

DIPLOMADOLGOZAT

Tegze Ágnes

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

**A FELSŐOKTATÁSBAN TANULÓ Z GENERÁCIÓS
HALLGATÓK MUNKAVÁLLALÁSI SZOKÁSAI**

Konzulens neve:

dr. Visztenvelt Andrea
Egyetemi adjunktus

Készítette:

Tegze Ágnes
Emberi erőforrás tanácsadó MA
Nappali tagozat

Budapest

2023

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	1
1.2. Kutatási kérdések, hipotézisek.....	2
2. Szakirodalom áttekintés	4
2.1. Generációk napjainkban	4
2.2. A Z generáció.....	8
2.2.1. A Z generáció és a tanulás	11
2.2.2. A Z generáció a munkaerőpiacon.....	13
2.3. Magyarország felsőoktatási rendszere	18
2.4. Felsőoktatásban tanulók a munkaerőpiacon.....	21
2.5. A Z generáció a munka, a magánélet és a tanulás egyensúlyában.....	25
3. Alkalmazott módszerek	27
4. Eredmények és értékelésük.....	30
5. Következtetések és javaslatok.....	40
6. Összefoglalás.....	42
7. Irodalomjegyzék	43
8. Ábrák és táblázatok jegyzéke.....	46
9. Mellékletek.....	47

1. BEVEZETÉS

A diplomadolgozatban a felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók munkavállalási szokásait vizsgálom. Ez egy fontos és aktuális kutatási terület napjainkban tekintve, hogy ez a generáció új még a munkaerőpiacon, de annak egyre meghatározóbb szereplőjévé válik.

A kutatással fő célom a Z generációs hallgatók munkavállalási szokásainak feltárása, megértése és bemutatása. A vizsgálat lehetővé teszi, hogy mélyebben megismerjük, milyen lehetőségeik vannak a hallgatóknak munkavégzésre tanulmányaik mellett, továbbá milyen arányban vannak jelen egyszerre a felsőoktatásban és a munkaerőpiacon. További célom a szakmai gyakorlatban való részvétel vizsgálata, különös tekintettel arra, hogyan hat a hallgatók munkavállalási szokásaira és segíti-e őket a szakterületükön való elhelyezkedés során. A kutatás részét képezi annak feltárása, hogy hogyan teremtenek egyensúlyt a felsőoktatásban tanuló fiatalok a munka és a tanulmányok terén.

A témaválasztás nem okozott számomra nehézséget, tekintve, hogy Z generációs egyetemistaként érdeklődéssel fordulok a felsőoktatásban részt vevő többi diáktársam munkaerőpiacon betöltött szerepe iránt. Tehát a témaválasztást elsősorban a személyes érdeklődésem motiválta, továbbá szorosan kapcsolódik jelenlegi tanulmányaimhoz.

A dolgozat első felében ismertetem az aktuális szakirodalmak alapján a munkaerőpiac szereplőit generációelméleti szempontból, ezután bemutatom dolgozatom célcsoportját, a Z generációt, valamint tagjainak a tanulási és munkaerőpiaci jellemzőit. A szakirodalmi források egyetértenek abban, hogy a Z generáció számára kiemelkedő fontosságú a munka és a magánélet egyensúlya. Mivel a célcsoportom felsőoktatásban tanulókból áll, így ennek megfelelően a munka és a magánélet mellé a tanulás is bekerült, mint tényező, így a munka, a tanulás és a magánélet egyensúlyának fontosságát mutatom be a Z generáció szemszögéből. Ezután a módszertannak és a kutatás részleteinek a bemutatása következik, végül pedig az eredmények ismertetésére és a következtetések levonására kerül sor.

Összességében úgy gondolom, hogy a fiatalok munkavállalási szokásainak folyamatos vizsgálata kiemelkedő fontosságú a jelen és a jövő munkaerőpiacának megértése szempontjából. Ahogy új generációk lépnek be a munkaerőpiacra, úgy egyre változó elvárások és preferenciák jelennek meg, melyeket érdemes figyelembe venni mind az oktatás, mind a munkaerőpiac szempontjából. A munkavállalási szokások figyelemmel kísérése lehetőséget teremt arra, hogy lépést tartsunk az aktuális munkaerőpiaci trendekkel.

1.2. Kutatási kérdések, hipotézisek

A diplomadolgozat középpontjában három fő kutatási kérdés áll, melyek kiemelt fontossággal bírnak, és számos más kérdés mellett részletes kutatási vizsgálat tárgyát képezték. A kutatási kérdések alapján megfogalmaztam a dolgozat fő hipotéziseit is. A felállított hipotézisek segítenek a kutatás során feltárt összefüggések és eredmények értelmezésében, valamint hozzájárulnak a dolgozat eredményeként kapott következtetéseknek és tanulságainak megértéséhez. A vizsgálat során a *kérdőíves kutatás* és az *álláshirdetés elemzés* módszereit alkalmaztam.

1. számú kutatási kérdés

milyen arányban vállalnak munkát a felsőoktatásban tanuló hallgatók Budapesten és vidéken?

Hipotézis (H1): *a felsőoktatásban tanuló hallgatók munkavállalási rátája magasabb a fővárosban, mint a vidéken tanulók körében.*

A hipotézis lehetővé teszi a kutatás során a munkavállalási arányok összehasonlítását a fővárosban tanuló és a vidéken tanuló hallgatók között. Ha rendelünk hozzá egy nullhipotézist, akkor megvizsgálható első körben, hogy van-e szignifikáns különbség a munkavállalási arányok között. A fő hipotézis (H1) szerint más a munkavállalási ráta a két csoport között és a fővárosban tanuló hallgatók nagyobb arányban vállalnak munkát a vidéken tanulókhöz képest. Az elemzés során kiderül, hogy elutasítható-e a nullhipotézis, és megerősíthető-e szignifikáns különbség a két csoport között a munkavállalási ráta szempontjából.

2. számú kutatási kérdés

Hogyan befolyásolja a munkavégzés az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményét?

Hipotézis (H2): *a munkavégzés negatív hatással van az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményére, tehát azok a hallgatók, akik munkát vállalnak, általában alacsonyabb tanulmányi átlagot érnek el, mint azok, akik nem dolgoznak.*

A kutatási kérdés ebben az esetben arra irányul, hogy hogyan befolyásolja a hallgatók tanulmányi teljesítményét a munkavégzés. A hipotézis tesztelése segít megérteni, hogy valóban van-e összefüggés a munkavégzés és a hallgatói teljesítmény között, és ha érzékelnek ilyen változást a hallgatók, akkor annak hatása pozitív vagy negatív irányú a tanulmányi teljesítményükre.

3. számú kutatási kérdés

Milyen hatással van a Z generációs hallgatók munkavállalási szokásaira a felsőfokú tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlat?

Hipotézis (H3): *a Z generációs hallgatók, akik felsőfokú tanulmányaik alatt részt vesznek szakmai gyakorlaton, nagyobb arányban helyezkednek el tanulmányaikkal kapcsolatos pályán, mint azok, akik nem vettek részt ilyen gyakorlaton.*

Hipotézis (H4): *a felsőfokú tanulmányok alatt szakmai gyakorlaton részt vevő Z generációs hallgatók egy része gyakorlatuk befejezése után is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozik tovább. Ez a csoport szignifikánsan nagyobb, mint azoknak a hallgatóknak a csoportja, akik más céget választanak gyakorlatuk befejezése után.*

Ezek a hipotézisek segítenek a kutatás során feltérképezni, hogy az egyetemi vagy főiskolai tanulmányokhoz kapcsolódó szakmai gyakorlatok mennyire befolyásolják a Z generációs hallgatók munkavállalási szokásait, különös tekintettel arra, hogy tanulmányaikkal kapcsolatos pályán tudnak-e elhelyezkedni, valamint, milyen mértékben jellemző az, hogy a szakmai gyakorlatot biztosító cégnél dolgoznak annak befejezése után is.

A kutatás során gyűjtött adatok és elvégzett elemzések alapján azt vizsgáltam elsősorban, hogy van-e szignifikáns kapcsolat a vizsgált változók között, és hogy mennyire állják meg a helyüket a felállított hipotézisek. Az adatgyűjtés és elemzés folyamatát, valamint a kutatási eredményeket a diplomadolgozat második felében, a szakirodalmi áttekintés után mutatom be.

2. SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉS

2.1. Generációk napjainkban

A generációk témakörével több tudományág is foglalkozik, mint például a biológia, a pszichológia vagy a szociológia. A különböző megközelítéseknek köszönhetően többféle definícióval is találkozhatunk a témában.

A generációkutatás iránt a 20. században kezdtek el kifejezetten érdeklődni. Elsőként Mannheim Károly foglalkozott a generációk szociológiai megközelítésével, mely szerint a generációt nem csak életkor szerinti csoportként definiálta, hanem olyan egyénekként, akiknek összekötő jellemzője a kollektív öntudat (Meretei, 2017). Korábban biológiai tudományok alapján határozták meg a generációkat, és úgy definiálták, mint az átlagos időintervallum a szülők születése és gyermekeik születése között. Ez átlagosan 20-25 évnyi időszakot jelentett. Ha továbbra is biológiai megközelítéssel tekintenénk a kérdés felé, a generációk közötti időbeli különbség még hosszabb lenne, mivel az első gyermek születése soha nem volt még annyira kitolódva, mint az elmúlt években. Éppen ezért egy generációnyi időtartam 2 évtizedről több mint három évtizedre emelkedne. Ennek, és a folyamatos technológiai és egyéb fejlődéseknek köszönhetően ma már más megközelítéseket használnak a tudósok a generáció értelmezése során. Már nem biológiai, hanem szociológiai szempontból definiálják, mely szerint a generációk kohorszok, melynek tagjai ugyanazokat, vagy hasonló eseményeket éltek meg, továbbá összekötő elemei még az életkor és a kollektív öntudat (McCrindle, 2014).

Az ezredforduló közeledtével a generációk kutatása egyre népszerűbbé vált. Ebben az időszakban több kutató is egyetértett abban, hogy az embereket generációkba lehet csoportosítani annak alapján, hogy hasonló környezeti feltételeket, politikai eseményeket, gazdasági helyzeteket és technológiai változásokat tapasztaltak meg életük során. Míg korábban a földrajzi hely is nagy szerepet játszott a generációk alakulásában, ma már az internetnek köszönhetően egyre inkább globális generációkról beszélünk (Csutorás, 2020).

A generációs időintervallum manapság 15-18 évnek felel meg és a besorolás alapját azok a körülmények határozzák meg, amelyek a generációk viselkedésjegyeit, jellemzőit hordozzák (Steigervald, 2020). A generációhoz tartozás egyik alapja a születési dátum, de nem ez az egyetlen tényező, ami összeköti a generációt alkotó embereket. A generációhoz tartozásnak számos meghatározó tényezője van. Ilyen például az egyéni életszakasz, hiszen a hasonló időben született emberek hasonló életszakaszban járnak, mely azt eredményezi, hogy hasonló viselkedésformák jellemzik őket, valamint hasonló időpontban tapasztalnak meg jelentős

életeseményeket. Ide sorolandók még a kohorsz élmények, a fiatalon megélt jelentős társadalmi események. Természetesen a globális társadalmi eseményeket földrajzi elhelyezkedéstől függően különbözően éljük meg, mégis hatást gyakorolnak valamilyen szinten a generáció tagjaira. A közös tapasztalás és a kollektív öntudat, valamint az emlékezet is fontos tényező a generációhoz tartozás tekintetében, melyben nagy szerepe van a globalizációnak. A kultúra, a zene, az életstílus és a divat is nagy szerepet játszik a folyamatban, mivel a világháló adta lehetőségeknek köszönhetően már globális trendekről beszélhetünk. Végül még az önmeghatározás sorolható ide, mint a generációhoz tartozás egyik tényezője. Ebben az esetben akár arról is lehet szó, hogy az egyén besorolja magát egy generációba és tudatosan felvesz generációs jegyeket. Természetesen minden ember más és mind különböző jellemzőkkel rendelkező egyének vagyunk. Vannak olyan személyek, akikre egyáltalán nem illenek adott generációs jellemzők (Csutorás, 2020).

Az egyes generációknak az életkort tekintve nincs általánosan elismert egységes rendszere, azonban a szakirodalmi források alapján leginkább az alábbi (1. táblázat) csoportosítás szerint különböztethetjük meg őket.

1. táblázat: Generációs csoportosítás

(Forrás: Csutorás, 2020 alapján)

Generáció megnevezése	Születési időintervallum	Életkor 2023-ban
Veterán generáció	1944 előtt születtek	79 évesek és idősebbek
Baby boomer generáció	1945-1964	59-78 évesek
X generáció	1965-1980	43-58 évesek
Y generáció	1981-1995	28-42 évesek
Z generáció	1996-2010	13-27 évesek
Alfa generáció	2011-től napjainkig	legfeljebb 12 évesek

A mai generációk között a legidősebbek a Veteránok, de nevezhetjük őket Építőknek is. Az életüket olyan jelentős események befolyásolták, mint a II. világháború, a kommunizmus, a rendszerváltás. Életüket a folytonos bizonytalanság jellemzi. A generációra jellemző, hogy gyakran találnak nehézségeket a mai világhoz való alkalmazkodás során, hiszen a technológiai forradalom, a világ rohamos fejlődése már nem fiatalkorukban következett be, sokuk egy másik világhoz vannak hozzászokva (Steigervald, 2020). Mint a legtöbb generációnak, ennek is több elnevezése van, találkozhatunk a legelterjedtebb "Veteránok" és az „Építők” elnevezéseken

kívül még a "Tradicionalisták" vagy "Csendes generáció" megnevezésekkel is (Csutorás, 2020). Munkájukra általában jellemző, hogy szabályokat követnek, kötelességtudók, munkahelyükhöz lojálisak, keményen dolgoznak, türelmesek, elkötelezettek, valamint tisztelik a vezetőséget és készek akár áldozatokat is hozni a munkavégzés során (Meretei, 2017).

A Veteránok után következett a Baby boomer generáció, akik 1945 és 1964 között születtek (Csutorás, 2020). A kifejezés a második világháborút követő évtizedekben született gyerekek generációját jelöli. Maga az elnevezés arra utal, hogy azok az évek a születések számának jelentős növekedését hozták magukkal. A háború után sok országban az élet számos területe stabilizálódott, a gazdaság fellendült, és a háborús konfliktusok lecsillapodtak. Ez a stabilizáció és a biztonságérzet azt eredményezte, hogy sok család úgy érezte, hogy megfelelő az időzítés gyermekvállaláshoz (McCrindle, 2014). Magyarországon ez az időszak a Ratkó-korszakhoz köthető (Steigervald, 2020).

A Baby boomer generáció tagjai jelenleg vagy nyugdíjasok, vagy nyugdíj előtti éveiket töltik a munkaerőpiacon. Erre a generációra jellemző, hogy hűségesek a munkahelyükhöz, és gyakran ugyanazon a helyen dolgoznak, ahol karrierjüket elkezdték (HR-Group, 2021). Fontos számukra az olyan munkahelyi értékek, mint az egyenlőség, a lojalitás és a csapatszellem (Meretei, 2017).

1965-1980 között születtek az X generáció tagjai. Az X generáció elnevezés Douglas Coupland 1991-ben megjelent „Generation X” című írásával terjedt el (Csutorás, 2020). A generáció általános alapélménye a bizonytalanság, mely abból eredeztethető, hogy ők voltak az elsők, akiket a szüleik 1-2 évesen bölcsődébe adtak, mivel erre a korszakra jellemző először, hogy az anyák is tömegesen munkát vállaltak. Többek között ebből is ered, hogy az élet minden területén a maximalizmus jellemzi őket (Steigervald, 2020). A munkaerőpiacon az X generáció legfontosabb jellemzői között megtalálható az önállóság és a magabiztosság, az azonnali kommunikáció. Fontos számukra, hogy világos utasításokat adjanak és kapjanak, valamint az információ szerzésnek a leggyorsabb, legegyszerűbb módját választják (Varga, 2017).

Digitális bevándorlónak tartják őket, mivel az internettel már idősebb korban ismerkedtek meg, így annak használatát felnőttként kellett elsajátítaniuk (HR-Group, 2021). Jellemző rájuk a különböző technológiák és újdonságok felé fordított érdeklődés (Steigervald, 2020).

Az Y generációba az 1981-1995 között született embereket soroljuk. Sokféleképpen találkozhatunk az Y generáció elnevezéssel, sokan használják az „Ezredforduló generációja”, a „Milleniálisok”, a „Digitális bennszülöttek” vagy a „Bumeráng generáció” elnevezéseket is (Varga, 2017).

Azok, akik a 80-as és 90-es években születtek, már fiatakorukban találkoztak az internet világgal, ezért is nevezik őket digitális bennszülötteknek. Magabiztosan kezelik az online eszközöket és könnyen eligazodnak a virtuális térben. Az online világ számukra természetes. A technikai változásokra gyorsan és könnyen reagálnak (Nagy – Kölcsey, 2017). Azonban azt is fontos megjegyezni, hogy ez az utolsó generáció, akiknek a tagjai még egy internet nélküli világba születtek bele, az online világba pedig belenőttek (Steigervald, 2020).

A munka világában leginkább az jellemzi őket, hogy azonnali visszajelzéseket várnak. A modern irodai környezetet preferálják. Szeretnek csapatban dolgozni, innovatív gondolkodás jellemzi őket, előnyben részesítik a rugalmas munkaidőt és ők már könnyen váltanak munkahelyet. Gyakran a karriervágy hajtja őket és fontos számukra az egyenlő bánásmód (HR-Group, 2021).

Az Y generációt a Z generáció követi, akik 1996-2010 között születtek (Csutorás, 2020). A Z generáció tagjai nagyrészt az X generációs szülők gyermekei. Az X generációs szülőkre jellemző, hogy gyermekeiket a való világ kihívásaira készítik fel, melynek az lett az eredménye, hogy összességében elmondható, a Z generációsok többnyire realisták (Pálffy, 2020).

Jelenleg ők a munkaerőpiac legfiatalabb résztvevői. A Z generáció tagjaira jellemző, hogy fontos számukra az önmegvalósítás. Már beleszülettek az internet világába és együtt nőttek fel vele, így számukra az informatika nem jelent akadályt, sőt preferálják az innovatív, modern technológiákat. Ők még az Y generációnál is rugalmasabb munkakörülményekre vágnak, gyakran váltanak munkahelyet az előrelépés lehetősége és az anyagi vonzat miatt. Gyorsan tanulnak és alkalmazkodnak a változásokhoz, mindent azonnal szeretnének megvalósítani. Szeretik a kreatív, innovatív ötleteket (HR-Group, 2021).

