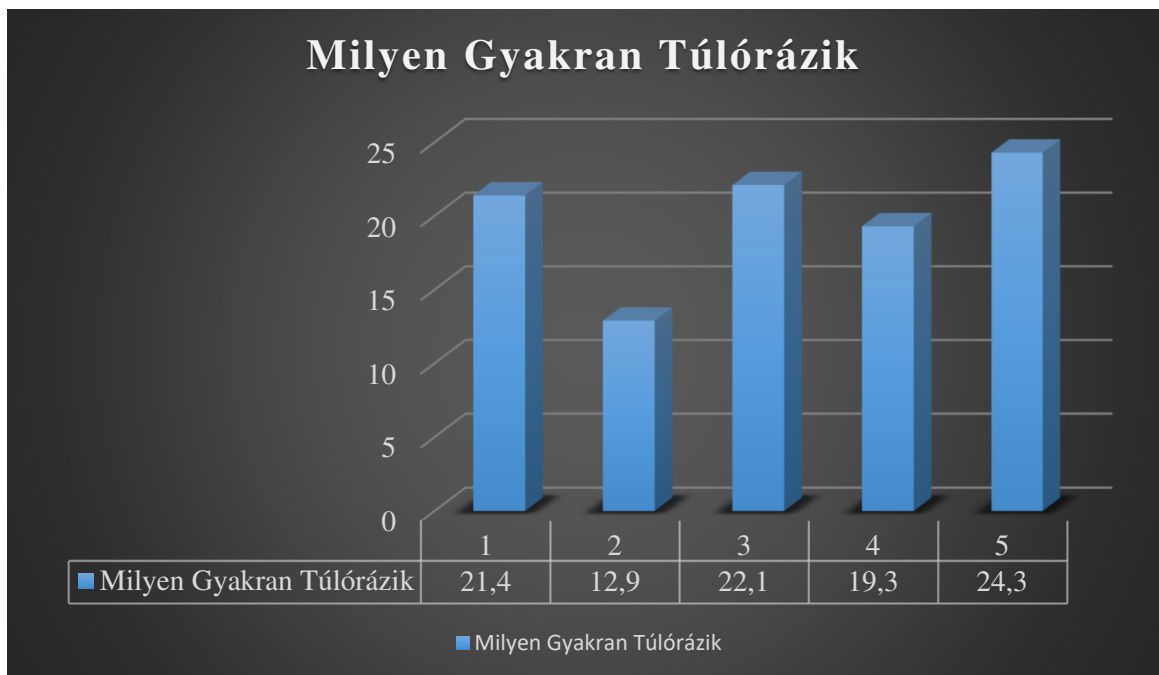
30. ábra Vállal túlórát? "Z" generáció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A második kérdés a kérdőívnek ebben a részében azt vizsgálta, hogy a válaszadók milyen gyakran túlóráznak. A kitöltők a kérdésre egy 1-5 terjedő skálán válaszolhattak, ahol az 1-es pont volt a nagyon ritkán, amíg az 5-ös pont volt a nagyon gyakran. A beérkezett válaszok közül 30 fő jelölte az 1-es pontot, ami 21,4%-a. A kitöltők közül 12,9%-a jelölte a 2-es pontot, ami 18 főt jelent. Ezek szerint 48 fő kitöltő túlórázik ritkán. A 3-as pontot, ami az átlagos túlórászámot jelöli 31 kitöltő választotta, ez 22,1%-ot jelent. 4-es pontot a válaszadók közül 27 fő jelölte, ami százalékban kifejezve 19,3%-a. Végül, ahogyan majd a lenti diagramon is látszik a válaszadók közül az 5-ös pontot 34 fő jelölte, ami 24,3%-a. A 31. ábrát szemlélve elmondható, hogy a válaszok viszonylagosan arányosan oszlanak el.

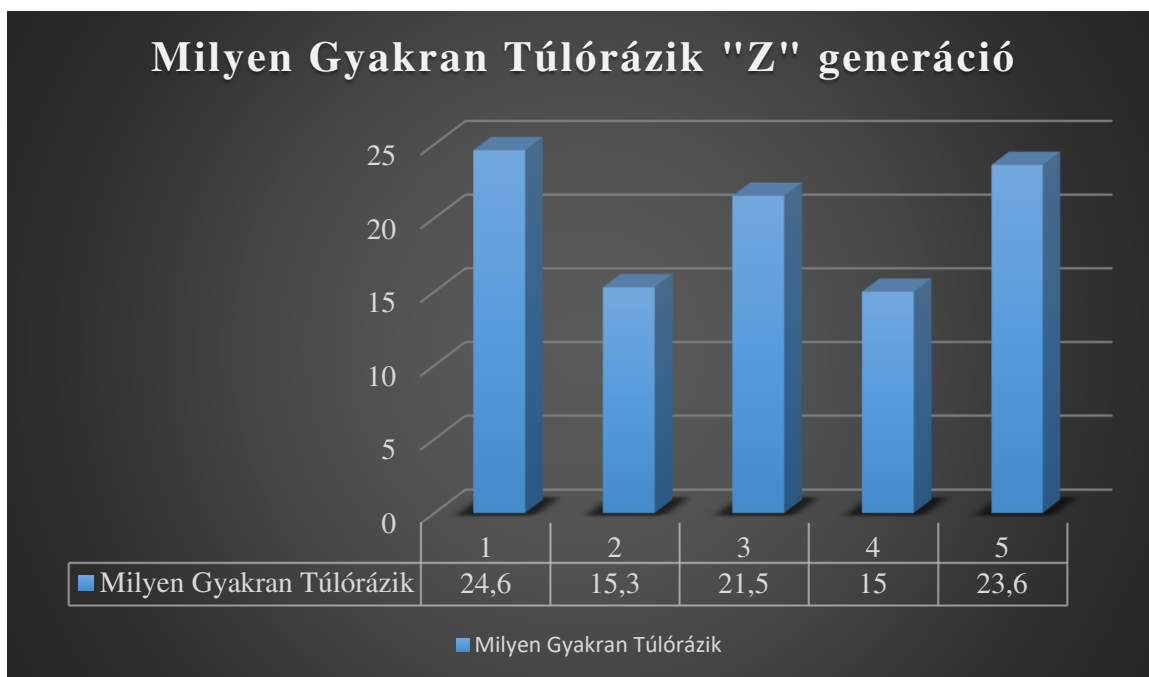
31. ábra Milyen gyakran túlórázik?



