

ELVÁRÁSOK VIZSGÁLATA AZ Y GENERÁCIÓNÁL

EXPECTANCY SURVAY AT Y GENERATION

JUHÁSZ CSILLA egyetemi docens

TERJÉK LÁSZLÓ tanársegéd

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

ABSTRACT

The phrase Generation Y first appeared in an August 1993 Ad Age editorial to describe teenagers of the day, which they defined as different from Generation X, and then aged 12 or younger as well as the teenagers of the upcoming ten years. Since then, the company has sometimes used 1982 as the starting birth year for this generation.

Our essay and survey target was to reveal some difference in expectancies of Generation Y. We studied 20-30 years old employees, who works at multinational organization. We studied expectational possibilities, these were the following: sallary, mangers pesonality, good schedule, work place possibilities, colleagues, challenge at profession, workplace localization, development in profession.

Our results shows, that women in Generation Y are more carrieristic than men. They appraised more the sallary, professional challenges and development in profession.

1. Bevezetés

Manapság sokat hallunk arról, hogy a különböző generációknak különböző értékeik, elvárásaik, motivációik, tulajdonságuk van. Ebben a tanulmányban az Y generáció munkával kapcsolatos elvárásairól mutatunk be néhány jellemzőt. A Wikipédia azt írja az Y generációról, hogy „egy új típusú nemzedék, melynek kialakulásában a technológia száguldó fejlődése játszott rendkívül fontos szerepet. Ha az 1900-as évek utáni időszakot felosztjuk, akkor ez a generáció a negyedik a sorban. Az ezt megelőző nemzedékeket a következőképpen jelöljük. Az 1920 és 1930 között születettek a Veteránok, az úgynevezett Baby boom korszak az 1946 és 1964 között született embereké, míg az X generációhoz az 1965 és 1975 között születettek tartoznak. Az Y generáció az 1976 és 1995 között született embereké, a Z nemzedék pedig 1996-tól napjainkig tart.

Az Y nemzedéknek a születését (a legkorábbi ill. legkésőbbi időpontot nézve) az 1970-es évek vége és a 2000-es évek eleje közé teszik. (Garner, 2006; Tovar, 2007; Marquardt, 2008) „Ezredfordulás generációnak is nevezik őket. Jel-

lemzőik, hogy mivel a számítógépekkel együtt nőttek fel, szinte mind a „technológia örültjei”. A modern technikák és a számítógép nélkül el sem tudják az életüket képzelni. Ezzel együtt azonban igen gyakorlatiasak és már kisiskolás korukban tudnak számítógépezni és mobiltelefont használni.” (Wikipédia) A modern technológiában teljesen otthon vannak, azt mindennapos szükségletnek tekintik, és érdemes is hallgatni rájuk ezekben a kérdésekben. Míg az előző generációk tudomásul vették, hogy milyen a munkahely, addig az Y generáció már maga alakítja, formálja azt a saját képére. Az ezredfordulós generáció élvezni akarja a munkahelyet: legyen az modern, a hagyományostól eltérő, nagy tág terekkel, és közös étkezésre lehetőséget adó konyhával. Az új generáció értékeli a csoportos teljesítményt, hisz a közös erőfeszítések eredményében. Otthon érzi magát a világban – hiszen sokat tudnak róla, az internetnek köszönhetően tájékozottak. Nagyra értékeli a szabadságot, a demokratikus, formalitásoktól mentes munkakörülményeket, szabályokat. Egyszerre több feladatot szeretnek végezni, és munkaidejük felénél kevesebb időt töltenek az íróasztal mögött, inkább a legkülönbözőbb helyekről, mobiltelefonon és laptopon dolgoznak. Fontos számukra a személyi szabadság. (Deloitte, 2013) Gion (2013) szerint a felmérésük egyik legfontosabb megállapítása, hogy a megkérdezett diákok és frissdiplomások szerint az egyetemeknek szerte a régióban jobban fel kellene készíteniük őket a munka világára és a munkakeresés folyamatára. Nem csupán magyar sajátosság, hogy ha ezen a téren sikerülne előrelépést elérni, akkor a fiatalok (és így a frissdiplomások) körében megfigyelhető magas munkanélküliség csökkenthető lenne. Ez azért is fontos, mert jelenleg ez jelenti az egyik legnagyobb problémát a közép-európai térségben, és általánosságban az Európai Unióban. (11)

