

DIPLOMADOLGOZAT

CSURGÓ PETRA

EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ

MESTERKÉPZÉSI SZAK

Gödöllő

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

**A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK
MEGJELENÉSE A KÜLÖNBÖZŐ GENERÁCIÓK
ESETÉBEN**

Belső konzulens:

Dr. habil. Varga Erika
egyetemi docens

Készítette:

Csurgó Petra
GGKH50
levelező

Intézet/Tanszék:

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Gödöllő

2023

Tartalom

1. Bevezetés és célkitűzések.....	4
2. Szakirodalmi áttekintés.....	6
2.1. A munka szerepe az ember és társadalom életében.....	6
2.1.1. Munkaerőhiány.....	7
2.2. Munka-magánélet egyensúlya.....	9
2.3. Munkavállalói elégedettség.....	10
2.3.1. Önmenedzselés.....	10
2.3.2. Egyensúly az egyén oldaláról megközelítve.....	11
2.4. Szerepek.....	13
2.5. A munka összeegyeztethetősége a családi élettel.....	14
2.6. Well-being juttatások.....	15
2.6.1. A dolgozói elkötelezettség megtartása.....	16
2.6.2. Béren felüli juttatások.....	16
2.7. Generációk általános bemutatása.....	17
2.7.1. Generációk.....	19
2.7.2. A Baby Boomer-ek.....	19
2.7.3. Az X generáció.....	20
2.7.4. Az Y generáció.....	21
2.7.5. A Z generáció.....	22
2.7.6. Jelenleg a munkaerőpiacon dolgozó generációk.....	23
2.8. Információs-kommunikációs eszközök.....	26
2.8.1. Munkarendek.....	26
2.8.2. Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai.....	27
2.9. Forráskritika.....	29
3. Hipotézisek bemutatása.....	30
4. A vizsgálat bemutatása.....	31
4.1. Mintavétel.....	31
4.2. Kutatási módszer bemutatása.....	32
4.2.1. A tartalomelemzés bemutatása.....	32
4.2.2. Az online kérdőív bemutatása.....	34
5. A vizsgálat eredménye.....	36
5.1. A kérdőív eredményeinek bemutatása.....	36
5.1.1. Általános adatok bemutatása.....	36

5.1.2 Generációs különbségek bemutatása.....	38
5.2. A tartalomelemzés eredményeinek bemutatása.....	51
5.2.1. Általános adatok bemutatása.....	51
6. Következtetések, javaslatok.....	60
7. Összefoglalás.....	65
Irodalomjegyzék:.....	68
Melléletek:.....	74
1. számú melléklet: kutatási kérdőív.....	74
2. számú melléklet: táblázatok jegyzéke.....	79
3. számú melléklet: ábrák jegyzéke.....	80
Függelékek.....	81
Hallgatói és konzulensi nyilatkozat.....	81
Tartalmi kivonat.....	83

1. Bevezetés és célkitűzések

Napjainkban a munka és a magánélet összehangolásának kérdése és elérhetősége egyre nagyobb szerepet játszik az emberek életében. Sokat használt és népszerű is a kifejezés. Rögtön fel is merülhet a kérdés, vajon létezik vagy megteremthető? A modern technológiák és munkahelyi elvárások kapcsán, a munkavállalóknak folyamatosan rendelkezésre kell állniuk, ami több munkáltató részéről elengedhetetlen. A határok ebből a szempontból könnyen elmosódhatnak. Az egyre változó munkaerőpiac különböző generációkat vonz, és ezek a generációk eltérő szemlélettel és elvárásokkal rendelkeznek a munka világával kapcsolatban. A négy generáció a Baby Boomer-ek, az X generáció, az Y generáció és a Z generáció, akik nemcsak különböző értékrenddel és kommunikációs preferenciákkal, de más-más munkastílusokkal rendelkeznek. Emiatt az egyensúly megteremtése és fenntartása a munka és a magánélet között kihívást jelenthet a munkáltatók és a munkavállalók számára és között is, melyet össze kell hangolniuk.

A téma aktualitását és jelentőségét tekintve az egyensúlyhiány az a tényező, ami munkahelyi stresszt, a kimerültséget és a munkahelyi teljesítmény csökkenését eredményezheti. A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése azonban nem csupán az egyének jólétéhez, hanem a vállalatok sikeréhez is hozzájárulhat, így a munkáltató érdeke is valamilyen mértékben az egyensúly segítése. A munkahelyeken erőforrásként kell tekinteni a generációk sokféleségére, és ki kell alakítani olyan munkakörnyezeteket, amelyek lehetővé teszik a különböző generációk számára, hogy hatékonyan tudjanak együtt dolgozni és megteremtsék a kívánt munka-magánélet egyensúlyt. Ennek eredményeként a vállalatok vonzóbbá válhatnak a lehetséges munkaerő számára is, illetve hosszú távon egy fenntartható munkaerő bázist hozhatnak létre.

Azért is választottam diplomadolgozatom témájaként a munka és magánélet egyensúlyának vizsgálatát a generációs különbségek tekintetében, mert szeretném megérteni a munkaerőpiacot pályakezdőként, ahol megtapasztalhatom nap, mint nap a "felnőtt élet" komplexitását, ahol folyamatosan helyt kell állni, mind a munka, mind a magánélet területén, ami nem könnyű feladat és feltételezem, hogy ezzel a problémával még számos személy küzd, kortól, nemtől és státusztól függetlenül. Örökösen foglalkoztat az a gondolat, hogy mi vár rám a későbbiek során. Ha megtalálom a számomra testhezálló munkát, akkor boldog leszek? Jut elég időm majd a magánéletemre a munkám mellett, ha

sikeres szeretnék lenni? Kiegyensúlyozott lesz az életem? A munkám hozzá tud járulni ahhoz, hogy magamra is tudjak koncentrálni vagy tud bármi plusz nyújtani, ami hozzájárul az egyensúlyhoz? Mindez a kérdés egyénileg is foglalkoztat, de dolgozatomban a további generációkat is kérdezem arról, hogy hogyan vélekednek és mit tapasztaltak meg az eddigiek során.

Dolgozatom célja, hogy a szakirodalmak megismerésével értelmezsem és átfogó képet kapjak, a munka világáról és az ahhoz kapcsolódó munka és magánélet egyensúlyáról és annak megjelenéséről. Mindemellett, jelenleg a magyar munkaerőpiacon tevékenykedő Baby boomer, X generáció, Y és Z generáció work-life balance helyzetét szeretném jobban megismerni és választ kapni arra, hogy az eltérő generációk közötti különbségek milyen tekintetben tapasztalhatók a munkaerőpiacon, illetve milyen nehézségek és elvárások jelennek meg a munkavállalás során részükről.

Ezen túlmenően, a munka és a családi élet egyensúlyának támogatása egyre fontosabb szerepet játszik a szervezetek életében is, melynek a jelenléte segíthet a vállalatoknak megtartani és motiválni a meglévő munkaerőt, így vizsgálni fogom, hogy a dolgozók elvárásai mellett, a szervezetek hogyan és milyen juttatásokkal tudnak segítséget nyújtani és hozzájárulni a fizetésen felül, az egyensúly megtalálásához.

Mindezek alapján, primer kutatásom előtt, a következő kérdésekre szeretnék kutatásom végén választ kapni. Azt feltételezem, hogy az Y és Z generáció számára inkább fontosabb, hogy magánéletét a munkájától elválassza, mint az X és Baby Boomer generáció részére. Hiszen teljesen más értékekkel rendelkezik a két csoport, illetve a világ is teljesen megváltozott az utóbbi két évtizedben munkavállalás szempontjából és a magánélet jobban középpontba került. Továbbá feltételezem, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik hibrid munkarendben dolgoznak, több időt tudnak lelki egészségüknek és szabadidejüknek szentelni, mint azok a dolgozók, akik teljesen személyes jelenléttel dolgoznak. Mivel kevésbé tudják munkaidejüket feletteseik kontrollálni és szemmel tartani. Végül, feltételezem még, hogy a munkáltató szervezetek által nyújtott béren felüli juttatások kevésbé fókuszálnak a családra, mentális jóllétre vagy a szabadidőre, inkább anyagi vonzatú juttatásokat biztosítanak a munkavállalók számára. Ezt azért gondolom, mert könnyebb pénzügyi járandóságot biztosítani, mint bármi mást, ami jobban az egyénre fókuszálna. Kutatásom célkitűzése ezen hipotéziseim bizonyítása vagy cáfolása, mely remélhetőleg segít megvilágítani ezeket a kérdéseket és hozzájárulni a munkahelyek és az egyének sikeréhez.

2. Szakirodalmi áttekintés

Dolgozatom első részében a szakirodalom segítségével a munka és a magánélet egyensúlya kerül bemutatásra, ahol a munka és annak az életünkben való szerepe kerül bemutatásra. Az egyensúly tekintetében részletezem a munkavállalói elégedettséget és összetevőit, majd a szerepeket, amelyekben mozgunk folyamatosan és a családi életet, illetve a munka kapcsolatát fogom ismertetni. Majd a well-being juttatásokat járjuk körbe, melyet a munkáltatóktól várunk. Az első rész második felében, a generációelmélet kerül feldolgozásra, továbbá a jelenleg dolgozó generációk általános jellemzői és sztereotípiái, valamint a munkaélettel kapcsolatos sajátosságai is. Végül bemutatom az életünkben folyamatosan jelen lévő információs kommunikációs eszközöket és az általuk megjelenő új munkaformákat, illetve azoknak az előnyeit és hátrányait együttesen.

Mindezek bemutatására azért lesz szükség, mert a kutatásom eredményében szerepet fognak játszani a leírtak és azokon keresztül szeretném az eredményeket bizonyítani vagy cáfolni.

2.1. A munka szerepe az ember és társadalom életében

Biermann (2009) alapján a munka, mint tevékenység egyidős az emberiséggel. Voltak olyan különböző korok a történelem során, amikor teljesen másképpen gondoltak a munkára, mint napjainkban. Egy biztos, hogy a munka központi szerepet töltött és tölt ma is be az egyén és a társadalom életében egyaránt. Éppen ezért fontosnak tartom tisztázni a munka fogalmát, mivel a XX. századba belépve a munka értelmezése átértékelődött a technika fejlődésével egyidejűleg.

“Munkának nevezzük az ember (és/vagy gép) által energia (erőfeszítés) kifejtése révén hasznos, rendszerint ellenszolgáltatásért elvégzett különböző tartalmú tevékenységeket. A munka valójában tudatos, cél-, eredményorientált tevékenység, amely hatást gyakorol a személyiségre, a társas és magánéletre egyaránt. A munka jellege, keretei és határfoka a történelem során folyamatosan változott, mivel az ember igyekszik kevesebb fáradtsággal életben maradni, ezért leginkább olyan eszközök előállításán fáradozik, amelyek a munka testi, fárasztó jellegét csökkentik, vagy megszüntetik.” (Biermann, 2009:12) Tehát a munka az ember egyik legalapvetőbb tevékenysége, amely az életük számottevő részét teszi ki.

A felnőttek életében igen jelentős helyet foglal el a munkájuk, mivel a munka biztosítja az emberek számára a megélhetését, mely az elsődleges cél, viszont funkciója

nem csak a haszonszerzésről és az egzisztenciális biztonságról szól. A munkavégzés folyamán a munkavállalónak lehetősége nyílik arra, hogy az érdeklődését és a képességeit kibontakoztassa, vagyis esélye lehet az önmegvalósításra. Ezért igazán fontos, hogy megteremtsék a munkavállalók számára a minél megfelelőbb és eredményesebb munkavégzésnek a feltételeit, ami a munkáltató érdekeivel és céljaival is megegyezik. A munkával való elégedettség a szervezet számára is jelentős. Mivel az emberek nagy része az idejük jelentős részét munkájukkal töltik el, ezért a szervezetek morális felelőssége, hogy olyan körülményeket teremtsenek, amiben megéri az egyéneknek dolgozni. Továbbá a munkájával elégedettebb dolgozó többet és hatékonyabban fog dolgozni, ami a munkaadó számára is jelentőségteljes. “A munkahelyhez való kötődés, az elégedettség, a motivált hozzáállás, a jó munkahelyi légkör stb. azok a tényezők, amelyek jelentős és egyben hosszú távú hatással vannak a teljesítményre. A munka és a magánélet egyensúlya az a gyűjtőfogalom, amely ezeket a tényezőket egy csokorba fogja, melynek hatásai egyszerre vannak jelen egyéni, vállalati és társadalmi szinten is.” (Csehné – Varga, 2017:15) Vagyis az egyensúly megvalósítása a dolgozó részére, nem csak maga a munkavállaló feladata, mint a szervezetnek. Egyre hangsúlyosabb a dolgozók iránti felelősségvállalás a munkaadók részéről is, ugyanolyan mód meg kell adniuk számukra a méltó környezetet, amivel a fizikai és pszichikai egészségüket fenn tudják tartani. Mivel ezek a különböző szintek kölcsönhatásban állnak és hatással vannak egymásra és a társadalomra egyaránt.

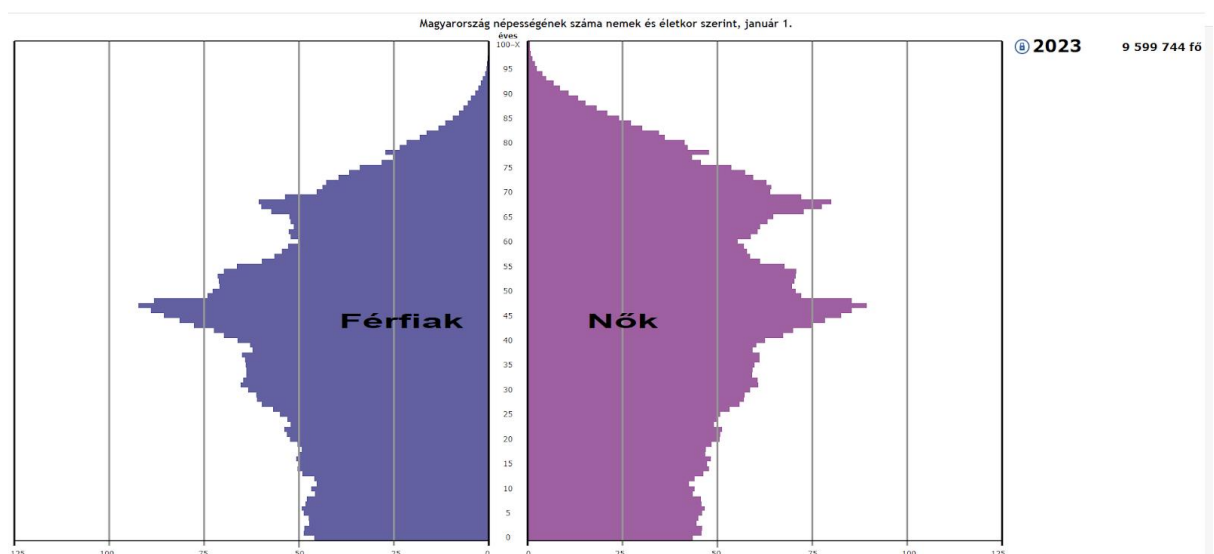
Ezen kívül a munkavállalásnak, illetve végzésnek másik oka Csíkszentmihályi szerint az autotelikus élmény is. “Az "autotelikus" kifejezés görög eredetű; az "auto" azt jelenti belőle, hogy "ön-", a "telos" pedig annyit tesz, hogy "cél". A kettő együtt önmagáért való tevékenységet jelent, olyat, amit nem valami jövődöbeli haszon reményében végzünk, hanem pusztán magának a tevékenységnek a kedvéért.” (Csíkszentmihályi, 1997:49) Más szóval az ember autotelikus lény, vagyis olyan tevékenységet szeret csinálni, ami feltölti a személyiségét új élményekkel, melynek egyik eszköze a munka. A munkavállalásnak nem feltétlen csak az a célja, hogy az egyén pénzt keressen, hanem jól is érezze magát a folyamat közben.

2.1.1. Munkaerőhiány

A munka értelmezésekor szót kell ejteni a munkaerőhiányról és a fluktuációról, amelyek a munkavállalással járnak. A munkaerőpiacon jelentős problémát okoz a

fokozódó verseny végett, a munkaerőhiány és a szakképzett munkaerő megtartása, illetve a dolgozók gyakori munkahely-változtatása, vagyis a fluktuáció. Továbbá egyre gyakoribb a munkaképes egyének hiánya, amely szintén munkaerőhiányhoz vezet.

Magyarországon a munkanélküliségi ráta 2023 júliusában 3,9% volt, a foglalkoztatottsági ráta a 15-64 éves korosztályban pedig, 70,6%. (KSH, 2023). Ezzel szemben egy évvel korábban 2022. júliusában a munkanélküliségi ráta 3,4%, a foglalkoztatottsági 70,1%. (KSH, 2022) Bár a munkanélküliségi ráta 2022-ben alacsonyabb volt, a foglalkoztatottságot tekintve növekedés tapasztalható. Természetesen ezeket az adatokat számos szempont befolyásolja. Ez lehet a gazdaság erősödése, a több befektetés, amelyek új munkahelyeket teremtenek, valamint a munkaerő nemzetközi mozgása, amely befolyásolja a munkaerőpiacot az emberek elvándorlásával vagy éppen érkezésével. Ebből adódóan több probléma is felmerül. Szempontunkból a munkaerőnek a megtartása és a munkalehetőségre való csábítás sem egyszerű. A munkaerőpiacon az új generációkkal való kapcsolatba lépés sem egyszerű, alkalmazkodást vár el a piac a felektől. Ami, pedig újdonságként megjelenik, az a munka-magánélet egyensúlyának a fontossága, amihez a munkavállalók egy része ragaszkodik. (Krajcsák, 2018)



1. ábra Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, 2023. január 1. óta

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal. (2023). Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, január 1. Hozzáférés:

<https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> 2023. szeptember 20.

Az 1. ábrán látható, hogy előregedő társadalomban élünk. “A társadalom előregedése abból ered, hogy lényegesen kevesebb gyermek születik, a nők szülési

hajlandósága alacsony, a reprodukcióhoz szükséges szint alatt marad, a halálozási mutatók viszont javulnak. Így a társadalomban nő az idős emberek száma és aránya, mely egyensúlytalanságot eredményez” (Botos, 2018:95) 2023 januárját láthatjuk, ami szemlélteti, hogy társadalmunk folyamatosan csökken. A középkorúak és 75 év körüli idősök kimagaslóan sokan vannak az őket követő fiatalabb generációkhoz képest. Mindez hatással van a munkavállalásra, az idősebbek eltartására is. Ezekre a kérdésekre kutatásom során fogok kitérni.

2.2. Munka-magánélet egyensúlya

Rengeteg definíció fellelhető a témában, ám még sincs egységes meghatározás. Ezért különböző értelmezéseket mutatok be, melyek szerintem a leghangsúlyosabbak. Alapvetően, ez a 2 terület, a magánélet és a munka az, ami az életünk során a legfontosabbak között van jelen. Abban az esetben, ha nincs meg az egyensúly, akkor nem tudnak az emberek olyan hatékonyan működni egyik életterületükben sem. Amennyiben, megjelenik valahol egy probléma, az rá tudja nyomni a bélyegét a lelki egészségre és könnyen rátelepszik a másik részre is, így egyik területen sem egyszerű megfelelő teljesítményt nyújtani. (Óvári – Oroszné, 2019)

A munka-magánélet egyensúly, más néven work-life balance vagy WLB, tulajdonképpen „az igények kielégítése az élet minden területén, melyekhez személyes erőforrásokra van szükség, például időre, energiára, valamint az elkötelezettségre, hogy ezeket jól el tudjuk osztani a területek között.” (Brough et al, 2020:2)

Az egyensúly megtalálása, egy folyamatos törekvés. Nem elég egyszer megtalálni, folyamatosan fenn kell tartani. Tulajdonképpen a munkavállaló, akkor tudja a magánéletét és munkáját együttesen egyensúlyban érzékelni, amikor elkötelezett mindkét irány iránt és az ott ellátott szerepeivel is meg tud elégedni, ezen felül pedig az idejét is képes úgy beosztani, hogy ne érezze, hogy folytonos időszorításban áll. Mert, ha ezek valamelyike nem tud teljesülni, aminek fenntartása nem kis feladat, akkor felborul az egyensúly, ami kedvezőtlen kihatással jár, mind az egyénre, mind a mikro és makro környezetére nézve. Ez egy ideál, amit szeretnénk elérni.

Primecz és munkatársai (2014) szerint a WLB-ot két nagy kategóriába lehet osztani, a munka mellett a másik nagy halmaz a munkán kívüli élet, ez tulajdonképpen minden, ami nem munka. Ebbe tartoznak bele a kötelességek, mint gyermeknevelés, háztartás vezetés és az ehhez hasonló teendők, melyeket meg kell csinálni, akarjunk

ellenére is. Illetve, még ehhez az egységhez tartoznak azok a tevékenységek, amiktől az ember jól tudja érezni magát, amikor minőségi időt tud eltölteni a szeretteivel, vagy a hobbijainak időt szentelhet, amiktől teljesnek érezheti az életét. A szerző kiemeli, hogy ez sem tud teljesen fekete és fehér lenni, mivel a különbözőségeink révén, valakinek a kötelező felér a kellemessel, ugyanakkor mindez fordítva is meg tud jelenni. Vagyis a work-life balance nem csak a munkára és családra fókuszál, hanem azokra a feladatokra és elfoglaltságokra is, melyek kimondottan nem kapcsolódnak az élet ezen területeihez, mivelhogy az embereknek más területeken is teljesíteniük kell. Mérvadó, hogy az egyensúly megteremtése nemtől, kortól, családi állapottól függetlenül minden ember számára lényeges.

2.3. Munkavállalói elégedettség

A munka magánélet egyensúlya mellett a munkavállalói elégedettséget is meg kell említenem, hiszen ez a jelenség szorosan kapcsolódik témánkhoz. Alapvetően, ahogy korábban olvashattuk, az egyensúly megtartásához nem csak a munkavállalóra, hanem a szervezetre is szükség van egyaránt.

Az elégedettség, szintén olyan összetett jelenség, mint az egyensúly a munka és a magánélet között, mivel minden ember egyedi személlyel, saját értékrenddel és preferenciákkal rendelkezik, ezért az elégedettség kérdését mindig szubjektíven kell megközelíteni. Az, hogy valaki elégedett vagy elégedetlen egy adott helyzettel vagy körülménnyel, szorosan összefügg az egyéni élethelyzetével és elvárásaival. (Raffay-Danyi - Hajmásy, 2021)

Locke 1976-os meghatározása szerint a dolgozói elégedettség egy olyan pozitív állapot, melyben a munkavállaló úgy érezheti, hogy egyéni igényei megtalálhatók saját munkakörében, vagyis a munkavégzés során alakul ki.

2.3.1. Önmenedzselés

Ezek mellett az önmenedzselés is lényegbeli fogalom, ami kötődik az egyensúly megtalálásához, mivel „ahhoz, hogy önmagunkat megfelelőképpen menedzselni tudjunk szükségünk van megfelelő önismeretre. Ennek birtokában ugyanis az egyes önmenedzselési módszereket a saját személyiségünkhöz igazítva érhetjük el a kívánt eredményeket. A helyes önismeret magában foglalja képességeink és lehetőségeink felismerését, ismeretét, a testi-lelki és társas valóságához való értő igazodást, az

alkalmazkodás egyéni és társas szempontból leghasznosabb ránk szabott módjainak ügyes megtalálását, az öröme és teljesítményre, alkotó kibontakozásra érett és változtatásokra nyitott életvezetés megvalósítását.” (Matkó, 2014:33) Vagyis, ha az egyensúly hiányzik, akkor nem rögtön a kívülről ható tényezőket kell megvizsgálni és/vagy okolni, hanem magunkba nézni, hogy mindent helyesen csináltunk-e, egyáltalán képesek vagyunk az adott probléma elhárítására.

