

A Z GENERÁCIÓHOZ TARTOZÓ DIPLOMÁSOK MUNKÁVAL ÉS MUNKAHELLYEL KAPCSOLATOS ELVÁRÁSAINAK KLASZTERELEMZÉSE¹

CSERHÁTI ILONA – KERESZTÉLY TIBOR – TAKÁCS TIBOR
Budapesti Corvinus Egyetem

A dolgozat a Z generációhoz tartozó fiatal diplomás pályakezdők munkával és munkahellyel kapcsolatos elvárásait elemzi. Magyar végzős egyetemisták, valamint csekély szolgálati idővel rendelkező, de már a munkapiacra jelen lévő pályakezdők körében végeztünk kérdőíves felmérést a témával kapcsolatban. Ennek alapján a pályakezdők elvárásainak öt típusát sikerült azonosítani és jellemezni, ez a tanulmány egyik fontos hozzáadott értéke. A kutatás közvetlen eredménye, hogy a vizsgált egyetemista mintánknak (az általános várakozásokkal szemben) valamivel kevesebb mint 20%-a mutat tipikus Z generációs attitűdöket. Ez számos további kérdést vet fel mind a jövőorientált oktatási rendszer, mind pedig a fiatalokkal kapcsolatos HR stratégiák oldaláról. A kutatás általánosabb eredménye, hogy a minta alapján úgy tűnik, hogy a munkahelyi vonzóképeség, azaz az egyes dimenziók fontossága nem egységes, hanem szignifikánsan eltér az egyéni jellemzők és a detektált karrierpálya-típusok alapján. Ebből az következik, hogy a munkahelyi elégedettség szintje sem ragadható meg egy egységes mérési skála szerint, hanem szükségessé válhat a munkahelyi elégedettségnek az eltérő karrierpályák szerinti diverzifikálása. A csoportok azonosítása főkomponens elemzés és klaszterelemzés alapján történt, az összehasonlításához az ANOVA eljárást alkalmaztuk.

Kulcsszavak: Z generáció, munkahellyel szembeni elvárások, fiatal diplomások foglalkoztatása, főkomponenselemzés, klaszteranalízis

1 Bevezetés

Az ún. Z generációból, vagyis a múlt század kilencvenes éveinek végétől a XXI. század tízes éveinek elejéig született korosztályból, a legidősebbek már jelentős létszámmal megjelentek a munkaerőpiacon, illetve tanulmányaik befejezéséhez közeledve hamarosan munkába állnak. Kulcskérdés a fiatalok tudásának optimális hasznosítása szempontjából, hogy milyen elvárásaik, aspirációik, motivációik vannak az újonnan munkába lépőknek, mi jellemzi a munkához való viszonyukat és gondolkodásmódjukat, illetve, hogy ezek az elvárások mennyiben találkoznak a munkahelyek minőségével és kínálatával. Az alábbiakban a szerzők egy magyar végzős egyetemisták, és csak csekély

¹Beérkezett 2024. november 9. DOI: <https://doi.org/10.15170/SZIGMA.56.1266>. E-mail: ilona.cserhati@uni-corvinus.hu.

szolgálati idővel rendelkező, de már a munkapiacra jelen lévő pályakezdők kérdőíves felmérése alapján kísérletet tesznek arra, hogy elkülönítsenek a karrierrel, a jövőbeli munkával és munkahellyel szembeni különféle tipikus elvárásokat, gondolkodásmódokat. Főkomponens és klaszterelemzés segítségével azonosítjuk a várakozások főbb típusait, majd kapcsolatvizsgálattal jellemezzük az egyes klaszterekbe tartozók szubjektív jóllétét, illetve a jólléttel kapcsolatos kérdésekre adott válaszaikat. A dolgozat ezen kívül vizsgálja és összehasonlítja a különféle csoportokhoz tartozók szubjektív jóllétével kapcsolatos jellemzőit.

A Z generáció munkával kapcsolatos elvárásairól számos elemzés készült az elmúlt években, amelyek részben általános tanulságokkal is szolgáltak (ld. Brandelj et al. (2018), Chopra et al. (2020), Erçetin et al. (2020), Kuchеров et al. (2019), Moore et al. (2014), Nelson et al. (2017), Schroth (2019) és ezek hivatkozásait) és részben helyi sajátosságokat tükröztek az egyes országokban (ld. például Chillakuri (2020), Gandini et al. (2019), Kirchmayer et al. (2020), Náday (2017), Ozkan et al. (2015), Šafranková et al. (2017), Stankiewicz (2020)).

Nelson et al. (2017) még a Z generációt megelőző, a nyolcvanas és kilencvenes években született Y generációhoz (más elnevezéssel Millennial-generációhoz) tartozó végzős egyetemisták felmérésének elemzését mutatja be. A tanulmány egyik fontos eredménye, hogy a fiatalok képességeinek optimális hasznosítása pozitív korrelációt mutat a *relational contract*-ok tartalmazta szempontokkal, míg fordított az összefüggés a formális *transactional contract*-ok tartalma esetében. Schroth (2019) elemzésében arra is rámutat, hogy a nem formális szerződések megsértése a termelékenységre és a teljesítményre negatívan hat. Chopra et al. (2020) szintén az Y generáció munkával kapcsolatos elvárásait elemezte. Vizsgálataik szerint a munkaadóknak érdemes figyelembe venni azt, hogy a szakmailag ambiciózus pályakezdő fiatalok igénylik a személyre szabott szakmai mentorálást, ugyanakkor ötleteik, javaslataik figyelembevételét is fontosnak tartják. Náday (2017) fókuszcsoportja is az Y generációhoz tartozó magyar pályakezdő közgazdászok, mérnökök és társadalomtudományi szakos végzős hallgatók voltak. Az Y generációra már jellemzőek voltak a korábbiaknál összetettebb és konkrétabb elvárások. Ezek közül hangsúlyosak a munkavégzés körülményeire és a karrier támogatására, a szakmai fejlődésre vonatkozó igények.

