



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Emberi erőforrások alapképzési szak

**MOTIVÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK AZ EGYES
GENERÁCIÓK KÖZÖTT A MUNKA VILÁGÁBAN**

A Baby-boom, X, Y és Z generáció tekintetében

Belső konzulens: Dr. Kollár Péter
egyetemi docens
oktatási intézetigazgató-helyettes

Belső konzulens
intézete/tanszéke: Agrár-és Élelmiszergazdasági
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Készítette: Berkes Blanka

Budapest

2024

A témám aktualitása abból adódik, hogy a munkaerőpiacon egyszerre négy generáció (Baby-boom, X, Y és Z) dolgozik, ami motivációs különbségeket eredményez. Személyes tapasztalataim alapján választottam ezt a témát, hogy dolgozatomban feltárjam azokat a kulcsfontosságú tényezőket, amelyek a különböző generációkat motiválják, és amelyekre a munkáltatóknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a teljes mértékű motiváció elérése érdekében.

Kutatásom két fő részből áll: az elsőben egy általam készített online kérdőív elemzésével vizsgálom, hogy a különböző generációk számára milyen motivációs tényezők a legfontosabbak és hogyan különböznek ezek a tényezők a korosztályok között. A második részben mélyinterjúkat készítek Baby-boom, X, Y és Z generációs munkavállalókkal, hogy a mennyiségi adatokat kiegészítsem minőségi válaszokkal.

A munkafogalom átalakulása nemcsak a különböző generációk közötti eltéréseket érinti, hanem szélesebb társadalmi változásokat is magában foglal. A technológia fejlődése, az információs társadalom és a globalizáció újra értelmezték a munka jelentőségét, amely ma már nem csupán megélhetési forrás, hanem lehetőség a személyes megvalósításra és életcél megkeresésére is. A kutatások szerint a generációk eltérően közelítenek a munkához: míg az idősebbek gyakran életre szóló kötelezettségként tekintenek rá, a fiatalabbak inkább mint fejlődési lehetőséget értékelik.

A kutatásom során megvizsgáltam három hipotézist különböző vizsgálati módszerekkel: az első, hogy a vállalatoknak generáció-specifikus motivációs módszereket kell alkalmazniuk, igaznak bizonyult; a második, hogy a munkahelyi motiváció és elköteleződés összefügg, hamisnak; a harmadik, hogy a juttatások generációktól függetlenül a legfőbb motivációs eszközök, igaznak. Az eredmények a HR szakemberek számára hasznosak lehetnek a toborzási és kiválasztási folyamatok tervezésekor.