Az önmenedzseléshez kapcsolódik a másik nagyon fontos elem, az időgazdálkodás. Az élet és a munka szempontjából is kifejezetten fontos, mivel egy jól kialakított időmenedzsment csodákra képes. Az idő felhasználásában a munka keretein belül és kívül is történtek egyéb változások. Ennek egy hatalmas halmaza, ami napjainkban már elkerülhetetlen és szinte kivétel nélkül mindenhol jelen van, hogy betörték a munka világába az IKT eszközök, amelyek nélkül a munka elvégzése csaknem lehetetlen. A munkavállalókat különböző eszközökkel látják el. Legtöbb esetben ez a mobiltelefon és laptop, hogy mindig elérhetőek legyenek és otthonról is tudjanak dolgozni. Ez a jelenség, pedig jócskán módosítja az egyének munkaidő felhasználását és alkalmazkodó képességüket. Ennek ellenére ez nem feltétlen jelenti azt, hogy ez minden esetben negatív kell, hogy legyen, hiszen ezzel létrehoznak a dolgozónak egy sokkal nagyobb autonómiát, mint amit sok esetben kontrollálni tud az idejének a beosztásával. Az IKT eszközökre egy későbbi fejezetben fogok még kitérni.

Azt hiszem ismerős lehet az a mondás, hogy az idő pénz. Rengeteg időt lehet spórolni, ha az önmenedzselés szintjén meg van az önismeret, ugyanis úgy lehet összeállítani jobbnál jobb időterveket, de ha tudja az illető, hogy nem fogja betartani, akkor értelme nem igazán van. Egy terv nem egyenértékű az időmenedzsmenttel. Figyelni kell a tervezés folyamata során a prioritásokra a teendőket kötelesség alapján először, majd a további feladatokat fontosság szerint kell beosztani úgy, hogy ne legyen túl nagy az elvárás és a leterheltség egyszerre. Mivel az nem fogja az eljárást segíteni, inkább csak hátráltatni, amiből az egyensúly felborulása következik. Kell egy erős kontroll a személy részéről, hogy szabályozás alatt tudja tartani a munkaidejét és ne dolgozzon többet az elvártnál, hogy maradjon ideje más elfoglaltságokra is.

2.3.2. Egyensúly az egyén oldaláról megközelítve

A társadalmat tekintve, azt gondolhatjuk, hogy az életük része a kiegyensúlyozott életvezetés, vagy legalább az erre való törekvés. Általánosságban elmondható, hogy

fontos számukra a balansz, hiszen a személyes jóllét és az egészséges életvezetés mind-mind hatással vannak a személyes jóllétre, ami befolyásolja a magánéletet, másrészt a munkát is egyaránt. Ha az egyik egységben problémák adódnak, szinte elkerülhetetlen, hogy ne kerüljön át a másik oldalra. Vagyis érzékelhető, hogy a határok elmosódnak a munka és az élet között, ám ahhoz, hogy egyensúly jöjjön létre fel kell tennünk a kérdést magunknak, azzal kapcsolatosan, hogy mit szeretnénk elérni? Ezt a két hatalmas területet integrálni vagy szeparálni szeretnénk inkább? (Nagy, 2017) Ha integrálnánk, akkor egy hídra lesz szükség kapcsolódás tekintetében. Ezzel szemben, ha szeparálni szeretnénk, akkor éles határok kialakítására kell törekednünk. Azt mindenképpen le kell szögezni, hogy a “magánélet mindent jelent, ami a munkán kívül esik” (Gyóri et al., 2023:13) A szakirodalmak alapján az állapítható meg, hogy a társadalom zöme szerint, az egyensúlynak a megtalálása és annak fenntartása, a mindennapok egyik legnagyobb kihívása.

Az természetes, hogy az egyensúly fenntartásának feltételei változnak. Emberek vagyunk, folyamatosan változás vesz minket körül, amivel mi is és szerepeink is változnak, illetve újak lépnek az életünkbe. Pluszban tapasztalatokkal gazdagszunk, amelyek segítenek megtalálni a számunkra előnyös technikákat az élet minden apró szegmensén az eligazodáshoz.

Egyéni szinten, még érdemes szóba hozni az egyensúly kapcsán, a munka iránti elkötelezettséget. Ha a munkavállaló rendületlen a foglalkozása iránt, vagyis a munkavállalót érdekli az, amivel foglalkozik. Mondhatni, munkájára hivatásként tekint. Ettől jóval motiváltabb lesz és jobban is tud kapcsolódni a munkájához. Ez egyértelműen pozitívan hangzik, de átfordulhat könnyedén negatívba a családi és magánélete szempontjából, persze ez nem tényszerű, de megeshet. Azt azért meg kell jegyezni, hogy az elkötelezettség nem egyenlő a munkáltató szervezet iránti hűséggel. Lehet szeretni azt, amit csinál a foglalkoztatott, ellenben az is meglehet, hogy nem kedveli a munkáltató helyet, vezetőséget vagy az irányelveket, ezáltal nem akar hidat teremteni a két élettér között, inkább csak éles határvonalakat. Erre a pontra még a későbbiekben ki fogunk térni.

Ha a hűség és elkötelezettség is jelen van a szervezet felé a munkavállaló részéről, akkor, könnyűszerrel hagyja a dolgozó a határvonalak elmosódását, mint elzárkózását létrejönni. Egy olyan környezetben a dolgozó is jobban érzi magát, ahova érzelmi bevonódással tud kapcsolódni, mint fordítva. Ebből adódóan, természetesen teljesíteni is jobban fog a munkavállaló, mint azok a kollégái, akik kevésbé lojálisak vagy elszántak,

akár kényszerből dolgoznak az adott munkahelyen. Persze, ez jelenség egyéni szinten eltérő.

Érdekes, hogy az emberek nagy része nem szereti a munkáját hazavinni. Ahogy végeznek a munkaidejükkel, sokan arra törekednek, hogy azzal a lendülettel maguk mögött is hagyják vagy akarják hagyni a munkájukat, de mégis folyamatosan ott van körülöttünk. Hiszen, ha haza érünk a munkából, akkor arról beszélünk és kérdezzük a másikat, hogy milyen napja volt, történt-e valami izgalmas a munkahelyen. Vagyis, akkor is folyamatosan velünk van és a mindennapjaink szerves részét képezi a foglalkozásunk. Nem lehet elválasztani a magánéletünktől a munkánkat, még akkor sem, ha azt igazán szeretnénk. Annyira az életünk része, hogy „szabadulni” képtelenség. Ez mondjuk, valamilyen szinten érthető is, mivel az életünknek elég nagy részét szenteljük a munkának. Nem is feltétlen probléma a jelenség, csak azt kell megtanulni, hogy ne lógjon túl ezeken a szinteken.

2.4. Szerepek

A témához kapcsolódóan mindenképp fontosnak tartom megemlíteni a szerepeket, amelyek tulajdonképpen a társadalom által elvárt viselkedésmintáknak az összességét takarja, melyeket, szocializációs folyamatok alkalmával tud a személy elsajátítani. A szerepeknek vannak sajátosságai, jelen esetben, amit figyelembe kell vennünk, az az, hogy ezek pozíciókhoz és szituációkhoz kötöttek. Azonos időben több szerepe is lehet egy személynek, aminek egyszerre kell megfelelni, ez mellett számos szerepben is tevékenykedünk folyamatosan. A legfontosabb szerepeink közé a család és munkahely is megjelenik. (Pete, 2008) Lehet valaki egyszerre családanya és vezető is egy osztály élén, elvei és személyisége nem fog megváltozni, csak a viselkedése lesz eltérő.

Bizonyos esetekben előfordul, hogy az egyénnek nem sikerül megállni a helyét, és ekkor előjön a szerepek közti konfliktus, ami akkor alakul ki, amikor az illető egyidejűleg nem tud eleget tenni a többféle szerepének. Ilyenkor nem csak 1-1 szerep között jön létre az ellentét, hanem egyszerre több között is kialakulhat. Ez a jelenség, általánosságban az időigényes szerepek tükrében fordul elő, mint az előbb említett, anya és dolgozó nő képében. Ami nem meglepő, hiszen el kell látnia a női, feleségi, anyai, dolgozó női kötelességeit, ha benne van bármilyen mikro vagy makro közösségben, még azokat a feladatait is menedzselnie kell. Általánosságban egyszerre, csak 2-3 szerepben vagyunk jelen, nyilván az sem kevés, de ennek következtében, mondhatni folyamatos

időszorításban (time-bind) érzik magukat. Ilyen esetben dönteni kell, hogy melyik szerep a lényegesebb, priorizálni kell, ami függ a pillanatnyi körülménytől és azt előtérbe kell helyezni.

2.5. A munka összeegyeztethetősége a családi élettel

Ha már a szerepekről volt szó, kifejezetten lényeges kitérni a család és a munka összeegyeztethetőségére. A társadalom általánosságban arra szokott asszociálni, hogy a munka-magánélet egyensúly megteremtése inkább a nőket érintő nehézség, de ezzel szemben a férfiakat is ugyanolyan széles körben érinti ez a probléma.

„A 20. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének, alapvető működésének átalakulásához. Fokozatosan nőtt és ma is nő a nők foglalkoztatási szintje, ezt a változást azonban a családon belüli munkamegosztásban nem követte lényegi módosulás, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a kereső munkavállalásban kiegyenlítődés mutatkozik, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozási feladatokra fordított ideje minden európai országban változatlanul jóval több, mint a férfiaké.” (Engler et al., 2021:114) Ezzel nem akarom a nőket áldozatként beállítani, hiszen a férfiaknak sincsen könnyű dolga a munkaerőpiacon, elég példának venni azt, amikor ők az egyedüli kenyérkeresők, mert a feleség a gyermek gondozásával foglalkozik. Ebben az esetben rajtuk van az a teher, hogy egyedül kell hozniuk a bevételt a házhoz, mindez igen megterhelő lehet, mivel manapság az egykeresős családmódellem nem képes biztosítani a családok számára a megélhetési minimumot az egyre növekvő kiadások végett. (Engler et al., 2021)

Ám a nők helyzetére fókuszálva mérvadó a gyermekvállalás kérdése, ugyanis ezzel ők hátrányba kerülnek a karrierépítés során. Ez nem hangzik szépen, de így van. Természetesen kárpótolja őket az az öröm és boldogság, amit arról a részről kapnak. Viszont, ha a hagyományos karriermodellt vesszük figyelembe, akkor az egy folyamatosan előre haladó teljes munkaidős foglalkoztatási forma, ami a nőkre nézve nem túl kedvező. Az ő foglalkoztatásuk időnként megszakad rövidebb-hosszabb időszakokra, ciklikusan mozog a gyermekvállalás révén, aminek következtében a kiépített karrierútjukban lassan tudnak előre haladni és folyamatosan fel kell venniük a tempót a kiesett idővel.

Az nem igen reális, hogy egy család ma egykeresős legyen, ezt a férfiaknál is említettem, így esetben pedig az önmegvalósítás gyanánt, de egy biztos, a nőknek vissza kell integrálódni a munkaerőpiacra a családalapítás után. Több esetben még az is felmerül, sőt mostanság egyre többet fordul elő a családalapítás kitolódása, aminek oka a munkavállalás, a karrierépítés és ezek összeegyeztethetősége. Persze ebben benne van az is, hogy az életciklusok is kitolódtak, tovább és többen vesznek részt az oktatásban.

A Z generációt tekintve, érdekes kérdés a gyermekvállalás. Bár sokan még, korántsem tartanak ott, de felmerülhet kérdésként, hogy amennyiben valaki szeretne egy felfelé ívelő karriert elérni, amiben ki tud teljesedni, akkor mikor lehetne megtalálni azt, az ideális időpontot a gyermekvállalásra? Mi lesz, ha éppen az adott személy olyan pozícióban lesz, amire nagyon vágyott, karrierje kiteljesedését élhetné meg, amiért rengeteget dolgozott, de közben korban lassan kifut az időből? Természetesen számos befolyásoló tényező van még jelen egyszerre, ami hatással van erre a megállapodásra, ettől függetlenül igazán nehéz kérdés, hiszen a nők tekintetében, meg kell, hogy szakítsák karrierjüket, illetve a visszatérés igazán nehéz lehet a későbbiekben.

2.6. Well-being juttatások

Az életminőség javítása a munkahelyen a 21. században kulcsfontosságúvá vált a munkavállalók számára. Ezzel párhuzamosan a munkaadók is felismerték, hogy a munka és a magánélet összehangolása fontos szerepet játszik az életminőségben. A munkavállalók egyre inkább igénylik, hogy a munkahelyük támogassa őket ebben a törekvésben. Az egyensúly megteremtése vagy az arra való törekvés, nem csak az alkalmazottak számára fontos, hanem a munkáltatók is sokat nyerhetnek ebből a folyamatból. Amikor a munkaadók támogatják a munkavállalóikat, az javítja a munkahelyi elégedettséget (well-being), ami pedig növeli a teljesítményt. (Györi et al., 2023) Ezek alapján látható, hogy változáson mennek folyamatosan keresztül a munkavállalók igényei.

Az elégedett dolgozók hajlamosabbak hűségesek maradni a vállalathoz és kevésbé valószínű, hogy elmennek versenytársakhoz, ezzel a lépéssel a fluktuációt is csökkentheti a szervezet. Ezzel szemben az alacsony minőségű munka káros hatással van az alkalmazottak mentális állapotára, és ez kihat az otthoni életminőségükre is. Az ilyen munkakörnyezetben dolgozók gyakran magukkal viszik a munkahelyi stresszt a magánéletükbe, ami azt eredményezheti, hogy mentálisan gyengébbek lesznek,

demotiváltabbak és elégedetlenebbek a munkájukkal. Ennek következtében a szervezetben dolgozó alkalmazottak teljesítménye is romlani fog. (Bhende et al., 2020) A well-being juttatások egyfajta prevenciók eljárásaként is értelmezhetőek, hiszen megelőzni egyszerűbb és költséghatékonyabb is, mint korrekcióval enyhíteni a problémákat.

2.6.1. A dolgozói elkötelezettség megtartása

Ahogy azt fentebb említettem, a munkavállalók igényei meglehetősen megváltoztak, így mindenképpen meg kell említenünk a dolgozói elkötelezettséget, melynek a kialakítása és fenntartása ma már komoly kihívást jelent a vállalatok számára. Ez azért van, mert ahhoz, hogy a munkavállalók hosszú távon elkötelezettek legyenek, a vállalatoknak olyan stratégiákat és intézkedéseket kell kidolgozniuk és alkalmazniuk, vagyis nyújtaniuk, amelyek középpontjában a munkavállalók jólléte és elégedettsége áll. Ezek egy részét a béren felüli juttatások tükrében tudják megtenni. Ezek tükrében a munkáltatók között egyre nagyobb verseny alakult ki a munkaerő megszerzése érdekében. (Gelencsér et al., 2022)

Szabó Anna (2016) írása alapján az állapítható meg, hogy a juttatások és az elkötelezettség között több összefüggés is áll. A dolgozók elkötelezettsége nagymértékben függ a munkakörnyezettől, ezek mellett a juttatások. A juttatások hathatnak pozitívan, illetve negatívan is, ha nincsenek vagy rosszul vannak kialakítva. Ezek az elkötelezettséget tudják befolyásolni.

2.6.2. Béren felüli juttatások

Napjainkban már egyértelmű, hogy a munkahely kiválasztásánál nem csupán az önmegvalósítás, a személyes fejlődési lehetőségek, az érdeklődés vagy a releváns végzettség, esetleg a pénz, illetve a sikeres karrier számítanak, hanem egyre inkább fókuszba helyeződik az is, hogy mindezek felül milyen béren felüli/kívüli juttatásokat kínálnak a szervezetek a munkavállalók részére. Azt le kell szögezni, hogy a munkavállaló számára a munkaviszony tulajdonképpen egy egzisztenciális jogviszony, hiszen a munkájáért kapott bérből biztosítja a megélhetését. (Kártyás, 2015) Azt is ki kell emelni, hogy az elvégzett munkáért járó kompenzációnak versenyképesnek kell lennie, hogy csalogató legyen a dolgozni vágyók számára. Mindezek mellett, egy adott szervezet által nyújtott juttatások azt tükrözik, hogy mennyire elkötelezett abban, hogy támogassa dolgozói jólétet. Ilyen juttatások lehetnek az egészségügyi szolgáltatások, a rugalmas munkaidő, a távmunka lehetősége, vagy a jóléti programok, a továbbképzési és fejlesztési

lehetőségek, valamint a nyugdíj- és pénzügyi tervezési segítségnyújtás is. Az ilyen jellegű juttatások hozzájárulhatnak a munkavállalók elégedettségéhez, motivációjához, elköteleződéséhez és teljesítményéhez, miközben csökkentik a kiégés és a fluktuáció kockázatát a munkahelyeken.

Munkahelyi well-being programok sokféle tevékenységet foglalhatnak magukban, például csoportos testmozgást, mentális egészség támogatást pszichológusok segítségével, flexibilis munkavégzési lehetőségeket a munka-magánélet egyensúlyhoz, közösségépítő kulturális és szociális rendezvényeket, juttatásokat és kedvezményeket egészségügyi és szabadidős szolgáltatásokra, valamint karrierfejlesztési lehetőségeket. Emellett az egészséges munkakörnyezet kialakítása is fontos szerepet játszik a dolgozók jólétének elősegítésében, beleértve az ergonómikus munkahelyeket és az egészségcentrikus munkakörnyezeteket. (Baranyi, 2021; Balogh et al., 2021)

Azt természetesen tudnunk kell, hogy álmvilágban élnénk, ha azt gondolnánk, hogy ezt minden munkahely biztosítani tudja a dolgozói számára. Hiszen ma Magyarországon közel sem tartunk ott, hogy ez teljesülni tudjon, főleg a felmerülő költségek végett. Ezért leginkább a multinacionális szervezeteknél jelennek meg ezek a fajta juttatások.

2.7. Generációk általános bemutatása

A korábbiakban azt néztük meg, hogy miként van jelen az életünkben a munka és ez hogyan jelenik meg a munka és a magánélet egyensúlyának tekintetében. Mivel a munkaerőpiacon eltérő életkorú munkavállalók dolgoznak, ezért a generációkat jobban szemügyre kell vennünk.

A generáció fogalmának meghatározása és csoportosítása nem feltétlenül egyértelmű, illetve a fogalmuk sem minden esetben egyezik. Lyons – Kuron (2014) alapján, hagyományos értelemben a generációt a szülők és utódaik születése közötti időintervallumként értelmezhetjük, amely megközelítőleg 20-25 éves ciklust jelent, miután érkezik a következő generáció. Ezzel szemben, azt tudjuk, hogy ma már a modern társadalmi változások miatt a gyermekvállalás időpontja sok esetben kitolódik, ami azt jelenti, hogy az egyes generációk közötti biológiai különbség hosszabb időszakot jelentene. Ezek alapján lehetnének az azonos generációba tartozó emberek jobban eltérő életkorokban is, mivel a gyermekvállalás és a családalapítás időpontja egyre inkább egyéni körülményektől függ és nem a szokásoktól és hagyományoktól. Ezért ez a

hagyományos biológiai megközelítés, mára már nem tudja teljes mértékben vagy több esetben egyáltalán a helyét megállni generációk meghatározásában.

Egybevéve, a generációs csoportokat napjainkban nem csak a biológiai ciklusok alapján határozzuk meg, hanem figyelembe vesszük a társadalmi és egyéb változásokat is, ami az egyének életét befolyásolja.

Mannheim (1952) szerint az egy generációba tartozó egyének olyan csoportot alkotnak, akik egy adott időszakban születtek, és hasonló környezetben nőttek fel. Ebben a környezetben együtt élték meg történelmi eseményeket, jelenségeket és a kulturális hatásokat. Ezek alapján a generáció tagjai között kialakulnak hasonló élmények, értékek, szokások és nézőpontok, melyek köteleket alkotnak közöttük, ami alapján őket egy generációnak lehet nevezni. Az átélt események alapján hasonló lesz a világnézetük és a gondolkodásmódjuk is egyezik.

Egy másik, modernebb megfogalmazás alapján “a generációkat a közös tapasztalatok, életélmények, végső soron a közös értékek fűzik össze. A generációk tagjainak összekapcsolódása ugyan laza szálú, mégis meghatározó jellegű.” (Töröcsik et al., 2014:3) Vagyis a generáció egy köteleket, összetartozást jelent a csoport, jelen esetben a generáció tagjai között.

Mannheim és Töröcsik gondolataival teljes mértékben egyet tudok érteni, hiszen én magam is érzékelem a saját generációmmal kapcsolatosan, hogy hasonlóan gondolkodunk az életről, bár itt is előfordulhatnak eltérések. Tapasztalható az is, hogy nem minden generációval találok meg egyszerűen a közös hangot, mivel nem vagyunk egyformák és más élettapasztalattal rendelkezünk, de ez még nem jelenti azt, hogy lehetetlen lenne kapcsolatot alakítani más generációkkal.

Azt mindenképpen lényeges megjegyezni, hogy az azonos generációba tartozó személyek egyedi személyiségek. Egy adott generáción belül is előfordulhatnak jelentős különbségek attól függően, hogy valaki az adott kohorsz első felében, közepén vagy a végén született. Az életkor, az életkörülmények és az átélt tapasztalatok változása miatt az egyének gondolkodásmódja és értékrendje is eltérő lehet ugyanazon generáció tagjai között. Lényeges kitérni arra, hogy az egyes generációkról olvasható általános jellemzések nem vonatkoznak minden egyes személyre egyedileg. A generációkra vonatkozó jellemzések többnyire általánosítások, melyek az adott korosztály által megosztott tapasztalatokra épülnek. Az egyének mindig egyediek, és személyes

életkörülményeik, családi hátterük, környezetük és saját élményeik alapján alakítják ki a gondolkodás módjukat és a viselkedésüket.

Ennek ellenére az eltérő generációkban megtalálhatunk közös vonásokat is, csakúgy, mint az eltérések. Az adott időszakban élők által megélt történelmi események, technológiai fejlesztések és/vagy társadalmi változások tapasztalatai és tudása hatást gyakorol a soron következő generációk tagjaira, és ezek az egyedi hatások alakítják a generációk jellemzőit és különbségeit és kapcsolódási lehetőségeit.

2.7.1. Generációk

A munkaerőpiacon jelenleg négy generáció (Baby Boomer, X, Y és Z) van aktívan jelen, ami különleges kihívás elé állítja a szervezeteket és a munkavállalókat is egyaránt, ugyanis, ugyan úgy kell dolgozniuk, hogy megtalálják a közös nevezőt és hidakat kell képezniük ahhoz, hogy a feladatokat együttesen oldják meg, miközben a kontrasztok élesen jelen vannak. A generációkat magyarországi viszonylatban fogom jellemezni a továbbiakban.

A generációkat elválasztó vonalak nem minden forrásban egyeznek meg, gyakran eltérő évszámokat találhatunk, akár 1-3 év különbségekkel az adott nemzedékek kezdő- és végdátumát tekintve. Ennek oka a fokozatos átmenet, a generációk egybefolyása, melyet egymás között képeznek. Sok esetben történelmi események jelentik a választóvonalat.

A generációk életszakaszai:

- Baby Boomer generáció (1946-1964)
- X generáció (1965-1980)
- Y generáció (1981-1995)
- Z generáció (1996-2007)

2.7.2. A Baby Boomer-ek

Az első generáció tagjai, akik bemutatásra kerülnek, körülbelül 1946 és 1964 között születtek. Jelenleg ők a legidősebb nemzedék a munkaerőpiacon. A "Baby Boomer" kifejezés a jelentősen megnövekedett születésszámból ered, ami a háború utáni újjáépítés és az optimizmus következménye volt. Ezáltal egy páratlan generációs hullám keletkezett.