Kirchmayer et al. (2020) a Z generáció motivációit elemezte szlovákiai közgazdász hallgatók körében végzett kutatás alapján. Mintatörténetekhez fűzött vélemények alapján egyaránt fontos a munkatársakkal való kapcsolatok minősége és az egyéni célok elérése, ugyanakkor a várakozásokkal szemben kevésbé hangsúlyosak a munka-szabadidő egyensúly, illetve a munkaidő, munkaszervezés kérdései. Gandini et al. (2019) a 19–25 éves korosztályhoz tartozó nagyvárosi olasz egyetemisták körében végzett felmérést, a tudásalapú, digitális gazdaság által támasztott igényekkel szembeni attitűdökre és elvárásokra helyezve a hangsúlyt. Az eredmények itt is némileg rácsófoltak a fiatalok bizonyos korábban vélt elvárásaira, konkrétan arra, hogy a fiatalok mereven elutasítanák az egy munkahelyen való hosszabb kitartást, illetve arra, hogy a

mobilitást és a flexibilitás minden formáját előtérbe helyeznék. Stankiewicz (2020) a foglalkoztatási flexibilitásra helyezte a hangsúlyt. A lengyel tanulmány mind a Z generációhoz tartozó végzős egyetemisták elvárásait, mind a potenciális munkaadóknak az új, rugalmasabb foglalkoztatási formák iránti fogékonyságát vizsgálta. A válaszadók mindkét részről az új formák terjedését érzékelik, de a legnagyobb jelentőségűnek a rugalmas munkaidő alkalmazását tartották, a rész- és távmunkát kevésbé. Kuchеров et al. (2019) vizsgálatában a vállalati arculatépítésre és a várható jövedelemre vonatkozó elvárásokra helyezték a hangsúlyt. Az eredmények szerint egy megfelelő brand-del rendelkező munkahely esetében alacsonyabb jövedelmet is elfogadhatónak tartanak a kezdő munkavállalók. Chillakuri (2020) az új generáció optimális munkahelyi beilleszkedésének kérdését tárgyalta pályakezdő indiai közgazdászokkal folytatott interjúk alapján. A fentiekkel összhangban a válaszadók kiemelt szempontjai az értelmes munka, a teljesítményirányítás, a személyes kapcsolatok, a folyamatokra való rálátás, valamint a tanulás és szakmai fejlődés voltak. A szerzők a fiatalok befogadásában a személyre szabott eszközök fontosságát emelték ki. Itt ugyanakkor hangsúlyosnak mutatkozott a munka-szabadidő egyensúlyának kérdése is. Schroth (2016) rámutatott arra, hogy a Z generáció különösen nagy jelentőségűnek tartja az egyenlő bánásmódot, a társadalmi igazságosságot a munkával kapcsolatban is. A megelőző generációkhoz képest ugyanakkor kevésbé készültek fel a realitásokkal való szembenézésre a munkaerőpiacra való belépéskor.

Számos tanulmány matematikai, statisztikai és ökonometriaival módszerekkel elemezte a pályakezdőktől szerzett információkat. Brandel et al. (2018) általában vizsgálta a fiatal felnőtteknek a gazdaság alakulásával kapcsolatos várakozásait. Panelmodellel végzett vizsgálataik szerint a gazdaság alakulásával kapcsolatos optimizmus nem mutat összefüggést a válaszadók társadalmi-gazdasági háttérével, ugyanez azonban már nem igaz a munkával, fizetéssel kapcsolatos kilátásaikra. Az erős közösségi összetartozás érzés ugyanakkor mind az általános, mind a munkával szembeni kilátásokra pozitív hatással van. Erçetin et al. (2020) faktoranalízissel elemezte a fiatalok munkával kapcsolatos elvárásait. Eredményeik szerint az elvárásokat a személyes jellemzőkön kívül nagymértékben meghatározza az is, hogy milyen minőségű oktatásban részesültek korábban. Moore et al. (2014) a Baby Boomer (az 1946–1964 között születettek), az X generáció (az 1965–1981 között születettek) és az Y generáció munkával való elégedettségét hasonlította össze mind a szellemi, mind a fizikai dolgozók körében. Regresszióval vizsgálták a várakozásra ható munkahelyi és demográfiai tényezőket. Az Y generációnál itt is hangsúlyos volt a szakmai támogatás és a továbbképzés igénylése a munkaadó részéről. A pályakezdők elvárható fizetését a Boomer generációnál jóval magasabban határozták meg, és a diplomások a karrierben való előrehaladást is gyorsabbnak várják a korábbi generációkhoz képest. Ozkan et al. (2015) χ^2 tesztel és ANOVA-elemzéssel értékelte ki Z generációs amerikai egyetemi hallgatók munkával kapcsolatos percepcióit. Az eredmények szerint a Z generáció számára fontos a team-szellem, a társadalmi környezet, amely meghatározza a szervezeti kultúrát. Hasonló módszert alkalmazott Šafranková et al. (2017) az

Y és Z generációhoz tartozó cseh pályakezdők várakozásainak összehasonlítására. Elemzésük szerint a fiatalok túlzottan magas elvárásai akadályai lehetnek az elhelyezkedésnek. A munkaadók részéről épp ezért vonakodás tapasztalható a fiatalok alkalmazását illetően, illetve rákényszerülnek az elvárásokhoz való bizonyos fokú alkalmazkodásra. Az elvárások ugyanakkor gyakran a fiatalok saját maguk túlértékeléséből adódnak.

A tanulmány felépítése a következő. A 2. pontban ismertetjük a felmérés jellemzőit, struktúráját, illetve a felmérés válaszai alapján kialakított adatbázist, és bemutatjuk az elemzésnél alkalmazott matematikai statisztikai módszereket. A 3. pont tartalmazza a főbb eredményeket, illetve azok kiértékelését. A tanulmány a 4. pontban megfogalmazott következtetések levonásával zárul.

2 Az adatbázis és az elemzéshez alkalmazott módszerek

A kérdőíves felmérés 417 magyar egyetemistának és pályakezdő diplomásnak a jövő munkahelyével kapcsolatos elvárásait vizsgálja. A válaszadás anonim és önkéntes volt, viszont a minta nem reprezentálja a teljes hazai felsőoktatás hallgatóságát. A kérdőívet kitöltők között felülreprezentáltak a budapestiek és általában a nagyobb és ismertebb egyetemek hallgatói. Ennek oka, hogy eleve a legnagyobb egyetemeket jelöltük meg célsokaságként, ugyanis az ott tanuló fiatalok jelentik a jövő munkavállalóinak magatartás- és mintaformáló „elitjét”.

A kérdőív kérdései elsősorban a munkával kapcsolatos szakmai, anyagi szempontokra, és a munkahelyi környezettel kapcsolatos egyéb elvárásokra fókuszálnak. Emellett szerepelnek kérdések a „jövő munkahelyével”, valamint az új típusú, rugalmasabb munkavégzéssel kapcsolatosan is. A kérdőív a részletes értékelések mellett összevontan is rangsoroltatja az anyagi-szakmai, valamint a jólléti-szociális dimenziók fontosságát. További elemzéseket tesz lehetővé az a kérdéscsoport, amely a reálisan várt, illetve a megfelelőnek ítélt jövedelmi szint becslését kéri a válaszadótól. Mindezek alapján egy átfogó képet kaphatunk a munkahellyel kapcsolatos elvárásokról a bérek, a szakmaiság, a munkahelyi környezet, valamint egyéb szociális tényezők mentén. A kérdéscsoportok sorrendben a következők voltak:

- a) személyes adatok,
- b) oktatás, képzettség,
- c) szakmai, anyagi kérdések, munkahelyi környezet,
- d) munkavállalással kapcsolatos mobilitás, migráció,
- e) a munkavégzés és a munkahely flexibilitása,
- f) jövőkép,
- g) szubjektív jóllét.

