

ÖSSZEFOGLALÁS

A Z GENERÁCIÓ MUNKAHELYI ELVÁRÁSAINAK ÉS
MOTIVÁCIÓJÁNAK BEMUTATÁSA

GYÓRI-LOVÁSZ PETRA

Levező / Vezetés és szervezés / Leadership

A szakdolgozatom a magyarországi Z generációs fiatalok (1995-2010) munkahelyi elvárásait és motivációját kívánta bemutatni. Tapasztalatom alapján ebben a témában rendelkezésre álló szakirodalmak túlnyomó többsége azt vizsgálja, hogy a munkaadók milyen elvárásokat állítanak a Z generációs fiatalokkal szemben. Célom annak bemutatása volt, hogy a fiatalok oldaláról milyen elvárások jelentkeznek munkavállalás során, illetve, hogy munkavégzésükben mi motiválja őket.

A szakirodalom áttekintése során megismertük a témában legrelevánsabb motivációs elméletekkel: Maslow-piramis; Pink féle Motiváció 2.0 és Motiváció 3.0, valamint Csíkszentmihályi Mihály ismert Flow elmélete is rövid áttekintésre került.

A motivációs elméletek áttekintése után megvizsgáltuk, hogy a rendelkezésre álló hivatalos adatok alapján a Z generációs fiatalok milyen képességekkel és tulajdonságokkal rendelkeznek. Az adatok a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisából kerültek feldolgozásra. Az elmúlt évekre lebontott adatok alapján egyértelműen láthatjuk, hogy folyamatosan csökken azon fiatalok száma, akik legalább középfokú végzettséggel rendelkeznek. Ezen adatok alapján elmondható, hogy arányaiban több férfi rendelkezett legalább középfokú végzettséggel 2018 és 2022 között, mint nő a 20-24 évesek körében, mely érték magasabb, ugyanezen periódusra vetítve a 25-34 éves korosztály tekintetében. A két vizsgált korcsoport közötti átlagos eltérés mértéke azonban nem jelentős (0,26%) volt. A vizsgálati korcsoport munkanélküliségére vonatkozó eredmények alapján kiderült, hogy a munkanélküliség a 15-24 évesek körében majdnem kétszeres mértéket ölt a 25-29 éves korúakhoz képest. A tanulmányait befejezett, felsőfokú végzettséggel és talán némi szakmai tapasztalattal rendelkező korosztály sokkal biztosabb munkavállalói réteg, mint a 15-24 éves korosztály. A Z generációs fiatalok kereseteinek alakulása az elmúlt évben a 20 év alattiaknál bruttó 14%-os átlagkereset emelkedést mutatott. A vizsgált mutatók alapján elmondható, hogy a 20-29 éves korosztály magasabb fizetéssel rendelkezik.

A dolgozat egyik fontos része a HR szakértőkkel folytatott interjúk, melyek célja, hogy elfogulatlanság érdekében nem csak a munkavállaló fiatalok véleményét mutassam be dolgozatomban, hanem a munkaadó cégeket reprezentáló humanerőforrás (HR) szakembereit is. Mindkét interjúalanyomtól ugyanazt a választ kaptam a motiváció témakörében, mely szerint a kereset és munkahelyi szabadság jelent nagyobb motivációt és célt a fiatal munkaerő számára. Mindkét cég előnyben részesíti a Motiváció 3.0 eszközeit, mely a vizsgált esetekben a rugalmasság, a munkán kívüli programok és a folyamatos kommunikáció. Összességében az interjúk során kapott válaszok alapján azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a Z generációs

munkavállalók nagy elvárásokkal érkeznek a munkaerőpiacra leginkább a fizetés és a home office tekintetében.

Primer kutatásom során 121 Z generációs fiatal elvárásait és motivációját mértem föl. A kapott eredmények alapján a fiatalok legfontosabb elvárásai a megfelelő fizetés (86,6%), ezt követően, hogy munka mellett jusson idejük a magánéletükre (62%), a harmadik legnépszerűbb elvárás pedig a szakmai fejlődési lehetőség (50,4%) a Z generáció körében. A HR szakértőkkel folytatott interjúk során érdekes módon pont arra tértek ki, hogy a fiatalok sokszor nem tudják még megfogalmazni konkrét céljaikat, de szakmai fejlődés utáni vágy a legtöbb esetben megjelenik. A válaszadók túlnyomó többsége (60%) 300-500.000 forint nettó fizetés esetén érzi magát már motiválva az általa betöltött munka elvégzésére. Ebbe a tartományba esik bele a magyarországi nettó átlagkereset is, így kijelenthetjük, hogy a fiatalok reális elvárásokat támasztanak a munkaadókkal szemben a nettó fizetések tekintetében, de kitöltők által megadott érték függ a munkatapasztalattól és az iparágtól is, amelyben dolgoznak.

A kutatás második felében a Z generációs fiatalok munkahelyi motivációját vizsgáltam. A kapott válaszok alapján a Z generációs fiatalok számára a legmotiválóbb tényező (80,20%) az, ha egy olyan pozitív légkörben dolgozhatnak, ahol jó kollegiális viszony van a munkavállalók között. 61,20 %-kal a második legmotiválóbb tényező a prémium vagy bónusz, ezt követően pedig 42,1%-nak a munka öröme egy fontos motivációs tényező. Tehát a korábbiakban Csíkszentmihályi Mihály által megismert Flow-élmény az, mely motivációval tölti el a fiatalokat a munkájuk során. A fiatalok munkahelyváltásában leginkább szerepet játszó tényező a tartósan alacsony fizetés, a rossz kollegiális viszony és szakmai megbecsültség hiánya vezet a fiatalok körében leginkább munkahelyváltáshoz.

Végezetül Martos és Matuszka által magyar verzióra is lefordított Többdimenziós Munkamotivációs Skála (MWMS) eredményeit mutattam be. Az eredmények alapján a kutatásban résztvevő fiatalok közül 34 fő a belsőleg motivált alcsoportba tartozik. Ők azok, akik önmaguk fejlesztése céljából, autonóm cselekvést végeznek. A minta aránylag nagy részét képezi a rendkívül motiváltak csoportja, akik átlag feletti motivációs értékekkel rendelkeznek, ez 44 főt jelent a jelen kutatásban. Ennek értelmében a kutatásban résztvevő Z generációs fiatalok 64%-a motivált a munkája során.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a magyarországi Z generációs fiatalok által támasztott munkahelyi elvárások részben kielégítésre tudnak kerülni a munkaadók által, de kijelenthető, hogy a munkaadók véleménye szerint a fiatalok képességeikhez mérten túlzott elvárásokkal lépnek a munkaerőpiacra.