A Baby Boomer-ek gyakran a munkát állítják életük középpontjába, mint az önmegvalósítás eszközét. A lojalitás és elhivatottságuk a munkához hangsúlyos jellemzőjük. Ez a generáció az iparosodás és a munkahelyi hűség időszakában nőtt fel, amely meghatározta munkaerő-piaci hozzáállásukat. Stabil és hosszú távú munkahelyeket preferáltak, nem igazán jellemző rájuk a munkahely váltás és általában hűségüket fejezték ki egy adott munkáltató iránt. (Bokor, 2007) A technológia elterjedésének először megjelenő szórványait első kézből tapasztalták, bár még csak nagyon kis mértékben, hiszen hazánkban később hódított teret a televíziós és számítógép. A szocializmus jelentős befolyást gyakorolt Magyarországon az egész generáció életére és életfelfogására. (Thuma, 2016)

A korosztály idősebb tagjai mostanra már nyugdíjasok vagy már közel vannak a nyugdíj korhatárhoz. Meghatározó mértékben alkotják a vezető réteget a szervezetek életében. (Thuma, 2016) A nyugdíjazás gazdasági és társadalmi szempontból elég nagy kihívást fog jelenteni a további generációk számára, mivel sokan kilépnek a munkaerőpiacról és szükség lesz az ellátásukra, ám az őket követő nemzedékek jóval kevesebben vannak.

2.7.3. Az X generáció

A Baby Boomer generációt követően, gyermekeik az X generáció követi őket, akiknek tagjai 1965 és 1980 közötti években születtek. Az X generáció "átmeneti generációként" ismert, mivel jellemzőiben részben az idősebb generációk hagyományos értékeit tükrözi, ugyanakkor már megjelenik az egyéni kibontakoztatás és az önjutalmazás igénye is. Egyedi attitűdöt hoznak létre, ahol a klasszikus és modern gondolkodás találkozik. (Töröcsik et al., 2014) A generáció elején és végén születettek között a szakirodalmak és egyéni tapasztalatok alapján is elmondható, hogy meghatározó tud lenni a különbség. A korosztály tagjai gyermekkorukban még nem tapasztalták az online világot, többnyire felnőttként találkoztak az internettel és éltek meg az előnyeit, ugyanakkor nem csak ennek a technológiai fejlődésnek élnek és sok esetben szkeptikusak is a modern világgal szemben. (Osváth, 2022) Digitális bevándorlókként is emlegetik őket, sok esetben lassabban és nehezebben alkalmazkodnak a modern technológiákhoz, mivel nem digitális környezetben nőttek fel. (Tari, 2010)

A generáció egyik meghatározó jellemzője a hiánygazdaság, ami mindennapos volt gyerekkorukban. Korlátozottan fértek hozzá szinte mindenhez, legyen szó az alapvető

élelmiszerekről, ruhaneműkről vagy az újonnan megjelenő technológiáról. Ezek alapján nagyon könnyen alkalmazkodnak és nem billenti ki őket az egyensúlyból, ha váratlan eseménybe ütköznek, flexibilisek tudnak maradni. (Csiszárík-Kocsir et al., 2022) A hiány jelenségét a későbbi generációk már nem tapasztalták és nem valószínű, hogy fogják is tapasztalni, ezzel kialakul közöttük egy szakadék, mivel az újabb generációk ezt mér nem fogják átélni. A generáció az utódaik mellet, a munkaerőpiac jelentős részét képezi.

2.7.4. Az Y generáció

Az Y generáció 1981 és 1995 között születetteket foglalja magában. Őket az első digitális nemzedékként emlegetik, hiszen egyszerre volt rájuk hatással az offline és az online világ együttese. (Osváth, 2022) Születésükkor még nem volt hétköznapi jelenség, először gyerekként vagy kiskamaszként találkoztak a mobiltelefonnal a számítógépekkel vagy az internettel. Ezek mellett hatással volt még rájuk a rendszerváltás, a gazdasági válság és megtapasztalhatták a munkanélküliséget is, ami befolyásolta a pályakezdésüket, ami által találkozhattak munkaerőpiaci nehézségekkel. “Gyermekeként a családi életben a központi szerepet töltötték be, minden körülöttük forgott, így bőséges figyelmet kaptak, az elvárások velük szemben magasak, és a szülők nagyfokú önbizalmat keltettek bennük.” (Szabó-Szentgróti et al., 2019:79) Korábban nem feltétlen fordítottak ilyen nagy figyelmet a gyermekekre. Az X generáció tagjai már más nevelési technikákat alkalmaztak gyermekeikkel szemben és formálni akarták a sorsukat.

Meretei (2017) alapján a szülei és köztük éles a különbség, hiszen teljesen eltérő motivációval, nézetekkel és lehetőségekkel rendelkeznek. Ezzel szemben Besenyei (2016) szerint a technológiai vívmányok lehetőséget is tudnak nyújtani az idősebb generáció tagjainak a tanítására, amivel kapcsolatukat ápolhatják. A tudás átadás itt már kölcsönösen zajlik, az idősebbek tapasztalataik révén tanítottak, a fiatalok újonnan szerzett tudásukat adták át.

Az Y generáció adja a jelenlegi munkaerőpiac legnagyobb részét. A felsőoktatásban résztvevők aránya megnövekedett elődjekhez képest, illetve sokan rendelkeznek szakmai képesítéssel is. Ezek által könnyedebben helyezkedtek el a munkaerőpiacon. A tanítás mellett autodidakta módon is képzik magukat az internet segítségével. A tudás iránti vágy alapvető számukra.

2.7.5. A Z generáció

A Z generáció tagja 1996-2007 között születtek. Más források még a 2010-ben született személyeket is ide sorolják, de ahogyan említettem is korábban, teljes megegyezés nincsen abban, hogy lenne egy fix határvonal a generációk között.

Ők az első generáció, akiknek az internet és elektronikus eszközök használatba vétele és ismerete, olyannyira megszokott és mindennapos, hogy már teljesen természetes részét képezi az életüknek. A hiányát jobban megérik, mint a meglétét. Az online és offline világ könnyedén válik eggyé esetükben. (Pálffy, 2021) Ezt magamon is tapasztalom. Fontos a generáció számára, hogy bármikor elő tudja kapni a telefonját, hogy utána tudjanak nézni akárminek az interneten, cseveghessenek a barátaikkal vagy meg tudják nézni, hogy éppen mikor indul a következő busz. Az egyik legfontosabb tárgyunk, a telefonunk, mert az egész életünket tudjuk rajta tárolni. Legyen szó fontos adatokról, fényképekről vagy videókról.

Erről a generációról elmondható, hogy jóval nyitottabb és sokkal elfogadóbb, mint elődjeik, mivel olyan környezetben nőttek fel, ahol a globalizáció és a multikulturalitás mindennapos jelenségek. Kiállnak a saját véleményükért és nem félnek azt hangoztatni vagy éppen egy közös célért küzdeni.

Ezzel szemben “környezetüket a bizonytalanság jellemzi, ez meghatározza világnézetüket a munkával és a tanulásaikkal kapcsolatban is. (Szabó-Szentgróti et al., 2019:79) Megkaphatnak minden tudást, ez mégis sok esetben nehézséget okoz. Mivel a világunk olyan szinten felgyorsult, hogy a korábbiakhoz képest ismeretlen jelenségeket élünk át és látunk a világhálón keresztül is, amit sok esetben nehéz feldolgozni és jövőkép szempontjából ingatag képet kapunk.

Én magam is a Z generáció tagja vagyok. Azt mindenképpen tapasztalom, hogy a korcsoport elején (én az elejéhez közel születtem) és végén születettek között érezhető a különbség. Már egy generáción belül is lehet gap-eket észlelni, olyan gyorsan változik és fejlődik a világ, hogy nehezebb megérteni és lépést tartani a fiatalabbakkal. A munkaerőpiacon még nem vagyunk nagy létszámban jelen. Az iskolapadban sokkal tovább ülünk és tanulunk tovább felsőoktatásban, mint elődjeink tették. Sokan még jelenleg is tanulásaikat töltik, bár nagyobb része már befejezte a középiskolát. Ettől függetlenül, szinte már minden munkahelyen megjelenítetteti magát a generáció és hamarosan egyre többen lesznek.

Fontos megjegyezni a leírtak mellett, hogy bár vannak egységes generációs jellemzők, minden egyes egyén egyedülálló és különböző személyiséggel rendelkezik. Az összegző leírás nem egyenlő a tényleges megnyilvánulással.

2.7.6. Jelenleg a munkaerőpiacon dolgozó generációk

Ahogy a dolgozatom elején is említettem, az elmúlt években a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése sok munkavállaló számára alapvetővé vált. A munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly fenntartásának megtalálása magasabb szintű munkahelyi elégedettséget és jobb termelékenységet eredményezhet. Tehát a beteljesülésének mindenképpen elérendő célként kell/kellene, hogy lebegjen a vállalatok felett. Viszont, a különböző korcsoportok másképp értelmezik és élik meg ezt az egyensúlyt és gyakran előfordul, hogy az idősebb generációk nagyobb figyelmet fordítanak a munkára, míg a fiatalabb generációk szeretnének jobban szabadok lenni és munkájuktól mentesen vagy teljesen elszigetelten élni a magánéletüket. Ez a differencia pedig élesen felszínre tud lépni. A következőkben a különbségeket és sajátosságokat fogjuk részletesebben körbejárni a munka világában, a generációs jellemzőkkel, ami szintén egy általánosított kép és nem feltétlen igaz a minden egyes személyre.

Az, hogy különböző generációk dolgoznak együtt, nem újkeletű jelenség. Mindig volt ilyen és mindig is lesz így. Ez egy végtelen körforgás. Ami lényegesebb, hogy a technológia, amivel együtt élünk folyamatosan fejlődik, főleg az elmúlt évtizedeket tekintve. “Akár évről évre változnak az eszközök, amiket használunk, az információ, amihez hozzáférünk stb. Mindezeknek köszönhetően a korban egymáshoz közel állók is gyakran nehezen értik meg egymást, mivel más működést, kommunikációs formát, eszközöket tanultak meg használni.” (Meretei, 2017:10; Jakab et al, 2022) Érzékelhetjük az irodalmak alapján, még azok között a generációk között is mélyülnek a különbségek, amelyek valójában közelebb állnak egymáshoz életkorban. Más szóval, a technológiai előrehaladás miatt nagyobb a digitális szakadék. Személyes tapasztalat alapján is elmondható, hogy akár 5 év korkülönbség is megéreződik és másképp látunk bizonyos dolgokat. Ez a jelenség, az úgynevezett generation gap, vagyis a generációs szakadék.

1. táblázat A különböző generációk munkaélettel kapcsolatos jellemzői

	„Boomer”	X-generáció	Y-generáció	Z-generáció
Technológia	Nem szokott hozzá, hogy rábízta magát az új technológiákra, ellenáll.	Technológiaőrült. A legújabbat akarja.	Internet az alapvető kommunikációs eszköz, megszokta az interaktív megoldásokat.	Együtt nőttek fel a technológiával, mindennapi életükből nem hiányozhat.
Munkahelyváltás	Tart attól, hogy a munkahelyváltás gyengíti szenioritását, esélyeit.	Alapvetőnek tekinti a versenyképes önéletrajzhoz.	Akár egyidejűleg több karrier építésére is nyitott	Nem okoz számukra problémát, több karrierben is gondolkodnak Könnyedén váltanak
Irányítás	Elfogadja a hierarchikus, autoriter struktúrákat.	A részvételen alapuló, demokratikus struktúrát igényli.	Fontos a döntésekbe való bevonás, igényli az önállóságot.	Fontos a döntésekbe való bevonás, igényli az önállóságot. Nehezen fogadja el a hierarchikus, autoriter struktúrákat.
Viszony a változáshoz	Kevésbé rugalmas, ellenáll a változásoknak.	Értékeli a változást.	Rugalmas munkavállaló, maga érdekévé formálja a változást.	Nagyon rugalmasak, könnyedén kezelik a változást. Szükségük is van rá, nem bírják a monotonitást.
Lojalitás	Lojális, de nyitott a jobb állásajánlatra. Elfogadja, hogy a munkahely szempontjai sokszor fontosabbak a magánéletnél.	Egyénekhez, csoportokhoz és nem cégekhez lojálisak.	Magához és személyes kapcsolataihoz lojális. A magánélet prioritásai erősebbek, mint a munkahelyé.	A magánélet prioritásai erősebbek, mint a munkahelyé. Emellett a személyes és jó munkahelyi kapcsolatok fontosak számukra.
Képességek fejlesztése	Attól tart, hogy az utána jövők elveszik a munkáját	A siker kulcsának érzik.	Alapvető motiváció, a munka közben is keresi az új információkat.	Nem hatnak náluk a hagyományos motiválási eszközök.
Javadalmazás	Lojalitása miatt hosszú távon számol.	Azonnali jutalmazást vár, nem hisz a munkahelyi biztonságban.	Teljesítmény alapú bérezést igényel, saját piaci értékének figyelembevételével.	Azonnali jutalmazást vár plusz juttatásokkal.

Forrás: Bokor (2007) alapján; saját szerkesztés (2023)

Táblázatunk alapján látható, hogy minden generáció különbözik és más meglátással vannak a munkaéletükkel kapcsolatban. Megtalálhatóak hasonlóságok is, ám tükröződik, hogy különálló korosztályokról van szó.

“Amiben a generációs csoportok a leginkább eltérnek egymástól, melyek azok a tényezők, amelyek konfliktusokhoz vezethetnek. Az eltérések megnyilvánulhatnak: a változásokhoz való viszonyulásokban, a folyamatos tanuláshoz való viszonyulásban, a karrierépítésben, vezetőikkel szembeni elvárásokban, a munkakörnyezettel szembeni

elvárásokban” (Jakab et al, 2022:59) Míg egy Baby Boomer vagy X generációs kevésbé szereti a változást, jobban ragaszkodik a megszokotthoz és az eddig megszerzett tudásával megelégszik, addig egy Y és Z korcsoport szereti és igényli az változásokat és újdonságokat, kevésbé tűri a monotóniát és igényli a tudást, folyamatosan többet szeretne. Ők nem akarnak úgy dolgozni, ahogyan a szüleik is. Ez hasonlóan jelenik meg a karrierépítés is, az idősebb generációk szépen lassan és türelmesen, illetve vívták ki a munkájukkal a felettesük elismerését és tiszteletét, az évek során építették fel a karrierjüket, ezzel szemben a fiatalabb generációk gyorsan szeretnék egy sikeres karriert és elismerést várnak el a munkáért, ahol nagyobb befolyással és kontrollal is rendelkeznek, miközben folyamatos visszajelzést kapnak. Mindezt modern és előrehaladott munkakörnyezettel és munkarenddel. Az idősebb korcsoportnak kevésbé vannak ilyen elvárásai a munkakörnyezetet tekintve, ha már munkaeszközöket kapnak, pl.: céges telefon, laptop vagy autó, az már tökéletes számukra, a másik oldanál ez alapvetésnek számít sok esetben.

Ahogy arra a dolgozatom elején is kitértem, jelentős munkaerőhiány érezhető jelenleg a munkaerőpiacon, “aminek egyrészt demográfiai okai vannak, másrészt az Y generáció egyik tipikus attitűdjének tartott gyakori munkahelyváltás („job hopping”) is hatással van a jelenségre” (Meretei, 2017:10). Azóta elmondható, hogy ez a jelenség továbbra is fennáll és a Z generációra is jellemző. A munkahelyváltás nem okoz számukra nehézséget. Kevésbé lojálisak a munkaadóhoz a munka jellege, a javadalmazás és juttatások mértéke kapcsán. Az indok lehet, hogy szimplán megunták a munkát, mégsem érzik azt, hogy megvalósíthatnák magukat. Mint tudjuk ma már nem csak egyetlen egy pályára vagyunk hivatottak, ezért könnyűszerrel pályát is válthatnak, hiszen tanulni és átképezni már az internet segítségével is lehet autodidakta módon.

A munkaerőpiacnak az alapját még továbbra is a Baby boom (bár ők már csekély arányban) és X generáció alkotja, akik egy teljesen más korszakban szocializálódtak, éppen ezért nehezebb a közös hangot is megtalálni. Természetesen a leírtakban is vannak túlzások és nem mindenkire igazak az állítások, bár általánosságban ez a tapasztalat. Meglehet, hogy egy idősebb generációhoz tartozó is hasonló elvárásokkal van a munkakörnyezet vagy tanulással kapcsolatban.

“Nem lehet reális cél a generációs különbségek megszüntetése, ehelyett inkább generációs harmóniát (szinergiát) szükséges teremteni. Meg kell találni a módját annak, hogy a generációk közti hasonlóságokra összpontosítsunk, az esetleges különbségeket

pedig tiszteletben tartjuk.” (Jakab et al, 2022:59) A generációk közötti hidak építése kifejezetten fontos, hiszen tapasztalatot és tudást, csak így tudnak egymással megosztani és jobban megérteni a másikat.

2.8. Információs-kommunikációs eszközök

Az információs-kommunikációs eszközök használatát muszáj megemlíteni, hiszen manapság nélkülük nem csak az élet, de a munkavégzés is elképzelhetetlen, az erős gazdasági és technológiai fejlődéseknek köszönhetően. Ezek a mechanizmusok új direktívát hoztak be az életünkbe és egy teljesen új, eddig ismeretlen rendszert alakított ki. “A kor szimbólumának tekinthető számítógép ma már a mindennapi élet része, eddig elképzelhetetlen új eredményekhez vezetett. Az internet révén a tér beszűkült, a virtuális világ átfogja az egész Földet.” (Besenyei, 2016:371) A COVID-19 világjárvány az, amely az új munkavégzési formák bevezetését tette szükségessé és maradéktalanul átalakultak a munkakörülmények és munkaszervezési lehetőségek. (Gelencsér et al. ,2022)

Talán a legújabb keletű jelenség, az a távmunka, a home office, illetve a hibrid munkavégzés, amivel ma már szinte majdnem mindenki találkozott és sok cég erre is van berendezkedve. A tevékenységét tekintve, ez az atipikus foglalkoztatási forma, de ide tartozik még a rugalmas és a részmunkaidős jelleg is.

2.8.1. Munkarendek

A robbanásszerű technológiai fejlődésének által az emberi kapcsolatok megváltoznak, mind a munkahelyi, mind a magánéleti területeken. Ezáltal “új típusú munkaformák alakulnak ki, amelyek alapvetően befolyásolják a családi feladatok és a kereső tevékenység összeegyeztethetőségét, a jelentkező nehézségek és lehetőségek körét.” (Dén-Nagy, 2013:2)

Azt fogjuk megnézni, hogy hogyan valósulnak meg ezek a munkaformák, melyek a következők:

Távmunka: A távmunka egy olyan munkavégzési forma, amely lehetővé teszi, hogy a dolgozók a hivatalos munkahelyüktől távoli helyen, például otthonról, külső partnertől vagy más helyszínről végezzék el a feladataikat, illetve a munkáltató által biztosított, illetve szerződésben kijelölt helyszínen is egyaránt vegyesen. Általában ez a módszer rugalmasságot nyújt a munkaidő tekintetében és a helyszínt tekintve függetlenséget

biztosít, ezáltal a dolgozók a szükséges munkaeszközök és technológia segítségével, kapcsolatban tudnak maradni a munkahelyükkel bárholnan. (Szekeres, 2022; Pál, 2018)

Home office: A home office jelentése szorosan kapcsolódik a távmunkához. Ebben az esetben a dolgozók az otthonukban végzik el a munkájukat, anélkül, hogy el kellene menniük egy központi helyre. Sok esetben lehet találkozni olyan munkákkal, ahol teljes home office-ban tudnak munkát vállalni a dolgozók. “A home office inkább csak egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó.” (Molnár, 2020:38)

Hibrid munkavégzés: A hibrid munkavégzés egy kombinált munkavégzési forma, amely lehetővé teszi a dolgozóknak, hogy időnként otthonról/más helyszínről dolgozzanak, míg más ciklusokban a munkáltató által előírt, általánosságban a székhelyen végezzék a feladataikat. Általánosságban szabályozva vannak az időszakok heti vagy havi szinten, hogy mely napokon kell az irodában lenniük és mikor dolgozhatnak távolról. Ez a modell is nagyon rugalmas. (Szekeres, 2022)

A fogalmakat tekintve, fontos megjegyezni, hogy sokszor átfedésben lehetnek és a szervezetek eltérően is értelmezhetik és alkalmazhatják a formákat.

A fent említett módszerek, lehetővé teszik a dolgozók számára, hogy más helyen dolgozzanak, mint a szervezet hivatalos telephelye. A távmunka bevezetése Magyarországon eredetileg lassú volt, azonban a Covid-19 járvány terjedése hatalmas változást hozott. Az előző technikai akadályokat gyorsan sikerült leküzdeni, így a legtöbb irodai dolgozó számára elérhetővé vált az otthoni munkavégzés lehetősége. Egyre több vállalat látja a távmunkát hosszú távú és költséghatékony megoldásként. (Pataki-Bittó - Kun, 2021) Ez a lehetőség, leginkább a fehérgallérosoknál van jelen, a kékgallérosoknál kevésbé.

2.8.2 Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai

Ezek lehetővé teszik, hogy a munkavállalók hatékonyabban dolgozzanak és könnyedebben tudják a családi életet és a munkát összeegyeztetni, így az időszorítást, amit a korábbiakban említettem, tudják csökkenteni, ezáltal pedig a keletkező feszültséget is akár, ami különösképpen hozzá tud járulni a foglalkoztatottak jólétéhez, ami a szervezet számára is haszonnal bír. Ebben természetesen az is benne van, hogy így a határok

elmosódásához is utat enged és meg tudja változtatni az állapotokat, ha teret nyer a magánéletben ez a rész.

Mindezen túl szeretnék a mobilkommunikációs technológiák pozitív és negatív hatására kitérni a munka–magánélet balansz értelmében még bővebben a következőkben. Negatív hatásának lehet tekinteni, hogy folyamatosan elérhető a munkavállaló, a munka jelenléte nehézséget okozhat, mert bármikor hívhatják, akár meetingre, egy sürgős feladatra, hiszen úgyis a munkaeszköze mellett van, vagy csak telefonon is, amit a munkahely biztosít számára, legyen szó hétvégéről vagy szabadságról. Tehát könnyedebben terhelik munkával a dolgozót, gyakran többet dolgoznak, mint amennyit egészséges lenne, ami pedig a magánéletük rovására megy. Az időmenedzsment sem olyan egyszerű, mint a szokványos munkarendnél. Könnyedebben zavarják meg a munkában és vesztik el a fonalat, ami által kizökken. És persze, maga a magánélet és a munka elszeparálása a legnagyobb feladat, amivel meg kell birkózni. Nehezebb az online tér miatt kizárni a munkát, mint ezelőtt, mikor még nem voltak ismertek ezek a modern technikák. (Molnár, 2020)

A másik oldalt megnézve, van bőven pozitívuma is ezeknek a technológiáknak, mint például, hogy határidős vagy kisebb feladatokat nem kell a munkahelyről elvégezni, hanem otthonról is meg lehet tenni, amivel utazási időt lehet spórolni, amit később másra lehet fordítani. Jelen van a rugalmasság, miszerint bárholnan végezhető a munka, akár, ha gyermek lebetegszik, vagy amikor kikapcsolódásról, akár sürgős személyes helyzetről van szó. Fordított esetben, pedig családi, magánjellegű ügyeket lehet végezni pár kattintással munkaidő alatt, az esetleges sorban állás helyett. Természetesen ehhez kell a vezetők flexibilitása is. A két területnek az átjárhatósága integrálható könnyűszerrel is. Ezek mellett a dolgozó egyén lehet sokkal termékenyebb munka szempontjából, ha magának osztja az idejét és egyedül dolgozik. Az idő mellett még pénzt is spórolhat a közlekedés terén. Továbbá a saját bioritmusának megfelelően tudja idejét alakítani, nem mindenki bírja a korai vagy éppen relatíve késői munkakezdést, ezzel pedig könnyíteni tud a dolgán és magának beosztani az idejét.