Mivel a Z generáció dolgozatom célcsoportja, ezért sokkal részletesebben be fogom mutatni a következő fejezetekben, de addig még van egy generáció, melynek tagjai jelenleg a legfiatalabbak.

A Z generációval bezárult az ABC szerinti megnevezés lehetősége, viszont a generációs változás természetesen folytatódik tovább. 2005-ben Mark McCrindle ausztrál demográfus a következő elnevezést használta a soron következő generációnál: "Generation Alpha", vagyis az Alfa generáció. Ezt az elnevezést azzal indokolta, hogy mivel a latin ábécé befejeződik a Z-vel, használják a görög ábécét tovább (Nagy – Kölcsey, 2017).

Az Alfa generációval kapcsolatban megfigyelhető, hogy egyre több időt töltenek a képernyők előtt, rövidebb ideig képesek figyelmet fordítani bizonyos dolgokra, digitális készségeik pedig nagyon korán kialakulnak (Nagy – Kölcsey, 2017).

Az Alfa generáció tagjai az azt megelőző generációkkal ellentétben még nincsenek jelen a munkaerőpiacon. Ez a generáció is egy új korszakot képvisel az emberi történelemben, és az innováció, a technológia és a változások iránti elkötelezettségük, környezettudatosságuk minden bizonnyal valamilyen hatással lesz a jövőre. Akárcsak a Z generációnál, itt végképp nem tudhatjuk előre, hogy hogyan formálják majd a társadalmat, persze vannak már elméletek, de mivel még többségük az iskolapadban ül, így erre még egy darabig várunk kell.

Minden generáció sajátos jellemzőkkel és értékrenddel rendelkezik, ami meghatározza gondolkodásmódjukat, szokásaikat, viselkedésüket, de természetesen ezek általánosítások, hiszen minden ember egyedi, rendelkezik saját véleménnyel, értékekkel, viselkedéssel és sajátos célokkal. A generációs elméletek tanulmányozása során ezt fontos megérteni és figyelembe venni (McKinsey, 2023). Ugyanakkor az intergenerációs megértés elősegíti a jobb együttműködést különböző korosztályok között, és lehetővé teszi a generációk közötti értékes tapasztalatok és tudás megosztását ebben a gyorsan változó világban (Conley, 2018).

2.2. A Z generáció

Korábban említettem, hogy az egyes generációk korcsoport szerinti meghatározása nem mindig egyértelmű, mivel nincs egy általánosan elismert rendszere a csoportosításnak, de az egyik legelterjedtebb megközelítés szerint a Z generációba azokat soroljuk, akik 1996 és 2010 között születtek (Csutorás, 2020). Jelenleg ők a második legfiatalabb generáció, az Alfa generációt követően. Fejlődésüket számos tényező és esemény befolyásolta, amelyek hatással vannak az életükre, világnézetükre. Ilyen tényezők közé tartoznak a folyamatosan megújuló technológiák, az internet globalizációja, a klímaváltozás és a COVID-19 világjárvány (McKinsey, 2023).

Az Z generációt illetően számos elnevezéssel találkozhatunk, amelyek tükrözik jellemzőiket. Az elnevezések közé tartozik a "Post Milleniálisok", amely arra utal, hogy a "Milleniális", vagy az Y generáció után következnek és többségük az ezredforduló után született. Emellett emlegetik őket "Facebook generációnak", mivel a közösségi média és az online platformok részei a mindennapjaiknak. Találkozhatunk még a "Netes generáció" a "Digitális generáció" és az "iGeneráció" elnevezésekkel is (Csobánka, 2016).

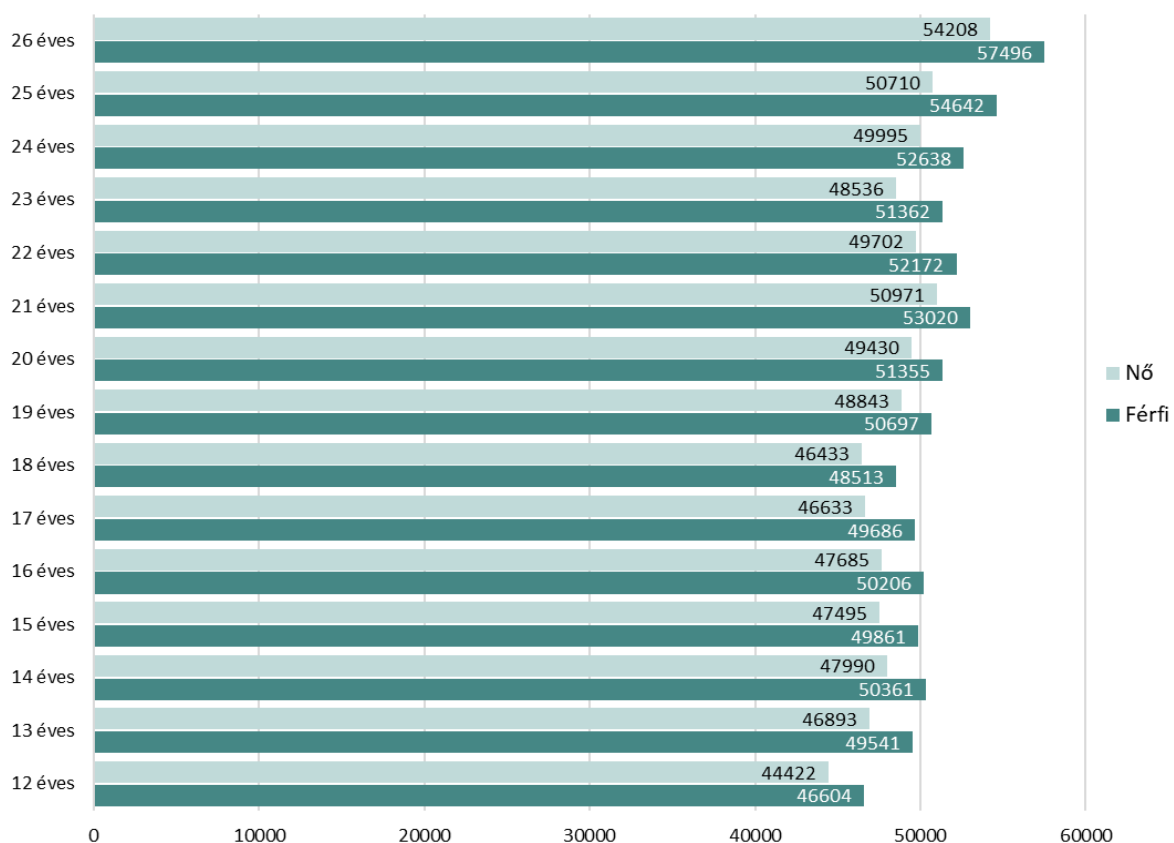
Az Z generáció tagjai az elsők, akik már nem emlékeznek egy olyan világra, ahol az internet nem létezett. Szinte születésüktől fogva megtanulták a digitális eszközök kezelését, és ezek az ismeretek központi szerepet játszanak mindennapi tevékenységeikben. Számukra az internet globális jelenléte és hozzáférhetősége a mindennapok természetes része. Ez a generáció

már nem használ vezetékes telefont, faxot, papír térképet, írógépet, és csak kevesen tudják közülük, mi is az a floppy lemez. A technológiai forradalom és az internet elterjedése alapvetően meghatározta életüket és kommunikációjuk módját (Gomez et al., 2022).

Magyarországon a 2022-es népszámlálási adatok alapján a lakosság száma 9 603 634 fő volt összesen. Ebből a Z generációhoz tartozó korosztály, vagyis az 2022-ben 12 és 26 év közötti személyek összlétszáma 1 498 100 fő, ami a teljes népesség 15,59 %-át teszi ki. Az 1. ábra a népesség nemek szerinti megoszlását mutatja be a Z generáció esetében, mely 2022-ben a 12-26 év közötti fiatalokat jelentette. Ha megfigyeljük a grafikont, a nemek szerinti megoszlásban a férfiak vannak többségben, szám szerint 768 154 fő, míg a nők száma 729 946 fő (KSH, 2023a).

1. ábra: A Z generáció népességszáma Magyarországon (N=1 498 100)

Forrás: saját szerkesztés KSH (2023a) adatok alapján



A generációkhoz tartozó emberek jellemzői számos tényezőnek köszönhetően fejlődnek és alakulnak. Legfőképpen a gyerekkorban és fiatalkorban történő események és a neveltetés van rá hatással. Jelentős események kísérték végig az eddigi életüket, amelyek formálták az értékrendjüket és világnézetüket. Mint azt már a fejezet elején is említettem, a gyerekkorukat

meghatározta többek között a globális gazdasági válság, amely hatással volt a szüleik munkahelyi biztonságára és pénzügyi helyzetére. Ezenkívül a klímaváltozás problémája is előtérbe került, és sokuk számára a környezetvédelem fontossága kiemelkedővé vált. A COVID-19 pandémia pedig bezártságot és távolságtartást hozott, ami szintén befolyásolta életüket és szociális kapcsolataikat (McKinsey, 2023).

Mivel gyermekkoruk óta részesei az internet globalizációjának, ezért digitális bennszülötteknek is szokták nevezni őket. Nekik már nem kellett megtanulniuk alkalmazkodni az internet adta lehetőségekhez, ezzel együtt nőttek fel, a mindennapjaik részévé vált. Erre a generációra nagyon jellemző, hogy az online világban élnek, ami többek között azt jelenti, hogy online intézik a bevásárlásokat, online dolgoznak, online tanulnak, online ismerkednek, barátkoznak (McKinsey, 2023). Ebből következtethető, hogy mindennapjaik jelentős részét az online térben töltik.

A Z generáció már a közösségi médiával együtt nőtt fel, online személyiséget alakítottak ki maguknak és a korábbi generációkhoz képest nagyobb arányban vannak jelen a közösségi média oldalakon. A videó megosztó közösségi média oldalak vonzzák a Z generáció tagjait, a TikTok felhasználók 60%-át teszik ki, ami több mint egymilliárd főt jelent (Braduan, 2020).

A McKinsey által az Amerikai Egyesült Államokban végzett felmérések szerint az összes generáció közül a Z generáció tagjai rendelkeznek a legkevésbé pozitív kilátásokkal és a legmagasabb előfordulási aránnyal mentális betegségek terén (Coe et al., 2022). Ezt a mentális egészségügyi krízist többek között a következő tényezők is befolyásolták a Z generáció körében:

- Nemzetközi nyugtalanság: A világ számos pontján zajló konfliktusok és háborúk.
- Gazdasági instabilitás: ideértve például a 2008-as gazdasági válságot, melyet elsősorban szüleiken keresztül érzékelhettek.
- COVID-19 járvány következményei: A járvány jelentős kárt okozott sok diák tanulmányi előrehaladásában, ami tanulási nehézségeket és aggodalmakat váltott ki a fiatalok jövőbeli kilátásaival kapcsolatban.
- Pénzügyi instabilitás: például a növekvő infláció és magas albérletárak. Mindennapi szükségleteiket is nehezebben elégítik ki a korábbi generációkhoz képest.
- Klímaszorongás: Sok Z generációs személy a felmérés alapján napi szinten gondol a bolygó jövőjére (McKinsey, 2023).

Számos kutatás foglalkozik a Z generáció megismerésével, ilyen többek között a Deloitte (2023) Z és Y generációs kutatása, ahol 14 483 Z generációs fiatallal és 8373 fő Y generációssal dolgoztak együtt világszerte. A megkérdezettek válaszaik tükrözik, hogy az elmúlt néhány év

felkavaró eseményei hogyan alakították életüket és rámutatnak arra, hogy bár elismerik, hogy van néhány pozitív változás, mégis mélyen aggodalmaskodnak jövőjük miatt (Deloitte, 2023).

Az egyik ilyen stresszfaktor a Z generáció számára a „klímaszorongásnak” nevezett jelenség. Az éghajlatváltozásra vonatkozó aggodalmak jelentősen befolyásolják a Z generáció tagjait a mindennapi döntéshozatalban. Legyen szó családtervezésről, otthonfejlesztésről, az éltrendjükéről és ruházatukról, vagy éppen a karrierjükéről és a munkahelyválasztásukról. Az Z generációról általánosságban elmondható, hogy tagjai valamilyen szinten tesznek a globális felmelegedés ellen. A Deloitte (2023) generációkutatásból kiderül, hogy a válaszadók közül 10-ből 7 fő aktivitást vállal életében azért, hogy minimalizálja a környezetre gyakorolt negatív hatásokat. Ami akadályozza a környezettudatossággal kapcsolatos törekvéseiket, az a pénzügyi helyzetük, mivel a válaszadók több mint a fele úgy gondolja, hogy nehezebbé vagy sok esetben akár lehetetlenné válik fenntartható termékekre és szolgáltatásokra többet költeni, amíg a gazdasági helyzet nem változik (Deloitte, 2023).

A környezetvédelem egy olyan téma, amelyre ez a generáció a legfontosabbak között gondol. Rendszeresen változtatásokat követelnek személyes, közösségi és globális szinten annak érdekében, hogy megelőzzék a jövőbeli negatív környezeti hatásokat. Sok Z generációs önmagát környezettudatosnak írja le, és többségük elvárja, hogy a vállalatok kötelezettséget vállaljanak a fenntarthatóság mellett (McKinsey, 2023). A Z és az Y generációnál is megfigyelhető, hogy többségük a környezettudatosságot figyelembe véve igyekszik alakítani a mindennapjaikat. A Z generáció 69%-a tudatosan tesz környezete megóvásáért (Deloitte, 2023).

2.2.1. A Z generáció és a tanulás

A Z generációra jellemző, hogy a széleskörű érdeklődésük és az interneten elérhető források révén sok tudást sajátítanak el iskolai kereteken kívül is. Érdekesség, hogy ők azok, akik a legkorábban lépnek be az oktatási rendszerbe és a legkésőbb hagyják el azt. Ez megmutatkozik a felsőoktatás területén is, ahol jelentős növekedést tapasztalható a hallgatók számában. A Z generációra a kreativitás, a kitartás, a gyakorlatiasság és a tudásvágy jellemző, és az élethosszig tartó tanulás a mindennapi életük részévé vált (Pálffy, 2020).

A generáció legidősebb tagjai jellemzően már kiléptek a munkaerőpiacra, míg a legfiatalabb tagjai ennek a korosztálynak még az iskolapadban töltik hétköznapijaikat.

A fiatalabb generációk az internet adta lehetőségeknek köszönhetően egyre rövidebb és vizuális jellegű tartalmak fogyasztásához vannak szokva: rövid videókhoz, rövid üzenetekhez, pillanatképekhez. Az ilyen típusú tartalmakat gyakran a közösségi média oldalakon

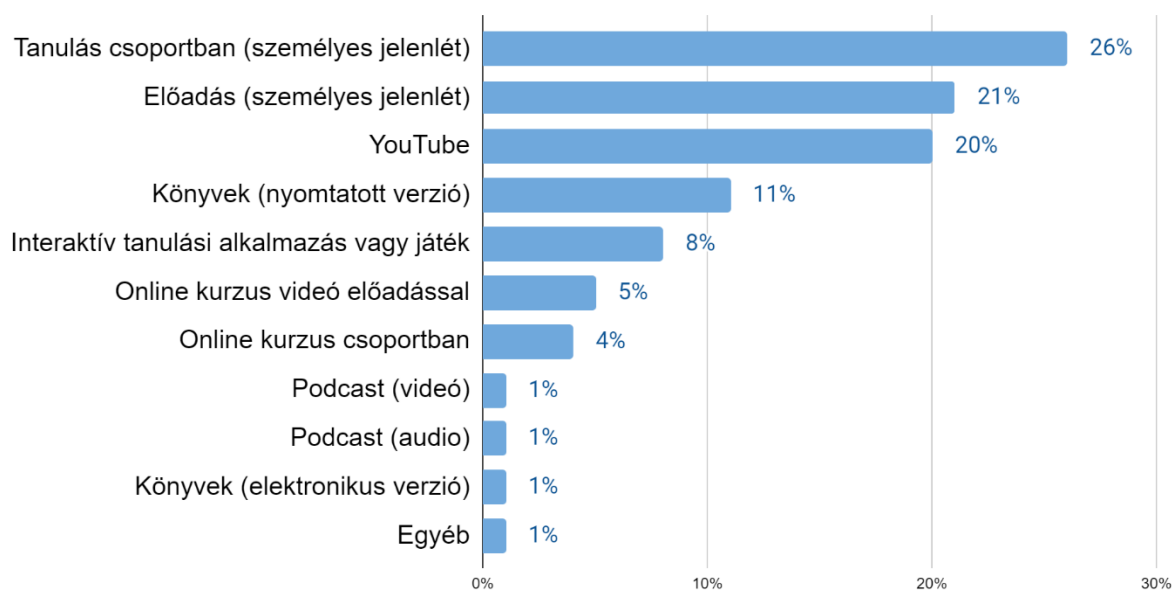
fogyasztják, ilyenek a TikTok, Twitter, Snapchat, Facebook, Instagram és a YouTube. Az audiovizuális tartalmak vonzóbbak a fiatalok számára és könnyebben be tudják fogadni azokat, ráadásul ezek nemcsak szórakoztatják őket, hanem kielégíthetik a tudásszomjukat is (Bereczki, 2022).

A Z generáció számára fontos a tanulás, ez abból is látszik, hogy sokan választják érettségi után a felsőoktatást. A munkahely választásánál is megfigyelhető, hogy azokat a szervezeteket preferálják, amelyek hangsúlyt fektetnek az oktatásra és képzéseket, fejlődési lehetőségeket kínálnak, ezáltal vonzóbbá válnak az oktatáscentrikus Z generáció számára. Értékelik a tanulás és a szakmai fejlődés lehetőségeit, emiatt hajlandóak befektetni képzésekbe, hogy fejlesszék magukat és versenyképessé váljanak a munkaerőpiacon (Gomez et al., 2022).

A Z generáció legkedveltebb tanulási módjai között szerepel a személyes jelenléttel történő csoportos tanulás. A csoportmunka a tanulásuk fontos része, ezért gyakran preferálják ezt más tanulási módszerek helyett. Szívesen beülnek előadásokra, de előfordul, hogy egyedül oldják meg a feladatokat és ilyenkor az online térhez, gyakran a YouTube-hoz fordulnak segítségért, ahogyan az a 2. ábrán is látszik. Inkább preferálják a nyomtatott könyveket, mint az elektronikus változatot. Vannak akik az interaktív tanulási alkalmazásokat és a tanulási célra kifejlesztett játékokat alkalmazzák a tanulóhoz (Selingo, 2018).