Az első öt témakör kérdéseit a munkahelyi vonzóképesség általunk meghatározott 10 dimenziója szerint rendszereztük. Ezek a következők voltak:

1. anyagi juttatások,
2. szakmai fejlődés,
3. karrier, előmenetel,
4. emberi kapcsolatok (a munkahelyen),
5. vállalat és vezetés,
6. munkakörnyezet,
7. a munka és a magánélet egyensúlya (work-life balance),
8. digitalizáció,
9. időbeli flexibilitás,
10. térbeli flexibilitás.

A kérdésekre adott válaszok alapján először azt vizsgáltuk, hogy elkülöníthetők-e csoportok, amelyek az egyes munkahelyi vonzóképességi dimenziókat egységesen ítélik meg, markánsan elkülönülve más csoportoktól, azaz vannak-e jól elkülöníthető munkahelyi elvárás-típusok. A csoportok azonosítása után ezeket a csoportokat össze kívántuk hasonlítani az utolsó két témakörben adott válaszok alapján.

Mindegyik téma számos kérdést tartalmazott, amelyek alapvetően hasonló jellegűek voltak, így logikusnak tűnt, hogy dimenzióként főkomponensek kialakításával tömörítsük az adatbázisunkat. Az elemzés korábbi szakaszában felmerült, hogy bizonyos témákat több főkomponenssel jellemezzünk, de egyrészt a legtöbb téma esetében eleve csak egy főkomponens bírt elegendő magyarázó erővel, másrészt a túl sok – és témánként eltérő számú – főkomponens használata gyengítette volna eredményeink értelmezhetőségét.

A főkomponens-elemzés eredményeként 11 főkomponenst kaptunk: az első dimenzióra kettőt, a többi esetében egy is elegendő információt tartalmazott. Ezután a főkomponensek felhasználásával klaszterelemzést végeztünk. K-középpontú klaszterelemzést hajtottunk végre, ami azt jelentette, hogy előre meg kellett határoznunk a kialakítandó klaszterek számát. Ennek során a szokásos elvárásoknak megfelelően arra törekedtünk, hogy a klaszterek száma ne legyen „se túl sok, se túl kevés”. A klasszikus hüvelykujj-szabály szerint legalább három klaszter kell ahhoz, hogy érdemi információt kapjunk az elemzésből, míg 6 klaszter felett már egyre nehezebb a klaszterek interpretációja, ezért 3-tól 6-ig valamennyi lehetőséget megvizsgáltuk.

A legnagyobb magyarázó erő 6 klaszter kialakítása esetén alakult ki. Fontos megjegyeznünk, hogy minden esetben szerepelt egy 1-elemű klaszter is, ami lényegében azt jelenti, hogy a végső választásunk valójában 5 klasztert jelent, az említett outliert tartalmazó klaszter kihagyása után. A klaszterelemzés másik neuralgikus pontja – az egyelemű klaszterek problémája mellett – az esetleges „megaklaszter” kialakulásának veszélye. Ez azt jelenti, hogy számos esetben alakul ki egy olyan klaszter, amely a megfigyelések aránytalanul nagy

hányadát tartalmazza. Ez a probléma a mi adatbázisunkban is felmerült, és a legmagasabb klaszterszám mellett jelentette a legkisebb gondot. Ebben az esetben nagyjából a megfigyelések fele került ebbe a nagy klaszterbe, míg a maradék négy többé-kevésbé egyenletesen tartalmazta a többi mintaelemet.

Az elemzés elsődleges célja az volt, hogy a klaszterek jellemzőinek kiértékelésével definiálni tudjunk olyan homogén csoportokat, amelyek egy-egy jellegzetes attitűdöt jelenítenek meg a munka világát illetően.

3 A vizsgálat eredményei

A munkahelyi vonzóképesség fentiekben említett 10 dimenziójának mindegyikéhez a kérdőívnek azokat a kérdéseit rendeltük (ld. az I. sz. függelék), amelyeknél a válaszok révén következtethettünk az adott vonzóképességi dimenzióhoz tartozó egyéni percepciókra, valamint annak fontosságára a válaszadó megítélése szerint. Az eredményül kapott öt különböző csoport karakterisztikáit mind egyéni jellemzőik és gazdasági-társadalmi hátterük szerint, mind pedig a munkához való viszonyuk és a jövő munkahelyével kapcsolatos elvárásaik alapján elemezzük.

„A” típusú, átlagos (jellemzően női) karrierpálya: viszonylag magas jövedelemért olyan kellemes légkörű munkát keres, ahol egy jó hangulatú munkahelyen, kellemes emberi viszonyok mellett lehet dolgozni, de kiemelten fontos szempont, hogy a közösségi és családi kapcsolatok ápolására is jusson elegendő idő.

„B” típusú karrierpálya, biztonságra törekvő (jellemzően női) karrier: egy megbízható, általában a család lakóhelye közeli, hosszú távú, stabil, kényelmes elhelyezkedési lehetőséget keres. A pénz és a karrier nem elsődleges számára, a szabadidő, a családi kapcsolatok mindenképpen elsőbbséget élveznek.

„C” típusú karrierpálya: tradicionális, erősen pénz- és előmenetel fókuszú, jellemzően férfi „karrierista” pálya: nagy intenzitású munkavégzési hajlandóság jellemzi (jellemzően műszaki területen) kiemelt jövedelmi-igényekkel, nagyon meredeken felfelé ívelő előrehaladást tervez, az áhított felsővezetői pozícióért hajlandó a magánéleti célokat is elhanyagolni.

„D” típusú, munka-optimalizáló, jellemzően férfi, individualista karrierpálya: magas szintű képzettségét és széles körű munkatapasztalatait oly módon használja, hogy relatíve kisebb munkabefektetéssel is viszonylag jó jövedelmi helyzetben kerüljön. Nem szeret csapatban dolgozni, nem fontos számára a munkahelyi környezet, a monotonitást is jól tűri, a tervezett munkaintenzitásához közepes jövedelmi elvárások társulnak.

„E” típusú, tipikus Z generációs, új típusú karrierpálya: jellemzően értelmiségi családból származó, humán képzettségű fiatal, akit szinte kizárólag a szakmai fejlődés lehetősége motivál, érdekes, kihívásokkal teli munkát keres, nagyfokú mobilitást mutat, a külföldi munkavállalás is realitás a számára.

