

Junior kutatók tudományos diákköri munkái

a Kaposvári Egyetem Gazdaságtudományi Karon
a 2017/2018-as tanévben

A konferenciák megrendezését és a kiadvány elkészítését a Kaposvári Egyetem támogatta.

A kiadvány az NTP-HHTDK-18-0057 számú projekt támogatásával készült.



KAPOSVÁR

2018

Szerkesztette:

Bareith Tibor PhD hallgató, a GTK TDT hallgatói képviselője

Dr. Gál Veronika egyetemi adjunktus, a GTK TDT titkára

Dr. Szenté Viktória egyetemi docens, a GTK TDT elnöke

A tanulmányok tartalmáért a szerzők felelősek.

ISBN 978-615-5599-58-3 (pdf)

KIADJA A KAPOSVÁRI EGYETEM

FELELŐS KIADÓ:

Prof. Dr. Szávai Ferenc, rektor

TARTALOMJEGYZÉK

Bereczki Csaba Nándor: Személyes eredményességet meghatározó tényezők a fiatal generáció körében	1
Borsos Viktor: Fiatalok elhelyezkedési nehézségei az agráriumban.....	17
Csizmadia Adrián: Települések jövedelmi és iskolázottsági helyzetének vizsgálata a Dél-dunántúli régióban.....	35
Fülöp Evelin: A Kaposvári Egyetem hallgatóinak munkaerőpiaci esélyei.....	55
Gáspár Pintér Zsófia: Tőgyhigiéniai menedzsment vizsgálata tejtermelő tehenészetekb Hulladékszállítás ráfordításainak mérséklése járat- és EEG optimalizálással.....	70
Gelencsér Martin: Munkahelyi generációs konfliktusok.....	81
Király Martin és Varga Zsófia: Online marketing lehetőségek kis és középvállalkozások számára.....	100
Király Martin: Könyvelői tevékenység támogatása Excelben VBA-val	120
Valkó Roland: Egy megújult SPAR supermarket vásárlókra gyakorolt hatásának vizsgálata	132
Mehman Karimov: The Impact of Foreign Direct Investment (FDI) on the Turkish economy.....	150
Pisal Poch: Organic Vegetable Farming: Achieving Sustainable Rural Livelihood for Small Scale Farmers in Cambodia.....	172
Siarhei Bartalevich: Applied econometric analysis of the influence of renewable energy consumption on the economic growth in EU countries	192

BERECZKI CSABA NÁNDOR

Gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnök
BSc, 7. félév
Kaposvári Egyetem
Gazdaságtudományi kar

Konzulens:

*Dr. Szabó-Szentgróti Gábor
egyetemi docens, KE GTK*

Személyes eredményességet meghatározó tényezők a fiatal generáció körében

Napjainkban egyre több mindenkit foglalkoztat, hogy melyek azok a tényezők, amelyek meghatározzák az emberek hatékonyságát, eredményességét. Miként tudunk a leghatékonyabbak lenni, hogyan tudjuk ezt tudatosan befolyásolni és elérni.

Dolgozatommal célom volt, hogy az egyes tényező feltárásával megtudjam, melyek azok a tényezők, amelyek a leginkább befolyásolják az eredményességet. A személyes eredményességet nem egy dolog határozza meg, hanem több tényező együttesen. Kutatásomban három főbb témakört vizsgáltam, és az azon belüli tényezőket: a proaktivitást, a tudatos jövőalkotást és a tudatos önszervezést.

A kérdőívet felhasználva elemeztem a háttérváltozókat, majd megvizsgáltam azokat a tényezőket, amelyek a személyes eredményességet befolyásolhatják, arra hatással lehetnek egyéni szinten. Megvizsgáltam az egyes tényezőket nemek, munkaerőpiaci státusz, életkorok szerint és tanulmányi teljesítmények alapján, majd megpróbáltam feltárni az összefüggéseket az egyes tényezők között.

Kutatásomban a szakirodalom felhasználásával feltártam az egyes tényezőket, amelyek a személyes eredményességhez vezethetnek, a személyes eredményességet befolyásolhatják.

The factors that determine personal success among the young generation

Nowadays, more and more people are concerned about how effective and effective they are. How can we know how to be most effective, how to consciously influence and achieve this? With my dissertation, I wanted to find out what factors are most affecting effectiveness. Personal performance is not one thing, but several factors together. In my research, we examined three main topics and the factors: proactivity, conscious future creation and conscious self-organization.

Using the questionnaire, I have analyzed the variable, and then I have examined the factors that may affect personal performance and may have an impact on the individual level. I examined the individual factors based on gender, labor market status, age and academic performance, and then I tried to find out the relationships between the different factors.

In my research, using the literature I present the factors that could affect personal performance.

Bevezetés

Napjainkban az embereket leggyakrabban foglalkoztató téma, hogy miért eredményesebbek egyes emberek társaiknál. Bizonyos mértékben mindenkit érint ez a téma, mivel emberek többsége szeretne eredményes lenni az életében.

A 2016/2017. tanév második szemeszterében külföldi tanulmányi úton vettem részt, öt hónapot tölthettem Belgiumban. Lehetőségem volt rengeteg új embert megismerni, ezalatt az idő alatt bejártam több európai ország fővárosát. Sok olyan hatás ért, amely alapjaiban változtatta meg világnézetemet. Ekkor kezdett el az foglalkoztatni, hogy miként lehet motiválni az egyes személyiségtípusokat. Miként lehet elérni, hogy az emberek a lehető leghatékonyabban dolgozzanak együtt és élvezzék a közös munkát. Nagyon sokan vettünk részt a programban, különböző kultúrákat és országokat képviseltünk, a tanórákon pedig csoportokban dolgoztunk. A kulturális sokszínűség miatt pedig nagyon jól megfigyelhető voltak az egyes népek közötti eltérések, sokszor pedig ezek miatt kialakult viták.