Nem lehet egyöntetű választ adni arról, hogy az IKT eszközök használata kizárólag pozitív vagy negatív a balansz tekintetében, azt is figyelembe kell vennünk, hogy minden ember más ritmusban működik. Ami az egyiknek nem olyan megfelelő, lehet, hogy a másik egyén teljesen kényelmesen és kiegyensúlyozottan mozog benne. Vagyis a hatásoknak egyfajta egyvelege érvényesül ebben az esetben.

2.9. Forráskritika

Az eddigiekben feldolgozott szakirodalmat tekintve, alaposan tanulmányoztam a feldolgozott témaköröket. Több esetben is összefüggést észleltem a saját munkatapasztalataimmal is, valamint a témaválasztás közelállt hozzám, amely megkönnyítette az azonosulásomat az elolvasott szövegekkel kapcsolatosan, illetve maga a téma is viszonylag újkeletű, ami által az elérhető források aktualitása is fontos szerepet játszott abban, hogy a diplomamunkám naprakész és informatív lehessen.

Az egyetlen pont, ahol találtam kisebb eltéréseket, az a generációk jellemzése volt. Ezen a területen észrevettem, hogy néhány szakirodalom kevésbé kedvező fényben tünteti fel a Z generációt. A saját élményeim és megfigyeléseim azt mutatták, hogy ezek az általánosítások néha túlzóak, és nem feltétlenül igazak minden egyes Z generációusra. Fontos hangsúlyozni, hogy a generációk jellemzése során sosem lehet elfeledni az egyéni változatosságot és különbségeket.

3. Hipotézisek bemutatása

A szakirodalmak segítségével, melyeket a korábbi fejezetekben mutattam be és szekunder kutatásokból származnak, képet kaptunk arról, hogy a munka mennyire szerves és fontos része az életünknek és hogyan kapcsolódunk hozzá. Kulcsfontosságú napjainkban a munka és a magánélet egyensúlya, ami egyre hangsúlyosabb szerepet kap jelen felgyorsult világunkban és betekintés nyertünk az egyensúly megtartásához és/vagy fenntartásához hozzájáruló béren felüli juttatásokról. Azt is megtudhattuk, hogy az eltérő generációk más-más jellemzőkkel bírnak és ez meg is mutatkozik abban, hogy hogyan gondolkodnak munkájukkal kapcsolatban és milyen elvárásokkal rendelkeznek. Vizsgálatom hipotézisei a generációk közötti különbségeket és a munka-magánélet közötti kapcsolatokat tárják fel.

H 1: Feltételezem, hogy a fiatalabb (Y és Z) generáció számára inkább fontosabb, hogy magánéletét a munkájától elválassa, mint az idősebb (X és Baby Boomer) generáció részére.

H 2: Feltételezem, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik hibrid munkarendben dolgoznak, több időt tudnak lelki egészségüknek és szabadidejüknek szentelni, mint azok a dolgozók, akik teljesen személyes jelenléttel dolgoznak.

H 3: Feltételezem, hogy a munkáltató szervezetek által nyújtott béren felüli juttatások kevésbé fókuszálnak a családra, mentális jóllétre vagy a szabadidőre, inkább anyagi vonzatú juttatásokat biztosítanak a munkavállalók számára.

Kutatásom célja a felsorolt hipotézisek vizsgálatának bizonyítása vagy cáfolása.

4. A vizsgálat bemutatása

Vizsgálatomban a Baby Boomer, X-Y- és Z generáció számára elérhető munka hirdetéseket gyűjtöttem össze és figyeltem meg, hogy a munkáltató szervezetek milyen módon felüli juttatásokat tudnak a munkavállalók számára biztosítani fizetésükön túl, ami hozzá tud járulni a munka-magánélet egyensúlyukhoz.

Online kérdőív segítségével vizsgáltam továbbá, hogy a megkérdezett Baby Boomer, X-Y- és Z generáció, akik jelenleg a munkaerőpiacon tevékenykednek, milyen munkával való elvárásokkal és hozzáállással rendelkeznek és különböznek egymástól, illetve hogyan van jelen az életükben a munka és a magánélet egyensúlya.

4.1. Mintavétel

Alapsokaságként értelmeztem az 1946 és 2007 (Baby Boomer, X-Y- és Z generáció) között születettek körét, akik szellemi munkát végeznek személyes jelenléttel, hibrid munkavégzéssel vagy teljes home office-ban. Természetesen, azoknak a személyeknek, akik 1946-1964 között születtek, alulreprezentált az aránya, hiszen kevésbé vannak már aktívan jelen a munkaerőpiacon. Online lekérdezés segítségével 2023.08.30-10.08. között, 123 főt kérdeztem meg.

A megkérdezettek többsége munkatársakból, családtagokból, barátokból és ismerősi körükből állt. Igyekeztem minél több különböző korcsoportban és eltérő jellemzőkkel bíró személy felé terjeszteni a kérdőívet. A mintavétel elve a hólabda módszer, amellyel a válaszadók többsége a kitöltést követően tovább küldte a kérdőív linkjét egy ismerősnek, aki szintén hasonlóan tett a válaszadás után. Az értékelhető válaszokat adó minta 123 főt számlál.

A kutatásnak a másik aspektusa a dokumentumelemzés volt, melyben az vizsgált munkaerőpiacon tevékenykedő generációk számára elérhető munka hirdetéseket vettem össze, a válaszadók által is megadott szektorokból (N=9), amelyben dolgoznak.

Ezeket a hirdetéseket összesítettem (N=144), majd tartalomelemzéssel vizsgáltam. A talált hirdetéseknek a listáját tekintve az internet olyan hálózat, amelynek szerkezete folyamatosan változik, vagyis az elemek nem statikusak. Ezek alapján fontos megemlíteni, hogy a hirdetési listák gyűjtésének az időtartama 2023. szeptemberében és októberében történt.

A keresők közül, jelenleg a legnépszerűbb hazai munka hirdető oldalt, a Profession.hu-t használtam, minden esetben a találatoknak az első 16 hirdetést vizsgáltam meg.

Vizsgálatom idődimenziója keresztmetszeti.

Azt mindenképpen fontosnak tartom megjegyezni, hogy a végzett felmérés során a kitöltött kérdőívek száma nem volt elegendő ahhoz, hogy teljes mértékben reprezentálja a vizsgált korosztályokat. Tehát a kapott eredmények és adatok alapján csak becsléseket lehet tenni arra vonatkozóan, hogy a teljes populáció hogyan viselkedik vagy vélekedik az adott kérdéseket tekintve.

4.2. Kutatási módszer bemutatása

Kutatási módszerként a tartalomelemzést és az online kérdőíves lekérdezést használtam. A tartalomelemzés szempontjainak meghatározásakor és a kérdőív kialakításában, az ide tartozó tudományterületeknek a szakirodalmát használtam fel.

4.2.1 A tartalomelemzés bemutatása

A dokumentumelemzésnél a kvantitatív módszert választottam, mert számszerűsíteni szerettem volna az eredményeket, melyeket az adatokból nyertem ki. Amelyek a béren felüli well-being juttatásokra vonatkozó szavak, melyek előfordulásának a gyakoriságát vizsgáltam az álláshirdetésekből fehérgalléros munkavállalók esetében. Kutatásom szempontjából, a well-being juttatások alatt, a munkahely és magánélet egyensúlyának kivitelezésének hozzájárulásaként értendő elemket értelmeztem.

A dokumentumelemzés során a tartalmat tekintve a közvetlen, szó szerinti jelentést, vagyis a manifeszt közléseket értelmeztem kvalitatív módszer segítségével. Ennek oka, hogy az adott juttatások szó szerint értendők, illetve egyértelműek és nem rendelkeznek plusz mögöttes tartalmakkal.

A hirdetésekben kinyert adatokat Microsoft Excel segítségével dolgoztam fel.

Azért választottam a kérdőíves lekérdezés mellett e módszert, mert számszerűsíteni szerettem volna a munkavállalók elvárásai mellett, hogy mit tudnak nyújtani a szervezetek a dolgozóik részére a fizetésükön túl.

A tartalomelemzés elemzési egységei a Profession.hu-n található munka hirdetési voltak. Az adatgyűjtést 2023.09.24-10.05. között végeztem.

A következő munka kategóriák első 16 hirdetését vizsgáltam meg, amelynek összesen 144 az elemszáma.

A vizsgált munkakategóriák:

- Adminisztráció, Irodai munka
- HR, Munkaügy
- Értékesítés, Kereskedelem
- IT programozás, Fejlesztés
- Marketing, Média, PR
- Pénzügy, Könyvelés
- Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat
- Szállítás, Beszerzés, Logisztika
- Mérnök

A kategóriákat tekintve a Profession.hu alapján dolgoztam, ugyanis az oldalon is ugyanezek a kategóriák vannak, így ezt szerettem volna követni, illetve a kérdőíves lekérdezés során is, ezeket a kategóriákat adtam meg válaszlehetőségek a kitöltők számára. Azért ezen a szektorokat választottam, mert fehérgalléros pozíciók közül napjainkban ezek a legnépszerűbb munkakörök.

A hirdetéseket összesítettem, majd minden hirdetésben azt elemeztem és hasonlítottam össze, hogy mit kínálnak a cégek a munkavállalók számára a fizetésen felül, ami a munka-magánélet egyensúlyukat tudja növelni, mint például a well-being juttatás bármilyen módon.

Az adatok gyűjtésére a Profession.hu álláskereső portált használtam, ami Magyarország 1. számú álláskereső portáljának számít. Azért választottam ezt a forrást, mert rendkívül friss és naprakész hirdetéseket tartalmaz, amelyek a jelen munkaerőpiaci igényeket tükrözik. A hirdetések felkutatása és elemzése nem okozott problémát. Folyamatosan kerülnek fel új hirdetések, így a betöltött pozíciók lekerülnek. Arra mindenképpen figyelni kellett, hogy az összes hirdetést időben elmentsem, hogy a későbbiekben hozzáférhető legyen. Mivel az első 16 hirdetést vettem figyelembe, így érdemes megjegyezni, hogy az elején található fizetett hirdetések befolyásolhatták az elemzés eredményeit, mivel azok a listavezető helyeken jelennek meg. Ezért a nem kiemelt fizetett hirdetések csak később kerültek sorra. Ennek ellenére a hirdetések sorrendje is információt hordoz, például az adott területen aktuális munkaerőigényről. Ennek fényében az elemzés reprezentativitása is érintett lehet, és ezek a tényezők hozzájárulhatnak a vizsgálat kimenetelének formálásához.

A béren felüli juttatások elemzése során nem számítottam minden tényezőre, amit a szervezetek, mint plusz juttatások említenek a munkavállalók számára. Ilyenek például a céges laptop és telefon. Azért nem vettem ezeket figyelembe, mert ezek az eszközök alapvetőek a munkahelyi tevékenységhez, és az adatbiztonság megőrzése érdekében a munkavállalók nem használhatják személyes eszközeiket a munkavégzéshez. Emellett számos szervezet említi a változatos munkakört és feladatokat a juttatások között. Ezeket szintén nem vettem figyelembe, mivel a munkaerő azért választ vagy vált munkahelyet, hogy izgalmas és kihívásokkal teli feladatokat oldjon meg. A változatos munkakör és feladatok alapvető elvárások, és nem tekinthetők különleges juttatásnak. Az elemzésemben inkább a szokatlan vagy extra juttatásokra koncentráltam, amelyek kiegészítik a munkavállalók alapbérét és juttatásait.

4.2.2. Az online kérdőív bemutatása

Az online kérdőív felépítésénél az elméleti háttérrel vettem alapul és törekedtem arra, hogy olyan kérdéseket tegyek fel a válaszadóknak, amelyben a generációs különbségek és a munka-magánélet is megfigyelhetőek együttesen.

A kérdőív elején biztosítottam a kitöltők számára az anonimitást, az adatok magán célra való felhasználást, illetve röviden és egyértelműen bemutattam a kutatásom célját és kiemeltem, hogy pontosan kik is a vizsgálatomnak a kulcs szereplői, hogy téves adatokat ne kapjak.

A lekérdezéshez a Google Űrlapok (Google Forms) kérdőíves egységét használtam, mivel bárki számára könnyen elérhető és a használata is egyszerű a kitöltők részére is. A kérdőív linkjének a birtokában gond nélkül megosztható és továbbítható is, ezért ezt tartottam a legjobb megoldásnak. A kapott adatokat Microsoft Excelbe adaptáltam, majd ott is dolgoztam fel az információkat.

A kérdőív teljes változata 26 ítemet tartalmaz.

Két nagy részre lehet bontani a kérdésköröket:

- 1) kapcsolatfelvételre vonatkozó kérdések
- 2) szakmai tartalomra irányuló kérdések

Az első kérdéskörben a demográfiai adatokat gyűjtöttem össze, melyek fontosak kutatásom szempontjából. Ezek a nem, a generációs csoport, családi állapot, földrajzi

elhelyezés, a betöltött munkahelyi pozíció és terület, valamint a szervezet, ahol dolgozik a kitöltő.

A második kérdéskör több részre is bontható már, itt a munkavégzésre és a generációs különbségekre vonatkozó kérdéseket, illetve munkahelyi kapcsolatokra és a munka-magánélet egyensúlyra irányuló kérdéseket tettem fel.

5. A vizsgálat eredménye

5.1 A kérdőív eredményeinek bemutatása

5.1.1 Általános adatok bemutatása

2. táblázat A minta demográfia adatai

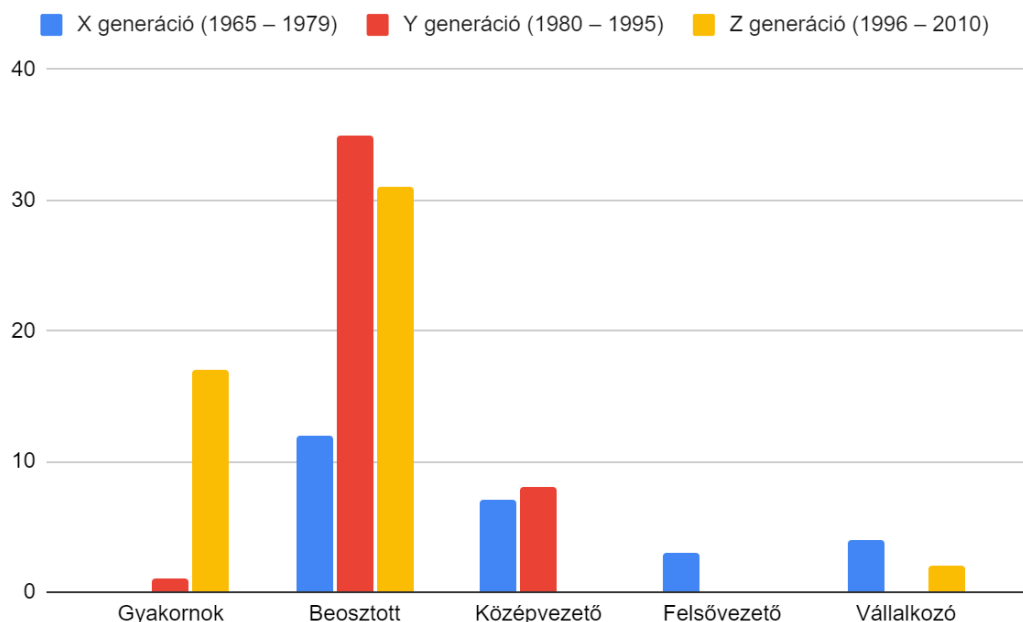
Változó	Kategória	Gyakoriság (fő/N)	Arány (%)
Nem	Nő	71	57,7
	Férfi	52	42,3
Generáció	Baby Boomer (1946 – 1964)	3	2,4
	X generáció (1965 – 1979)	26	20,1
	Y generáció (1980 – 1995)	44	35,8
	Z generáció (1996 – 2010)	50	40,7
Lakóhely	Főváros	75	61
	Megyeszékhely	21	17,1
	Nagyváros	10	8,1
	Kisváros	16	13
	Község	1	0,8
Családi állapot	Egyedülálló	27	22
	Párkapcsolatban, egy háztartásban élő	29	23,6
	Párkapcsolatban, de külön élő	19	15,4
	Házasság, gyermek nélkül	9	7,3
	Házasság, gyermek(ek)kel együtt élő	34	27,6
	Házasság, gyermek(ek)kel már nem együtt élő	5	4,1

Forrás: saját kutatás (2023)

A 2. táblázatból leolvasható, hogy összesen 123 kitöltés érkezett, melynek 42,3% férfi, 57,7%-a pedig nő. A kitöltők közül a Z generáció képviseltette magát a legnagyobb arányban a mintában, őket követik az Y majd az X generáció. A Baby Boomer-ek közül, 3 személy adta meg a válaszait, ami 2,4%-át alkotja a mintának. Mivel az elemszám nem elegendő következtetések levonására, így őket a további elemzés során már nem vettem figyelembe, mert nem lenne releváns. Bár fontos információ, hogy kevés kitöltés érkezett,

hiszen a munka világában már kevésbé képviselteti magát a korosztály, így számítottam rá, hogy nem fog elegendő információ érkezni tőlük. A kutatásom további részében az alapsokaságot az X, Y és Z generáció fogja képezni. A kitöltők állandó lakhelyét tekintve a minta jelentős része a fővárosban él (61%), meghatározó még a megyeszékhelyen (17,1%) és kisvárosban (13%) élők aránya is, nagyvárosban a megkérdezettek 8,1%-a, illetve a községben, mindössze 1%-a lakik. A kitöltők legnagyobb részét, a házas, gyermek(ek)el együtt élő (27,6%) és párkapcsolatban (egy háztartásban) élők (23,6%) képezték. Őket követték az egyedülállók

A 2. ábra, a kitöltők generációja és betöltött pozíciója közötti kapcsolatot mutatja be.



2. ábra Generációk megoszlása betöltött pozíció alapján

Forrás: saját kutatás (2023)

A munkaerőpiacon a már aktívan és még résztvevő generációkat láthatjuk. Megfigyelhető, hogy az X generáció mindenhol jelen van. Ez alól a gyakornokság képez kivételt, ami nem váratlan, hiszen nem kezdőkről beszélünk. Ők az a nemzedék, akik legalább 25-30 éve már a pályán vannak és folyamatosan dolgoznak. Ez az időtartam meg is látszik az elért eredményekben, láthatjuk őket, mint beosztott, közép- és felsővezető, illetve vállalkozóként is. Mivel ők megtapasztalták, hogy milyen hiányban és nélkülözésben élni, ezt a jellemzés során is olvashattuk, így mindent megtesznek annak

érdekében, hogy sikereket érjenek el. Ezzel szemben meglepő lehet, hogy az Y generáció nem igazán képviselteti magát vezetői körökben, ami kifejezetten fordultatos, hiszen erejük teljében és tapasztalatokkal teli ők állnak szüleik után a ranglétrán. Mintha azt a tendenciát mutatná a megkérdezettek aránya, hogy megelégedtek a jelenlegi helyükkel és nem akarnának feljebb lépni oda, ahol nagyobb a felelősség. Ez azért is lehet, mert náluk már nagyobb prioritást élvez a munka és a magánéletük egyensúlya, ami egy magasabb pozíciónál kevésbé van jelen. A Z generáció tagjai nemrég kerültek ki a munkaerőpiacra, amely megfigyelhető az adatok alapján, pályakezdők még. Ám látszik, hogy építik karrierjüket. Sokan gyakornokok még, akár az egyetem mellett, bár a válaszadók többsége a beosztottak táborát képviseli, illetve van olyan is, aki már saját vállalkozást épít.

5.1.2 Generációs különbségek bemutatása

A 3. táblázat, a generációk és a kitöltők betöltött pozíciójának száma közötti kapcsolatot mutatja be.

3. táblázat Generációk megoszlása korábbi munkahelyek száma összefüggésében

Generáció	Hányadik munkahelye a jelenlegi?			
	1.	2.	3-4.	5+
X generáció (1965 – 1979)	0	5	12	9
	0,00%	19,23%	46,15%	34,62%
Y generáció (1980 – 1995)	5	8	24	7
	11,36%	18,18%	54,55%	15,91%
Z generáció (1996 – 2010)	16	20	13	1
	32,00%	40,00%	26,00%	2,00%

Forrás: saját kutatás (2023)

A kitöltők arra kérdésre, hogy jelenleg hányadik munkahelyükön végzik munkájukat, a következő válaszokat adták meg. Az X generációnál jól látható, hogy több munkahelyen is kipróbálták már magukat és megfordultak karrierjük során, ám legtöbben már megállapodtak és kitartanak szervezetük mellett. Több válaszadó is második munkahelyén dolgozik, a szakirodalmak által korábban láthattuk, hogy ez a korcsoport a nem csak az egyénekhez és csoportokhoz, hanem a munkáltató cégekhez is lojálisak maradnak. Super (1952) alapján ők már a fenntartás stádiumában állnak, vagyis az eddig elért pozíciójukat igyekeznek megtartani, a kihívásokat az eddigi tapasztalataik és sikereik

alapján keresik. A lojalitás az Y-oknál is megjelenik, bár ők már több esetben a személyes kapcsolatokhoz lojálisak, mint a szervezetekhez. Az előzőekben felvetett megelégedettség vagy kényelmesség megjelenhet, hogy maradtak az első vagy második munkáltatóknál. Azonban a válaszadók többsége 3-4. munkahelyén dolgozik, itt meg is jelenik a szakirodalmak által korábban említett job hopping, vagyis a gyakori munkahelyváltás, miszerint, ha egy adott hely nem felel meg, akkor könnyűszerrel munkahelyet vált az adott munkavállaló. Ennek ellenére valószínűsíthető, hogy már hosszabb távon fog dolgozni az adott illető a 3-4. munkahelyváltás után. Jelenleg építik a pályájukat, várhatóan a kísérleti fázis lezajlott és megtalálták a számukra megfelelő területet és egy hozzá kapcsolódó pozícióval, ahol próbálnak hosszú távon maradni. A Z generáció tekintetében, mint tudjuk sokak még pályakezdőként most kerültek ki a munkaerőpiacra. Látható ennek ellenére is, hogy többen már 3-4. munkahelyükön dolgoznak. Ez annak is köszönhető, hogy sokaknak lehetősége van az egyetemi tanulmányok folytatása mellett is már munkát vállalni. Ezek alapján már tapasztalattal kerülnek ki a munka világába és lesz egyfajta sejtésük, hogy mire is kell számítani vagy mihez lehet viszonyítani a későbbiek során. Így mire első munkahelyükre felvételt nyernek a tanulmányaik befejezése után, már több esetben megtapasztalták, hogy milyen rendes munkát végezni. Tehát javában még a keresés stádiumában vannak, amikor bőven van lehetőségük kipróbálni magukat és megtalálni azt a területet, ahol hosszú távon el tudják magukat képzelni.

A 4. táblázatban láthatjuk a generációk jelenlegi és kívánt munkavégzési formáját.

4. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés és vágyott munkavégzés módja alapján

Generáció		Irodai (személyesen)		Hibrid forma		Home office	
		Gyakoriság (fő)	Arány (%)	Gyakoriság (fő)	Arány (%)	Gyakoriság (fő)	Arány (%)
X (1965 – 1979)	Hogyan dolgozik?	9	34,62%	16	61,54%	1	3,85%
	Hogyan szeretne?	4	15,38%	20	76,92%	2	7,69%
Y (1980 – 1995)	Hogyan dolgozik?	17	38,64%	23	52,27%	4	9,09%
	Hogyan szeretne?	6	13,64%	29	65,91%	9	20,45%
Z (1996 – 2010)	Hogyan dolgozik?	21	42,00%	25	50,00%	4	8,00%
	Hogyan szeretne?	5	10,00%	36	72,00%	9	18,00%

Forrás: saját kutatás (2023)

A kérdőívben megkérdeztem a válaszadókat arról, hogy jelenleg milyen módon dolgoznak és hogyan dolgoznának szívesen a munkavégzés helyét tekintve. Az mindenképpen szembetűnő, hogy legnagyobb számban hibrid formában végeznék a munkájukat a kitöltők, vagyis 120 kitöltőből 85 fő, illetve többségük hibrid módon dolgozik jelenleg is. Ahogy a szakirodalmi áttekintésben is láthattuk, ez a munkarend rugalmasan biztosítja a dolgozók számára, hogy otthonukból és a munkáltatójuk székhelyéről végezzék el a munkájukat együttesen. Vagyis lehetőségük nyílik egy kevésbé kötött munkavégzésre, ahol tudnak egyénileg és közösen is dolgozni. A home office is népszerű volt a válaszadók között a hibrid forma után, teljes mértékben otthonról dolgoznának a kitöltők. Legkevésbé szívesen dolgoznának személyes jelenléttel, hiszen ez a forma emészti fel a legtöbb energiát és okoz problémát a bejárás vagy kevésbé tudnak önállóan egyedül dolgozni az emberek. Ennek ellenére, jelenleg a munkavégzési forma, melyben a hibrid után dolgoznak a válaszadók, az a személyes jelenlét.

Az 5 táblázatból azt láthatjuk, hogy a kitöltők hogyan viszonyulnak a munkatársi kapcsolatokhoz és csapatmunkához.

5. táblázat Generációk megoszlása munkatársi kapcsolatok és csapatmunka tekintetében

Generáció	Munkatársi kapcsolatok és csapatmunka fontossága		
	Nagyon fontos, szeretek együtt dolgozni másokkal	Fontos, de néha inkább önállóan dolgozom	Nem túl fontos, leginkább a saját feladataimmal foglalkozom
X generáció (1965 – 1979)	8	16	2
	30,77%	61,54%	7,69%
Y generáció (1980 – 1995)	18	19	7
	40,91%	43,18%	15,91%
Z generáció (1996 – 2010)	16	29	5
	32,00%	58,00%	10,00%

Forrás: saját kutatás (2023)

A kitöltések alapján elmondható, hogy a munkavállalóink javarészből igénylik a kapcsolatokat és csapatmunkát, ez teljesen egyértelmű. Számszerűsítve a kitöltők közül 42 fő számára nagyon fontos, hogy együtt dolgozhasson másokkal, 64 fő számára, szintén lényegesek a kapcsolatok, de az önálló munka is hangsúlyos náluk. A megkérdezettek csekély része, 14 fő tekintetében nem kifejezetten dominálnak ezek a kapcsolatok. Alapvetően minden generációnál a fontosság és önállóság jelent meg legnagyobb mértékben. Ami váratlan, hogy az Y generáció tagjai válaszolták legnagyobb mértékben, a munkatársi kapcsolatok nem jelentik számukra a létfontosságú tényezőt. Előzetesen inkább a Z generáció tagjaira számítottam volna ilyen válaszok vonatkozásában, azonban a felmérés meglepő eredményeket hozott ebben a tekintetben. Úgy vélem, hogy szoros kapcsolat áll fenn az egyéni munkavégzés fontossága és a hibrid munkavégzés között. A legtöbb munkavállaló jelenleg hibrid munkavégzést folytat, amely során egyes időszakokban egyedül, másokban pedig csoportosan dolgoznak. Ebben az új munkakörnyezetben az egyéni munkavégzés fontossága megnőtt, mivel gyakran kénytelenek önállóan dolgozni, és az elszigeteltség időszakai is előfordulnak. Azonban a hibrid munkavégzés másik oldaláról nézve a társas igény továbbra is fontos szerepet játszik, mivel a kollégákkal való együttműködés, még ha a feladatok nem is együttesek, a közös környezetben való tartózkodás miatt továbbra is releváns maradhat. Ezen körülmények között a társas igény és az egyéni munkavégzés egyensúlyának megtalálása kulcsfontosságú lehet a munkahelyi jóllét szempontjából.

A 6. táblázatban a munkavállalók általi iparágak és társas kapcsolatok összefüggését láthatjuk.

6. táblázat Munkahelyi szektor összefüggése a munkával kapcsolatos társas események és csapatépítő programok vonatkozásában

Szektor	Milyen gyakran vesz részt munkahelyi társas eseményeken vagy csapatépítő rendezvényeken? (fő/N)			
	Rendszeresen, szeretek részt venni az ilyen eseményeken	Időnként, ha új, még ismeretlen kollegák is csatlakoznak	Ritkán, ha úgy érzem, hasznos lehet	Soha, nem szeretem a munkát és a magánéletemet keverni
Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat	5	5	2	0
HR, Munkaügy	11	6	5	1
Mérnökök	10	4	0	0
Pénzügy, Könyvelés	5	1	2	0
Szállítás, Beszerzés, Logisztika	8	2	3	0
Marketing, Média, PR	3	3	3	1
IT	15	3	1	0
Cégvezetés, Menedzsment	2	2	0	0
Egyéb	10	3	4	0

Forrás: saját kutatás (2023)

A csapatmunka és kapcsolatok területén arra kívántam rámutatni, hogy az egyes iparágakban dolgozók milyen mértékben ápolnak szélesebb körű munkatársi kapcsolatokat. A vizsgált munkavállalók mintegy 50%-a (N=69) rendszeresen vesz részt szervezett eseményeken, míg negyedük (N=29) időnként, és egyhatodik (N=20) csak ritkán látogat ilyen rendezvényeket. Mindössze 2 fő (N=2) jelezte, hogy sosem vesz részt ilyen típusú eseményeken. Váratlanul ért, hogy a mérnöki és IT területeken dolgozók - akikről általában azt gondoljuk, hogy kevésbé vesznek részt társadalmi vagy munkahelyi eseményeken - éppen ők jelennek meg a leggyakrabban ilyen rendezvényeken. A sztereotípiával kapcsolatos elvárások nem igazolódtak be.

Az 7. táblázatban a megkérdezetteknek a munkavégzés módja és a túlóra kapcsolata kerül bemutatásra.

7. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és túlórázás kapcsán

Generáció	Munkavégzés módja	Szokott túlórázni? (fő/N)		
		Igen	Nem	Alkalmanként
X generáció (1965 – 1979)	Irodában (személyesen)	6	1	2
	Hibrid módon	5	1	10
	Home office-ban	1	0	0
Y generáció (1980 – 1995)	Irodában (személyesen)	8	3	6
	Hibrid módon	3	2	18
	Home office-ban	0	2	2
Z generáció (1996 – 2010)	Irodában (személyesen)	7	1	13
	Hibrid módon	5	4	16
	Home office-ban	1	0	3

Forrás: saját kutatás (2023)

Az eredmények alapján rögtön megállapítható, hogy azok a kitöltők, akik a legtöbb túlórát vállalják, általában személyes munkavégzéssel foglalkoznak, és ezt követik a hibrid munkarendben dolgozók, bár ők már kevesebbszer végeznek túlórát. Azok a munkavállalók, aki teljes home office-ban dolgoznak, egyáltalán nem vagy minimális szinten dolgoznak többet, mint társaik. Ennek oka lehet, hogy kevésbé vannak szabályozva, így a munkájuktól bármikor felállhatnak. Nincs olyan erős kontroll, mint az irodai munkavégzés kapcsán, ahol a felettesek, kollegák vagy az ügyfelek nyomása miatt kell többet és tovább dolgozni. Feltételezhetően nem véletlen az összefüggés a 3. táblázattal, ami alapján a legtöbb megkérdezett hibrid formában dolgozna szívesen. Ez nem azt jelenti, hogy elutasítanak a személyes munkavégzést, inkább több rugalmasságra vágynának, de ettől függetlenül fontos a személyes jelenlét a kapcsolatok miatt, ahogy ezt a 4. táblázatnál is láthattuk.

Amikor generációnként elemezzük a válaszokat, észrevehető, hogy az Y generáció tagjai azok, akik leginkább kifejezik, hogy nem vállalnak túlórát. Ez ellentmondásos lehet, mivel sokan már vezetői vagy középvezetői pozícióban vannak, ahol magasabb felelőségekkel jár a munka. Azonban úgy tűnik, hogy ebben a generációban a kényelem és a munka-magánélet egyensúlya fontosabb lehet a karrierben való előre lépésben. Velük szemben Az X generáció csoportja rendszeres és alkalmi túlórákat hasonlóan vállalnak egyenlő arányban. Amikor a korcsoportot jellemeztem, kitértem arra, hogy számukra a

munka nagyobb hangsúlyt kap a magánélethez képest, ami magyarázhatja ezt a megoszlást. Az X generáció tagjai általában olyan életszakaszban vannak, ahol a karrierjük előtérben áll, és hajlandóak nagyobb munkaidőt és erőfeszítést fektetni a szakmai fejlődésbe. Ezen tendencia megfigyelése nem meglepő, figyelembe véve az X generáció munka-orientált hozzáállását és a karrierfontosságát ebben a korosztályban. Akik szabadidejükből a legtöbbet szentelik még pluszban a munkának, azok nem meglepően a Z generációnak a tagjai. Ez azért sem váratlan, hiszen a fiatalabb kor és a pályafutás kezdeti szakaszában való ambíció erősen jelen van az érdeklődés mellett. Azok, akik karrierjüket szeretnék felépíteni és sikereket elérni, általában a pályafutásuk elején több energiát és időt fordítanak a munkára, mivel kevésbé vannak kötve családi kötelezettségekhez.

A 8. táblázatban a generációk életének egységben tartásához szükséges testi és lelki egészség kapcsolatát a munkavégzés tekintetében láthatjuk.

8. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és a testi, illetve lelki egészségről való gondoskodás kapcsán

Generáció	Munkavégzés módja	Ön hogyan gondoskodik a testi és lelki egészségéről a munka mellett?				
		Aktívan figyelek az egészségemre, sportolok és pihenek	Figyelek, de alkalmanként megesik, hogy nincs rá időm	Próbálok odafigyelni, de néha nehéz időt szakítani rá	A munka miatt gyakran elhanyagolom az egészségem	Nem tudok időt szakítani az egészségemre a munka miatt
X (1965 – 1979)	Irodában	0	2	3	3	1
	Hibrid módon	6	6	4	0	0
	Home office-ban	0	0	0	1	0
Y (1980 – 1995)	Irodában	2	9	3	3	0
	Hibrid módon	8	7	7	1	0
	Home office-ban	4	0	0	0	0
Z (1996 – 2010)	Irodában	4	11	4	1	1
	Hibrid módon	9	10	4	2	0
	Home office-ban	0	0	3	1	0

Forrás: saját kutatás (2023)

Hipotézisünk szempontjából lényegesek az itt kapott eredmények. Vizsgálatom során felmértem az egyének hozzáállását és cselekedeteit a testi és lelki egészségük megőrzése terén. Az eredmények alapján három csoportba oszthatók az egyének generációtól és munkamódtól függetlenül.

Az első csoportba tartoznak az „aktív figyelők”, akik rendszeresen és tudatosan fordítanak időt és figyelmet egészségükre. Ebben a csoportban található a legtöbben (N=78), és a megfelelő hozzáállásuk lehetővé teszi számukra, hogy egészségesebb és kiegyensúlyozottabb életet éljenek. Az aktív figyelők nem csak saját közérzetüket javítják, hanem példát is mutathatnak másoknak, ezáltal hozzásegíthetik őket is, hogy hasonlóan cselekedjenek.

A második csoportot a „próbálkozó figyelők” alkotják (N=28). Ők is törődnek az egészségükkel, de időnként nehézségekbe ütköznek. Ez a csoport azokat az egyéneket foglalja magában, akik próbálnak odafigyelni egészségükre, de változó munkautem és más külső tényezők miatt nem mindig sikerül nekik. A hibrid munkavégzés esetén a „próbálkozó figyelők” voltak a legtöbben, mivel a két különböző munkamód közötti folyamatos váltás megnehezíti az időbeosztást. Teljesen más ütemezésben dolgoznak, amihez nem egyszerű igazodni, így egy konkrét rend vagy ritmus sosem vagy nehezen tud az életükben beállni.

Az utolsó csoportba azok a munkavállalók tartoznak, akik alig vagy egyáltalán nem fordítanak figyelmet az egészségükre, ezt az együttest erősítők száma a legcsekélyebb (N=14). Őket „gyakori elhanyagolók” és „figyelem nélküliek” alkotják. Azonban szerencsére a „figyelem nélküliek” száma meglehetősen alacsony, összesen 2 főről van szó és a legtöbb válaszadó az egészségükre figyel, bármennyire is kicsiny figyelemmel néha. Az X generáció és a Z generáció esetében tapasztalhatóak olyan tényezők, mint a karrierjük állapota, a csúcson és kezdeti szakasz, korábban említésre került az előzőek (7. táblázat) kapcsán, hogy karrierjük legelején mindent bele kell adniuk, hogy megnyerőek lehessenek, ám ennek is vannak szintjei, ez már nem az egészséges kategória. Vagyis ezek a tényezők is befolyásolják a hozzáállásukat. Mindez azt mutatja, hogy az egyensúly megtalálása a munka és a testi-lelki egészség között folyamatos kihívást jelent, amelyre az egyének különböző módon reagálnak.

Az Y generációnál látható egy irány, amely azt mutatja, hogy az egyensúly megtalálása a munka és a magánélet között egyre fontosabb számukra. A csoport nagy része már családot alapított, ez azt eredményezi, hogy számukra kiemelkedő jelentőséggel

jár, hogy a munka ne uralja teljesen az életüket. Ezek alapján a család életminőségének a védelme is kiemelt prioritássá válik. Az Y generációhoz tartozók olyan életszakaszban vannak, ahol a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartása különösen fontos, és ezt komolyan veszik Meretei (2017) alapján már tudhatjuk, hogy szüleiktől viselkedésük nagymértékben eltér és a munkahajszolás terén nem szeretnék az ő példájukat követni a legtöbb esetben, ami itt is megfigyelhető. A családi kötelezettségeik és a munka közötti egyensúly megteremtése az életminőségük javulásához és a hosszú távú boldogságukhoz is hozzájárul. Ez a tendencia arra utal vizsgálatunk alapján, hogy az Y generáció számára az egyensúly megtalálása a munka és a magánélet között kielégítőbb élethez vezethet.

A munkavégzési módtól függően általánosságban elmondható, hogy a hibrid munkavégzés formájában dolgozók között a „aktív figyelők” arányát lehet legnagyobbnak mondani. Ennek hátterében az áll, hogy ez a munkavégzési mód a legelterjedtebb az összes válaszadó között. Őket követik a személyes jelenléttel dolgozók, az egészségük aktív figyelemmel kísérésében. A home office-ban működő kitöltők kifejezetten kevesen vannak, viszont náluk az fedezhető fel, hogy az Y generáció tagjai között találjuk a legtöbb „aktív figyelőt”. Ez nem meglepő, figyelembe véve azon generációs jellemzőket, amelyekről korábban beszéltünk. A „próbálkozók” és „részben elhanyagolók”, a Z korcsoportja, akiknek nehéz törekvés mellett még megtalálni a középutat még. Akik szintén, a részben hanyagolók az X generáció még. Náluk ez adódhat technikai nehézségekből vagy a magas ambíció miatt.

A 9 táblázatban azt láthatjuk, hogy a kitöltők hogyan rangsorolták a kommunikációs eszközöket használatuk alapján.

9. táblázat Generációk megoszlása kommunikációs eszközök rangsorolása alapján

Generáció	Kommunikációs eszközök használata rangsorolás alapján	
	Leggyakrabban	Legkevésbé
X generáció (1965 – 1979)	Személyes megbeszélés	Chat vagy üzenetküldő alkalmazások
Y generáció (1980 – 1995)	E-mail	Chat vagy üzenetküldő alkalmazások Személyes megbeszélés
Z generáció (1996 – 2010)	E-mail Személyes megbeszélés	Telefonhívás

Forrás: saját kutatás (2023)

Az X, Y és Z generációk preferenciái a kommunikációs eszközök használatában mindenképpen változatosak. Ezek az eltérések részben a generációk életkorából, technológiai tapasztalataiból és a kommunikációs készségeikből adódnak javarészt.

Az X generáció tagjai azok, akik a 60-as és 70-es évek között születettek és nőttek fel a digitális forradalom előtti időszakban. Az X generáció tagjai hajlamosak a hagyományos személyes megbeszélésekre támaszkodni, mely a válaszaik alapján is alátámasztható. A kitöltők 46,15%-ban inkább a személyes egyeztetést preferálják. Számukra az emberi kapcsolatok és a nonverbális kommunikáció fontosak, és a személyes találkozások során hatékonyabbnak érzik a kommunikációt. Az X generáció korának, nagy valószínűséggel vannak technológiai korlátai, valamint kevésbé otthonos számukra a digitális világ, emiatt kevésbé hajlanak a modern chat és üzenetküldő alkalmazások használatára, a válaszok alapján 57,69%-ban.

Az Y generáció, vagyis a millennium generációja, akik a 2000-es években már a digitális forradalom alatt találkoztak kamaszként vagy fiatalfelnőttként a modern kommunikációs eszközökkel. Tagjai jóval nyitottabbak az új technológiákra és könnyen is kezelik a számítógépeket és okostelefonokat. Ezért ők hajlamosabbak a modern kommunikációs eszközök, például az e-mail és a chat vagy üzenetküldő alkalmazások használatára. Az e-mail kiválóan alkalmas a munkához, így legszívesebben ezt használják (45,5%), mivel dokumentálható, visszakereshető és gyorsabb módon teszik lehetővé a kommunikációt a felek között. Ezzel szemben kevésbé használnak a munkahelyi kommunikáció során chat vagy üzenetküldő alkalmazásokat és a személyes megbeszélések sem olyan népszerűek. Mindkét opciót 36,6%-ban, egyenlő arányban

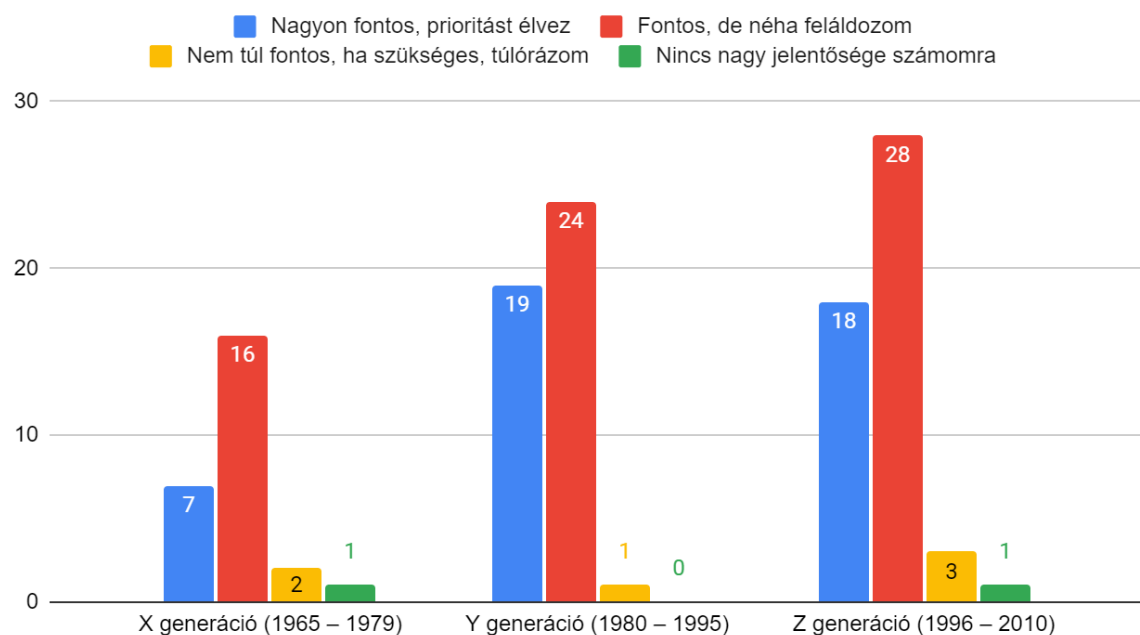
jelölték a megkérdezettek. Az e-mail hagyományosabb kommunikációs forma és hosszabb múltra tekint vissza, míg az üzenetküldő alkalmazások lehet, hogy egy újabb és kevésbé bevált kommunikációs forma számukra, mint a fiatalabb generációknál. Ami a személyes megbeszéléseket illeti, az Y generáció számára azok időigényesnek és gyakran feleslegesnek tűnhetnek. Amint azt már megtudhattuk a korábbi válaszok alapján is, az Y-ok számára fontos a kényelem és az idő, így mindent próbálnak munkaidejükbe beleszűríteni.

A Z generáció tagjait gyakran digitális bennszülötteknek nevezik. Ez nem meglepő, hiszem számukra a digitális eszközök és a közösségi média használata mindennaposnak számítanak. Érdekes módon a Z generáció kommunikációs preferenciái vegyesek, mivel egyformán részesítik előnyben a személyes megbeszéléseket és az e-mail-es kommunikációt 36%-ban. A telefonálás viszont kevésbé népszerű a Z generáció körében, ez 34%-ban jelent meg. Ennek az lehet az oka, hogy sokan közülük kevésbé érzik magukat komfortosan a telefonálás alatt, így inkább előnyben részesítik az írásbeli kommunikációt, ahol több idő áll rendelkezésre a megfogalmazáshoz és átgondoláshoz.

Azt mindenképpen láthatjuk, hogy a kommunikációs preferenciák szorosan kapcsolódnak a generációk életkorához és a technológiai tapasztalatikhoz is.

A 3. ábrán bemutatott eredményekben azt láthatjuk, hogy adott generáció életében miként jelenik meg a munka-magánélet fontossága.

