

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Budai Campus

Szerző: Oláh Gabriella

**AZ Y GENERÁCIÓ
FÉRFI ÉS NŐI TAGJAINAK
MUNKAHELYI ÖSZTÖNZÉSE**

Tartalmi kivonat

Szakedolgozatomban az Y generáció munkahelyi ösztönözhetőségét vizsgáltam. Az elmúlt 14 év munkatapasztalatom sarkalt arra, hogy ezt a témát válasszam, hiszen számomra érhetetlen módon a legtöbb munkahelyemen a megtartás, a partneri viszony, a munkavállalói igények felmérése és az egészséges közeg kialakítása nem kapott kellő teret. Kíváncsi voltam a férfiak és a nők munkahellyel kapcsolatos értékrendjére, kettőjük igényei közötti eltérésekre, így külön vizsgáltam a válaszaikat.

Kutatásom célkitűzése az Y generáció munkavállalóinak a munkahellyel kapcsolatos szemléletének megismerése volt. Pontosabban az ösztönözhetőséget és a munkahellyel támasztott elvárásokat vizsgáltam. Kutattam a karrier fontosságát, a fizetéssel kapcsolatos elvárásokat és a jelenlegi munkahellyel való elégedettséget. Négy hipotézist állítottam fel, az első a karrierhez, a második a munkahelyi motivációhoz, a harmadik a főnökkel és munkahellyel kapcsolatos elvárásokhoz, a negyedik pedig a fizetéshez kapcsolódott. Szakedolgozatomban ismertettem kutatásom körülményeit, helyszínét és módszerét, majd az eredmények bemutatását. Online kérdőívet készítettem, mely 20 kérdésből állt és amit 125-en töltöttek ki különböző életkorral (28 és 43 év között) és majdnem fele-fele arányban a férfiak és nők. A kutatásom eredménye alapján 2 hipotézis beigazolódott és 2 részben igazolódott be.

Az emberek annyira színesek, annyira különbözőek, hogy szerettem volna ennek egy kis szeletét, a saját generációm munkahellyel kapcsolatos elképzeléseit, igényeit felmérni. Az eredmények nem okoztak túl nagy meglepetést a szakirodalmi anyag megismerés után. Például sejtettem, hogy a férfiak igénye a karrierépítésre nagyobb lesz. Ami viszont meglepő, hogy nem volt nagy a különbség a két nem között. Illetve az is várható volt, hogy a férfiak már nem hajlandók a karrierért mindent beáldozni. Fontos számukra a szabadidő és a család is. A legtöbb kérdésre hasonló választ adtak, így a férfiak és a nők gondolkodása, és igényei közötti határ úgy látszik valóban kezd elmosódni, amiről a szakirodalmi részben szintén szó volt. Mind a két nemnek fontos a kellemes munkahelyi légkör, a hosszútávú munkalehetőség, az igényes munkakörnyezet. Továbbá fontos még a partneri kapcsolat a kollégákkal/vezetőkkel és a fejlődési, előrelépési lehetőség. Ami viszont látható különbség, az a munkáltatóval és a fizetéssel kapcsolatos elvárásokban tapasztalható. A férfiak számára motiváló, ha vezetőjük bevonja őket egy-egy döntés meghozatalába, vagy önállóságot kapnak valamiben. A főnök általi pozitív légkör megteremtése mind a két nemnek fontos. A nőket motiválja a rugalmas munkaidő lehetősége, a vezetőjük elismerése, támogatása és hitelessége. Mind a két nemnek fontos a kiemelkedő fizetés. Bérsávok közül lehetett kiválasztani az egyén számára ideális nettó

bért. A legtöbb férfi a nettó 700.000 Ft feletti fizetést jelölte meg, míg a nők körében a legnépszerűbb bérsáv az 500.000-550.000 Ft közötti volt. Nettó 500.000 Ft feletti fizetést a nők kicsit több, mint a fele szeretne és a férfiaknak pedig a háromnegyede. Továbbá ami érdekesség, hogy a kitöltők háromnegyede elégedett a munkahelyével és ugyanennyien gondolják úgy, hogy kevesebbet keresnek, mint szeretnének. Vagyis mégsem annyira fontos számukra a kiemelkedő fizetés.

Kutatásomat alkalmazotti oldalról vizsgáltam, az ő véleményükre voltam kíváncsi a saját elvárásaikkal kapcsolatban. A munkavállalók általánosságban 8 órát töltenek a munkahelyükön, fontos, hogy a munkakörnyezet milyen hatással van rájuk, milyen a kollégákkal és a vezetőséggel/főnökükkel a kapcsolatuk, milyen lelkesedéssel állnak a munkájukhoz és mennyi energiát képesek befektetni abba. A szakirodalmi részben kiderült, hogy egy motivált dolgozó hatékonyabban dolgozik. Így hosszútávon a cégnek is jó, ha alkalmazottainak az igényeit is szem előtt tartja és törekszik arra, hogy mind a két fél elégedett legyen a maga pozíciójában. Persze nem minden embernek ugyanaz az elvárása a munkahelyével kapcsolatban, így érdemes felmérni az adott helyen dolgozók egyéni igényeit is. Viszont azt gondolom, hogy a fent említett munkahelyi elvárások és a munkáltatói hozzáállás megvalósításával már egy jó alapot lehet kiépíteni az Y generáció munkavállalói és munkáltatójuk között.