

OTDK-dolgozat

2023

ESZTERHÁZY KÁROLY KATOLIKUS EGYETEM
GAZDASÁG - ÉS TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KAR

MAGYARORSZÁGI Z GENERÁCIÓSOK MUNKAÉRTÉK
PREFERENCIÁJÁNAK ALAKULÁSA NAPJAINKBAN

JOB VALUE PREFERENCES OF THE Z GENERATION
NOWADAYS IN HUNGARY

Tamás Anett

Konzulensek: Matiscsákné dr. Lizák Marianna, Dr. Gyurkó Ádám

Kézirat lezárásának dátuma: 2021. április 16.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
1.1. KUTATÁSI KÉRDÉS.....	2
1.2. HIPOTÉZIS	2
2. KUTATÁSI MODELL ÉS MÓDSZERTAN.....	4
3. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	7
3.1. Z GENERÁCIÓ JELLEMZŐI	7
3.1.1. A generációk megkülönböztetése	7
3.1.2. Z generáció meghatározása	9
3.2. A MAGYARORSZÁGI Z GENERÁCIÓ LÉTSZÁMA ÉS MUNKAERŐPIACI HELYZETE	11
3.3. MUNKAERŐPIACI HELYZET A COVID ALATT	13
3.4. MUNKAÉRTÉK FOGALMA ÉS ÉRTELMEZÉSE	14
3.5. D.E. SUPER-FÉLE KÉRDŐÍV BEMUTATÁSA	15
3.6. EDDIGI SZEKUNDER KUTATÁSI EREDMÉNYEK.....	19
4. PRIMER KUTATÁSI EREDMÉNYEK.....	24
4.1. A KITÖLTŐK DEMOGRÁFIA JELLEMZŐI.....	24
4.2. A TELJES MINTA MUNKAÉRTÉK PREFERENCIÁJA.....	27
4.3. A MUNKAÉRTÉKEK EGYMÁSRA GYAKOROLT HATÁSA.....	30
4.4. RÉSZSOKASÁGOK MUNKAÉRTÉK SORRENDJE	32
4.4.1. Férfi és női nem arányában	33
4.4.2. Magyarország három nagyrégiójának arányában.....	35
4.4.3. Foglalkozás arányában.....	37
4.4.4. Eltérő tanulmányi területek arányában	38
5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE	41
5.1. KUTATÁS ELHELYEZÉSE A MEGLÉVŐ SZAKIRODALMAK KÖZÖTT.....	41
5.2. HIPOTÉZISEKRE VONATKOZÓ ÁLLÍTÁSOK ELEMZÉSE	42
5.3. SZAKMAI MÉLYINTERJÚ TARI ANNAMÁRIA PSZICHOANALITIKUSSAL	44
6. ÖSSZEFOGLALÁS.....	48
IRODALOMJEGYZÉK.....	50
MELLÉKLETEK	I
1. MELLÉKLET: SUPER-FÉLE MUNKAÉRTÉK KÉRDŐÍV	II
2. MELLÉKLET: A FELVI. HU MINTAVÉTELÉNEK EREDMÉNYEI	V
3. MELLÉKLET: MUNKAÉRTÉKEK ÁTLAGPONTJAINAK KORRELÁCIÓS MÁTRIXA	VI
4. MELLÉKLET: VARIMAX ROTÁCIÓ UTÁNI EREDMÉNYEK	VII
5. MELLÉKLET: EGYETEMISTÁK MUNKAÉRTÉKEI KÖZÖTTI KORRELÁCIÓS MÁTRIX	IX

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Generációs eloszlás	8
2. táblázat: Z generáció alakulása Magyarországon	12
3. táblázat: Szilági és Völgyesi kutatási eredményeik.....	21
4. táblázat: Szilági és Völgyesi kutatási eredményeik.....	21
5.táblázat: A válaszadók demográfiai adatai	25
6.táblázat: Super-féle munkaérték kérdőív eredményei	28
7.táblázat: Rotálatlan faktorsúly-mátrix	30
8.táblázat: Varimax rotációs faktorsúly-mátrix	31
9. táblázat: Faktoranalízis eredményei	32
10.táblázat: A női és férfi kitöltők munkaérték preferenciái külön	33
11.táblázat: Régiók szerinti munkaértékpreferenciák	35
12. táblázat: Foglalkozás szerinti munkaértékek	37
13.táblázat: Tudományterületenkénti munkaérték preferenciák sorrendje.....	39
1.ábra: A kitöltők életkori eloszlása	24
2.ábra: Dobozábra a minta életkorára vonatkozóan	25
3.ábra: A kutatásban részt vevők földrajzi elhelyezkedése	26
4.ábra: Kitöltők tudományterületi eloszlása	27

1. BEVEZETÉS

A különböző generációkra jellemző attitűdökkel, ismérvekkel és vonásokkal már számtalan kutatás foglalkozott. Az eltérő generációs attribútumokból adódó különbségek kommunikációs nehézségeket és konfliktusokat is eredményezhetnek. Egyre nagyobb kihívást jelent az élet minden területén ezen problémák kezelése és helyzetek megoldása.

Nincs ez másképp a munkaerőpiacon sem. A fiatal felnőtt korú Z generációsok belépésével újabb megoldásra váró kérdések születtek a munkáltatók számára a munkavállalók ösztönzése és egyedi igényeinek kielégítése végett. Egyre nagyobb kihívást jelent a szervezetek számára a különböző generációs igények figyelembevétele és egy mindenki számára megfelelő struktúra kialakítása. Éppen ezért munkáltatói oldalról fontos tudni a foglalkoztatottak munkaérték rendszerét, míg a munkavállalók szemszögéből pedig jó, ha tisztában vagyunk vele, mi alapján szortírozunk az álláshirdetések között.

Ha még nem lenne elég nehéz így is a helyzet, a már több mint egy éve tartó koronavírus járvány teljesen felborította az eddigi tendenciákat. A széles körben elterjedt home office munkahelyi viszonyok, szerepkörök megváltozását eredményezte. Az eddigi munkafolyamatok új szemszögből kerültek megvilágításra és az egyébként is erősen technicizált Z generációs nemzedéket még inkább az online térbe kényszerítette. A pandémia következtében egy újabb gazdasági válságot élünk, mely azon kívül, hogy kiváltképp fontossá tette a munkahely megtartását, avagy annak megszerzését, az értékrendszerünket és prioritásunkat is módosítja.

Az eddigiek tükrében a tanulmány arra próbál választ keresni, hogy a magyarországi Z generáció a munkaértékeket tekintve, milyen preferenciákkal rendelkezik napjainkban. A kérdés vizsgálata előző felmérések eredményeire és saját kutatásra alapoz. A vizsgálat mindkét esetben a **Super-féle munkaérték kérdőív alkalmazásával** történt. A Super-féle munkaérték kérdőív 45 kérdése 15 értékdimenzió köré csoportosul, melyből a válaszadók alapján szeretnék egy sorrendet felállítani. Első helyen az átlagosan kapott legmagasabb átlagpontú érték, utolsó helyen a legalacsonyabb átlagos átlagponttal rendelkező szerepel. Tekintve, hogy saját kérdőíves felmérésem 2021. március 17-30 között történt, nem lehet kizárni az említett járvány és gazdasági válság befolyásoló hatásait. A Z generáció munkaértékeinek összehasonlítása, a munkaerőpiacon jelenlévő másik négy generációtól egyébként is eltérő értékeivel nem egyszerű feladat, amit a koronavírus minden hatásával tovább nehezít.

A kutatás során két nagyobb lélegzetű felmérést és egyetemi, Super-féle munkaérték kérdőívvel foglalkozó, TDK és szakdolgozatokat elemeztem. A jelenlegi Z generációs munkakértékek meghatározására egy saját webfelületen történő kérdőíves lekérdezést folytattam, melyre összesen 380 mintába bekerülő válasz érkezett. Az eredmények értelmezéséhez, Z generációsok lelki világának megértése érdekében pedig Tari Annamária, pszichoanalitikussal folytattam mélyinterjút.

1.1. KUTATÁSI KÉRDÉS

A téma kapcsán, rögtön az a kérdés fogalmazódott meg bennem, hogy a **Z generációsoknak milyen munkaérték preferenciája van?** Ez mennyiben egyezik az általános generációs sajátosságaikkal? Például a materializmus fontossága visszaköszön-e az értékdimenziók egyikében, mint mondjuk az anyagiak. Hasonlóan az egocentrikus magatartási jellemzőjük tükröződik-e az irányítás vagy önérvényesítés értékdimenziójában. Arra is kerestem a választ, hogy a korcsoporton belül mutatkoznak-e eltérések a nemek között. **Van-e összefüggés a nem és a munkaérték sorrendje között?** További kutatási kérdés, hogy mit tapasztalok különböző jellemzők mentén vizsgálódva, mint a tanulmányok, a szak, a lakóhely földrajzi elhelyezkedése. **Van-e összefüggés a munkaérték és a lakhely földrajzi fekvése, között?** Szintén fontos megfigyelni az általam elvégzett kutatás mennyire van összhangba a korábbi tanulmányok eredményeivel. A COVID helyzet általános személyiségre ható tényezői, a depresszió, szorongás, bizonytalanság megjelenik-e a munkaértékek között is.

1.2. HIPOTÉZIS

Feltevéseim szerint a Z generációsok munkaérték preferenciája tükrözni fogja a korunk általános értékrendszerét. Kiemelt helyen viszont várom a materialista gondolkodás megjelenését, a globalizációból adódó változásokat, a mindent azonnal elérő, média világ szülöttei eredményeiben. Ezen kívül különbségeket várok az eltérő érdeklődési körűek, a másféle karokon hallgatók között is. Tapasztalati úton könnyedén beláthatjuk, miszerint a szak presztízsének megítélése, szintén befolyásolhatja a munkaértékek alakulását a hallgatókban. Egy művészeti szakos hallgató esetén mondhatni elvárt az önkifejezés vagy esztétikum értékének megjelenése, a pedagógus szakostól pedig az altruizmus, vagy szellemi ösztönzés előnybe részesítése.

Előzetesen azt is feltételezem, hogy a korábbi vizsgálatok eredményeivel összevetve az én mintavételem a COVID okozta járványhelyzet és gazdasági válság miatt eltérő eredményeket fog mutatni. Mivel közel azonos korcsoport teszi ki a sokaságot (11-26 éves

korúak, $M_{\text{életkor}}=21,06$; $SD_{\text{életkor}}=3,04$; $SE_{\text{életkor}}=0,15$), ezért a vizsgált minta életkori sajátosságai szerint, nem feltételezem, hogy releváns eltéréseket mutatna, mint ahogy a nem tekintetében sem várom az értékek különböző sorrendjét. Demográfiai háttérváltozóként érdekes eltéréseket mutathatnak az ország régiói szerint csoportosított eredmények. A kitöltőket az ország három nagyrégiójába csoportosítva (Dunántúl, Közép-Magyarország, Alföld és Észak) eltérő munkaértékeket várok. **Az északi régió magas munkanélküliségi rátája miatt arra következtetek a munka biztonsága elsődleges az itt élőknek, amíg a főváros térségében az anyagiak és a presztízs fajsúlyosabb, a Dunántúlon pedig a hierarchia, önérvényesítés.**

Korábbi hasonló körben végzett elemzések (Fónai– Zolnai – Kiss 2005) eredményeinek alapján azt is várom, hogy az elmúlt évek társadalmi folyamatainak és a válságainak okán a hallgatók preferencia rendszerében **erősödik a munkával kapcsolatos biztonság és a munkateljesítménynek a szerepe.** Ez megegyezik a jelenlegi koronavírus okozta hatások révén várt számításaimmal. Az eredeti Super értelmezés eredményei szerint az alacsonyabb végzettségű szakemberek számára fontosabbak a társas kapcsolatok, mint a magasan kvalifikáltak körében. Azonban ennek már ellent mondott Szilágyi Klára szakmunkástanulók közötti felmérése során tapasztalt tendenciái, miszerint inkább az anyagi értékek domináltak számukra a társas kapcsolatok helyett (Szilágyi 1987). A járványhelyzet miatt pedig úgy vélem a társas kapcsolatok értékdimenziója éppen Super értelmezésének ellentétét erősíti, és az utolsó helyek egyikén fog szerepelni.

A témával kapcsolatban tehát az alábbi **előzetes feltevéseket** fogalmaztam meg.

- **H1: A nemi demográfiai jellemző nem befolyásolja a munkaértékek sorrendjét.**
- **H2: A lakhely földrajzi elhelyezkedése meghatározza a munkaértékek alakulását.**
- **H3: Az eltérő tudományterületen tanuló hallgatók különböző munkaértékekkel rendelkeznek a mintában.**
- **H4: Az anyagiak a legfontosabb munkaértékek között szerepelnek.**
- **H5: A koronavírus hatásai közvetve befolyásolják a Z generációsok jelenlegi munkaérték preferenciáit.**

Az első négy hipotézis elfogadása vagy elutasítása a kérdőívet kitöltő 380 fő válasza alapján történik, az ötödik hipotézist pedig a szakmai mélyinterjú alapján értékelem és az összefoglalás során térünk vissza rá. A következőkben a kutatási modell és módszertan ismertetéséről lesz bővebben.

2. KUTATÁSI MODELL ÉS MÓDSZERTAN

Elméletorientált kutatásom célja, ahogy már maga a cím is utal rá, gyarapítani a tudást a Z generációról. Ennek elvégzéséhez első lépésként témám kulcsszavainak konceptualizálásába kezdtem a meglévő szakirodalom segítségével, az ezt követő operacionalizáláshoz pedig keresztmetszeti modellt alkalmaztam. A **mintavétel** egy időpontban történő **standardizált kérdőív segítségével** végeztem interneten keresztül egy önálló webes alkalmazás segítségével. A kapott minőségi és mennyiségi adatokat deduktív módon numerikus és statisztikai eszközök segítségével értelmeztem.

Az adatgyűjtéshez használt kérdőívet **Lányi Martin gazdaságinformatikai szakos hallgatótársam segítségével hoztuk létre**. A Super-féle munkaérték kérdőív egyik fő hátránya a hossza, amely túl sok figyelmet igényel egy mai Z generációs részéről. A Google Formssal történő lekérdezés ugyanezen felmérés során egy korábbi vizsgálat alkalmával sikertelen volt, hiszen mindössze 89 hallgató töltötte ki azt. A generáció kutatási részvételének hajlandóságának növelése céljából létrehoztunk egy új, Z generációsbarát felületet. Ennek oka tehát a célcsoport kedvének növelése volt a hosszú kérdőíves lekérdezésre.

A kérdőív egy **saját fejlesztésű webes alkalmazásban került megvalósításra**. Azért e mellett döntöttünk, hogy a kitöltés minél egyszerűbbé váljon, a résztvevőnek ne kelljen szoftvert telepítenie, ami túlbonyolítaná azt és ezáltal elvenné a célcsoport kedvét a kitöltéstől. A **minél modernebb, felhasználócsalogatóbb kezelőfelület előállítása érdekében a React-nevű JavaScript framework-öt használtuk, a háttérfolyamatokat pedig Google Firebase nevű BaaS (backend-as-a-service) rendszerére bíztuk**. Fontos továbbá megjegyezni, hogy a **felhasználói felület kialakítása a „mobile first” dizájnelvek alapján történt a Apple és a Google „flat” elemeiből felépítve**. Ezzel alkalmazkodva a Z generáció eszközhasználatához, illetve a valószínűleg mindenkinek ismerős elemek beépítésével barátságossá téve a felületet. Ismerve a célcsoport elsődleges internetezési szokásait, **mobil nézetre terveztük, de ez nem zárja ki a számítógépes kitöltést sem**. A <http://tdkformproject.web.app> URL címet megnyitva egy néhány soros ismertető köszönti a kitöltőt a kutatás indokáról és egy GDPR szabályosságról szóló bezárható tájékoztató sor. A kitöltő a kérdőív elküldésével hozzájárul elküldött adatai felhasználásához, a 88/2020. (IV. 5.) Korm. rendelet 18. §. Adatkezelési tájékoztatója alapján. A kérdőíves lekérdezés anonim módon történt, a bekért demográfiai adatok a természetes személyek beazonosítására nem szolgálnak, továbbá a kutatás célját ez nem is képezi. Az adatkezelés

a kutatási munka végéig tart, ezt követően semmilyen módon nem áll szándékomban használni őket. A webfelület következő oldalán a demográfiai adatok kerülnek bekérésre: nem, születési idő, régió, foglalkozás. A foglalkozásnál amennyiben a tanulót jelöli meg újabb kérdés jelenik meg, ami az iskola típusára irányul. Ha itt az egyetemre kattint akkor adható meg az egyetem neve és választható ki a tudományterület. Ezt követi a **45 kérdésből álló Super-féle munkaérték kérdőív** kitöltése. 1968-as magyar adaptációját használtam. A **45 kérdés, 5 fokú Likert skálán** mér. A válaszadóknak az egyes állításokat egy 1-5-ig terjedően kellett értékelniük annak megfelelően, hogy milyen mértékben értenek egyet az állításokban megfogalmazottakkal (5-teljesen egyetért, 1-egyáltalán nem ért egyet). A webes felületen a Likert skála lehetővé teszi, hogy szimplán egy csúszkát elhúzzanak a számukra helyes irányba. Ez a 45 megállapítás **15 értékdimenzióba rendeződik**. Minden egyes értékdimenzióhoz 3-3 állítás tartozik. Az egyes dimenziók fontosságának számítása szummatív módon történik. Ezen alszálák a következők: szellemi ösztönzés, altruizmus, társas kapcsolatok, munkával kapcsolatos biztonság, anyagiak, önérvényesítés, változatosság, hierarchia, függetlenség, fizikai környezet, presztízs, munkateljesítmény, esztétikum, irányítás, kreativitás. (Szilágyi 1987)

Ezen kreatív Z generációspecifikus lekérdezési módszerrel sikerült az előző Google Formsos lekérdezéshez képest több fiataalt elérni. Közel **8000 kattintást generált**, amiből több száz kitöltés érkezett. A kérdőív egyetlen kötelező elemet sem tartalmazott, az elemzés során viszont csak a hiánytalanul elküldötteket tudtam figyelembe venni. Ennek tekintetében a kitöltéseket tartalmazó adattáblát adattisztításnak vetettem alá, kiszűrtem a sokaság kor szerinti releváns tartományát (1995-2010 közötti születésűek). **A mintába végül 380 fő került.** A kérdőív publikálását követően a hiánytalan kitöltések és megnyitások aránya 10% körül mozgott, majd a végére ez lecsökkent 4-5%-ra. A **kérdőívem terjesztését** online marketing kampánnyal végeztem, önállóan megtervezve arculatát, a USP-k kihangsúlyozásával contenteket gyártottam hozzá és **TTL marketing eszközökkel terjesztettem.** A véletlenszerű közösségi médiában történő megosztáson kívül **DM levelet küldtem 40 felsőoktatási intézmény és 40 középiskola számára.** A kiválasztott intézmények véletlenszerűen történtek, figyelve az ország régióinak arányára. Emellett még az Inter Koll oldalán regisztrált **159 szakkollégium számára** is elektronikusan elküldtem szerte az országban. **PPC hirdetésekkel** javítottam a SEO arányon, viszont a **Google Ads és Instagram hirdetések** összességében nem növelték a kitöltések számát, csupán a keresőoptimalizálást és kattintások számát emelte fel.

A számításokat elsősorban a Microsoft Excelt XLSTAT version 2021.2 kiegészítővel használtam és a GeoGebra Classic 6 program segítségével végeztem. Használtam még az Apple iWork programcsomagjának Numbers nevű táblázatkezelőjét és a Wizard Statistics és Data Analysis szoftvert. Az elemzés során a tanult statisztikai módszerek széles körét alkalmaztam. Főként a demográfiai adatok kezelésére **leíró statisztikai módszereket használtam** többek közt megoszlási viszonyszámokat, helyzetmutatókat, mint az átlagszámítást, szóródási mutatószámokat, mint a szórást, standard deviációt, varianciát. Az életkorra vonatkozó **statisztikai becsléshez elvégeztem a Z próbát, illeszkedés vizsgálat**al pedig a minta eloszlását és reprezentativitását határoztam meg. **Különbségfelbontás** segítségével megvizsgáltam, azonos állománycsoportonkénti (létszám) esetén miképp alakult volna a férfiak és nők első helyen szereplő legfontosabb munkaértéke. **Kétváltozós korrelációs- és regressziós mérőszámokkal** pedig a földrajzi elhelyezkedés és munkaérték, valamint a különböző képzési területek és a munkaérték közötti sztochasztikus kapcsolatokat vizsgáltam. A két változó közötti kapcsolat erősségét, irányát, illetve azok egymásra gyakorolt hatásának mértékét. A különböző képzési területek munkaértékeinek mélyebb vizsgálata céljából **korrelációs-mátrixba** rendeztem őket, így az egyes értékdimenziók egymásra való hatása is mérhető. A legfontosabb és legkevésbé fontos munkaérték hasonlóságára is kíváncsi voltam, amihez rangkorreláció számítást használtam. Mivel a 15 értékdimenzió a teljes mintánál nehezen kezelhető, **derékszögű rotációs faktoranalízissel 3 új értékdimenziót is alkottam**, a tipikus munkavállalói perszónák tükrében.

3. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Ebben a fejezetben a kutatás szempontjából releváns szakirodalmak rövid áttekintésére kerül sor. Először bemutatom a generáció témakörének hat legkiemelkedőbb kutatója szerinti általános fogalmakat és tisztázuk a generációs elnevezéseket és határokat. Ezt követően pedig a Z generáció sajátosságait ismerjük meg részletesebben, annak magyarországi létszámát, és a munkaerőpiacon történő eloszlását is ismertetem. A fejezet második részében a munkaérték fogalma és értelmezése kerül terítékre, a legfrissebb COVID alatt készült munkaerőpiaci helyzetről szóló PwC felméréssel. Ezt követi a D.E. Super-féle munkaérték kérdőív bemutatása. A fejezet zárásaként a szekunder kutatásaimat ismertem.

3.1. Z GENERÁCIÓ JELLEMZŐI

3.1.1. A generációk megkülönböztetése

A generáció fogalmának meghatározása rendkívül eltérő, hiszen több tudományterület is vizsgálja témakörét, ezért különféle definíciókat használnak kutatásuk alapjául. Ez az egyik oka az ellentétes véleményeknek és kutatási eredményeknek. Leggyakrabban a szociológia, a pszichológia és a menedzsment foglalkozik a témával. Megkülönböztetünk ókori és modern kori generációs fogalmakat is. Az ókori értelmezése nem releváns a dolgozat elsődleges témája szempontjából, ezért ennek bemutatásától eltekintek. A modern definíció szerint **a generációk elsődleges összekötő jellemzője a kollektív öntudat** (Mannheim, 1952; Ward, 1974; Schuman – Scott, 1989; Kupperschmidt, 2000; Arnett, 2000; Deal et al., 2010) **az életkor, a kohorsz és a korszak** (Lyons – Kuron, 2014; Tolbize, 2008; Twenge, 2000; Inglehart, 1977). Illetve lehet ezeknek a megközelítéseknek az ötvözete is (Kertzer, 1983; Khera – Malik, 2014; Joshi, 2011).

A hagyományos, biológiai megközelítése szerint egy generáció a szülők és utódaik születése közötti átlagos időintervallumot öleli fel, azaz nagyjából 20-25 évet. Gyorsuló és átalakuló világunkban azonban ez az időtartam már nem releváns. A szociológia szempontjából a nemzedékek fogalma az ugyanabban a korszakban születettek, földrajzilag azonos helyen élők, hasonló értékek alapján szocializálódó csoportok. Láthatjuk, hogy ez alól is kivételt képez már a Z generáció és az ezt követő Alfa, akik a globalizációnak köszönhetően átlépték a földrajzi határokat. A mai modern generációk ugyanazon eseményekhez, trendekhez és személyekhez úgynevezett viszonyítási pontokhoz kötődnek. Egy Z generációs számára bárhol a Földön ugyan úgy ismeri és hasonlóan vélekedik az

Instagramról, Steve Jobs személyéről vagy pedig a TED előadásokról. Az Alfa esetén pedig az őket leginkább összekötő TikTok lehet ilyen viszonyítási pont. Tekintve, hogy a kutatás eredményeit Tari Annamária, pszichoanalitikus segítségével értelmeztem a generációs sajátosságokkal figyelembe véve, ezért fontosnak tartom kiemelni az ő generációs fogalmi meghatározását is. Tari Annamária a társadalmat generációs kohorszok alapján osztja fel, ami azt jelenti, hogy az adott korszak szülöttjeit szokásai alapján diverzifikálja.

Tekintve, hogy önmagának a generációnak sincs egy egységes mindenki által elfogadott, örök érvényű definíciója, így nem meglepő, hogy a különböző generációs határokon és elevezésekben sem értenek egyet. **A generációk születési idejének, nevének meghatározása országonként, kultúránként eltérő a különböző szakirodalmakban ezt szemlélteti az 1.táblázat.**

1. táblázat: Generációs eloszlás

Generáció	Zemke et al (2000)	Hoffmann (2003)	Reeves és Oh (2008)	Mccrindle (2012)	Steigerward (2014)	Tari (2018)
Veterán Tradicionalista Néma/csendes Építő/érett	1925-1946	1920-1938	1924-1945	1925-1945	-1945	- 1946
Baby Boomer „nagygeneráció” Próféták Idealisták	1946-1960	1939-1960	1946-1964	1946-1964	1946-1964	1946- 1962
X generáció Digitális bevándorlók Reaktívak	1960-1980	1961-1980	1965-1980	1965-1979	1965-1979	1962-1979
Y generáció Milleniumi Digitális bennszülöttek Hősök/civilek	1980-1995	1981-2000	1981-2000	1980-1994	1980-1994	1982-1994
Z generáció Netgeneráció iGen Alkalmazkodók	1995-2010		2001-	1995-2009	1995-2010	1995-
Alfa	2010-			2010-	2010-	

Forrás: Gyáni, Lácza (2008): Generációk a történelemben

A táblázatban feltüntetett első generáció a **veteránok**, a mai dédszülők és nagyszülők korosztálya. A felgyorsult digitális új világba való beilleszkedés kihívást jelent számukra. A konzervatív családi értékek elsődlegesek életükben, döntéseik során óvatosak és biztonságra törekednek. Unokáik, a Z-sek és Alfák tökéletes ellentétjeik. **Baby boomer** néven a legismertebbek az őket követő generáció, akik a középkorúak korosztályát képezik a mai társadalmunkban. Már a háborúk után születtek és Magyarország tekintetében a szovjet idők alatti fiatalok voltak. A szocializmus hatásai miatt még mindig lényeges különbségek a mai ifjakkal. Ma a Z generációsok szülei az **X generációsok**. Már a relatív béke és jólét korszakába születve először náluk jelenik meg a motivációs struktúra elemeiként a pénz és anyagiak, a státus, hierarchia és a ranglétrán való előrejutás. A fiatal felnőttek, az **Y generáció** tagjai az első hibrid generáció. Magabiztos és energikus személyek, együtt nőttek fel a modern technika és informatika fejlődésével. A kutatás főszereplői pedig a Z-sek, a továbbiakban részletes jellemzésük következik. Utánuk születettek pedig az **Alfák**, akik jelenleg élik gyermek és kisgyermek korukat így még nagyon kevés információ szolgál jellemzésükre.

3.1.2. Z generáció meghatározása

A **Z generáció** (www.zgeneracio.hu alapján) meghatározására is rengetek, különböző példák találhatóak a szakirodalomban. Ismerünk olyan kutatást, ahol a generációt egészen az 1982-es évektől kezdve számítják (Howe, Strauss 1991), míg mások az 1991 és 2010 között születetteket sorolják ide, nem is születés, hanem a digitális eszközök elterjedésének ideje szerint, ami természetesen területenként is eltérő. Többen is a Z generáció határát az 1995-től (Grail Research 2010 és Tari 2011), illetve az 1996- tól születetteknél húzzák meg. Mivel a kutatási témám szerinti legrelevánsabb szakirodalmakban ezen utolsó adatok szerepelnek a legtöbbször, ezért én is az **1995 és 2010 között születettek** csoportját tekintetem Z generációnak munkám során. Az említett viszonyítási pont a születési idejük esetén lehet a klímaváltozás, a terrorizmus, globális válságok. Fiatalkoruk legmeghatározóbb összekötő eleme pedig kétségkívül a koronavírus. Néhány év múlva talán majd úgy írnak a szakirodalmak róla, hogy a Z generációsok azok, akik a koronavírus ideje alatti pályakezdőként távmunkában kezdték, a távoktatásban tanuló egyetemisták és középiskolások.

Nemcsak a generációs határt illetően, hanem maga az elnevezésben sem értenek egyet a szakirodalmak. A Z-n kívül az abc más betűivel is találkozhatunk, mint például **C generációs elnevezéssel**, amit a connection szó után kaptak, illetve **D**-vel is, ami a digitális

szóra utal, de **R**-nek is szokták hívni őket, ami responsibility, vagyis a felelősség szóból származik (Heckenberg et al 1991). Oblinger (2005) **post- millenaristáknak** nevezi a csoportot, de olvasható „**Facebook-generációnak**” és **digitális bennszülötteknek** (Prensky 2001) is. Egyéb elnevezéseik még a **zappers**, azaz kapcsolgatók, **instant online korosztály** (Mutte 2004), **netgeneráció**, vagy **iGeneráció**. Az sem lepne meg ha a közeljövőben a COVID generáció is elterjedne.

Fontos kiemelni, hogy nem lehet egyetemes, a generáció minden tagjára igaz jellemzéseket adni, azonban a későbbiekben meghatározott munkaértékek sorrendjének megértése végett lényegesnek tartok összefoglalni, néhány általános tulajdonságot, melyek a leginkább jellemzik a szóban forgó sokaságot. Az mindenképpen elmondható, hogy a Z generáció tagjai jelentős mértékben eltérnek az elmúlt több száz év generációitól, mivel ők **a világ első globális nemzedéke** (Homo Globalis) a már technicizált világunkban. Esetükben az is belátható, hogy ők már beleszülettek a digitalizált világba, és a technika minden területen új lehetőségekkel szolgál, kibővíti a teret és a korlátokat. Minden **digitális eszköz és virtuális közösség** alapvetően elfogadott és természetes, a mindennapi életük szerves részei. Életüket szimultán több média felületen egyszerre élik. Az internet emberi kapcsolataikat és kommunikációs készségeiket nagyban átalakította. Az online tér problémát okoz az érzelmi kötődések kialakításában számukra, és a valós személyiséget is könnyen felválthatja.

Ők a **legoktatottabb generáció, jó problémamegoldó képességgel**, ugyanakkor személyes vitakészségük jóval alulmarad, az idősebb generációktól. A verbális kommunikációs képességek általánosságban jóval fejlettebbek egy idősebb generációhoz tartozó számára. Az International Journal of Engineering and Management Sciences szerint **nem félnek a változásoktól, bátrak, gyakorlatiasok és kezdeményezők**.¹ Ugyanakkor Tari Annamária sok esetben az ellenkezőjéről számolt be, miszerint félnek a bukástól és képtelenek feldolgozni a kudarchelyzeteket. A leghosszabb várható élettartammal is rendelkeznek. Biológiai görbájukre viszont az online tér egy erőteljes infantizáló hatást helyez, ami az életfeladatok kitolódását jelenti. **Jelenleg az érési folyamatok 5 éves csúszásban vannak az előző generációkhoz képest**, ami a személyiség mozaik szerű érését eredményezi. A **nyelvezetben is lényeges különbségek** figyelhetők meg, hiszen olyan szavakat, kifejezéseket használnak, amelyeket más generáció nem alkalmaz, vagy nem is ért (Tari 2011). Különböző platformokon és közösségi oldalakon kapcsolatban állnak

¹ International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 1. (2016). No. 1.DOI: 10.21791/IJEMS.2016.1.39

egymással szerte a világban (McCrindle, Wolfinger 2010). A Marketing & Menedzsment 2014 II. különszámában Töröcsik Mária - Szűcs Krisztián - Kehi Dániel: Generációs gondolkodás cikkében az alábbi tulajdonságokkal egészítik még ki a csoport tulajdonságait: **„egocentrikus magatartás, problémák elutasítása, szcenákhoz és klikkekhez való tartozás, egyediségük láttatása, presztízszorientáltság”**.

Ezen többi generációhoz képest, egyébként sem szokványos tulajdonsághoz társul a koronavírussal járó korlátozások és következményeik személyiségben való változtató tényezői. A korlátozások miatt **az online tér még inkább felerősödött** és az egyébként sem élen járó személyes kapcsolatok kezelésének további szűkülését és a **szociális izoláció csökkenését eredményezi**. Megjelent az úgynevezett **COVID fásultság**, amely a kinti érzelmi hiányokat, a vírustól való menekülést, a gyógy mód hiányától való félelmekkel teli érzelmi állapotot jelenti. Ezen hangulat a kérdőívem kitöltését és annak eredményeit is nagyban befolyásolhatta a válaszadás során.

A rengeteg pozitív értékük mellett, a **munkavállalók többsége jelenleg még nem preferálja a Z generációs álláskeresőket általában**. Ennek oka a többi generációtól eltérő sajátos jellemzőik, melyek problémát okoznak a munkavégzésük során. (Riczu, 2019) Elsősorban az **5-7 másodperces koncentráció készségük és figyelmigörbájük okoz nehézséget**. A KeynectUp kutatása szerint **munkahelyi kommunikáció során** az átlagos odafigyelési időtartam **tovább csökken, alig több, mint 2,8 másodpercre**. (Profession, 2018) **Narcisztikus személyiségük, gyenge verbális kommunikációs készségeik, halogató ambivalens viselkedésük** miatt a munkaerőpiacon aszimmetrikus helyzet lépett fel. Szeretné magát elfogadtatni és az alá-fölé rendeltségből kilépve partneri viszonyt kialakítani felettesével. (Erdei-Gergely-Pierog, 2016)

3.2. A MAGYARORSZÁGI Z GENERÁCIÓ LÉTSZÁMA ÉS MUNKAERŐPIACI HELYZETE

A hazai munkaerőpiac helyzetéről a korcsoportok függvényében statisztikai adatokat a KSH oldaláról történt tájékoztatási adatbázisból való szűréssel és az interaktív korfa segítségével vizsgáltam.

A KSH tájékoztatási adatbázisában elérhető a lakónépesség alakulására vonatkozó népszámlálásból származó utolsó adat 2019-re van feltüntetve. A gazdaságilag aktív lakosság (Z generáció esetében 15-26 év) aránya 2020-ig tekinthető meg. A frissebb 2021-es adatok szemléltetése érdekében a KSH interaktív korfáját hívtam segítségül, mely nagyon pontos és megközelítő becsléseket ad a jövőre. A 2. táblázat 2019-2020-2021-es bontásban szemlélteti Magyarország lakosságát és ebből a Z generációsok (1995-2010 között

születettek) számát és a gazdaságilag aktív lakosságot és ebből szintén a vizsgált sokaságot. Gazdaságilag aktív népesség alatt értjük a potenciális munkaerőállományt, akik felkínálják munkaerejüket a piacon, képesek és hajlandók is dolgozni.

2. táblázat: Z generáció alakulása Magyarországon

Mutatók	2019	2020	2021
Magyarország lakossága	9 769 526	9 542 249*	9 493 293*
Z generációsok száma	1 609 006	1 585 472*	1 523 935*
Gazdaságilag aktív lakosság	4 671 900	4 658 500	nincs adat
Gazdaságilag aktív Z generációs	325 100	310 600	nincs adat

Forrás: Saját szerkesztés, KSH

A csillaggal jelölt adatok, a tájékoztatási adatbázisban való hiányuk miatt, csupán megközelítők a KSH interaktív korfája alapján.² Jól látható, hogy jelenleg a Z generációsok mennyisége a teljes lakónépesség arányában 16% között mozog.

A magyarországi munkaerőpiac tekintetében momentán négy generáció van jelen. Ők a Baby Boomerek, az X generációsok, az Y és a Z generáció tagjai. Ezen kívül már nincsenek a munkaerőpiacon a Veteránok és még nincsenek a soron következő gyermek Alfák. A 15–64 éves népesség munkaerőpiaci státusa a KSH tájékoztatási adatbázis 2019-es adatai alapján a **gazdaságilag aktív lakosság**, azaz a 15–64 éves népesség együtt 4 671 900 főt tesz ki. Ebből **Z generációsok** (15–26 év ebben az intervallumban) **aránya 6,95%**. A ténylegesen foglalkoztatott Z generációsok száma 2019-ben 288 000 fő, 2020-ban 270 900 fő. A KSH tájékoztatási adatbázisa alapján 2020-ban együttesen a **foglalkoztatottak** száma 4 375 800 fő, amiből **6,19% a Z generációsok aránya**. Tehát jól látható, hogy nagyobb számban még az X és Y generációhoz tartozók vannak jelen. Az **inaktívak** száma 2020-ban 1 708 000 ezer fő, melyből a 15–26 évesek aránya **40,09%**. A **munkanélküliek** száma pedig 196 500 ezer fő, amiből **20,15%-os** arányt tesznek ki a 15–26 évesek. Az inaktívak és munkanélküliek arányából jól látható, hogy **a közeljövőben munkaerőpiacra belépő Z generációsok aránya** egyre csak nőni fog.

² <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>

Ezen adatok is a kérdés témakörének helyénvalóságát tükrözik. Hiszen a bevezetésben már kifejtett okokon túl most a számok is alátámasztják, hogy a jövőben a munkaerőpiac nagyobb százalékát Z generációsok fogják betölteni, ezért széleskörű megismerésük és a róluk szóló kutatások lényegesek lesznek.

3.3. MUNKAERŐPIACI HELYZET A COVID ALATT

A munkaerőpiacot a koronavírus okozta korlátozások és a gazdasági válság teljesen átírja. A világjárvány **felgyorsított számos munkaerő-piaci tendenciát**. Ilyen például a távmunkára való átállás, az automatizálás, új technológiák alkalmazása.

A **legfrissebb hazai munkaerőpiaci adatok a 2020-as IV. negyedéről** érhetők el³. Eszerint a **munkanélküliek** aránya az azonos korú gazdaságilag aktív népességén belül, a **15–74 éves korcsoportban 4,1%-ra emelkedett**. A munkanélküliségi ráta a Z generációsok tekintetében szintén növekedést mutat. A 15-19 év közötti korosztályban a 2020. I. negyedében, amikor még a pandémia Magyarországon nem volt jelen 22%, ez az év végére 26,2%-ra emelkedett. A 20-24 év közötti Z generációsok esetében szintén rossz a helyzet, az év eleji 8,7%-ról 12,2%-ra nőtt. A járvány most is érzékelhető kézzel fogható módon is kihatott a munkaerőpiacra, mint a távmunkára való átállással, a munkanélküliség emelkedésével, a foglalkoztatottak arányának csökkenése. Mindezeknek viszont hosszú távú hatásai is lesznek. Kevésbé egyértelmű megjelenési formában is visszaköszön, mint például a lakosság munkaértékének tudatalatti változása.

A **legújabb globális méretű kutatást a munkavállalók meglátásáról a PwC készítette**⁴. 2021. január 26. és február 8. között 19 országból 32 517 fő részvételével. A megváltozott munkaerőpiac hatása a kérdőívben részt vevők válaszaiban is megjelenik. A távmunkában dolgozók 72%-a azt állítja, hogy a személyes jelenlétén alapuló munkavégzés és a távmunka ötvözését részesíti előnyben, és mindössze 9%-uk szeretne teljes munkaidőben visszatérni hagyományos munkakörnyezetébe. A munkavállalók háromnegyede (75%) világszerte azt mondta, hogy olyan szervezetnél szeretne dolgozni, amely pozitívan járul hozzá a társadalomhoz. Azonban a gazdasági bizonytalanságból fakadó járvány okozta értékváltozás máris megmutatkozik, hiszen, ha az anyagiak is képbe kerülnek, a fiatalok már ezt választják. A megkérdezettek több mint fele (54%) nyilatkozta azt, hogy ha kénytelen lenne választani, akkor inkább olyan munka mellett döntene, amivel a jövedelmét maximalizálhatná, szemben egy olyan munkakörrel, amelyben változást érhet

³ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf017a.html

⁴ <https://www.pwc.com/hopes-fears>

el a világban (46%). Ezen legújabb globális trend változás bemutatását azért gondoltam fontosnak, mert magyarázatként szolgálhat, a saját kutatásomból származó eredmények megértésére. (PwC, 2021)

3.4. MUNKAÉRTÉK FOGALMA ÉS ÉRTELMEZÉSE

Az értékek kutatása teljes mértékben interdiszciplináris területnek tekinthető, hiszen a társadalomtudományok szinte mindegyike használja az értékek fogalmát. Azonban különbséget kell tenni a hagyományos értékek és a munkaértékek között. A mindennapi fogalomként használt értékek alatt olyan kulturális alapelveket értünk, melyek tükrözik egy adott társadalom normáit, mit tartanak fontosnak és kívánatosnak, mit ítélnek jónak és rossznak. (Allport–Lindzey–Vernon, 1960) Belátható, hogy ezek nemcsak társadalmanként, földrajzi területenként, hanem korszakonként is eltérő. A hagyományos érték megközelítésből kiindulva a munkaérték alatt a dolgozók által kívánatosnak vett normákat értünk, amilyen elvárásai vannak munkahelye felé, vagy amilyen tulajdonságok mellett semmiképp nem szeretne dolgozni. (Knafo–Sagiv, 2004)

A munka értelmezéseinek történeti megközelítését Weber (1982) adja, aki a protestáns etikával és vallási jellegű magyarázattal a munka felfogását az önkitaljesítés irányába mozdítja el. **Más megközelítésből a munkaértékek formálják a dolgozó emberek világlátását, preferenciáit, és hatást gyakorolnak munkavállalói attitűdjeikre és viselkedésükre is** (Dose, 1997). Ebbe a kategóriába **azok a szempontok tartoznak, amelyek után egy munkavállaló vágyakozik, és amelyekről úgy érzi, hogy karrierje során mindenképp teljesülniük kell** (Frieze, Olson, & Murrell, 2006).

A munkaértékek az egyes kultúrák központi magvát képezik (Ester, Braun és Vinken 2006), hiszen a munka minden egyes civilizáció fennmaradásának szemszögéből nézve kulcsfontosságúnak tekinthető. **A munkaérték célja, hogy útmutatást adjon a munka eredményeinek és kimenetelének megítélésében, és a különböző munkaalternatívák közötti választásokban** (Ester, Braun és Vinken 2006). Az „elvégzett munka öröme”, amely az egyik célértéket képezi (Rokeach 1973). Schwartz (2001) -féle modelljében a munka célja a siker vagy az ambíció, az önmegvalósítás szférájához illeszkedik.