	„A”	„B”	„C” t í p u s	„D”	„E”	Összesen
Klaszterméret	43.4	16.8	9.8	13.4	16.3	100
A nők aránya	71.8	77.1	41.5	44.6	41.2	60.9

1. táblázat. A klaszterek mérete és nemek szerinti megoszlása, %.

Forrás: saját számítás.

A klaszterelemzés a hagyományos női típusú karrierpályát választókhöz sorolta be a hallgatók több mint kétötödét, az ennél is nagyobb biztonságra és a hagyományos családi szerepek betöltésére vágyókkal együtt ez az arány eléri a 60%-ot. Tradicionális férfi típusú karrierre vágyik a résztvevők 10, a férfiak 15%-a. A fennmaradó 30% két újabb típusú karrierpályát választ: kisebb részben egy pénzorientált, tudatosan erőforrás-optimalizáló, egyéni munkastratégiát követ, a másik részük viszont idealista módon leginkább a szakmai kiteljesedésre koncentrál, keresi a kihívásokat, az élet minél jobb megismerését tűzi ki célul, így pénzzel kevésbé motiválható. Összességében az első két típusban inkább női hallgatók szerepelnek, addig a C, D és E karriertípusban a férfi hallgatók vannak többségben még úgy is, hogy a mintában másfélszer több női válaszadó van (ld. az 1. táblázatot). A vizsgálatok egyik fő tanulsága, hogy a válaszadók mindössze egyhatoda tűnik „tipikus Z generációsnak”, azaz hajlamosak vagyunk bizonyos sztereotípiákat elfogadni, miközben a pályakezdő diplomások nagy hányada inkább a többé-kevésbé konzervatívnak tekinthető karrierutakban gondolkodik.

A következő lépésben az egyes csoportok *eltérő percepcióit* vizsgáltuk. Ehhez azt a kérdésblokkot használjuk fel, amelyben az egyes szakmai életpályákat értékeli a válaszadók. Egyértelműen kirajzolódik, hogy a „C” típusú egyének a leginkább magabiztosak a céljaik elérésével kapcsolatban. A 2. táblázat a különféle munkahelyi szituációkra adott válaszok átlagait tartalmazza. Az utolsó két szempontra adott válaszok szélsőségesek voltak: vagy nagyon kedvező, vagy nagyon kedvezőtlen volt a megítélés, de a válaszok minden klaszter esetében nagyjából hasonlóak voltak. Ezen túlmenően azonban az egyes klasztereknek általában jól kirajzolódó favorizált modelljük van az alábbiak szerint.

- A „hagyományos női karrierpálya” klaszter tagja a rugalmas munkaidőt és a párhuzamos típusú karrierok lehetőségét biztosító alternatívát értékelte leginkább.
- A „biztonsági női karrierpálya” klaszter tagjai a biztos állást, az állandó feladatokat átlagos fizetéssel dotáló alternatívát tartották a leginkább vonzónak.
- A „karrierista” klaszter érdekes módon a felsővezetői pozíción túl második legjobbként szintén a rugalmas munkaidőt és a párhuzamos típusú karrierok lehetőségét biztosító alternatívát értékelte.
- A „munkát optimalizálók” szintén a biztos állást, az állandó feladatokat átlagos fizetéssel dotáló alternatívát tartották a leginkább vonzónak.

- Az „új típusú” munkavállalók pedig a szakmailag inspiráló munka-környezetet, a szakmai fejlődést igénylő, változatos munkavégzést nem kiemelkedő bérezésért kínáló alternatívát preferálták leginkább.

	„A”	„B”	„C”	„D”	„E”	Összes
	t í p u s					
Mennyire bízik abban, hogy eléri a következő 10 évre kitűzött karriercéljait? (0-tól 10-ig)	7,39	6,31	8,15	6,68	7,55	7,22
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: kiemelt fizetés, napi 10-12 óra munka, akár hétvégeken is, nemzetközi munka-környezet, sok stressz, állandó rendelkezésre állás	3,53	2,68	4,32	3,73	5,08	3,75
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: biztos állás, állandó feladatok, napi 8 óra munka, pozíciónak megfelelő átlagos fizetés	6,12	7,16	4,68	6,59	5,64	6,14
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: rugalmas munkaidő, szakmai ön-állóság, nem hierarchikus munkaszervezet, ho-rizontális karrierpályák, munkavégzéssel azonos bérezés, nincs fix jövedelem	6,52	5,84	6,51	5,76	6,32	6,27
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: szakmailag inspiráló munkakör-nyezet, szakmai fejlődés folyamatos kényszere, változatos munka folyamatos kihívásokkal, nem kiemelkedő bérezés,	6,23	5,83	4,90	5,14	6,97	6,00
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: felsővezetői pozíció, kiemelkedő bérezés, hatékony döntéshozókészítő csapat, sta-bil jövőkép	8,82	7,19	8,39	7,82	8,30	8,27
Értékelje 0-tól 10-ig a következő munkahelyi szituációkat: nagyvállalat, minimális előrelépé-si lehetőség, hierarchikus szervezet, pozíciónak megfelelő átlagos fizetés, fizetetlen túlóra	3,05	3,49	1,71	2,88	2,88	2,93

2. táblázat. A karrierpályák értékelése klaszterenként a klaszterátlagok alapján.

Forrás: saját számítás.

Érdekes, hogy a nagy leterheltséggel járó, stresszes, ám kiemelt bérezéssel járó munka egyik klaszternek sem volt az elsődleges preferenciája.

A 3. táblázat mutatja be a szubjektív jóllét és boldogságérzetre vonatkozó kérdésekre (ld. a II. sz. függelék) adott értékelések átlagát az azonosított karrierpálya-típusok szerint. Az átlagos és a biztonságra törekvő női karrier-pályák típusaiban („A” és „B” típus) a szubjektív változók értékei mind nagyjából átlagosnak mondhatók, az egyes kérdésekre adott minimális és ma-ximális értékek a többi klaszternél jelentkeztek. A „C” típusú, tradicionális, erősen pénz- és előmenetel fókuszú, jellemzően férfi „karrieristákra” jellemző az általános elégedettség, illetve a pozitív jövőkép. Kritikusak ugyanakkor az állami intézmények működésével kapcsolatban, és általában az emberekben is kevésbé bíznak. A „D” típusként azonosított munka-optimalizáló, jellemző-en férfi, individualista karrieristák kifejezetten borúlátók a többi csoporthoz

viszonyítva: a kérdések közel felében itt találjuk a legalacsonyabb átlagértékeket. A jelenlegi helyzetük és a jövőre vonatkozó várakozásaik egyaránt alacsonyak, és az előző csoporthoz hasonlóan a közbizalmat és az általános bizalmat jelző átlagértékek is relatíve alacsonyak. A dinamikus, értelmi-ségi családból származó, szakmai kihívásokban és mobilitásban gondolkodó fiatalok a magányra vonatkozó kérdés kivételével szinte minden kérdésben átlag felettiek, 11 kérdés esetében pedig a legmagasabb átlagértéket érték el.