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

A vizsgálatom korábbi részéhez képest, ennél a kérdésnél is külön vizsgáltam a „Z” generációtól érkezett válaszokat. A 32. ábrán is látható majd a szignifikáns eltérés a generáció válaszai esetében a korábbi generációk válaszához képest a kevesebb túlóra felé. A beérkezett 65 válaszból, a kitöltők 24,6%-a azaz 16 fő választotta az 1-es pontot. A 2-es pontot 10 fő választotta, ami 15,3%-ot jelent. A válaszadók 21,5%-a jelölte meg a 3-as pontot, ez 14 főt jelent. 10 fő kitöltő választotta a 4-es pontot ez 15%-nak felel meg. A válaszadók 23,6%-a jelölte az 5-ös pontot, ami 15 embernek felel meg.

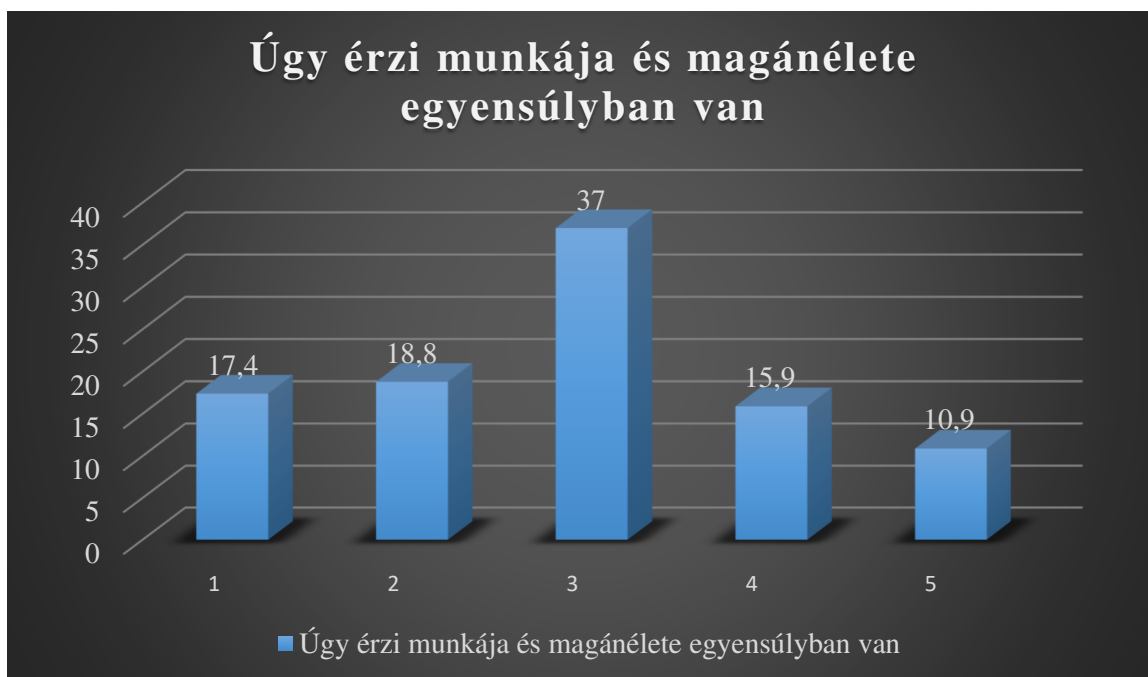
32. ábra Milyen gyakran túlórázik? "Z" generáció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Az utolsó előtti kérdés az online kérdőívben, arra irányult, hogy a munkavállalók mennyire érzik egyensúlyban a munkájukat és a magánéletüket. Az előző kérdéshez hasonlóan itt is 1-5-ig terjedő skálán válaszolhattak a válaszadók. Az 1-es pont az egyáltalán nem, míg az 5-ös pont a mindig egyensúlyban van. A kitöltők 17,4%-a, azaz 24 fő jelölte az 1-es pontot. 26 fő válaszolta a 2-es pontot, ami 18,8-ot jelent. 51 kitöltő választotta a 3-as pontot, ez százalékban, ahogyan majd a 33. ábra is szemlélteti 37%-ot jelent. 15,9%-a a kitöltőknek a 4-es pontot jelölte, ami 22 főt jelent. Végezetül, az 5-ös pontot 15 fő jelölte, ami 10,9%-ot tesz ki.