2. ábra: A Z generáció preferált tanulási módszerei

(Forrás: saját szerkesztés Selingo (2018) alapján)



A Z generációs fiatal felnőttek a végtelen információhoz való internetes hozzáféréssel érkeznek a felsőoktatásba, ami megváltoztatja a formális oktatás szerepét. A felsőoktatásban új kihívás, hogy ők már nemcsak elméletet szeretnének tanulni, hanem készségeket és gondolkodásmódokat is. Nemcsak tényekre kíváncsiak, hanem az információk megértésének képességét is szeretnék elsajátítani. Ez egy olyan generáció, amely hozzászokott ahhoz, hogy a valós és a virtuális világ között váltogatva tanuljon. A mai diákok automatikusan a YouTube-hoz fordulnak információért, azonban tisztában vannak azzal, hogy a technológia nem korlátlan lehetőségekkel bír az oktatást illetően. A fiatalok nemcsak digitális eszközökön keresztül szeretnének tanulni, inkább részesítik előnyben a tanulási környezetek keverékét, mind az élő, mind az online térben. Inkább preferálják a hagyományos nyomtatott könyveket az elektronikushoz képest, valamint videó előadásokat néznek, néhányan pedig podcastokat hallgatnak tanulási céllal. Összességében olyan oktatást szeretnének kapni, amit fel tudnak használni, alkalmazni. Értékelik az olyan projektalapú tanulást, mely által fontos és piacképes tudáshoz juthatnak, amit felhasználhatnak az élet különböző területein (Selingo, 2018).

2.2.2. A Z generáció a munkaerőpiacon

Napjainkban 5 generáció tagjai alkotják a munkaerőpiac szereplőit, a Veteránok, a Baby boomerek, az X generáció, az Y generáció és a Z generáció (Jack, 2023). A Veteránok többsége életkorukból adódóan nyugdíjas státuszban van, de néha még így is találkozunk velük a munkahelyeken, a Z generáció tagjai pedig az elmúlt években kezdtek el munkát vállalni, így friss szereplői még a munkaerőpiacnak.

A munkahelyeken a különböző generációk tagjai között gyakran tapasztalható az egymás felé irányuló bizalom hiánya, ami megnehezíti a tudásmegosztást. Ugyanakkor fontos felismernünk, hogy minden generáció rendelkezik valamilyen tudással, mellyel értéket tud befektetni a munkába, sőt legjobb esetben a különböző generációk egymástól is tanulhatnak. A mai idők egyik fontos kihívása az, hogy megnyissuk a generációk közötti tudásmegosztás csatornáit. Az életkor szempontjából sokszínű csoportok hatékonyabbak és sikeresebbek lehetnek, de sokszor nem kapnak megfelelő hangsúlyt a vállalatoknál. Sajnos az idősebb generációk gyakran aggódnak amiatt, hogy a tapasztalataikat hátránynak tekintik, pedig valójában hatalmas értéket képviselnek. A modern problémákat érdemes az idősebb generációk tudásával és tapasztalataival megközelíteni, figyelembe véve az összes generáció perspektíváját. Arra is fontos odafigyelni, hogy a tudás nem csak az idősebbektől a fiatalok felé áramlik, hanem fordítva is. Az ideális az lenne, ha a generációk közötti tudásmegosztás mindkét

irányban működne. Szervezeti szinten pedig fontos, hogy megfelelő körülményeket teremtsünk a generációk közötti tudás áramlásának elősegítésére. A különböző generációk tagjai egymásnak is lehetnek mentorai, továbbá a hatékony együttműködés lehetőségei kiszélesedhetnek, ha áthidaljuk a generációs különbségeket (Conley, 2018).

Az utóbbi évtizedekben a munkahelyi kultúra jelentős változásokon ment keresztül, melyet részben a különböző generációkhoz tartozó emberek preferenciái és igényei alakítottak. A folyamatos változás számos kihívást jelent a munkahelyeken, mivel a különböző generációk eltérő módon reagálnak a változásokra, és másfajta elvárásokat támasztanak a munkakörnyezettel szemben.

Az Y és Z generációs munkavállalókra jellemző, hogy magas elvárásokat támasztanak a munkaváltatójuk felé. A versenyképes munkaerő megtalálása és megtartása érdekében elengedhetetlen, hogy a munkahelyünk megfeleljen ezeknek az elvárásoknak. Egy 2021-ben készült Y és Z generáció munkahelyválasztásával foglalkozó kutatásból kiderül, hogy munkahelyválasztásnál a munkahelyi légkört és környezetet az egyik legfontosabb szempontnak tartják a fiatalok (Balogh et al., 2021). A Deloitte (2022) kutatásai is segítenek megérteni a Z generációsok munkahelyválasztásának legfontosabb szempontjait. Számukra a munkabér mértéke fontos szempont, azonban más tényezők is nagy szerepet játszanak, ilyen például a munka és a magánélet egyensúlya, a rugalmas munkaidő, a tanulási és fejlődési lehetőségek. Bár a munkabér továbbra is az egyik legfontosabb tényező a munka kiválasztásában, a felmérés alapján a Z generáció kevésbé értékeli azt, mint a korábbi generációk (Gomez et al., 2022).

Már nem csak a cég termékeinek vagy szolgáltatásainak minősége alapján választanak munkahelyet, hanem nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy egy vállalat milyen értékeket képvisel, milyen szervezeti kultúrával rendelkezik, milyen hatást gyakorol a társadalomra és hogyan jelenítik meg ezeket a mindennapi gyakorlatban. Olyan munkahelyet keresnek, mely összhangban van az ő értékrendjükkel, ezt a válaszadók 77%-a gondolta fontosnak a Deloitte (2022) kutatása során. A Z generációs munkaerő elnyerésének érdekében a vállalatoknak és munkáltatóknak kiemelt hangsúlyt kell fektetniük szélesebb társadalmi kihívásokra, például a fenntarthatóság, a klímaváltozás és az éhezés elleni küzdelem terén (Gomez et al., 2022).

Amikor arról van szó, hogy melyik vállalatnál szeretnének elhelyezkedni, gyakran azt választják, ahol a munka és a magánélet egyensúlya előtérbe kerül. Ebből is látszik, hogy mennyire fontos manapság, főleg a fiatalabb generációk körében az alternatív, munka és magánélet egyensúlyát támogató munkavégzési formák használata a vállalatoknál. Elsődleges szempontok között szerepel még a Z generáció munkahelyválasztásánál, hogy a munkaadónál

a tanulási és fejlődési lehetőségek adottak legyenek a vállalaton belül. A tanulás és fejlődés iránti érdeklődés nem meglepő, figyelembe véve a folyamatosan változó munkakörülményeket, és technológiai innovációkat, melyekhez alkalmazkodni szeretnének a versenyképesség fenntartása miatt, valamint azért is, mert a tudásvágy és az egész életen át tartó tanulás jellemző erre a generációra. Ahogy a 3. ábrán látható, a munkabért és a pénzbeli juttatásokat is fontosnak tartják, valamint a pozitív szervezeti kultúrát és a karrierépítés lehetőségét a szervezetben belül. Sokan olyan munkát szeretnének végezni, ami fontos számukra és amiben értelmet találnak. Nem félnek visszautasítani sem állásajánlatokat, ha azok nem egyeznek értékeikkel (Deloitte, 2022).

3. ábra: A Z generáció munkahelyválasztásának fő szempontjai

(Forrás: saját szerkesztés a Deloitte (2022) kutatása alapján)



A Deloitte 2022-es generációkutatásában részt vevő Z generációsok 37%-a azt gondolja, hogy a következő 10 év legjelentősebb munkahelyi változása az lesz, hogy a mesterséges intelligencia és más technológiák kiváltanak bizonyos munkaköröket. Ebből kiindulva azok a munkáltatók, akik segítenek a szakembereknek alkalmazkodni a folyamatosan változó technológiai fejlesztésekhez, valószínűleg vonzóbbak lesznek számukra (Deloitte, 2022).

A Z generáció számára vonzó terület az IT szektor, a megkérdezettek 51%-a sorolta a technológiát a legjobb iparágak közé, amelyekben dolgoznának. Érdeklődést mutattak még az olyan munkakörök felé is, amelyek a közösség javát szolgálják, ilyen például az oktatás (41%) és az egészségügy (37%). Ezeknél a területeknél viszont észlelhetőek nemek közötti különbségek, ugyanis a Z generáció női tagjai jóval alacsonyabb arányban (34%) választják a technológiával kapcsolatos szakmákat, mint a férfi társaik (73%). Ez a folyamatos nemek közötti különbség valószínűleg következményekkel jár majd, különösen a technológiai

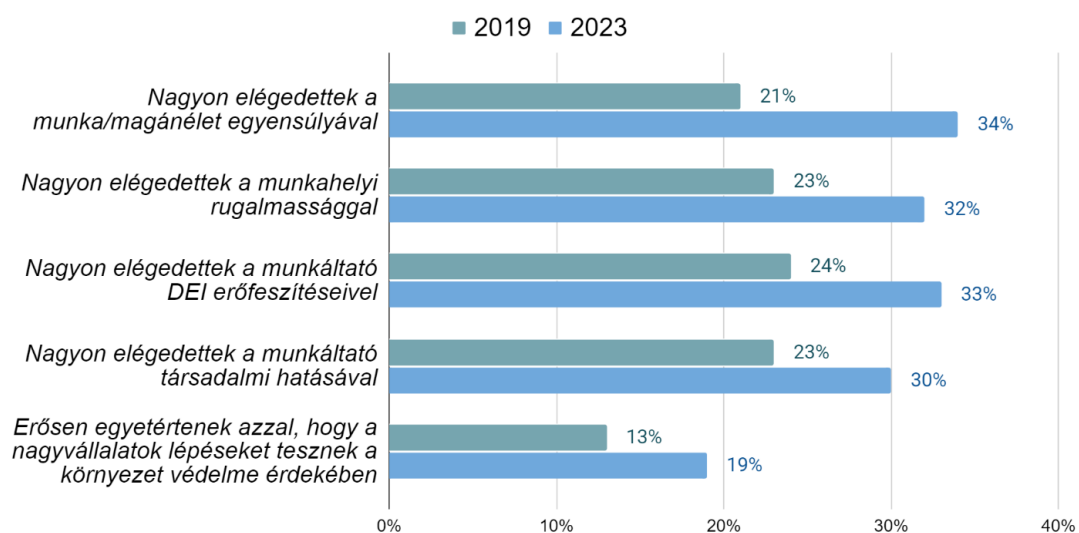
vállalatok számára, akik törekszenek a sokszínűség és befogadás kialakítására szervezetükben (Gomez et al., 2022).

A Z generáció kiemelkedően fontosnak tartja az egész életen át tartó tanulást és ezért jellemző, hogy munkahelyet is gyakran az alapján választanak, hogy a cég kínál-e fejlődési lehetőségeket, képzéseket. Emiatt azok a vállalatok és szervezetek, amelyek támogatják és elősegítik a folyamatos tanulást és szakmai fejlődést, versenyelőnyre tehetnek szert a Z generációnál (Gomez et al., 2022).

2019 óta folyamatosan növekszik az elégedettség a munkáltatók sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási (DEI) erőfeszítéseivel kapcsolatosan is. A kutatásban részt vevő Z generációsok 19%-a értett erősen egyet azzal, hogy a nagyvállalatok lényeges lépéseket tesznek a környezet védelme érdekében, ami enyhe javulás a 2019-es adatokhoz képest. Ezek a 2019-hez képest javuló tendenciák azt mutatják, hogy a generáció tagjai kissé elégedettebbek a saját munkáltatóikkal, de összességében még nem gondolják elégnek a munkáltatók részéről tett lépéseket az említett irányokban (Deloitte, 2023).

A Deloitte 2023-as generációkutatása alapján, ahol 14 483 Z generációs fiatalot kérdeztek meg világszerte, az következtethető, hogy a fiatalok úgy érzik, a munkáltatók számos területen fejlődtek a járvány előtti időkhöz képest. 2023-ban megközelítőleg az egy harmaduk, a teljes- vagy részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozók közül azt a visszajelzést adta, hogy nagyon elégedettek a munka-magánélet egyensúlyával a munkahelyükön, míg 2019-es kutatások során csak minden ötödik kitöltő gondolta így. A munkahelyi rugalmasság iránti elégedettség is emelkedő tendenciát mutat, mint ahogy az a 4. ábrán is látható (Deloitte, 2023).

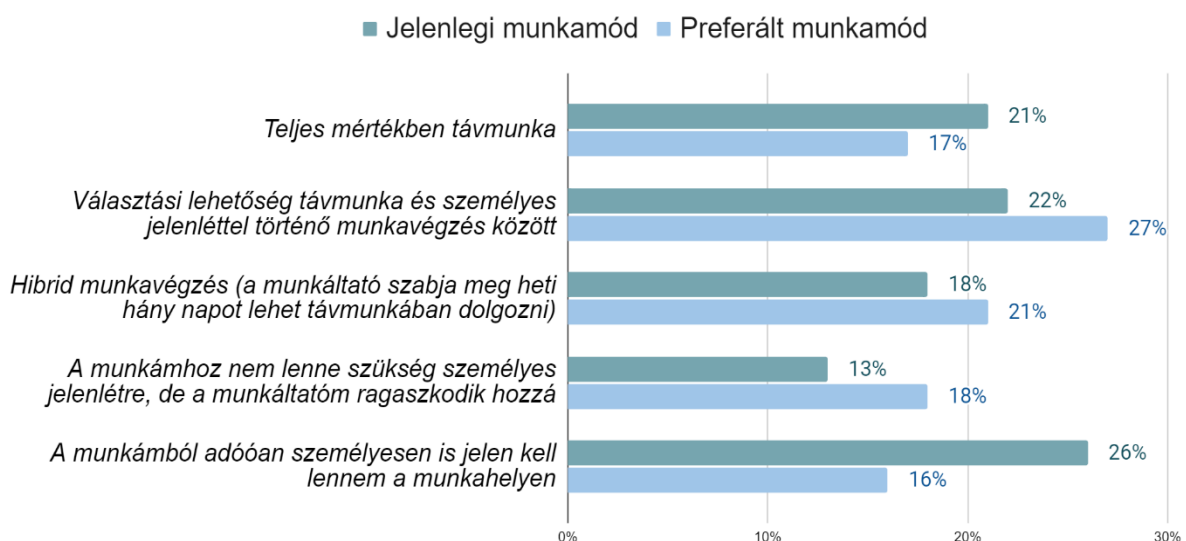
4. ábra: A Z generáció munkahelyi elégedettsége a COVID-19 előtti és utáni időszakban
(Forrás: saját szerkesztés a Deloitte (2023) kutatása alapján)



A munka-magánélet és a munkahelyi rugalmassággal kapcsolatos pozitív eredmények annak is köszönhetőek, hogy a pandémia alatt sok vállalat távmunkára állt át, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók otthonról dolgozhattak teljes mértékben, vagy hibrid munkavégzés esetén heti pár napot az irodában töltöttek, néhány napot pedig otthon. 2023-ra annyira hozzászoktak a hibrid és távmunka által kínált előnyökhöz, hogy amennyiben a munkáltató bevezetné a teljes irodai munkavégzést, a Z generációsok 77%-a fontolóra venné, hogy munkahelyet váltson, 16%-a pedig azonnal benyújtaná a felmondását (Deloitte, 2023).

A Deloitte (2023) felmérése alapján az adatok egyértelműen azt mutatják, hogy a Z generáció tagjai, földrajzi elhelyezkedéstől, nemtől, kisebbségi csoportokhoz való tartozástól függetlenül egyaránt a hibrid munkavégzést preferálják. A legkedveltebb munkavégzési modell számukra az, hogy teljesen szabadon választhassák meg, hol dolgoznak. Ez lehetőséget ad arra, hogy akár teljes egészében, vagy munkaidejük zömében ne a munkahelyen dolgozzanak, és csak heti, havi vagy éves rendszerességgel találkozzanak a kollégáikkal. De ebben annak a lehetősége is megvan, hogy rendszeresen bejárnak a munkahelyre, és csak néha dolgoznak otthonról. Szintén sokan választanák azt a hibrid munkamodellt, amelyben a munkáltatójuk előírja, hogy milyen gyakran kell személyesen megjelenni a munkahelyen. Ennek háttérében az lehet, hogy az előre meghatározott követelmények rendszerességet biztosítanak számukra. Kevésbé preferálják a teljes távmunkát, valamint a folyamatos személyes jelenlétet követelő munkamódokat, ahogy az alábbi ábrán (5. ábra) is látható (Deloitte, 2023).

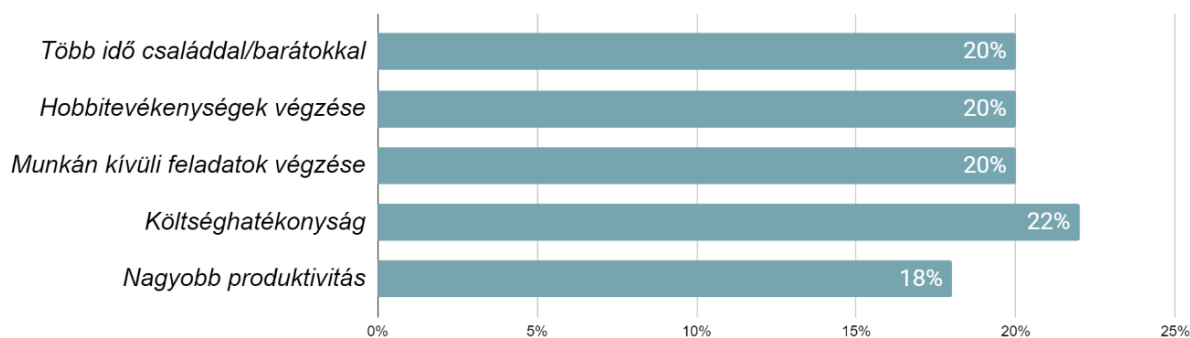
5. ábra: A Z generáció távmunkával és hibrid munkavégzéssel kapcsolatos preferenciái
(Forrás: saját szerkesztés a Deloitte (2023) generációkutatásai alapján)



A Z generáció számos előnyt lát a hibrid munkavégzéssel és a távmunkával kapcsolatosan. A 6. ábrán látható első három sor a munka-magánélet fontosságát mutatja meg. A családra, barátokra és egyéb munkán kívüli tevékenységekre több idő jut a szóban forgó munkamódok mellett. Legtöbben a költséghatékonyságot jelölték meg, mint előnyt, például spórolni tudnak azzal, hogy nem kell beutazniuk a munkahelyükre, az étkezést is olcsóbban tudják megoldani otthonról, valamint kevesebbet kell költeniük a munkakörüknek megfelelő ruhákra, kiegészítőkre. Továbbá megkérdezték még a kutatásban részt vevő fiatalokat, hogy szerintük pozitív hatással van-e a mentális egészségükre a távmunka és 54%-uk úgy gondolja, igen (Deloitte, 2023).