A menedzsment tudomány művelői között az alapvető fogalmakban szóhasználatban mindenki egyetért (Gulyás – Keczer, 2012), bár némely ponton eltérő és bonyolult, összetett definíciókat találunk. Az ösztönzés és ennek megfelelően az ösztönzésmenedzsment is egy összetett, komplex fogalom, melybe természetes módon bele értendő a motiváció is. (Berde, 2010) Ezen túlmenően a különböző szerzők, különböző megközelítésből számos összetevőt határoznak meg. A javadalmazást, a teljesítményértékelést, az elvárásokat, a jutalmazást, a munkahelyi és szakmai perspektívákat is beleértik ebbe a fogalomkörbe. Láczy (2012) a szervezeti kultúra részévé teszi mind a motivációt, mind az elvárások kihasználását. Vántus (2010) véleménye is hasonló, miszerint a vállalkozás elért eredményeiben jelentős szerepe van annak, hogy a tulajdonos/vezető mennyire fordít figyelmet az olyan alkalmazottakkal kapcsolatos tényezőkre, mint az elvárások. Móra (2012) kutatási eredményeiből kiemelhető, hogy a munkatársak beillesztésekor jelentős szerepe van mind a „beillesztő”, mind a „beillesztendő” elvárásainak. Ezeket a vezető folyamatos kommunikációval valósíthatja meg. Dajnoki (2007) felmérései alapján kifejti, hogy a vezetői munka alapja a megfelelő hatékonyságú kommunikáció. Az elvárások megfelelő ismeretével, jó motiválással és kommunikációval valósítható meg a foglalkoztatottság helyzetének javítása (Oláh, 2012; Vántus –

Pakurár – Oláh, 2012). Pierog és Szabados (2012) a civileket vizsgálva jutott arra a következtetésre, hogy a civilszervezetek döntési gyakorlatában nagyon fontos, hogyan fogalmazták meg a célkitűzéskor az elvárásaikat, milyen forrásból juthatnak információhoz és a vezetők melyik rétegének kell meghoznia a döntést. Egy munkahelyen a kollégialitás, a jó munkahelyi légkör igen magas értéket képviselhet, állítja Terjék és Vántus (2007), hiszen az növeli munka minőségét, a kreativitást és a szervezeti kultúra fejlettségét. A munkavállalók a jobb munkakörülmények között kiegyensúlyozottabbak, elégedettebbek, és ennek révén nagyobb teljesítményre képesek Szabados (2006) szerint. Ferencz, Nótári és Kalmár különösen meghatározónak tarja a fentieket a speciális termékek előállításánál.

A vezetéstől, a vezetőktől egy olyan szervezet létrehozását várják, amelyben a beosztottak egyszerre vagy bizonyos sorrendben ki tudják elégíteni a gazdasági, társas, önmegvalósítási és fejlődési szükségleteiket, mialatt a szervezeti célok elérése érdekében dolgoznak. (Maslow, 1966) A motivációval kapcsolatban a továbbtanulás ösztönző hatása igazolható bizonyos szervezeteknél. Dienesné – Gergely (2009) vizsgálatában a legtöbb alkalmazottat az anyagi elismerés és az előléptetés lehetősége ösztönözi a továbbtanulásban, nem a saját elvárásai. Nemzetközi példák is azt mutatják, hogy a gazdasági szféra szerepvállalása nélkül nincs hatékony szakképzési rendszer, azonban ennek hatékony megvalósítása korántsem egyszerű állítja Vámosi (2012). Csehné Papp (2011) vizsgálataiban kimutatta, hogy bizonyos szervezeteknél a továbbtanulás ösztönző hatása igazolható. Bácsné Bába (2011) vizsgálataiban igazolja, hogy a szervezeti elvárások között nagy szerepe van a hatékony időgazdálkodásnak, főleg a vezető saját hatékonyságát tekintve, melyet az információ technológia segíthet.