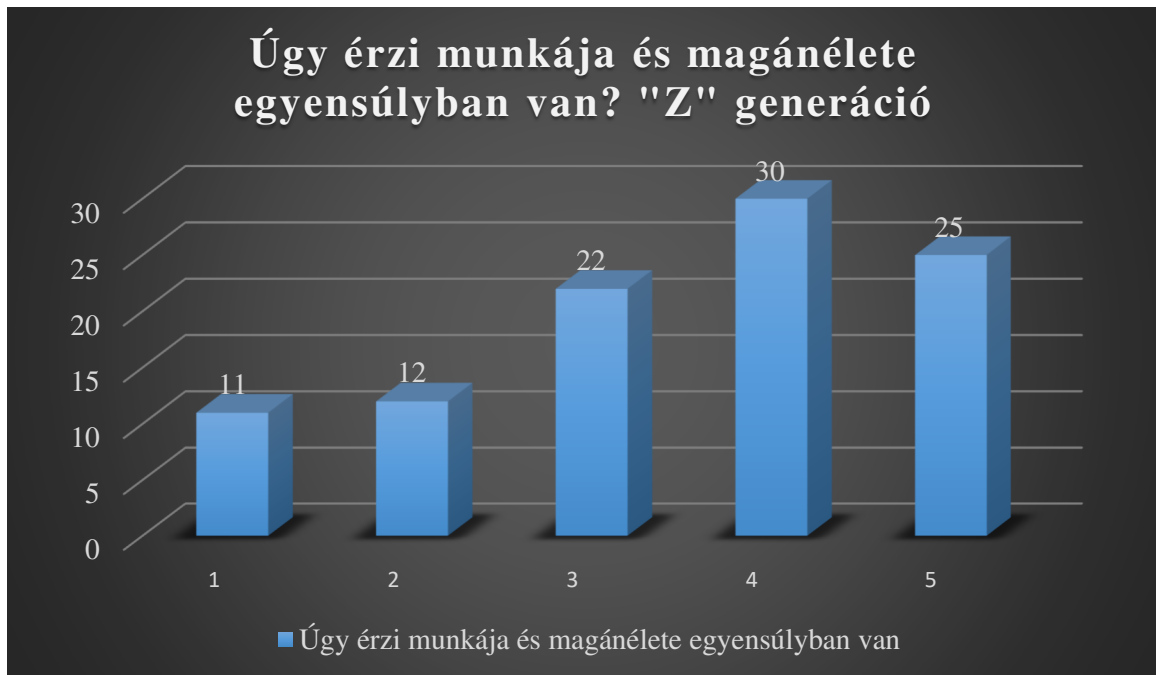
33. ábra Úgy érzi munkája és magánélete egyensúlyban van?



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Ennél a kérdésnél is szignifikáns eltérés figyelhető meg a „Z” generáció 65 db beérkezett válaszában. Az 1-es pontot 6 fő jelölte, ez 11%-nak felel meg. A válaszadók 12%-a jelölte a 2-es pontot, ami 8 főnek felel meg. A kitöltők közül 14 fő jelölte meg a 3-as pontot, ami 22%-nak felel meg. A négyes pontot 20 válaszadó választotta, ez százalékban kifejezve 30%-nak felel meg. Végezetül, az 5-ös pontot 17 fő választotta, ami 25%-nak megfelelő arány, ahogyan a 34. ábrán is látszik. E három kérdés alapján elmondható, hogy mivel a „Z” generáció kevesebb túlórárt vállal ritkábban, ezért jobban érzi úgy, mint a többi aktív dolgozó generáció, hogy a munka és magánélete egyensúlyban van, tehát azon hipotézisem, amely szerint „A „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.” nem nyert alátámasztást. Természetesen ezt az állítást a mélyinterjúval tovább fogom vizsgálni a dolgozatom későbbi részében.

34. ábra Úgy érzi munkája és magánélete egyensúlyban van? "Z" generáció



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

Kérdőívem utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy a kitöltők váltanának-e munkát magasabb bérért, rosszabb munkakörülmények és rosszabb karrier mellett. Ahogyan a 35. ábra is szemlélteti, 95 fő válaszolt igennel, ami a kitöltők 62,1%-a. A válaszadók 21,6%-a felelt nemmel, ami 33 főt takar. Végül 25 fő válaszolt talán-nal, ami 16,3%-ot jelent.

35. ábra Váltana állást magasabb bérért, de rosszabb munkakörülmények és rosszabb karrier lehetőség mellett?



Forrás: kérdőív alapján saját szerkesztés (n=154)

4.3.2 Interjú elemzés

Hogy a kiválasztott témát vizsgálni tudjam, saját kutatásomhoz kvalitatív módszert is alkalmaztam, ezért az online kérdőíven felül még több interjú is készült 15 fő részvételével. Mind a 15 interjú a munkahelyemen készült 2023. március és április között a cég csoport dolgozóival, a vezetőség tudtával és jóváhagyásával. Az interjú alanyok egyesével szeparáltan kerültek meghallgatásra. Az interjú résztvevői, akik mind a „Z” generáció tagjai, anonimitást kértek, így az interjú kérdései közt nem szerepel névre irányuló kérdés, továbbá a dolgozatban sem szerepel a nevük, illetve a vezetőség is kérte a cég csoport nevének az említésének a mellőzését, ezért a kérésüknek eleget téve dolgozatomban nem fogom említeni őket.