6. ábra: A hibrid munkavégzés és a távmunka előnyei a Z generáció szempontjából

(Forrás: saját szerkesztés a Deloitte (2023) kutatása alapján)



2.3. Magyarország felsőoktatási rendszere

Mivel a diplomadolgozat célcsoportja a felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók, ezért kiemelkedő fontosságú a magyarországi felsőoktatási rendszer részletes megismerése, így ebben a fejezetben ebbe nyújtok betekintést.

Magyarországon a jelenleg hatályos nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény alapján a felsőoktatás célja „a nemzet szellemi és gazdasági fejlődésének biztosítása a versenyképes tudás átadásával és a közjót szolgálva, valamint átlátható, versenyképes elméleti és gyakorlati oktatás nyújtása, tudományos alap- és alkalmazott kutatás végzése, illetve az innováció, továbbá az oktatói-kutatói utánpótlás nevelése” (Eurydice, 2023a).

1999-ben Európa oktatásért felelős miniszterei – köztük Magyarország akkori felsőoktatásért felelős helyettes államtitkára is – aláírták a Bolognai Nyilatkozatot, melynek lényege az európai felsőoktatási rendszer összehangolása a térségben. Ennek következtében jött

létre az Európai Felsőoktatási Térség. A fő célok között a felsőoktatás minőségének és versenyképességének fejlesztése szerepel, valamint a mobilitásra ösztönzés, hogy lehetővé tegye a diákok számára, hogy tanulmányaikat a térség bármely részén folytathassák a szükséges képességek és készségek elsajátítása után. Emellett a nyilatkozat a térségben szerzett diplomák és végzettségek kölcsönös elismerését is elősegíti, így a felsőfokú végzettséggel rendelkezők szabadon tudnak a térség bármely országában tovább tanulni, vagy elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A Bolognai Folyamat egyik eszköze a háromciklusú felsőoktatás, mely egymásra épülő alapképzést (BA vagy BSc), mesterképzést (MA vagy MSc) és doktori képzést (PhD vagy DLA) foglal magába. Ez egy kreditrendszeren alapuló folyamat, mely a European Credit Transfer System alapján működik (Keszei, 2021).

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 2. §-nak 1. bekezdése alapján a felsőoktatási intézmények alaptevékenysége az oktatás, a tudományos kutatás és a művészeti alkotótevékenység (Jogsabálytár, 2023). A felsőoktatás oktatási alapfeladatai magukba foglalják a felsőoktatási szakképzést, az alap- és mesterképzést, a doktori képzést, valamint szakirányú továbbképzést. Ezeket a feladatokat kizárólag felsőoktatási intézmények láthatják el (Eurydice, 2023a).

A felsőoktatás irányításában jelentős szerepet játszik az Emberi Erőforrások Minisztériuma, azon belül pedig a Felsőoktatásért Felelős Helyettes Államtitkárság. Emellett az Oktatási Hivatal látja el a felsőoktatási intézményekkel kapcsolatos közigazgatási feladatokat. Fontos szerepe van még a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottságnak és a Felsőoktatási Tervezeti Testületnek, a Duális Képzési Tanácsnak és az Országos Doktori Tanácsnak is a felsőoktatási kérdésekben. Az Országos Tudományos Diákköri Tanács feladata a felsőoktatási intézményekben történő tudományos és művészeti tevékenységek szervezése. A Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája pedig a hallgatók képviseletét látja el. A Doktoranduszok Országos Szövetsége a doktori képzésben részt vevő hallgatók képviseletéért felel (Eurydice, 2023a).

A felsőoktatási intézmények jelentős változásokon mentek keresztül 2019 és 2021 közötti időszakban, ugyanis 2019-től az országgyűlés vagyonkezelő alapítványokat hozott létre, melyekre az állam átruházta az állami felsőoktatási intézmények jelentős részének alapítói, fenntartói feladatainak ellátását. Ennek eredményeként ezek az intézmények alapítványi magánintézményekké váltak (Eurydice, 2023b). A felsőoktatási intézményeknek önállósága elsősorban az oktatás, tudományos kutatás és működés területén érvényesül. Az intézmények belső működését és gazdálkodását a fenntartó határozott keretek között szabályozza, az állami

fenntartók esetében az állami költségvetési törvényekkel, a magán fenntartók esetében pedig a vagyonkezelési törvényekkel összhangban (Eurydice, 2023a).

Felsőoktatási intézmény lehet egyetem vagy főiskola, valamint az egyetemen belül alkalmazott tudományok egyeteme. A felsőoktatási intézmények típusai fenntartók alapján lehetnek magán, egyházi és állami egyetemek és főiskolák. A hatályos nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény alapján egyetemnek az az intézmény tekinthető, mely „*legalább nyolc alapképzési és hat mesterképzési szakon jogosult képzésre, valamint doktori képzésre és doktori fokozat odaítélésére. Munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatott oktatóinak, kutatóinak legalább hatvan százaléka tudományos fokozattal rendelkezik. Képzéseit képes idegen nyelven folytatni az általa indított szakok egy részén, valamint tudományos diákkört működtet*” (Jogszabálytár, 2023).

Magyarország felsőoktatási rendszere sokszínű és magas színvonalú oktatási intézményekből áll, amelyek számos területen kínálnak különböző szintű képzéseket. Állami egyetemből az utóbbi években történt vagyonkezelői alapítványok létrehozása miatt már csak öt maradt Magyarországon (Eurydice, 2023b). Jelenleg 24 egyetem nem állami fenntartású, jelentős részük vagyonkezelő alapítványok által fenntartott, szám szerint 16 egyetem alapítványi. Az egyházi fenntartású egyetemek száma hat (Jogszabálytár, 2023). Külföldi felsőoktatási intézmények közül Magyarországon jelenleg 14 működik (Eurydice, 2023).

Az alkalmazott tudományok egyeteme olyan felsőoktatási intézmény, mely legalább négy alapképzési- és két mesterszakon jogosult képzésre, valamint legalább két szakon duális képzést folytat. Oktatóinak és kutatóinak legalább 45 százaléka tudományos fokozattal kell, hogy rendelkezzen, valamint képzéseinek egy részét idegen nyelven képes működtetni és rendelkezik tudományos diákkörrel. Jelenleg 11 alkalmazott tudományok egyeteme van Magyarországon, ezek nem állami fenntartásúak, hanem magán intézmények, melyek közül öt vagyonkezelő alapítványok által van fenntartva (Jogszabálytár, 2023).

Főiskolának akkor nevezhető egy intézmény, ha oktatóinak és kutatóinak legalább harmada rendelkezik tudományos fokozattal, valamint működtet diákkört. Az egyetemek és főiskolák felsőoktatási szakképzést és szakirányú továbbképzéseket is indíthatnak, ezek felsőfokú végzettséget nem biztosítanak. Jelenleg összesen 24 főiskola van Magyarországon, ebből 13 nem állami fenntartású (Jogszabálytár, 2023).

A felsőoktatási intézmények földrajzi elhelyezkedés szempontjából leginkább a nagyobb városokra összpontosulnak, különös tekintettel Budapestre és környékére. A fővároson kívül általában a megyei jogú városokban helyezkednek el felsőoktatási intézmények, de kisebb méretű városokban is találhatóak egyetemek és főiskolák (Derényi, 2022).

2.4. Felsőoktatásban tanulók a munkaerőpiacon

Egyre növekvő mértéket mutat a munkavégzés és a felsőoktatásban való részvétel párhuzamos jelenléte, emiatt ez egy fontos és aktuális téma napjainkban. A munkaerőpiac és a felsőoktatás szoros összefonódásának a mértéke folyamatosan növekszik, és ennek következtében nem csak a hallgatókat és a munkáltatókat érinti, hanem szélesebb körű társadalmi hatásokkal is járhat (Kun, 2017).

Magyarországon a 2022/2023-as tanévben 289 991 hallgató folytatta tanulmányait felsőoktatási intézményekben (2. ábra).

2. táblázat: A felsőoktatásban tanulók száma a 2022/2023-as tanévben

(Forrás: saját szerkesztés KSH (2023b) adatok alapján)

Képzési szint	Hallgató az összes képzésben	Hallgató a nappali képzésben
Felsőoktatási szakképzés	11 980	7 302
Felsőfokú alapképzés	170 520	130 686
Felsőfokú mesterképzés	35 959	20 689
Osztatlan képzés	44 715	38 906
Szakirányú továbbképzés	16 236	175
Doktori (PhD-, DLA-) képzés	10 581	9 604
Összesen:	289 991	207 362

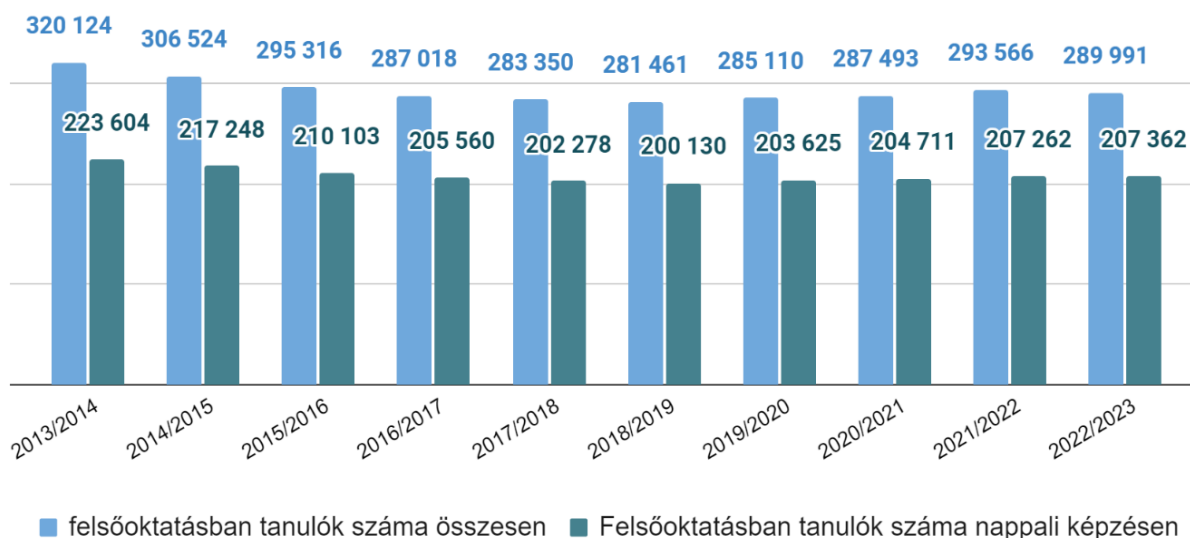
Nappali képzésben jelenleg 207 362 hallgató vesz részt, mely létszám tekintetében hasonló az előző tanévhez (7. ábra). Ezen a csoporton belül a hallgatók jelentős része, közel 92%-a alap-, mester- vagy osztatlan képzésben vesz részt. Az alapképzés a legnépszerűbb szint a résztvevők számát tekintve. Doktori képzésben 9604, felsőoktatási szakképzésben pedig 7302 nappali tagozatos hallgató vesz részt. Érdeemes kiemelni, hogy a szakirányú továbbképzést választó hallgatók száma nappali képzésben mindössze 175 fő, a korábbi évek során is hasonlóan alacsony részvételi arányról van szó (1. táblázat és 8. ábra). Az elmúlt évek tendenciáit figyelembe véve a 2022/2023-as tanévben is tovább nőtt a külföldi hallgatók száma Magyarországon. Összesen közel 42 000 külföldi hallgató tanul a magyar felsőoktatási intézményekben (KSH, 2023b).

A 2013/2014-es tanévben még összesen 223 604 hallgató tanult a felsőoktatás intézményeiben nappali képzés keretein belül. Ez a szám azonban látványosan csökkent az azt követő években és a 2022/2023-as tanévre már csak 207 362 hallgató tanul a felsőoktatásban nappali képzésen. Az adatok alapján tehát megfigyelhető, hogy az elmúlt évtizedben

számottevő visszaesés történt a hallgatói létszámok terén (7. ábra). A hallgatók többsége alapképzésben vesz részt, ez a legnagyobb hallgatói létszámmal rendelkező felsőoktatási szint. A szakirányú továbbképzést kevesen választják, ez jellemző volt a korábbi tanévekben is (KSH, 2023b).

7. ábra: A felsőoktatásban tanulók létszámának alakulása az elmúlt 10 évben

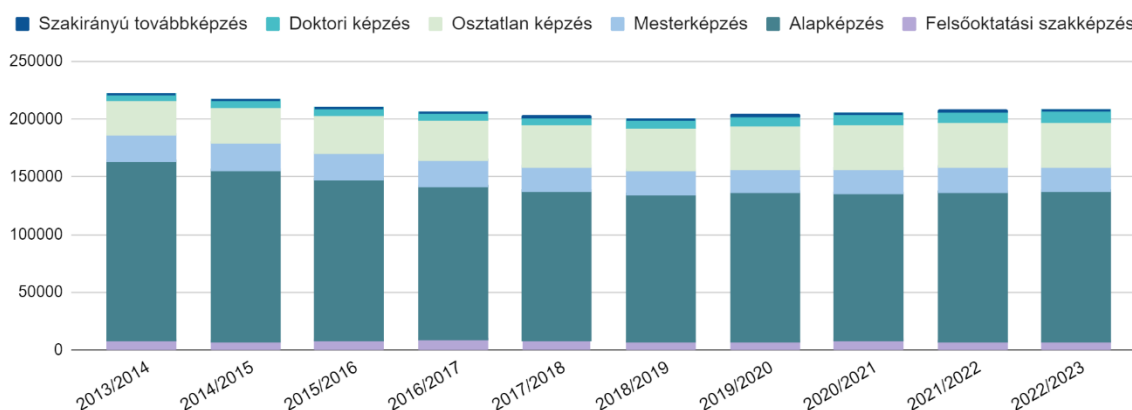
(Forrás: saját szerkesztés a KSH (2023b) adatai alapján)



A felsőoktatásban nappali képzésben részt vevő hallgatók létszámának alakulása az elmúlt tíz évben (felsőoktatási szakképzés, alapképzés, mesterképzés, osztatlan képzés, doktori képzés, szakirányú továbbképzés) az alábbi ábrán figyelhető meg (8. ábra). A statisztika bemutatja, hogy a felsőoktatási intézményekben tanuló hallgatók száma folyamatosan csökkenő tendenciát mutat az elmúlt években (KSH, 2023b).

8. ábra: Felsőoktatásban tanuló hallgatók létszámának alakulása képzési szintenként

(Forrás: saját szerkesztés KSH (2023b) adatok alapján)

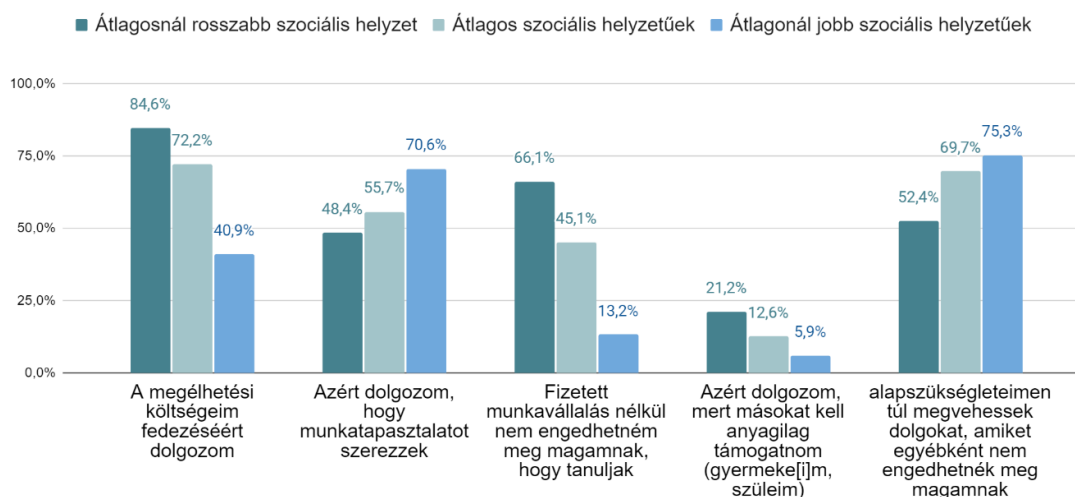


Bár a felsőoktatásban tanuló hallgatók száma évről-évre csökken, a tanulmányok melletti munkavégzés egyre gyakoribb köreikben (KSH, 2023b; Kun, 2017). A munkavállalási kedvnek többféle motivációja lehetséges. A hallgatókat a tanulmányok melletti munkavégzésre gyakran az anyagi kényszer ösztönzi, de előfordul, hogy tanulmányaikkal kapcsolatos munkát végeznek, ami akár pozitív hatással is lehet a diákok egyetemi vagy főiskolai teljesítményére. Például segíthet nekik jobban megérteni a tananyagot, vagy a gyakorlatban alkalmazhatják a felsőoktatási intézményben tanultakat. Azonban a munkával eltöltött idő hátráltathatja is a hallgatókat a tanulmányi követelmények teljesítésében, abban az esetben kifejezetten amikor a hallgató olyan munkát vállal, amely nem kapcsolódik közvetlenül a tanulmányaihoz, valamint jelentősen csökken a tanulmányokra fordítható idő. Ennek eredményeképpen a diákok akár le is morzsolódhatnak. A 2019-es Eurostudent VII. nemzetközi hallgatói kutatás magyarországi eredményei alapján a felsőoktatásban nappali munkarendben tanuló hallgatók több mint fele a szorgalmi időszakban tanulmányaik mellett nem végzett fizetett munkát. A tanulmányok melletti munkavégzés arányai a levelező, esti, valamint a távoktatásban tanulóknál a legmagasabb, 90%-ban dolgoznak állandó jelleggel (Hámori – Seli, 2021).

A kutatás alapján a munkavégzés motivációját tekintve különbségek mutatkoznak meg a felsőoktatásban tanuló hallgatók szociális helyzete alapján. Az Eurostudent VII. kutatás a tanulmányok melletti munkavégzés motivációival kapcsolatos eredményei alapján az átlagosnál rosszabb szociális helyzetben lévő hallgatók nagy része (85%) munkát vállal tanulmányai mellett a megélhetési költségeik fedezése érdekében. Ezen hallgatók esetében a munkavállalás létfontosságúnak tekinthető (9. ábra).