Számos dolgot tanultam, különböző embereket és nézőpontokat ismertem meg. Ezek a tapasztalatok elgondolkodtattak és úgy döntöttem mélyebb kutatásba kezdek a témakörrel kapcsolatban.

Egyetemi tanulmányaim során több olyan oktatót is megismertem, akik formálták az eddigi világnézetemet. Továbbá szakirodalmi tájékozódásom során is számos, nemzetközi viszonylatban is meghatározó kutatók munkáit tanulmányoztam, amelyek közül az egyik legmeghatározóbb, Stephen Covey munkássága volt. Később már nem csak az foglalkoztatott, hogy miként lehetne az emberekből kihozni a magasabb teljesítményt, hanem az is, hogy miért van az, hogy egyes emberek sokkal eredményesebbek másoknál. Talán a személyiség típusa az, ami meghatározza, kiből lesz a sikeres ember? Melyek azok a tulajdonságok, amelyek kiemelik őt a többiek közül?

Kutatásom célja, hogy a téma szakirodalmi áttekintésének felhasználásával feltárjam azokat a tényezőket, amelyek az eredményesség meghatározó tényezői a fiatal generáció körében.

A téma szakirodalmi áttekintése

Dolgozatom első részében definiálom, mit értünk fiatal generáció alatt, mi különbözteti meg őt az idősebb generációtól, majd sorra veszem azokat a tényezőket, amelyek hatással lehetnek a személyes eredményességre. Végül a fejezet zárásaként kitérek azokra az elvárásokra, melyeket a munkaerőpiacon foglalmaznak meg a fiatal generációval szemben.

Fiatal generáció munkahelyi viselkedése, munkaerőpiaci elvárásai

A fiatal generáció fogalmának értelmezése

Magyar értelmező kéziszótár alapján a generáció az „Egy korban élő és kb. azonos korú emberek összessége”. A fogalom mégis összetettebb, számos szociológus, filozófus és történész is foglalkozott már a meghatározásával. Jelen fejezetben részletesebb leírást adok a főbb generációkról, különös tekintettel az Y és a Z generációról, melyek kutatásom

célcsoportját képezik. Nem célokom azonban a részletekbe menő összehasonlítása a generációknak, azoknak csak pár jellemző tulajdonságát emelem ki.

Tari (2010) értekezése szerint nehéz pontos sávot alkotni az Y generációról, mert eltérőek a nemzedékek kategorizálási adatai. Általában az 1976-95 között születetteket sorolják az Y generációba, mások viszont az 1982 után születetteket. Számos forrás összehasonlítása után végül McCrindle és Wolfinger (2011, In: Szarka, 2011) kutatásban megállapított sávot választottam a generációk besorolásához, melyek a következők:

- *Építők (veterán) generáció:* 1925 és 1945 között születettek: Ma már inkább kivonulóban vannak a munkaerőpiacról. Őket a bürokrácia és a hierarchia elfogadásával jellemezhetjük leginkább.
- *Baby-boomerek:* 1946 és 1964 között születettek: Nyugodtabb társadalmi, gazdasági körülményekben kezdtek el belépni a munkaerőpiacra. Meg volt határozva a munkaidő vége, személyesen ismerték a vezetőséget, nem csak videó konferencián találkoztak főnököikkel. Két fontos jellemzőjük az anyagiasság és a lojalitás.
- *X generáció:* 1965 és 1979 között születettek: Mikor az X generáció megjelent a munkaerőpiacon a korlátlan munkaidővel és a multikkal találkoztak. Megjelent náluk a sikerorientáltság, ennek köszönhetően pedig kialakult a generációjukban a munkahelyi szorongás.
- *Y generáció:* 1980 és 1994 között születettek: Elengedhetetlennek tartják a tanulást, fejlődést és a függetlenséget. A munka és a magánélet egyensúlyát keresik, inkább a családi légkör, a jó, fiatalos csapatot részesítik előnyben, a társas kapcsolatokat preferálják a munkahelyen. Ha pedig a munkahely nem teljesíti az elvárásaiknak megfelelően, nagy magabiztossággal váltanak, és úgy gondolják, gond nélkül eladják magukat a telített munkaerőpiacon is (Bokor, 2007, Szarka 2011). A teljesítményorientáció és a rugalmasság jellemzi az Y generációt a munkaerőpiacon. Ők "tech geeks" -nek számítanak, akik igazán nyitottak az újításokra. (Szabó-Szentgróti et al., 2016)
- *Z generáció:* 1995 és 2009 között születettek: A Z-generációnak is fontos a csapatmunka, a munka és a magánélet közötti egyensúly. Beleszülettek a digitális világba, számukra már természetes közeg a számítógép, internet s általában a legújabb digitális vívmányok. Vitatható ugyan, de a szemléletesség kedvéért megemlítem, hogy digitális bennszülötteknek is nevezik őket. Az új nemzedék számára nagyon fontos, hogy úgy érezzék, munkájukkal a világot is jobba tehetik (Bessenyei, 2016, Szabó-Kalmár, 2011)

Fontos azonban megemlíteni, hogy az említett besorolás a születési dátumokat veszi alapul, de a generációk nem követik egymást szorosan, hanem határaik egybemosódnak. Éppen ezért könnyen előfordulhat, hogy valaki egyszerre több generációhoz is besorolható, amennyiben épp a generáció váltás határán született (Sindelyes, 2009). Ez ma is komoly gondokat okoz a kutatoknak a generációk behatárolásánál.