A kérdések összeállításánál igyekeztem olyan kérdéseket feltenni, amelyek közelebb visznek az általam felállított hipotézisek vizsgálatához.

Az első kérdés az interjú alanyok beosztására vonatkozott. Az összes alany, mint szellemi munkatárs, középvezetői szinten dolgozik a cégcsoportnál. A második kérdésem arra irányult, hogy mi alapján választotta ezt az állást. A megkérdezett 15 főből, 11 válaszolta azt, hogy a kiemelt bérezés volt az elsődleges szempont, a másodlagos pedig a munkahely közelsége a lakhelyükhöz, harmadik pedig, hogy a végzettségükhöz kapcsolódik az állásuk. 4 főnek ezzel ellentétben a bérezés csak a harmadik szempont volt, az első kettő a lakhely közelsége a munkahelyhez, illetve a másik fontos szempont, hogy a tanult szakmájában tudott elhelyezkedni. Fontos megemlíteni, hogy mind a 15 interjú alany több sikertelen állás meghallgatáson vett részt, mielőtt a cég csoporthoz felvették őket. Amikor erre rákérdeztem mi lehet az oka 9 fő válaszolta a túl nagy bér és egyéb igényeket, 3 fő a tapasztalat hiányát, a többiek pedig nem akartak erre a kérdésre válaszolni.

Tovább haladva az interjúban a következő kérdésem, arra irányult, hogy az alanyok mióta dolgoznak a pozíciójukban. Elmondható, hogy átlagot számolva 2-2,5 év a munkaviszonyuk az adott pozíciójukban. A válaszokat követően feltettem a következő kérdésem, amely szerint, ha ajánlanának nekik magasabb bérezésű, de több túl órával járó állást, ahol még a munkakörülmények is esetleg rosszabbak, akkor elfogadnák e? A megkérdezettek közül 10 fő habozás nélkül igent felelt, ezzel szemben a maradék öt fő is gondolkodás nélkül mondott nemet.

A következő kérdésem arra irányult, ha esetleg egy másik cégnél karrierrel kecsegtető állást ajánlanának, de a magánéletük rovására menne, akkor elvállalnák-e. Mindegyik alany kért egy kis gondolkodási időt, de az előző kérdéshez képest itt már módosultak az arányok. 12 fő mondott nemet és csak 3 fő mondott igent, de ezek is inkább talán-nak hangzottak véleményem szerint. Folytatva az interjút a következő kérdésem az alanyok munkahely választási preferenciáit vizsgálta. Számomra nem meglepő módon a döntő többség a bérezést sorolta az első helyre szám szerint 11 fő. A második helyet illetően már megoszlottak a különböző szempontok. A legtöbben a munkaidőt, majd a munkahely közelségét sorolták. Azonban volt, aki a karrier lehetőségét tette a második helyre.

A következő kettő kérdésem arra vonatkozott, hogy a megkérdezettek szeretnék-e karriert építeni a cégcsoportnál, és ha igen mennyi idő alatt, illetve hajlandóak-e magukat ezért tovább képezni, akár a szabadidejükben. Az összes válaszadó összhangban a szakdolgozatom szakirodalmában leírtakkal, minél hamarabb szeretne karriert és biztos egzisztenciát építeni. Ugyanakkor a 15-ből csak 12 fő lenne hajlandó képezni magát, ebből az arányból is csak 4 fő lenne, aki akár a szabadidejét is rááldozná ezekre a képzésekre.

Folytatva az interjút a következő kérdésekkel azt szerettem volna megtudni, hogy a válaszadók hajlandók-e jobb bér vagy előléptetés ellenében képezni magukat, illetve hajlandóak-e olyan pozícióban dolgozni, ami alacsonyabb, mint a végzettségük. A 15 fő alanyomból 13 fő hajlandó lenne magát képezni a jobb bérért, a cég költségére, de csak akkor, ha munkaidőben történnek a képzések. A másik két fő nem tudott erre a kérdésre válaszolni. A második kérdésre 10 fő válaszolta, hogy rövid ideig maximum egy évig hajlandó a végzettsége alatti pozícióban dolgozni, a többi 5 fő maximum öt évben szabta meg ezt az időintervallumot.

Előre haladva az interjúban következtek a túlórára, illetve az ingázásra vonatkozó kérdések. Az első kérdés, amely szerint milyen gyakran és hány órát vállalna be túlórából, a 15 főből 10 mondta azt, hogy nagyon ritkán és egy maximum két órát vállalna. A másik öt fő is ritkán vállalna és maximum egy fél műszakot. A lakóhelytől való ingázásra mind a 15 fő egyhangúan felelte azt, hogy csak a bejárás nullára való megtérítése esetlegesen pozitív megtérítés mellett lenne hajlandó naponta ingázni.

Az interjút az ingázásra irányuló kérdésekkel folytattuk. A 15 alany válasza arra a kérdésre egységes volt, hogy esetleges áthelyezés esetén hajlandó-e lakhelyet váltani. Válaszuk alapján erre csak akkor hajlandóak, ha magasabb bérezésben és juttatásokban részesülnek.

A következő kérdésre, amely szerint mennyire fontos álláskereséskor számukra a kényelem és a lakóhely közelsége, ezt csak 4 fő sorolta prioritásai közé, a többiek nem tartották fontosnak, persze azt leszögezték, hogy ésszerű távolságokról beszélünk, és nem több száz kilométerről.