	„A”	„B”	„C”	„D”	„E”	Összes
	t í p u s					
Mennyire elégedett az életével mostanában?	7,17	7,10	7,33	6,45	7,28	7,09
Mennyire elégedett az anyagi helyzetével?	6,08	6,49	5,85	5,36	6,81	6,15
Mennyire elégedett a jelenlegi munkájával/tanulmányaival?	7,33	6,80	6,63	6,64	7,68	7,14
Mennyire elégedett a munkába (iskolába) járás körülményeivel?	6,92	7,19	7,03	6,23	7,59	7,00
Mennyire elégedett azon idő mennyiségével, amelyet az Ön által kedvelt dolgokkal tölthet?	6,06	5,77	5,53	6,07	6,12	5,98
Összességében mennyire érzi tartalmasnak azokat a dolgokat, amiket csinál?	6,92	6,88	6,75	6,38	7,34	6,89
Mennyire néz reményvesztetten vagy bizakodóan a jövőbe? (0 teljesen reményvesztett, 10 abszolút optimista)	7,68	7,12	8,30	6,50	7,71	7,49
Mostanában milyen gyakran volt boldog?	2,79	2,71	2,78	2,54	2,84	2,75
Mostanában milyen gyakran volt stresszes?	2,49	2,55	2,48	2,54	2,50	2,51
Mostanában milyen gyakran érezte magát magányosnak?	1,80	1,61	1,65	1,68	1,65	1,71
Ön szerint mennyire lehet megbízni az emberekben általában?	5,68	5,58	4,63	4,57	6,16	5,49
Mennyire bízik meg Ön személy szerint a politikai rendszerben?	3,09	2,90	2,15	2,21	3,24	2,87
Mennyire bízik meg Ön személy szerint a jogrendszerben?	4,72	4,57	3,88	3,80	5,00	4,52
Mennyire bízik meg Ön személy szerint a rendőrségben?	5,23	5,03	3,85	4,13	5,50	4,95
Mennyire bízik meg Ön személy szerint a honvédségben?	5,47	5,59	3,85	4,55	5,99	5,28

3. táblázat. A szubjektív jóllét és boldogságérzetre adott válaszok átlaga klaszterenként (Likert skála 0–10). *Forrás:* saját számítás.

A fiatalok különféle típusainak fogadása és képességeik kibontakoztatása a munkahelyeken optimális esetben személyre szabott. Megvizsgáltuk, hogy milyen eszközök lehetnek alkalmasak a fenti típusok esetében a teljesítményüket és fejlődésüket elősegítő ösztönzők. A 4. táblázat a 10 dimenzió alapján meghatározott főkomponenssúlyokat mutatja az egyes típusokra, azaz azt, hogy milyen szempontok voltak a legfontosabbak a főkomponensek képzése során. (Az első dimenzió esetében csak az első főkomponens súlyait tekintettük.) Az „A” típus esetében az anyagi juttatások mellett fontosak a jó munkahelyi kapcsolatok mind a kollégákkal, mind a vezetőkkal, és a munkakörnyezetnek is kiemelt szerepe van. Ennek a csoportnak kiemelten fontos,

hogy megtalálja a munka és magánélet egyensúlyát. Utóbbit például a munkaidő, általában a munkaszervezés rugalmasságával lehetne elősegíteni. A munka–magánélet egyensúly a „B” típus esetében is kiemelten fontos. A „C” típusú ambiciózus karrieristák esetében egyértelmű az anyagiak és az előmenetel fontossága, amely a flexibilitás minden formájával párosul. Az individualista karrieristák esetében azonban az egyetlen fontos ösztönzőt az anyagiak jelentik. Az új formák és szakmai kihívások iránt fogékony „E” típust értelemszerűen a szakmai fejlődést ígérő módon lehet megnyerni, de az időbeli flexibilitás is fontos ebben a csoportban.

	„A”	„B”	„C”	„D”	„E”
	t í p u s				
Anyagi juttatások	0,34	-0,52	0,68	0,19	-0,93
Szakmai fejlődés	0,43	-0,89	0,28	-1,07	0,46
Karrier, előmenetel	0,27	-1,06	0,60	-0,31	0,28
Emberi kapcsolatok	0,58	0,10	-0,87	-1,33	-0,03
Vállalat és vezetés	0,42	-0,57	0,24	-0,97	0,14
Munkakörnyezet	0,51	-0,01	0,34	-1,10	-0,60
A munka és a magánélet egyensúlya	0,52	0,20	-0,03	-0,73	-0,94
Digitalizáció	0,55	-0,39	0,18	-0,66	-0,65
Időbeli flexibilitás	0,01	-0,86	0,82	0,05	0,35
Térbeli flexibilitás	0,35	-0,38	0,67	-0,50	-0,54

4. táblázat. Az egyes dimenziók fontosságának értékelése a főkomponenssúlyok alapján.

Forrás: saját számítás.

Vizsgálatunkban olyan adatbázist elemeztünk, amelyben emberek szubjektív értékítélete szerepel. Ilyen esetekben nem ritka, hogy az egyes válaszadók vagy azok csoportjai között nem csak amiatt alakulnak ki különbségek, mert eltérő várakozásokkal tekintenek a vizsgálat tárgyára – esetünkben a munkapiacra – hanem amiatt is, mert eleve másképp érzékelik/értékelik ugyanazokat a szituációkat.

Az ilyen percepciók eltérések feltárására az ún. „vignette” módszert lehet alkalmazni. Az eljárás lényege, hogy a válaszadókat olyan körülményekkel szembesítjük, amelyekről feltételezzük, hogy alapvetően mindegyikük hasonlóan viszonyul hozzá. Jellemző példa lehet egy szinte minden szempontból kedvező vagy épp kedvezőtlen munkahelyi alaphelyzet. Kérdőívünkben szerepelt néhány ilyen kérdés, az 5. táblázat egy pozitív és egy negatív szituáció értékelését és azok átlagát tartalmazza.

	„A”	„B”	„C”	„D”	„E”
	t í p u s				
Felsővezetői pozíció, kiemelkedő bérezés, hatékony döntéshozó csapat, stabil jövőkép	8,82	7,19	8,39	7,82	8,30
Nagyvállalat, minimális előrelépési lehetőség, hierarchikus szervezet, pozíciónak megfelelő átlagos fizetés, fizetetlen túlóra	3,05	3,49	1,71	2,88	2,88
A fenti két értékelés átlaga	5,94	5,34	5,05	5,35	5,59

5. táblázat. Az egyes munkahelyi szituációk értékelése 0–10 közötti skálán. Forrás: saját számítás.