Személyes hatékonyság, - eredményesség

A személyes hatékonyság és eredményesség témakörében számtalan szakirodalom érhető el. A témakör kapcsán számomra az egyik legmeghatározóbb mű Brian Tracy kapcsolódik, aki a *Személyes hatékonyság* című könyvében foglalta össze a téma legfontosabb téziseit. Tracy (2007) 21 pontban foglalja össze, hogy miként lehet az időnkkel a lehető legjobban gazdálkodni, így elérve, hogy a leghatékonyabbak legyünk. A hatékonyságot pedig úgy is jellemezhetjük, hogy miként érhető el a legkisebb ráfordítással a lehető legjobb eredmény.

Tracy (2007) a személyes hatékonyság növelésére alkotott 21 pontjában, azon hatékonyság növelő tényezőket írja le, melyek mind a mindennapi, mind a munkahelyi feladatok hatékonyabb megoldásában segíthetnek. A pontjaiban kiemelt figyelmet fordít a feladatok kategorizálására, rendszerezésére és fontossági sorrendbe való állítására. Ez azért is fontos mert így nem csak az azonos nemű feladatok gyors egymás utáni elvégzésében segít, hanem ezeknek a fontossági sorrendben való elvégzésével nagyban növelhető a hatékonyság a határidős tevékenységek időben történő befejezéséhez. Ezek mellett fontos helyet tölt be az erőfeszítés csoportosítása is. Elsősorban a határidős, és magas prioritásnak örvendő feladatok elvégzésére kell összpontosítani a figyelmünket. Majd az előre felállított fontossági és azonos kategóriákba eső feladatok elvégzése következik. Amire még felhívja a pontjaiban a figyelmet, az a komplexebb feladatok részelemekre való bontása és munkafolyamat több, nagyobb időegységre való tagolása. A komplexebb feladatokat, részegységekre kell megoldani, és mindenképpen törekedni arra, hogy egyszerre csak egy részfolyamatba fogjunk bele és oda összpontosítsuk a figyelmünket, ez nagy mértékben fokozni tudja a teljesítményt. A tevékenység nagyobb részegységekre való tagolás a szükséges pihenőidő hatékonyabb felhasználásában nyújt segítséget (Tracy, 2007; Berke 2010). Az egyéni tudatosság szorosan kapcsolódik a személyes hatékonyság témakörhöz. Tudatosan kell meghozni döntéseinket, mi alakítjuk az életünket. Ha az egyén tudatos akkor pontosan látja, hogy ki ő, mi a szerepe, felismeri saját és mások értékét. Következésképpen az egyén átlátja a körülötte történő dolgokat, számottevően könnyebben reagál a környezet történéseire, könnyebben hozza meg a jó döntéseket. Cselekedeteit az érzékelés és a megértés határozza meg. A fiatal generációnál pedig a környezettudatos életmódban is megfigyelhető ez a tudatosság, hisznek abban, hogy amit tesznek jobba teszi a világot (Kőműves et al. 2016; Szabó-Szentgróti et al. 2016)

Kutatási témám szempontjából meghatározó Covey (1989, 2014) „Kiemelkedően eredményes emberek hét szokása” című könyve. A szerző szerint a szokások nagy erővel alakítják életünket, amelyek az eredményességet biztosítják. Covey úgy fogalmaz, hogy nem a másik emberek reakciója okoz problémát életünkben, hanem a mi arra adott viselkedésünk. Soha nem a reakciót kell egy cselekvésben leereagálni, hanem meg kell vizsgálni, hogy mi milyen kontextust teremtettünk, amiben ez a reakció létrejöhetett. A szerző kiemeli, hogy rá kell ébrednünk a saját felelősségünkre. Az 1. kép mutatja be az eredményesség hét szokását.

Az emberi viselkedés jellemzői

A pszichológusok számos megfigyelést és vizsgálatot is végeztek annak tisztázására, mi az, ami az emberi viselkedést befolyásolja. Mennyire függ ez a személyiségtől, a helyzettől vagy más

meghatározó körülménytől. A viselkedést definiálhatjuk tehát egyfajta reagálási módra a külső körülményekre, mely a személyiségünktől függ. [2]

Az önismeret definiálásához Keményné (2007) ad egy tökéletes alapot, ő úgy definiálja az önismeretet, mint ami az egyén „áttekintése saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése saját viselkedésének a rügóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, képessége arra, hogy helyesen megítélje saját szerepét, hatását az emberi kapcsolatokban” (Keményné, 2007. 15. p.).

Az önismeret három szinten valósulhat meg, melyek közül az első szint az adottságokról és a képességről való tudás szintje. Ezen a szinten van jelen a saját tudásunktól, érdeklődési körünktől, feszültség, kritika és kudarc tűrőképességünkről alkotott képünk. A második szint már egy mélyebb szint. Itt vannak azok az élmények, életesemények, gyerekkori történések, életünk fontosabb eseményei melyek hatással vannak jelenlegi törekvéseinkre, érzéseinkre, viselkedésünkre, szándékainkra. Ez a szint egyben a viselkedés és a szándékok összhangjára is vonatkozik, arra, hogy a cselekedeteink valóban a mélyebb vágyainknak és céljainknak megfelelően történnek-e. A harmadik szint az önismeret társas szintjét jelöli. Miként tudunk a társadalmi szerepbe beilleszkedni, megfelelni a velünk szemben támasztott társadalmi konvencióknak. Ezen a szinten valósul meg, hogy milyennek látnak minket mások és ez mennyire egyezik meg a saját magunkról kialakított képpel (Keményné, 2007; Dénes – Berke, 2015).

Az emberek jellemzőivel és a közöttük lévő különbségekkel foglalkozik a személyiségpszichológia. Minden embernek vannak sajátos jellemvonásai. Motivációinkban is eltérők vagyunk, vannak, akik karriert, vannak, akik családi életet tartják fontosnak. [2]

Anyag és módszer

A dolgozat megírásához a szekunder információk mellett, a saját kutatásom által nyert primer információkat is felhasználtam. A kutatás módjának meghatározása során a kérdőíves elemzés volt a legalkalmasabb eszköz. A kérdőívem a fiatal generációt célozta meg, akikhez a legkönnyebben az internetet felhasználva tudtam eljuttatni a kérdőívemet, így mindenki otthon, könnyen, időhöz nem kötve tudta kitölteni a kérdőívet. Ez a kitöltési módszer nekem is egyszerűbb volt, a közösségi média felhasználásával ma már számtalan emberhez el tudtam juttatni a kérdőívemet, meglehetően rövid idő alatt.

