
BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A kapunyitási pánik generációs távlatból, avagy
hogyan hat az Y és Z generációra a
negyedéleti krízis?

Belső konzulens: Göndör András

Molnár Réka

Nappali tagozat

Külső konzulens: Farkas Livia

Emberi Erőforrások szak

2018

NYILATKOZAT

Alulírott **Molnár Réka** büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2018. 05.17.

hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	1
2.	Emberi erőforrás menedzsment alapjai	4
2.1.	Munkaerő biztosítás: Toborzás, Kiválasztás	5
2.2.	Employer Branding	8
2.3.	Motiváció és ösztönzés	10
3.	Generációk.....	12
3.1.	Veterán generáció.....	13
3.2.	Babyboom	14
3.3.	X generáció	15
3.4.	Y generáció	16
3.5.	Z generáció	17
3.6.	Alfa generáció	18
3.7.	Generációk összehasonlítása	19
3.8.	Férfi-női szerepek és felcserélődésük	20
4.	A fiatal felnőttkori krízisek	21
4.1.	Pályakezdők, frissdiplomások,.....	21
4.2.	Kapunyitási pánik és jellemzői	24
4.3.	Pán Péter szindróma	25
4.4.	Készülődő felnőtttség	26
5.	Kutatásom.....	28
5.1.	Kutatás célja	28
5.2.	Kutatási módszer	29
5.2.1.	Kérdőív	29
5.3.	Mintavétel	30
5.4.	Vizsgálatok.....	31
5.4.1.	Kérdések és hipotézisek.....	31
5.4.2.	Kutatási eredményeim összevetése a 2013. évi eredményekkel	32
5.4.3.	Egy mentálhigiénés szakember szemszögéből	35
5.5.	Eredmények.....	38
5.5.1.	Demográfiai viszonylatok szerinti eredmények	38
5.5.2.	Közös fedél alól történő leválás.....	39
5.5.3.	Anyagi-pénzügyi leválás	40
5.5.4.	Leválás a döntések területén.....	41

5.5.5.	Párválasztás és házasság krízise	41
5.5.6.	Önbecsülés hiánya	42
5.5.7.	Az első munkába állás krízise.....	43
5.5.8.	Motiváció hiánya	44
5.6.	Mit tehet az egyetem a probléma kezelése érdekében?	46
6.	Összegzés	47
7.	Irodalomjegyzék	50

1. Bevezetés

„Az ismert véges, az ismeretlen végtelen. Szellemileg a megmagyarázhatatlan dolgok óceánjának kicsiny szigetén lakozunk. Feladatunk az, hogy minden generáció valamicskével gyarapítsa a szárazföldet.”

(Thomas Henry Huxley)

Leendő frissdiplomászként számomra meglehetősen fontos, hogy a tanulmányaim befejeztével valami maradandót alkothassak, ezzel keretet adva az elmúlt három évben tanultaknak, továbbá új ismeretekre is szert téve. Szeretném, hogy a szakdolgozatom emlékül szolgáljon a hajnalig tartó tanulásoknak, illetve a kapcsolatoknak és ismeretségeknek, melyeket az egyetemi évek alatt kötöttem. A tanulmányaim számos területét izgalmasnak és felvillanyozónak találtam, így az első év során nagyon nehéznek tűnt a szakdolgozati téma kiválasztása, azonban az idő előrehaladtával egyre több alkalommal találtam szembe magamat egy, az ismerőseimet, barátaimat is illető problémával, a kapunyitási pánikkal.

Szerencsésnek mondhatom magamat, mert van pár igazán őszinte és kitartó barátom, akikkel gyermekkorunk óta tartjuk a kapcsolatot, minden aggodalmunkat megosztva egymással. Csakhogy, hirtelen feltűnő változás következett be az egyik baráti összefüggésünk alkalmával. Míg korábban a legkomolytalanabb témákat boncolgatva töltöttük az estéket, a középiskola befejeztével mindenkit érdekelni kezdett a jövője. Természetesen más és más aspektust előtérbe helyezve, számára mérten a legnagyobb horderőt magával hordozva. Vidékiek lévén a társaságunk tagjai a szélrózsa minden irányába szétszóródva, különböző érdeklődési körökkel és célokkal kezdtük el az újabb tanulmányainkat, illetve az életünket, az ország különböző pontjainak neves intézményeiben, vagy a munka világában.