A különböző társadalmi rétegek eltérő munkafelfogása, munkához kapcsolódó értékei és attitűdjei más elméletekben is megjelennek. **A munkaértékek két, talán legismertebb csoportját az extrinzik és az intrinzik munkaértékek jelentik** (Schwartz 2001, Ester, Braun és Vinken 2006). Extrinzik a viselkedés motivációjában valamilyen cél elérése, vagy más külső tényező játszik szerepet. Az extrinzik munkaértékek mögött tehát materiális

dolgok állnak, mint a jövedelemszerzés, a kiszámítható foglalkoztatottság, a jó munkakörülmények és a megfelelő mennyiségű szabadnapok és szünetek. A Super-féle modell értékdimenziói közül **extrinzik munkaérték az anyagiak, a fizikai környezet, a presztízs, a hierarchia, a munkával kapcsolatos biztonság, társas kapcsolatok és az irányítás.** A cél egy megfelelő életszínvonalra és egy kiszámítható életvezetésre irányul. Az intrinzik ezzel szemben olyan belső hajlam, amelynél a tudás elérése, a fejlődés, alkotás, és élmények szerzése a cél. Az intrinzik munkaértékek karaktere inkább posztmateriális, hiszen fontos elemként jelenik meg az önállóság, függetlenség és a kezdeményezőkézség a munka területén, az egyéni fejlődés és teljesítmény. A munka intrinzik értelmezése sokkal inkább kapcsolódik az önkifejezéshez és saját magunk kiteljesítéséhez. (Nordhaug, Gooderham, Zhang, Liu és Birkelund 2010). Super 15 értékdimenziója közül **intrinzik munkaértékek közé soroltam a szellemi ösztönzést, altruizmus, az önérvényesítést, a munkateljesítményt, az esztétikumot, a kreativitást, a függetlenséget és a változatosságot.**

Ezen értelmezések tükrében tehát érdekes megvizsgálni, hogy a mai Z generáció, akik már egy részük a munkaerőpiacon található, de hamarosan a munkaerőpiac legnagyobb szegmensét fogják kitenni, hogyan értelmezik a munkaértéket, miket sorolnak ide, és ezen felül milyen értékek alapján választanak. Elsődleges céljaik az extrinzik vagy pedig az intrinzik munkaértékek között találhatóak meg.

3.5. D.E. SUPER-FÉLE KÉRDŐÍV BEMUTATÁSA

Dr. Donald Edwin Super⁵ 1910. július 10-én született Honoluluban, Hawaii-ban. Doktori fokozatát az Oxfordi Egyetemen szerezte. Az egyik legelismertebb tanácsadó pszichológus, mind karrier-tanácsadás, mind élettervezés tekintetében. Karriere elején foglalkoztatási tanácsadóként dolgozott, majd a Cleveland (Ohio) Orientációs Szolgálat, alapító igazgatója lett (Savickas, 1994). Később kiadta első, szakmai tanácsadással foglalkozó könyvét, illetve több elméletet is neki köszönhetünk, amelyeket karrier-tanácsadás során fejlesztett ki. (Center for the History of Psychology: D.E. Super Biography)

A munkaértékek köre már a hatvanas évek elején szerephez jut Super modelljében. 1964-es publikációjával a korszak első, kifejezetten munkaértékekre fókuszáló értékvizsgáló módszere volt. **Super értelmezésében „a munkaértékek olyan alapvető minőségi jellemzők, motiváló tényezők és célok, amelyek a személy aktivitását,**

⁵ The University of Virginia. (2017). Super, Donald E. (Donald Edwin).
<http://socialarchive.iath.virginia.edu/ark:/99166/w6p00s5s>

munkaérdeklődés formájában kifejeződve tartósan irányítják”. A Super-féle munkaérték alapján elmondható, hogy „az egyén értékrendszere nem más, mint az általa tételezett értékek relatív fontosságuk szerinti viszonylag tartós, hierarchikus rendeződése, melyek relatív fontosságuk szerint irányítják az egyén viselkedését” (Mérei és Szakács, 1988, 404. old.).

Super 1962-ben publikálta először az értékek megismerésére szolgáló kérdőívét. A kitöltők feladata az, hogy **az alábbi állítás kiegészítéseként „Olyan munkát szeretnék, ahol az ember...” egy 1–5-ig terjedő Likert skálán** jelöljék meg, számukra mennyire fontos az adott állítás tartalma. A vizsgálatba bevont munkaértékek köre a már ismertetett 15 értékdimenzió. Minden egyes értékdimenzióhoz 3-3 állítás tartozik. Az egyes dimenziók fontosságának számítása szummatív módon történik. Egy értékdimenzió maximális pontja 15, minimális 3 lehet. Például a szellemi ösztönzés értékéhez az 1. a 23. és a 38. kérdés tartozik. Ha valaki az első kérdésre 4 pontot, a 23. kérdésre 5 pontot és a 38. kérdésre 4 pontot adott, akkor számára a szellemi ösztönzés fontossága 13 pont. Ebből a 15 értékdimenzióból kialakul egy számtani rangsor, mely növekvő sorrendbe történő rendezése esetén megkapjuk az egyén legfontosabb rá jellemző munkaértékét. Super a pályaválasztási tanácsadásokhoz és a szakmai fejlődésre egyaránt érvényes elméletet dolgozott ki.

15 értékdimenzió meghatározása, Super szerinti tartalmaik:

1. **Szellemi ösztönzés:** A szellemi produktivitás értékét jelenti, olyan munkához kapcsolódik, ami biztosítja a független gondolkodást. Ezen személyek kedvelik az állandó szellemi kihívásokat és intellektuális feladatokat a munkahelyükön.
2. **Altruizmus:** Jelentése önzetlen viselkedés, mely társa érdekeit szolgálja. Érték tekintetében szociális segítőkészséget takar, mások előmozdulását jeleníti meg. A munkahelyen olyan feladatokat kedvel az illető, ahol tevékenységével mások életébe bekapcsolódhat segítséget nyújtva nekik.
3. **Anyagi ellenszolgáltatás/ anyagiak:** Az anyagi értékekhez kapcsolódik. Azon személyek számára, akiknek ez a legfontosabb jól fizető munkákat keresnek. Céljuk a vagyoni tárgyak megszerzése, jövedelmük gyarapítása, magas életszínvonal elérése munkajövedelmükkel.
4. **Változatosság:** Differenciált munkatevékenység igénye lényeges, a munkaörömet jelentő feladatokhoz kapcsolódik. Általánosságban elmondható, hogy az életkorral szorosan összefüggő érték és jellemzően a fiatalabbak számára fontos.

5. **Függetlenség:** Olyan munkahelyi igényt jelent, ahol az egyén saját módszere szerint, önállóan dolgozhat. Magába foglalja az autonómiát és az önellenőrzést. Akiknél ez erős, nagy eséllyel kezdenek vállalkozásba.
6. **Presztízs:** Munkakörük során a mások iránti tiszteletre vágynak. Sok esetben magas beosztású pozíciókkal és elismert társadalmi státusszal jár.
7. **Esztétikum:** Ez az érték olyan munkához kapcsolódik, amely keretein belül a munkavállalónak lehetősége nyílik szép dolgok, tárgyak elkészítésére, ami a világ szebbé tételét szolgálja.
8. **Társas kapcsolatok:** A munkavállaló számára fontos, hogy a munkahelye lehetőséget biztosítson a munkatársaival való jó kapcsolat kiépítésére. Számukra fontosabb a munka embertársaival való megosztása, mint maga a munkafeladat milyensége.
9. **Munkával kapcsolatos biztonság:** Az érték azt fejezi ki, hogy a személy olyan munkát szeretne, amely biztosítja számára az állandó munkalehetőséget, ami által lehetősége van a stabil megélhetésre. A munka biztonsága jelenthet formailag állandó munkaviszonyt, vagy olyan tevékenységet, amit csak ő képes elvégezni.
10. **Önérvényesítés:** Ahhoz a munkához kapcsolódik, ami lehetővé teszi, hogy az egyén elképzelése szerint válasszon életformát, életmódot. Super szerint ez a munkaérték még fiatal korban nem tudatosul, hanem a korral fejlődik ki az emberekben.
11. **Hierarchia:** Azon személyek számára, akik magas pontot kaptak ezen értékkörre, a munkahely során fontos számukra az elvégzett feladat igazságos elbírálása és a főnökökkel való összeférhetőség.
12. **Fizikai környezet:** A munkavállaló olyan munkahelyen szeretne dolgozni, mely megfelelő tárgyi környezetet biztosít számára. Fontos a munkahelyi közérzete és szubjektív élménye a munkavégzés során.
13. **Munkateljesítmény:** Ezen személyekre jellemző a feladatorientált magatartás, mely során megfelelő teljesítményre törekcsenek örömet okoz nekik a feladatok befejezése. Olyan munkahelyet ajánlatos választani, ahol látható, kézzelfogható eredményük van munkájuknak.
14. **Irányítás:** Ahhoz a munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi a mások által végzett munka megszerzését és vezetését. Általában vezető beosztású pozíciókra jellemző, a beosztottak irányítását igényli.

15. **Kreativitás:** Ez az értékkör olyan munkához kapcsolódik, amely lehetőséget nyújt új dolgok, új termékek bevezetésére, vagy új elméletek kidolgozására. A munkavállaló preferálja az új módszerek kipróbálását és megalkotását.

Miért fontos a munkavállalók számára ezen értékdimenziók ismerete? Pályaválasztás során körvonalazódnak a lehetséges irányok és területek, ami nagyban megkönnyíti az álláskeresésen kívül, a továbbtanulási döntéseket is. Például, akiknek az anyagi ellenszolgáltatás fontos értéknek minősül, olyan munkát választanak, ami jó fizetéssel jár, és biztos megélhetést nyújt, például vezető beosztású személyek, igazgatók, államférfiak, bankárok. Ehhez szorosan kapcsolódik a presztízs, mint érték olyan munkához, mely tiszteletet ébreszt mások szemében. Az altruizmus⁶ olyan munkához kapcsolódik, mely lehetővé teszi mások boldogulását, például első helyen szerepel orvosok, ápolók, tűzoltók, pedagógusok számára. Akinek fontos a kreativitás, olyan munkát keres, ahol új dolgok, új termékek bevezetésére van lehetőség, de a művészet iránt érdeklődők, grafikusok, szobrászok, írók számára is elsődleges helyen áll. A társas kapcsolatok értékdimenzió olyan munkához kapcsolódik, mely során lehetőség van sok csapatmunkára és a munkatársakkal jó kapcsolatot kialakítani, így akiknél ez magas ügyesebbek lehetnek csapatsportokban, könnyebben beilleszkednek, gyorsan megtalálják a helyüket egy szerkesztőségben, jobban kezelik az irodai konfliktusokat. Akik számára fontos a változatosság, mint munkaérték, kerülnek a monotonitást, minden bizonnyal kevésbé alkalmasak un. „szalag melletti munkára”, vagy irodai feladatokra. A függetlenséget kedvelők pedig a munkatársakkal való szorosabb kontaktust, a felettes által történő közvetlen folytonos ellenőrzést próbálják kerülni, gyakorta alapítanak vállalatokat, vagy lesznek egyéni vállalkozók. Ezen példákból is jól látszik, hogy munkavállaló szemszögéből nem árt tudni arról, milyen értékeket keresünk a munkapiacra való belépéskor.

Super az először közölt **1962-es önkitöltős, kényszerválasztáson alapuló kérdőívében eredetileg a 15 értékkörhöz több megállapítást is kapcsolt. Csak az 1968/69-ben kialakított változatban redukálta 45-re a megállapítások számát. Kutatásom során az utóbbi használata mellett döntöttem.** Ennek oka az ismertetett célcsoport sajátosságaiból ered, illetve a frissebb, és újabb változattal több szekunder adat ált rendelkezésemre. A 45 kérdés és a hozzá kapcsolódó értékkörök számolási módja a dolgozat végi mellékletben található. **Magyarországon először Super módszerével a 80-**

⁶ Comte elképzelése szerint az altruizmus az önzetlenség szinonimája.

as években Csepeli György és Somlai Péter végzett vizsgálatokat, az 1968-as adaptált kérdőívvel. Az eredeti tesztben szereplő két értékkört **a fizikai környezetet és a munka biztonságát nem találták Magyarországon életszerűnek a koruk szocialista rendszerében, éppen ezért a játék és a humán értékekkel helyettesítették őket.**

3.6. EDDIGI SZEKUNDER KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Ebben a részben a legrelevánsabb hasonló témában végzett, Super-féle kérdőívet használt egyetemi kutatásokat, TDK munkákat, és a nemzeti szinten elismert professzionális kutatásokat gyűjtöttem össze. A hallgatók általi eredmények rövid ismertetése után két országos szinten végzett régebbi kutatás eredményét szeretném bemutatni. Először szó lesz az **1985-ös J.Szilágyi Klára és Völgyesy Pál vizsgálatáról**, majd **Dr. Kiss István cikkében bemutatott és elemzett 2008-2013 felvi.hu által végzett felmérésről**. Ettől újabb országos szintű lekérdezés nem történt a témában, ezért kíséreltem meg ennek próbáját.

a) Egyetemi kutatások

Kedvelt TDK és szakdolgozati téma a Super-féle kérdőív a hallgatók körében. Rengeteg különböző aspektusban olvastam eltérő egyetemek hallgatóinak munkáit. Szempont volt a Super-féle munkaérték kérdőív használata és a Z generációhoz tartozó mintavétel. A saját kutatásom számára így a legrelevánsabbnak ítélték:

Márton Sándor: Egyetemi hallgatók munkaérték preferenciái

A Debreceni Egyetem hallgatója, 2001-2008 közötti időszakban 4500 hallgatóval sikerült kitöltenie a Super-féle kérdőívet. Ezen eredmények azt mutatták, hogy a debreceni hallgatók számára **legfontosabb értékek munkájuk tekintetében a társas kapcsolatok, a változatosság és az önérvényesítés**. Ezek közel 13 értékponthoz közeli összeget értek el. Az én kutatásommal összevetve érdekes lesz a társas kapcsolatok alakulása, hiszen a COVID tükrében. A jelenlegi pandémia okozta társas kapcsolatok hiánya miatt vagy erőteljesen az élmezőnybe kerül, vagy elveszítve fontosságát az utolsó helyek egyikén lesz. Márton Sándor kutatása a nappali tagozatos hallgatók körében készült, így ez megerősíti Super 1960-as évekbeli megállapítását, miszerint a változatosság értéke főként a fiatalok körében jellemző. Az önérvényesítés tekintetében viszont éppen ellentmond neki, mindazonáltal figyelembe kell venni, hogy egy földrajzi területre vonatkozóan történt a felmérés. (Márton, 2013)

Orosz Hajnalka-Szabó Hajnalka-Kiss János: Ungvári és nyíregyházi egyetemi hallgatók pályaválasztási attitűdjei és pályaképének főbb értékrendi alapjai

A vizsgálat 2011/12-ben történt, a sokaság magyarországi létszáma 103 fő, ukrán oldalról pedig 48 fő. A Super-féle kérdőív eredményei szerint az egész mintára vonatkozó **legfontosabb értékek az önérvényesítés, az altruizmus és a presztízs**. Ez a három érték 11 feletti átlagponttal szerepel. Érdekes, hogy itt is megjelenik a fiatalok önérvényesítési igénye, és a presztízzsel való párosulása magasabb pozíciójú munkahely igényekre enged következtetni. Ezért jelentenek fontos elemet az én kutatásom során is a demográfiai háttérváltozók. (Orosz–Szabó–Kiss, 2013)

Szemes Ágnes, Harsányi Szabolcs Gergő: Szakirány választást befolyásoló háttértényezők és munkaérték preferenciák összehasonlító vizsgálata pszichológia mesterszakosok körében

A 2016-ban végzett kutatásban 104 fő MA elsőéves pszichológushallgató vett részt az ország különböző egyetemeiből. A **munkaértékek kapcsán a szellemi ösztönzés, az anyagi ellenszolgáltatás és az altruizmus is magas pontszámokat ért el**. Az én kutatásommal kapcsolatban ez azért lehet releváns, mert előzetesen feltételezem, hogy a tanulmányi területek és különböző szakirányok befolyásolják a munkaérték preferenciákat. Ez a kutatás pedig csak a pszichológushallgatókra összpontosul, így érdekes lehet összevetni az én eredményeimmel más szakokról. (Szemes–Harsányi, 2016)

Müller-Fábián Andrea: Munkaérték preferenciák a Babes-Bolyai Tudományegyetem hallgatói körében

Vizsgálatában szereplő hallgatók száma 88 magyar és 73 román volt. Super-féle munkaérték kérdőívvel végzett vizsgálata során ismételten **a változatosság, önérvényesítés és irányítás hármasa kapta a legfontosabb értékekként**. (Müller, 2013)

Kovácsné Tóth Ágnes: Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló- és tanárképző főiskolai hallgatók körében

Ezen kutatás szintén a felsőoktatásban résztvevő fiatalok célcsoportjában zajlott, 2007-ben. Mintája az enyémhez hasonlóan 381 fő. A legfontosabb értékek az ő **Super-féle munkaérték kérdőív szűrésében az altruizmus és a társas kapcsolatok állnak**, míg az utolsó az irányítás. (Kovácsné, 2007)

Az eddigi egyetemi kutatásokból az látható, hogy nagytöbbségben egy-egy intézményre, két intézmény összehasonlítására, vagy egy-egy szakra összpontosítanak. A meghatározott térségekre szóló adatok, csak az adott terület számára szolgál információval. A munkaerőpiac számára viszont releváns információt a teljes magyarországi Z generációs sokaság felméré nyújtana. A következőkben nézzünk két időben régebbi, de átfogóbb kutatást a témában.

b) Szilágyi és Völgyesy (1985) kutatás

J.Szilágyi Klára és Völgyesy Pál 1985-ben jelentették meg „A pályafejlődés vizsgálatának módszertani lehetőségei a felsőoktatásban” című könyvüket. A pályakezdő értelmiségiek körében végzett vizsgálatuk eredményeit közölték, és munkájuk során arra keresték a választ, hogy az egyetemeken és főiskolákon eltöltött idő alatt miképp alakulnak a szociális értékek, a hallgatók milyen képesség- és személyiségtulajdonságokkal rendelkeznek. **A Super-féle munkaérték kérdéssor alkalmazásával a karok szerinti különböző értékrendeket vizsgálták.** Az első három legfontosabb és a legkevésbé fontos szempontokat emeltem ki kutatásukból. Az **agrár, műszaki és pedagógus képzési területekhez** tartozó értéklista-rangsorokban tapasztalt eltéréseket a harmadik és negyedik táblázat szemlélteti.

3. táblázat: Szilágyi és Völgyesi kutatási eredményeik

Legfontosabb szempontok	Agrár	Műszaki	Pedagógus
1. hely	Változatosság	Változatosság	Altruizmus
2. hely	Társas kapcsolatok	Társas kapcsolatok	Változatosság
3. hely	Önérvényesítés	Önérvényesítés	Önérvényesítés

Forrás: Saját szerkesztés kutatásuk alapján

4. táblázat: Szilágyi és Völgyesi kutatási eredményeik

Legkevésbé fontos szempontok	Agrár	Műszaki	Pedagógus
1. hely	Esztétikum	Irányítás	Anyagiak
2. hely	Humán értékek (fizikai környezet)	Humán értékek (fizikai környezet)	Irányítás
3. hely	Játékosság (munka biztonsága)	Játékosság (munka biztonsága)	Játékosság (munka biztonsága)

Forrás: Saját szerkesztés kutatásuk alapján

Ahogy már a kérdőív ismertetése során utaltam rá, az akkori politikai viszonyok miatt a fizikai környeztet a humán értékek, a munka biztonságát pedig a játékosság váltotta fel. Nem meglepő, hogy ezek végeztek az utolsó helyeken, hiszen a szocializmus gazdaságában az ideológia tükrében elképzelhetetlen volt, hogy ne legyen mindenkinek állandó biztos munkahelye, amely stabil megélhetést jelentsen. Az irányítás igénye sem jelent meg, hiszen

a pártvezetők utasításait senki nem kérdőjelezte meg nyilvánánosan. Az anyagiak értelmezését két féle módon gondolom. Egyrésről egy „egyenlő társadalomban” nem jelenthet elvásárt a munkahelyet illetően, másrésről viszont a korban a pedagógusok tisztelete és megbecsülése magas fizetéssel is járt, így ez iránti igényük már nem jelentkezett. Az altruizmus számukra az elsődleges, miképp a tanítással pozitív hatást gyakorolhatnak mások életére. Meglepő, hogy a változatosság és önérvényesítés az első három legfontosabb munkaértékek között szerepel. Ez az akkori egyetemistákról azt tükrözi, hogy a differenciált munkatevékenység igényük jelentős volt és olyan munkát szerettek volna, ami lehetővé teszi az elképzelésük szerinti életformát, életmódot.

c) Dr. Kiss István: Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok című cikke

Az Életpálya-tanácsadás folyóirat, a Nemzetgazdasági Minisztérium kiadásának jóvoltából, 2015. évi VII. számában jelent meg Dr. Kiss István⁷ Felsőoktatási területek és munkaérték-érdeklődési irány mintázatok című tanulmánya. Ebben a felsőoktatási területek és a munkaérték közötti összefüggéseket vizsgálta többek között. Egyik alapul vett mintája a **2008–2013 közötti www.felvi.hu megbízásából megvalósult** pályaorientációs tanácsadó konzultációk diagnosztikai eredményei voltak. „Ezen vizsgálatban a mintát 822 személy képezte. Átlagos életkoruk 18,9 év (3,1 év szórással). A mintában 658 nő és 164 férfi adatai szerepelnek. A nemek megoszlásának aránya 80–20% a nők javára.”⁸

A felvi.hu kutatása **a munkaértékek és a képzési területek közötti eltérésekre világítottak rá.** A Super-féle munkaérték kérdőív szakonkénti eredményei, a képzési területek és munkaértékek összefüggései a dolgozat utáni 2. mellékletben található. Érdekes összevetni ezen eredmények miképp térnek el, a fentebb említett 1985-östől. Az agrár képzés hallgatói számára, míg 1985-ben a változatosság volt az első számú munkaérték, addig ez a felvi.hu kutatásában az önérvényesítésre és a biztonságra változott. A műszaki képzési területen szintén az önérvényesítés nyert a 2008-2013-as kutatásban, míg az 1985-ösben csupán a harmadik helyen szerepelt. A pedagógus képzésben pedig kisebb változások történtek csupán, hiszen az altruizmus továbbra is maradt az első helyen, viszont az 1985-ös eredmények szerinti anyagiakat, mint a legkevésbé fontos munkaértéket, most az irányítás váltja fel, az anyagaik pedig jóval előrébb kerültek. Természetesen a két vizsgálat

⁷ ELTE Pedagógia-Pszichológia Kar Pszichológiai Intézet, Tanácsadás Tanszék, egyetemi adjunktus Rupprecht-Karls Universitát, Heidelberg, Központi Diáktanácsadó- és Karrierközpont, tudományos munkatárs

⁸ https://palyaorientacio.munka.hu/files/Journal/8/eletpalya_tanacsadas_folyoirat_VII.pdf#page=40

összehasonlításánál nem lehet figyelmen kívül hagyni, az időközbeni rendszerváltást, illetve azt sem, hogy a második lekérdezés pont a 2008-as nagy gazdasági világválság kellős közepén történt.