A kérdőív elkészítésekor meghatároztam a kutatás alapját jelentő populációt, hogy kinek szól a kérdőív, esetemben a fiatal generációt kellett meghatároznom. Az alapsokaságok nálam az egyetemi hallgatótársaim és az ismerőseim jelentették, gondolok itt a közösségi portálokon jegyzett ismerőseimre. Segítségükkel más egyetemekre és emberekhez is eljuthatott a kérdőív. Módszertanilag a visszatevés nélküli véletlenszerű mintavételt, valamint a hólabda technikát alkalmaztam.

A kérdőívre 110 érvényes és értékelhető válasz érkezett. A kitöltők többsége 16-26 éves korosztályból került ki. A kérdőívem célcsoportja a fiatal generáció volt, őket pedig az interneten kitölthető kérdőívvel volt a legkönnyebb megkérdezni.

A kérdőív Covey (1989, 2014) „Kiemelkedően eredményes emberek hét szokása” egyéni és szervezetfejlesztő módszertanára épült. Az egyéni és szervezeti eredményességet meghatározó hét szokásból, három szokásra fókuszáltam kutatásom során. Továbbá a kidolgozott kérdőív tartalmazott Marston (1920) módszertanán alapuló DISC viselkedési stíluselemző kérdéssort is, azonban annak elemzését jelen dolgozat nem tartalmazza.

A kérdőív szerkesztése során inkább csak a zárt kérdésekre szorítkoztam, jobban preferáltam a feleletválasztós, skálázós kérdéseket. Próbáltam odafigyelni a kérdések kialakításánál, hogy mindenki megtalálja a magának megfelelő választ, ha pedig ez nem sikerült lehetőséget adtam a kitöltők számára, hogy saját gondolatukkal válaszoljanak a kérdésre.

Eredmények és értékelésük

Háttérváltozók elemzése

A fejezet célja, hogy bemutassa a felmérésben résztvevő személyek főbb demográfiai jellemzőit. E kérdéscsoport esetében a következő tényezőket vizsgáltam: életkor, nem, lakóhely, szülők iskolai végzettsége, jövedelmi helyzet megítélése.

A kérdőívet 110 fő töltötte ki, a kitöltők között 54,5%-a nő és 45,5%-a férfi szerepelt. A kitöltők átlag életkora 22 év, mind a női, mind a férfi oldalról. A válaszadók munkaerőpiaci státuszát az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat: A válaszadók munkaerőpiaci státuszának megoszlása

Megnevezés	Megoszlás (%)
Alkalmazott	30,0
GYES-en, GYED-en van	0,9
Munkanélküli	3,6
Nappali tagozaton tanuló diák	61,8
Nappali tagozatos hallgató, illetve alkalmazott is	0,9
Önfoglalkoztató, önálló vállalkozó	0,9
Vállalkozó (alkalmazott(ak)at foglalkoztat)	1,8

Forrás: saját adatgyűjtés

A táblázat adatai alapján látható, hogy jellemzően (61,8%) nappali tagozaton tanulmányokat folytató hallgatók és alkalmazottak (30%). A válaszadók között kisebb arányban találhatók a munkanélküliek (3,6%) és vállalkozók. A tanulmányokat folytató válaszadók 19%-a középiskolai tanuló, 76%-a alapképzésben résztvevő hallgató és 5%-a mesterszakos diák töltötte ki.

Megvizsgáltam továbbá a kérdőívet kitöltők lakóhely szerinti megoszlását, amelyet a 2. táblázat mutat be.

2. táblázat: A válaszadók lakóhelyének megoszlása

Lakóhely	Megoszlás (%)
Főváros	20,9
Község	24,6
Megyeszékhely	12,7
Város	41,8

Forrás: Saját adatgyűjtés

A táblázat adatai alapján belátható, hogy jellemzően (41,8%) városban élnek. A fővárosban (20,9%) és községben (24,6%) élők aránya nagyjából ugyan annyit tesz ki. Az adatok alapján kijelenthető, hogy a válaszadók nagy részének a lakóhelye nem megyeszékhely.

Tanulmányi eredményeket tekintve a kitöltők négy válaszlehetőség közül választhattak: Jeles, jó, közepes és elégséges. A legnagyobb arányban a jó (45%) választási lehetőség szerepelt, ezt követte a közepes (34%) tanulmányi eredmény majd a jeles (14%) és az elégséges (8%).

Nyelvtudás tekintetéből a megkérdezettek közül három ember állította, hogy nem rendelkezik nyelvtudással, ez az összes megkérdezetthez viszonyítva elenyésző, mindössze 2,7%. 13,6% állította, hogy legalább alapfokú nyelvtudással rendelkezik, míg a közép és felsőfokú nyelvtudással rendelkezők száma megegyezett (41,8%).

A válaszadók szüleinek iskolai végzettségét a 3. táblázat hivatott bemutatni:

3. táblázat: Válaszadók szüleinek iskolai végzettsége

Iskola típusa	Anya	Apa
Általános iskola	3,6%	4,5%
Gimnázium	23,6%	9,1%
Szakiskola	22,7%	29,1%
Szakközépiskola	14,5%	26,4%
Főiskola/Egyetem	35,6%	30,9%

Forrás: saját adatgyűjtés

A táblázat alapján kijelenthető, hogy a szülők iskolai végzettsége mind az apai, mind az anyainál a Főiskolai/Egyetemi végzettség a legmagasabb (35,6% és 30,9%). A megkérdezetteknek az általános iskolai végzettség volt a legritkább a szülők körében (3,6% és 5,4%).