Ennek ellenére gondolkodásunk valahogyan egy lényeges dologban mégis megegyezett. Aggódni kezdtünk a jövőnkért. Előtérbe kerültek a „Hogyan...?”, „Miért...?”, „Mikor...?” kezdetű kérdések. A tipikus kérdések, melyekre, ha tudtuk is a választ, gyakran teljesen más módon valósítottuk volna meg azt. Meglepően tapasztaltuk, hogy míg egyikünk azzal a problémával küzd, hogy sehogyan nem képes az egyetem mellett fenntartani magát, illetve nincs lehetősége a szüleiről való leválásra – pedig bármit megtenne az önálló élet kialakításáért -, addig a másiknak biztosított a külön lakás, az anyagi háttér és az önállóság, azonban nem kíván élni az élet, illetve család adta

lehetőségeivel, inkább maradna a „Mama-hotel” kényelménél és a teljes önállótlanságnál. Eleinte furcsán néztünk egymásra, hogy mennyire másképpen látjuk a jövőnket, annak ellenére, hogy mindannyian a '95-ös, tehát Z generáció gyermekei vagyunk. Idővel azonban mélyebbre ásva kiderült, hogy számos más, fontos kérdésben is eltér a gondolkodásunk, mint például a munka világával kapcsolatban, vagy a tanulmányokat tekintve, nem is említve a párkapcsolatokat vagy a családalapítás kérdését.

Azt mondják a változatosság gyönyörködtet, amiben egyet is kell értenem, az élet számos területén. Ámde ebbe a „változatosságba” vegyült egy kis mértékű elveszettség is. Hiszen miért gondolnánk helyesnek azt, hogy a korábbi ambícióinkat feladva, anyagi háttér hiányában lefordulva a „sárgaköves utunkról”, elfogadjuk a közepszerű életet, a középiskola után befejezve tanulmányainkat, hogy egy, a szakmánktól teljesen eltérő hivatásba kezdve éljünk. Boldogtalanul. Miért nem adunk egy esélyt magunknak arra, hogy azok legyünk, akik lehetnénk? Míg a másik, csupán a biztos anyagi háttérre alapozva kerülve a munka világát, inkább gyűjti a végzettségeket, diplomákat elkerülve ezzel a mókuserékbe való belépést, a felelősségvállalás bármely lehetséges formáját.

Személy szerint én mind a két perspektívát megértem, hiszen a mai világban már annyi ijesztő, másrészt kecsegtető lehetőségünk van. Természetesen leendő HR-esként ez a dolgom, hiszen empátia nélkül semmi létjogosultságunk nincs a szakmában. Mindazonáltal számomra is van egy, a többenél sokkal szebb jövőkép, amit minden erőfeszitésemmel támogatva szeretnék elérni, amellet, hogy a saját életemben is valamilyen szinten jelen van a kapunyitási pánik jelensége, ám ezzel a ténnyel én se voltam tisztában, egészen addig, amíg érdekelni nem kezdett a barátaim jövője és megoldásokat kerestem a kérdéseikre.

Szakedolgozatom célja feltárni az összefüggéseket a negyedéleti krízis kialakulása, kezelése, mélységei és az egyes demográfiai adatok között. Megoldásokat keresni a problémákra, illetve megvilágítani, hogy amiket mi problémának tekintünk, azok egy másik szemszögből miért tűnhetnek a legtökéletesebb és legkézenfekvőbb lehetőségnek. Ennyire mások lennének? Ennyi különböző felfogással kéne szembenéznünk egy triviálisnak tűnő helyzetben? A válasz nyilvánvalóan igen, hiszem különbözőek vagyunk, máshogy látjuk a világot és máshogy szeretnénk élni az életünket. Ehhez elengedhetetlennek tartom a generációk közötti különbségeket is feltárni, a jelenség szempontjából, emellett egy munkahelyen fontos, hogy tudjuk kezelni a jelenség miatt kialakuló viselkedésbeli változásokat.

Zárodolgozatomat kellő szakmai megalapozottsággal szeretném felruházni. Kiindulva az emberi erőforrás menedzsment alapjaiból, melynek során kitérek az Employer Branding témakörére is, a toborzás-kiválasztáson túl, annak érdekében, hogy elég professzionálisan tudjam kezelni a generációk bevonzásának kérdését. Mindemellett fontos dilemmának tartom a jelenség kialakulását illetően a motiváció hiányát, így az elméleti kiindulás részeként az ehhez kapcsolható eszközöket és ösztönzési rendszereket mutatom be. A második nagy fejezetet a generációk bemutatásának, különbségek feltárásnak szentelném. Biztos talajt adva ezzel a kutatásom időszerűségének, mindamelllett, hogy a múlt nemzedékeit is elemzem. Végül, egy teljes fejezetben vizsgálnám a pályakezdők jelenlegi helyzetét, a kapunyitási pánikot, jellemzőit, valamint esetleges megoldásai. Az egyes fejezeteket mind empirikus, mind elméleti szakirodalommal szeretném ellátni.