Dr. Kiss István cikkében részletes elemzést írt a kapott értékekről, azonban dolgozatom korlátozott oldalszámai miatt ezek hosszas bemutatásától eltekintek. Csupán néhány olyan összefüggésre szeretnék rámutatni, melyekre saját kutatásomban is keresem a választ és az én eredményeimmel jó összehasonlítási alapul szolgálhat. Fontosnak tartom kiemelni a gazdaságtudományok képzési területét, hiszen az én mintavételemben is magasan reprezentatívak erről a területről a hallgatók. 2008-2013-ban az önértékelés, az anyagiak és munkakörnyezet értékkörei mutatkoztak a legfontosabbnak, míg az irányítás, esztétikum és altruizmus pedig a legkevésbé fontos munkaértékeknek. Szintén érdekes, hogy általánosságban a reál érdeklődési irányúak számára a munkateljesítmény, anyagiak és esztétikum lettek ekkor a legfontosabb értékek. Ezzel egyidejűleg pedig a presztízs és önértékelés az utolsó helyre kerültek. A kutatási érdeklődésűeknél a szellemi ösztönzés, a kreativitás, és a munkateljesítmény, szerepel elől, míg az esztétikum, hierarchia és változatosság a lista legvégén helyezkednek el. A művészi szakosoknál nem meglepő, hogy az esztétikum és munkateljesítmény mutatkozik fontosnak, amihez azonban az altruizmus elutasítása párosul. A szociális érdeklődés a társas kapcsolatok, irányítás, altruizmus és munkateljesítmény elfogadásával és az anyagiak háttérbe szorulásával jellemezhető (Kiss 2015).

Az eddigi kutatások áttekintése alapján egy általános képet kaphattunk, a különböző korok fiataljainak munkaérték preferenciáiról eltérő tanulmányi területenként. A szakirodalom rövid vizsgálata után a következő részben a primer kutatásom részletes bemutatása következik.

4. PRIMER KUTATÁSI EREDMÉNYEK

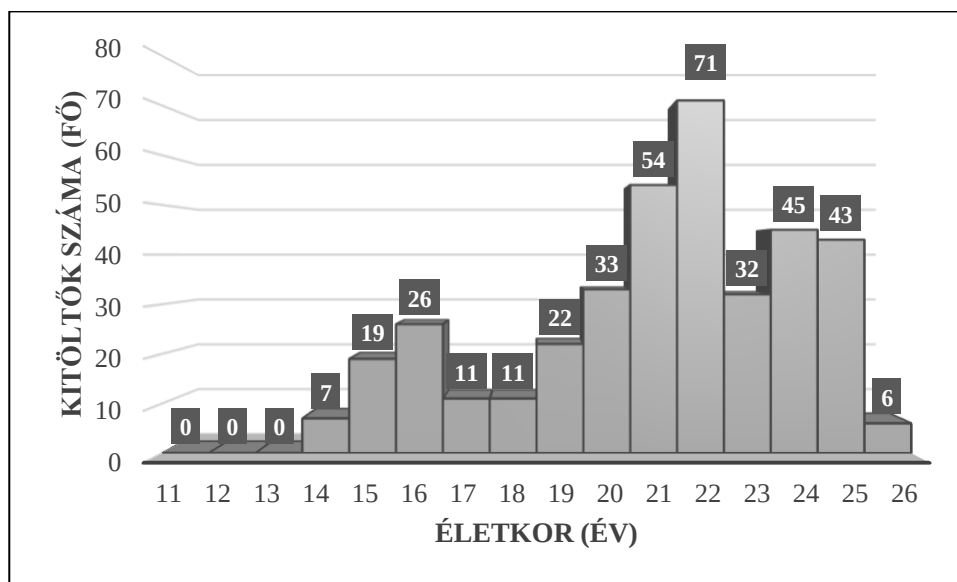
Ezen fejezetben először a kérdőívben résztvevő értékelhető válaszokat beküldő 380 fő demográfiai adatait ismertetem. Ezt követően a teljes minta Super-féle munkaérték kérdőív kielemezését végeztem. Meghatározzuk a teljes sokaság munkaérték preferenciájának sorrendjét, majd nemi, régiós, foglalkozási és tanulmányi területek bontásban is megteesszük ezt. A dolgozat második felében a hipotéziseim megválaszolásához elvégzett statisztikai számításokat ismertetem.

4.1. A KITÖLTŐK DEMOGRÁFIA JELLEMZŐI

A vizsgálat a 2020/2021-es tanév második félévében történt. A kutatáshoz kapcsolódó online **Super-féle munkaérték kérdőív** esetében az adatokat kényelmi mintavétellel gyűjtöttem, a kitöltő felületet a kutatási modell és módszertan fejezetében ismertettek szerint végeztem. A beválasztási kritériumoknak megfelelt, **Z generációs** (1995-2010 között született) érvényes kitöltést beküldő **vizsgálati személy száma 380 fő**.

Az életkorra vonatkozó adatok $M_{\text{életkor}}=21,06$; $SD_{\text{életkor}}=3,04$; $SE_{\text{életkor}}=0,15$. Medián 22 év, ami a leggyakoribb adat is. A mintára vonatkozó életkori adatokat az 1.ábra szemlélteti.

1.ábra: A kitöltők életkori eloszlása

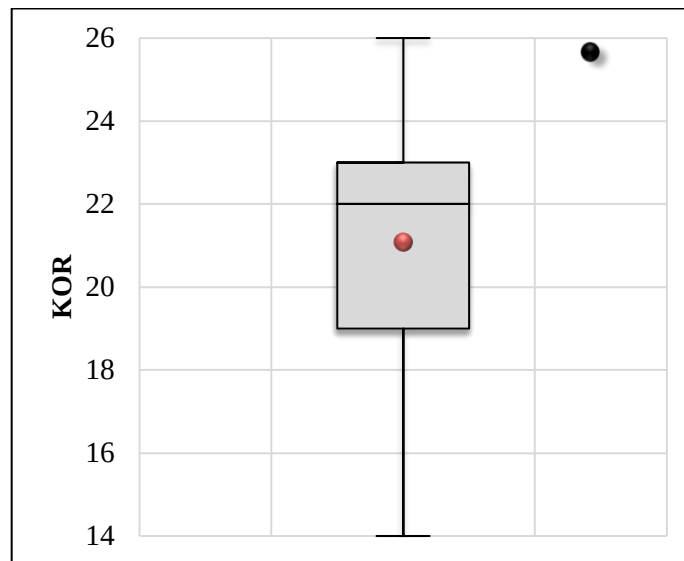


Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A hisztogramról leolvasható, hogy a Z generáció legfiatalabb tagjai (11-13 évesek) nem kerültek be a mintába, így a legfiatalabb kitöltő 14 éves, a legidősebb pedig 26. A válaszadók 18,68%-a volt 22 éves. A 17 és 18 évesek pedig egyenlő számban kerültek a mintába. **A kitöltők kor szerint balra ferde, negatív eloszlású aszimmetrikus harang görbét mutatnak. A Pearson-mutató szerinti ferdeség mértéke -0,619, Fisher-mutató**

szerint $-0,622$ és a Bowley-mutató értéke $-0,5$. Csúcsossága a Pearson-mutató szerinti értéke $-0,463$, Fisher-mutató alapján $-0,453$, tehát az eloszlás a szimmetrikushoz képest laposabb. A Z próba, becsléssel (hiszen a minta elemszáma nagyobb mint 100) 95%-os konfidencia szinten $SE=0,1559$ mellett a várható átlagos életkort $20,75$ (alsó korlát) és $21,36$ (felső korlát) között kaptam. A tényleges átlagos életkor 21 év. Az életkor további statisztikai értékeit a 2.ábra mutatja.

2.ábra: Dobozábra a minta életkorára vonatkozóan



Forrás: XLSTAT szerkesztés, saját kutatás alapján

$MIN_{életkor}=14$ gyakorisága 7, $MAX_{életkor}=26$ gyakorisága 6. Terjedelem 12, alsó kvartilis 19, felső kvartilis 23. Mértani átlag $20,828$ ($SD=1,167$), a harmonikus átlag pedig $20,57$. Az online kérdőíves lekérdezés során a bevezető kérdések az életkoron kívül a válaszadó alábbi demográfiai körülményeire irányultak, melyek eredményei az 5.táblázatban láthatóak.

5.táblázat: A válaszadók demográfiai adatai

Nem		Régió			Foglalkoztatás	
Férfi	Nő	Dunántúl	Közép-Mo.	Alföld-Észak	Tanuló	Dolgozó
108	272	21	122	237	305	75

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A 380 kitöltő nemek arányáról elmondható, hogy csupán **28,42% férfi**, míg csaknem kétharmaduk **71,57% nő**. A sokaság két részadatának egymáshoz viszonyításából megállapítható, hogy minden 100 női kitöltőre 39 férfi jut. Fordítva pedig ez a koordinációs viszonyszám, a 100 férfira jutó nők száma 251 fő. A lakóhely tekintetében NUTS2-es szinten vizsgáltam. A kitöltőnek csupán regionális hovatartozását kérdeztem. A kitöltést egyszerűsítette, hogy településének begépelése helyett, az ország hat régiója előre meg volt

adva, így annak egyszerű kiválasztásával tudta kijelölni a számára relevánsat. Az ország hat régiójára: Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Közép-Magyarország, Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld. A kitöltések területi eloszlását a 3.ábra térképen szemléltetem.

3.ábra: A kutatásban részt vevők földrajzi elhelyezkedése



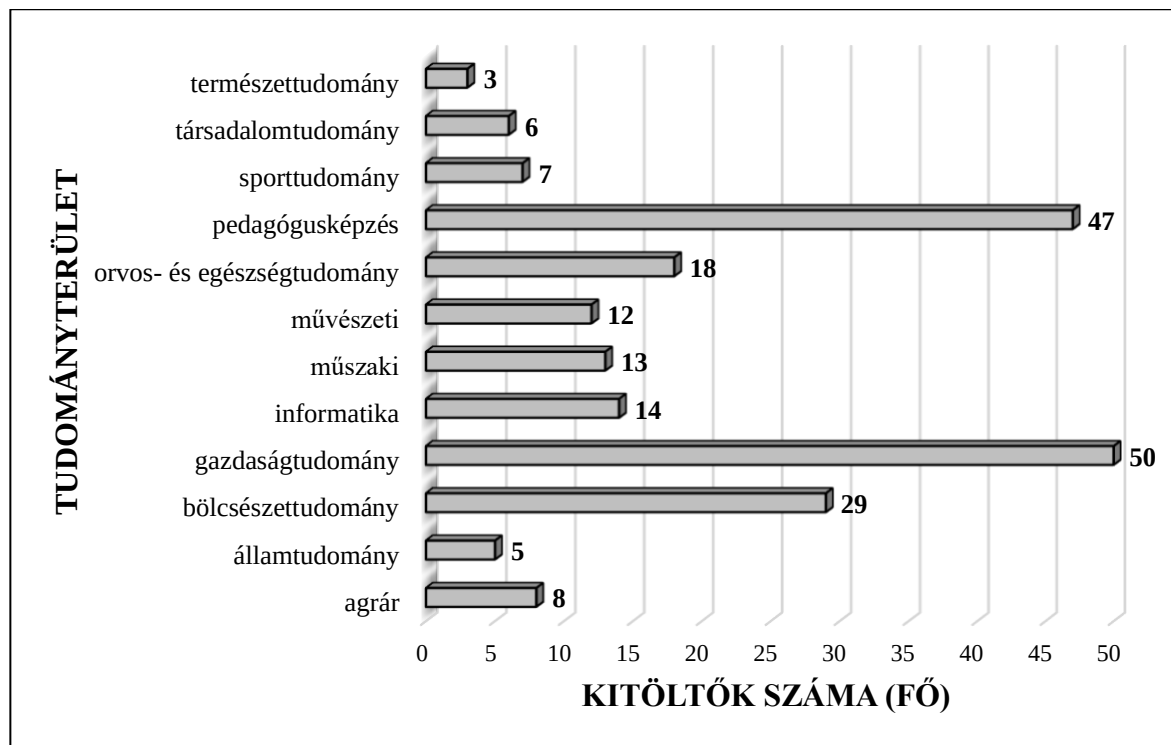
Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A térképen jól látható, hogy a régiók kitöltési intenzitása nagyban eltér. A legnagyobb számban az Észak-Magyarországi régióból kerültek a mintába (164 db kitöltés), amíg a Nyugat-Dunántúli régióból nem érkeztek az adatszűrés után is megfelelő válasz. A kutatás elemzése során a földrajzi elhelyezkedést **NUTS1-es szinten kezelem**. Ez alapján az országot három nagyrégiójára csoportosítom a beérkezett kérdőíveket. **Dunántúlról 21 fő, Közép-Magyarországból 122 fő, Alföld és Észak nagyrégiójából 237 fő került a 380 fős mintába.**

A foglalkozásra irányuló kérdés során szintén a lehető legtriviálisabb módon vizsgáltam, a minél egyszerűbb kitöltés érdekében. A válaszadónak egy kattintással kellett kijelölnie, hogy tanuló vagy dolgozó. **19,73%-uk nyilatkozta azt, hogy már dolgozik, 80,25% pedig a tanulót jelölte.** Azok számára, akik a dolgozót választották ki, további demográfiai kérdés nem jelent meg és tovább léphettek a Super-féle munkaérték kérdőív kérdéseit megjelenítő likert skálás munkalapra. A 305 tanulótól további adatokat is kértem az oktatás szintjére irányulva. **212 fő közülük felsőoktatásban tanul, 93-an pedig még középiskolás.** A 212 felsőoktatásban résztvevő hallgatótól további két adatot, a tanulmányi

területüket és intézményük nevét kérdeztem. Tekintve, hogy országos szinten ki lett küldve valamennyi felsőoktatási intézménynek, így a beérkező válaszok elszórtak. A közöttük lévő összehasonlítás nem releváns a kutatás szempontjából így ezen összegzéstől eltekintek. Ezzel szemben a tudományterületek összehasonlítása lényegesnek számít, így ezen elosztást a 4.ábrán szemléltetem.

4.ábra: Kitöltők tudományterületi eloszlása



Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Az oszlopdiagram megmutatja, hogy a 212 felsőoktatásban tanuló hallgató legnagyobb arányban **23,58%-ban gazdaságtudományi tudományterületről vannak jelen**. Szintén magasan reprezentatívak a **pedagógusképzésben résztvevők 22,16%**. A legkevesebb számban a természettudományi, az államtudományi, társadalomtudományi és sporttudományi karokról vettek részt a hallgatók. A kitöltők demográfiai ismeretei birtokában a következőkben a teljes minta munkaérték preferenciáját határoztam meg.

4.2. A TELJES MINTA MUNKAÉRTÉK PREFERENCIÁJA

Ebben a részben a Super-féle munkaérték kérdőív főbb eredményeit ismertetem. Egy-egy értékdimenzióhoz három kérdés tartozott, tehát az egyes értékdimenziók minimum átlagpontja 3, maximum átlagpontja pedig 15 lehet. Az átlagpontok azonban ekkora különbségeket nem mutatnak, minden esetben 9 és 11 között alakul. Előzetesen elmondható, hogy **kicsi a rangsor alapját képező értékkülönbség, amely arra utalhat, hogy a**

mintában résztvevők egyszerre több értéket is preferálnak, illetve elutasítanak. Ebből következően nehéz szignifikáns különbséget kimutatni. A 15 értékdimenzió összesített rangsorát, átlagát és szórását a teljes mintára vonatkozóan a 6.táblázat szerepelteti.

6.táblázat: Super-féle munkaérték kérdőív eredményei

Értékkörök (A ranghelyek sorrendjében)	Átlag	Szórás
1.Altruizmus	10,9842	1,2742
2.Társas kapcsolatok	10,9816	1,2639
3.Anyagiak	10,9395	1,2622
4.Önérvényesítés	10,7921	1,2718
5.Változatosság	10,7737	1,2506
6.Hierarchia	10,7447	1,2372
7.Presztízs	10,5974	1,2388
8.Függetlenség	10,4500	1,2183
9.Szellemi ösztönzés	10,2921	1,2798
10.Munkateljesítmény	10,1316	1,2605
11.Kreativitás	10,0816	1,2263
12.Esztétikum	10,0763	1,3159
13.Munkával kapcsolatos biztonság	9,4895	1,2639
14.Irányítás	9,2684	1,1863
15.Fizikai környezet	9,0526	1,2598
N=380		

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A munkaértékek átlagpontjainak ordinális mérési skálán történő elemzése előtt eloszlásukat is megvizsgáltam. A legmagasabb P értékkel a normál eloszláshoz szorosan álló és nagymértékben hasonlító logisztikai eloszlás (logistic distribution) rendelkezik, 0,942-es értékkel, amit közvetlenül a normál eloszlás 0,792-es értékkel követ.

A munkaértékek átlagpontjainak eloszlására kapott P értékek:

- **Chi-square** 0,003
- **Erlang** 0,710
- **Exponential** <0,0001
- **Fisher-Tippett (1)** <0,0001

• Fisher-Tippett (2)	0,391
• Gamma (2)	0,720
• GEV	0,016
• Gumbel	<0,0001
• Log-normal	0,713
• Logistic	0,942
• Normal	0,792
• Student	<0,0001

A legfontosabb munkaértékek között első helyen az **altruizmus** áll 10,9842 átlagponttal és 1,27-es szórással, **másodikként a társas kapcsolat szerepel** közel azonos 10,9816 átlagponttal és 1,26-os szórással szerepel. A **harmadik helyre pedig az anyagiakat** szintén csak néhány százados eltéréssel, 10,9395 átlagponttal és 1,26-os szórással **sorolták** a megkérdezettek. 12 munkaérték kapott 10 feletti átlagértéket, viszont egyik sem rendelkezik, 9 alatti pontszámmal. A **fizikai környezet** mindössze 9,0526 átlagpontot kapott, 1,25-ös szórással, amivel a **legkevésbé fontos helyre került** a munkaértékek közül. **Ezt követi még az irányítás** 9,26 átlagponttal és 1,18-as szórással **és a munkával kapcsolatos biztonság** 9,48-as átlagponttal és 1,26-os szórással a legkevésbé fontos kategóriában a megkérdezett Z generációsok számára. Az altruizmus és fizikai környezet kapcsán a különböző változók mellett a rangkorrelációt is elvégeztem, ami -10,108-as eredményével megállapíthatjuk statisztikailag is, hogy a két sor teljesen fordított.

A 15 értékdimenzió átlagpontjainak átlaga 10,31, amit határvonalnak tekinthetünk. Efelett helyezkedik el, az a hét kíváncsnak tartott munkaérték, mely a mintában szereplő Z generációsok számára fontos a munkahely választása során: altruizmus, társas kapcsolatok, anyagiak, önérvényesítés, változatosság, hierarchia, presztízs és függetlenség. Ebből négy, a társas kapcsolatok, az anyagiak, a hierarchia és a presztízs az extrinzik munkaértékek közé tartozik, míg a maradék három az intrinzik közé. Az átlagpontok átlaga alatt hét munkaérték nem kíváncsnak tartott a sokaság eredményei szerint: szellemi ösztönzés, munkateljesítmény, kreativitás, esztétikum, munkával kapcsolatos biztonság, irányítás és fizikai környezet. Érdekes, hogy az utolsó három az extrinzik munkaértékhez sorolható, és az alsó kvartilis többi eleme intrinzik munkaérték. **A munkaértékek első három helye, majd négytől-nyolcig, kilenctől-tizenkettőig és végül az utolsó három közel azonos átlagértéken jelennek meg, hasonló szórással, spekulatívén azt mondhatjuk, hogy valószínűleg egy faktorba tartoznak.**

4.3. A MUNKAÉRTÉKEK EGYMÁSRA GYAKOROLT HATÁSA

A munkaértékek közeli átlagpontszámának és az egy-egy érték hasonlóságának okán megvizsgáltam a közöttük lévő kapcsolatot. A **Pearson-féle korrelációs együttható segítségével megállapítható, hogy az egyes munkaértékek között fellelhető-e sztochasztikus kapcsolat és amennyiben igen, milyen irányú és szorosa változók együtt mozgása.** A munkaértékek átlagpontjai közötti teljes korrelációs mátrixot a 3.mellékletben találhatjuk. A táblázatból látszik, hogy nagyrészt értékük pozitív, tehát azonos irányú az együtt mozgás. Az irányítás és altruizmus, illetve az irányítás és társas kapcsolatok közötti érték negatív, ami ellentétes irányú kapcsolatot jelent. Szinte minden esetben 0,3 alatti a korrelációs együttható értéke, ami a **munkaértékek közötti gyenge kapcsolatra következtet.** Kivételt képez a társas kapcsolatok-önérvényesítés 0,33-as, az önérvényesítés-presztízs 0,354-es értéke, és az anyagiak-presztízs 0,311-es korrelációs együtthatója. Ezen munkaértékek közötti kapcsolat a közepesnél gyengébb. **A sok változóra tekintettel érdemes csoportosítással redukálni a munkaértékek számát. Mivel a változók között kimutathatók korrelációk, így a faktoranalízis is elvégezhető.** A változók közötti korrelációs vizsgálat alapján faktorextrakciót végeztem. Az így kapott faktorokat a 7.táblázat mutatja.