Személyes eredményesség tényezői

Proaktivitás tényezőinek elemzése

A személyes eredményességet több tényező együttesen határozza meg, de az egyének fejlesztésében fel lehet állítani egy rangsort. E rangsor kialakítását kutatási programunkban Covey (1989) módszertana alapján határoztuk meg. Ennek alapján a személyes eredményességet meghatározó első szokás a proaktivitás. A proaktivitás azt jelenti, hogy emberi lényként felelősek vagyunk saját életünkért, viselkedésünk pedig elhatározásunktól függ nem pedig a környezetünktől. A vizsgálat alapjául szolgáló kérdőívben a proaktivitás

mértékének a megállapítására nyolc tényezőt definiáltunk Covey (1989) megközelítése alapján, amelyet a 1. ábra mutat be.



1. ábra: A proaktivitást meghatározó tényezők

Forrás:saját adatgyűjtés

Az eredmények alapján látható, hogy a vizsgált célcsoport esetében a felelősségvállalás a legerősebb tényező (4,0), míg a külső körülményektől független viselkedés a leggyengébb tulajdonság (3,3). A felelősségvállalás esetében nemek szerint vizsgálva, azt állapítottam meg, hogy a női válaszadók átlageredménye 3,98 még a férfiaké 4,04. Az eredmények alapján az valószínűsíthető, hogy a férfiak inkább vállalják (1,5%-kal) a felelősséget, mint női társaik.

Munkaerőpiaci státusz szerint vizsgálva azt tapasztaltam, hogy az alkalmazottak felelősségvállalása (átlag 4,21) 5,25%-kal magasabb az összesített átlagnál. E tényező esetében a tanuló/hallgatói jogviszonnyal rendelkezők (átlag 3,87) alacsonyabb érték számszerűsíthető (összesített átlag 96%-a), amely véleményem szerint a munkahelyi tapasztalat hiányára vezethető vissza. A vállalkozók átlageredménye 4,66 ami az összesített átlagnál 16,5%-al magasabb. Még a munkanélküliek átlageredmény 4,2, ami 5% magasabb az összesített átlagnál. Tehát a kérdőív alapján kijelenthető, hogy a vállalkozók, a munkanélküliek és az alkalmazottak jóval magasabb arányban vállalják tetteik után a következményeket.

Az adott tényezőt tanulmányi teljesítményekre lebontva is megvizsgáltam, amely alapján megállapítható, hogy az elégséges tanulmányi eredménnyel rendelkezők átlageredménye 4,5, míg a közepes tanulmányi eredménnyel rendelkezők (3,77) és a jó eredménnyel rendelkezők 3,87-es és a jeles tanulók 3,81-es átlageredménnyel rendelkeznek. Ez alapján kijelenthető, hogy az elégséges tanulmányi eredménnyel rendelkező tanulók jóval nagyobb arányban vállalják a tetteik után a felelősséget, mint eredményesebb társaik.

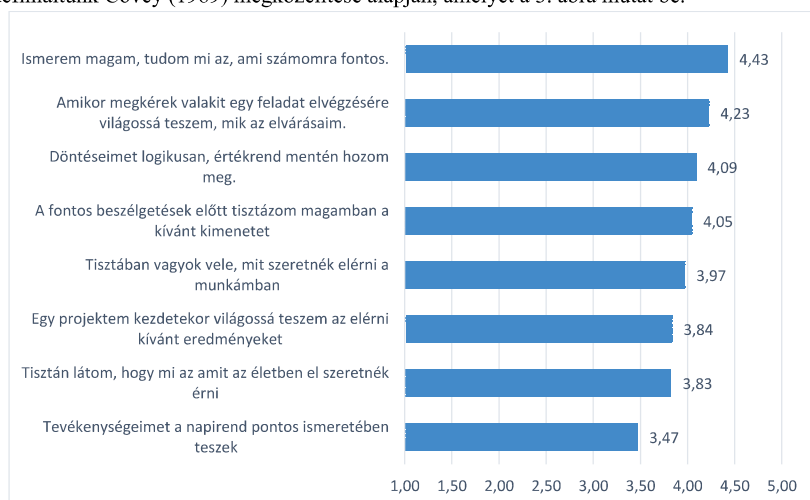
A válaszadók a külső körülményektől független viselkedést tekintik leggyengébb tulajdonságuknak. Nemek szerint vizsgálva azt tapasztaltam, hogy a férfi válaszadók átlageredménye 3,46, még a női válaszadóké mindössze 3,18 lett. Ez alapján kijelenthető, hogy

a férfiak jóval, nagyobb valószínűséggel, 8,8%-kal biztosabban tartják meg a pozitív hozzáállásukat a körülményektől függetlenül.

A „Tetteimet és érzelmeimet én irányítom” kérdésre is az előző kérdést megerősítő eredmény jött ki. Az összesített átlag itt 3,8, a női válaszadók átlaga 3,66, míg a férfiaké 4. Ezek alapján kijelenthető, hogy a férfiakra inkább jellemző, hogy képesek tetteiket és érzelmeiket irányítani. Korosztályokra lebontva a következőképpen alakulnak az átlagok: 16-20 éves korosztály eredménye 3,65, 21-25 éves korosztály eredménye 3,79, a 26-30 éves korosztály átlageredménye 4,18 és a 30+ korosztály eredménye 4. Tehát a kérdőív alapján kijelenthető, hogy a tetteink és az érzelmeink irányítását az életkor nagymértékben befolyásolja. Ezt a fiatalabb korosztálynál a még nem teljesen kialakult érzelmi intelligencia és az élettapasztalat hiánya indokolhatja.