Kutatásom során a generációkat véve kiindulási pontként kvantitatív kutatást végzek, tehát kérdőívekkel mérem az Y és a Z generáció kapunyitási pánikkal kapcsolatos észrevételeit a saját életükben, így következtetve az összefüggésekre, nagyobb dimenziókra. Ilyen vonatkozás lehet például a nemek szerinti különbözőség megállapítása, a BGE-n belüli megjelenése, illetve, hogy melyik szakon jelenik meg leginkább a kapunyitási pánik. Továbbá a kérdőívem második szakaszában Christine Hassler (2010) által készített és Ádámcsik Enikő (2013) által magyarra fordított, illetve kutatásában fel is használt kérdéssor eredményeivel hasonlítom össze az általam kapott kutatásokat. Ezáltal vizsgálva, hogy 5 év alatt mennyit változott a helyzet mind a BGE-n, mind az Y és Z generációs fiatalok körében. A kapott eredményeket, nehézségeket kategorizálva javaslatokat, és felismeréseket téve a probléma irányára és jellegére, valamint változására az elmúlt 5 éves időszakra. A változás érdekében vizsgálva a lehetséges megoldásokat, segítségeket, amelyekkel az egyetem hozzájárulhatna a probléma megoldásához, kitekintve az állami, közigazgatási megoldásokra is.

2. Emberi erőforrás menedzsment alapjai

Az emberi erőforrások az 1950-es évek végén váltak népszerűvé nemzetközileg, azonban a kialakulásuk ezen pontjáig is nagyon sokszor alakult át. Az emberi erőforrás menedzsment az emberi tőke menedzselésének számos területét foglalja magába. Ilyen például a motiválás, a teljesítménymenedzsment, a munkakör-kialakítás és a toborzás, kiválasztás területe is.

A 20. század során a HR-eszközrendszer a generációkat is érintő változásokon esett át a nemzetközi viszonylatokban. A veterán generáció idején kialakult a munkaszervezés, továbbá azt ösztönző javadalmazás fontos szerepet kapott a vezető általi irányítás, a teljesítmény tekintetében. A babyboom korszakban keletkezett Herzberg kéttényezős elmélete és a belső ösztönzési rendszerek is előtérbe kerültek. Az X generáció során a pszichológiai ösztönzés hódított teret magának a HR-palettán. Az Y generáció idején megszületett Quichi személyével a Z elmélet, és a vállalati kultúra is előkelőbb szerepet kapott. Az innováció meghatározó szerepe nem is vitatható a HRM kapcsán, hiszen az évek formálták olyan átfogóvá és lényegessé a HR szerepkört, amilyennek most ismerhetjük. Ezenfelül nem vitatható a tény, hogy fontos menedzsment területként fog funkcionálni a jövőben, mindamellett, hogy fontosabbá válik, mint valaha. (TÓTHNÉ, S. G., 2012)

A HR-funkciókhoz két tevékenységtípust sorolhatunk. A stratégiai, melynek inkább az üzleti stratégiákkal foglalkozik és az üzlet előrehaladását segíti, valamint az operatív tevékenységeket, melyek a hagyományos tevékenységi köröket foglalja magába, mint a toborzás, kiválasztás. Poór (2012) szerint a humán erőforrás menedzsment fő területei az alábbi ábrán láthatók, kiegészülve az innovatív területekkel, mint a HR Business Partner szerep, a HR Controlling rendszer, a benchmarking, HR-tehetségmenedzsment, és a Generációmenedzsment.