7.táblázat: Rotálatlan faktorsúly-mátrix

	F1	F2	F3
Szellemi ösztönzés	0,403	-0,164	-0,023
Altruizmus	0,486	0,151	-0,332
Társas kapcsolatok	0,485	0,330	-0,040
Munkával kapcsolatos biztonság	0,370	-0,231	-0,033
Anyagiak	0,403	0,126	0,345
Önérvényesítés	0,545	0,160	0,052
Változatosság	0,455	-0,001	-0,095
Hierarchia	0,393	0,304	0,041
Függetlenség	0,445	-0,333	0,125
Fizikai környezet	0,229	-0,085	-0,078
Presztízs	0,551	0,137	0,131
Munkateljesítmény	0,393	-0,052	0,001
Esztétikum	0,443	-0,229	-0,282
Irányítás	0,290	-0,214	0,323
Kreativitás	0,346	-0,182	-0,052

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Azonban olyan változók korrelálnak egy adott faktorra, amelyeknek a szimpla logika alapján semmi közük egymáshoz. **Mivel az így kapott faktorok még nehezen**

értelmezhetők, így derékszögű rotálást hajtottam végre. A Varimax rotációs mátrix és adatainak táblázata a 4.számú mellékletben tekinthető meg. Az így kapott faktorok pedig már logikailag is értelmes összefüggésben állnak egymással. A derékszögű rotált faktorsúly-mátrixot a 8.táblázat mutatja.

8.táblázat: Varimax rotációs faktorsúly-mátrix

	D1	D2	D3
Szellemi ösztönzés	0,169	0,299	0,268
Altruizmus	0,409	0,441	-0,084
Társas kapcsolatok	0,568	0,150	0,003
Munkával kapcsolatos biztonság	0,099	0,316	0,286
Anyagiak	0,416	-0,093	0,340
Önérvényesítés	0,504	0,185	0,192
Változatosság	0,311	0,312	0,148
Hierarchia	0,494	0,053	0,029
Függetlenség	0,101	0,281	0,485
Fizikai környezet	0,095	0,215	0,104
Presztízs	0,502	0,139	0,260
Munkateljesítmény	0,243	0,230	0,213
Esztétikum	0,121	0,538	0,153
Irányítás	0,097	0,004	0,474
Kreativitás	0,113	0,298	0,233

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Így már könnyen interpretálható faktorokat kaptam. **Az első fakorba tartozik: társas kapcsolatok, anyagiak, önérvényesítés, hierarchia, presztízs, munkateljesítmény. A második faktor elemei: szellemi ösztönzés, altruizmus, munkával kapcsolatos biztonság, változatosság, fizikai környezet, esztétikum, kreativitás. A harmadik faktor két tagja: függetlenség és irányítás.** A faktoranalízis számomra legnehezebb része a három új képzett csoport elnevezése. Végül perszónák megalkotásával oldottam meg. Ehhez a három faktor értékeihez, három munkavállalói típust, azaz perszónát kreáltam. **Az első faktort a törtető munkavállaló értékeinek neveztem el.** Munkatársaival szeret együtt dolgozni, fontos a jó hírneve, társai erkölcsi elismerése és tisztelete. Beosztásában stabil, a kívánt életszínvonalának megfelelő fizetést kap. Feladatorientált, mely során a megfelelő teljesítményre törekszik így főnökeivel is jó kapcsolatot ápol. **A második faktorba a fejlődni vágyó munkavállaló értékei kerülnek.** Állandó munkaviszonyban dolgozik, kellemes és esztétikus környezetben, ami stabil megélhetést jelent számára, azonban fontosabb, hogy jobba teheti mások életét a szép dolgok elkészítésével. Folyamatosan új és változatos, kreatív megoldásokat igénylő szellemi kihívásokat keres munkahelyén,

melyeket csak ő képes megoldani. **A harmadik faktor pedig a magányos farkas típusú munkavállaló.** Önálló vállalkozásba kezdett, amit ő maga vezet. Saját módszere szerint, önállóan dolgozhat a cég feladatainak megszervezésében és kivitelezésében. A faktoranalízis eredményeinek könnyebb átláthatósága kedvéért egy összefoglaló táblázatba foglaltam.

9. táblázat: Faktoranalízis eredményei

1.faktor		2.faktor		3.faktor	
törtető munkavállaló értékei		fejlődni vágyó munkavállaló értékei		magányos farkas típusú munkavállaló értékei	
<i>Munkaérték</i>	<i>Faktorsúly</i>	<i>Munkaérték</i>	<i>Faktorsúly</i>	<i>Munkaérték</i>	<i>Faktorsúly</i>
társas kapcsolatok	,568	szellemi ösztönzés	,299		
anyagiak	,416	altruizmus	,441		
önérvényesítés	,504	munkával kapcsolatos biztonság,	,316	függetlenség	,485
hierarchia	,494	változatosság	,312	irányítás	,474
presztízs	,502	fizikai környezet	,215		
munkateljesítmény	,243	esztétikum	,538		
		kreativitás	,298		

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Úgy vélem ez a három faktor és rájuk kreált perszónák lefedik a tipikus munkavállalók nagy részét. A következőkben viszont a részletesebb kielemezhetőség érdekében a 15 értékdimenzióban gondolkozok tovább, ezek sorrendjét határozom meg részsokaságokként.

4.4. RÉZSOKASÁGOK MUNKAÉRTÉK SORRENDJE

Ha a Z generációs mintát **különböző változók szerint részsokaságokra** bontjuk, akkor azt vehetjük észre, hogy **az értékek átlagponjai eltérnek egymástól.** Ezen differenciák csak néhány században vagy tizedben mérhetőek, de pont elegendőek ahhoz, hogy **a fentebbi sorrendben különbség mutakozzon** meg. Az előzőekben megvizsgált demográfiai adatok mentén négy féle részsokaságot képeztem a 380 fős mintából. Először a férfi és női nemi arányokra bontottam őket, majd Magyarország NUTS1 szintjeire, harmadszorra a foglalkozások szerint rangsoroltam. Végül pedig a legösszetettebb, a különböző tanulmányi

területek bontásában is kiértékeltem a Super-féle munkaérték kérdőív eredményeit. A következőkben ezen négy részsokaság munkaérték preferenciáit ismertetem.

4.4.1. Férfi és női nem arányában

Ahogy a demográfiai ismertetésnél láthattuk, 108 férfi és 272 nő került a mintába. Megvizsgáltam mindkettőjük eredményeit külön-külön is. A nők és férfiak részsokaság szerinti munkaérték preferenciákat a 10.táblázat szemlélteti.

10.táblázat: A női és férfi kitöltők munkaérték preferenciái külön

Értékkörök	Nő N=272		Férfi N=108	
	Átlagpont	Ranghely	Átlagpont	Ranghely
Szellemi ösztönzés	10,31618	9	10,29412	8
Altruizmus	11,21324	1	10,35294	6
Társas kapcsolatok	10,97059	3	11,05882	1
Munkával kapcsolatos biztonság	9,62500	13	9,24510	14
Anyagiak	10,99265	2	10,90196	2
Önérvényesítés	10,82353	4	10,74510	3
Változatosság	10,80882	5	10,72549	5
Hierarchia	10,79412	6	10,73529	4
Függetlenség	10,50368	8	10,34314	7
Fizikai környezet	9,25368	14	8,52941	15
Presztízis	10,78309	7	10,23529	9
Munkateljesítmény	10,14706	11	10,13725	11
Esztétikum	10,17279	10	9,82353	12
Irányítás	9,23897	15	9,35294	13
Kreativitás	10,06985	12	10,16667	10

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Elsőkörben sorrendi mérési skála szerint értelmeztem az adatokat. A nők munkaérték minimum átlagpontja 9,239, ami az irányításnak felel meg, maximum pontja pedig 11,213, ami az altruizmus. Férfiak esetén a minimum átlagpont 8,529, ami a fizikai környezet értékköre, maximum átlagpont pedig 11,059 értékkel a társas kapcsolatok. A 15 munkaérték átlagpontjainak átlaga nők esetén 10,381 (SD=0,626), férfiak esetén 10,176 (SD=0,692). A két minta eloszlásának összehasonlítására a nem-paraméteres próbák közül a **Kolmogorov-Szmirnov próbát** választottam. Null hipotézisem: a két minta ugyan

azt az eloszlást követi, alternatív hipotézisem: a két minta különböző eloszlást követ. Értékek: $D=0,333$; $P=0,375$; $\alpha=0,05$. Mivel a P értéke kisebb, mint α , a null hipotézis kerül elfogadásra, azaz a **munkaértékek átlagpontjai nők és férfiak esetén ugyan olyan eloszlást követ**. Ismételten belátható, hogy az egy-egy munkaérték átlagpontjai közötti értékkülönbség alacsony. Viszont annál érdekesebb a férfi-női sorrendiségben való eltérések. A nők számára első helyen, a teljes mintának megfelelően az altruizmus áll, magasabb, 11,21 átlagponttal. A férfiak esetén meglepően ez csak a hatodik a rangsorban szinte egy teljes értékkel alacsonyabb, 10,35 átlagponttal. A férfiak esetén a legfontosabb munkaérték a társas kapcsolatok bizonyultak 11,05 átlagponttal, mely a nők esetén csupán a harmadik helyen, a teljes mintában pedig a második helyen áll. A másik oldalról közelítve sincs teljes hasonlóság, ugyanis amíg a nők számára az irányítás, addig a férfiak esetében a fizikai környezet áll az utolsó helyen. A fizikai környezet a nők esetén is a 14.helyet foglalja el, ami szembeeső az a férfiak erre kapott 8,52-es átlagpontja. Ezen kívül nincs más 9 alatti érték. Az anyagiak, habár különböző átlagponttal, de mindkettőjük számára a második helyen szerepel a fontossági sorrendben. Ezen kívül csupán másik kettő azonos rangsort betöltő érték szerepel a listán. Az 5. helyen a változatosság, a 11. helyen pedig a munkateljesítmény.

Felmerülő kérdés, hogy mivel a mintába nagyjából háromnegyed nő és csupán egyharmad férfi került, **a létszámból fakadó eltérések mennyire torzíthatják az eredményeket**, mind a teljes sokaság, mind a részsokaságok munkaérték sorrendjét illetően. **A létszámból fakadó eltérések kezelésére a standardizáláson alapuló különbségfelbontás nyújthat megoldást**. A férfiak nőkhöz való viszonyában a főátlagok különbsége 2,57 lett, ami azt mutatja, hogy a férfiak értékdimenzióira kapott átlagos átlagpontjuk 2,57 ponttal kevesebb, mint a nőké. A férfiak egyes értékdimenzióira kapott átlagos átlagpontjait hasonlítottam azonos állománycsoportonkénti (létszám) megoszlás esetén a nők értékdimenzióira kapott átlagos átlagpontjához. A részátlagok különbségéből fakadó eltérésre 0,064-et kaptam, ami az jelenti, hogy **a férfiak átlagos átlagpontja az értékdimenziók tekintetében csupán 0,064 ponttal lenne több, ha azonos létszám megoszlás lenne**. A jelenlegi átlagpontok tekintetében akkor sem történne szignifikáns változás, ha a különbségfelbontással meghatározott 0,064 többlet pont figyelembevételre kerülne.

4.4.2. Magyarország három nagyrégiójának arányában

A demográfiai adatoknál ismertettek alapján a Dunántúli régióból 21 fő, Közép-Magyarországról 122 fő és az Észak-Alföld régióból 237 fő került a mintába. A területenkénti munkaértékek összehasonlítása előtt megvizsgáltam, hogy mintavételelem reprezentatívnak számít-e. Null hipotézisem: a minta reprezentatív, az alternatív hipotézisem: a minta nem reprezentatív. KSH adatok szerint a Z generációsok alakulása a Dunántúl régióban 472 500 fő, Közép-Magyarországi régióban 483 630 fő, Észak-Alföld régióban 660 450 fő. A sokaság megoszlása: 29%-30%-41%, a minta megoszlása: 21 fő, 122 fő, 237 fő. A chí négyzet próbafüggvény eredménye 115,083 lett, míg a kritikus érték $\chi^2_{2, 0.05} = 5,99$. $\chi^2 > CF$, tehát a kritikus H1 tartományba esik, azaz a null hipotézist nem fogadom el, a mintám nem reprezentatív a régiónkénti Z generációsok tekintetében. Ezt azért volt fontos tisztázni, mert a további eredmények tehát csupán ezen mintavételre érvényes állítások lesznek, általános következtetések a régiók Z generációs állományára nem vonható le. A 11.táblázat szemlélteti a minta régiók szerinti lebontásban kapott munkaérték preferenciák sorrendjét.

11.táblázat: Régiók szerinti munkaértékpreferenciák

Értékkörök	Dunántúl N=21		Közép-Magyarország N=122		Alföld-Észak N=237	
	Átlagpont	Ranghely	Átlagpont	Ranghely	Átlagpont	Ranghely
Szellemi ösztönzés	10,738	8	9,9591	11	10,2869	9
Altruizmus	11,214	2	11,0408	1	10,9367	2
Társas kapcsolatok	11,4761	1	10,8163	3	10,9029	3
Munkával kapcsolatos biztonság	9,9047	13	9,8775	12	9,4008	13
Anyagiak	10,904	5	10,3877	8	11,1350	1
Önérvényesítés	11,0476	3	10,7142	4	10,7383	6
Változatosság	10,8095	6	10,8571	2	10,7594	5
Hierarchia	10,666	9	10,6938	5	10,8270	4
Függetlenség	10,761	7	10,4693	7	10,4261	8
Fizikai környezet	9,5714	14	8,6938	15	9,0000	15
Presztízs	11,0238	4	10,5306	6	10,6160	7
Munkateljesítmény	10,5952	11	10,3673	9	10,0590	10
Esztétikum	10,3809	12	10,2653	10	10,0084	12
Irányítás	9,23897	15	9,2040	14	9,4713	14
Kreativitás	10,6428	10	9,7959	13	10,0379	11

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A különböző régiók más-más munkaérték sort eredményeztek. **Egyedül Közép-Magyarország esetében maradt meg az altruizmus az első helyen, 11,04 átlagponttal. Dunántúlon a társas kapcsolatok néhány tizeddel megelőzte azt, míg az Alföld-Észak régióban első helyen az anyagiak szerepelnek.** Egyedül ez az értékkör kapott 11 feletti átlagpontot. **A legkevésbé fontos munkaérték számukra a fizikai környezet, ami a Közép-Magyarország mintavételbe bekerült lakosairól is elmondható. Dunántúlon az utolsó helyet az irányítás váltja fel.** Mivel az eredmények értékkülönbségei nagyon alacsonyak egymáshoz képest, és az előző értékpreferenciai sorrendekhez képest is, így a táblázat alapján nem lehet egyértelműen megmondani, hogy a földrajzi elhelyezkedés hatással van-e a munkaértékekre. Függelenség vizsgálat segítségével van-e kapcsolat 5%-os szignifikanciaszinten a földrajzi elhelyezkedés és a munkaértékek sorrendje között. H_0 : két ismérv független, közöttük nincs kapcsolat, H_1 : van kapcsolat. Khí-négyzet próba során $\chi^2 = 13,95$, $P = 0,9$. A ChiNégyzettel történt eloszlás vizsgálat felső kritikus értéke 18,03. Mivel ez nagyobb a próbafüggvényről, H_0 teljesül, azaz **nincs kapcsolat a földrajzi elhelyezkedés és munkaérték sorrendje között.** Annak fényében, hogy nincs kapcsolat a munkaérték sorrendje és a földrajzi elhelyezkedés között, következő kérdésként az merülhet fel, van-e kapcsolat és amennyiben igen, az milyen erős az egyes régiók munkaérték eredményei között, továbbá befolyásolják-e és ha igen milyen mértékben egymást. Ehhez kétváltozós korrelációs- és regresszió számítást végeztem. Közép-Magyarország és Alföld-Észak régiójának eredményei között nagyobb mértékű a hasonlóság, így ezen két részsokaság között történtek meg a szükséges mérések. **A két régió közötti kovariancia eredménye $C = 0,372$, tehát pozitív irányú kapcsolat van. A lineáris korrelációs együttható 0,89, azaz nagyon erős a sztochasztikus kapcsolat a két régió eredményei között. A lineáris determinációs együttható pedig 0,798, azaz 79,82%-ban folyásolja be egyik változó a másikat.** F próbát végeztem, melynek eredménye 51,42 lett és 5%-os konfidencia szinten ellenőriztem a regressziós függvényt, aminek a felső kritikus értéke $CF = 6,41$. Ez alapján a regressziós függvény megfelelő, tehát általánosítható a változók közötti összefüggés. Mivel általánosítható, hogy a régiók közötti munkaérték eredmények szorosan összefüggnek, így Dunántól-Közép-Magyarország és Dunántúl- Észak-Alföld viszonyában már nem végeztem újbóli számításokat. A nem lineáris függvények közül a hatványos illeszkedik a legjobban.

4.4.3. Foglalkozás arányában

A foglalkozás tekintetében három lehetséges részcsoporthoz lehet tartozni: dolgozók, egyetemisták és középiskolások. Dolgozók alatt értjük a már tanulmányaikat befejező, munkahellyel rendelkező kitöltőket. Az egyetemisták, akik felsőoktatási intézmény bármilyen képzési tagozatában, típusában, és szintjén tanuló hallgatók. Középiskolások közé pedig a még érettségi előtt álló fiatalok. **A dolgozókhoz 75 fő került a mintába, az utóbbiakhoz 305 fő sorolta magát. 212 fő közülük felsőoktatásban vesz részt, 93-an pedig még középiskolások.** Ezen három részsokaság munkaérték prioritásának sorrendjét és az egyes értékkörökre adott átlagpontokat a 12. táblázat mutatja.

12. táblázat: Foglalkozás szerinti munkaértékek

Értékkörök	Középiskolás N=93		Egyetemista N=212		Dolgozik N=75	
	Átlagpont	Ranghely	Átlagpont	Ranghely	Átlagpont	Ranghely
Szellemi ösztönzés	10,246	11	10,304	9	10,282	8
Altruizmus	10,432	7	11,240	1	10,897	3
Társas kapcsolatok	11,024	1	11,0181	3	10,807	4
Munkával kapcsolatos biztonság	9,444	13	9,431	13	9,717	12
Anyagiak	10,975	2	11,027	2	10,653	5
Önérvényesítés	10,839	3	10,704	6	11,064	1
Változatosság	10,728	5	10,927	4	10,474	7
Hierarchia	10,777	4	10,663	7	11,012	2
Függetlenség	10,555	6	10,354	8	10,589	6
Fizikai környezet	8,691	15	9,159	15	9,128	15
Presztízs	10,432	7	10,85	5	10,141	10
Munkateljesítmény	9,777	12	10,204	10	10,269	9
Esztétikum	10,271	10	10,15	11	9,666	13
Irányítás	9,049	14	9,286	14	9,474	14
Kreativitás	10,407	9	10,009	12	9,987	11

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

Mindhárom részsokaságban megegyezik a **legkevésbé** fontos munkahelyi eredménye, ami a teljes mintával azonosan a **fizikai környezet**. Az átlagpontja viszont részsokaságonként eltér. A középiskolások esetében a legalacsonyabb, mindössze 8,691 átlagponttal szerepel,

ezt követi a már munkahellyel rendelkezők 9,128 átlagpontja és a csupán néhány századdal magasabb egyetemisták 9,159 átlagpontja. Szintén azonos helyen szerepel az utolsó előtti munkaérték, ami az irányítás. **A legfontosabb munkaérték, egyedül az egyetemisták esetében egyezik meg a teljes mintáéval, ami az altruizmus. A középiskolásoknál ezt a társas kapcsolatok váltják fel, míg a már dolgozóknál az önérvényesítés.** Ez részben igazolja D.E. Super az önérvényesítés és kor kapcsolatának összefüggését. Ugyanis akkori kutatásai alapján arra a következtetésre jutott, hogy az önérvényesítés, csak később, az életkor emelkedésével alakul ki. Nem szabad elfelejteni, hogy az én Z generációs mintám révén ez az idősebb korosztály is legfeljebb a 23-26 éveseket takarja. Mindazonáltal a munkatapasztalataik révén is fejlődhet és már tapasztalat útján kialakulhat a munkahelyük iránti önérvényesítés igénye. A társas kapcsolatok a Z generáció specifikumból adódóan, miszerint fontos a szcénákhoz való tartozás, társaik befogadása és elismerése. A járványhelyzet pedig úgy látszik még inkább felértékeli ezen igényüket. Az altruizmus alakulása a középiskolások esetén meglepően alakult, hiszen amíg a teljes mintában első helyen szerepel, addig náluk 10,43 átlagponttal csupán a 7.helyen áll. Az anyagiak kérdése szintén érdekesen alakul, hiszen az egyetemisták és középiskolások esetében 2.helyen szerepel, míg akik már dolgoznak csupán az 5. helyre került. Az ő esetükben a 2.helyre a hierarchia került. A munkaérték sorrendjének ennyi eltérése után felmerül a kérdés, valóban van összefüggés a foglalkozás és munkaérték prioritás tekintetében? Tekintve, hogy mind a munkaérték kategóriák, mind a foglalkozás fajtája minőségi ismérvekhez tartozik, ezért ismét a függetlenség vizsgálat segítségével elemeztem a kérdést. H_0 : két ismerv független, közöttük nincs kapcsolat, H_1 : van kapcsolat a foglalkozás és munkaérték sorrend között. 5%-os szignifikanciaszinten a χ^2 -négyzet próbafüggvény értéke $\chi^2 = 20,3226$, $P = 0,5629$. A ChiNégyzettel történt eloszlás vizsgálat felső kritikus értéke $CF = 12,23$. Mivel ez kisebb, mint a próbafüggvény értéke, H_0 elutasítom és az alternatív hipotézist fogadom el, azaz igenis van kapcsolat a különböző foglalkozások részsokasága és munkaérték sorrendje között.