A tudatos jövőalkotás meghatározó tényezők elemzése

A személyes eredményességet meghatározó második szokás a tudatos jövőalkotás. Tudatos jövőalkotás alatt azt értjük, hogy bármibe is kezdünk, első lépésként tisztázzuk, mi is legyen a kívánt végeredmény. Ez azt is jelenti, hogy megfogalmazzuk a saját életünk célját, így kijelölve egy utat, melyen haladva egyre közelebb kerülünk ehhez a célhoz. A vizsgálat alapjául szolgáló kérdőívben a tudatos jövőalkotás mértékének a megállapítására nyolc tényezőt definiáltunk Covey (1989) megközelítése alapján, amelyet a 3. ábra mutat be.



2. ábra: Tudatos jövőalkotást meghatározó tényezők

Forrás: saját adatgyűjtés

Az eredményekből egyértelművé válik, hogy a vizsgált célcsoportra a legjellemzőbb (4,43), hogy ismerik magukat, tisztában vannak azzal, ami számukra fontos, míg a legkevésbé jellemző (3,47), hogy tevékenységeiket a napirend pontos ismeretében teszik. A nemek szerint vizsgálva megállapítottam, hogy a női válaszadók átlageredménye 4,5, míg a férfiaké csak 4,34.

Ezek alapján valószínűsíthető, hogy a nők inkább jellemző (3,6%-kal) a tudatosság, a tervezési kompetencia erőssége.

Munkaerőpiaci státusz szerint elemezve azt tapasztaltam, hogy a legmagasabb átlaggal (átlag 5) a vállalkozók rendelkeznek. Őket követik az alkalmazottak átlag (4,58), ami 3,38-kal magasabb, mint az összesített átlag. A tanulói/hallgatói jogviszonnyal rendelkezők körében az összesített átlagnál alacsonyabb (átlag 4,33) érték volt megfigyelhető, ami az összesített átlag 97,7%-a, de ennél is alacsonyabb jellemezte a munkanélkülieket (átlag 4,25). Ez alapján kijelenthető, hogy a vállalkozókra és a munkanélküliekre jellemzőbb, hogy tisztában vannak azzal, mi is fontos a számukra, jobban ismerik magukat.

A tanulmányi teljesítményekre lebontva megállapítható volt, hogy a jeles tanulmányi eredménnyel rendelkezőknek 5,8%-kal magasabb az átlageredménye, mint az összesített átlagnak. A jó tanulmányi eredménnyel rendelkezők átlaga 4,39, a közepes tanulmányi eredménnyel rendelkezők 4,32, míg az elégséges tanulmányi eredménnyel rendelkezők az összesített átlaggal megegyező értékkel, azaz 4,43-as átlaggal rendelkeznek. Tehát a tanulók tanulmányi átlaga alapján kijelenthető, hogy a leginkább a jeles tanulókra jellemző a tudatos tervezés.

A megkérdezettek a legkevésbé jellemző volt, hogy tevékenységüket a napirend pontos ismeretében végzik, amely az életkori sajátosságnak is betudható. Nemek szerint vizsgálva ez a következőképpen alakult: A nőknél 3,6 volt az átlag, míg a férfiaknál az átlag csak 3,32. Ezek alapján kijelenthető, hogy a nők inkább jellemző, hogy tevékenységüket a napirend ismeretében végzik.

A „Tisztán látom, hogy mi az, amit az életben el szeretnék érni” kérdést megvizsgálva a fiatalok körében azt tapasztaltam, hogy a 16-20 éves korosztály átlaga 3,88, a 21-26 éves korosztály átlaga 3,81, a 26 év feletti korosztály átlaga pedig 3,71. Ezek alapján megállapítható, hogy a fiatalabbakra jellemzően (1,3%-kal magasabb az összesített átlagnál) tisztábban látják, hogy mi is az, amit el akarnak érni, tisztábban látják a céljukat.

A munkaerőpiaci státusz szerint vizsgálva a kérdést megállapítottam, hogy tanulók átlaga (3,76) az összesített átlag alatt található (míg a fiatal korosztály (3,88) az átlag felett van). A alkalmazottak (4) és a vállalkozók (4,3) jelentősen nagyobb, mint a munkanélküliek átlaga, amely csak 3,25. A kérdőív alapján tehát megállapíthatjuk, hogy a munkanélküliek nem látják tisztán, hogy mit is akarnak elérni az életben.

A megkérdezettek között a nők 3,71, a férfiak pedig 3,96-os átlagot értek el. Ezek alapján kijelenthető, hogy a férfiak inkább látják az életben elérni kívánt céljaikat, mint női társaik.

A következő kérdésben a „Tisztában vagyok vele, mit szeretnék elérni a munkámban” megvizsgáltam, hogy vajon egyeznek-e a férfi és a női átlagok, vagy olyan eltérést mutatnak, mint az előző kérdésben. Egyeznek-e az életben elérni kívánt célok a munkában elérni kívánt célokkal?

A tudatos önszervezést meghatározó tényezők elemzése

Az eredményes önirányítás nélkülözhetetlen eleme, hogy képesek vagyunk életünket úgy szervezni, hogy időnk javát a legfontosabb dolgainkra fordítjuk. Előre tervezzük, hogy képesek legyünk feladataink megfelelő és hatékony ellátására. A vizsgálat alapjául szolgáló

kérdőívben a tudatos jövőalkotás mértékének a megállapítására nyolc tényezőt definiáltunk Covey (1989) megközelítése alapján, amelyet a 4. ábra mutat be.



3. ábra: A tudatos önszervezést meghatározó tényezők

Forrás: saját adatgyűjtés

A táblázat eredményei alapján megállapítható, hogy a vizsgált célcsoport esetében a mások idejének tiszteletben tartása a legerősebb tényező (4,06), míg a fókuszált munkavégzés a leggyengébb tulajdonság. A nemek szerint vizsgálva azt tapasztaltam, hogy a női válaszadók átlageredménye 4,03, a férfiaké 4,1. Ezek alapján a férfiak kevésbé (1,7%-kal) rabolják mások idejét.