Emberi erőforrás stratégia
Tervezés és auditálás
Munkakör-elemzés és -tervezés
Erőforrás-biztosítás
Munkakör-értékelés
Ösztönzésmenedzsment
Teljesítményértékelés
Emberi erőforrás fejlesztés
Munkaügyi kapcsolatok
HR információs rendszer
Kultúraváltás – változásmenedzselés
Kompetencia és emocionális intelligencia
Belső kommunikáció

(Forrás: Saját szerkesztés, Poór J., 2012 alapján)

Az emberi erőforrás számos modellel rendelkezik, ámde a szakdolgozatom témáját illetően a legfontosabbnak Tóthné Sikora Gizella (2012) által készített, horizontális tagozódását találtam, mely a foglalkoztatást bontja a szervezet, a munkaerő, illetve a szolgáltatás szegmensekre. A három komponensből a téma kapcsán a legfontosabbak a munkaerő feladatkörébe tartoznak a toborzás – kiválasztás, a javadalmazás és a teljesítmény-értékelés, amelyek a témát tekintve nélkülözhetetlenek.

2.1.Munkaerő biztosítás: Toborzás, Kiválasztás

„A sikerhez nem visz lift. A lépcsőt kell használni! Fokról fokra.”

(Georgie Downy)

A generációk, illetve a kapunyitási pániktól szenvedők számára elengedhetetlen fontosságú téma a toborzás-kiválasztás kérdése, ugyanis a munkába való bevonás, illetve munkába állás kérdése minden fiatal elérésétől, nemtől független. Minden iskolapadból kilépő, illetve a munka világában élő, vagy oda vágyakozó személynek át kell esnie a munkaerőpiacra való lépéskor a szakmai formalitásokon, melyeket a toborzás-kiválasztás területe tartogat számunkra. A mai rohanó világban, a multik egyre nagyobb és nagyobb számban jelennek meg a munkáltatói oldalon, melynek köszönhetően egyre nagyobb igény van a toborzásra, illetve a többlépcsős kiválasztási formulákra is.

A személyzetbeszerzés akkor válik fontossá, ha egy poszt megüresedik vagy új munkahelyet kívánnak teremteni. A toborzás külső és belső forrásból történhet, azonban a folyamatot meghatározzák további tényezők is. Ilyen például a vállalat stratégiája (költségcsökkentő vagy minőségorientált versenysztratégia), illetve a toborzási stratégia is (újító és állapotmegőrző stratégia). A toborzási procedúra előtt fontos tisztázni a betölteni kívánt munkakör adottságait, illetve a jelöltektől elvárt képesítéseket. (MATISCSÁKNÉ, L. M., 2012)

Matiscsákné Lizák Marianna (2012), az emberi erőforrások területén végzett kutatásai szerint, a belső állományból való toborzás során a megüresedett állásra olyan jelöltet keresnek, várnak, aki már a cégnél dolgozik, így időt és költséget takarít meg a vállalat, valamint a kockázat is kisebb. Ebbe a típusba tartozik az átszervezés, átcsoportosítás, melynek során a munkaerőt ösztönözve, az arra alkalmas munkavállalók feljebb léphetnek a ranglétrán, egy általuk vágyott, előkelőbb pozícióra. Ehhez hasonló toborzási módszer a szervezeten belüli pályáztatás, amikor az állást a munkatársakkal pályáztatják meg, adott határidőn belül. A visszahívás, újra alkalmazás leginkább rendkívüli, gyors, speciális tudást igénylő pozíciónál jelenik meg, amelyre a betanítási és a kiválasztási procedúra túl sok időt ölelne fel, így hatalmas kiesést okozna a vállalatnak. Belső toborzási forma a képzés lehetősége, melynél központi szerepe van az átképzésnek, illetve a továbbképzésnek, a jelenlegi és a betöltendő álláshoz mérten.

A toborzás külső módjai cégen kívüli, külső forrásból vett munka-állománya, mely a munkaerő bővítését, újulását jelenti, így új szemléletek és képességeket is forradalmasítva a cég arculatába. Külső módszer lehet a személyes kapcsolatok általi munkaerő felvétel, mellyel a legtöbb esetben sokkal lojálisabb munkatársakat nyerhetünk a vállalat számára. Az digitális világ adta lehetőségeket kihasználva hasznos és informatív toborzási rendszerek lehetnek az internetes felületek, valamint a cég honlapja. Az iskolákkal és a szervezetekkel történő kapcsolattartás is egy módja lehet a külső toborzásnak, mint az állásbörzék – az állásbörzéknek már ismertek egyes virtuális alternatívái is, tehát a virtuális állásbörze – szervezése. Utóbbiról személyes tapasztalattal is rendelkezek, mivel a jövőre való tekintettel részt vettem néhány állásbörzén az idei évben. Az impulzusaim ezekről a rendezvényekről elég vegyesek. Annak ellenére, hogy az iskola által szervezett rendezvényen sokkal kevesebb kiállító cég vett részt, mégis sokkal több nyitott és érdeklődő toborzóval volt szerencsém találkozni, mint egy sokkal monumentálisabb, széleskörű börzén. A fentiek mellett meg kell még említeni, mint külső