Az utolsó kérdésekre is viszonylag egységes válaszok érkeztek. Amennyiben egy cégnél nem található az ő bérigényük és a cég által ajánlott kezdő fizetés, az összes válaszadó azt a választ adta, hogy csak abban az esetben lennének hajlandók elhelyezkedni, amennyiben rövidtávon utolérné a bérigényüket a tényleges javadalmazásuk.

A másodlagos kutatási módszer alapján is ugyanazok az eredmények születtek a felállított hipotézisek kapcsán. Ezek szerint az első hipotézisem, amely szerint „A „Z” generációnak magas elvárásaik miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találás, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.” is igazolást nyer, hiszen az interjú alanyok is elmondták, hogy valószínűleg túl nagyok voltak az igényeik a benyújtott álláspályázatok során. A második hipotézisem, amely szerint „A „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.” nem nyert alátámasztást, mivel a kérdőívből kinyert adatok és az interjú válaszok is azt mutatják, hogy ez a generáció nem szívesen és nem is vállal gyakran túlórákat, így nem borul fel a munka és a magánélet egyensúlya számukra. Az utolsó hipotézisem, amely szerint „A „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.” is alátámasztást nyer, hiszen nem csak a kérdőív válaszai, de az interjú alanyok válaszai is azt bizonyítják, hogy a „Z” generációnak még mindig a bérezés a prioritás a munkahely választási szempontok közül.

5 Következtetések, javaslatok

Kutatásom során igyekeztem feltárni és megvizsgálni a különböző generációk jellemzőit és tulajdonságait, különös tekintettel a saját generációmra a „Z” generációra, illetve annak munkahely választási preferenciáira. Vizsgálatom során kettő fajta módszerrel vizsgáltam meg a dolgozat elején felállított hipotéziseimet. Az első egy n=154 elemszámú online kérdőív volt, amelynek kielemezésével értékes információkhoz jutottam, majd egy 15 fővel egyenként egyénileg lefolytatott interjúkat felhasználva folytattam kutatásaimat. A dolgozatom elején az alábbi hipotéziseket állapítottam meg:

- H1: Feltételezem azt, hogy a „Z” generációnak magas elvárásai miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találas, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.
- H2: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.
- H3: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.

Az első hipotézisem, amely szerint „A „Z” generációnak magas elvárásai miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találas, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.” mind a kitöltött kérdőív, mind az interjú alapján kapott válaszok által igazolást nyert. A kérdőívre kapott válaszokból kiolvasható, hogy a „Z” generáció szerint a magas elvárásai, akár a bérezés területén, vagy akár más területen, okozzák azt a jelenséget, hogy több állás interjú szükséges nekik az elhelyezkedéshez, ezáltal nehézséget okozva nekik. Ezeket a kinyert válaszokat az interjú alanyokkal történt beszélgetések csak még jobban megerősítették.

A második hipotézisem, amely szerint „a „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.” nem tudtam alátámasztani, ezért ez a hipotézis megdőlt. Véleményem szerint a kérdőívek azt mutatják, hogy ez a generáció már nem szívesen vállal túlórákat, plusz munkát, ezért nagyon ritkán is van ilyen, így van lehetősége egyensúlyban tartani a munkáját és a magánéletét. Ezt a feltételezésemet az interjúk csak még jobban megerősítették.

A harmadik hipotézisem szerint „A „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.” Ennek az állításnak az igazát tapasztaltam az interjú készítés során, illetve a kérdőív statisztikai adataiból is ez az eredmény olvasható ki, ezért ez a hipotézis is alátámasztást nyert.

A kutatás során számos hasznos következtetésre jutottam, ami számomra is hasznos lehet majd a jövőre nézve. Az alábbiakat emelném ki a válaszok elemzése során, amelyekre javaslatokat is tennék:

- Véleményem szerint a generációknak át kellene gondolni az igényeit a munkával kapcsolatban, és lehetséges, hogy friss pályakezdőként nem a legmagasabb fizetésre és villámgyors karrierre kellene törekedniük. Úgy gondolom, ha közelítjük az elvárásainkat a kínálatához, nagyobb eséllyel könnyebben és gyorsabban tudunk munkába állni, ahol aztán majd el lehet indulni felefelé azon a bizonyos létrán.
- Más részről jó dolognak tartom, hogy most már fontos a generációknak az egyensúly a magánélet és munka között. Ugyanakkor nem biztos, hogy a karrier építésünk elején ezt be is lehet tartani.
- Az utolsó gondolatom a kutatáshoz kapcsolódóan pedig, hogy a mai gazdasági helyzetben fontos szempont a bérezés és juttatások kérdése a munkahelyválasztás szempontjából, ugyanakkor érdemes a többi tényezőt is figyelembe venni, ha csak nem akarunk keserűen csalódnai a kiválasztott munkahelyünkben.