9. ábra: A tanulmányok melletti munkavégzés motivációi a nappali munkarendben dolgozó hallgatók körében szociális helyzet alapján (N=2286)

(Forrás: saját szerkesztés Iharos (2021) alapján)



Ellenben az átlagosnál jobb szociális helyzetben lévő hallgatók között csak alig több mint 40% vállal munkát az anyagi szükségleteik miatt. Ők inkább a munkatapasztalat szerzését tartják fontosnak. Az is kiderült a kutatásból, hogy Magyarországon a felsőoktatásban a különböző szociális helyzetű csoportok között jelentős különbségek mutatkoznak meg a munkavállalási kényszer tekintetében. A szociálisan rosszabb helyzetben lévők közel kétharmadának (66%) nincs más választása, mint munkát vállalni, különben nem engedhetnék meg maguknak a tanulmányaik végzését. Ez a kényszerhelyzet az átlagos helyzetűek között valamivel alacsonyabb, összesen 45%, míg az átlagnál jobb szociális helyzetben lévő hallgatók esetében mindössze 13%. Másokat anyagilag támogatni a rosszabb helyzetűek valamivel több mint ötödének (21%) kell. Ez az átlagnál jobb helyzetűek körében csupán 6%-ra volt jellemző. Ezekből az adatokból látható, hogy minél kedvezőbb a hallgatók szociális helyzete, annál kevésbé van szükség arra, hogy az alapvető megélhetést munkavállalással biztosítsák maguk, vagy akár mások számára, így a munkavállalás náluk inkább a tapasztalatszerzésre irányul (Iharos, 2021) (9.ábra).

A felsőoktatásban történő változások jelentős befolyással bírnak a munkaerőpiac helyzetére. A Bolognai folyamatnak köszönhetően elterjedtek a gyakorlatorientált szakok, a duális képzések, melyeknek célja, hogy a felsőoktatást gyakorlatiasabbá tegyék, és a friss diplomások felkészülten lépjenek ki a munkaerőpiacra (Nagy, 2019). Oktatáspolitikai szempontból is fontos felismerni és figyelmet fordítani a felsőoktatásban tanulók munkavégzése és a munkaerőpiac közötti kapcsolat jelentőségére. Magyarország 2006-ban reagált a felsőoktatás és a munka világának közeledéséből eredő igényekre, a kötelező szakmai gyakorlat bevezetésével bizonyos alapképzési szakokon (Kun, 2017).

A szakmai gyakorlat olyan hallgatói tevékenység, amely a felsőoktatási szakképzésben, alap-, mester- és osztatlan képzésben a külső gyakorlólhelyen vagy a felsőoktatási intézményi gyakorlólhelyen részben önállóan teljesítendő. Ez a tevékenység irányított és strukturált, és a hallgatóknak lehetőségük van arra, hogy a tanulás folyamán kipróbálják a szakmai tudásukat a munkaerőpiacon, miközben megismerik a szakterület sajátosságait. A hangsúly a tanuláson, a tapasztalatszerzésen van (Nagy, 2019). A gyakornoki programok által a munkavégzés az oktatás szerves részét is képezi (Hámori – Seli, 2021).

A felsőoktatási intézmények és a vállalatok együttműködése jelentős hatással van a gazdaság fejlődésére, az innováció előmozdítására és a versenyképesség növelésére. A felsőoktatási intézmények számára ezek a kapcsolatok nagyszerű lehetőségeket teremtenek a kutatás és fejlesztés terén, a duális képzés kibővítésében, valamint a hallgatók számára gyakorlati tapasztalatok szerzésében (Czakó, 2017).

A felsőoktatásban megvalósuló szakmai gyakorlatok kiemelkedő fontosságúak mind a hallgatók, mind a képzőhelyek, mind pedig a vállalatok számára. A gyakorlatok elvégzése nélkülözhetetlen része néhány felsőoktatási képzésnek, és számos előnyt kínál az érintett felek számára. A hallgatók számára a szakmai gyakorlatok lehetőséget nyújtanak arra, hogy a megszerzett elméleti ismereteket a valós életben alkalmazzák. Ezen időszak során nem csupán elméleti tudásuk bővül, hanem széles körű gyakorlati ismeretekkel gazdagodnak, valamint lehetőségük nyílik szakmai kompetenciáik kibővítésére is. A diákok számára az előny még abban is rejlik, hogy kapcsolatokat teremthetnek, melyek a karrierépítésük során hasznosak lehetnek. A vállalatok szempontjából a szakmai gyakorlatok lehetőséget kínálnak arra, hogy fiatal tehetségeket ismerjenek meg, és ha elégedettek a hallgatók teljesítményével, munkalehetőséget ajánlhatnak számukra. Ezenkívül a vállalati együttműködések hozzájárulhatnak a cég presztízsének növeléséhez és a társadalmi kapcsolatok fejlesztéséhez. A felsőoktatási intézmények oldaláról nézve a szakmai gyakorlatok lehetőséget teremtenek a duális képzési programok bővítésére, valamint közös projektek megvalósítására a vállalatokkal (Badinszky et al., 2022).

Összefoglalva, a szakmai gyakorlatok előnyös lehetőségeket kínálnak mind a hallgatók, mind a vállalatok, mind pedig a felsőoktatási intézmények számára. Ezen gyakorlatok hozzájárulnak a hallgatók szakmai fejlődéséhez, a vállalati kapcsolatok kiépítéséhez, és lehetővé teszik az elméleti tudás gyakorlati alkalmazását. A felsőoktatásban ez az együttműködési forma kulcsfontosságú a jövő szakembereinek kibontakozásához. Azok a hallgatók, akik tanulmányaik mellett élnek a munkavégzés lehetőségével, sok előnyre tehetnek szert a későbbiekben a munkaerőpiacon való elhelyezkedés során is (Badinszky et al., 2022).

2.5. A Z generáció a munka, a magánélet és a tanulás egyensúlyában

A munka és a magánélet egyensúlya a munkahelyi kötelezettségek és a munkavállalók személyes életének összeegyeztethetőségét jelenti. Számos kutatás bizonyítja, hogy a munkamagánélet egyensúlyának kialakítása és fenntartása pozitív hatással van a munkavállaló teljesítményére. A Z generáció számára fontos, hogy munkájukat olyan rugalmas munkaidőben végezhessék, mely az életmódjukhoz igazodik (Waworuntu et al., 2022).

A COVID-19 járvány alatti pandémiás tapasztalat egy olyan időszak volt, amelyben szinte azonnali átállás történt az online térben történő tanulásra, valamint munkavégzésre. Az átmenet sebessége a személyes jelenléti környezetből a távoli munkavégzésre megmutatta, hogy számos szervezet képes működni online környezetben is. Sok vállalat a járvány után is

megtartotta a távmunka lehetőségét, vagy hibrid munkavégzést vezetett be (Nyimas, et al., 2023). A Z generáció tagjai jellemzően preferálják azt, ha nem kell minden munkanapot az irodában tölteniük, hanem magánéletükhöz alkalmazva rugalmasan végezhetik azt akár otthonról. Többek között ebből is következtethető, hogy a munka és a magánélet egyensúlya kritikus fontosságú a Z generáció számára (Deloitte, 2023).

A munkavállalók elkötelezettségét is befolyásolhatja a munkahelyi jóllét. Az alkalmazottak elkötelezettsége magasabb lehet az olyan szervezeteknél, ahol a szervezet támogatja a munka és a magánélet egészséges egyensúlyát (Nyimas et al., 2023). A technológiák folyamatos és gyors fejlődése következtében a munkavállalóknak gyakran olyan kommunikációs eszközöket kell használniuk, amely lehetővé teszi számukra, hogy munkaidőn kívül is feladatokat lássanak el. Ez a munka és magánélet egyensúlyának felborulásával járhat, akár a magánélet, akár az egészségük rovására, ami a későbbiekben további problémákhoz vezethet (Waworuntu et al., 2022). Diákok esetében pedig negatív hatással lehet a tanulmányaikra.

Bár sok vállalat tisztában van a munka-magánélet egyensúlyának fontosságával, és igyekszik aszerint alakítani a munkahelyi viszonyokat, de a gyakorlatban sok vállalat még mindig nem tesz lényeges lépéseket a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítására (Waworuntu et al., 2022).

Amikor a hallgatók tanulmányaik mellett dolgoznak, már nem csak a munka és a magánélet egyensúlyával kell megbirkózniuk, hanem ez kiegészül a tanulással is. Sok diák kerül olyan helyzetbe, hogy tanulás mellett dolgoznia kell. A tanulás melletti munkavégzés segíthet a hallgatóknak anyagi helyzetükön javítani, kapcsolatokat építeni és olyan szakmai készségeket szerezni, amelyek később hasznosak lehetnek az élet számos területén (Chang, 2023). Másrészt felmerülnek olyan aggodalmak az egyetemi hallgatók munkavállalásával kapcsolatban, hogy a különböző szerepek vállalása és az ezekből adódó terhelés negatívan befolyásolhatja a diákok tanulmányi eredményeit, a hallgatói elkötelezettséget, az általános jóllétet, és ennek eredményeként összességében a tanulmányi teljesítményt, valamint a karrierjükben való előrelépést. Az imént felsoroltak akár későbbi életükre is hatással lehetnek. Ugyanakkor érdemes azt is megfigyelni, hogy a hallgatók számára számos előnnyel is járhat a munkavégzés (Creed et al., 2015).

A tanulmányok melletti munkavégzés hozzájárulhat a későbbi munkaerőpiaci sikerekhez, anyagi biztonsághoz és az alacsonyabb munkanélküliségi kockázathoz, különösen akkor, ha tanulmányokkal kapcsolatos munkát végeznek a hallgatók (Chang, 2023).

3. ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

A diplomadolgozat készítése során kétféle kutatási módszert alkalmaztam. Elsősorban egy kérdőíves kutatást végeztem, amely során a célcsoportnak megfelelően a magyarországi felsőfokú tanulmányokat folytató Z generációs hallgatókat kérdeztem a munkavállalási szokásaikról. A kérdőíves kutatáson kívül még álláshirdetés elemzést végeztem, amely során a különböző álláshirdetési portálokon figyeltem meg olyan munkalehetőségeket, melyek felsőoktatásban tanulók számára kínálnak szakmai gyakorlatra lehetőséget.

Mérőeszközként az online kérdőív módszerét alkalmaztam (1. melléklet), mely 2 fő részből tevődött össze. Elsősorban az általános demográfiai kérdésekre kellett válaszolniuk a kitöltőknek, ahol a nem, az életkor és a földrajzi tartózkodási hely szerinti elosztást tártam fel. Ezután a tanulmányaikkal kapcsolatos kérdések következtek, ahol a folyamatban lévő, vagy már befejezett felsőfokú tanulmányaikhoz kapcsolódóan voltam kíváncsi a képzési formára, a munkarendre, a képzés finanszírozási formájára, a képzés helyszínére, és a szorgalmi időszak alatt legtöbbször használt lakóhely típusára, valamint a képzési területre.

A második szakaszban a tanulmányok melletti munkavégzésen volt a hangsúly. A kérdések választ adtak arra, hogy milyen arányban van jelen a tanulmányok melletti munkavégzés a kitöltők körében, hogy ez a munkavégzés milyen rendszerességgel történik és átlagosan mennyi időt jelent egy héten. A munkavégzés tanulmányi teljesítményre gyakorolt hatását is vizsgáltam, továbbá a munka jellegét olyan szempontból, hogy kapcsolódik-e a kitöltők felsőfokú tanulmányaikhoz. A szakmai gyakorlatot végzők arányát és azoknak a számát is vizsgáltam, akik a gyakornoki program után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgoznak tovább. Végül a tanulmányok melletti munkavégzés fő motivációira kérdeztem rá az online kérdőívben.

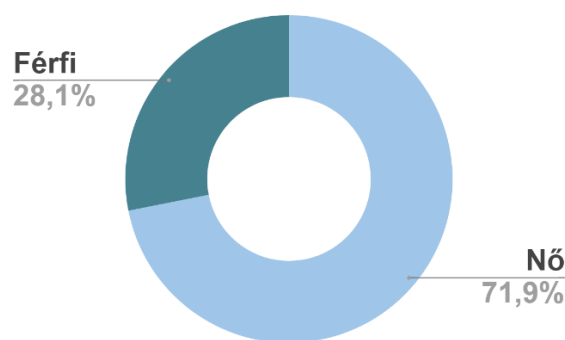
Az álláshirdetés elemzés során a célcsoportnak megfelelően különböző diákszövetkezetek weboldalain található álláshirdetéseket figyeltem meg és elemeztem ki. Az ilyen szövetkezetek diákok számára kínálnak általában rugalmas, tanulmányokhoz igazítható állásokat. Első körben a munkalehetőségek mennyiségét gyűjtöttem össze több állásportálról a munkavégzés helyének függvényében, majd ez alapján megvizsgáltam az álláslehetőségek arányát a főváros és vidék szempontjából. Ezután összegyűjtöttem a gyakornoki álláshirdetéseket, majd részletesen elemeztem őket elsősorban abból a szempontból, hogy milyen arányban kínálnak hosszútávú lehetőséget a vállalatok a gyakornokok számára. Ugyanezt megvizsgáltam külön a budapesti és a vidéki gyakornoki állások esetében is.

Vizsgálati minta

Az online kérdőívet 121 fő felsőoktatásban tanuló, vagy felsőfokú tanulmányait már befejező Z generációs töltötte ki országszerte. Elsősorban az alapvető demográfiai kérdésekre irányult a felmérés. Az első kérdés kitöltöttségi aránya 100%-os volt. Az eredmények alapján a nemek szerinti arányokat tekintve 87 fő (71,9%) a női kitöltők száma, a férfi kitöltőké pedig 34 fő (28,1%) (10. ábra).

10. ábra: Nemi megoszlás (N=121)

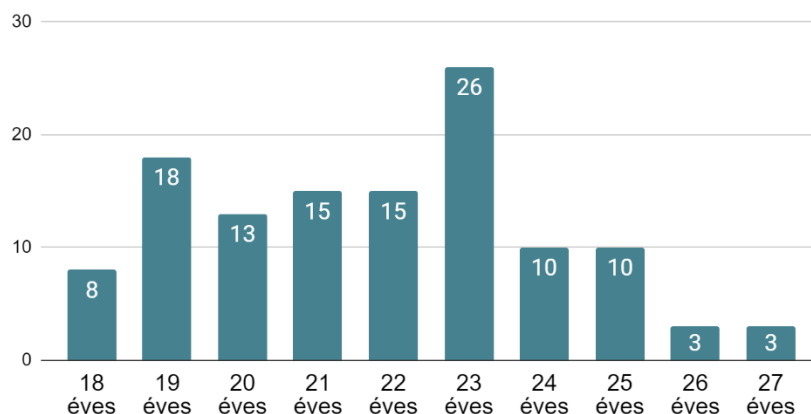
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Mivel a generációk születési dátum szerinti csoportosításának nincs egységes rendszere, én az egyik leggyakrabban használt általános csoportosítást választottam, mely szerint az 1996-2010 között született emberek alkotják a Z generációt. A kérdőíves kutatásban az életkor szerinti megoszlás alapján a legfiatalabb kitöltő 18, míg a legidősebb 27 éves. Legtöbben a 23 éves kort jelölték meg (21,5%), de összességében minden kitöltő a célcsoportnak megfelelően a Z generáció tagja. Az átlagéletkor 21,8 év (11. ábra).

11. ábra: Életkor szerinti megoszlás (N=121)

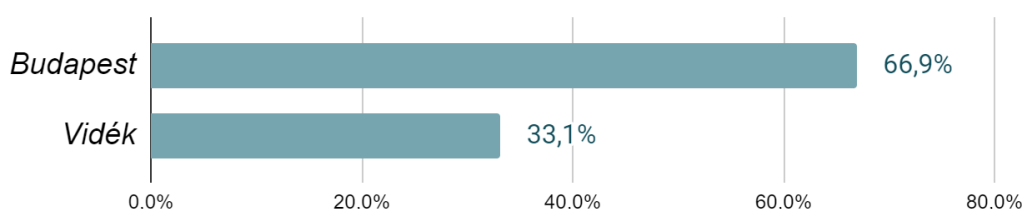
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A kitöltők földrajzi elhelyezkedést tekintve a kérdőívben a válaszlehetőségek között a főváros, a megyei jogú város, valamint harmadik opcióként a város, község, falu szerepeltek. Budapesten élő kitöltőből van a legtöbb, szám szerint 68 fő, a kitöltők 56,2 %-a. Megyei jogú városban 19 (15,7 %) kitöltő jelölte meg lakhelyét. A városban, községben, vagy faluban élők száma 34 (28,1 %). A kitöltők nagyobb arányban folytatták, vagy folytatják tanulmányaikat Budapesten, de sokan tanulnak vidéken is. Arányokat tekintve Budapesten 82 fő (66,9 %), az ország más városaiban pedig 40 fő (33,1 %) tanult (12. ábra).

12. ábra: Tanulmányok alatti lakhely (N=121)

(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Az álláshirdetés elemzés során elsősorban a diákoknak szóló álláslehetőségek mennyiségét vizsgáltam meg. Ehhez a tíz piacvezető magyarországi diákmunka közvetítő cég weboldalát használtam adatforrásul a kutatás során (HR Portal, 2023). Kigyűjtöttem, hány diákmunka szerepel a honlapokon a vizsgálat napján (2023.10.27) és ezek milyen arányban budapesti vagy vidéki lehetőségek. Az eredmények alapján összesen 1949 munkalehetőség szerepelt a portálokon (3. táblázat), a munkavégzés helyét illetően pedig Budapesten lényegesen több (1067) diákmunka található, mint a vidéki településeken összesen (882).

3. táblázat: Diákmunka lehetőségek Budapesten és vidéken (N=1949)

(Forrás: saját álláshirdetés elemzés, 2023)

Iskolaszövetség	Diákmunkák száma		
	Összesen	Budapest	Vidék
Meló-diák iskolaszövetség	380	133	247
Fürge Diák Iskolaszövetség	161	68	93
Prodiák Iskolaszövetség	81	39	42
Mind-Diák Szövetség	219	129	90
Schönherz Iskolaszövetség	250	193	57
MŰISZ Iskolaszövetség	218	170	48
euDIÁKOK Iskolaszövetség	165	101	64
Multi-Job	150	46	104
MADS - Márton Áron Iskolaszövetség	228	169	59
Pannon-Work Zrt.	97	19	78
	1949	1067	882

4. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A kérdőíves kutatás és az álláshirdetés elemzés kiértékelésekor a kutatási kérdések és a hipotézisek mentén haladtam. Elsősorban azt vizsgáltam, hogy Magyarországon a felsőoktatásban tanuló hallgatók, milyen arányban vállalnak munkát Budapesten és vidéken. Ezzel kapcsolatos az első számú hipotézisem (H1): *A felsőoktatásban tanuló hallgatók munkavállalási rátája magasabb a fővárosban, mint a vidéken tanulók körében.*

A hipotézis (H1) szerint más a munkavállalási ráta a két csoport között és a fővárosban tanuló hallgatók nagyobb arányban vállalnak munkát a vidéken tanulókhoz képest. Ezt elsősorban azért feltételeztem, mert úgy gondolom, a fővárosban több lehetőség van a tanulmányok melletti munkavállalásra. Ennek igazolására álláshirdetés elemzést végeztem, melyben megfigyeltem 10 iskolaszövetkezet állásportálján szereplő diákmunkák előfordulását a munkavégzés helye szerint.