állományból való toborzási módszert, a munkaerő-közvetítést és -kölcsonzést, a nyílt napokat, a saját „tehetségbank” általi toborzást, az utcáról való felvétel - plakátok általi információk az állásról - továbbá a hagyományos toborzási felületeket, mint az újságokat, és pályázatokat. (MATISCSÁKNÉ, L. M., 2012) A személybeszerzés megközelítése a generációk szempontjából szintén különböző lehet, ugyanis az idősebb generációk inkább az írott sajtót, illetve a hagyományos álláskeresési módokat preferálják, ezzel szemben a fiatalabb generációk már az interneten keresnek állást, mint például a cég saját honlapján, a közösségi oldalakon keresztül, valamint kézenfekvő megoldást jelenthet a felhőtoborzás is. Ennek következtében, őket sokkal nehezebb elérni, amennyiben csak a hagyományos módokon szeretnénk munkaerőt toborozni.

„Mindenkinek adódik egy olyan pillanat az életében, amikor választás előtt áll. Amikor tudja, hogy lesz Előtte és Utána, és az a bizonyos pillanat a vízválasztó.”

(Justina Chen Headley)

A toborzási folyamatot követően a kiválasztás következik, melynek során az állásra jelentkező jelöltek közül kell kiválasztani az arra legmegfelelőbbet. Ehhez elengedhetetlen lépéseket kell eszközölni, mint a pályázati anyag értékelése. Ebben a szakaszban értékelik az önéletrajzokat, továbbá a személyes anyagokat, mint a kísérő és motivációs levél, referenciákat, ennek alapján eldöntik, hogy eléggé kvalifikált-e a jelölt az állás betöltésére. Amennyiben a kiválasztott megfelel a cég által támasztott követelményeknek, akkor a következő szakaszban legtöbbször intelligencia, személyiség és motivációs tesztekkel tölthetnek ki a jelentkezőkkel, hogy megvizsgálják a pályázók képességeit, reakcióit. A kiválasztás legáltalánosabb lépcsőfoka az interjúztatás, melynek során a jelölt a személyes találkozót kihasználva jó benyomást tehet a munkaadó számára. Az AC Értékelő Központ egy opcionális kiválasztási lépés lehet, mely a csoportos kiválasztási formák közé tartozik. A módszerrel a készségeket, képességeket mérik, szakértők által. A fenti kiválasztási lépések mellett még van néhány opcionális is, mint a próbamunka, a grafológus általi íráskép vizsgálta – melybe fontos, hogy a jelentkező is beleegyezzen -, a szakvélemény, valamint az egészségi állapot ellenőrzése. A döntés megszületésével állásajánlatot adnak a kiválasztottnak, majd amennyiben elfogadja az ajánlatot, integrálják a szervezetbe. (MATISCSÁKNÉ, L.M., 2012)

2.2. Employer Branding

A munkáltatói márka számos szempontból elengedhetetlen a cég arculata, a bevonzani kívánt munkavállalók szempontjából. Ha egy cégnek jól fel van építve a az employer brandje, akkor kicsi a fluktuáció, nincsenek állandósult, megüresedett helyek, a cégnek jó híre van, ezáltal a megüresedett helyekre sok jelentkező van, és gyorsan betöltik a felkínált pozíciókat. Mindent összevetve, ha egy vállalat időt és energiát szentel a munkáltatói márka kialakítására, azzal költségeket és hosszútávon kapacitást takarít meg.