Látható, hogy az első szituációt minden csoport sokkal kedvezőbbnek ítéli, mint a másodikat, azonban az egyes típusok átlagai jelentősen eltérnek, és az eltérések valamennyi általunk alkalmazott teszt (ANOVA, Welch, Brown-Forsythe) esetében szignifikánsak. Érdekes kiemelni, hogy az „A” típusú, hagyományos női klaszter tagjai adják átlagosan a legmagasabb pontszámokat, míg a „C” típusú, „karrierista” csoport tagjai rendelkeznek a leginkább negatív általános percepcióval. Ez az eredmény illeszkedik az eddigi értelmezéseinkhez: az „A” csoport számára a karrier mellett legalább annyira fontosak a családi értékek, vagyis esetükben a munkahely kevésbé meghatározó, míg a „C” típus esetében a „karrier az első” gondolkodásmódból következik a munkahellyel kapcsolatos kritikusabb szemléletmód. Érdekes még megemlíteni, hogy a biztonságra törekvő „B” klaszter tagjai érzékelik a legkisebb különbséget a szinte minden szempontból kedvező, illetve kedvezőtlen szituáció között. Az „E” típusú, klasszikus Z generációs attitűdökkel jellemezhető csoport értékeléseinek átlaga majdnem teljesen megegyezik a teljes átlaggal.

Az 5. táblázat eredményeit érdemes összekötni a 3. táblázat első három sorával, amit a jobb áttekinthetőség kedvéért megismétlünk a 6. táblázatban, kiemelve a legérdekesebb elemeket. Tesztjeink azt mutatták, hogy az általános elégedettség esetében nem voltak szignifikánsak a különbségek, míg a két részkérdés esetében igen.

	„A”	„B”	„C”	„D”	„E”
	t í p u s				
Mennyire elégedett az életével mostanában?	7,17	7,10	7,33	6,45	7,28
Mennyire elégedett az anyagi helyzetével?	6,08	6,49	5,85	5,36	6,81
Mennyire elégedett jelenlegi munkájával/tanulmányaival?	7,33	6,80	6,63	6,64	7,68

6. táblázat. Az általános, anyagi és munkahelyi elégedettségre adott válaszok átlaga klaszterenként (Likert skála 0–10). Forrás: saját számítás.

Feltűnő lehet, hogy a már említett „C” típusú, „karrierista” csoport összességében kifejezetten elégedett az életével, ugyanakkor a munkájukkal kapcsolatban ők a legelégedetlenebbek. Utóbbit árnyalja, hogy az 5. táblázat alapján ez a csapat eleve hajlamosabb alacsony pontszámot adni a munkahellyel kapcsolatos kérdésekre. A munkaoptimaló „D” típusú klaszter tagjai összességében a legkevésbé elégedettek, főleg az anyagi helyzetüket ítélik meg pesszimistán. Az „E” típusú válaszadók a legelégedettebbek az anyagi és a munkahelyi helyzetükkel is.

4 Összefoglalás és következtetések

Kérdőíves felmérés segítségével elemeztük a Z generációhoz tartozó egyetemisták karrier-elképzeléseit és munkapiaci elvárásait tíz munkahelyi vonzó-képességi dimenzió mentén. Az igen nagy számosságú változót faktorelemzés segítségével tömörítettük, dimenzióként egy ilyen összevont változót kialakítva. A következő lépésben a faktorok felhasználásával klaszteranalízist hajtottunk végre, amelynek eredményeként a fiatalokat öt jellegzetes csoportba tudtuk besorolni.

Ezt követően elemeztük a csoportok egyedi jellemzőit, és sikerült egy-egy sajátos karrierpályával jellemezni a kialakult klasztereket.

Három klaszter esetében a tradicionális értékek dominanciáját érzékeltük, az ebben a körben megfigyelhető munkapiaci attitűdök és elvárások nem különböznek markánsan a korábbi generációknak tulajdonított jellemzőktől. Ezekben belül két esetben jellegzetes, a családi kapcsolatokat előtérbe helyező női karrierpályát detektáltunk, a harmadik esetben pedig egy karrier-vezérelt munka- és pénzfókuszú, jellemzően inkább férfi típusú csoportot tudtunk elkülöníteni.

Az újabb típusú karrierpályák esetében találtunk egy, inkább férfiakat tartalmazó defenzív munkastratégiával rendelkező klasztert, valamint olyan csoportot is, akiket a szakirodalom a jövő generációjaként azonosít, akik rugalmasak, nyitottak a világra, kihívásokkal és élményekkel teli életre vágnak, akiknél a pénz szerepe másodlagos. Előzetes várakozásainkkal némileg ellentétesen *a tipikusan a Z generációnak tulajdonított munkapiaci attitűdöket csak minden hatodik fiatalnál találtuk meg a vizsgálat során.*

Az egyes munkahelyi szituációk szubjektív értékelésénél a szakmai önállóságot és rugalmasságot jelentő szituációt az „A” típusú, hagyományos női, valamint némi meglepetésre a „C” típusú, „karrierista” klaszter értékelte a legmagasabbra (ez utóbbinál a felsővezetői karrier elsődlegességét követően). A biztonságra törekvő „B” típus és a defenzív, munkaoptimaláló „D” típus a biztonságos, állandó feladatokkal és átlagos fizetéssel jellemezhető munkahelyet preferálta. Egyedül az „E” típusú, klasszikus Z generációs attitűdökkel jellemezhető klaszter értékelte legmagasabbra azt a munkaszituációt, amelyben a munkavállaló folyamatos változásokkal és kihívásokkal találja szemben magát nem kiemelkedő bérezésért.

Elemzésünk szempontjából fontos kérdés, hogy az egyes klaszterekbe tartozók mennyire elégedettek az életükkel, vannak-e különbségek közöttük a well-being szintjét illetően. Eredményeink szerint az „A” típusú, hagyományos női klaszter tagjai, valamint a biztonságra törekvő „B” típusú egyetemisták lényegében az átlagos jóléti szinten vannak – saját értékelésük szerint. A karrierista „C” típusra a határtalan önbizalom jellemző, ami azzal párosul, hogy másokban viszont nem nagyon bíznak. A defenzív, munkaoptimaláló „D” típus az átlagosnál kevésbé elégedett, míg a jellegzetes Z generációs jegyeket magán viselő „E” csoport tagjai messze a legelégedettebbek. A munkaadók szempontjából a legfontosabb kérdés, hogy melyik csoport milyen módon motiválható a leghatékonyabban. Ebből a szempontból markáns különbségek mutatkoztak az egyes klaszterek között. A nagy létszámú „A” típus számára szinte minden elem fontos, bármi lehet motivációs tényező: az anyagi juttatások, az emberi kapcsolatok a munkahelyen, a vállalat és vezetés minősége, a munkakörnyezet, a munka és magánélet egyensúlya, sőt még a vállalati digitalizáció mértéke is. A biztonságra törekvő „B” típusú válaszadók számára a munka és magánélet egyensúlya a legfontosabb, míg a munkaoptimaláló „D” csoport tagjait lényegében csak az anyagi juttatásokkal lehet motiválni. A karrierista „C” csapat ennél összetettebb elvárásokkal bír, számukra egyaránt motivációt jelentenek az anyagi juttatások, a karrier- és előmeneteli lehető-

ségek, valamint az időbeli és térbeli rugalmasság. A Z generációs sztereotípiáknak leginkább megfelelő „E” klaszter esetében a szakmai fejlődés és az időbeli flexibilitás a legfőbb motiváló erő.