4.4.4. Eltérő tanulmányi területek arányában

Az utolsó részsokaság egyben a legösszetettebb is. A felsőoktatásban résztvevő kitöltők 12 tudományterület közül választhatták ki a számukra megfelelőt. A kitöltési arányok a fentebbi demográfiai ismertetés során láthatóak. A már tisztázott indokok miatt az egyetemi lebontást nem tartom relevánsnak. Az eltérő tanulmányi karokról származó hallgatók a 212 fős mintámban sok esetben mutattak eltérést, amit ordinális mérési skálán fogok értelmezni.

A 15 értékdimenzió átlagpontjait tudományterületi bontásban, azok legfontosabb és legkevésbé fontos munkaértékeit a 13.táblázat szemlélteti.

13.táblázat: Tudományterületenkénti munkaérték preferenciák sorrendje

	Agrár	Államtudomány	Bölcsészett.	Gazdaságt.	Informatika	Műszaki	Művészeti	Orvos	Pedagógus	Sport	Társadalomt.	Természett.
Szellemi ösztönzés	10,38	9,20	10,00	10,54	10,36	10,62	10,58	10,67	10,17	10,29	9,67	11,00
Altruizmus	11,88	11,40	11,00	10,56	10,36	10,54	10,25	12,94	11,96	10,43	12,50	11,00
Társas kapcsolatok	11,00	10,80	9,41	11,20	10,64	12,23	10,58	12,39	11,13	11,14	10,50	11,67
Munkával kapcsolatos biztonság	9,88	9,40	10,17	8,86	9,93	9,92	9,33	9,67	9,30	9,00	9,50	10,33
Anyagiak	11,88	11,20	9,93	11,44	10,64	11,77	10,50	12,11	10,21	12,43	11,67	12,00
Önérvényesítés	10,75	11,00	10,31	10,84	9,93	10,69	10,42	10,67	11,06	11,71	8,33	13,00
Változatosság	11,00	9,00	10,52	11,14	11,07	11,77	10,67	10,72	11,13	10,57	10,83	11,33
Hierarchia	9,88	10,20	10,28	10,66	10,43	10,54	9,67	11,78	11,00	10,71	10,17	11,33
Függetlenség	9,88	9,60	10,45	10,44	9,93	10,92	10,58	9,28	10,68	10,29	10,67	9,67
Fizikai környezet	9,13	10,20	8,55	9,18	8,00	9,00	9,33	9,44	9,68	7,71	9,33	9,33
Presztízs	10,63	10,60	10,07	11,06	10,36	11,38	10,58	11,67	10,57	11,71	10,33	11,33
Munkateljesítmény	11,25	8,40	9,52	10,36	9,79	9,77	10,75	10,44	10,34	8,43	10,33	11,67
Esztétikum	11,75	10,20	10,34	9,96	9,50	9,69	10,75	9,56	10,62	8,86	9,17	10,00
Irányítás	9,50	10,00	9,17	9,64	8,57	8,54	9,50	7,94	9,47	11,14	8,83	10,33
Kreativitás	10,38	10,40	10,21	9,60	11,29	9,15	12,00	8,22	10,26	10,57	9,00	11,00
Legfontosabb	11,88	11,40	11,00	11,44	11,29	12,23	12,00	12,94	11,96	12,43	12,50	13,00
Legkevésbé fontos	9,13	8,40	8,55	8,86	8,00	8,54	9,33	7,94	9,30	7,71	8,33	9,33

Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

A teljes minta első helyen szereplő munkaértéke, az altruizmus, a legtöbb tudományterület tekintetében más-más átlagpontokkal, de megegyezik. Eltérést mutatnak a gazdaságtudományt tanuló hallgatók, ugyanis számukra az elsődleges munkaértéket az anyagiak jelentik, 11,44 átlagponttal, csakúgy, mint a sport tudományterületén tevékenykedők számára 12,43 átlagponttal. A mintából a műszaki területen tanulók legfontosabb munkaértéke a társas kapcsolatok lettek, a természettudományé pedig az önérvényesítés. A művészeti szakos hallgatóknál nem meglepő, hogy az első helyet a kreativitás foglalja el, kerek 12 átlagponttal. Az informatikai karok esetén viszont meglepően tapasztaltam, hogy szintén a kreativitás a legfontosabb

munkaérték. A sorrend másik végéről megközelítve szintén hasonlóan változó tendenciát láthatunk. Azok a tudományterületek, melyek a legfontosabb munkaértékeknek a teljes sokaság eredményeit követték, a legkevésbé fontos munkaérték kapcsán is ezt a tendenciát tartják. **Így a fizikai környezet került a legkevésbé fontos munkaértékek közé agrár, bölcsészettudomány, informatika, művészet, sport és természettudományi területeken. Államtudományon ezt felváltja a munkateljesítmény, társadalomtudományon pedig az önérvényesítés.** Ez az értékdimenzió kizárólag ennyire megosztó, miképp az egyik kar esetében első, a másik esetében pedig utolsó helyen áll. A munkával kapcsolatos biztonság a gazdaságtudomány és pedagógia karok esetében érték el a legkevesebb pontot. Az irányítás értéke pedig a műszaki és orvosi területeken végzett utolsó helyen. Öt munkaérték maradt, amely egyik szakon sem ért el első vagy utolsó helyet, ez a szellemi ösztönzés, változatosság, hierarchia, függetlenség és a presztízs. Ezek a számukra közömbösnek mondható munkaértékek, a teljes minta sorrendjében is középtájon helyezkednek el.

Tekintve, hogy nem volt reprezentatív a mintavételezés és szakonként sem azonos számú a kitöltők aránya, nem általánosítható a tudományterületenként eltérő munkaérték jelensége. **A 380 fős mintán viszont jól látszik, hogy több esetben az előre látható sztereotíp meglátások teljesültek,** miszerint a gazdaságtudományi területen legfontosabb munkaérték az anyagiak, művészet szakosok között a kreativitás. Azonban a teljes minta korrelációs táblájából azt láttuk, hogy nincs erős kapcsolat köztük. A korreláció számítását csak az egyetemisták által adott, tudományterületenkénti részsokaságok alapján is elvégeztem. Ennek eredményei az 5.mellékletben láthatóak.

Ebben az esetben több közepesen erős vagy a közepesnél is erősebb korrelációt kaptam az egyes munkaértékek között: szellemi ösztönzés-változatosság, társas kapcsolatok-presztízs, anyagiak-presztízs, kreativitás-altruizmus. Érdekes, hogy ezen utóbbi ráadásul negatív irányú együtt mozgást mutat. Az értékek közötti szoros kapcsolat logikai úton is könnyen belátható. A társas kapcsolatok-presztízs esetén, az olyan munkavállaló számára, akik munkatársak között szeret együtt dolgozni, a társai erkölcsi elismerése, tisztelete is fontossá válik. Egy munkahelyi kapcsolatrendszerben fontos a jó hírnév, a kedvező értékelés, ami kialakul az adott személyről. A szellemi ösztönzés és változatosság esetében, aki folyton új intellektuális kihívásokat keres a munkahelyén, az a változatosságot is előnyben részesíti. Ezzel végére értem a primer kutatásom adatainak kielemezésére. A következő fejezetben a kapott kutatási eredmények értékelése következik. A hipotézisekre vonatkozó állítások elemzése után a kapott eredmények értékelését a Tari Annamáriával folytatott interjú alapján végzem.

5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK ÉRTÉKELÉSE

Először a kutatásom eredményeit az áttekintett szakirodalmakkal vetem össze, majd **a kapott statisztikai mutatók segítségével a megfogalmazott** hipotézisekre vonatkozó állítások elemzem. A meglévő kutatások közötti elhelyezés és hipotéziseim megoldása után a mintámra vonatkozó Z generáció specifikumokkal értelmezem az egyes értékköröket Tari Annamáriával folytatott interjú alapján.

5.1. KUTATÁS ELHELYEZÉSE A MEGLÉVŐ SZAKIRODALMAK KÖZÖTT

A kutatásom eredményeiről lesz szó, a szakirodalmi áttekintőben bemutatottakkal összevetve. A teljes mintám legfontosabb munkaértékének az altruizmus bizonyult. A Szilágyi-Völgyesi kutatásban, a pedagógusképzésben résztvevő egyetemisták számára szintén ez bizonyult a legfontosabbnak. Orosz-Szabó-Kiss Ungvári és nyíregyházi egyetemi hallgatók pályaválasztási attitűdjei kutatásában szintén a legfontosabb munkaértékek között jelent meg, csak úgy, mint a Szemes-Harsányi kutatásban. Érdekes viszont, hogy Dr.Kiss István felvi.hu mintájában, a viszonylag frissebb reprezentatív felmérésből azt altruizmus az utolsó, legkevésbé fontos munkaértékek közé került.

2008-2013-as felvi.hu által végzett kutatásnál maradv a gazdasági területeken hallgatók esetén az önérvényesítés, az anyagiak és munkakörnyezet értékkörei mutatkoztak a legfontosabbnak. Ahogy látjuk a mostani eredmények szerint, az anyagiak helye nem változott, a munkakörnyezet és önérvényesítés pedig kiesett az első top 3-ból. Az anyagiakat néhány tizedes eltéréssel a változatosság és presztízs követi. A legkevésbé fontos munkaértékek teljes mértékben megváltoztak a gazdasági szakos hallgatók között. Az irányítás, az esztétikum és altruizmus helyett kevésbé fontossá vált a kreativitás, munkával kapcsolatos biztonság és fizikai környezet. A pedagógusképzésben legfontosabb munkaértékek az 1985-ös kutatásban úgy alakultak, hogy az altruizmus, változatosság és önérvényesítés mutatkozott a legfontosabbaknak. 2008-2013-ban szintén az altruizmus, és önérvényesítés maradt, viszont az esztétikum került fel melléjük, a változatosság helyett. Most pedig a változatosság ismét dobogós lett, a társas kapcsolatok és altruizmus mellett. A művészeti területeken a felvi.hu kutatásában az esztétikum és önérvényesítés nyert fontos szerepet, addig most első helyre kimagasló 12 átlagponttal a kreativitás került, és csak ezt követi 10,75-ös értékkel az esztétikum és munkateljesítmény.

Az előző kutatások összehasonlítása kapcsán az én mintában legnagyobb arányban jelen levő tudományterületek esetében gondoltam relevánsnak. Láthatjuk, hogy némely esetben egyezés, máshol pedig változások történtek. Semmiképp nem lehet figyelmen kívül

hagyni az eltelt időtényezőt és valamennyi külső hatást, ami befolyásolhatja a kitöltőt: politikai környezet, gazdasági helyzet, és a jelenlegi világjárvány. Ezen változásokat figyelembe véve fogalmaztam meg előzetes hipotéziseimet, melyek kiértékelése a következő részben történik.

5.2. HIPOTÉZISEKRE VONATKOZÓ ÁLLÍTÁSOK ELEMZÉSE

Az első hipotézisre vonatkozó állítás elemzése

H1: A nemi demográfiai jellemző nem befolyásolja a munkaértékek sorrendjét.

A kérdőívben a következő állítások tartoznak az első hipotézishez:

- demográfiai adat: nem
- Super-féle munkaérték kérdőív likert skálás felmérése

A meghatározásához használt statisztikai mérés:

- Kolmogorov-Szmirnov próba: két eloszlás vizsgálata
- Ordinális mérési skála szerint: sorrendiség meghatározása
- Standardizáláson alapuló különbségfelbontás: létszámból fakadó eltérések kezelése

Összegzés: A Kolmogorov-Szmirnov próba szerint a nemek szerinti munkaértékek átlagpontjai azonos eloszlást követnek. A standardizáláson alapuló különbségfelbontással kezeltem a létszámból fakadó eltéréseket a férfiak javára. Ordinális mérési skálán meghatároztam a munkaértékek sorrendjét, azok egyes átlagpontjai alapján férfi-női bontásban. A preferenciák nem mutattak egyezést, tehát más a férfiak és nők munkaértékei.

Következtetés: Az első hipotézisemet elutasítom, hiszen igenis befolyásolja a nemi demográfiai jellemző a munkaértékek sorrendjét.

A második hipotézisre vonatkozó állítás elemzése

H2: A lakhely földrajzi elhelyezkedése meghatározza a munkaértékek alakulását.

A kérdőívben a következő állítások tartoznak a második hipotézishez:

- demográfiai adatok: régió kiválasztása
- Super-féle munkaérték kérdőív likert skálás felmérése

A meghatározásához használt statisztikai mérés:

- Ordinális mérési skála szerint: sorrendiség meghatározása
- Függetlenség vizsgálat: van-e valós kapcsolat a régiók és munkaértékek között

Összegzés: A három nagyrégióra való bontásban a szokásos ordinális mérési skála szerint felállítottam a sorrendiséget. Ugyanakkor az eredmények értékkülönbségei nagyon alacsonynak mutatkoztak egymáshoz képest, így a mérési skála alapján nem lehetett

egyértelműen megmondani, hogy a földrajzi elhelyezkedés hatással van-e a munkaértékekre. Ezért 5%-os szignifikanciaszinten függetlenségvizsgálatot végeztem. A Chí négyzet próbafüggvény és felső kritikus érték értelmében az alternatív hipotézist fogadtam el, miszerint nincs kapcsolat a földrajzi elhelyezkedés és munkaérték sorrendje között.

Következtetés: A második hipotézisemet elutasítom, mert nincs szignifikáns kapcsolat a földrajzi elhelyezkedés és a munkaértékek sorrendje között.

A harmadik hipotézisre vonatkozó állítás elemzése

H3: Az eltérő tudományterületen tanuló hallgatók különböző munkaértékekkel rendelkeznek a mintában.

A kérdőívben a következő állítások tartoznak a harmadik hipotézishez:

- foglalkozás megadása: egyetemista
- tudományterület kiválasztása
- Super-féle munkaérték kérdőív likert skálás felmérése

A meghatározásához használt statisztikai mérés:

- Ordinális mérési skála szerint: sorrendiség meghatározása

Összegzés: Ordinális mérési skálán meghatároztam a sorrendiséget, mely a legtöbb tudományterület esetében eltérő volt. Sok esetben pedig a sztereotípiáknak megfelelő értékek szerint alakult. Mivel a mintára vonatkozóan szemmel láthatóan eltérő sorrendiséget kaptam, így több statisztikai mérésre nem volt szükség.

Következtetés: A harmadik hipotézisemet elfogadom, mert a mintában valóban különböző munkaértékekkel rendelkeznek az eltérő tudományterületen tanuló hallgatók.

A negyedik hipotézisre vonatkozó állítás elemzése

H4: Az anyagiak a legfontosabb munkaértékek között szerepelnek.

A kérdőívben a következő állítások tartoznak a negyedik hipotézishez:

- Super-féle munkaérték kérdőív likert skálás felmérése

A meghatározásához használt statisztikai mérés:

- Ordinális mérési skála szerint: sorrendiség meghatározása

Összegzés: A teljes mintában a harmadik helyet foglalja el a legfontosabb munkaértékek között. Alföld-Észak régiós mintában az első legfontosabb munkaérték, és a gazdasági és sport szakos hallgatók körében szintén elsőként szerepel. A női-férfi részsokasági bontásban

mindkét esetben második helyen áll, akárcsak a foglalkozásokon belül az egyetemisták és középiskolások mintájában is.

Következtetés: A negyedik hipotézisemet elfogadom, hiszen az anyagiak valóban a legfontosabb munkaértékek között szerepelnek.

Ahogy már a bevezetésben is utaltam rá, csupán az első négy hipotézisem meghatározása volt lehetséges a kérdőív által. Az ötödik hipotézisemet, ami a válaszok és a jelenlegi koronavírus helyzetről szól a szakmai interjú alapján értékelem.

5.3. SZAKMAI MÉLYINTERJÚ TARI ANNAMÁRIA PSZICHOANALITIKUSSAL

Tari Annamária a generációs kolhozok és klinikai tapasztalatai alapján tesz hipotéziseket a társadalom személyiségváltozása kapcsán, mely nagyon nagy arányban szokott beigazolódni. Vele folytatott mélyinterjúm során a kapott eredményekre irányított kérdések alapján arra próbáltam választ találni a Z generációs jellemzőket figyelembe véve miért így alakult a munkaértékpreferencia. Továbbá a jelenlegi koronavírus esetleges befolyásoló hatása után érdeklődtem, hogy választ tudjak adni az ötödik hipotézisemre, ami úgy szól: **A koronavírus hatásai közvetve befolyásolják a Z generációsok jelenlegi munkaérték preferenciáit.** A mélyinterjút három kérdéscsoport köré csoportosítottam:

Kérdés 1: Hogyan alakul a Z generáció kollaborációja más generációkkal a munkahelyen?

Kérdés 2: Hogyan értelmezhetők a Super-féle munkaérték kérdőív ellentmondásos eredményei, mint például míg az anyagiak a legfontosabb, az irányítás és munkával kapcsolatos biztonság a legkevésbé fontos munkaértékek közé tartozik?

Kérdés 3: Vannak-e hatásai és ha igen miben nyilvánul meg a járványhelyzet a Z generáció személyiségére?

Elsősorban a kutatás témájának fontosságát Tari Annamária is igazolta, hiszen elmondása szerint 10 éven belül 5 generáció fog együtt dolgozni a munkaerőpiacon és jelenleg még a Z generáció adaptálása is nagy szakadást okoz. A legtöbb munkavállaló nem kedveli és ha van két hasonlóan kvalifikált jelölt, a nem Z generációhoz tartozót választja. Ennek oka elsődlegesen halogató és ambivalens viselkedési modellük. Kockázatvállalónak láttatják magukat, ami nem lesz realizálva a valóságban. Sokkal több a felettesekkel vagy más munkatársakkal való konfliktus helyzet is. A Z generációs kölcsönös partneri viszonyt szeretne elérni, de nincs meg a verbális kommunikációs képessége hozzá, amivel nem tudja elfogadtatni magát, és narcisztikussá válik. Folyamatos az összemérés és rivalizáció, és igényük van a vállalat részéről való pozitív visszajelzésre. Ezek alapján első kérdéskörömről

megállapítható, hogy a Z generációs munkahelyi kollaborációja igen kezdetleges és nehézkesen alakul.

A kapott eredmények részben eleget tettek az előzetes hipotézisemnek, az eddigi kutatási eredményeknek, és az ismertetett általános korcsoportra jellemző tulajdonságoknak. A Z generáció jellemzésénél kiemeltük, a szcénákhoz és klikkekhez való tartozás és a közösségi médiában való aktív jelenlét fontosságát. Szintén meghatározó számukra a kapcsolatépítés barátaikkal, ismerőseikkel és ezen társas életük nyilvánossággal való folyamatos megosztása. Mindennapi kommunikációjukat, kapcsolataikat, a mobiltelefon és sok más digitális eszköz segítségével egy időben élik meg a valós és a virtuális világban. Félnék a magánytól és kirekesztéstől. Ezért teljesen triviális az is, hogy a munkaérték kategóriákban is **az egyik legfontosabb helyen a társas kapcsolatok állnak.**

A mintám eredményei között viszont több ellentmondást is felfedezni véltem. Elsősorban a legfontosabb munkaértékek között lévő anyagiak és a legkevésbé fontosak között szereplő irányítás és munkával kapcsolatos biztonság között. Az anyagiak értéke jól fizető munkára utal, cél a vagyoni tárgyak megszerzése és jövedelem gyarapítása a magas életszínvonal elérése. Könnyen beláthatjuk, hogy a magas jövedelemhez és döntési joghoz, magas beosztású, felsővezetői állások társulnak, ami során viszont az irányítás sem nélkülözhető. Az irányítás szintén a vezetői pozíciókra jellemző, szorosan velejáró tényező, ezért aszimmetriát mutat, hogy az előbbi a legfontosabb, utóbbi a legkevésbé fontos értékek között szerepel. Tari Annamára szerint ez a jelenség teljesen hétköznapi a szóban forgó sokaság kapcsán és több okra vezethető vissza. Elsősorban az anyagiak fontosságát az magyarázza, hogy a siker ma külső tényezőkre alapul (minél több like), pénzzel és márkás termékekkel kikövezett út, aminek vonzó idealista képe van. Materális dolgoktól érzik magukat sikeresnek (lakás, utazás, autó), ami végül értékválságig vezet. Az irányítás munkaérték sorban elfoglalt helyének oka az úgynevezett lebukás szindróma. A munkavállaló fél a lebukástól, hogy nem tud valamit. Nem meri folytatni a feladatot arccal és névvel felvállalva. Ezen személyek nem mernek kísérletezni és nagy a kockázat vállalási félelmük is. A két érték aszimmetrikus rendeződése tehát abból ered, hogy a cél a jól fizető vezető pozíció és cégalapítás, míg a realitás az alacsony fizetésű beosztott. Az új divatszokmák, mint az influenzaszerek, sok pályaválasztás előtt álló tizenévest megzavarnak. Az ilyen ellentmondások egyéb oka a személyiség mozaik szerű érése, amit a digitális infantizáló görbe okoz a természetes biológiai érés rovására.