Azonban hogyan is néz ki egy jól szervezett munkáltatói márka? A válasz nem is olyan egyszerű, mint tűnik, ugyanis megannyi kritériumnak kell megfelelnie, továbbá jó megalapozottsággal kell felépülnie. A Profession, honlapján egyedin és közérthetően fogalmazza meg az employer branding lényegét. Az egyszerűség kedvéért egy piramist is készítettek a munkáltatói márka felépítéséről. A piramis hat szintből áll, így alulról felfelé haladva eljuthatunk a cég által nyújtott bizonyítékoktól, a tökéletes márkaígéretig. Tehát a legalsó lépcsőfok, amit a cég adni tud, tehát amivel a cég maga is rendelkezik, mint a környezet, a programok, a hagyományok és a hangulat. Egyszóval a bizonyítékok szintje ez. Mindazonáltal a legevidensebb bizonyítékként mi mást lehetne ide sorolni, mint a cégnél dolgozók véleményét. A második szint a munkáltatói értékek szintje, mely magába foglalja azokat a pozitív okokat, melyeket a munkavállalók kiemelnek a munka és a munkahely szempontjából. Ilyen például a magas fizetés, a kevés stressz, a barátságos kollégák, vezetők, valamint a cég által nyújtott odafigyelés az alkalmazottjaira. A következő, harmadik fokozat az ösztönzés, jutalmazás, motiváció szintje. Bár erre a témára szakdolgozatom további részeiben is kitérek majd, példaként ide sorolható a pénzbeli juttatások, mint a bónuszok, jutalmak, prémiumok (bár ezek motivációs ereje több, mint kétségbe vonható), ezenfelül a karácsonyi ajándékok, csapatépítő tréningek és további szórakozási lehetőségek. Noha ezekből az alternatívákból általában nem a munkavállalók választanak, a személyes és a környezetemben élő fiatalok véleménye is az, hogy sokkal pozitívabb benyomást keltene a munkáltatóról, ha magunk választhatnánk meg a számunkra legkedvezőbb jutalmazási formát. A negyedik kategória az értékek és filozófia, mellyel a hasonló felfogást szükséges kihangsúlyozni, így a munka egy pozitív élmény lehet, fontos bevonni a munkavállalókat is a cég filozófiájának kialakításába. A vállalat személyisége (= brand personality) az utolsó előtti lépcsőfok, a márkaígéret előtt, mely összefoglalja az első négy szintet, betekintést engedve a vállalat

benső jellemébe. Tehát a márkaígéret (= brand promise) egy kialakított kép, egy ígéret, amelyet a cég közvetít a potenciális munkavállalók felé. Ugyanakkor egy-egy betartatlan ígéretnek köszönhetően a korábbi pozitív kép könnyen negatívvá alakulhat át a munkavállalóban, ezért fontos, hogy csak olyat ígérjünk, amit be is tudunk tartani a későbbiekben. (WWW.PROFESSION.HU)



(Forrás: www.profession.hu)

Összegezve tehát az employer branding egyik legfontosabb feladata a megfelelő kommunikáció fenntartása, ennek köszönhetően az internet nyújtotta lehetőségeket fontos kihasználni a brandépítés során. Fontos, hogy a valósághoz hű célokat és értékeket nevezzünk meg és azokat a továbbiakban is kövessük, így válhatunk igazán szavahihetővé, továbbá ily módon sokkal több, a céghez hű alkalmazottat tudhatunk majd magunkénak. A dolgozóktól elengedhetetlen visszacsatolás lehet az elégedettségmérés.

Hubschmid, E. (2012) kutatásai alapján, melynek során az Y generáció tagjait vizsgálta, kimutatható, hogy a fiatalabb generációk az alábbi munkaadói értékeket várja el, egy potenciális munkahelytől: presztízs, jó referencia magas szintű társadalmi felelősségvállalás, kihívást jelentő munka, külföldi karrierlehetőség, biztos munkahely, rugalmas munkafeltételek, lehetőség a munka- és a magánélet összehangolására, barátságos környezet, teljesítményalapú bérezés, szakmai továbbképzési lehetőség, vezetői pozíció elérésének lehetősége.

2.3. Motiváció és ösztönzés

„Le kell dönteni a falakat, amelyek visszatartanak bennünket. Ne foglalkozzanak a kétellyel, mert a kétely nem jó barát, és csak haladjanak tovább, tovább, tovább.”

(Lauren Graham)

A motiváció a pályakezdők és a fiatal felnőttek szempontjából központi kérdés. saját életéből merítve, a környezetemben élő fiatalok körülbelül 80 %-a alul motivált, mind a tanulmányaik terén, mind a személyes életükkel kapcsolatban. A ma élő magyarországi ifjúság nehezen birkózik a motiválási kérdésekkel, így sokkal nehezebben érik el céljaikat. Ezt a motivációs kérdést a munkaerőpiacon is elsőrendű ügyként kezelik, így számos ösztönzési módszert fejlesztettek ki az idők során.