A kutatás közvetlen eredménye, hogy a vizsgált egyetemista mintának (az általános várakozásokkal szemben) valamivel kevesebb mint 20%-a mutat tipikus Z generációs attitűdöket. Ez számos további kérdést vet fel mind a jövőorientált oktatási rendszer, mind pedig a fiatalokkal kapcsolatos HR stratégiák oldaláról. A kutatás általánosabb eredménye, hogy a minta alapján úgy tűnik, hogy a munkahelyi vonzóképesség, azaz az egyes dimenziók fontossága nem egységes, hanem szignifikánsan eltér az egyéni jellemzők és a detektált karrierpálya-típusok alapján. Ebből az következik, hogy a munkahelyi elégedettség szintje sem ragadható meg egy egységes mérési skála szerint, hanem szükségessé válhat a munkahelyi elégedettségnek az eltérő karrierpályák szerinti diverzifikálása. Lehetséges, hogy ezzel a módszerrel meggyőzőbb kvantitatív összefüggéseket tárhatók fel a munkahelyi jóllét és a vállalati szintű teljesítmény között.

Mindezek alapján kutatásunkat két irányba szeretnénk továbbfejleszteni. Egyrészt mindenképpen szükségesnek látjuk nemzetközi összehasonlító elemzések megvalósítását, hogy eldönthessük, hogy mennyire általánosan detektálhatók az eltérő karrierpálya csoportok, valamint az azokhoz tartozó egységes munkahelyi elvárások. Másrészt fontosnak érezzük, hogy kísérletet tegyünk arra, hogy vállalati szinten is pozitív kapcsolatot mutassunk ki a diverzifikált munkahelyi jóllét alakulása és a vállalati termelékenység között – ami áttörést jelentene a munkahelyi jóllét termelékenységre gyakorolt elméleti pozitív hatásainak kvantitatív igazolásában.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmányt a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alap támogatta a Tématerületi Kiválósági Program keretében: NKFIH-869-10/2019.

Irodalom

1. Capizzi, M. T. and Ferguson, R. (2005). 'Loyalty trends for the twenty-first century', *Journal of Consumer Marketing*, 22(2), 72–80.
2. Bandelj, N. and Lanuza, Y. R. (2018). 'Economic expectations of young adults', *Sociological Research for a Dynamic World*, 4, 1–23. <https://doi.org/10.1177/23780231187959>,
3. Chillakuri, B. (2020). 'Understanding Generation Z expectations for effective onboarding', *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-00582020>
4. Chopra, A. and Bhilare, P. (2020). 'Future of work: An empirical study to understand expectations of the millennials from organizations', *Business Perspectives and Research*, 8(2), 272–288. <https://doi.org/10.1177/2278533719887457>
5. Erçetin, Ş. Ş., Güngör, H. and Hamedoğlu, M. (2020). 'Determination of the factors affecting future expectations of young people' *Journal of Family, Counseling and Education*, 5(1), 35–59.

6. Gandini, A. and Leonini, L. (2019). 'The myth of flexibility – Young adults' expectations of work in the digital economy in Milan', Colombo, E. and Rebughini, P. (Eds.), *Youth and the Politics of the Present*, Routledge, Chapter 7, 101–112.
7. Grow J. M. and Yang, S. (2018). 'Generation-Z enters the advertising workplace: expectations through a gendered lens', *Journal of Advertising Education*, 22(1), 7–22. <https://doi.org/10.1177/1098048218768595>,
8. Haskins, J. Y. (2020). '*Millennials: narcissistic personality traits, job satisfaction and workplace expectations*', PhD dissertation, Grand Canyon University, 2020.
9. Kirchmayer, Z. and Fratričová, J. (2020). 'What motivates generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia', *Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020 Conference*, 6019–6030.
10. Kucherov, D. G., Zamulin, A. L. and Tsybova, V. S. (2019). 'How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations', *Russian Management Journal*, 17(1), 29–46. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.102>,
11. Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C. and King, J. (2021). 'Generation Z perceptions of a positive workplace environment', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, available online in December 2021. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>,
12. Moore, S., Grunberg, L. and Krause, A.J. (2015). 'Generational differences in workplace expectations: a comparison of production and professional workers', *Current Psychology*, 34, 346–362. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9261-2>
13. Náday, J. (2017). 'Career entrants' expectations on workplace values', *European Journal of Sustainable Development*, 6(3), 201–208. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2017.v6n3p201>
14. Nelson, M. and Braekkan, K. (2017). 'A generational change: an empirical exploration of the Gen Y's workplace expectations', *Athens Journal of Business and Economics*, 3(2), 123–142.
15. Ozkan, M. and Solmaz, B. (2015). 'The changing face of the employees – Generation Z and their perceptions of work – A Study Applied To University Students', *Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X),
16. Pilukienė, L. (2017). 'Importance of motivation and work pay of young employees in the value creation chain of a business company: assessment of changes in and formation of expectations', *Business, Management and Education*, 15(2), 211–226. <https://doi.org/0.3846/bme.2017.375>
17. Šafránková, J. M. and Šikýř, M. (2017). 'Work expectations and potential employability of millennials and post-millennials on the Czech labor market', *Oeconomia Copernicana*, 8(4), 585–599. <https://doi.org/10.24136/oc.v8i4.36>,
18. Schroth, H. (2019). 'Are you ready for Gen Z in the workplace?' *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/00081256198410>
19. Stankiewicz-Mróz, A. (2021). 'Perception of the work flexibility among students as representatives of the Generation Z and employers from the SME sector', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, February 2021. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.8778>

Függelék

I. A főkomponensek képzéséhez használt mutatók

1. ANYAGI JUTTATÁSOK (főkomponensek: FAC1.1, FAC2.1)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Magas bér- és juttatások (Q3.1.1)
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Lakhatási támogatás (Q3.1.8)
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? A béremelés kicsiny mértéke, elmaradás
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? A túlórák ki nem fizetése (Q3.2.5)
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? Legalább 20%-kal magasabb bér ajánlat máshonnan.
- ± Mekkora az a havi nettó bér, amivel elégedett lenne?
- ± Ön szerint mekkora az a havi nettó bér, amely az Ön szakterületén pályakezdőként reálisan elvárható?
- ± 5 év elteltével a kezdőfizetése hányszorosával lenne elégedett?