A 2011-es HVG Állásbörzén egy közel 1000 kitöltő válasza alapján készült felmérésből kiderül, hogy a legfontosabb munkahely választási szempontok között első helyen már nem a fizetés áll, hanem az egyértelmű munkahelyi elvárások (a maximálisan adható 5 pontból 4,58 pont az átlag, a kiszámítható fizetés pedig 4,53 pontot kapott átlagosan). Fontos szerephez jutott a munka és a magánélet egyensúlyának biztosítása is (4,47). A fontossági sorrendben előkelő szerepet kapott a tapasztalat-szerzés lehetősége (4,29) és a vállalati és személyes értékek egyezősége (4,24) is. A két legkevésbé fontos szempont a munkahely megválasztásánál 3,19 ponttal a kötetlen munkaidő, és 3,35 ponttal a vezetői felelősségvállalás lehetősége. (I3)

2. Módszer

A HVG állásbörzén készült vizsgálatait adták az ötletet arra a vizsgálatra, hogy az Y generáció tagjainak elvárásai vajon hogyan alakulnak a munkahelyükkel kapcsolatban.

A megkérdezettek 20-30 év közötti fiatalok, akik között a nemek aránya egyenlő a mintában. Vagy felsőoktatásban hallgatók, vagy frissen végzett szakemberek.

Multinacionális vállalatnál dolgoznak, az átlagos itthoni fizetéseknél magasabb bérszínvonalnál.

Vizsgálatainkat kérdőíves felmérésre építettük, ahol az elvárás tényezőire kérdeztünk rá, zárt kérdésekkel, amelyeket mélyinterjúkkal is kiegészítettünk. A kérdőívek elkészítésénél figyelembe vettük az elvárás elméleteket.

A kérdőív kérdéseiben az általunk fontosnak talált szakmai elvárási tényezők szerepelnek, nevezetesen a fizetés, a vezető személye, kedvező munkaidő beosztás, a munkahelyi körülmények, a béren kívüli juttatások, a munkatársak, a szakmai kihívások, a karrierlehetőség, a munkahely elhelyezkedése, az önmegvalósítás lehetősége és a szakmai fejlődés lehetősége.

A megkérdezetteknek a fent említett lehetőségeket kellett egy ötfokozatú skálán értékelni, sorrendet azonban nem kellett felállítaniuk. Az értékelésnél az egyes jelentette a legkevésbé, az ötös pedig a legfontosabb lehetőséget.

3. Eredmények

3.1. Szakmai elvárás vizsgálatok általában

A megkérdezettek értékelése az elvárásaikról nagyon magasak, az ötfokú skálán 4,1-4,6 közötti értékek, amelyek szórása 0,17. A különböző elvárások között nagyon nehéz különbséget tenni azok fontossága tekintetében. Ennek ellenére a 4,5 fölötti értékekkel jellemzett tényezőket a legfontosabb jelzővel láttuk el. A 4,31 és a 4,49 közötti értékkel bíró tényezők „közepesen” fontos, az ez alatti értékkel értékel tényezőket most legkevésbé fontos jelzővel látjuk el.