6 Összefoglalás

Szakedolgozatom témája a generációk a munkaerőpiacon. Választásom azért esett erre a témára, mert habár nem vagyok már pályakezdő munkavállaló, mégis vezetőként a mindennapjaim része a különböző generációk irányítása és a velük való csapatmunka. Ezért is éreztem fontosnak a téma kiválasztását, mert úgy gondoltam, hogy belemerülve a szakirodalomba és a kutatásba számos új ismeretre tehetek szert, amelyek a későbbiekben is hasznosak lehetnek a számomra. Dolgozatom első részében a szakirodalmi áttekintésben bemutatam a generáció fogalmát, és tudományterületenkénti különböző definícióit. Tovább haladva Strauss és Howe műve alapján mutattam be a ciklikus archetípusokat. Folytatva a szakirodalmat, ismertettem a munkaerőpiac fogalmát, majd ezt követően a magyar munkaerő piacot. Majd következett a ma elő generációk bemutatása általánosságban. Folytatva a dolgozatom, az „Y” és „Z” generációt is részletesen bemutatam, illetve kitértem a munkahellyel szembeni elvárásaikra is, és a munkához való viszonyukra. Szakedolgozatom következő része a saját kutatás volt, amely vizsgálta a „Z” generáció munkahely választási preferenciáit és munkahelyi szokásait. A kutatáshoz kétféle módszert alkalmaztam: egy online kérdőívet és egy interjút. Ezek eredményeit ismertettem részletesen kérdésenként kifejtve. Dolgozatom következő részében megvizsgáltam, hogy a felállított hipotéziseimet a kérdőív és az interjú alapján alá lehet-e támasztani, vagy el kell vetni. A háromból kettő hipotézist igazolt a kutatás, amelyek a következők:

- H1: Feltételezem azt, hogy a „Z” generációnak magas elvárásaik miatt nagyobb nehézséget okoz a munkahely találás, mint az idősebb még aktív dolgozó generációknak.
- H3: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára a munkahely választás során, még mindig a bérezés élvez prioritást.

A kutatás az alábbi hipotézist nem támasztotta alá:

- H2: Feltételezem azt, hogy a „Z” generáció számára nehéz szinte lehetetlen feladat megtalálni az egyensúlyt a magánélet és a munka között.

7 Irodalomjegyzék

1. Adó Online. (2023. március 6.). Forrás: Adó Online: <https://ado.hu/munkaugyek/kiugroan-berkozpontu-a-magyar-munkaeropiac/>
2. Buda, A. (2019). Generációk, Társadalmi Csoportok a 21. században. Magyar Tudomány, 120-129.
3. Csepeli, e. a. (2006). Magára hagyott generációk. Kaposvár: Saxum Kiadó - Affarone Kft.
4. Csutorás, G. Á. (2020). Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szerveknél. Budapest: Nemzeti Közszerológiai Egyetem.
5. Dabasi-Halász, Z. (2018). Munkaerőpiac. Miskolc: Miskolci Egyetem.
6. Ferincz-Szabó, A. Z. (2012). Z generáció hatása a munkáltatói szervezetekre. Munkaügyi Szemle.
7. Galasi, P. (1982). A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. Budapest: Közgazdasági és Jogi Kiadó.
8. Garai-Fodor, M. (2018). Munkahely-választási preferenciák szerinti Z generációs klaszterek jellemzői. In D. G.-F. Dr. habil. Csiszárík-Kocsir Ágnes, VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS A XXI. SZÁZADBAN (old.: 58-70). Budapest: Óbudai Egyetem.
9. Group, J. (2020. szeptember 14). Job Group. Forrás: Job Group: <https://jobgroup.hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1>
10. Győr, K. Z. (2014). Virtualitás és fikció. Pécs: PTE BTK Neveléstudományi Intézet.
11. Joó, T. (1935). A nemzedék fogalma. Kalangya, 321–400.
12. Juhász et al., J. (1972). Magyar értelmező kéziszótár. Budapest: Akadémiai Kiadó.
13. Kissné, A. K. (2014). Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a Pécs: Pécsi Tudomány Egyetem.
14. Komár, Z. (2017). Generációelméletek. Új Köznevelés, 8-9.
15. KSH. (2023.. Március 6.). Forrás: KSH: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001a.html

16. LifeCourse Associates. (2023.. március 6.). Forrás: LifeCourse Associates:
<https://www.lifecourse.com/about/method/the-four-turnings.html>
17. Magyar Katolikus Lexikon. (2023. március 06). Forrás: Magyar Katolikus Lexikon:
<http://lexikon.katolikus.hu/P/pr%C3%B3%C3%A9ta.html>
18. McCrindle-Wolfinger, E. M. (2014). The ABC of XYZ : understanding the global generations. Sydney: UNSW Press.
19. Megoldás Központ. (2023.. Március 6.). Forrás: Megoldás központ:
<https://megoldaskozpont.com/lexikon/generacio-fogalma/>
20. Pais, E. R. (2013). Alapvetések a Z generáció tudomány-kommunikációjához. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
21. Palfrey-Gasser, U. J. (2008). Born digital. New York: Basic Books.
22. Pénzcentrum. (2023. március 6.). Forrás: Pénzcentrum:
<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20221019/mi-folyik-a-hazai-munkaeropiacon-mar-ezek-a-magyarok-is-tomegevel-keresnek-allast-1130065>
23. Prensky, M. (2001). Digitális bennszülöttek, digitális bevándorlók. On the Horizon.
24. Randstad. (2022. október 30). Randstad. Forrás: Randstad:
<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/a-biztos-munkahely-es-a-rugalmassag-egyarant-fontos-workmonitor-2023/>
25. Samu Nagy, D. D. (2018. április 2023.04.30.). Parlament. Forrás: Népeség, népmozgalom:
https://www.parlament.hu/documents/10181/1828247/Infokorkep_Nepesseg_nepmozgalom.pdf/d6f5e35b-c31b-4151-1ab7-d866194eec88?fbclid=IwAR2mKwOGXQ6xbIMFhINNoZUIyibIQGZBg5UslaVP CV_1YONICvs9klcgbqw
26. Samuelson-Nordhaus, P. A. (1987). Közgazdaságtan II.: Mikroökonómia. Budapest: Közgazdasági És Jogi Kiadó .
27. Soulez–Golliot, S. C. (2011). Recruitment marketing and generational segmentation: a critical analysis based on a sub-segment of generation y. Recherche et Application en Marketing, 39-55.
28. Strauss-Howe, N. W. (1997). The Fourth Turning . New York: Broadway Books.
29. Tari, A. (2010). Y Generáció. Budapest: Jaffa Kiadó.
30. Tari, A. (2010). Y Generáció. Budapest: Jaffa Kiadó.
31. Tari, A. (2011). Z generáció. Budapest: Tericum Kiadó.