A koronavírusnak pedig kimutatható negatív lelki hatása van a Z generációs sokaságra. Tari Annamária elmondta, hogy négyszer több antidepresszánt írnak fel a Z

generációsoknak, tavaly március óta. Az online tér felerősödött, eliminálta a státusz különbségeket, személyes kapcsolatok tovább szűkültek, általános félelem megnövekedett. A COVID fásultság egyik jele a kinti érzelmi hiányok és társas kapcsolatok szünetelése. Ezek igénye a munkaértékek között a társas kapcsolatok fontosságában jelenik meg. A generáció sajátossága egyébként is a szcénához való tartozás, a közösségi elfogadás és beilleszkedés, amit a bezártság okozta szeparáció még jobban felerősített. Fontos a társaikkal való jó kapcsolat, mely személyes ápolására a kérdőív kitöltése alatt már hosszú ideje nem volt lehetőségük. A fizikai környezet legkevésbé fontos munkaértékek közötti megjelenése is indokolható a járványhelyzettel és távmunkával, hiszen az otthoni munkavégzéssel és tanulással elveszítették a munkahely tárgyi környezete iránti fontosság igényét. A munkával kapcsolatos biztonság utolsó helyre kerülését szintén magyarázza a jelenlegi helyzet. Az állandó teljes munkaidős állás egyébként sem gyakori még a Z generáció körében. A szezonális, részmunkaidős, gyakornoki lehetőségek preferáltak. A járványhelyzet alatt ez még inkább felerősödött. Az altruizmus is visszavezethető a koronavírushoz, hiszen az egyébként egocentrikus magatartást tanúsító sokaság, a világjárvány okozta nehézségek révén felerősödött a társaik iránt mutatott önzetlen viselkedés. Megnőtt a szociális segítőkészség, a mások életében való segítségnyújtás. Ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a jelenség újdonsága miatt, a megfelelő mintavétel hiányában, a rövid időtényező mellett teljes bizonyosságú válasz nem adható rá. A koronavírus nem csak egészségügyi, hanem az időszak lélektani hatásairól szakmailag is elfogadható, kutatásokkal és hosszas vizsgálatokkal alátámasztott következtetések csak később szűrhetők le. A saját feltételezésem tapasztalati úton és a szakemberi válaszok alapján az, hogy a jelenlegi időszak hatással van munkaértékeinkre is, mindazonáltal ennek biztos megállapítására még nem áll rendelkezésre igazolt kutatáson alapuló szakirodalom. Minden bizonnyal erre már csak a járványhelyzet után kaphatunk választ. (Brigid–Powell–Foley, 2020)

A szakmai interjú után sikerült rávilágítani a látszólag ellentétes és aszimmetrikus munkaérték sorrendre és részben választ kaptam a koronavírus hatásaira is, ami alapján meg tudom válaszolni az ötödik hipotézisemet is.

Az ötödik hipotézisre vonatkozó állítás elemzése

H5: A koronavírus hatásai közvetve befolyásolják a Z generációsok jelenlegi munkaérték preferenciáit.

A kutatásban a következő állítások tartoznak az ötödik hipotézishez:

- kérdőíves lekérdezés: Super-féle munkaérték kérdőív likert skálás felmérése

- szakmai mélyinterjú: kérdés 3: Vannak-e hatásai és ha igen miben nyilvánul meg a járványhelyzet a Z generáció személyiségére?

A meghatározásához használt statisztikai mérés:

- Ordinális mérési skála szerint: sorrendiség meghatározása a munkaértékek között

Összegzés: Pszichoanalitikus elmondása szerint a koronavírusnak kimutatható negatív lelki hatása van a Z generációs sokaságra. A társas kapcsolatok és a fizikai környezet a munkaértékek között elfoglalt helyét lehetséges, hogy ez is befolyásolta. Ugyanakkor a hipotézis biztos elfogadása még korai lenne, az ezt igazoló mérések és egy szakember véleménye alapján.

Következtetés: Az ötödik hipotézisemet, megfelelő rendelkezésre álló adatok hiányában elutasítom.

A foglalkozás (középiskolás, egyetemista, dolgozó) és munkaérték sorrendje kapcsán nem tettem előzetes hipotézist. Az adatok alapján erre elvégzett függetlenség vizsgálat alapján viszont azt az eredményt kaptam, hogy igenis eltérés mutatkozik a különböző foglalkozásúak értékei között mintában. Ez újabb kérdéseket vet fel, miszerint valóban a középiskola, egyetem vagy munka jellege okozza az eltérést, vagy az élethelyzetnek megfelelő életkor. Hiszen középiskolások esetén a kitöltők 14-18, egyetemisták 18-24, dolgozók 23-26 év között alakultak.

Összefoglalva a fejezetet a kutatási eredményeim szakirodalomban való elhelyezése és értelmezése után elvégeztem az első négy hipotézis elemzését. Ezt követően vált esedékessé a mélyinterjú részletesebb bemutatása, a generációs sajátosságok és kapott munkaértékpreferenciák összefüggéseinek megértése érdekében. Végül pedig az ötödik hipotézisem kielemezése is megtörtént.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozat során megtudtuk, hogy **miképp alakul a Z generációsok munkaérték preferenciája**. A már **meglévő kutatások segítségével** három időzónában is **össze tudtuk hasonlítani** az első három **legfontosabb és legkevésbé fontos munkaértékeket**. **Tudományterületenként és demográfiai jellemzők alapján** is megfigyeltük milyen munkaérték sajátosságokkal rendelkeznek a sokaság tagjai mintámban. A fentebb megfogalmazott, első, második és ötödik hipotézisem nem bizonyult helyesnek, hiszen jelentős eltérést a régiók és munkaértékek között nem tapasztaltam, a férfi-női nem között viszont különböző módon alakult a sorrend. A harmadik és negyedik hipotézisem helyt állt, hiszem a mintában lévő tudományterületenként eltérő sorrendben alakultak a munkaértékek, ahogy az anyagiak helye is az elsők között szerepelt. Az ötödik hipotézisemet elutasítottam, az ezt bizonyító, vagy cáfoló tanulmányok okán.

A **faktoranalízis segítségével megalkottam a munkavállalók három tipizáló perszónáját: a törtető munkavállaló, a fejlődni vágyó munkavállaló és a magányos farkas típusú munkavállalót**. Derékszögű rotáció után a **15 értékdimenziót 6-7-2-es felosztásban kerültek** az egyes munkavállalói típusuk jellemzéséhez. A törtető esetében főként az extrinzik, vagyis eszköz jellegű motiváció dominál olyan munkaértékekkel, mint az anyagiak, hierarchia, presztízs. Kiegészítve az ezeket a célokat elérő munkaértékekkel, mint a megfelelő munkateljesítmény és a jó munkahelyi viszonyok ápolása. A fejlődni vágyók esetén az intrinzik motiváció erősebb, ahol maga a cselekvés, a munkavégzés rejtlő öröm a cél belső indíttatásból. Számukra igazán domináns az altruizmus, szellemi ösztönzés, esztétikum, kreativitás stb. A magányos farkassal pedig az egyéni vagy társas vállalkozókat jellemzi, akik kilépve a hagyományos munka szerepekből, „saját maguk főnökük”, függetlenek és önállóan irányítják a cég sorsát.

Az eredmények alkalmazása lehetséges **humán erőforrás gazdálkodásból**, és arra a kérdésre is segíthet megoldást találni, **hogyan változik a munkaerőpiac, amint a Z generációsok tömegesen belépnek rá, és ennek milyen hatásai lesznek közgazdasági szempontból**. A továbbiakban ez a kutatás jó alapjául szolgálhat olyan kérdések megválaszolásához is, mint például, milyen munkaérték preferenciák alapján választ munkahelyet egy mai huszonéves, különböző befolyásoló tényezőket is figyelembe véve. Mit mérlegelnek először egy álláshirdetés kapcsán, és ez miképp változik különböző generációk során. Érdeemes lehetne a még munkaerőpiacon lévő Baby Boomerek, X és Y generációsok munkaértékeit is feltárni és összevetni.

Mindezen felül **HR szakemberek, fejtárgysz cégek, álláskereső portálok és toborzással foglalkozó gyakorlati szakemberek számára is hasznos** kutatni a témát. Munkahelyi szituációkban keletkező generációs problémák és kérdések megválaszolása végett senki számára nem elhanyagolható. Ha ismerjük a velünk szemben álló személy generációs sajátosságait, általános értékeit és látásmódját sokkal könnyebben megérthetjük és elfogadhatjuk álláspontját vagy megértethetjük vele a miénket. Mindezek segítségével hatékonyabbá válik a munkavégzés, munkahelyi kapcsolatok javulnak, gördülékenyebb együttműködések születnek a különböző életkorú kollegák között. **Országos szinten** pedig az így is jelentős **versenyképességi problémának megfékezésül** is szolgálhat. Hiszen az IMD World Competitiveness Yearbook versenyképességi rangsorának egyik mérőszáma a humán erőforrás, melynek javulása minden további területre is pozitív hatással bír.

A korábban leírt további kutatási témák jövőbeli megvalósítását szorgalmazom, mind például újabb, **nagyobb és reprezentatív mintavétellel a válaszadók demográfiai hovatartozása alapján az ország régióinak összehasonlításában tovább vizsgálni a munkaérték preferenciákat. A Z generáció eredményeit összehasonlítani más generációkkal. Továbbá érdemes lehetne még megvizsgálni, ha a Z generáción belül további kisebb életkori csoportokat képzünk, mutatkozik-e eltérés.** Céлом a téma további kutatása a fentiek tükrében, a generációk munkapiaci kérdésének valódi fontosságának szélesebb körű megismertetése. A meglévő webfelület további fejlesztése, hogy még egyszerűbbé váljon a kitöltés, amit érdemes lenne egy Z generáció specifikusabb rövidebb kérdőívvel végezni. Bízok benne, hogy egy nagyobb volumenű lekérdezéssel egy reprezentatív mintát is vizsgálhatok. Az eredmények mélyebb áttárgyása érdekében pedig az interjú felmérést is szeretném folytatni további kiváló szaktekintélyekkel, mint például Szakács Ferencel, a magyar klinikai pszichológia megteremtőjével, Sélei Annamária generációs szakértővel, Kmoskó Judit HR szakértővel stb.

A 36.OTDK-ra való továbbjutás esetén kutatásomat folytatólagosan bővíteném, elsősorban fókuszcsoportos vizsgálattal, strukturált interjúval a Z generációs munkavállaló és a munkáltatói oldalról egyaránt. Szintén hasznos lehetne angol/spanyol nyelvre való saját fordítás, amivel hasonló nemzetközi kutatásokkal is összemérhetővé válik.

IRODALOMJEGYZÉK

Könyv, könyvrészletek

- Allport, C. W. – Lindzey, G. – Vernon, P. E. (1960) A study of values. Boston, *Houghton Mifflin*.
- Bocsi Veronika (2013) Felsőoktatás és munkaerőpiac-eszményektől a kompetenciák felé: Munkaértékek a felsőoktatásban. *SETUP – Belvedere Meridionale*, pp. 67-83.
- Ester, P. – Braun, M. – Vinken, H. (2006) Eroding Work Values? Globalization, Value Change and Generations. Leiden, *Brill*. pp. 89-114.
- Gyáni Gábor – Lácza Magdolna (2008) Generációk a történelemben. Nyíregyháza, *A Hajnal István Kör - Társadalomtörténeti Egyesület*.
- Hoffmann Istvánné (2003) A generációs marketing alkalmazása a civilszférában. Budapest, *Akadémiai Kiadó*.
- HOWE N. – STRAUSS W. (2000) Millennial Rising: The Next Great Generation. *Vintage New York, Books*.
- J. Szilágyi Klára (1987) Érték és munka, Budapest, *Oktatókutató Intézet*. pp. 7-35.
- J.Szilágyi Klára – VÖLGYESY Pál (1985) A pályafejlődés vizsgálatának módszertani lehetőségei a felsőoktatásban. Budapest, *Oktatókutató intézet*.
- Mannheim, Karl (1952) The Problem of Generations in Essays on the Sociology of Knowledge. New York, *P. Kecskemeti. Routledge & Kegan Paul*.
- McCrindle, Mark (2012) Generations defined. *McCrindle Research*
- Mérei Ferenc – SZAKÁCS Ferenc (1988) Pszichodiagnosztikai Vademecum I-VI. Budapest, *Tankönyvkiadó*.
- N. Szabó József (2012) Megújuló társadalom a változások és elvárások tükrében. Nyíregyháza, *Bessenyei Könyvkiadó*. pp. 37-45.
- Oblinger D. – Oblinger J. (2005) Educating the Net Generation. Washington D.C., *EDUCAUSE*.
- Reeves, T. C. – OH, E. (2008) Generational Differences. New York, *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*.
- Savickas, Mark L. (1994) Donald Edwin Super: The Career of a Planful Explorer. *The Career Development Quarterly*
- Schwartz. Sh. H. (2001) A Proposal for Measuring Value Orientations across Nations. Jerusalem, *The Hebrew University*.
- Tari Annamária (2011) Z generáció. Budapest, *Tercium Kiadó Kft.*

- Weber, Max (1982) A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme. Vallásszociológiai írások; ford. Gelléri András, Budapest, *Gondolat Kiadó*.
- Zemke, R. – Raines, C. – Filipczak, B. (2000) Generations at Work. New York, *Amacom*.

Szakfolyóiratok

- Arnett, J. J. (2000) Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), pp. 469–480. Letöltve: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469> (Utolsó letöltés: 2021.02.17.)
- Bencsik – Horváth – Csikós – JUHÁSZ (2016) Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness* Vol. 8, Issue 3, pp. 90 – 106.
- Brigid, F.-D. – Powell, A. – Foley, N. (2020) Coronavirus: Impact on the labour market. *The House of Commons Library*, Briefing Paper, Number 8898, Letöltve: <https://www.ousedale.org.uk/ckfinder/userfiles/files/House%20of%20Commons%20LMI.pdf> (Utolsó letöltés: 2021.02.18.)
- Deal, J. J.– Altman, D. G. – Rogelberg S. G. (2010) Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology* 25(2) pp. 191-199.
- Erdei Panni – Gergely Éva – Pierog Anita (2016) A Z generáció vezetőikkel szembeni elvárásai. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 1.
- Frieze, I. H. – Olson, J. E. – Murrell, A. J. – Selvan, M. S. (2006) Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles: A Journal of Research*, 54(1-2), 83–93.
- Inglehart, Ronald (1977) Values, Objective Needs, and Subjective Satisfaction Among Western Publics, *SAGE Publications*.
Letöltve: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001041407700900403> (Utolsó letöltés: 2020.10.12.)
- Joshi, A. – Dencker, J. C. – Franz, G. (2011) Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, No. 31., p. 177-205.
- Kertzer, David I. (1983) Generation as a Sociological Problem. *Annual Review of Sociology*, Vol. 9:125-149
Letöltve: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.so.09.080183.001013> (Utolsó letöltés: 2020.10.25.)

- Kiss István (2015) Felsőoktatási területek és munkaérték-, érdeklődési irány mintázatok. *Életpálya-tanácsadás Folyóirat* VII. szám, pp. 38-50.
- Knafo, A. – Sagiv, L. (2004) Values and Work Environment: Mapping 32 Occupations. *European Journal of Psychology of Education*, 19 (3), pp. 255-273.
- Kupperschmidt (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 363-382
 Letöltve: https://www.researchgate.net/publication/227533994_Generational_Differences_Revisiting_Generational_Work_Values_for_the_New_Millennium
 (Utolsó letöltés: 2021.02.15.)
- Lyons, S. – Urick, M. – Kuron, L. – Schweitzer, L. (2015) Generational Differences in the Workplace: There Is Complexity Beyond the Stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, Volume 8, Issue 03, pp. 346 – 356 Letölve: https://www.researchgate.net/publication/282661765_Generational_Differences_in_the_Workplace_There_Is_Complexity_Beyond_the_Stereotypes (Utolsó letöltés: 2021.02.08.)
- Mccrindle, M.– Wolfinger E. (2010) Az XYZ ábécéje: A nemzedékek meghatározása, *Korunk*, harmadik folyam XXI/11, pp.13-19
 Letöltve: http://korunk.org/letoltpok/Z_RKorunk2010november.pdf
 (Utolsó letöltés: 2021.02.10.)
- Márton Sándor (2013) Egyetemi hallgatók munkaérték preferenciái. Debrecen, *Metszetek* 2012/4. szám – 2013/1. szám, pp.93-104.
 Letölve: http://metszetek.unideb.hu/files/2013_1_06.pdf (Utolsó letöltés: 2021.03.05)
- Meretei Barbara (2017) Generációs különbségek a munkahelyen. Budapest, *Vezetéstudomány* XLVIII. Évf. 10. Szám. pp.10-18. Letöltve: http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017n10p10.pdf (Utolsó letöltés: 2020.03.27.)
- Pál – Törőcsik – Jakópánecz (2017) Eltérő életkori lehatárolásokból adódó generációk értékeinek empirikus vizsgálata. Pécs, *Marketing & Menedzsment* 3. szám, pp.18-30.
- Prensky. M. (2001) Digital Natives. Digital Immigrants I-II. *On the Horizon*, MCB University Press, Vol. 9 No. 5.
- Ruzsa, R. C. (2018) „Z” generáció fő jellemzői és a várható munkaerő-piaci kihívások. *Közép-Európai Közlemények*, 11 (3), pp. 149-157. Letöltve: <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/vikekkek/article/view/31713> (Utolsó letöltés: 2020.04.10)
- Schuman, H., – SCOTT, J. (1989) Generations and collective memories. *American Sociological Review*, 54(3), pp. 359–381. (Utolsó letöltés: 2021.02.19)

- Letöltve: <https://www.jstor.org/stable/2095611?origin=crossref&seq=1>
- Steigerward, K. (2014) Milyen a ma élő hat generáció? 2014/6. sz. pp. 6-9. Letöltve: <http://www.upszi.hu/pdf/4178c40d19b16b8c43d5af2ed342dafc/files/assets/basic-html/page4.html> (Utolsó letöltés: 2020.03.27.)
- Törőcsik – Szűcs – Kehl (2014) Generációs gondolkodás –A Z és az Y generáció életstílus csoportjai. *Marketing & Menedzsment*, II. különszám pp. 3-13
- Twenge, Jean M. (2013) Overwhelming Evidence for Generation Me: A Reply to Arnett. *Emerging Adulthood*, SAGE Publications, pp.21-26.
- Letöltve: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2167696812468112> (Utolsó letöltés: 2020.10.25.)
- Ward, Scott (1974) Consumer Socialization. *Journal of Consumer Research* (pre-1986);
- Letöltve: <https://takechargetoday.arizona.edu/system/files/ward74jcr.pdf> (Utolsó letöltés: 2021.02.10)

Egyéb dokumentumok

- Branding, M. – Randstad U. S. (2014) Gen Y and Gen Z global workplace expectations study. Letöltve: <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplace-expectations-study/> (Utolsó letöltés: 2020.03.27.)
- Fónai Mihály – Zolnai Erika – Kiss János (2005) A hallgatók munkaérték preferenciái. Debreceni Egyetem TDK. Letölve: http://terd.unideb.hu/doc/konyv/3/ua_fonai.pdf (Utolsó letöltés: 2021.03.15.)
- Grail Research (2010) Consumers of Tomorrow: Insights and Observations About Generation Z.
- Letölve: http://thsmarketing.weebly.com/uploads/1/3/4/2/13427817/excellent_generation_explanation.pdf (Utolsó letöltés: 2020.03.27.)
- Kovácsné Tóth Ágnes (2007) Pályaválasztási motiváció értékrendi alapjai diplomás ápoló- és tanárképző főiskolai hallgatók körében, Semmelweis Egyetem Doktori tézisek. Letöltve: <https://docplayer.hu/452217-Palyavavalasztasi-motivacio-ertekrendi-alapjai-diplomas-apolo-es-tanarkepzo-foiskolai-hallgatok-koreben-doktori-ertekezes-kovacsne-toth-agnes.html> (Utolsó letöltés: 2021.03.15.)
- Müller-Fábián Andrea (2013) Munkaérték preferenciák a Babes-Bolyai Tudományegyetem hallgatói körében, Debreceni Egyetem TDK. Letöltve: http://ams.foh.unideb.hu/sites/ams.foh.unideb.hu/files/002_mfa.pdf (Utolsó letöltés: 2021.03.15.)

Orosz Hajnalka – Szabó Hajnalka – Kiss János (2013) Ungvári és nyíregyházi egyetemi hallgatók pályaválasztási attitűdjei és pályaképének főbb értékrendi alapjai. Debreceni Egyetem TDK. (Utolsó letöltés: 2021.03.05.)