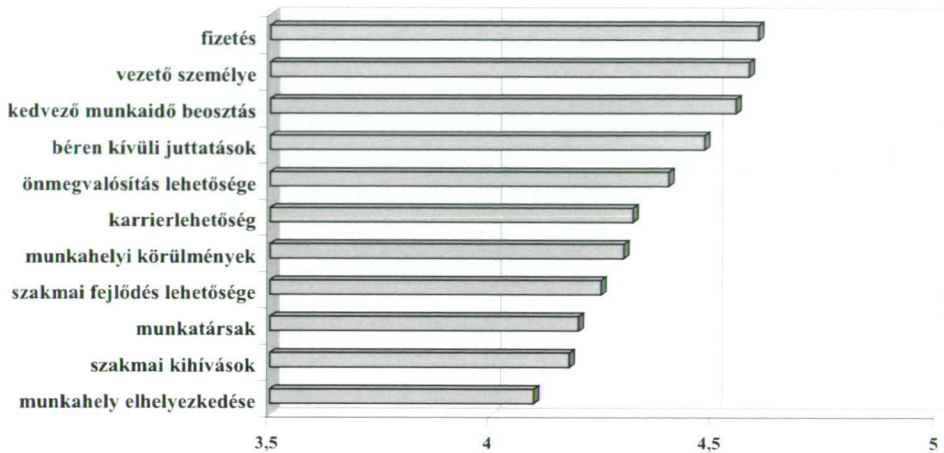
Ahogy az az 1. diagramon is nagyon jól látható a megkérdezettek a fizetést, a vezető személyét és a munkaidő beosztást tartják a legfontosabbnak. Ez a három tényező szemmel láthatóan is kiemelkedik a többi közül.

A következő csoportot alkotják a munkahelyi körülmények, a karrierlehetőség, az önmegvalósítás lehetősége és a béren kívüli juttatások.

A legkevésbé fontos a tényezők közül a munkahely elhelyezkedése, a szakmai kihívások, a munkatársak és a szakmai fejlődés lehetősége.

Ha a sorrendet figyeljük, akkor megállapíthatjuk, hogy a jövedelem és a vezető személye a legfontosabb. Ezt követi a karrierépítéssel és önmegvalósítással kapcsolatos válaszok értékelése, melyek szintén magukban hordozzák a várható magasabb fizetés és életszínvonal lehetőségét. A munkahellyel, szakmai fejlődéssel és az alkalmazottakkal kapcsolatos válaszok kapták a legalacsonyabb értékelést, de ez is 4,1 és 4,3 közötti értékek.

1. diagram: Elvárési tényezők értékelése
1. diagram: Evaluation of expectation agents



Forrás: saját vizsgálatok

3.2. Elvárások nemek szerint

Kíváncsiak voltunk vajon, ha nemek szerint megbontjuk a mintát, az ad-e valamilyen más eredményt. A nemek szerinti bontásban más kép rajzolódik. Így csoportosítva az értékeléseket a férfiak esetében a szórás értéke 0,28-ra nőtt, a női válaszoknál 0,18-ra. Sorrendet képezve az értékekből az alábbiakat kapjuk:

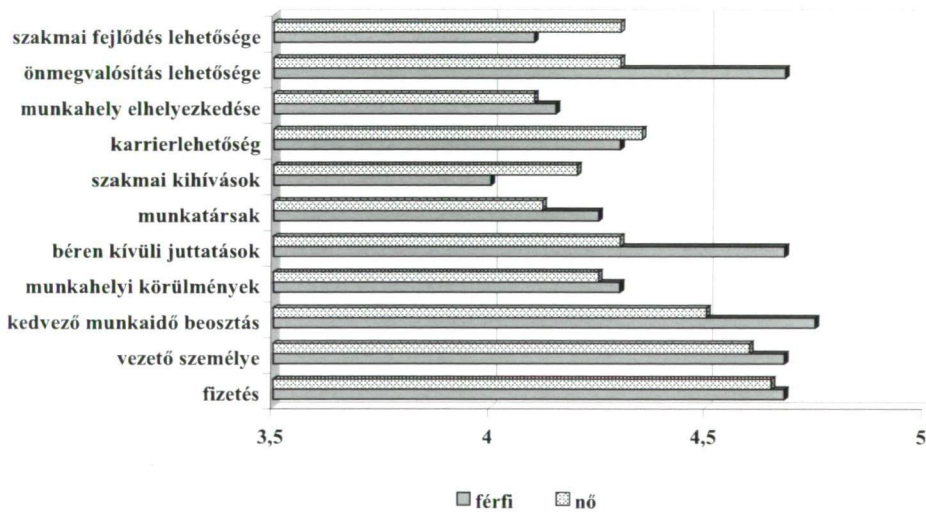
FÉRFI	NŐI
1. kedvező munkaidő beosztás	1. fizetés
2. fizetés	2. vezető személye
3. vezető személye	3. kedvező munkaidő beosztás
4. béren kívüli juttatások	4. karrierlehetőség
5. önmegvalósítás lehetősége	5. béren kívüli juttatások
6. munkahelyi körülmények	6. önmegvalósítás lehetősége
7. karrierlehetőség	7. szakmai fejlődés lehetősége
8. munkatársak	8. munkahelyi körülmények
9. munkahely elhelyezkedése	9. szakmai kihívások
10. szakmai fejlődés lehetősége	10. munkatársak
11. szakmai kihívások	11. munkahely elhelyezkedése

A sorrendeket vizsgálva megállapítható, hogy az első három helyen mindkét nemnél ugyanazok a tényezők szerepelnek, de eltérő sorrendben. Már nagyobb eltéréseket tapasztalunk a karrier lehetőségek megítélésénél, ami a nőknél a negye-

dik, a férfiaknál a hetedik. A szakmai fejlődés lehetősége a női sorban a hetedik, a férfiakéban a tizedik. Magyarázata lehet, hogy a minta női válaszadói karrier centrikusabbak. Érdekes, hogy a munkatársak megítélése a férfiak esetében előrébb sorolható, pedig a szociális kapcsolatok általában a női nemnek fontosabbak.

Ahogy az a 2. diagramról leolvasható a nők elvárásai tényezőinek értéke csak három kérdésben magasabbak a férfiakénál. Ezek mind a szakma területére vonatkoznak (szakmai fejlődés lehetősége, karrierlehetőség, szakmai kihívások). A fizetés mind a két nemnek közel egyformán fontos (itt az eltérés mindössze 0,03), de a férfiaknál a kedvező munkaidő beosztás lehetősége nagyobb súlyú. A fizetés értékelésével vetekszik a vezető személyének, a béren kívüli juttatásoknak és az önmegvalósítás lehetőségének megítélésekor adott értékek.

2. diagram: Elvárásai tényezők értékelése nem szerint
2. diagram: Evaluation of expectation agents about gender



Forrás: saját vizsgálatok

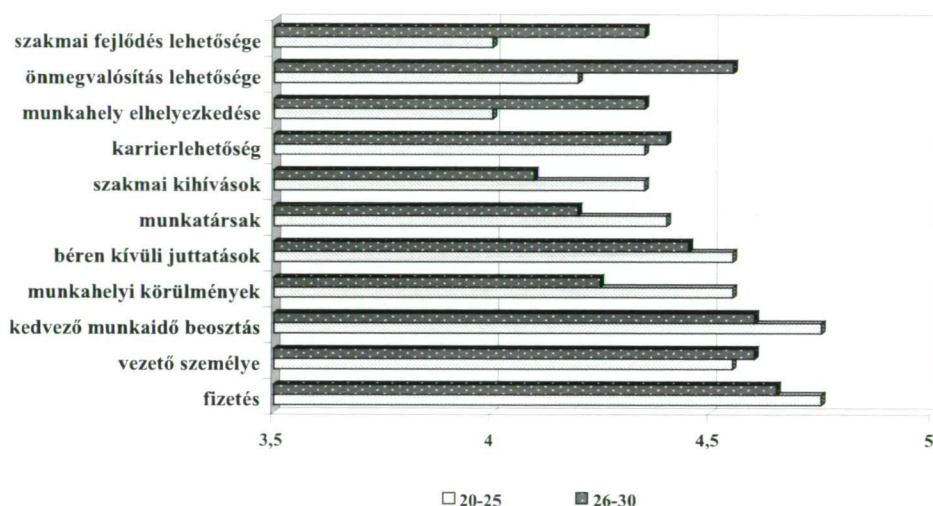
A diagramon szembevetendő, hogy a férfiak és a nők értékelésében mennyire nagy a különbség az önmegvalósítás lehetősége és a béren kívüli juttatások esetében a férfiak javára, számukra tehát ezek a tényezők fontosabbak. A szakmai fejlődés és a szakmai kihívások esetében a nők felé hajlik az eltérés.

