

Szakdolgozat tartalmi kivonat

Bóna Blanka

2024

Generációk a munkaerőpiacon: Munkahelyi értékek és elvárások az X, Y és Z generáció szemszögéből

Bóna Blanka

Gazdálkodási és menedzsment alapképzési szak, levelező

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Szent István Campus

Belső konzulens: Dr. Rudnák Ildikó

Összefoglalás

Dolgozatomban az X, Y és a Z generáció tagjairól írtam munkaerőpiaci szempontból. Legfőbb célkitűzésem az volt, hogy munkahelyi viselkedésük és elvárásaik alapján megismerjem, elemezzem és összehasonlítsam a három generációt, annak érdekében, hogy munkáltatói szemszögéből hasznosíthatók legyenek az információk.

A szakirodalmi részben kifejtettem a generáció fogalmát, a generációkutatással kapcsolatos elméleteket, a hazai generációkutató törekvéseket, a generációk általános jellemzőit, munkahelyi viselkedésüket, elvárásaikat, hasonlóságait és különbségeit, munkahely-választási szempontjaikat. Szó esett még a generációs különbségekből adódó előnyök kihasználásáról a munkahelyeken, valamint a munkáltatók munkaerőpiaci kihívásairól. Ezeket a témaköröket olyan mértékben próbáltam bemutatni, hogy alkalmas legyen a saját kutatásom eredményeivel való összehasonlításra, és következtések levonására, javaslatok megfogalmazására.

Saját kutatásomhoz szükséges információk beszerzéséhez, a Facebook közösségi oldalán közzétett kérdőív elemzése segítségével jutottam hozzá. Ez a kutatási módszer tűnt a legalkalmasabbnak arra, hogy könnyen és gyorsan elérjem az X, Y és Z generáció tagjait, és vizsgálatomhoz szükséges számban kitöltsék a kérdőívet. Elemzésem során többféle módszert, de legfőképpen a Likert skálát alkalmaztam, mert így volt legegyszerűbb összehasonlítani az egyes generációkat.

Kutatásom kérdései a következők voltak, amelyre választ is kaptam:

1. Mennyire fontos a munka-magánélet egyensúlya az egyes generációknak?

Minden generáció számára fontos a munka-magánélet egyensúlya, de a fiatalabb generációk esetében nagyobb prioritást élvez, a Z generáció esetében kiemelkedő szerepet tölt be.

2. Milyen tényezők motiválják az egyes generációkat munkahelyválasztásuk során?

A generációkat legfőképpen az anyagi juttatások motiválják munkahelyválasztás során, de az Y és Z generáció esetében más tényezők is ugyanakkora mértékben játszanak szerepet: rugalmas munkaidő és biztonság, stabilitás.

3. Mennyire különbözik az egyes generációk elkötelezettsége munkájuk iránt?

Az egyes generációk között jelentős különbségek vannak munkahelyi elkötelezettség terén. Az idősebb generációk nagyobb mértékben, a fiatalabb generációk kevésbé elkötelezettek, legkevésbé a Z generáció.

4. Milyen könnyen vált a Z generáció munkahelyet a fenntarthatóság miatt?

Saját kutatásom alapján az X generáció számára minősültek legfontosabbnak munkahelyük fenntarthatósági törekvései. A Z generáció számára annyira nem fontos, hogy emiatt munkahelyet váltson.

Dolgozatomban négy hipotézist fogalmaztam meg:

1. A Z generációnak fontosabb a munka-magánélet egyensúlya, mint a többi generációnak.
2. Nincs jelentős különbség a generációk között munkahely választási szempontokat tekintve, mert az anyagi juttatás a legfontosabb mindegyik generáció esetében.
3. Jelentős különbségek vannak az egyes generációk tagjai között a munkájukhoz való elköteleződésben. A fiatalabb generációk kevésbé elkötelezettek.
4. A Z generáció könnyen munkahelyet vált, ha talál egy fenntarthatóbb („zöldebb”) céget.

A hipotézisek közül az 1. és 3. teljes mértékben, a 2. részben bizonyítható volt. A 4. hipotézist megcáfoltam.

A hipotéziseket úgy próbáltam bizonyítani, hogy a szakirodalmat összehasonlítottam saját kutatásom eredményeivel. Többnyire egyezőséget, vagy hasonlóságot találtam. Egy esetben cáfoltam meg a hipotézist, de ott a szakirodalomnak sem egyezik az álláspontja, és nem született sok tanulmány, kutatás a témakörben.