Azonban mi is a motiváció? Göndör András (2003) a motivációt belső hajtóerőként írja le, mely egyfajta belső irányadasként szolgál, elősegíti a személy tevékenységét. Tóthné Sikora (2012), a motivációt külső és belső motivációra osztotta fel, mely szerint a belső motiváció egy, a személynek élményt, szabadságot adó folyamat. Ilyen lehet például a munkaszeretetből fakadó motiváció. A külső motiváció ezzel szemben a vezetőség, a menedzsment által kreált helyzet, melynek során valamilyen ösztönzési formát használnak a motiváció kialakítására. Ebbe a kategóriába tartozik a béremelés, a jutalmazás, azonban ezekről tudnunk kell, hogy hatásuk csak ideiglenes, rövidtávú.

Armstrong (2005), létrehozta alapmotivációs modellét, mely négy meghatározó lépésből állítja fel a motivációt. Az első lépésként a szükséglet megjelenését, a másodikként a célmeghatározást, harmadikként a cselekvést, végül utolsóként a cél elérését nevezi meg, így kielégítve a motiváció által keletkezett szükségletet. Armstrong mellett még számos motivációs tartalom elmélet alakult ki, ilyen volt például Maslow (1970) motivációs piramisa is, melynek fő vezérelve az volt, hogy az emberi élet hosszú, így a motiváció életünk során sokszor változik. Ezáltal egy hierarchiát hozott létre, melyet piramisban ábrázolt, öt szinten. A piramis legalsó szintje a fiziológiai szükségletek, melyek a legalapvetőbb emberi szükségletek kielégítésére irányulnak, mint az éhség, az alvás, továbbá az egyén általános testi szükségleteire. A második fokozat a biztonság iránti szükséglet, mely a létbiztonságot helyezi előtérbe, majd erre épül a valakihez, valamihez tartozás érzése, ami a szeretetben, az emberi kapcsolatokban keresendő, valamint a társaság iránti vágyban. A negyedik szint a megbecsülés, elismerés fokozata, mindenki arról álmodozik, hogy elismerik és elfogadják a rangját, továbbá az előmeneteli

lehetőséget is biztosítják számára. A piramis csúcsa az önmegvalósítás, hogy többek, jobbak legyünk az átlagnál, valamilyen tulajdonságunk miatt kiemelkedjünk a tömegből. A módszernél fontos szempont, hogy abban az esetben, amennyiben az egyik alsó szint kielégítetlenné válik, akkor először ezeket a szükségleteket kell orvosolni, és csak utána térhetünk vissza piramis felsőbb szintjeire.

Egy másik motivációs tartalom elméletet Herzberg (1986) kéttényezős elmélete, mely abból indul ki, hogy az embereket nem ugyanaz a dolog teszi elégedettlenné, mint ami elégedetté. Ebből a hipotézisből elindulva Herzberg motivátorokat, illetve higiénés faktorokat állapított meg. Motivátornak azokat a tényezőket nevezte, amelyek igazi elégedettséggel töltik el az embert, míg higiénés faktornak azokat, amelyek csak az elégedetlenséget csökkentik, vagy szüntetik meg. Mivel a kutató a munkával kapcsolatos motivációt vizsgálta, így a motivátorokként az érdekesebb munka, valamint az előmeneteli lehetőséget, higiénés faktorként a fizetés és a főnök-beosztott kapcsolat említhető meg.

Fontos kutatást végzett a témában McClelland (1961) a tanult szociális motivációk elméletét mutatta be kutatásával, mely szerint három szükségletet tartott fontosnak a szociális életben, ilyen a hatalom, a siker, illetve az emberi kapcsolatok szükséglete. A különböző tényezők iránti szükségletek kielégítése egyénenként más és máshogyan fejtik ki ösztönző erejüket. Tehát máshogy lehet motiválni egy siker-, máshogy egy hatalom-és máshogy egy kapcsolatorientált embert. Míg például egy kapcsolatorientált embert a csoportos feladatok motiválnak, addig egy hatalomorientáltra ez a folyamat nincsen semmilyen pozitív hatással, azonban sokkal jobban motiválja őt az előléptetés lehetősége. (TÓTHNÉ, S. G., 2012)