A munkahely elhelyezkedése a férfiaknak fontosabb, talán azért, mert a vizsgálat szervezete kurrens fekvésű.

3.3. Elvárások korcsoportok szerint

Kor szerint két részre bontottuk a vizsgálat alanyait. Megkülönböztettük a 20-25 éves és a 26-30 éves csoportot. Ha e szerint vizsgáljuk a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a szórás értéke az idősebb alkalmazottaknál 0,18 a fiatalabb munkatársaknál 0,26. A tizenegy tényezőt az idősebbek hat esetben értékelték magasabbra, öt esetben alacsonyabbra a vizsgált elvárási lehetőségeket. A 3. diagramról olvashatók le a különbségek.

3. diagram: Elvárási tényezők értékelése korcsoportok szerint
3. diagram: Evaluation of expectation agents about age



Forrás: saját vizsgálatok

Mindkét csoport esetében legnagyobb igény a magasabb jövedelemre, a kedvező munkaidő beosztásra szembeötlő, az is látható, hogy a fiatalabbak fontosabbnak értékelték ezeket a tényezőket. Az idősebbeknek a vezető személye kevésbé fontosabb. A munkahelyi körülmények következnek a sorban.

A két korcsoport közti értékelésbeli legnagyobb különbség a munkahely elhelyezkedése, az önmegvalósítás lehetősége, és a szakmai fejlődés lehetősége esetében van az idősebbek javára, a fiatalabbak a munkahelyi körülményeket értékelték nagyobb különbséggel.

Általában elmondható, hogy a fiatalok is elvárják a magas, a megfelelő jövedelmet, de kevésbé érdekli őket a munkahely elhelyezkedése, az önmegvalósítás lehetősége és a szakmai fejlődés.

4. Összefoglalás

Vizsgálatainkban jól látszik, hogy az Y generáció megkérdőjezt részének a fizetés, a vezető személye és a munkaidő beosztás a legfontosabb a megvizsgált tényezőkből. A szakmai kihívásokat megelőzik ezek a tényezők. A nemek közötti vizsgálatokban a nők karrieristábbnak tűnnek a férfiaktól, a korosztályok között ez a vizsgálat idősebb korcsoportjára tűnik igaznak.

Elvárások szempontjából nem tűnik jelentős eltérés az Y generáció elvárásaiban, mint az eddigi vizsgálatok más generációinál. Persze ez a nemzedék jóval mobilisabb, öntörvényűbb, rugalmasabb, jobban él az információtechnika adta lehetőségekkel, jóval nehezebb esetleg a HR munkatárs dolga velük a motiválásban is. A kihívást kereső munkát élvezik és majdnem mindegy milyen munkatársakkal, milyen munkahelyen. De az Y generáció nyakában ott liheg máris a Z generáció!