3. ábra Generációk viszonyulása a munka-magánélet fontossága kapcsán



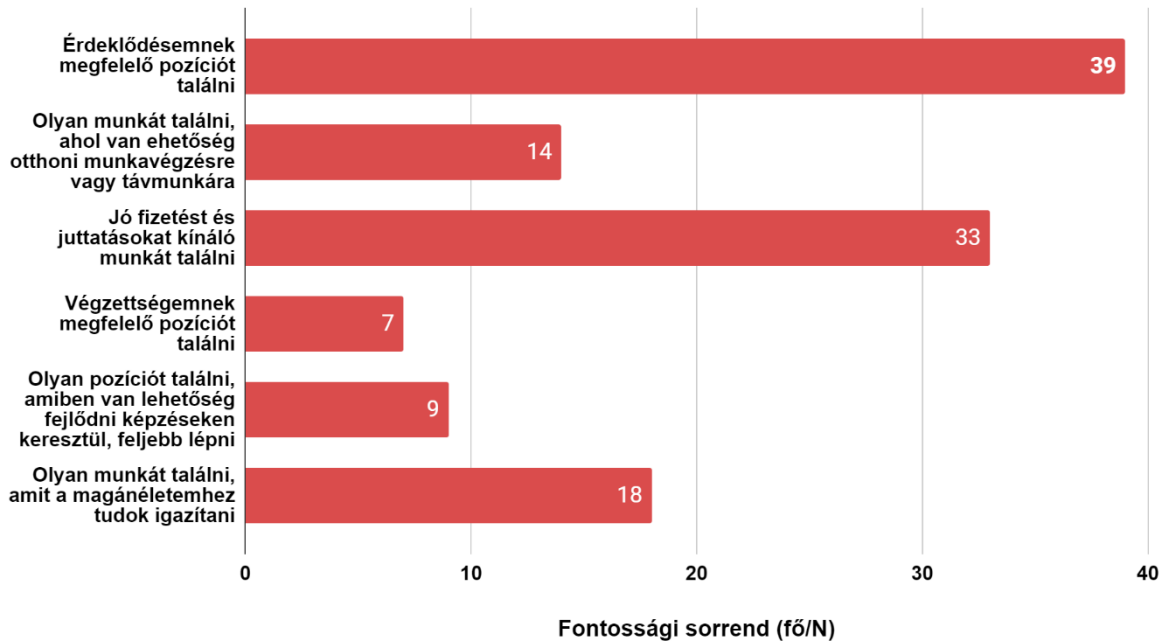
Forrás: saját kutatás (2023)

Kutatásunk szempontjából lényeges részhez értünk a munka-magánélet egyensúlyának tekintetében, a generációk válaszai szerint. Összességében mindegyik korcsoport számára központi jelentőséggel bír a munka és a magánéletük egyensúlya. Az átfogó összkép alapján megfigyelhető, hogy a válaszadók nagy része kiemelten kezeli az egyensúlyt, de időnként hajlandók feláldozni azt a munkájukért, ez leginkább a X (61%) és Z (56%) csoportra jellemző. A következő dobogós válasz a "nagyon fontos" kategória volt, itt az Y generáció emelkedett ki a voksaikkal 43%-ban. A megkérdezettek kisebb hányada jelölte meg, hogy az egyensúly nem olyan fontos számukra (Z generáció 6%-al). Emellett 2 fő (X és Z generációs) jelezte, hogy sok esetben túlórának, ami arra utalhat, hogy számukra a munka dominánsabb szerepet tölt be az életükben. Az X és Z generációk válaszai igen hasonlóak, és mindkét csoportban az "egyensúly fontos, de időnként feláldozható" válasz került a legtöbbször elő. Ez arra utal, hogy mindkét generáció számára fontos az egyensúly fenntartása, de hajlandók rugalmasak lenni, amikor a munkahelyi kötelezettségek ezt megkövetelik. Rugalmasabban tudják kezelni az időbeosztásuk és a munkahelyi elvárásoknak meg szeretnének felelni akkor is, ha nagyobb a nyomás a kötelezettségeket tekintve. Az Y generáció tagjai pedig nagyobb arányban válaszolták (43%), hogy "nagyon fontos" az egyensúly, és kevesebben jelezték, hogy hajlandók időnként feláldozni azt. Ez azt mutathatja, hogy az Y generáció már inkább a karrierjük és magánéletük egyensúlyát helyezi előtérbe. Az Y generáció tagjai közül, egyre több személynek van már családja vagy éppen családalapítás előtt állnak. Az életükbe belépő családi kötelezettségek miatt sokkal nagyobb prioritást tulajdonítanak a magánéletüknek és több figyelmet szentelnek a családjuknak. Az egyensúly fenntartása lehetővé teszi számukra, hogy időt töltsenek a családjukkal és ne csak a munkahelyükön. Az életminőség javítását és a karrierjük és magánéletük egyensúlyát helyezik inkább előtérbe.

Ezen eredmények érdekesen ellentmondásosak lehetnek a korábbi elvárásokhoz képest. Az Z generáció esetében arra lehetett volna számítani, hogy az egyensúly nagyobb elsőbbséget élvez, mivel ők már lazábban kezelik a munkavállalást, ezzel szemben, a pályájuk elején a karrierjük építése fontosabb számukra. Azonban ők is kiemelten fontosnak tartják az egyensúlyt. Az Y generáció tagjai pedig, még egy keményebb és nagyobb erőfeszítéseket követelő társadalom alatt nőttek fel, mégis nagyobb hangsúlyt

fektetnek az egyensúly fenntartására, ezt valószínűleg szüleik példájából tanulva teszik, mert több időt szeretnének maguknak szentelni.

A 4. ábra azt mutatja be rangsorolva, hogy a munkahely keresés kapcsán mely tényezők játszanak szerepet fontosság alapján.



4. ábra Munkakeresés során fontossági tényezők rangsorolása

Forrás: saját kutatás (2023)

Kitöltőinktől azt kértem, hogy rangsorolják egyénileg a felsorolt állításokat az alapján, hogy mi fontos számukra egy munkahely választás kapcsán. A válaszadók besorolásában az *érdeklődés* a legfontosabb tényező a munkahely választás alkalmával. Ez azt mutatja, hogy az emberek számára a munka során való érdeklődés és szenvedély (vagyis érzelemmel telített az irányulás) elengedhetetlen szempont. Amikor valaki élvezzi a munkáját és valódi érdeklődéssel viszonyul hozzá, hajlamos hatékonyabban és lelkesebben végezni a feladatokat, hiszen ez az orientáció egy tartós állapot. Ezáltal az illető kreatívabb tud lenni egy feladatmegoldás során és pozitívan hat a teljesítményre is.

A *fizetés* volt a második legfontosabb tényező a munkahely választásnál, ami az egzisztenciális biztonságért felel, így érhető, hogy az első helyek között szerepelt. A jó fizetés és juttatások fontosak ahhoz, hogy az emberek fenntartsák maguk és családjuk szükségleteit. Ezen felül, a fizetés is egyfajta elismerés tud lenni az elvégzett munkáért és

a szakmai teljesítményért. Tehát, ha a munkavállalók úgy érzik, hogy megfelelően meg vannak fizetve a munkájukért, a hozzá tud járulni a munkahelyi elégedettséghez és motivációt is tud biztosítani valamely mértékig.

A *magánélethez való igazíthatóság* vagyis a munka-magánélet egyensúly is kiemelkedően fontos szempont, ami a harmadik helyen szerepel, így beletartozik a dobogósok közé. Az egyensúly fenntartása a munka és a személyes élet között nélkülözhetetlen, mint ahogyan ezt a korábbiak és a szakirodalom alapján is tudhatjuk. Ahhoz, hogy az emberek kiegyensúlyozottan élhessék az életüket, ennek támogatásában mindenképpen szükségük lesz a munkáltató partnerségére is.

A *home office vagy távmunka lehetősége* a negyedik legfontosabb tényező a sorrendben. A távmunka lehetősége segíthet a munkavállalóknak abban, hogy rugalmasabban kezeljék a munkaidejüket és a munkavégzés helyszínét, mely a helyzetüket és kényelmi szempontjukból is hozzájárulhat a munka-magánélet egyensúlyhoz. Itt láthatjuk is, hogy nem sok válasszal tért el a magánélet fenntartására vonatkozó két válaszuk.

A *fejlődési és előrelépési lehetőségek* fontossága is szemléletesen jelenik meg a kitöltők rangsorában utolsó előttiként. Az embereknek szükségük van arra, hogy folyamatosan fejlődjenek és új kihívásokkal találkozzanak és gyarapítsák a tudásukat a munkahelyükön. A karrierfejlődés, a magasabb pozíciók elérése és a felelősségi szint növelése is jelentős tényező lehet a munkahely választás során.

Végül, a *végzettségnek megfelelő pozíció* a legkevésbé fontos tényező a kitöltők ranglistájában. Ez azt mutatja, hogy sok munkáltató nyitott arra, hogy olyan embereket alkalmazzon, akiknek nincs megfelelő végzettségük, de képességeik és elkötelezettségük és személyiségük alapján alkalmasak a munkakörre. Tulajdonképpen, a megfelelő végzettséghez való merev ragaszkodás, ma már egyre kevésbé jellemző a munkaerőpiacon. Eredményesen úgy is lehet munkaerőt találni, ha az adott jelölt a munkáltató szempontjából elhivatott és meg van a hozzáértése az adott területhez.

5.2. A tartalomelemzés eredményeinek bemutatása

5.2.1. Általános adatok bemutatása

Tartalomelemzés segítségével megvizsgáltam különböző munka hirdetéseket, a korábban említett kategóriák alapján, melyekben a szervezetek által nyújtott béren felüli

juttatásokat kerestem, amelyek segítségével a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának fenntartását tudják valamilyen szinten segíteni. Összesen 144 hirdetést elemeztem, amiben 48 darab juttatást azonosítottam.

Az 5. ábra az azonosított juttatásokat mutatja be.



5. ábra A munka hirdetések juttatási szavainak gyakorisága

Forrás: saját kutatás (2023)

A szófelhőben azt láthatjuk, hogy mely juttatások fordultak elő egy vagy több alkalommal is a munka hirdetésekben és ezen keresztül egy átfogó képet kapunk azokról a tényezőkről, amelyeket a munkáltatók kiemelnek a munkavállalók számára.

Összeadva 48 szót lehetett azonosítani a 144 hirdetésben, mely nem tűnik soknak, ami azért lehet, mert voltak olyan szavak, mint például a cafeteria, a tréningek, melyek segítségével tovább fejleszthetik magukat a dolgozók, vagy éppen a modern irodai környezet, melyek lényeges tényezők a munkavállalás szempontjából. Ezek alapján, megfigyelhető, hogy széles körben mozognak a juttatások a tartalmuk alapján. Fellelhető

anyagi vonzatú, egészségmegőrzéssel, családdal és szabadidővel kapcsolatos támogatás is. Eszerint a munkáltatók felismerik a munkavállalók igényeit a személyes életük és a munka közötti egyensúly fenntartásában egységesen. Mindezek azt mutatják, hogy a munkáltatók sokféle módját kínálják annak, hogy támogassák és motiválják a munkavállalókat, és próbálnak olyan környezetet teremteni, ahol a dolgozók jóléte és elégedettsége kiemelt figyelmet kaphat. Az ilyen juttatások és támogatások segíthetnek abban, hogy a munkavállalók elkötelezettebbek legyenek a munkahelyükön és hosszú távon ösztönözzék őket.

A 10. táblázatban a vizsgált szektorokban megjelenő juttatások száma olvasható le.

10. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és túlórázás tekintetében

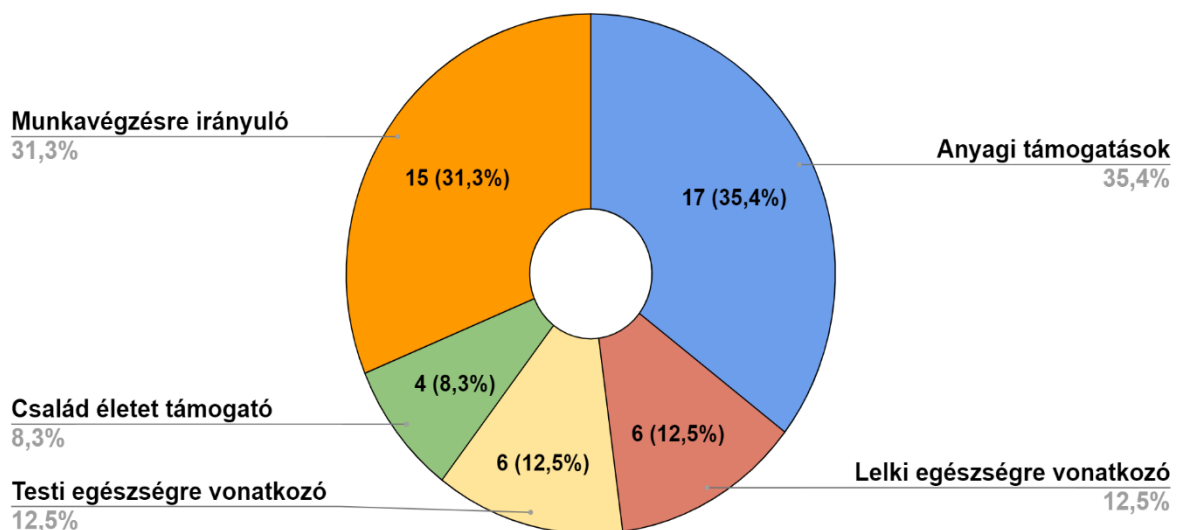
Szektorok	Gyakoriság (juttatások száma/N)
Adminisztráció, Irodai munka	34
HR, Munkaügy	57
Értékesítés, Kereskedelem	43
IT programozás, Fejlesztés	68
Marketing, Média, PR	51
Pénzügy, Könyvelés	49
Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat	45
Szállítás, Beszerzés, Logisztika	44
Mérnök	68

Forrás: saját kutatás (2023)

A táblázatról leolvasható szektorok kerültek elemzésre a hirdetések szempontjából. Mindegyik szektorból az első 16 hirdetést vizsgáltam meg, ennek ellenére eltérő számban jelentek meg a juttatások. Olyan hirdetésekkel is találkozni lehetett, ahol alig vagy egyáltalán nem volt feltüntetve plusz juttatás a munkavállaló részére. Azt gondolom, hogy amennyiben egy szervezet nem igazán képes olyan plusz juttatást nyújtani, ami kifejezetten vonzó lehet a munkavállalók számára, valamit mégis jelezni kell, legyen szó bármilyen minimális támogatásról, mert sokat számíthat egy jelentkezés

során, illetve a szervezet oldalát tekintve a toborzás részéről is. Az rögtön szembetűnő lehet, hogy a juttatásokat tekintve, az IT programozás, fejlesztés és mérnöki pozíciókban kimagaslóan részesednek az alkalmazottak. Ennek az az oka, hogy az informatikai és mérnöki pozíciók meglehetősen keresettek Magyarországon. Hiányszakmákról van szó, illetve a kereslet folyamatosan csökken a szakemberek iránt a gyors technológiai fejlődés miatt. Ennek eredményében, ezek a pozíciók ajánlják a legmagasabb fizetéseket, kimagasló karrier lehetőségeket és juttatásokat is. Ami kifejezetten alul marad a juttatásokban, az az adminisztráció és irodai munka. Ezekhez a lehetőségekhez szükséges legkevésbé, a szaktudás vagy specifikus végzettség. Itt akár, középfokú végzettséggel is el lehet helyezkedni és kevésbé komplikált a toborzás-kiválasztás is a szervezet oldaláról.

A 6. ábrában a munka hirdetésekben megjelenő juttatások figyelhetőek meg tartalmuk alapján csoportosítva.



6. ábra Juttatások megjelenése tartalmuk alapján hirdetésekben

Forrás: saját kutatás (2023)

Az ábránkon láthatóak a munka hirdetésekben megjelent juttatásokra vonatkozó kategóriák, melyeket magam alakítottam ki. Ahogyan azt az 5. ábránkról is olvashattuk korábban, tudhatjuk, hogy a járandóságok széles körben mozognak, így a kategorizálást láttam a legalkalmasabb megoldásnak.

Az első, és egyben a legnagyobb csoport anyagi kiegészítések voltak 35,4%-ban, amelyek magukban foglalják az év végi bónuszokat, cafeteria elemeket és egyéb pénzügyi

előnyöket. Az anyagiak fontossága nem meglepő, mivel az egzisztenciális biztonságot szolgálják, és hozzájárulnak a dolgozók motivációjához és elkötelezettségéhez együttesen.

A második legjelentősebb kategória a munkavégzéshez kapcsolódó támogatások 31,3%-ban jelentek meg, amelyek rugalmas munkavégzést, tréningeket, nyelvtanulási lehetőségeket és modern irodai környezetet is magukban foglalják. Ezek a tényezők hozzájárulnak a kényelmes és hatékony munkavégzéshez, valamint lehetőséget teremtenek a személyes és szakmai fejlődésre.

A lelki és testi egészséggel kapcsolatos támogatások azonos arányban jelentek meg 12,5%-ban. Mint mentális jóllétet támogató lehetőségek, az üdülési támogatás, ahol lehetősége van a munkavállalóknak egy kijelölt szálláslehetőségre menni, születésnapjukon plusz szabadság jár, amikor magukkal törődhetnek és kikapcsolódhatnak, illetve mentális jólléti programokat és coaching-ot vehetnek igénybe munkahelyükön, ha problémába ütköznének munkájuk vagy életük során. A testi egészség tekintetében, gondolhatunk egészségbiztosításra, kedvezményes vizsgálatoknak az igénybevételére vagy szemüvegtámogatásra is. Ezek a támogatások összességében javítják a munkavállalók fizikai és mentális állapotát. A munkavállalók úgy érezhetik, hogy az egészségükre és jólükre odafigyelnek a munkahelyükön, ezek által hajlamosak hűségesebbek lenni a vállalathoz és hosszú távon együtt folytathatják a közös munkát.

Ezek mellett legkevésbé a családi élethez kapcsolódó kedvezmények tűntek fel (8,3%) a hirdetések között, melyek szintén fontosak volnának a munkavállalók számára. Melyek itt fellelhetőek voltak, az a beiskolázási támogatás, mely nagy segítség lehet több gyermekes családok esetén, ahol az iskolakezdés elég nagy költségeket von maga után. Jelen volt még az apasági célú fizetett távollét, ami nem gyakori, ilyen esetekben csak a nőkre gondolnak, viszont a férfiak és szeretnék és meg is kell nekik élni az apaságukat. Ezek mellett még a gyermekgondozási támogatások tűntek fel, mint a nyári napközi/tábor és bölcsőde.

Az álláshirdetésekből található támogatások csoportosítása néha összetett volt és nehézséget okozott, mivel egyes juttatások többféle nézőpontból értelmezhetőek voltak. Az ilyen támogatások rendszerint, többféle szempont alapján járulnak hozzá a munkavállalók jólétéhez. Példaként nézzük meg a kutyabarát irodát. Ebben az esetben, lelki szempontból hozzájárul a munkavállalók jólétéhez, mivel a kisállatok jelenléte csökkentheti a stresszt és növelheti a munkahelyi boldogságot. Azzal, hogy a dolgozók

magukkal hozhatják kiskedvenceiket, megszünteti a választás dilemmáját, hogy a munkahelyen vagy otthon kelljen lenniük az állatoknak vagy felügyeletre bízni őket. Emellett egy olyan munkavégzésre irányuló támogatás is, ami lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy gondoskodjanak állataikról a munkahelyen anélkül, hogy az bármilyen hátrányt jelentene a vállalat működésére nézve, sőt még népszerűsíti is a helyet.

Összességében a juttatások sokszínűsége és változatossága azt mutatja, hogy a munkáltatók különböző módon igyekeznek megfelelni a munkavállalók elvárásainak és szükségleteinek egyaránt úgy, hogy számukra is jövedelmező legyen az eredmény. Az ideális munkahelyi juttatási csomag személyre szabottan felel meg a dolgozók igényeinek és hozzájárul a motivációhoz, elégedettséghez és teljesítményükhöz. Az egyéni kívánságok és az egyensúly megtartása szintén fontos szempontok a munkavállalók számára, és a munkáltatóknak ezekre is figyelmet kell fordítaniuk a versenyképesség és a munkaerő megtartása érdekében.

A 11. táblázatunkban a hirdetésekben megjelenő 5 leggyakoribb juttatás látható.

11. táblázat Leggyakoribb juttatások előfordulása a munkahirdetések tekintetében

Juttatás	Darabszám
Cafateria	63
Tréningek	58
Kiegészítő juttatások, bónusz	42
Munkabajárési támogatás	38
Modern iroda és környezet	29

Forrás: saját kutatás (2023)

A táblázatunkról leolvasható, hogy a munkahirdetésekben szereplő támogatások között a leggyakrabban előforduló juttatások a következők voltak: cafeteria, tréningek, kiegészítő juttatások, munkába járási támogatás és modern irodai környezet. Ez a gyakoriság azért lehet megfigyelhető, mert ezek a támogatások széles körben alkalmazhatóak, könnyebb őket megteremteni és vonzóak a munkavállalók számára is.

Cafeteria: A cafeteria a legnépszerűbb forma, mivel sajátos igényekre lehet szabni és számos területen felhasználható, így nem kell abban gondolkozniuk a munkáltatóknak, hogy mindenkinek külön kedvezzenek, mert ezt bárki fel tudja használni. Legyen szó, szórakozásról, gasztronómiáról vagy bevásárlásról.

Tréningek: A dolgozók fejlődési lehetőségének biztosítása kulcsfontosságú a vállalatok számára és dolgozók számára is. Lehetővé teszik a dolgozók számára, hogy fejlesszék készségeiket és ismereteiket, melyet később kamatoztatni tudnak, így tudásuk naprakész lehet.

Kiegészítő juttatások: Ezek az anyagi juttatások és bónusz rendszerek szintén kecsesítővé teszik a munkát. A dolgozók teljesítményük alapján kapják vagy fixen meghatározott időnként, ami anyagi szempontból biztonságot jelent és produktivitásuk szempontjából elismerést.

Munkába járási támogatás: Segítik a munkavállalókat a munkahelyük megközelítésében, ez kivitelezhető céges autó vagy költségtérítés biztosításával. Kifejezetten azok számára lehet érdekes, akik távolabb élnek a munkahelyüktől, nehézkesen lenne megoldható a tömegközlekedés vagy túl sok költséget vonna maga után.

Modern irodai környezet: A munkavállalók számára igazán meghatározó tud lenni az inspiráló és kényelmes munkahelyi környezet, mert ezáltal már egy pozitív élménnyel tudják összekötni a munkahelyüket, ahova ezáltal szívesebben is járnak be dolgozni. Ennek a megléte azt mutatja, hogy a vállalat elkötelezett a munkavállalók jólétének és hatékonyságának növelése érdekében.

Ezek a juttatások gyakran fellelhetőek az álláshirdetésekből, ami azért van, mert fontosak a munkavállalók számára. Így a vállalatok is versenyképesebbek tudnak lenni/maradni a munkaerőpiacon, ha ilyen és ehhez hasonló vonzó támogatásokat kínálnak.

Utolsó táblázatunkban a hirdetések és juttatások megjelenését tekinthetjük meg a földrajzi elhelyezkedés alapján.

12. táblázat Szektorok és juttatások előfordulása földrajzi elhelyezkedés alapján

Pénzügy, Könyvelés	
Budapest	20
Esztergom	3
Budaörs	4
Kecskemét	5
Vecsés	4
Páty	2
Szolnok	2
Székesfehérvár	1
Nagytarcsa	2
Oroszlány	6

Mérnök	
Budapest	20
Kunszentmárton	2
Zamárdi	10
Miskolc	5
Eger	9
Gyöngyös	9
Cegléd	0
Siófok	3
Nyíregyháza	5
Tata	3
Győr	2
Békéscsaba	0

Szállítás, Beszerzés, Logisztika	
Alsónémedi	1
Veszprém	2
Nyíregyháza	1
Budapest	20
Kecskemét	7
Szekszárd	4
Töltéstava (győr-moson-sopron)	1
Nagyigmánd	3
Gyál	2
Üröm	3

HR, Munkaügy	
Győr	2
Tiszapüspöki	2
Budapest	27
Székesfehérvár	12
Vecsés	7
Debrecen	0
Dunaharaszti	3
Veszprém	4

Adminisztráció, Irodai munka	
Kevermes (Békés)	4
Budapest	22
Érd	2
Győr	2
Villány	2
Szekszárd	1
Veszprém	1

IT programozás, Fejlesztés	
Budapest	50
Debrecen	1
Győr	5
Alsónémedi	7
Szeged	2
Szolnok	3

Marketing, Média, PR	
Budapest	29
Bicske	8
Sárvár	5
Debrecen	2
Budapest	5
Sopron	1
Szeged	1

Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat	
Szeged	3
Budapest	38
Rajka (győr-moson-sopron)	2
Tatabánya	2

Értékesítés, Kereskedelem	
Budapest	21
Győr	4
Tatabánya	5
Tordas	2
Budaörs	3
Veszprém	5
Szigetszentmiklós	1
Kecskemét	2

Forrás: saját kutatás (2023)

A munkaerőpiac és a munkaerőhiány meghatározó téma kutatásunk szempontjából. A kimutatásunk szerint megfigyelhető, hogy Budapesten található a legnagyobb munkaerőpiaci kereslet Magyarországon, jelenleg ott keresik a legtöbb munkavállalót. Ennek oka lehet, hogy Budapest a fővárosunk, és a legtöbb vállalat központja, található itt. Emellett sokan szeretnék elkezdni életüket ott, mivel jobb karrierlehetőségek, szélesebb a kínálat és magasabb fizetési skála is. Az agglomerációba és a vidéki nagyvárosokba keresik Budapest után a legtöbb munkaerőt hirdetések alapján.