Munkaerőpiaci státusz szerint megvizsgáltam, hogy az alkalmazottak (átlag 4,15) 2,2%-kal jobban figyelembe veszik mások idejének fontosságát az összesített átlagnál. E tényező esetében a tanulói/hallgatói jogviszonnyal rendelkezők (átlag 4,04) csak kis mértékben marad el az összesített átlagtól, míg a munkanélküliekre (átlag 3,75) inkább jellemző, hogy rabolják mások idejét jelentéktelen dolgokkal. Még a vállalkozók átlageredménye 4,33, ami az összesített átlagnál 6,65%-kal magasabb.

A kérdőív és a kapott átlageredmények között kijelenthető, hogy nincs nagy eltérés a nemek válaszai között és a vállalkozók azok, akik a leginkább megbecsülik és tiszteletben tartják mások idejét, amit a több tapasztalat az életben idézhet elő.

A válaszadók a leggyengébb tulajdonságuknak tartják, hogy fókuszálva végzik munkájukat és nem hagyják, hogy mások sürgős problémái vagy megszakítások kísérjék őket a nap folyamán. A nemek szerint vizsgálva megállapítottam, hogy a nők esetében 2,78, míg a

férfiak esetében 3,06 az átlageredmény. Ez alapján kijelenthető, hogy a férfiak jóval nagyobb valószínűséggel (10,7%-kal) végzik céltudatosabban munkájukat.

Az alkalmazottak és a munkanélkülieket is megvizsgálva ugyan akkora átlageredményre jutottam (átlag 3), ami 3%-kal magasabb, mint az összesített átlag. A tanulók körében is eltérés mutatkozik, átlageredményük (2,85) 97,9%-a az összesített átlagnak, míg a legmagasabb átlaggal a vállalkozók rendelkeznek (átlag 3,67). Megállapítható, hogy a fiatalok sokkal inkább kiküszöbölhetők a fókuszált munkavégzés alól, mint az alkalmazottak, munkanélküliek vagy a vállalkozók.

Következtetések és javaslatok

A személyes eredményességet több tényező együttesen határozza meg, melyek közül hármat, a proaktivitást, a tudatos jövőalkotást és a tudatos önszervezést meghatározó tényezőket vizsgáltam, amelyek megfigyelhetőek Covey (1989) által megfogalmazott első három szokással. A proaktivitást meghatározó tényezők elemzése után megállapítottam, hogy a vizsgált célcsoport legerősebb tényezője a felelősségvállalás, míg a leggyengébb tulajdonsága a külső körülményektől való független viselkedés. Az alkalmazottak, munkanélküliek és a vállalkozók a kutatás szerint magasabb arányban vállalják a tetteik után a felelősséget, mint a tanuló/hallgató jogiszorral rendelkezők.

Továbbá a nemek között is eltérő eredmények születtek. A férfiak nagyobb valószínűséggel tartják meg pozitív hozzáállásukat és tartják meg az önuralmukat nehéz vagy érzelmileg megterhelő helyzetben, a nőkhez képest. Még a nők jóval gyakrabban kezdeményezik a feladatok elvégzését.

A tettek és az érzelmek irányítása nagyban függött a korosztály átlag életkorától. Az idősebbekre inkább jellemző, hogy tetteiket és érzelmeiket ők irányítják.

A tudatos jövőalkotás meghatározó tényezők elemzésénél egyértelművé vált, hogy a válaszadók többsége ismeri magát, tisztában van azzal, ami számára fontos, viszont tevékenységét nem a napirend pontos ismeretében teszi. A munkanélküliek körében a bizonytalanság, a nem egyértelmű jövőképek rajzolódott ki, ami bizonyára összefüggésben lehet élethelyzetükkel.

A megkérdezettek a tudatos önszervezést meghatározó tényezői közül a mások idejének tiszteltetését tartották értékeltebb magasabbnak, míg a célkitűzésekre fókuszálást jellemzően alacsonyabb minden kitöltőnél.

A felmérés alapján azonosítható, hogy a munkatapasztalattal rendelkező személyek (alkalmazottak, vállalkozók) tudatosabban szervezik életüket, az eredményesség alakításának aktív szereplői.

Irodalomjegyzék

1. Berecz D. – Molnár Zs. – Papp G. (2010): A motivációs levélén innen és túl (A 80-as generáció; 74-82.o.) <http://www.kontramuhely.hu/wp-content/uploads/2011/01/80as-generacio-esszekotet.pdf> 2017.11.06
2. Berke Szilárd: Az életkerék és a TLS életstílusmodell szerepe a személyes hatékonyságban. In: Lifelong Learning Magyarország Alapítvány (szerk.) Tanulás,

