

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 nehezítő 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 féhérgalléros 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.