A szektorokat tekintve a mérnökök esetében az országos keresés vélhető felfedezni. A 10. táblázatunknál már kiemeltem, hogy hiányszakmáról van szó az esetükben, így a mérnökök szűk számban állnak rendelkezésre. A mérnökök kiemelt

szerepet játszanak, ezáltal a munkaadók sok energiát fektetnek abba, hogy a már alkalmazott és jövőbeni dolgozóik számára bővelkedjenek juttatások terén.

Felfedezhető még, hogy a HR és munkaügy, a szállítás, beszerzés, logisztika csoportja, valamint a pénzügy és könyvelés területein a munkaerőhiány mértéke az ország egész területét érinti és a vállalatok mindenhova keresik az alkalmas munkavállalókat. Ezek a területek alapvetőek a szervezetek működése, üzemeltetése és fenntartása szempontjából, ezért itt kiemelten kezelik, hogy megtalálják a megfelelő szakértelemmel rendelkezőket.

Összességében a kapott eredmények alapján megállapítható, hogy az elérhető munkaerő számára próbálják versenyképesebbé tenni a munkaerőpiacot a szervezetek, illetve ezzel a meglévő munkaerőhiány kihívásait igyekeznek kezelni a különböző juttatásokkal és motivációs tényezőkkel. Az egyértelmű, hogy a munkavállalók kiválasztása és megtartása érdekében a vállalatoknak olyan versenyképes juttatási csomagokat kell kínálniuk, amelyek vonzóvá teszik őket a munkaerőpiacon, így csökkenthetik a fluktuáció mértékét is.

6. Következtetések, javaslatok

A korábbiakban bemutatott interjúk és álláshirdetések elemzésével összegyűjtött adatok és eredmények alapján értékelem a korábban megfogalmazott hipotéziseimet. Az elemzések révén megerősítem vagy megcáfolom azokat az állításokat, amelyek a vizsgált témával kapcsolatban felmerültek.

Elemzésem célja volt, hogy megismerjem a generációs sajátosságokat és különbségeket a munkavilágával kapcsolatban, a Baby Boomerektől kezdve a Z generációig és képet kapjak arról, hogy hogyan gondolkoznak a munkavállalással kapcsolatban, emellett képet kapjak arról, hogy milyen juttatásokat tudnak nyújtani a munkáltatók, melyekkel motiválni tudják alkalmazottiakat.

H 1: Feltételezem, hogy a fiatalabb (Y és Z) generáció számára inkább fontosabb, hogy magánéletét a munkájától elválassza, mint az idősebb (X és Baby Boomer) generáció részére.

A kutatás alapján az Y és Z generáció számára valóban fontosabb a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása. Viszont az X generációnál is megjelenik, hogy fontos számukra. A Baby Boomer generációt tekintve, mivel alacsony kitöltésszám érkezett tőlük, válaszaikat nem vettem figyelembe, ezért velük kapcsolatban nem tudok nyilatkozni. Az viszont beszédes, hogy kevés választ kaptam, hiszen kevésbé vannak már jelen a pályán, nagyrésztük nyugdíjas éveiket tölti már. Az eredmények azt mutatják, hogy minden kitöltő generáció számára fontos az egyensúly fenntartása, de hajlandók rugalmasak lenni, amikor a munkahelyi kötelezettségek ezt megkövetelik. A szakirodalom alapján, a munka-magánélet egyensúly akkor tud érvényesülni, ha rendelkezésünkre áll elegendő erőforrás, amit hasznosítani tudunk, legyen szó kapcsolati tőkéről, tapasztalatról vagy rendelkezésre álló időről.

Ezekben leginkább az Y generáció részesedik. Régóta vannak jelen a pályán, de nem túl régóta, hogy kimerültek legyenek, ezzel már éppen eléggé tapasztaltak is, így önmenedzselés terén már jártasok, illetve nagyrésztük már jó esetben megtalálta a helyét, így stabil helyük van. Esetükben a rugalmas munkavégzési lehetőségek segíthetnek, hogy jobban megőrizték az egyensúlyt és több időt szentelhessenek a magánéletükre. Az egyensúly fenntartása lehetővé teszi számukra, hogy több időt töltsenek a családjukkal. Meretei (2017) szerint, ők szüleiktől már merőben eltérnek, így nem a munka a mindenük, szeretnék életüket élvezni és nem csak a munkának élni, amellett, hogy karrierjüket építik.

Jellemzésük alapján is alátámasztható, hogy ők már egy más nemzedék. Ami meglepő volt velük kapcsolatban, hogy kényelmesebbek, mint a Z generáció.

Velük szemben az X generáció, a szüleik teljesen mások. A munkáltatóiknak kevésbé mondanak nemet, hűségesebbek és nehezebben teszik le a munkát, hogy megőrizték az eddig elért pozíciójukat a munkaerőpiacon. A Z generáció is hasonló, csak ők még pályájuk elején vannak, így szükséges minden alkalmat megragadniuk, hogy olyan karriert tudjanak kiépíteni maguknak, ahol a későbbiekben sikereket érhetnek el. Ehhez a technológiai tudás nagy előnyt jelent, így is igyekeznek megragadni.

A 3. ábránál megjelölt eredmények és a leírtak alapján megállapítható, hogy a **hipotézisem nem igazolódott be** a munka-magánélet elválasztása kapcsán, mely szerint a Y és Z generáció jobban törekszik arra, hogy elválassza a két világot egymástól, mint az X és Baby Boomer generáció. Az Y generáció törekszik leginkább az egyensúly megtalálására. A munkáltatóknak ezt mindenképpen érvényes szem előtt tartani.

H 2: Feltételezem, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik hibrid munkarendben dolgoznak, több időt tudnak lelki egészségüknek és szabadidejüknek szentelni, mint azok a dolgozók, akik teljesen személyes jelenléttel dolgoznak.

Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a munkahelyi környezet, legyen szó a munkáltató által kijelölt helyről és/vagy a dolgozók otthonáról, ezek a tényezők hatással vannak arra, hogy mennyire figyelnek az emberek az egészségükre és önmagukra a munka mellett.

Az "aktív figyelők" csoportjának száma a legnagyobb, és nagy valószínűséggel a rugalmas munkavégzési lehetőségek révén több időt tudnak fordítani az egészségükre. Ennek egyik oka lehet az, hogy a hibrid munkavégzés lehetőséget ad az időbeosztás rugalmasabb kezelésére, így könnyebben összeegyeztethető a testi és lelki egészség megőrzésével.

A hibrid munkavégzés lehetővé teszi a dolgozók részére, hogy alkalmazkodjanak saját igényeikhez és élethelyzetükhöz. A függetlenség segíti őket, hogy az egyének saját ütemtervet készítsenek el. Vannak, akik hatékonyabbnak érzik magukat, ha otthon dolgoznak, míg mások számára a hagyományos irodai környezet a megfelelő. A munkavégzés helyszínének ezen változatossága lehetővé teszi, hogy az egyének saját preferenciáiknak megfelelően dönthessenek. Ezáltal az egészségesebb munkakörnyezet kialakítására van lehetőségük. Továbbá a közösségi munkavégzés továbbra is jelen van

az életükben, így az interakciók és kapcsolatok továbbra is fennállnak. Ilyenkor lehetőségük van arra, hogy közösen ötleteljenek, csapatban dolgozzanak és motiválják egymást. Mindez pozitív hatással van lelki és testi egészségükre, továbbá szabadidejük minőségére egyaránt.

Érdeemes kitérni arra, hogy eredmények azt mutatják generációnként minden kitöltőnkél, hogy a hibrid munkavégzésben dolgozók tudnak leginkább figyelni, önmagukra a munkavégzés mellett.

A munkáltatóknak érdemes lehet a rugalmas munkavégzési lehetőségek biztosítása, különösen a hibrid formában. Ezzel lehetőséget teremthetnek a munkavállalók számára az idő hatékonyabb beosztására és a személyes élet és munka egyensúlyának fenntartására. Több munkáltató nem bízik ebben a formában, mert úgy gondolja, hogy dolgozói olyankor nem dolgoznak rendesen. Azt gondolom, hogy ez bizalom kérdése, ha alkalmi szinten szabadteret engedünk, akkor nem lesz okuk valószínűleg arra, hogy azt feltételezzék, hogy beosztottjaik nem végzik tisztességesen a munkájukat, hiszen megerősítést kapnak, hogy meg van a bizalom feljük.

Megállapítható a **hipotézisemről, hogy beigazolódtott** a 8 táblázat eredményei és az itt leírtak alapján, miszerint a hibrid munkavégzés pozitív hatással van az egyének lelki és testi egészségére, így szabadidejükre több időt tudnak fordítani, mint azok a dolgozók, akik személyes jelenléttel dolgoznak.

H 3: Feltételezem, hogy a munkáltató szervezetek által nyújtott béren felüli juttatások kevésbé fókuszálnak a családra, mentális jóllétre vagy a szabadidőre, inkább anyagi vonzatú juttatásokat biztosítanak a munkavállalók számára.

Az eredmények alapján az anyagi kiegészítések, mint például év végi bónuszok és cafeteria elemek, valóban a leggyakoribb juttatások, és jelentős százalékban jelennek meg az álláshirdetésekből. Ez azt mutatja, hogy az anyagiak fontos szerepet játszanak a munkavállalók számára, mivel hozzájárulnak az egzisztenciális biztonságukhoz és motivációjukhoz. Mindezek azért gyakoriak, mert sok esetben teljesítmény alapon működnek, így ösztönző hatással bírnak, illetve könnyebben tudják megtartani a tehetséges és számukra hasznos dolgozókat, így a közös munka hosszútávon fenn tud maradni. A munkakeresők számára is meggyőző tud lenni, ha bővelkednek pénzbeli illetményben. Végül segít a cégeknek abban is, hogy versenyképesek tudnak maradni a piacon.

Ezzel szemben mégis nagyobb mértékben jelennek meg összesítve, a nem materiális vonzatú hozzájárulások. A lelki és testi egészséggel kapcsolatos támogatások is széles körben mozognak álláshirdetésekből, mivel egy mentálisan kiegyensúlyozott és testileg egészséges dolgozó jobban fog teljesíteni. Az egyensúly megtalálása a munka és a magánélet között kulcsfontosságú, mint ahogy azt már tudjuk első hipotézisünk által, minden generációnak sokat jelent. Az olyan támogatások, mint a rugalmas munkaidő, a gyermekgondozási lehetőségek vagy a család barát munkakörnyezet lehetővé teszik a foglalkoztatottak számára, hogy jobban összehangolhassák a munkát a családi kötelezettségeiket is egyaránt, ez sok esetben többet jelent a munkavállalók számára, mint a plusz pénz. A vállalatoknak egyre fontosabb szerepe van a társadalmi felelősségvállalásban és pozitív képet kaphatunk azokról a szervezetekről, akik teret adnak az ilyen jellegű segítségnek is.

A családi élettel kapcsolatos kedvezmények jóval alacsonyabb arányban jelennek meg az álláshirdetésekből, mint ahogyan szükség lenne rájuk, ebben a tekintetben visszaemlékezhetünk szakirodalmi részünkből a munka összeegyeztethetőségére a családi élettel. Hogyan tudjuk elvárni egy gyermekes családtól, hogy az anya is munkát vállaljon, ha ilyen téren segítséget nem kap. Persze, nem mintha, a férfiaknak könnyebb dolga lenne a családfenntartás szempontjából.

Természetesen, az itt megjelent hirdetések nem általánosíthatóak és nem húzhatóak rá egy sémára. A juttatások megjelenhetnek vagy éppen nem jelennek meg kulturális különbségek miatt, a vállalatok különböző stratégiái okán, vagy a társadalmi normák által.

A vállalatoknak tanácsos lehet több hangsúlyt fektetni a családi élettel kapcsolatos kedvezmények hangsúlyozására az álláshirdetéseikben. Ezzel vonzóbbá tehetik magukat a családdal rendelkező munkavállalók számára, illetve korábbi kiemelkedő dolgozóik reintegrálása is egyszerűbb lehet.

Összességében, 2 csoportra osztottam a juttatásokat, az egyik rész az anyagi támogatásokat, a másik pedig a továbbiakat foglalta magába. A munkáltatóknak célszerű mindkét nagy csoportra figyelmet fordítani, így az anyagi vonzatú segítségre, a munkavégzési környezetre, a munkavállalók mentális és fizikai jólétének támogatására és a családra is.

Elmondható, hogy a leírtak és a 6. ábrában megjelentek alapján a **hipotézisem tulajdonképpen félig elvetett és részben beigazolódtott**, mivel a munkáltató szervezetek által nyújtott juttatások legfőképp nem anyagi jellegűek, inkább fókuszban vannak a munkavégzésre, a lelki és testi egészségre, illetve a családra vonatkozó támogatások, de kisebb mértékben, viszont önmagában figyelembe véve mindegyik csoportot, mégis az anyagiak voltak fölényben számszerűen.

Az utolsó táblázatban a hipotézisem összegzése olvasható.

13. táblázat Hipotézisek összefoglalása a munka és magánélet egyensúlyának megjelenése tükrében, különböző generációk esetében

Hipotézisek	Elfogadott	Elvetett	Lekövethetőség
H 1: Feltételezem, hogy a fiatalabb (Y és Z) generáció számára inkább fontosabb, hogy magánéletét a munkájától elválassza, mint az idősebb (X és Baby Boomer) generáció részére.	-	Elvetett	3. ábra
H 2: Feltételezem, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik hibrid munkarendben dolgoznak, több időt tudnak lelki egészségüknek és szabadidejüknek szentelni, mint azok a dolgozók, akik teljesen személyes jelenléttel dolgoznak.	Igazolva	-	8. táblázat
H 3: Feltételezem, hogy a munkáltató szervezetek által nyújtott béren felüli juttatások kevésbé fókuszálnak a családra, mentális jólétre vagy a szabadidőre, inkább anyagi vonzatú juttatásokat biztosítanak a munkavállalók számára.	-	Elvetve (részben igazolva)	6. ábra

Forrás: saját kutatás (2023)

7. Összefoglalás

Diplomadolgozatom témájának a munka és a magánélet egyensúlyának generációs különbségei közötti vizsgálatát választottam. A téma iránti érdeklődést a saját életem adta, mint pályakezdő Z generációs fiatal felnőtt, akinek nap mint nap szembesülnie kell a "felnőtt élet" sokrétűségével és kihívásaival. A folyamatos egyensúlyteremtés a munka és a magánélet között nem könnyű feladat, és úgy vélem, hogy ezzel a problémával sokak küzdenek. Célom volt, hogy megismerjem a generációk sajátosságait és a munkához kapcsolódó hozzáállásukat, továbbá a munkáltató szervezetek általi juttatások megismerése volt még a kitűzött feladatom.

Dolgozatomat a primer kutatással kezdtem, melyben a munka szerepét mutattam be az emberek életében, majd tértem rá az egyensúlyra a munkavállalás kapcsán, ahol szó volt az egyéni és családban betöltött szerepekről és a well-being juttatásokat is ismertettem. Ezt követően tértem rá a generáció általános bemutatására, majd a jelenlévő Baby Boomer, X, Y és Z generációra, ahol egyesével jellemeztem őket és szemléltettem a munkaerőpiaci jelenlétüket is. Végül az információs kommunikációs eszközöket tekintettem át, azok előnyeivel és hátrányaival a munkaformák tekintetében.

Vizsgálatomra áttérve, a hipotéziseimet írtam le, majd az általam választott mintát és kutatási módszert. Összesen 124 főt kérdeztem meg kérdőívem segítségével, ami a generációkra, munkavégzésre és különbségekre fókuszált. Másik lehetőségként az adatelemzést választottam, melyben 144 álláshirdetés került elemzésre a munkahelyi juttatások szempontjából. Kutatásom során két fő vizualizációs technikát alkalmaztam, kör- és oszlopdiagramokat, valamint táblázatokat. Munkám alatt, alapvető célom volt, hogy a hipotéziseimet, minél többféle aspektusból vizsgáljam meg.

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása fokozottan fontos a munkavállalók nézőpontjából, első hipotézisem ezzel volt kapcsolatos, mely nem igazolódott be (3. ábra), mert azt feltételeztem, hogy a fiatalabb (Y és Z) generáció számára inkább fontosabb, hogy magánéletét a munkájától elválassa, mint az idősebb (X és Baby Boomer) generáció részére. Ez azért cáfolódott, mivel az Y generáció az, aki a leginkább törekszik leginkább az egyensúly megtalálására, míg az X és Z generáció inkább feláldozza a fontosság mellett a szabadidejét és több munkát vállal.

Emellett az egyensúly támogatása ma már kiemelt szerepet tölt a szervezetek életében is. Ennek a témának az aktualitása abban rejlik, hogy a szervezeteknek meg kell felelniük a munkavállalók igényeinek és elvárásainak, és meg kell próbálniuk segítséget

nyújtani azoknak, akiknek az életét a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartása nehezíti. A munkáltatóknak olyan juttatásokat és programokat kell kidolgozniuk, amelyek hozzájárulnak a munkavállalók jólétéhez, és segítenek nekik az egyensúly megtalálásában, melynek eredményeként a vállalatok hosszú távon motivált és elkötelezett munkaerőre számíthatnak, így csökkenthetik a fluktuációt. Ezek alapján, a dolgozatomban megvizsgáltam, hogy a munkáltatók hogyan tudnak hozzájárulni a munka és a magánélet egyensúlyához.

Két hipotézisem is ilyen téren jelent meg. Második hipotézisem beigazolódtott (8. táblázat), ugyanis azok a munkavállalók, akik hibrid munkarendben dolgoznak, több időt tudnak lelki egészségüknek és szabadidejüknek szentelni, mint azok, akik teljesen személyes jelenléttel dolgoznak. A hibrid munkavégzés pozitív hatással bír a lelki és testi egészségére, így szabadidejükre és több időt tudnak fordítani a dolgozók. Harmadik hipotézisem erre vonatkozóan félig igazolt és cáfolt is lett egyben, mivel a munkáltató szervezetek által nyújtott béren felüli juttatások az egyik csoportosítás alapján, darabszámban kevésbé fókuszálnak a családra, mentális jóllétre vagy a szabadidőre, inkább anyagi vonzatú juttatásokat biztosítanak a munkavállalók számára. A másik kategória tekintetében, a nem pénzbeli támogatások jelentek meg nagyobb arányban. Összességében tekintve, mindkét csoport hangsúlyos s hirdetések alapján.

Összefoglalva, a kapott eredmények alátámasztják, hogy a munkaerőpiac dinamikus változásokon ment keresztül az utóbbi időben, a generációs különbségek, a munkavégzési formák és a juttatások terén egyaránt. A munkáltatóknak alkalmazkodniuk kell ezekhez a változásokhoz annak érdekében, hogy versenyképesek maradjanak és megfeleljenek a munkavállalók elvárásainak és igényeinek. Az Y és Z generáció jobban törekszik az egyensúly fenntartására a munka és a magánélet között, hiszen ők már egy teljesen más szemlélettel élő korcsoport, így nagyobb jelentőséget szentelnek a nem anyagi jellegű juttatásoknak, amelyek a lelki és testi egészségre, valamint a családra irányulnak. Az X generáció hajlamosabb a hagyományos munkavégzési modellekre támaszkodni az eddigi tapasztalatai alapján és kevésbé hangsúlyos az egyensúly számukra. Az egyensúly megjelenését és megteremtését tekintve elmondható, hogy abszolút megteremthető, azonban ez hatással lehet a karrierre és a szakmai előrelépési lehetőségekre. Azok a személyek, akik inkább a magánéletüket helyezik előtérbe, jelen esetben az Y generáció, kevésbé valószínű náluk, hogy magasabb pozícióba kerülnek a

munkahelyükön azon felül, amit már elértek. A karrierjük nem tud olyan gyors ütemben fejlődni már.

Dolgozatom eredményei hozzájárulhatnak a társadalom és a vállalatok számára a munka-magánélet egyensúlyának, a generációs különbségek és a juttatások terén tapasztalható változások jobb megértéséhez és kezeléséhez. A szervezetnek eredményeim által, lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók számára vonzóbb munkakörnyezetet és hasznos juttatásokat kínáljanak, ami elősegítheti a rátermett munkaerő megtartását és motiválását.

A munka-magánélet generációs vetületű vizsgálatommal kapcsolatban további kutatás elvégzése szükséges lehet, hiszen számos kérdés még nem tisztázott, amit tovább lehetne vizsgálni és több feltáratlan téma van még, amit ki lehetne fejteni, illetve kutatásom mintája túl szűk a kérdésnek az elemzéséhez, hogy pontosabb adatokat kaphassunk. További kutatásként a munkáltató szervezeteket is megkérdezném a nyújtott juttatásokkal kapcsolatosan, miszerint hogyan döntenek egy-egy támogatás mellett, mennyire vonják bele a dolgozóikat és milyen hátsó folyamatokon keresztül történik meg az újdonságok bevezetése, illetve van-e után követés az újításokat tekintve a sikerességük kapcsán. Mindez a munkaerőpiac többi szereplője számára is hasznossá válhatna.

Irodalomjegyzék:

1. Bácsné Bába Éva – Pfau Christa – Gabnai Zoltán – Pető Károly: FACTORS OF WORKPLACE WELL-BEING. In: Bácsné, Bába Éva; Müller, Anetta (szerk.) „Mozgással az egészségért” A fizikai aktivitás jelentősége a jövő munkavállalóinak egészségmegőrzésében. Debreceni Egyetem, (2019) pp. 141-150. https://palyazatok.unideb.hu/sites/default/files/upload_documents/mozgassal_azegeszsegert_konferenciakotet_kesz_honlapra.pdf#page=142 Letöltés ideje: 2023.09.02.
2. Balogh Renátó - Kardos Magdolna Veronika - Bácsné Bába Éva (2021): Az Y és Z generáció munkahely választásának szempontjai. Jelenkori Társad. Gazd. Foly. 16(12) https://ojs.bibl.uszeged.hu/index.php/jelenkori_tarsgazd_folyamatok/article/view/34803/33845 Letöltés ideje: 2023.09.23.
3. Besenyei Lajos (2016): A generáció váltás forradalma. Opus et Educatio, 3 (4), p. 371-378.
4. Bhende Parvin - Mekoth Nandakumar - Ingalhalli Varsha - Reddy Y. V. (2020): Quality of work life and work–life balance. Journal of Human Values, 26(3), 256-265. https://www.researchgate.net/publication/343360162_Quality_of_Work_Life_and_Work-Life_Balance Letöltés ideje: 2023.08.20.
5. Biermann Margit (2009): Mit értünk munka alatt és milyen vetületei vannak, atipikus munkavégzési formák? TÁMOP 2.2.2. „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag
6. Bokor Attila (2007): Létezik-e itthon Y-Generáció? Vezetéstudomány, 2. szám, p. 2-21. <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3946/1/vt2007n2p02-21.pdf> Letöltés ideje: 2023.10.01.
7. Botos Katalin (2018): Az előregedő társadalom problémái. Polgári Szemle, 14. évf. 4–6. szám, 2018, pp. 95–104., DOI: [10.24307/psz.2018.1208](https://doi.org/10.24307/psz.2018.1208)
8. Brough P. - Timms C. - Chan W. X. - Hawkes A. - Rasmussen L. (2020): Work-life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In: Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health. Springer Project.