8 Mellékletek

8.1 Interjú kérdések

- Milyen beosztásban dolgozik?
- Mi alapján választotta ezt az állást, milyen szempontok alapján döntött emellett az állás mellett?
- Mióta dolgozik ebben a pozícióban, ennél a cégnél?
- Amennyiben ajánlanának egy magasabb bérezésű, de rosszabb munkakörülményekkel, esetleg több túlórárt igénylő állást, elfogadná-e?
- Ha találna egy állást, ahol karrierépítési lehetőség van, viszont rengeteg időt elvenne a magánéletétől is, vállalná-e?
- Amikor több munkalehetőség is fenn áll, mi alapján választ közülük, mi élvez előnyt a másikkal szemben?
- Milyen elvárásai vannak a cégnél, ahol dolgozik, szeretne-e magasabb pozíciót, és ha igen mennyi időn belül, illetve hogyan szeretné ezt elérni?
- Hajlandó-e tovább képezni magát, esetleg tréningeken részt venni, akár a szabadidője terhére?
- Amennyiben szükséges, hajlandó-e a végzettségétől eltérő képzésen részt venni a jobb bérezés és/vagy előrelépés érdekében?
- Hajlandó-e végzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban dolgozni?
- Milyen gyakran és hány órát vállalna be túlórából, mi az a mennyiség, ami még belefér és mi az, amit már visszautasítana?
- Amennyiben lakóhelyétől távolabb esne a munkahely, hajlandó-e ingázni, és ha igen mennyit, esetleg utazási költségtérítés függvényében?
- Egy esetleges vállalaton belüli áthelyezés során, hajlandó-e akár lakhelyét is megváltoztatni?
- Álláskeresés során mennyire fontos Önnek a kényelem, például lakóhelyhez közeli legyen-e a munkahely stb.?
- Egy végzettségének megfelelő pozícióban, egy adott cégnél, mennyi lenne a bérigénye, amennyiben a cég, csak a törvényileg meghatározott összeget tudja/szeretné megadni, és elfogadná-e az állás kevesebbért, mint a bérigény?

8.2 Online kérdőív

Állás keresésre, munkahelyre vonatkozó kérdőív

Pálinkás Kornél vagyok, végzős hallgató Vezetés és szervezés szakon. Kérem, segítse diplomamunkámat, a teljesen anonim pár perces kérdőív kitöltésével. Segítségét előre is köszönöm.

1. Neme?

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Nő
- Férfi
- Nem kívánom megválaszolni

2. Korosztálya?

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- 1946-1964
- 1965-1979
- 1980-1994
- 1995-2009

3. Lakhelye? (Megye)

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Bács-Kiskun vármegye
- Baranya vármegye
- Békés vármegye
- Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye
- Csongrád-Csanád vármegye
- Fejér vármegye
- Győr-Moson-Sopron vármegye
- Hajdú-Bihar vármegye
- Heves vármegye
- Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
- Komárom-Esztergom vármegye
- Nógrád vármegye
- Pest vármegye
- Somogy vármegye
- Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
- Tolna vármegye
- Vas vármegye
- Veszprém vármegye
- Zala vármegye

4. Lakhelye?

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- Főváros
- Megyeszékhely
- Város
- Falu/Község

5. Legmagasabb iskolai végzettsége?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 8 általános iskola
- Érettségi
- Szakmai képzettség
- Diploma

6. Rendelkezik-e már munkahelyi tapasztalattal?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Igen
- Nem

7. Legmagasabb betöltött munkahelyi pozíció?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Alkalmazott
- Vezető
- Magánvállalkozó

8. Ha dolgozik mely területen?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Mezőgazdaság
- Gazdaság
- Közigazgatás
- IT
- Egészségügy
- Feldolgozóipar
- Kereskedelem
- Építőipar
- Oktatás
- Logisztika
- Turizmus- vendéglátás
- Kutatás és fejlesztés
- Pénzügy
- Energia ipar
- Egyéb

9. Ha dolgozik mely területen?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Fizikai
- Szellemi
- Technikai

10. Milyen szempontok alapján választ állást?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Munkaidő
- Bérezés és juttatások
- Cég hírneve
- Karrier lehetőség

11. Mennyi időt vett igénybe az állás keresés?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Kevesebb, mint 1 hónap
- Több mint egy hónap
- Kevesebb, mint fél
- év Több, mint fél év