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába Éva (2011): Menedzserek személyes hatékonysága idővizsgálatok tükrében. Act Sci Soc 34 :pp. 77–84.
- Berde Csaba (2010): Funkcionalizmus a vezetésben: A magyarországi kutatás eredményei. Közép-Európai Közlemények III:(1) pp. 7-13.
- Csehné Papp Imola (2011): A társadalmi-gazdasági kihívásoknak való megfelelés érvényesítése az agrárszakképzésben. In: A református tanítóképzés múltja, jelene, jövője, (szerk. Pinczésné Palásthy I) Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola, pp 178-181.
- Dajnoki Krisztina (2007): Examination of leader communication in agriculture. APSTRACT „Applied Studies in Agribusiness and Commerce” Vol.1. Number 1.,Argoinform Publishing House, 41-48. p .
- Dienesné, K. E. – Gergely, É. (2009): „Examining some fields within human resources management” In: Applied Studies In Agribusiness And Commerce Official Periodical of the International MBA Network in Agribusiness and Commerce (AGRIMBA) Vol. 3. Numbers 3-4. 49-52. p
- Deloitte (2013): First Steps into the Labour Market. The move that matters. International survey of students and graduates Central Europe 2013
- Ferencz Árpád – Nótári Márta – Kalmár Rita (2009): Cost accounting and marketing analysis of processed hungaricum. Erdei Ferenc V. Tud. Konferencia kiadványa. Kecskemét. Pp. 108-112.
- Gardner, Stephanie F. 2006: Preparing for the Nexters. American Journal of Pharmaceutical Education
- Gulyás László – Keczer Gabriella (2012): Projektmenedzsment 1.0. Egyesület Közép-Európa kutatására. Szeged pp.9.
- Láczay Magdolna (2012): A szervezeti kultúra és a regionalitás. VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz pp.75-86
- Marquardt, Katy (2008): Troubled Finances of the Young and Restless – New Money. usnews.com,
- Maslow, A. (1966): Elmélet az emberi motivációról. in: Sutermeister: Ember és termelékenység. KJK, Budapest. pp.78.

- Móré Mariann (2012): Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedem. VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz. pp.43-50.
- Oláh Judit (2012): A közfoglalkoztatottság javításának lehetőségei Hajdúdorogon. VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz. pp. 7-9.
- Pierog Anita – Szabados György (2012): A vezetés és döntés sajátosságai civil szervezetekben. VIKEK Közlemények IV. évf. 2. sz. pp. 59-65.
- Szabados György (2006): A csoportmenedzsment vezetési és szervezési összefüggései. A térségfejlesztés vezetési és szervezési összefüggései. Tudományos ülés, Debrecen, 237-242. old.
- Terjék László – Vánus András (2007): A munkakörnyezet munkavédelmi szempontú elégedettségvizsgálata Hajdú-Bihar Megye néhány mezőgazdasági vállalatának dolgozóinál. (AVA) Nemzetközi Konferencia Debrecen, CD.
- Tovar, Molly (2007): „Getting it Right: Graduate Schools Respond to the Millennial Challenge”. Communicator 40 (7), pp. 1.
- Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. II. évf. 2-3. sz. (No. 3-4.) pp. 24-31.
- Vántus András – Pakurár Miklós – Oláh Judit (2012): A foglalkoztatottság helyzete és kitörési pontjai a karcagi munkaerőpiac területén. VIKEK Közlemények IV. évf. 2.sz pp.17-24.
- Vámosi Tamás (2012): Gyakorlati aspektus a szakképzési rendszerben – vállalkozói motivációk. Képzés és Gyakorlat, 2012/12. szám, pp. 170-182

<http://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagpolitika/netto-170-czres-kezdo-fizetes-a-magyar-y-generacio-igenyei-401161> (letöltve: 2013. május 27). Gion (2013)

http://www.deloitte.com/view/hu_HU/hu/elemezsek/munkaeropiacy-felmeres/index.htm (letöltve: 2013. május 27).

<http://www.nepszava.hu/articles/article.php?id=484838#nu>