2. SZAKMAI FEJLŐDÉS (főkomponens: FAC1.2)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Szakmai fejlődés (Q3.1.3)
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Változatos munkavégzés, szakmai kihívások
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Külföldi tapasztalatszerzés lehetősége
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? Szakmailag nem megfelelő környezet.
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? Monoton munka, kevés kihívás.
- ± Mennyire fontos Önnek, hogy 5 év alatt jelentős szakmai fejlődést produkáljon? (1 egyáltalán nem, ..., 5 nagyon)

3. KARRIER/ELŐMENETEL (főkomponens: FAC1.3)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Előmenetel lehetősége
- ± 5 év elteltével milyen beosztást szeretne elérni? (felsővezető; középvezető; beosztott; független szakértő, saját cégen belüli munkavégzés)

4. EMBERI KAPCSOLATOK (főkomponens: FAC1.4)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? A csapatmunka (Q3.1.10)
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Hogy kollégái között barátokat is találjon.

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Hogy kollégáival együtt fejlődjön.

5. VÁLLALAT ÉS VEZETÉS (főkomponens: FAC1.5)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Vállalat hírneve, presztízse és tevékenysége
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Vállalati struktúra
- + Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? A munkát nem ismerik el.
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? Ha az előrejutás nem szakmai szempontok alapján történik.
- ± Mit tart ideálisnak a meetingek gyakoriságára vonatkozóan? (napi; hetente többször; hetente egyszer, havonta kétszer; havonta; még ritkábban)

6. MUNKAKÖRNYEZET (főkomponens: FAC1.6)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Munkahelyi környezet (iroda, felszereltség).
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Olyan munkakörnyezet megléte, amely elősegíti a jóllétet.
- ± Mit tartana ideálisnak, hányan dolgoznak egy helyiségben? (1; 2-3; 4-5; 6-8 fő, többen)

7. WORK-LIFE BALANCE (főkomponens: FAC1.7)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? A munkaterhelés a munkaidő alatt kezelhető legyen, így a munkavállalók teljes mértékben ki tudják használni a pihenőidőt, és munkahelyi nyomás nélkül lazíthassanak esténként és hétvégeken. (Q3.1.15)
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Hogy legyenek olyan kezdeményezések, amelyek sikeresen biztosítják a munkavállalók testi és lelki jóllétét. (Q3.1.14)
- Milyen tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen? Sok túlóra, nagy leterheltség. Q3.2.4)
- ± Igényelné-e az állandó online kapcsolattartást a kollégákkal? (igen, nem) (Q3.9)

8. DIGITALIZÁCIÓ (főkomponens: FAC1.8)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? A munkahely aktívan támogassa a táv- és a virtuális munkát. (Q3.1.17)
- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? Legyen egy virtuális platform, amely segíti a kollégákkal való együttműködést. (Q3.1.19)

9. FLEXIBILITÁS IDŐBEN (főkomponens: FAC1.9)

- + Mennyire tartja fontosnak egy munkahely kapcsán? A munkavállaló szabadon dönthessen arról, hogy hogyan strukturálja a munkát. (Q3.1.18)

- ± Milyen munkavégzés felel meg Önnek a legjobban? (fix idejű, bizonyos keretek között rugalmas, teljesen rugalmas). (Q5_4)

10. FLEXIBILITÁS TÉRBEN (főkomponens: FAC1_10)

- ± Van-e igénye home office-ra? (igen, hetente több napra; igen, heti egy napra; igen, heti pár órára, nem) (Q5_3)
- ± Mennyire rugalmas a munkavégzés helyét illetően? (egyáltalán nem; környező települések; távolabbi települések Magyarországon; külföldön is vállalnék munkát) (Q5_6)
- ± A végzettség megszerzését követően tervez-e külföldi munkát? (igen; nem; még nem tudom) (Q4_1)
- ± Ha Magyarországon maradna, akkor hol? (állandó lakóhely környezetében; annak környezetében, ahol jelenleg életvitelszerűen él; ezektől eltérő, más megyében, városban; a munkahely holléte számomra nem lényeges szempont) (Q4_4)
- + Az alábbi atipikus foglalkoztatási formák közül melyik érdekelné? (platform alapú; távmunka; részmunka; saját vállalkozás (startup); nem helyhez kötött munkavégzés). (Q3_10_1, Q3_10_2, Q3_10_3, Q3_10_4, Q3_10_5)

II. Szubjektív jóllét és boldogságérzéssel kapcsolatos kérdések (Likert-skála 0–10)

MENNYIRE ELÉGEDETT AZ ÉLETÉVEL MOSTANÁBAN?

- Mennyire elégedett az anyagi helyzetével?
- Mennyire elégedett a jelenlegi munkájával / tanulmányaival?
- Mennyire elégedett a munkába (iskolába) járás körülményeivel?
- Mennyire elégedett azon idő mennyiségével, amelyet az Ön által kedvelt dolgokkal tölthet?
- Összességében mennyire érzi tartalmasnak azokat a dolgokat, amiket csinál?
- Mennyire néz reményvesztetten vagy bizakodóan a jövőbe?
- Mostanában milyen gyakran volt boldog?
- Mostanában milyen gyakran volt stresszes?
- Mostanában milyen gyakran érezte magát magányosnak?
- Ön szerint mennyire lehet megbízni az emberekben általában?
- Mennyire bízik meg Ön személy szerint a politikai rendszerben?
- Mennyire bízik meg Ön személy szerint a jogrendszerben?
- Mennyire bízik meg Ön személy szerint a rendőrségben?
- Mennyire bízik meg Ön személy szerint a honvédségben?

CLUSTER ANALYSIS OF WORK AND JOB EXPECTATIONS OF GENERATION Z GRADUATES

This paper analyses the job and workplace expectations of young graduates of Generation Z. Based on a questionnaire survey of Hungarian graduate students and young graduates with only a short period of service but already present in the labour market, five types of expectations of young graduates were identified and characterised, which is one of the main contributions of the study. The direct result of the research is that slightly less than 20% of our sample of university students (contrary to general expectations) show typical Generation Z attitudes. This raises a number of additional questions, both for a future-oriented education system and for HR strategies for young people. A more general finding of the research is that, based on the sample, it appears that job attractiveness, i.e., the importance of each dimension, is not uniform but significantly different across individual characteristics and detected career path types. It follows that the level of job satisfaction cannot be captured by a single scale of measurement but may need to be diversified according to different career paths. The identification of the groups was based on principal component and cluster analysis, and ANOVA was applied for comparison.