Letöltve: http://ams.foh.unideb.hu/sites/ams.foh.unideb.hu/files/007_ orosz.pdf

PwC (2021) Hopes and fears 2021. Letöltve: <https://www.pwc.com/hopes-fears>
(Utolsó letöltés: 2021.04.10)

The University of Virginia (2017) Super, *Donald E. (Donald Edwin), 1910-1994.*

Letöltve: <http://socialarchive.iath.virginia.edu/ark:/99166/w6p00s5s>

(Utolsó letöltés: 2020.03.27)

Tolbize, A. (2008) Generational differences in the workplace. *Research and Training Center on Community Living*, University of Minnesota.

Letölve: https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf (Utolsó letöltés: 2021.03.10.)

Internetes források

Center for the History of Psychology: D.E.Super Biography;

Letölve: <http://socialarchive.iath.virginia.edu/ark:/99166/w6p00s5s>

(Utolsó letöltés: 2020.03.27.)

KSH (2020): Munkanélküliségi ráta korcsoport szerint, nemenként;

Letöltve: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf017a.html

(Utolsó letöltés: 2021.03.27)

Profession (2018): Z generáció a munka világában: mit kell tudni róluk?;

Letöltve: <https://www.profession.hu/blog/z-generacios-palyakezdok>

(Utolsó letöltés: 2020.03.27.)

Riczu Dalma (2019): YZperX, üzenet a munkaerőpiacról – interjú Sélei Annamária

generációs szakértővel; Letöltve: <https://mindsetpszichologia.hu/2019/11/26/yzperx-uzenet-a-munkaeropiacrol-interju-selei-annamaria-generacios-szakertovel/> (Utolsó

letöltés: 2020.03.27.)

zgeneracio.hu wedolal: Z generációs tanulmányok;

Letöltve: <http://www.zgeneracio.hu/tanulmanyok> (Utolsó letöltés: 2020.03.27.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: SUPER-FÉLE MUNKAÉRTÉK KÉRDŐÍV

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1. szüntelenül új, megoldatlan problémákba ütközik: 1 2 3 4 5
2. másokon segíthet: 1 2 3 4 5
3. sok pénzt kereshet: 1 2 3 4 5
4. változatos munkát végezhet: 1 2 3 4 5
5. szabadon dönthet saját területén: 1 2 3 4 5
6. tekintélyt szerezhet munkájával: 1 2 3 4 5
7. akár művész is lehet: 1 2 3 4 5
8. -t munkatársai befogadják: 1 2 3 4 5
9. biztos lehet abban, hogy feladatot kap: 1 2 3 4 5
10. megvalósítja önmagát: 1 2 3 4 5
11. tisztelheti főnökét: 1 2 3 4 5
12. szép környezetben dolgozhat: 1 2 3 4 5
13. nem beszélhet mellé, mert csak jó, vagy rossz megoldások léteznek: 1 2 3 4 5
14. másokat irányíthat: 1 2 3 4 5
15. új elképzeléseket alakíthat ki: 1 2 3 4 5
16. valami újat alkothat: 1 2 3 4 5
17. objektívan lemérheti munkája eredményét: 1 2 3 4 5
18. vezetője mindig helyesen dönt: 1 2 3 4 5
19. mindig megfelelő munkával rendelkezik: 1 2 3 4 5
20. szebbé teheti a világot: 1 2 3 4 5
21. önálló döntéseket hozhat: 1 2 3 4 5
22. gondatlan életet biztosíthat magának: 5 1 2 3 4 5
23. új gondolatokkal találkozhat: 1 2 3 4 5
24. vezetői képességeire szükség lehet: 1 2 3 4 5
25. kényelmes körülmények között élhet: 1 2 3 4 5
26. személyes életstílusa érvényesülhet: 1 2 3 4 5
27. munkatársai egyben barátai is: 1 2 3 4 5
28. biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik: 1 2 3 4 5
29. nem csinálja minduntalan ugyanazt: 1 2 3 4 5
30. jót tehet mások érdekében: 1 2 3 4 5

31. más emberek javát szolgálhatja: 1 2 3 4 5
32. sokféle dolgot csinálhat: 1 2 3 4 5
33. -re mások felnéznek: 1 2 3 4 5
34. jól kijön a munkatársaival: 1 2 3 4 5
35. olyan életet élhet, amit a legjobban szeret: 1 2 3 4 5
36. nyugodtan dolgozhat (csend, tisztaság, stb.): 1 2 3 4 5
37. mások munkáját is irányíthatja: 1 2 3 4 5
38. szellemileg izgalmas munkát végezhet: 1 2 3 4 5
39. magas nyugdíjra számíthat: 1 2 3 4 5
40. munkájába másnak nincs beleszólása: 1 2 3 4 5
41. szépet teremthet: 1 2 3 4 5
42. biztos lehet abban, hogy megfelelő munkát kap, ha az adott munka valamilyen okból megszűnik: 1 2 3 4 5
43. vezetője megértő: 1 2 3 4 5
44. szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát: 1 2 3 4 5
45. új ötleteire mindig szükség van: 1 2 3 4 5

ÉRTÉKELŐLAP

Szellemi ösztönzés

1: 1 2 3 4 5

23: 1 2 3 4 5

38: 1 2 3 4 5

Összesen:

Altruizmus

2: 1 2 3 4 5

30: 1 2 3 4 5

31: 1 2 3 4 5

Összesen:

Társas kapcsolatok

8: 1 2 3 4 5

27: 1 2 3 4 5

34: 1 2 3 4 5

Összesen:

Biztonság

9: 1 2 3 4 5

19: 1 2 3 4 5

42: 1 2 3 4 5

Összesen:

Anyagiak

3: 1 2 3 4 5

22: 1 2 3 4 5

39: 1 2 3 4 5

Összesen:

Önérvényesítés

10: 1 2 3 4 5

26: 1 2 3 4 5

35: 1 2 3 4 5

Összesen:

Változatosság

4: 1 2 3 4 5

29: 1 2 3 4 5

32: 1 2 3 4 5

Összesen:

Hierarchia

11: 1 2 3 4 5

18: 1 2 3 4 5

43: 1 2 3 4 5

Összesen:

Függetlenség

5: 1 2 3 4 5

21: 1 2 3 4 5

40: 1 2 3 4 5

Összesen:

Fizikai környezet

12: 1 2 3 4 5

25: 1 2 3 4 5

36: 1 2 3 4 5

Összesen:

Presztízs

6: 1 2 3 4 5

28: 1 2 3 4 5

33: 1 2 3 4 5

Összesen:

Munkateljesítmény

13: 1 2 3 4 5

17: 1 2 3 4 5

44: 1 2 3 4 5

Összesen:

Esztétikum

7: 1 2 3 4 5

20: 1 2 3 4 5

41: 1 2 3 4 5

Összesen:

Irányítás

14: 1 2 3 4 5

24: 1 2 3 4 5

37: 1 2 3 4 5

Összesen:

Kreativitás

15: 1 2 3 4 5

16: 1 2 3 4 5

45: 1 2 3 4 5

Összesen

2. MELLÉKLET: A FELVI. HU MINTAVÉTELÉNEK EREDMÉNYEI

(Forrás: Dr. Kiss István cikkéből, Életpálya tanácsadás 2015. VII. szám 45. old.)

	N (fő)	altruizmus	anyagiak	függetlenség	presztízs	esztétikum	önérvényesítés	munka- környezet	szellemi ösztönzés irányítás	változatosság	társas kapcsolatok	biztonság	hierarchia	munka- teljesítmény	kreativitás
Képzési terület									átlag						
Agrárképzési terület	32	9,92	12,58	11,42	12,17	10,75	13,33	12,67	9,08	12,58	12,08	13,33	11,17	10,75	11,17
Bölcsészettudományi képzési terület	196	10,64	12,00	11,84	11,85	10,44	13,36	11,79	8,16	11,44	11,78	12,32	9,86	10,45	11,25
Társadalomtudományi képzési terület	83	10,68	11,74	11,42	11,48	10,00	12,55	11,16	9,23	11,06	12,19	12,19	9,77	10,29	10,71
Informatika képzési terület	24	9,22	11,67	11,00	10,33	10,22	12,78	12,11	8,44	11,00	11,11	13,00	9,33	12,22	11,89
Jogi és igazgatási képzési terület	59	11,09	13,32	12,41	12,95	9,05	13,27	12,64	11,59	11,27	12,14	13,36	10,86	10,82	10,64
Nemzetvédelmi és katonai képzési terület	11	13,75	13,25	11,00	12,75	7,50	11,75	9,00	13,25	9,50	11,50	14,25	12,50	12,00	8,75
Gazdaságtudományok képzési terület	129	10,19	13,23	11,56	12,46	9,77	13,44	13,08	9,44	10,81	12,73	12,15	13,06	10,65	11,58
Műszaki képzési terület	64	10,08	12,17	11,08	11,79	9,71	12,67	11,46	9,54	11,33	12,67	11,54	12,92	10,46	11,96
Orvos és egészség-tud. képzési terület	51	13,00	11,47	11,37	13,11	9,16	12,95	12,00	8,74	11,47	11,74	12,05	13,05	11,42	10,84
Pedagógusképzés	19	13,57	9,71	9,43	10,14	12,43	12,71	11,00	6,71	10,71	11,43	12,29	11,14	9,29	10,14
Sporttudomány képzési terület	13	11,00	12,40	11,40	12,80	7,60	13,40	10,00	9,80	10,00	12,80	13,00	10,00	9,40	10,00
Természettudomány képzési terület	43	10,38	12,31	12,75	12,19	11,13	13,56	12,44	9,19	12,19	13,31	11,88	13,00	11,31	12,31
Hiteleti	3	15,00	11,00	6,00	8,00	15,00	7,00	12,00	3,00	12,00	14,00	14,00	12,00	9,00	14,00
Művészet képzési terület	83	9,55	11,13	11,65	11,58	12,52	13,48	11,03	7,55	11,26	12,94	11,35	11,77	10,10	12,39
Művészetközvetítési képzési terület	8	9,67	11,33	10,00	9,67	12,67	12,00	9,67	6,33	11,33	11,67	11,00	9,67	8,33	10,67
Osszesen	819	10,63	12,15	11,58	11,98	10,28	13,14	11,89	8,94	11,19	12,43	11,77	12,67	10,59	11,34
									n.sz.	n.sz.	n.sz.	n.sz.	n.sz.	n.sz.	n.sz.

3. MELLÉKLET: MUNKAÉRTÉKEK ÁTLAGPONTJAINAK KORRELÁCIÓS MÁTRIXA

Változók	Szellemi őszdönzés	Altruizmus	Társas kapcsolatok	Munkával kapcsolatos biztonság	Anyagiak	Önérvényesíté s	Változatosság	Hierarchia	Függetlenség	Fizikai környezet	Presztizs	Munkatejéstmé ny	Esztétikum	Irányítás	Kreativitás
Szellemi őszdönzés	1	0,197	0,113	0,142	0,185	0,116	0,290	0,119	0,195	0,116	0,158	0,217	0,232	0,178	0,146
Altruizmus	0,197	1	0,251	0,133	0,108	0,295	0,223	0,269	0,140	0,180	0,218	0,222	0,276	-0,018	0,121
Társas kapcsolatok	0,113	0,251	1	0,125	0,250	0,330	0,258	0,291	0,121	0,090	0,276	0,220	0,146	-0,011	0,117
Munkával kapcsolatos biztonság	0,142	0,133	0,125	1	0,095	0,143	0,190	0,072	0,276	0,092	0,200	0,158	0,242	0,127	0,162
Anyagiak	0,185	0,108	0,250	0,095	1	0,235	0,135	0,177	0,218	0,060	0,311	0,147	0,021	0,165	0,084
Önérvényesítés	0,116	0,295	0,330	0,143	0,235	1	0,214	0,260	0,211	0,089	0,354	0,174	0,194	0,172	0,241
Változatosság	0,290	0,223	0,258	0,190	0,135	0,214	1	0,155	0,160	0,113	0,279	0,143	0,201	0,082	0,169
Hierarchia	0,119	0,269	0,291	0,072	0,177	0,260	0,155	1	0,061	0,044	0,269	0,130	0,097	0,139	0,037
Függetlenség	0,195	0,140	0,121	0,276	0,218	0,211	0,160	0,061	1	0,122	0,173	0,192	0,239	0,234	0,224
Fizikai környezet	0,116	0,180	0,090	0,092	0,060	0,089	0,113	0,044	0,122	1	0,099	0,061	0,128	0,104	0,091
Presztizs	0,158	0,218	0,276	0,200	0,311	0,354	0,279	0,269	0,173	0,099	1	0,178	0,226	0,179	0,145
Munkatejéstmény	0,217	0,222	0,220	0,158	0,147	0,174	0,143	0,130	0,192	0,061	0,178	1	0,148	0,153	0,177
Esztétikum	0,232	0,276	0,146	0,242	0,021	0,194	0,201	0,097	0,239	0,128	0,226	0,148	1	0,091	0,211
Irányítás	0,178	-0,018	-0,011	0,127	0,165	0,172	0,082	0,139	0,234	0,104	0,179	0,153	0,091	1	0,091
Kreativitás	0,146	0,121	0,117	0,162	0,084	0,241	0,169	0,037	0,224	0,091	0,145	0,177	0,211	0,091	1

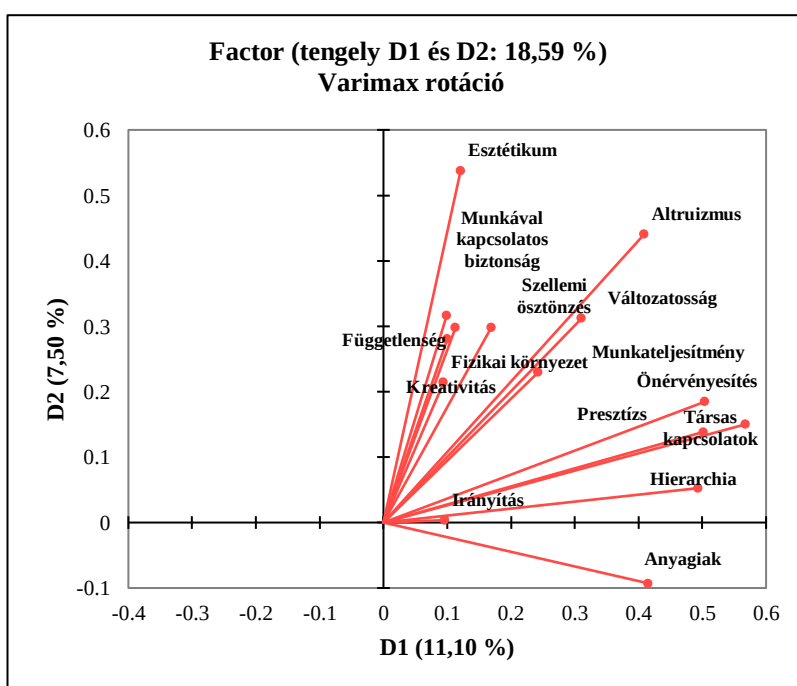
4.MELLÉKLET: VARIMAX ROTÁCIÓ UTÁNI EREDMÉNYEK

Rotációs mátrix:

	D1	D2	D3
D1	0,710	0,531	0,462
D2	0,693	-0,413	-0,590
D3	0,122	-0,739	0,662

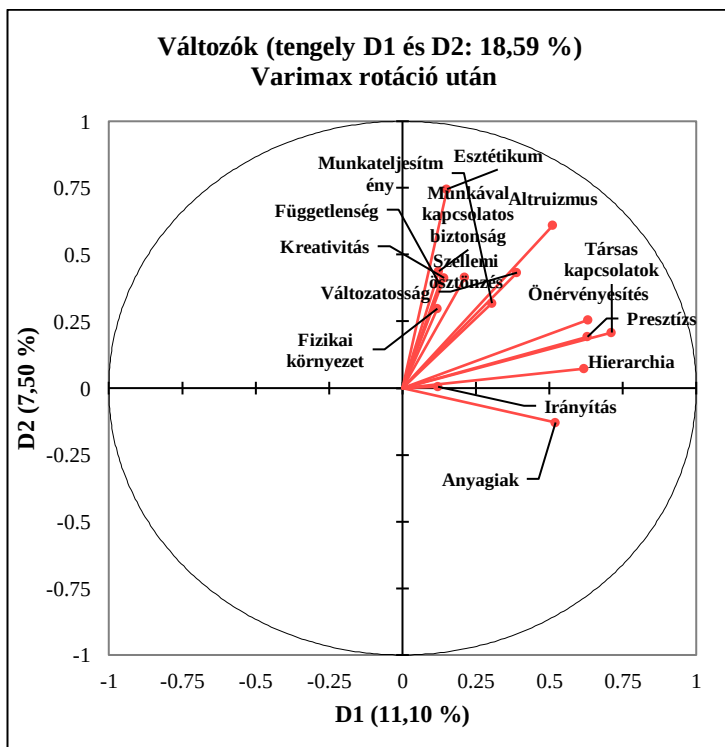
Varimax rotáció utáni eltérés százalékos értéke:

	D1	D2	D3
Variability (%)	11,095	7,496	6,649
Cumulative (%)	11,095	18,591	25,240



A változók és faktorok közötti korreláció a Varimax rotáció után:

	D1	D2	D3
Szellemi ösztönzés	0,212	0,414	0,378
Altruizmus	0,513	0,611	-0,119
Társas kapcsolatok	0,713	0,208	0,004
Munkával kapcsolatos biztonság	0,124	0,438	0,403
Anyagiak	0,521	-0,129	0,480
Önérvényesítés	0,633	0,256	0,270
Változatosság	0,390	0,433	0,209
Hierarchia	0,620	0,073	0,042
Függetlenség	0,126	0,390	0,684
Fizikai környezet	0,119	0,298	0,147
Presztízs	0,630	0,192	0,367
Munkateljesítmény	0,305	0,319	0,300
Esztétikum	0,152	0,746	0,216
Irányítás	0,121	0,005	0,669
Kreativitás	0,142	0,413	0,328



5.MELLÉKLET: EGYETEMISTÁK MUNKAÉRTÉKEI KÖZÖTTI KORRELÁCIÓS MÁTRIX

	Szellemi ösztönzés	Altruizmus	Társas kapcsolatok	Munkával kapcsolatos biztonság	Anyagiak	Önérvényesítés	Változatosság	Hierarchia	Függetlenség	Fizikai környezet	Presztíz	Munkateljesítmény	Esztétikum	Irányítás	Kreativitás
Munkaérték	 -0,238	 0,259	 0,077	 -0,196	 0,238	 0,315	 -0,196	 0,210	 -0,133	 0,542	 0,133	 -0,217	 -0,357	 0,291	 0,049
Szellemi ösztönzés	 1,000	 -0,249	 0,534	 0,242	 0,268	 0,472	 0,763	 0,426	 -0,048	 -0,263	 0,542	 0,630	 0,046	 -0,081	 0,084
Altruizmus	 -0,249	 1,000	 0,206	 0,075	 0,200	 -0,289	 -0,137	 0,355	 -0,343	 0,502	 -0,016	 0,237	 0,073	 -0,407	 -0,655
Társas kapcsolatok	 0,534	 0,206	 1,000	 -0,031	 0,670	 0,399	 0,383	 0,649	 -0,263	 0,205	 0,838	 0,225	 -0,206	 -0,179	 -0,448
Munkával kapcsolatos biztonság	 0,242	 0,075	 -0,031	 1,000	 -0,093	 0,119	 0,256	 0,099	 -0,255	 -0,062	 -0,184	 0,370	 0,193	 -0,322	 0,063
Anyagiak	 0,268	 0,200	 0,670	 -0,093	 1,000	 0,282	 0,136	 0,358	 -0,347	 -0,082	 0,783	 0,058	 -0,364	 0,202	 -0,404
Önérvényesítés	 0,472	 -0,289	 0,399	 0,119	 0,282	 1,000	 0,060	 0,464	 -0,358	 0,015	 0,573	 0,111	 0,131	 0,604	 0,303
Változatosság	 0,763	 -0,137	 0,383	 0,256	 0,136	 0,060	 1,000	 0,249	 0,406	 -0,314	 0,246	 0,594	 -0,033	 -0,276	 -0,131
Hierarchia	 0,426	 0,355	 0,649	 0,099	 0,358	 0,464	 0,249	 1,000	 -0,419	 0,052	 0,648	 0,133	 -0,405	 -0,120	 -0,466
Függetlenség	 -0,048	 -0,343	 -0,263	 -0,255	 -0,347	 -0,358	 0,406	 -0,419	 1,000	 -0,164	 -0,260	 -0,074	 -0,043	 0,002	 0,036
Fizikai környezet	 -0,263	 0,502	 0,205	 -0,062	 -0,082	 0,015	 -0,314	 0,052	 -0,164	 1,000	 -0,117	 0,269	 0,409	 -0,147	 -0,221
Presztíz	 0,542	 -0,016	 0,838	 -0,184	 0,783	 0,573	 0,246	 0,648	 -0,260	 -0,117	 1,000	 -0,018	 -0,408	 0,194	 -0,329
Munkateljesítmény	 0,630	 0,237	 0,225	 0,370	 0,058	 0,111	 0,594	 0,133	 -0,074	 0,269	 -0,018	 1,000	 0,463	 -0,230	 0,049
Esztétikum	 0,046	 0,073	 -0,206	 0,193	 -0,364	 0,131	 -0,033	 -0,405	 -0,043	 0,409	 -0,408	 0,463	 1,000	 0,018	 0,334
Irányítás	 -0,081	 -0,407	 -0,179	 -0,322	 0,202	 0,604	 -0,276	 -0,120	 0,002	 -0,147	 0,194	 -0,230	 0,018	 1,000	 0,513
Kreativitás	 0,084	 -0,655	 -0,448	 0,063	 -0,404	 0,303	 -0,131	 -0,466	 0,036	 -0,221	 -				