- tudás, gazdasági sikerek avagy a tudásmenedzsment szerepe a gazdaság eredményességében: tudományos konferencia kiadványa : Budapest: Lifelong Learning Magyarország Alapítvány, 2010. pp. 357-359. (ISBN:9789630691093)
3. Bessenyei Lajos (2016): A generációváltás forradalma. *Opus et Educatio*, 3. évf. 4. szám, 371-378.o.
 4. Bodnár Éva, Kovács Zoltán, Sass Judit (2011): Munka- és szervezetpszichológia. Tananyag. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, p.228.
 5. Bokor Attila (2007): Létezik-e itthon Y generáció? *Vezetéstudomány*, 38. évf., 2. szám, 2-21. o.
 6. Bokor Attila et al. (2009): Emberi erőforrás menedzsment. 1.2.2. fejezet: Értékkrend és a generációk, Aula, Budapest, 33-34.o.
 7. Budavári-Takács I. (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem, Gödöllő. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/ch01.html (letöltve: 2017.11.04)
 8. Csaposs, Noémi (2012): Létezik-e a magyar Y-generáció? *HVG Karrier Plusz kiadvány*, 2012, 132-135.o.
 9. Erzsébet Gyopár Dénes, Szilárd Berke: The role of the emotional intelligence in managerial success. In: Csata A, Fejér-Király G, György O, Kassay J, Nagy B, Tánczos L-J (szerk.) *Global Challenges, Local Answers: Challenges in the Carpathian Basin*. 513 p. Konferencia helye, ideje: Csíkszereda, Románia, 2014.05.16-2014.05.17. Cluj-Napoca: Risoprint, 2015. pp. 392-398. (ISBN:978-973-53-1565-8)
 10. Gábor Szabó-Szentgróti, Csaba Borbély, Arnold Csonka, Zsolt Kömüves, Eszter Szabó-Szentgróti: Career path in the business service sector. In: Andrea Csata, Bíborka Eszter Bíró, Gergely Fejér-Király , Otília György, János Kassay, Benedek Nagy, Levente-József Tánczos (szerk.) *Challenges in the Carpathian Basin. Integration and modernization opportunities on the edges of Europe: 13th Annual International Conference on Economics and Business*. 1102 p. Kolozsvár: Editura Risoprint, 2016. pp. 1-13. (ISBN:978-973-53-1855-0)
 11. Gonda Nóra (2013): A különböző generációk motivációs eszközeinek vizsgálata. OTDK Dolgozat. p. 60.
 12. Juhász J, Szóke I. O.Nagy G.,Kovalovszki M. (szerk.) (1972), Magyar értelmező kéziszótár, Akadémiai Kiadó Bp.
 13. Keményné Pálffy Katalin (2007): Bevezetés a pszichológiába. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. ISBN: 9789631944518
 14. McCrindle, Marc – Wolfinger, Emily (2010): Az XYZ Ábécéje. A nemzedékek meghatározása. In: *Korunk*, 3. évf., 11. szám, november, 13-18. o., http://korunk.org/letoltlapok/Z_RKorunk2010november.pdf
 15. McCrindle, Mark – Wolfinger, Emily (2011): Word up - a lexicon and guidetocommunicationinthe 21st century. Halstead Press, Ultimo N.S.W., In: Szarka, Dóra (2011): *Z generáció – a jövő munkavállalói*.
 16. Nagybányai Nagy Olivér – Pongor Orsolya – Hadarics Márton (2015): *DISC – A mindennapi kommunikáció és viselkedés titka*. Psidium Online Tesztek Kft., Budapest.
 17. Pál E. – Töröcsik E. (2013): *Tudománykommunikáció a Z generációnak*. Pécsi Tudományegyetem. ISBN 978-963-642-991-1

18. Schüller Attila (2011): Az Y generáció és az információbiztonság. Hadmérnök. VI. Évfolyam 2. szám -2011.június. p. 339-347
19. Sindelyes, Dóra (2009): Milyen generációk tagjai vagyunk? Hirekhirek.network.hu, http://hirekhirek.network.hu/blog/hirek_hirek_hirek_klub_hirei/milyen-generaciok-tagjai-vagyunk
20. Stephen R. Covey (1989, 2014). A kiemelkedően eredményes emberek hét szokása. Bagolyvár Könyvkiadó Kft, Budapest. ISBN 978-615-5030-43-7
21. Szabó Gábor, Kalmár Sándor: How are graduate career starters seeking a job? REGIONAL AND BUSINESS STUDIES 1:(2) pp. 31-38. (2009)
22. Szarka, Dóra (2011): Z generáció – a jövő munkavállalói. HR Portál.hu, <http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html>
23. Tari Annamária (2010): Y generáció – Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban. Jaffa, Budapest
24. Tracy, Brian (2007): Személyes hatékonyság. Bagolyvár Könyvkiadó Kft, Budapest. ISBN 9789639730335
25. Zombainé Tarnótzky Krisztina (2015): Generációk összehasonlítása, különös tekintettel a Z generáció és tanáraik között fellelhető különbségekre http://dolgozattar.repositorium.bgf.hu/2395/1/Zombaine_Szakdolgozat.pdf2017.11.06
26. Zsolt Kőműves, Szilárd Berke, Gabriella Póra: Survey on female managers. In: Csata Andrea (szerk.) Challenges in the Carpathian Basin: Integration and modernization opportunities on the edge of Europe (13th Annual International Conference on Economics and Business). Cluj-Napoca: Editura Risoprint, 2016. pp. 252-266. (ISBN:978-973-53-1901-4)

Hivatkozott internetes oldalak

- [1]<https://www.hrportal.hu/hr/hogyan-motivalhatoak-a-kulonbozo-generaciok-tagjai-20100804.html> 2017.11.06
- [2]http://moodle.appi.bme.hu/pluginfile.php/16952/mod_resource/content/1/pszichologiai_viselkedes_alapjai.pdf 2017.11.06
- [3] <https://discprofile.com/what-is-disc/overview/>
- [4] Kránitz Éva: Karrierterv. <http://vezetofejlesztes.hu/karrierterv/2017.11.04>

Egyéb felhasznált irodalmak

- <http://www.hrportal.hu/hr/z-generacio-a-jovo-munkavallaloi-20111102.html> 2017.11.06
- http://hvg.hu/gazdasag/20171018_Vagyak_es_arnyak 2017.11.06
- <https://www.hrportal.hu/hr/ilyen-a-z-generacio-idealis-munkahelye-20160831.html> 2017.11.06

[https://www.hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-\(i\)-20061025.html](https://www.hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-(i)-20061025.html) 2017.11.06

[https://www.hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-\(ii\)-20061030.html](https://www.hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-(ii)-20061030.html) 2017.11.06