Kérdőíves kutatás módszerét használtam az adatgyűjtéshez. A kérdőív alábbi két kérdésre kapott válaszokat elemeztem a vizsgálat során:

„Melyik városban jár/járt felsőoktatási intézménybe?”

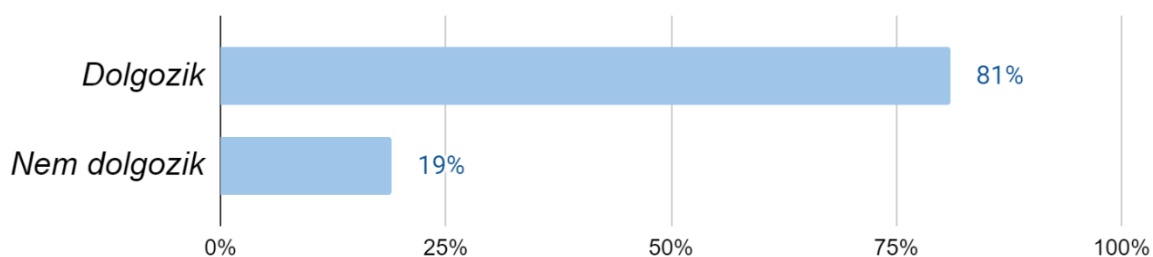
„Dolgozik/dolgozott felsőfokú tanulmányai mellett?”

A kérdések kitöltöttsége 100%-os, tehát minden résztvevő kitöltötte őket. Az eredmények alapján a kitöltők 66,9%-a fővárosban, azaz Budapesten folytatta felsőfokú tanulmányait, a 33,1%-uk pedig Magyarország vidéki városaiban.

A munkavállalás arányára irányuló kérdés kitöltöttsége szintén 100%-os, és az eredmények alapján a 121 fő kitöltő közül 98 dolgozik felsőfokú tanulmányai mellett. Az eredményeket összevetve megfigyelhető, hogy azoknak a hallgatóknak az aránya nagyobb, akik vállalnak munkát felsőfokú tanulmányaik mellett (81%), azokhoz képest, akik nem (19%) (13. ábra).

13. ábra: Munkavállalás aránya a felsőoktatásban tanuló hallgatók körében (N=121)

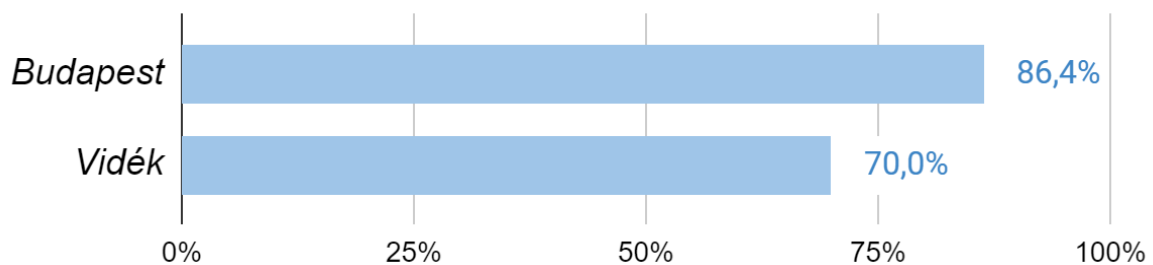
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A fővárosban, azaz Budapesten és a vidéken tanuló hallgatók válaszait tekintve arányokban eltéréseket figyelhetünk meg. Ennek vizsgálatához egy keresztábra elemzést végeztem. Az eredmények azt mutatják, hogy a vidéken tanulók 70%-a, a Budapesten tanulóknak pedig a 86,4%-a jelölte, hogy dolgozik, vagy dolgozott felsőfokú tanulmányai mellett. Ez alapján megfigyelhető, hogy a vidéki hallgatók kisebb arányban vállalnak munkát a fővárosban tanuló hallgatókhoz képest. A vidéki kitöltők 30%-a jelölte a kérdőív alapján, hogy nem dolgozik tanulmányai mellett. Budapestiek esetében ez az arány csupán 13,6% (14. ábra).

14. ábra: A fővárosban és vidéken tanuló hallgatók munkavállalási aránya (N=121)

(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Az elemzés során hozzárendeltem a vizsgálatához egy nullhipotézist, mely azt feltételezi, hogy nincs szignifikáns különbség a munkavállalási ráta tekintetében a fővárosban tanuló hallgatók és a vidéken tanulók között. A vizsgálatához elvégeztem a Khi-négyzet próbát, melynek eredményeként a nullhipotézis elvethető, ugyanis van statisztikailag szignifikáns különbség a tanulmányok melletti munkavégzés és a földrajzi elhelyezkedés tekintetében.

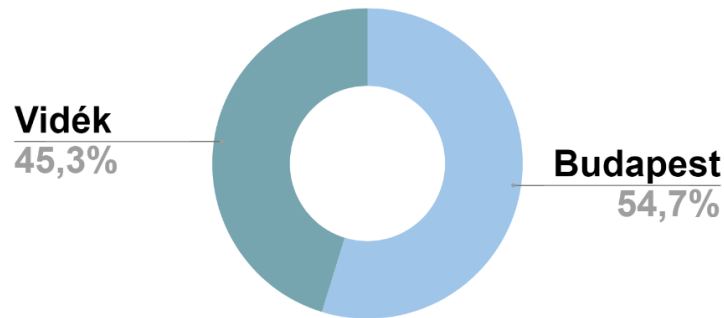
A munkavállalási arányok tekintetében tehát van statisztikailag igazolható eltérés, és a hipotézisben (H1) állított feltételezés, miszerint a felsőoktatásban vidéken tanuló hallgatók munkavállalási rátája alacsonyabb a fővárosban tanuló hallgatókéhoz képest, igazolható.

A kérdőíves kutatás mellett álláshirdetés elemzést is végeztem a kérdéskörben, ahol azt figyeltem meg, hogy az iskolaszövetkezetek által kínált diákmunkák száma milyen arányú Budapesten és vidéken, melyet a vizsgálati minta bemutatásakor már szemléltettem (3. táblázat). Az álláshirdetés elemzés eredményeit elemezve megfigyelhető, hogy a fővárosban, azaz Budapesten több lehetőségük van a diákoknak a tanulmányok melletti munkavállalásra a vidéken tanulókhöz képest. Ez abban nyilvánul meg, hogy az általam vizsgált diákmunkaerő kölcsönző cégek állásportáljain összességében Budapesten önmagában lényegesen több, szám szerint 1067 diákmunkalehetőség volt fellelhető, miközben a vidéki

városokban összesen 882. Az álláshirdetés elemzés eredményei azt mutatják, hogy a kutatás során megfigyelt 1949 diákmunka 54,7%-a Budapesten található (15. ábra)

15. ábra: A Budapesti és a vidéki diákmunka lehetőségek aránya (N=1949)

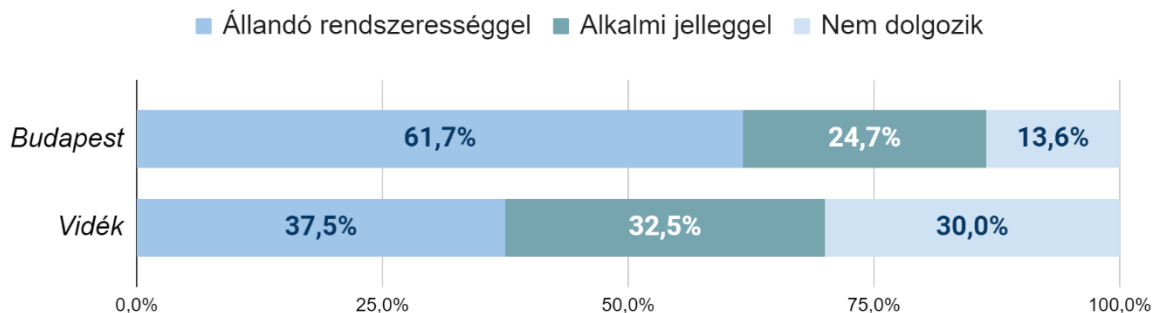
(Forrás: saját álláshirdetés elemzés, 2023)



Érdekes megfigyelni a kérdőíves kutatás alapján a tanulmányok melletti munkavégzés rendszerességét is a fővárosban és a vidéken tanuló felsőoktatási hallgatók körében. A kérdőív egyik pontja arra irányult, hogy milyen rendszerességgel végeznek munkát a hallgatók. Itt elsősorban arra voltam kíváncsi, hogy alkalmi jelleggel, vagy állandó rendszerességgel dolgoznak-e azok a diákok, akik dolgoznak is a tanulás mellett. Az eredmények a 16. ábrán láthatók alább. Megfigyelhető, hogy a Budapesten tanulók körében az állandó rendszerességgel végzett munka (61,7 %) sokkal jellemzőbb, mint az alkalmi jellegű munkavégzés (24,7%). Ahogy az látható, a vidéken tanulók körében ezek az arányok nem annyira különböznek. A felsőoktatásban részt vevő, tanulmányaik mellett dolgozó vidéki hallgatók 37,5%-a dolgozik állandó rendszerességgel, 32,5% pedig alkalmi jelleggel.

16. ábra: Tanulmányok melletti munkavégzés rendszeressége (N=121)

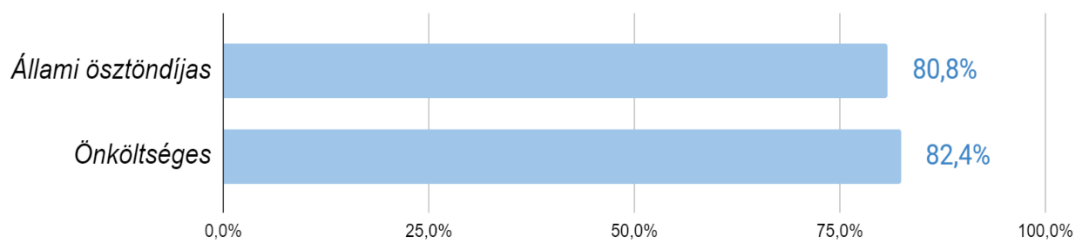
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A képzés finanszírozási formáját tekintve a felsőoktatásban lehet a hallgató állami ösztöndíjas vagy önköltséges. Megvizsgáltam, van-e statisztikailag releváns összefüggés a kérdőívet kitöltő hallgatók munkavállalási szokásai és a képzésük finanszírozási formáját tekintve, de nem találtam releváns eltéréseket. Azok a hallgatók, akik állami ösztöndíjas képzés keretein belül tanulnak a felsőoktatásban, 80,8%-ban jelölték, hogy dolgoznak tanulmányaik mellett, 19,2% pedig, hogy nem. Önköltséges képzésben részt vevők közül 82,4% jelölte, hogy dolgozik, 17,6% pedig azt, hogy nem (17. ábra).

17. ábra: Munkavállalási arány finanszírozási formák függvényében (N=121)

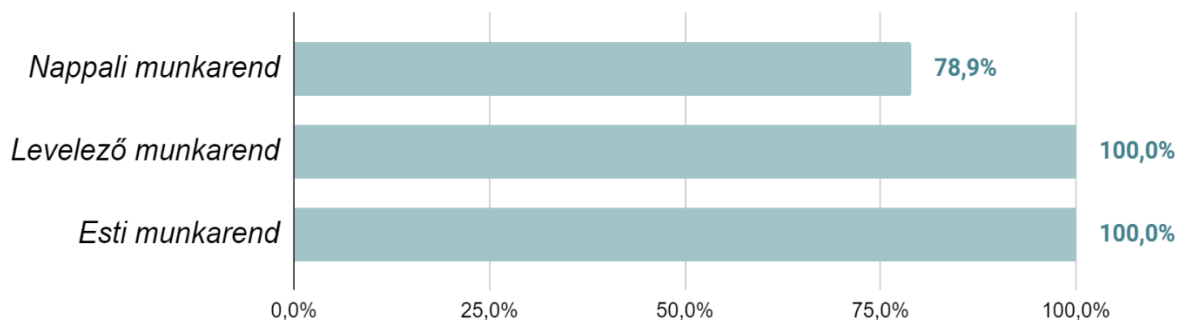
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A kérdőíves kutatás során a hallgatók által folytatott képzés munkarendjére is rákérdeztem. A kitöltők többsége (109 fő) nappali tagozaton folytatja tanulmányait, a levelező munkarendet mindössze 11 fő jelölte meg, az estit pedig csupán 1. A levelező és az esti munkarendben tanulók esetében a tanulmányok melletti munkavállalás aránya 100%-os, ami érthető, mivel ezek a munkarendek lehetővé teszik a tanulmányok melletti munkavégzést. A nappali munkarendű hallgatók esetében 78,9 %-a dolgozik tanulmányai mellett (18. ábra).

18. ábra: Munkavállalási arány munkarend tekintetében (N=121)

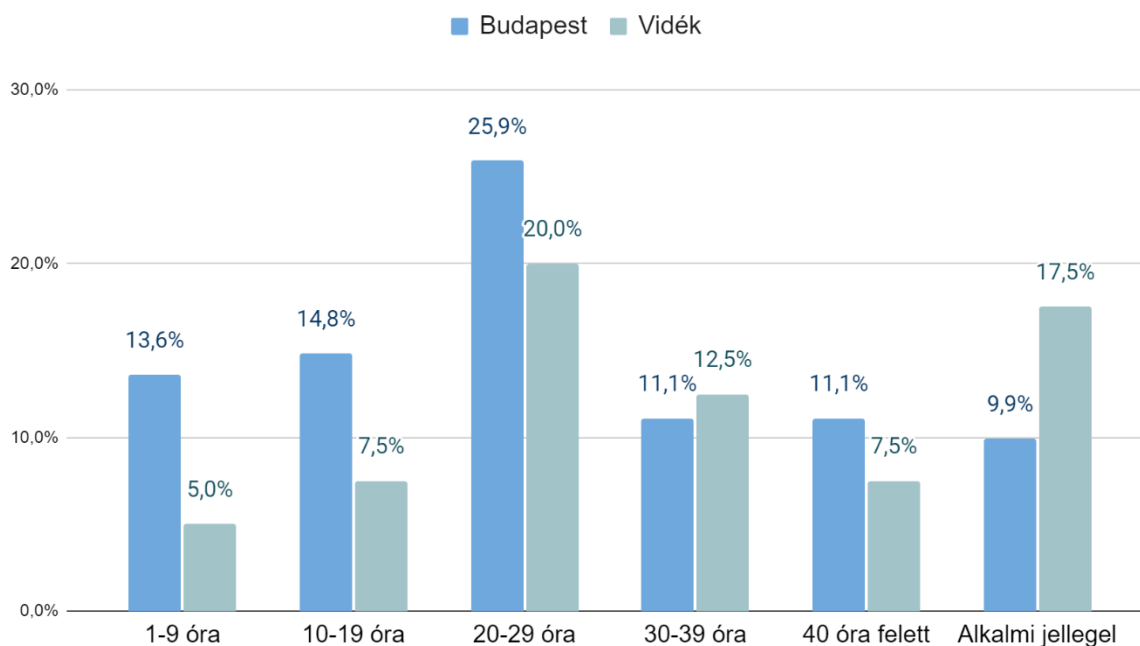
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A munkavállalással töltött idő elemzésekor megfigyelhető, hogy a legtöbben heti 20-29 órát dolgoznak tanulmányaik mellett. Ha megvizsgáljuk a budapesti és a vidéki hallgatók munkavállalási szokásait az alábbi ábrán, akkor látható, hogy az arányokat tekintve mindkét csoportnál a heti 20-29 óra munkavégzéssel töltött idő a legjellemzőbb. A fővárosban tanuló hallgatók esetében a második leggyakoribb válasz a heti 10-19 óra volt, ezt követte a heti 1-9 munkaóra, majd egyforma aránnyal a 30-39 és a heti 40 óra feletti munkavégzés. Az alkalmi jellegű munkavégzést jelölték legkevesebben a kérdőíves kutatásban. A vidéken tanuló körében a második leggyakoribb volt a nem rendszeres, hanem alkalmi jellegű munkavégzés. Ezt követi a heti 30-39 óra munkával töltött idő, majd egyforma aránnyal a heti 10-19 és a heti 40 óra feletti munkaidő, végül pedig legkevesebben a heti 1-9 óra munkavégzés jelölték (19. ábra).

19. ábra: Tanulmányok melletti munkavégzéssel töltött idő heti szinten (N=121)

(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



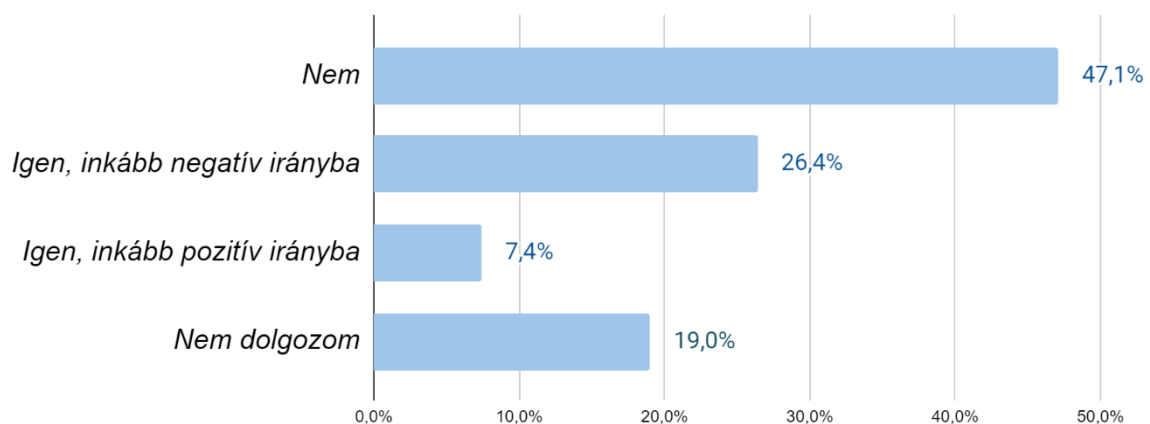
A második fő kutatási kérdésem arra irányul, hogy hogyan befolyásolja a munkavégzés az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményét. Ehhez a következő hipotézist (H2) állítottam fel: *a munkavégzés negatív hatással van az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményére, tehát azok a hallgatók, akik munkát vállalnak, általában alacsonyabb tanulmányi átlagot érnek el, mint azok, akik nem dolgoznak.*

A hipotézis (H2) szerint azok a hallgatók, akik munkát vállalnak az egyetemi tanulmányaik mellett, általában alacsonyabb tanulmányi teljesítményt nyújtanak a felsőoktatásban. Megvizsgáltam, hogy valóban van-e összefüggés a munkavégzés és a hallgató tanulási teljesítménye között, és amennyiben igen, milyen irányban.