12. Hány állás interjúv vett részt a felvételéig?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- 1
- 2
- 3
- Több, mint három

13. Ön szerint mi okozza az elhelyezkedés során tapasztalt nehézségeket?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Végzettség hiánya
- Tapasztalat hiánya
- Magas bérigény
- Magas elvárások a munkáltató részéről
- Magas elvárások a munkavállaló részéről

14. Elvállalna-e egy magasabb bérezésű, de elvárásainak kevésbé megfelelő állást?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Igen

Nem

15. Munkája során vállal túlórárt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Igen

Nem

16. Milyen gyakran túlórázik?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Nagyon ritkán

Nagyon gyakran

17. Úgy érzi munkája és magánélete egyensúlyban van?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Egyáltalán nem

Mindig egyensúlyban van

18. Váltana állást magasabb bérezésért, de rosszabb munkakörülmények és rosszabb karrier lehetőség mellett?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Igen
- Nem
- Talán

8.3 Ábrajegyzék

1. ábra Különböző generációk létszáma Magyarországon	6
2. ábra A munka-magánélet egyensúlya.....	9
3. ábra Rugalmas munkavégzési formák.....	10
4. ábra Intézkedési tervek régiós megoszlásban.....	11
5. ábra Másodállás vagy túlóra.....	12
6. ábra A nyugdíjba vonulás időpontját befolyásoló tényezők.....	13
7. ábra Vágyak szemben a valósággal	14
8. ábra Az Y generáció általános jellemzőinek összesítése.....	24
9. ábra Az Y generációsok csoportosítása a munkahellyel kapcsolatos elvárásaik alapján	26
10. ábra A kitöltők nemének és korának megoszlása.....	32
11. ábra Korosztályok megoszlása	33
12. ábra Megye szerinti megoszlás.....	34
13. ábra Település típusonként megoszlás	35
14. ábra Legmagasabb iskolai végzettség.....	36
15. ábra Munkahelyi tapasztalattal rendelkezők.....	36
16. ábra Betöltött munkahelyi pozíció.....	37
17. ábra Dolgozók ágazat szerinti megoszlása	38
18. ábra Dolgozók területi megoszlása.....	38
19. ábra Szempontok az állás választáshoz	39
20. ábra "Z" generáció munkahely választási preferenciái.....	40
21. ábra "Y" generáció munkahely választási preferenciái	41
22. ábra Állás keresés időtartama	42
23. ábra Állás keresés időtartama a "Z" generáció esetében	43
24. ábra Állás interjúk száma	44
25. ábra Hány állás interjún vett részt "Z" generáció	45
26. ábra Elhelyezkedés során tapasztalt nehézség.....	46
27. ábra Elhelyezkedés során tapasztalt nehézség "Z" generáció	47
28. ábra Elvállalna egy magasabb bérézésű, de elvárásainak kevésbé megfelelő állást	48
29. ábra Vállal túlórát?	48
30. ábra Vállal túlórát? "Z" generáció	49
31. ábra Milyen gyakran túlórázik?.....	50
32. ábra Milyen gyakran túlórázik? "Z" generáció.....	51
33. ábra Úgy érzi munkája és magánélete egyensúlyban van?.....	52
34. ábra Úgy érzi munkája és magánélete egyensúlyban van? "Z" generáció	53
35. ábra Váltana állást magasabb bérért, de rosszabb munkakörülmények és rosszabb karrier lehetőség mellett?	53

8.4 Táblázatok

1. táblázat A négy fordulat és az életszakaszok kapcsolata.....	16
2. táblázat Az „Y” generáció SWOT elemzése	25
3. táblázat A „Z” generáció SWOT elemzése	27

9 Függelékek

NYILATKOZAT

A diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Pálinkás Kornél
A Hallgató Neptun kódja: TF6FJL
A dolgozat címe: Generációk a munkaerőpiacon, a „Z” generáció
munkaerőpiaci Vizsgálata
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023_ év 04_ hó 30_ nap



Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Pálinkás Kornél (hallgató Neptun azonosítója: TF6FJL) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023_ év 04_ hó 30_ nap



Belső konzulens

DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Dolgozat címe: Generációk a munkaerőpiacon, a „Z” generáció munkaerőpiaci vizsgálata

A dolgozatot készítő hallgató neve: Pálinkás Kornél

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Vezetés és szervezés, Mesterképzés,
Levelező tagozat

Tanszék megnevezése: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Belső témavezető: Dr. habil. Varga Erika Erzsébet
Egyetemi docens

Kulcskifejezések: Munkaerőpiac, Generációelméletek, „Z” generáció, Munkaerőpiaci elvárások

Összefoglaló: Diplomadolgozatomban bemutatom a generáció fogalmát, tudományterületenkénti különböző definícióit, valamint a munkaerőpiac fogalmát és magyarországi helyzetét, illetve szereplőit. Ezt követően a ma élő generációk általános, majd az „Y” és „Z” generáció részletes jellemzése következik. A két generáció munkaerőpiaci elvárásait, munkahely választási preferenciáit részletezem. Saját kutatásomban kérdőíves és interjú módszerrel pedig a hipotéziseimet vizsgálom meg. A kérdőív és interjú részletes elemzését követően pedig, a felállított hipotéziseimet támasztom alá vagy cáfolom meg, a kapott eredmények tükrében. Végül következtetéseket és javaslatokat teszek a kutatásom eredményei alapján.