9. Cikk: Baranyi Gábor: Munkabéren kívüli juttatások 2021: kulcs a jó munkaerőhöz <https://profitline.hu/munkaberen-kivuli-juttatasok-2022-kulcs-a-jo-munkaerohoz-428952> Letöltés ideje: 2023.10.05.
10. Csehné Papp Imola - Varga Erika (2017): A munka magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában Studia.Mundi. pp. 15-25
11. Csíkszentmihályi Mihály (1997): FLOW Az áramlat A tökéletes élmény pszichológiája Akadémiai Kiadó, Budapest 49.o.
12. Csiszárík-Kocsir, Ágnes _ Garai-Fodor Mónika _ Varga János (2022): Mi lett fontos a pandémia alatt? Preferenciák, vásárlói szokások átértékelődése a koronavírus-járvány hatására a különböző generációk szemével. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 53 (4). pp. 70-83. DOI 10.14267/VEZTUD. <http://real.mtak.hu/159280/1/755-Tanulmanyszovege-4758-1-10-20220410.pdf> Letöltés ideje: 2023.09.06.
13. Dén-Nagy Ildikó (2013): Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésben játszott szerepe https://socio.hu/uploads/files/2013_3/1den_nagy.pdf Letöltés ideje: 2023.09.20.
14. Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófia (2021): Munka–magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban, in: Tudományos karrierök a 21. század elején, pp. 114- 126
15. Gelencsér Martin - Végvári Bence - Szabó-Szentgróti Gábor (2022): A munkaerő-megtartás és a well-being kapcsolatának elemzése nemzetközi kutatásokban: Szisztematikus irodalmi áttekintés. Vezetéstudomány Budapest Management Review, 53(6), pp. 40–51. https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/7500/1/VT_2022n6a4.pdf Letöltés ideje: 2023.09.02.
16. Gulyás László; Turcsányi Enikő (2017): A hagyományos karrierutak és az "Y és Z-generációk". In: Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok, (12) 1-2. pp. 221-227. https://ojs.bibl.uszeged.hu/index.php/jelenkori_tarsgazd_folyamatok/article/view/32536/32039 Letöltés ideje: 2023.08.23.
17. Győri Zsuzsanna, Juhász Tímea, Szegedi Krisztina (2023): A családbarát foglalkoztatási szemlélet néhány aspektusa egy magyarországi felsőoktatási intézmény dimenziójában. VEZETÉSTUDOMÁNY: A BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM HAVI SZAKFOLYÓIRATA, 54 (2). pp. 12-24. ISSN

- 0133-0179 <http://real.mtak.hu/159223/1/969-Tanulmanyszovege-5594-1-10-20230213.pdf> Letöltés ideje: 2023.09.12.
18. Herdon István - Rab Henrietta (2021): Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, Pro Futuro.<https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/8931/8248> Letöltés ideje: 2023.09.20.
19. Jakab Nóra - Mélypataki Gábor - Solymosi-Szekeres Bernadett - Berényi Laura (2022): A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken. Miskolci Jogi Szemle, 16(4), 55-78. <https://ojs.unimiskolc.hu/index.php/jogiszemle/article/view/1258/829> Letöltés ideje: 2023.10.01.
20. Kártyás Gábor (2015): A munka díjazása. Wolters Kluwer Hungary Kft.
21. Kozák Anita - Dajnoki Krisztina (2019): Dolgozói vélemények a Munkaerő-megtartást célzó intézkedésekről. Taylor Gazdálkodás-és szervezéstudományi folyóirat, 11 (2) pp. 56–65. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/21974/31553> Letöltés ideje: 2023.09.19.
22. Krajcsák Zoltán (2018): Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 49 (2). pp. 38-44. DOI http://real.mtak.hu/164916/1/VT_2018n2p38.pdf Letöltés ideje: 2023.09.20.
23. KSH (2023): A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, havonta. Elérés: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0098.html
24. KSH (2023): Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, január 1.Hozzáférés: <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>
25. Locke, E. A. (1969): What is Job Satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance, 4(4), 309– 336.
26. Lyons, S. – Kuron, L. (2014): Generational differences in the workplace: a review of the evidence and directions for future research. Journal of Organizational Behavior, p. 139-157
27. Malatyinszki S. (2020): AZ ÚJ GENERÁCIÓ, MINT ERŐFORRÁS. Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok - Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, (1), 90-101.

- <https://doi.org/10.33565/MKSV.2020.01.07https://ojs.mtak.hu/index.php/mksv/article/view/2431/1759> Letöltés ideje: 2023.08.28.
28. Matkó Andrea (2014): Az önmenedzselés, mint hatékony eszköz a munkavállalók számára. Debreceni Műszaki Közlemények, 2014/2 (HU ISSN 2060-6869) 31-43
29. Meretei Barbara (2017): Generációs különbségek a munkahelyen. Vezetéstudomány, 48. évf. 10. sz. pp. 10-18. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017n10p10.pdf Letöltés ideje: 2023.08.13.
30. Molnár Bence (2020): Gondolatok a home office-ről általában és vírus idején. Magyar Munkajog E-folyóirat, 2020/1 pp. 38-46.
31. Mravikné Homolya Bernadett - Sebők Marianna (2021): Munkavállalói elkötelezettség, elégedettség: empirikus kutatás a közforgalmú gyógyszertárakban. VEZETÉSTUDOMÁNY, 52 (6). pp. 56-70. ISSN 0133-017 https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/6567/1/VT_2021n6p56.pdf Letöltés ideje: 2023.09.20.
32. Nagy B. - Géring Zs. - Király G. (2018): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában
33. Nagy Beáta (2014): A munka és a magánélet határán. Hogyan kutassunk egy régi témát új megközelítéssel. Kultúra és közösség, <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1733/1/02.pdf> Letöltés ideje: 2023.09.20. Letöltés ideje: 2023.10.08.
34. Nagy Beáta (2017) Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? Szociológiai Szemle 27(3): 75–103. https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3262/1/75_103_oldal.pdf Letöltés ideje: 2023.09.20.
35. Nemes Orsolya (2019): Generációs mítoszok. Hogyan készülünk fel a jövő kihívásaira? HVG Könyvek, Budapest.
36. Osváth Andrea (2022): A különbözőség előnyei: X és Z – régi és új generációk a munkaerőpiacon Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Philosophica 26: 2 pp. 151-161., 11 p. https://matarka.hu/koz/ISSN_1219-5448/tomus_26_fas_2_2022/ISSN_1219-5448_tomus_26_fas_2_2022_151-161.pdf Letöltés ideje: 2023.10.15.
37. Óvári Virág - Oroszné Perger Mónika (2019): A munka, a magánélet és a tanulmányok közti egyensúly vizsgálata a felsőoktatásban tanuló diákok körében. OPUS ET EDUCATIO: MUNKA ÉS NEVELÉS 6: 1 pp. 43-53., 11 p. Letöltés ideje: 2023.09.26.

38. Pál Lajos (2018): A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka Megjelent: Munkajog, 2018. 2. sz. pp. 56-59.
39. -Pálffy Zsuzsanna. A Z generáció motiválása és megtartása a munkahelyeken. (2021) In: „Kizökkent világ” Szokatlan és különleges élethelyzetek: a nem-konvencionális, nem “normális”, nem kiszámítható jelenségek korszaka... pp. 116-124. https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2020/03_04.pdf
Letöltés ideje: 2023.10.02.
40. Pataki-Bittó Fruzsina – Kun Ágota (2021) Az otthoni munkavégzés és a jóllét. Új Munkaügyi Szemle II. évf. 2021. 4. sz. 43-54. p.
41. Primecz Henriett - Kiss Csaba - Toarniczky Andrea - Csillag Sára - Szilas Roland - Bácsi Katalin - Milassin Anda (2014): Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek Vezetéstudomány XLV. ÉVF. 2014. 10. SZÁM
42. Raffay-Danyi Ágnes - Hajmásy Gyöngyi (2021): A dolgozói elégedettség vizsgálata a belső CSR-tevékenységek tükrében. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 52 (4). pp. 32-47. https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/6567/1/VT_2021n6p56.pdf Letöltés ideje: 2023.10.09.
43. Super D. E. (1995): A munka jelentésének és értékének perspektívái. In: Ritoók Pálné (szerk.) Pályalélektan. Pályafejlődés elméletek. Kézirat belső használatra. ELTE BTK Pályaszocializációs és Munkapszichológiai szakcsoport, Budapest.
44. Szabó Anna (2016): A munkavállalói elkötelezettség növelésének hatása és lehetőségei Opus et Educatio 3. évfolyam 4. szám pp. 439-450. <https://doi.org/10.3311/ope.41> Letöltés ideje: 2023.09.15.
45. Szabó-Szentgróti Gábor - Gelencsér Martin - Szabó-Szentgróti Eszter - Berke Szilárd (2019): Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 50 (4). pp. 77-88. DOI https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4064/1/VT_2019n4p77.pdf Letöltés ideje: 2023.09.16.
46. Szekeres Bernadett (2022): Távolodás a stabil munkajogtól - gondolatok a munkavégzés helyéhez köthető bizonytalan szabályozás kérdéseiről. MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA, 17 (2). pp. 393-404 http://real.mtak.hu/164916/1/VT_2018n2p38.pdf Letöltés ideje: 2023.10.02.
47. Tari Annamária (2010): Y generáció, Jaffa Kiadó, Budapest.

48. Thuma Orsolya (2016) Generációs különbségek a munka és az iskola világában. In: Korkép. XXI. századi kihívások. Budapesti Gazdasági Egyetem, Budapest, pp. 212-232. ISBN 978-615-5607-20-2 [https://publikaciotar.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-\(1\).pdf](https://publikaciotar.uni-bge.hu/1155/1/10_Thuma_Generacios_kulonbsegek-(1).pdf) Letöltés ideje: 2023.10.07.
49. Töröcsik, M., Szűcs, K. és Kehl, D. (2014) „Generációs gondolkodás - A Z és az Y generáció életstílus csoportjai”, Marketing & Menedzsment, 48(Különszám2), o. 3–15. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/view/861/732> Letöltés ideje: 2023.08.22.

Mellékletek:

1. számú melléklet: kutatási kérdőív

Az online kérdőív dolgozatomban bemutatott kérdései.

1. Az Ön neme:

- a) Nő
- b) Férfi

2. Életkora alapján melyik generációhoz tartozik?

- a) Baby boomer (1946 – 1964)
- b) X generáció (1965 – 1979)
- c) Y generáció (1980 – 1995)
- d) Z generáció (1996 – 2010)

3. Az Ön családi állapota:

- a) Egyedülálló
- b) Párkapcsolatban, egy háztartásban élő
- c) Párkapcsolatban, de külön élő
- d) Házas, gyermek nélkül
- e) Házas, gyermek(ek)kel együtt élő
- f) Házas, gyermek(ek)kel már nem együttélő
- g) Egyéb

4. Hol található a munkahelye?

- a) Főváros
- b) Megyeszékhely
- c) Nagyváros
- d) Kisváros
- e) Község
- f) Falu

5. Milyen pozícióban dolgozik?

- a) Gyakornok

- b) Beosztott
- c) Középvezető
- d) Felsővezető
- e) Vállalkozó

6. Jelenlegi szervezet, ahol Ön dolgozik:

- a) Multinacionális vállalat
- b) Kis- és középvállalkozás
- c) Egyéni vállalkozó
- d) Állami szféra
- e) Start-up

7. A szervezetben belül milyen területen dolgozik?

- a) Cégvezetés, Menedzsment
- b) HR, Munkaügy
- c) IT
- d) Marketing, Média, PR
- e) Pénzügy, Könyvelés
- f) Szállítás, Beszerzés, Logisztika
- g) Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat
- h) Mérnök
- i) Egyéb

8. Mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén?

- a) Kevesebb, mint 1 év
- b) 1-3 éve
- c) 4-6 éve
- d) 6-10 éve
- e) 10+ éve

9. Hányadik munkahelye a jelenlegi?

- a) 1.
- b) 2.

- c) 3-4
- d) 5+

10. Jelenleg milyen formában végzi a munkáját?

- a) Irodában (személyesen)
- b) Hibrid módon (irodában és home office-ban is)
- c) Home office-ban

11. Melyik munkaformában érezné magát jobban? Válasszon egyet a lehetőségek közül!

- a) Irodában (személyesen)
- b) Hibrid módon (irodában és home office-ban is)
- c) Home office-ban

12. Milyen vezetői stílusban tud komfortosan dolgozni? Válasszon egyet a felsoroltak közül!

- a) Direktív, határozott vezetés
- b) Demokratikus, csoportmunkára ösztönző vezetés
- c) Coacholó, fejlesztő vezetés

13. Rangsorolja az alábbi kommunikációs eszközöket az alapján, hogy melyiket részesíti előnyben a munkahelyi kommunikáció során! Soronként és oszloponként egy választ adjon meg. Ugyanazt a rangsort ne adja meg az állításoknak. (1. leggyakrabban használt - 4. legkevésbé használt)

- a) E-mail
- b) Chat vagy üzenetküldő alkalmazások
- c) Telefonhívás
- d) Személyes megbeszélés

14. Az alábbi tényezők mennyire motiválják a munkahelyén? Mindegyik állításnál válasszon ki egy lehetőséget! (Egyáltalán nem motivál, Kevésbé motivál, Alkalmanként motivál, Nagyon motivál, hatékonyabb leszek)

- a) Pénzügyi juttatások és előnyök
- b) Személyes fejlődési lehetőségek és képzések

- c) Változatos és kihívásokkal teli munka
- d) Munkatársi kapcsolatok és csapatmunka

15. Rangsorolja a következő állításokat az alapján, hogy mennyire fontosak a munkakeresés kapcsán?

Rangsorolja az alábbi állításokat, hogy mit részesít előnyben munkakeresés során! Soronként és oszloponként egy választ adjon meg. Ugyanazt a rangsort ne adja meg az állításoknak. (1. legfontosabb - 6. legkevésbé fontos) A sikeres kitöltéshez görgetni kell, hogy az összes állításra választ tudjon adni!

- a) Végzettségemnek megfelelő pozíciót találni
- b) Érdeklődésemnek megfelelő pozíciót találni
- c) Jó fizetést és juttatásokat kínáló munkát találni
- d) Olyan pozíciót találni, amiben van lehetőség fejlődni képzéseken keresztül, feljebb lépni
- e) Olyan munkát találni, amit a magánéletemhez tudok igazítani
- f) Olyan munkát találni, ahol van lehetőség otthoni munkavégzésre vagy távmunkára

16. Hogyan hatnak Önre az új folyamatok vagy változások a munkahelyén? Válasszon egyet a felsoroltak közül!

- a) Nyitottan és könnyedén alkalmazkodom
- b) Kevésbé szeretem a változásokat, de megtanulok velük együtt élni
- c) Elutasítom a változásokat
- d) Attól függ, hogy a változás milyen hatással van rám

17. Mennyire kezeli könnyedén a munkavégzéshez szükséges technológiákat és eszközöket? Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

- a) Nagyon kényelmesen, könnyen alkalmazkodom az új technológiákhoz
- b) Könnyedén, de néha szükségem van segítségre
- c) Kevésbé könnyedén, technológiailag nem vagyok túl jártas
- d) Nagyon nehezen kezelem a műszaki eszközöket

18. Mennyire fontosak az Ön számára a munkatársi kapcsolatok és a csapatmunka? Válasszon egyet a lehetőségek közül!

- a) Nagyon fontos, szeretek együtt dolgozni másokkal
- b) Fontos, de néha inkább önállóan dolgozom
- c) Nem túl fontos, leginkább a saját feladataimmal foglalkozom
- d) Teljesen közömbös számomra

19. Milyen gyakran vesz részt munkahelyi társas eseményeken vagy csapatépítő rendezvényeken? Válasszon egyet a felsoroltak közül!

- a) Rendszeresen, szeretek részt venni az ilyen eseményeken
- b) Időnként, ha új, még ismeretlen kollegák is csatlakoznak
- c) Ritkán, ha úgy érzem, hasznos lehet
- d) Soha, nem szeretem a munkát és a magánéletemet keverni

20. Mennyire fontos az Ön számára a munka-magánélet egyensúlya? Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

- a) Nagyon fontos, prioritást élvez
- b) Fontos, de néha feláldozom
- c) Nem túl fontos, ha szükséges, túlórázom
- d) Nincs nagy jelentősége számomra

21. Hogyan van jelen az életében a munka és a magánélet, mennyi időt szánhat munka után a saját érdeklődési köreire, hobbikra vagy pihenésre? Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

- a) Sok időt, fontos, hogy kikapcsolódjak
- b) Némi időt, de a munka néha beleszól
- c) Alig van időm, a munka sok energiát emészt fel
- d) Nincs számottevő időm a saját elfoglaltságaimra

22. Mennyire van hatással az életére a munkahelyi stressz? Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

- a) A munka néha stresszel, de tudom kezelni
- b) A munka időnként kimerít, de próbálok kikapcsolódni
- c) A munka súlyos stresszt okoz, nehéz megtalálni az egyensúlyt
- d) A munka miatt folyamatosan stresszes vagyok

23. Ön hogyan gondoskodik a testi és lelki egészségéről a munka mellett? Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

- a) Aktívan figyelek az egészségemre, sportolok és pihenek
- b) Figyelek, de alkalmanként megesik, hogy nincs rá időm
- c) Próbálok odafigyelni, de néha nehéz időt szakítani rá
- d) A munka miatt gyakran elhanyagolom az egészségem
- e) Nem tudok időt szakítani az egészségemre a munka miatt

24. Szokott túlórázni?

- a) Igen
- b) Nem
- c) Alkalmanként

25. Ha szokott túlórázni, milyen gyakorisággal fordul elő? (1- Egyszer sem fordult elő, 5 – Nagyon gyakran előfordult) Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

26. Előfordult, hogy a munkájával párhuzamosan privát ügyeket intézett/házi munkát végzett stb.? (1- Egyszer sem fordult elő, 5 – Nagyon gyakran előfordult) Válasszon ki egy lehetőséget a felsoroltak közül!

2. számú melléklet: táblázatok jegyzéke

1. táblázat A különböző generációk munkaélettel kapcsolatos jellemzői	24
2. táblázat A minta demográfia adatai	36
3. táblázat Generációk megoszlása korábbi munkahelyek száma összefüggésében	38
4. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés és vágyott munkavégzés módja alapján	40
5. táblázat Generációk megoszlása munkatársi kapcsolatok és csapatmunka tekintetében	41
6. táblázat Munkahelyi szektor összefüggése a munkával kapcsolatos társas események és csapatépítő programok vonatkozásában	42
7. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és túlórázás kapcsán	43

8. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és a testi, illetve lelki egészségről való gondoskodás kapcsán.....	44
9. táblázat Generációk megoszlása kommunikációs eszközök rangsorolása alapján.....	47
10. táblázat Generációk megoszlása munkavégzés módja és túlórázás tekintetében.....	53
11. táblázat Leggyakoribb juttatások előfordulása a munkahirdetések tekintetében	56
12. táblázat Szektorok és juttatások előfordulása földrajzi elhelyezkedés alapján	58
13. táblázat Hipotézisek összefoglalása a munka és magánélet egyensúlyának megjelenése tükrében, különböző generációk esetében	64

3. számú melléklet: ábrák jegyzéke

1. ábra Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, 2023. január 1. óta	8
2. ábra Generációk megoszlása betöltött pozíció alapján	37
3. ábra Generációk viszonyulása a munka-magánélet fontossága kapcsán.....	48
4. ábra Munkakeresés során fontossági tényezők rangsorolása	50
5. ábra A munka hirdetések juttatási szavainak gyakorisága	52
6. ábra Juttatások megjelenése tartalmuk alapján hirdetésekben	54

Függelék

Hallgatói és konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Csurgó Petra
A Hallgató Neptun kódja: GGKH50
A dolgozat címe: A munka és a magánélet megjelenése a különböző generációk esetében
A megjelenés éve: 2023.
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Idegennyelvi 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 szellemitulajdon-kezelési 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. év 10. hó 31.nap


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Csurgó Petra (hallgató Neptun azonosítója: GGKH50) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védésre **javaslom**.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: nem

Kelt: 2023. év 10. hó 31. nap



belső konzulens

Tartalmi kivonat

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet

A munka és magánélet egyensúlyának megjelenése a különböző generációk esetében

Csurgó Petra

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak, levelező képzés

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső témavezető: Dr. habil. Varga Erika

egyetemi docens

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Idegennyelvi Tanszék

Napjainkban a munka és a magánélet összehangolásának kérdése és elérhetősége egyre nagyobb szerepet játszik az emberek életében. A folyamatos egyensúlyteremtés a munka és a magánélet között nem könnyű feladat, ezen felül még neheztítő tényezőként jelenik meg, hogy az egyre változó munkaerőpiac különböző generációkat sodor össze. Ezek a generációk eltérő szemlélettel és elvárásokkal rendelkeznek a munka világával kapcsolatban. A négy generáció a Baby Boomer-ek, az X generáció, az Y generáció és a Z generáció, akik nemcsak különböző értékrenddel és kommunikációs preferenciákkal, de más-más munkastílusokkal rendelkeznek. Ennek következtében az egyensúly megteremtése és fenntartása a munka és a magánélet között kihívást jelenthet a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt, melyet össze kell hangolni. Dolgozatom központi témája a magyar munkaerőpiacon jelenleg tevékenykedő Baby boomer, X generáció, Y és Z generáció különbségeinek vizsgálata a munka és magánélet kapcsolatát, illetve a munkavégzésüket és az ahhoz való hozzáállásukat tekintve. Továbbá

a munkáltató szervezetek általi juttatások tanulmányozása, melyek hozzájárulnak a dolgozók egyensúlyának megteremtéséhez.

Kutatásom során két vizsgálati módszert alkalmaztam a hipotéziseim bizonyítása vagy cáfolásának céljából, melyek az interjú, és a tartalomelemzés volt. A kutatásom célcsoportja fehérgalléros munkavállalók voltak, akik személyes jelenléttel, hibrid vagy teljes home office-ban dolgoznak. Az adatelemzés során a Profession.hu álláshirdetéseit elemeztem.

Vizsgálatom során a 3 hipotézisemhez kerestem a válaszokat a kérdőív és tartalomelemzés segítségével kinyert adatokhoz. Az eredményeket tekintve, az 1. hipotézisem nem igazolódott be a munka-magánélet elválasztása kapcsán, mely szerint a Y és Z generáció jobban törekszik arra, hogy elválassza a két világot egymástól, mint az X és Baby Boomer generáció. Az Y generáció törekszik leginkább az egyensúly megtalálására. A munkáltatóknak ezt mindenképpen érvényes szem előtt tartani. A 2. felvetésem beigazolódott, mivel a hibrid munkavégzés pozitív hatással van az egyének lelki és testi egészségére, így szabadidejükre több időt tudnak fordítani, mint azok a dolgozók, akik személyes jelenléttel dolgoznak. A 3. hipotézisem félig elvetett és részben beigazolódott, mivel a munkáltató szervezetek által nyújtott juttatások legfőképp nem anyagi jellegűek, inkább fókuszban vannak a munkavégzésre, a lelki és testi egészségre, illetve a családra vonatkozó támogatások, de kisebb mértékben, viszont önmagában figyelembe véve mindegyik csoportot, mégis az anyagiak voltak fölényben számszerűen.

Összességében elmondható, hogy a munkaerőpiac dinamikus változásokon ment keresztül az elmúlt időkben, a generációs különbségek, a munkavégzési formák és a juttatások terén egyaránt. Ezzel párhuzamosan munkáltatóknak alkalmazkodniuk kell ezekhez a változásokhoz annak érdekében, hogy versenyképesek tudjanak maradni. Az Y és Z generáció jobban törekszik az egyensúly fenntartására a munka és a magánélet között. Az X generáció hajlamosabb a hagyományos munkavégzési modellekre támaszkodni. Az egyensúly megjelenését és megteremtését tekintve elmondható, hogy abszolút megteremthető, azonban ez hatással lehet a karrierre és a szakmai előrelépési lehetőségekre. Azok a személyek, akik inkább a magánéletüket helyezik előtérbe, jelen esetben az Y generáció, kevésbé valószínű náluk, hogy magasabb pozícióba kerülnek a munkahelyükön azon felül, amit már elértek. A karrierjük nem tud olyan gyors ütemben fejlődni már.