Az online kérdőíves kutatásban a „*dolgozott-e/dolgozik-e tanulmányai mellett? és az „érezelt-e változást tanulmányi átlagában a munkavégzés következtében?*” kérdésekkel gyűjtöttem adatokat a témában. A kérdések kitöltöttségi aránya 100%. A tanulmányok melletti munkavállalással kapcsolatban már elemeztem az arányokat a 13. ábrán, mely szerint a 121 hallgató közül 98 fő (81%) dolgozik tanulmányai mellett.

A tanulmányi átlaggal kapcsolatban az eredmények a következők lettek. Arra a kérdésre, hogy „*érezelt-e változást tanulmányi átlagában a munkavégzés következtében?*” a 121 kitöltő 19%-a nem dolgozott tanulmányaik mellett, ahogy az a 20. ábrán is látható. Emiatt a nem dolgozók csoportját nem vettem figyelembe a további vizsgálat során ebben a kérdéskörben és azokra a kitöltőkre fókuszált az elemzés, akik dolgoznak felsőfokú tanulmányaik mellett. Az arányokat tekintve ez a csoport a kitöltők 81%-a.

20. ábra: Érzékelt változást tanulmányi átlagában a munkavégzés következtében? (N=121)
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)

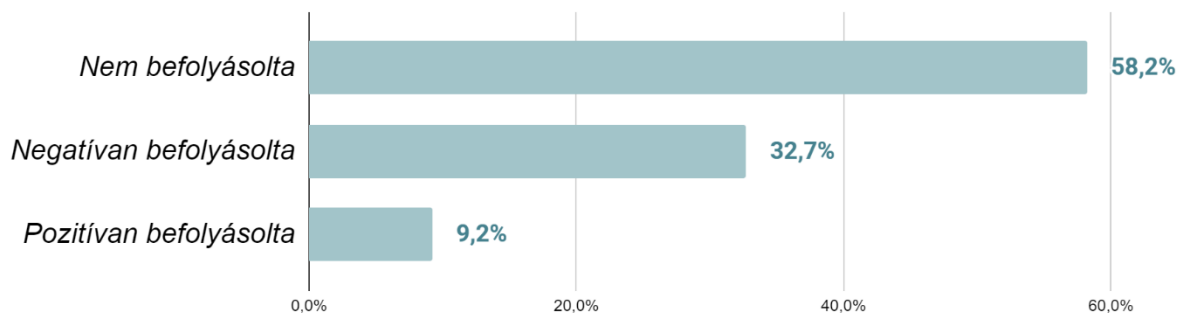


A válaszokat leszűrve azokra a kitöltőkre, akik dolgoznak tanulmányaik mellett (98 fő), megfigyelhető, hogy a többség (57 fő) nem érzékelt változást a munkavégzés következtében a tanulmányi átlagában, ami azt jelenti, hogy a tanulmányok mellett munkát vállalók több mint fele, pontosan 58,2%-a nem tapasztal összefüggést a tanulmányi teljesítmény és a munkavégzés között. Azok, akik dolgoznak és érzékelték változást (47,9%) arányaiban nagyon megoszlanak

a kérdést illetően, mivel 32,7% negatív irányúnak gondolja ezt a fajta változást és csupán 9,2% szerint volt pozitív hatással a munkavégzés a tanulmányaira (21. ábra).

21. ábra: A munkavégzés hatása a tanulmányi teljesítményre (N=98)

(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Összességében az eredmények alapján az feltételezhető, hogy a tanulmányok melletti munkavégzés nincs jelentős hatással a tanulási teljesítményre, nem befolyásolja a tanulmányi átlagot. Ha viszont megfigyeljük az adatokat azon a csoporton belül, akik érzékeltek változást a tanulmányok melletti munkavégzés következtében, arányaiban határozottan a negatív hatás jellemző (32,7%), pozitív hatást kevesen érzékeltek (9,2%) a kutatásban résztvevők (18. ábra).

A harmadik kutatási kérdés a Z generációs hallgatók szakmai gyakorlattal kapcsolatos munkavállalási szokásaira irányult a felsőfokú tanulmányok közben. Itt a diákok egyetemi, főiskolai tanulmányaihoz kapcsolódó szakmai gyakorlat hatását vizsgáltam a munkavállalási szokásaikra, különös tekintettel a tanulmányokkal kapcsolatos pályán való munkavégzésre és a szakmai gyakorlatot biztosító munkaadónál történő elhelyezkedésre. Ebben a kérdéskörben két hipotézist is vizsgáltam.

Az egyik hipotézis (H3) felállításakor arra voltam kíváncsi, hogy van-e összefüggés a felsőfokú tanulmányok alatti szakmai gyakorlat és a tanulmányokkal kapcsolatos pályán való elhelyezkedés között. Azt feltételezem, hogy van, tehát azok, akik részt vesznek ilyen gyakornoki programban tanulmányaik alatt, nagyobb eséllyel dolgoznak a gyakorlat elvégzése után is a szakterületükön, azokhoz képest, akik nem teljesítenek szakmai gyakorlatot. Elsőként a következő hipotézist (H3) vizsgáltam a kérdéskörben: *A Z generációs hallgatók, akik felsőfokú tanulmányaik alatt részt vesznek szakmai gyakorlaton, nagyobb arányban helyezkednek el tanulmányaikkal kapcsolatos pályán, mint azok, akik nem vettek részt ilyen gyakorlaton.*

A kérdőíves kutatás során elsősorban az alábbi két kérdés irányult erre a vizsgálatra:
„Részt vett szakmai gyakorlaton tanulmányai alatt?”

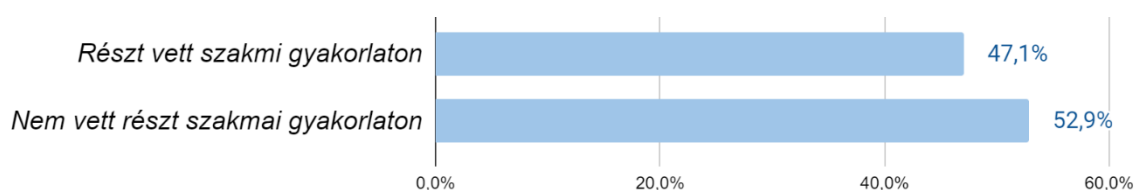
„Jelenleg tanulmányaival kapcsolatos munkát végez?”

A kérdésekre minden kitöltő válaszolt, tehát a kitöltöttség aránya 100%-os.

A szakmai gyakorlat részvételével kapcsolatos kérdésre a hallgatók 47,1%-a igennel válaszolt (57 fő), tehát részt vett szakmai gyakorlaton felsőfokú tanulmányai során, a kitöltők 52,9%-a pedig nem vett részt gyakornoki programban (64 fő) (22. ábra).

22. ábra: Szakmai gyakorlaton való részvétel aránya (N=121)

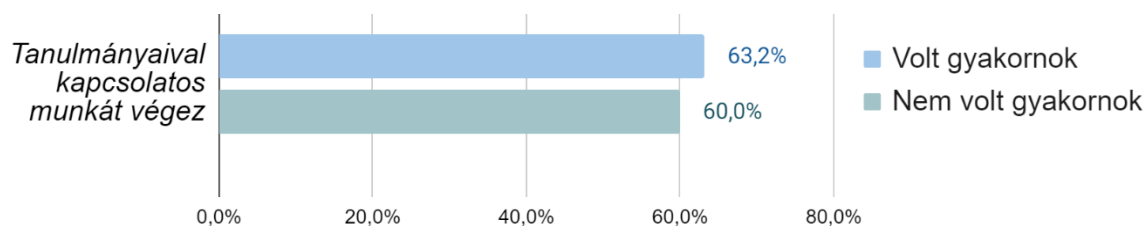
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



A kérdőív kitöltésének idejében 74 fő dolgozott. Közülük azok, akik részt vettek szakmai gyakorlaton (19 fő), nagyobb arányban végeztek tanulmányaikkal kapcsolatos munkát (63,2%), azokhoz képest, akik nem vettek részt szakmai gyakorlaton (55 fő). Az arányok nem térnek el nagyon, hiszen azok, akik nem vettek részt szakmai gyakorlaton, de jelenleg dolgoznak, 60%-ban tanulmányaikkal kapcsolatos munkát végeznek (23. ábra).

23. ábra: Szakmai gyakorlaton való részvétel hatása az elhelyezkedésre (N=74)

(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Összességében a tanulmányok alatt szakmai gyakorlatot teljesítők nagyobb arányban helyezkednek el tanulmányaikkal kapcsolatos pályán, mint azok, akik nem vesznek részt gyakornoki programban. Azonban az arányokat tekintve a különbség nem jelentős, így nem igazolható szignifikáns különbség a két csoport munkavállalási szokása között a szakmai gyakorlat és a pályán való elhelyezkedés összefüggésében.

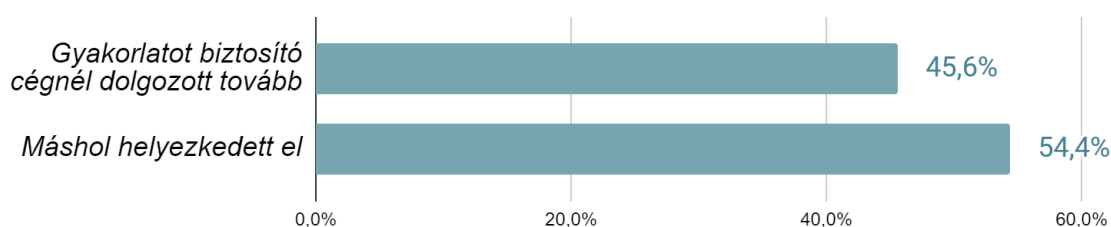
A kutatás során feltérképeztem, hogy az egyetemi vagy főiskolai tanulmányokhoz kapcsolódó szakmai gyakorlatok mennyire befolyásolják a Z generációs hallgatók munkavállalási szokásait, különös tekintettel arra, hogy milyen mértékben jellemző, hogy a szakmai gyakorlatot biztosító cégnél dolgoznak tovább annak ellenére, hogy a gyakorlat befejeződött. A hipotézisem ezzel kapcsolatban: (H4): *a felsőfokú tanulmányok alatt szakmai gyakorlaton részt vevő Z generációs hallgatók egy része gyakorlatuk befejezése után is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozik tovább. Ez a csoport szignifikánsan nagyobb, mint azoknak a hallgatóknak a csoportja, akik más céget választanak gyakorlatuk befejezése után.*

Az adatgyűjtéshez a kérdőíves kutatás és az álláshirdetés elemzés módszerét alkalmaztam. A vizsgálathoz a „részt vett szakmai gyakorlaton tanulmányai alatt?” és a „szakmai gyakorlat elvégzése után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozott/dolgozik?” kérdésekből kinyert adatokat vettem össze.

A kérdőíves kutatásban részt vevő hallgatók közül 57 fő (47,1%) vett részt szakmai gyakorlaton, őket kérdeztem arról, hogy a gyakornoki program befejezése után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgoztak-e tovább. Azoknak a csoportja nagyobb, akik máshol helyezkedtek el a gyakornoki program után. 45,6% a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozik tovább, míg 54,4% máshol helyezkedett utána el (24. ábra).

24. ábra: Elhelyezkedés szakmai gyakorlat után (N=57)

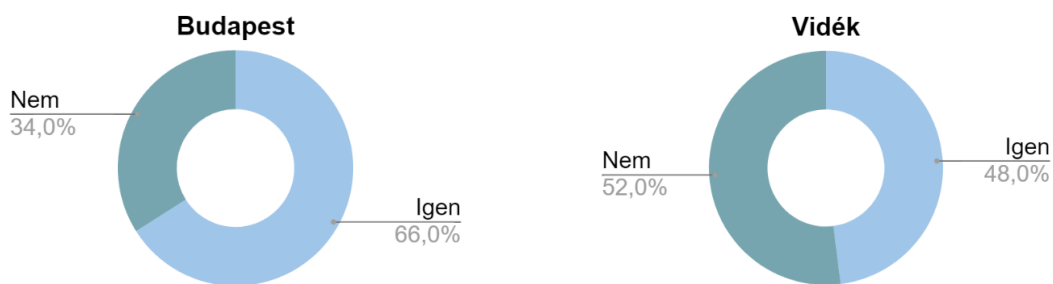
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



Eleinte azt feltételeztem, hogy a hallgatók, akik gyakornoki programban vesznek részt nagyobb arányban maradnak a gyakorlatot biztosító munkaadónál, de a kérdőív eredményei ezt a feltételezést megcáfolták. Álláshirdetések elemzésével igyekeztem további adatokat gyűjteni ebben a kérdéskörben, ehhez 100 gyakornoki pozíciót vizsgáltam meg, melyeket iskolaszövetkezetek weboldalairól gyűjtöttem ki. Munkavégzés helye szempontjából fele-fele arányban elemeztem Budapesten található gyakornoki álláslehetőségeket és vidékieket. Azt vizsgáltam, hogy az álláshirdetésekből szerepel-e a hosszútávú lehetőség a gyakornoki munkáknál feltüntetve. Természetesen ettől függetlenül ajánlhatnak állást a munkaadók a

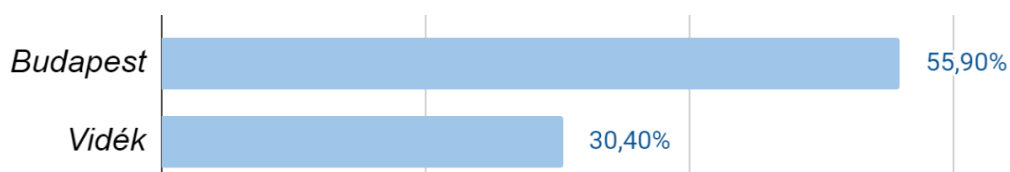
gyakornokoknak anélkül is, hogy feltüntetik az álláshirdetésekből annak lehetőségét, de érdekes volt megfigyelni, hogy erre a minta alapján sok munkaadó nem feltétlenül fektet hangsúlyt. A budapesti állások esetében a hirdetések 66%-nál fordult elő, hogy valamilyen formában szerepel a hosszútávú munkavégzés lehetősége a leírásban. A vidéki gyakornoki lehetőségeknél az arány 48% volt. Összességében a megvizsgált 100 gyakornoki álláslehetőség 57%-nál szerepelt a hirdetésekben a hosszútávú munkavégzés lehetősége (25. ábra).

25. ábra: Hosszútávú munkavégzés lehetősége a gyakornoki álláshirdetéseknél (N=100)
(Forrás: saját álláshirdetés elemzés, 2023)



Az eredmények arra mutattak rá, hogy a vidéki gyakornoki programot hirdető munkaadók kevésbé jelenítik meg gyakornoki álláshirdetéseikben a hosszútávú munkavállalás lehetőségét a budapesti hirdetésekhez képest. Ebből kiindulva készítettem egy keresztábra elemzést a kérdőíves adatok alapján a szakmai gyakorlaton résztvevőkről (57 fő), melyben összevettem a budapesti és vidéki hallgatók milyen arányban folytatják a munkavégzést a gyakorlatot biztosító cégnél hosszú távon. Az eredmények megerősítették az álláshirdetés elemzés adatait, mivel a kérdőíves kutatás alapján a vidéki hallgatók kisebb arányban (30,4%) maradnak hosszútávon a gyakorlati helyükön a Budapesten dolgozókhöz képest (55,9%) (26. ábra).

26. ábra: Szakmai gyakorlat után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozók aránya munkavégzés helyétől függően (N=57)
(Forrás: saját kérdőíves kutatás, 2023)



5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

1. kutatási kérdés: milyen arányban vállalnak munkát a felsőoktatásban tanuló hallgatók Budapesten és vidéken?

1. hipotézis: a felsőoktatásban tanuló hallgatók munkavállalási rátája magasabb a fővárosban, mint a vidéken tanulók körében.

Tehát az első kutatási kérdést egy kérdőíves kutatás és álláshirdetés elemzés segítségével vizsgáltam. Az eredmények azt mutatják, hogy a budapesti hallgatók nagyobb valószínűséggel vállalnak munkát a tanulmányaik mellett, és a fővárosban több diákmunkalehetőség áll rendelkezésre a vidéki városokhoz képest. A munkavégzés helyétől függően a munkavállalási arányok tekintetében tehát van statisztikailag igazolható eltérés, és a hipotézis (H1) igazolható.

2. kutatási kérdés: hogyan befolyásolja a munkavégzés az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményét?

2. hipotézis: a munkavégzés negatív hatással van az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményére, tehát azok a hallgatók, akik munkát vállalnak, általában alacsonyabb tanulmányi átlagot érnek el, mint azok, akik nem dolgoznak.

A második kutatási kérdés arra irányult, hogy hogyan befolyásolja a munkavállalás az egyetemi hallgatók tanulmányi teljesítményét. A vizsgálathoz kérdőíves kutatás módszerét alkalmaztam. Az eredmények alapján nem találtam szignifikáns összefüggést a munkavégzés és a tanulmányi teljesítmény között. Azonban azoknak a hallgatóknak a csoportja, akik érzékelték változást a munkavégzés következtében a tanulmányi átlagukban, túlnyomó többségben negatívnak ítélték azt.

3. kutatási kérdés: milyen hatással van a Z generációs hallgatók munkavállalási szokásaira a felsőfokú tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlat?

3. hipotézis: a Z generációs hallgatók, akik felsőfokú tanulmányaik alatt részt vesznek szakmai gyakorlaton, nagyobb arányban helyezkednek el tanulmányaikkal kapcsolatos pályán, mint azok, akik nem vettek részt ilyen gyakorlaton.

A harmadik kutatási kérdés a szakmai gyakorlattal, gyakornoki programokkal kapcsolatos munkavállalási szokásokra fókuszált. Ehhez szintén kérdőíves kutatást végeztem. A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók kicsivel nagyobb arányban helyezkednek el tanulmányaikkal kapcsolatos pályán, de a különbség nem

jelentős azokhoz viszonyítva, akik nem vettek részt gyakornoki programban és tanulmányaikkal kapcsolatos munkát végeznek.

4. hipotézis: a felsőfokú tanulmányok alatt szakmai gyakorlaton részt vevő Z generációs hallgatók egy része gyakorlatuk befejezése után is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozik tovább. Ez a csoport szignifikánsan nagyobb, mint azoknak a hallgatóknak a csoportja, akik más céget választanak gyakorlatuk befejezése után.

A kérdőíves kutatás alapján nagyobb annak a hallgatói csoportnak az aránya, akik nem a gyakornoki helyen vállalnak munkát hosszú távon. Az eredmények azt mutatták, hogy különbségek mutatkoznak meg a vidéki és budapesti hallgatók között abból a szempontból is, hogy a szakmai gyakorlat után tovább dolgoznak-e a munkaadónál, ugyanis vidéken ez a szám alacsonyabb, mint a fővárosban. Az álláshirdetés elemzés rávilágított, hogy a vidéki gyakornoki programot hirdető munkaadók kevésbé jelenítik meg gyakornoki álláshirdetéseikben a hosszútávú munkavállalás lehetőségét a budapesti hirdetésekhez képest.

Összességében a kutatás eredményei fontos betekintést nyújtanak a felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók munkavállalási szokásaiba. Az eredmények alapján három szempontból fogalmaznék meg rövid javaslatokat. Elsősorban a hallgatók, majd az oktatási intézmények és végül a munkaadók szempontjából. A felsőoktatásban részt vevő diákoknak célszerű pályaorientáltan gondolkodni a munkavállalással kapcsolatosan, és összeegyeztetni azt a tanulmányaikkal. Ehhez nagyszerű lehetőséget nyújtanak a gyakornoki programok, melyek segítségével a tanulmányaik során szerzett elméleti tudást gyakorlatban is kipróbálhatják élesben a munkaerőpiacon. Az oktatási intézményeknek fontos szerepük van a hallgatók munkaerőpiaci integrációjában, ezért érdemes nagy hangsúlyt fektetni a szakmai gyakorlatokra és együttműködni a gyakornoki programot nyújtó vállalatokkal, különösen vidéken, hiszen a kutatás alapján ott jelenleg kevesebb lehetőségük van a hallgatóknak a munkavállalásra. A munkaadóknak is jelentős szerepük van a folyamatban, érdemes lehet a Z generáció munkával kapcsolatos igényeinek megfelelő, tanulmányokkal összeegyeztethető rugalmas lehetőségeket nyújtani és hosszútávon tervezni a hallgatókkal.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A diplomadolgozatban a felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók munkavállalási szokásait vizsgáltam. A dolgozat fő célja a hallgatók tanulmányok melletti munkavégzéshez kapcsolódó szokásainak megismerése és bemutatása volt. Ennek elérése érdekében kétféle kutatást végeztem a témában. Elsősorban egy kérdőíves kutatásból gyűjtöttem adatokat, melynek célcsoportja a Z generáció tagjai, tehát az 1996 után született személyek voltak, akik részt vettek a felsőoktatásban, vagy jelenleg is felsőfokú tanulmányaikat folytatják. Egy álláshirdetés elemzést is végeztem a tanulmányok mellett végezhető diákmunkákkal és gyakornoki programokkal kapcsolatban, ahol a munkavégzés helyének függvényében vizsgáltam az álláslehetőségek mennyiségét és a gyakornoki állások jellemzőit.

A fő kutatási kérdéseim a Z generációs hallgatók munkavállalási arányára, a munkavégzés tanulási teljesítményre gyakorolt hatására, valamint a szakmai gyakorlatra irányultak. A kutatás eredményei alapján a felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók többsége tanulmányai mellett dolgozik valamilyen formában. Lehetőségeket tekintve a vidéki hallgatók hátrányba kerülnek munkavállalás szempontjából a Budapesten tanulókhoz képest, ezáltal egyenlőtlen esélyek figyelhetőek meg a tanulmányok helyétől függően.

A szakmai gyakorlatoknak kiemelkedő szerepük van a hallgatók munkaerőpiaci integrációjában, a kutatás alapján azonban megfigyelhető, hogy sok hallgató mégsem a tanulmányaival kapcsolatos pályát választja annak elvégzése után. A szakmai gyakorlattal kapcsolatos vizsgálat eredményeit figyelembe véve a hallgatók többsége nem folytatja munkáját a gyakorlatot biztosító vállalatnál. A gyakornoki álláslehetőségek hozzávetőlegesen felénél megfigyelhető, hogy a munkaadó nem jeleníti meg a hosszútávú munkavégzés lehetőségét, pedig a gyakornokokba fektetett idő és energia megtérülhet a munkaadó számára és a hosszú távú munkavégzés lehetősége előnyös lehet a hallgatónak is.

Összességében az eredmények alapján a Z generációs hallgatók többsége nem csak az oktatási rendszernek, hanem a munkaerőpiacnak is szereplője, éppen ezért úgy látom, a munkavállalási szokásaiknak folyamatos vizsgálata és a tanulmányok melletti munkavégzés kihívásainak felmérése kiemelkedő fontossággal bír a munkaerőpiaci igények és trendek megértésének szempontjából. Az új generációk megjelenése a munkaerőpiacon minden esetben új preferenciákat és munkavállalási szokásokat, jellemzőket hoz magával, melyek megértésére a felsőoktatási intézményeknek és a munkaadóknak is nagy hangsúlyt érdemes fektetniük a hallgatók munkaerőpiaci integrációjának elősegítése érdekében.

7. IRODALOMJEGYZÉK

Badinszky R. G., Fenyvesi É., Sólyom A. (2022): *A duális és a hagyományos képzési formában folytatott szakmai gyakorlat vizsgálata*. Budapest: BGE Kereskedelmi, Idegenforgalmi és Vendéglátóipari Kar, ELTE Gazdálkodástudományi Intézet.

Balogh R., Kardos M. V., Bácsné B. É. (2021): Az Y és Z generáció munkahelyválasztásának szempontjai. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 16 (1-2), 59–67.
DOI: <https://doi.org/10.14232/jtgf.2021.1-2.59-67>

Bereczki E. (2022): *A rejtélyes Z generáció*. Budapest: HVG Könyvek.

Braduan, M., 2020. What The Rise Of TikTok Says About Generation Z. Letöltés dátuma: 2023.10.07. Forrás: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/07/07/what-the-rise-of-tiktok-says-about-generation-z/?sh=722da5416549>

Chang, G. (2023): How is university students' paid work associated with their locus. UK: University of Southampton.

Coe, E., Cordina, J., Enomoto, K., Jacobson, R., Mei, S., Seshan, N. (2022): McKinsey & Company. Letöltés dátuma: 2023.10.02. Forrás: <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z#/>

Conley, C. (2018): *What baby boomers can learn from millennials at work - and vice versa*. Letöltés dátuma: 2023.10.02. Forrás: https://www.ted.com/talks/chip_conley_what_baby_boomers_can_learn_from_millennials_at_work_and_vice_versa

Creed, P. A., French, J., Hood, M. (2015): Working while studying at university: The relationship between work benefits and demands and engagement and well-being. *Journal of Vocational Behavior*. pp. 48-57.

Czakó K. (2017): *Vállalkozásfejlesztés és a területi tőke relációja - A felsőoktatási intézmények szerepe*. Budapest: Széchenyi István Egyetem.

Csobánka Z. E. (2016): *The Z Generation*. Acta Technologica Dubnicae, pp. 63-76.

Csutorás G. Á. (2020): *Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szerveknél*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem. Letöltés dátuma: <https://tudasportal.uni-nke.hu/xmlui/handle/20.500.12944/16245>

Deloitte (2022): *Striving for balance, advocating for change. Deloitte's 2022 Gen Z and Millennial Survey*. Letöltés dátuma: 2023.10.02. Forrás: [https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn more content click?icid=learn more content click](https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn%20more%20content%20click?icid=learn%20more%20content%20click)

Deloitte (2023): *2023 Gen Z and Millennial Survey*. Letöltés dátuma: 2023.10.10. Forrás: <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>

Derényi A. (2022) A felsőoktatás rendszere Magyarországon. Forrás: <https://tka.hu/nemzetkozi/9518/a-felsooktatás-rendszere-magyarországon>

Eurydice (2023a): Magyarország: Felsőoktatás. Forrás: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/hu/national-education-systems/hungary/magyarorszagfelsooktatás>

Eurydice (2023b): Magyarország: A felsőoktatási intézmények típusai. Forrás: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/hu/national-education-systems/hungary/magyarorszaga-felsooktatasi-intezmenyek-tipusai>

Gomez, K., Mawhinney, T., Betts, K. (2022): Welcome to generation Z. Deloitte LLP and NEW (Network of Executive Women).

Hámori Á., Seli J. (2021): *Munkavégzés a felsőfokú tanulmányok mellett*. In: A hallgatók és az intézmények sokfélesége a felsőoktatásban. Az EUROSTUDENT VII nemzetközi hallgatói kutatás magyarországi eredményei. Budapest: Oktatási Hivatal, pp. 67-74.

HR Portal (2023): *Itt vannak a legnagyobb diákmunka-közvetítők*. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/itt-vannak-a-legnagyobb-diakmunka-kozvetitok-20230411.html>

HR-Group (2021): *Generációk a munkahelyen*. Letöltés dátuma: 2023.10.02. Forrás: <https://hr-group.hu/hireink/generaciok-a-munkahelyen/>

Iharos T. (2021): *A tanulmányok melletti munkavégzés és a pénzügyi helyzet összefüggései*. In: A hallgatók és az intézmények sokfélesége a felsőoktatásban. Az EUROSTUDENT VII nemzetközi hallgatói kutatás magyarországi eredményei. Budapest: Oktatási Hivatal, pp. 75-76. Letöltés dát.: 2023.10.27. Forrás: <https://www.felvi.hu/felsooktatásimuhely/EUROSTUDENT>

Jack, K. (2023): *Can 5 Generations Coexist In The Workplace?* Forrás: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2023/03/01/can-five-generations-coexist-in-the-workplace/?sh=4ec78c7331f2>

Nemzeti jogszabálytár (2023): *2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról*. Letöltés dátuma: 2023.10.27. <https://uj.njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00.42>

Keszei E. (2021): A Bolognai Folyamat és az európai felsőoktatási térség célja és értelme. *Magyar Tudomány* 182, pp. 1446-1450. DOI: <https://doi.org/10.1556/2065.182.2021.11.5>

KSH (2023a): *Népszámlálás 2022*. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/>

KSH (2023b): *Felsőoktatás*. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0020.html

Kun A. I. (2017): Opinions of Higher Education Students about Internships and Workingwhile Studying. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, pp. 286-297. DOI: <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.24>.

McCrindle, M. (2014): *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. Australia: McCrindle Research Pty Ltd.

McKinsey & Company (2023): Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z#/>

Meretei B. (2017): Generációs különbségek a munkahelyen. *Vezetéstudomány folyóirat*, XLVIII. évf. 10. szám. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017n10p10.pdf

Nagy Á., Kölcsey A. (2017): Mit takar az alfa generáció. *Metszetek Társadalomtudományi Folyóirat*. 3. szám, pp. 20-30. Letöltés dátuma: 2023.10.02. Forrás: https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017n10p10.pdf

Nagy O. B. (2019): A kötelező szakmai gyakorlat értékelése munkaadói szempontból. *Taylor - Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat*. 11(3) 100-113. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/31806/32558>

Nyimas, R. K., Tanuwijaya, J., Kurnia, I. P. S., Tuti, F., Ismail, H, M. (2023): The Influence of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction through Work-Life Balance. *International Journal of Economics, Management, Business and Social*, pp. (6) 3542-3552. DOI: 10.47191/ijmra/v6-i8-19

Pálffy Z. (2020): A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken. *Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete*, pp. 116-124. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf

Selingo, J. J., (2018): *The New Generation of Students*. New York: The Chronicle of Higher Education.

Steigervald K. (2020): *Generációk harca - Hogyan értjük meg egymást?* Budapest: Partvonal Könyvkiadó.

Varga E. (2017): Módszertani eltérések és attitűdbeli különbségek generációnként az oktatásban. In: Mészáros A. – Lestyán K. (szerk.): *Generációsokk. Tanulmányok a generációk témakörében*. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft. Letöltés dátuma: 2023.10.27. Forrás: <https://docplayer.hu/104760287-Generaciosokk-k-tanulmanyok-a-generaciok-temakoreben-szerkesztette-meszaros-aranka-lestyan-katalin.html>

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W. (2022): Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, pp. 286-300. DOI: [10.33019/society.v10i2.464](https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464)

8. ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Generációs csoportosítás	5
2. táblázat: A felsőoktatásban tanulók száma a 2022/2023-as tanévben	21
3. táblázat: Diákmunka lehetőségek Budapesten és vidéken	29
1. ábra: A Z generáció népességszáma Magyarországon.....	9
2. ábra: A Z generáció preferált tanulási módszerei	12
3. ábra: A Z generáció munkahelyválasztásának fő szempontjai	15
4. ábra: A Z generáció munkahelyi elégedettsége a COVID-19 előtti és utáni időszakban ...	16
5. ábra: A Z generáció távmunkával és hibrid munkavégzéssel kapcsolatos preferenciái.....	17
6. ábra: A hibrid munkavégzés és a távmunka előnyei a Z generáció szempontjából.....	18
7. ábra: A felsőoktatásban tanulók létszámának alakulása az elmúlt 10 évben.....	22
8. ábra: Felsőoktatásban tanuló hallgatók létszámának alakulása képzési szintenként	22
9. ábra: A tanulmányok melletti munkavégzés motivációi a nappali munkarendben dolgozó hallgatók körében szociális helyzet alapján.....	23
10. ábra: Nemi megoszlás.....	28
11. ábra: Életkor szerinti megoszlás.....	28
12. ábra: Tanulmányok alatti lakhely.....	29
13. ábra: Munkavállalás aránya a felsőoktatásban tanuló hallgatók körében.....	30
14. ábra: A fővárosban és vidéken tanuló hallgatók munkavállalási aránya	31
15. ábra: A Budapesti és a vidéki diákmunka lehetőségek aránya	32
16. ábra: Tanulmányok melletti munkavégzés rendszeressége	32
17. ábra: Munkavállalási arány finanszírozási formák függvényében.....	33
18. ábra: Munkavállalási arány munkarend tekintetében.....	33
19. ábra: Tanulmányok melletti munkavégzéssel töltött idő heti szinten	34
20. ábra: Érzékelt változást tanulmányi átlagában a munkavégzés következtében?	35
21. ábra: A munkavégzés hatása a tanulmányi teljesítményre	36
22. ábra: Szakmai gyakorlaton való részvétel aránya	37
23. ábra: Szakmai gyakorlaton való részvétel hatása az elhelyezkedésre	37
24. ábra: Elhelyezkedés szakmai gyakorlat után	38
25. ábra: Hosszútávú munkavégzés lehetősége a gyakornoki álláshirdetéseknél	39
26. ábra: Szakmai gyakorlat után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozók aránya munkavégzés helyétől függően.....	39

9. MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Az Ön neme:

- Nő
- Férfi

Az Ön életkora:

Az Ön lakhelye (életvitelszerű tartózkodás hely)

- Főváros
- Megyei jogú város
- Város, falu, község

Ön jelenleg még felsőfokú tanulmányait folytatja?

- Igen, jelenleg a felsőoktatásban tanulok
- Nem, már befejeztem felsőfokú tanulmányaimat

Milyen képzési szinten folytatja tanulmányait?

- FOSZK (Felsőoktatási szakképzés)
- BA/BSc (alapképzés)
- MA/MSc (mesterképzés)
- Osztatlan képzés
- PhD/DLA (doktori képzés)

Milyen munkarendben végzi/végezte felsőfokú tanulmányait?

- Nappali munkarend
- Levelező munkarend
- Esti munkarend
- Távoktatás

Képzés finanszírozási formája:

- Állami ösztöndíjas képzés
- Önköltséges képzés

Melyik városban jár/járt felsőoktatási intézménybe?

A szorgalmi időszakban legtöbbet használt lakóhely típusa:

- Albérlet
- Kollégium, diákszálló
- Saját, vagy családi tulajdonban lévő ingatlan
- Egyéb

Képzési területe:

- Agrár képzési terület
- Államtudományi képzési terület
- Bölcsészettudomány képzési terület
- Gazdaságtudományok képzési terület
- Informatika képzési terület
- Jogi képzési terület
- Műszaki képzési terület
- Művészet képzési terület
- Művészetközvetítés képzési terület
- Orvos- és egészségtudomány képzési terület
- Pedagógusképzés képzési terület
- Sporttudomány képzési terület
- Társadalomtudomány képzési terület
- Természettudomány képzési terület
- Hitéleti képzési terület

Dolgozik/dolgozott felsőfokú tanulmányai mellett?

- Igen
- Nem

Átlagosan milyen gyakorisággal dolgozik/dolgozott tanulmányai mellett egy félévben?

- Állandó rendszerességgel
- Alkalmi jelleggel
- Nem dolgozom/dolgoztam

Átlagosan mennyi időt tölt/töltött munkával felsőfokú tanulmányai mellett heti szinten?

- 1-9 óra
- 10-19 óra
- 20-29 óra
- 30-39 óra
- 40 óra felett
- Alkalmi jelleggel dolgozom/dolgoztam
- Nem dolgozom/dolgoztam

Érzékelt-e változást a tanulmányi átlagában a munkavégzés következtében?

- Nem
- Igen, inkább negatív irányba
- Igen, inkább pozitív irányba
- Nem dolgozom/dolgoztam

Jelenleg tanulmányaival kapcsolatos munkát végez?

- Igen
- Nem
- Nem dolgozom

Részt vett szakmai gyakorlaton tanulmányai alatt?

- Igen
- Nem

Szakmai gyakorlat elvégzése után továbbra is a gyakorlatot biztosító cégnél dolgozott/dolgozik?

- Igen
- Nem
- Nem vettem részt szakmai gyakorlaton

Jellemzően milyen okokból vállalt munkát tanulmányai mellett?

- Tapasztalatszerzés
- Kötelező szakmai gyakorlat
- Tanulmányaim anyagi finanszírozása
- Lakhatás finanszírozása
- Mindennapi szükségletek finanszírozása
- Mások anyagi támogatása (család, gyerekek...)
- Megtakarítás

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Tegze Ágnes
A Hallgató Neptun kódja: VSZY37
A dolgozat címe: A felsőoktatásban tanuló Z generációs hallgatók munkavállalási szokásai
A megjelenés éve: 2023
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

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

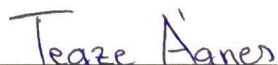
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

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

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023.11.02


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Tegze Ágnes (hallgató Neptun azonosítója: VSZY37) 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 védésre **javaslom** / **nem javaslom**.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023.11.02

Viszterevelt Andren

belső konzulens