A motiválás, másképpen ösztönzés szerepe nélkülözhetetlen egy vállalatnál dolgozó alkalmazottak körében, akár generációk szerint is. Véleményem szerint a leghatásosabb motiválási forma a teljesítmény alapú ösztönzés, így egy azonnali teljesítményértékelési visszajelzést is adhatunk az alkalmazottunknak, továbbá, akit nem ért az ösztönzés haszna, azt is jobb teljesítményre sarkallhatjuk, annak reményében, hogy legközelebb kapjon belőle. Az alapvető ösztönzési módszerek közé tartozik az anyagi jellegű ösztönzés – ám ez a közgazdászok, illetve HR szakemberek körében a mai napig vitatott kérdés. Az pénzbeli motiváció eszköze lehet a béremelés, a bónusz, a prémium és a jutalom. A nem anyagi ösztönzők közé tartoznak a szociális ösztönzők, amelyek a munkavállalók környezetét, kényelmét segítik elő. Ebbe a kategóriába tartozhat az

utaztatás, az üdültetés, a szórakozási lehetőségek biztosítása, valamint a béren kívüli juttatások, mint a cafetéria, a szép kártya. A harmadik nagy csoport a pszichológiai ösztönzők, melyek a dicséret, az előléptetés, a munkakör-gazdagítás, a képzés, illetve a felelősség, mint motivációs eszköz. (GÖNDÖR, A., 2003) Ennek ellenére a mai generációknak már a legtöbb esetben nem elég motiváló a megfelelő javadalmazási rendszer, mivel ők már nem szeretnék annyit dolgozni, mint az idősebb generációk, sokkal fontosabb számukra, hogy élményekkel gazdagodjanak, és a szeretteikkel tölthessék az időt. (SZLÁVICZ Á. – SZRETYKÓ GY., 2013)

Kissné, A. K. (2014) az online HR magazinban úgy ítéli, hogy a fiatalabb generációknak elengedhetetlen fontossággal bír a munkabér, azonban nem elegendő ahhoz, hogy meg is tartsák a munkavállalót, ezzel szemben az Y generáció számára pótolhatatlan, így ahol ezt nem kapják meg, onnan inkább tovább állnak. A fiatal generációk számára egyre lényegesebbé válik a munkáltatói márka, a jó megítélésű cégnél való elhelyezkedés, ahol fejlődhetnek, karriert építhetnek, illetve kellemes környezetben végezhetik munkájukat. További kutatások azt bizonyítják, hogy a magas motiváció összefügg azzal, hogy a vállalat, ahol dolgozunk szintén sikereket érjen el.

3. Generációk

„Homályosak voltak az emlékeim. Nem emlékeztem már, hogy mi volt a valóság, és mi az, ami csak a képzeletemben történt meg. Csak a varázslatra emlékeztem. A vágyra. Fiatalok voltunk, ügyetlenek, tapasztalatlanok, de mégis volt benne valami fantasztikus.”

(Harlan Coben)

„Bezzeg az Én időmben...” hallani sokfelől, amikor az idős generációk panaszkodnak, a „mai fiatalokra”. Gyakran gondolkodunk el ilyenkor mi fiatalok, hogy valóban jobb volt bármi azokban a bizonyos időkben? Esetleg bármit máshogy csinálnánk, ha nem most, hanem mondjuk negyven évvel ezelőtt lettünk volna fiatalok? Úgy gondolom a válasz egyértelműen nem, hiszen minden idős generáció volt egyszer fiatal, elkövette ugyanazokat a hibákat, amelyeket minden fiatal elkövet. Volt szerelmes, lógott az iskolából, veszített el számára fontos személyt, valamint érezte már úgy, hogy az övé a világ. Ezzel szemben, ha arra gondolunk, hogy micsoda házibulikat csináltak a ma már csak retrónak nevezhető 80-as és 90-es években, kissé máris úgy tűnik talán rossz korszakban születtünk.

Jelenleg hat generációt említhetünk meg, a társadalmat alkotó korosztályok között. Ezek a Veterán, a Babyboom, az X, az Y, a Z és az Alfa. A hat generáció különböző értékrenddel és világszemlélettel bír, életüket máshogy képzelik el, más-más célokat helyeznek előtérbe.

Az ismertebb hat generációt megelőzően 1900-tól 1924-ig a Federation azaz „szövetséges” generációt tartják számon, akik megélték a világháborúkat, valamint harcoltak is bennük, ezenkívül részesei voltak a Titanic elsüllyedésének is. Ennek a nemzedéknek voltak nagy alakjai Charlie Chaplin és Louis Armstrong. A veterán generációhoz képest ők sokkal rövidebb életet éltek és azt a rövid életet is a hazaszeretet és a család védelme vezérelte. Hittek abban, hogy egykor egy jobb világban élhetünk. A köztudatban azért nem híresült el ez a generáció, mivel elnyomó része már kihalt. (McCRINDLE, M., 2011)

3.1. Veterán generáció

A veterán, angolul a „Builders”, tehát építő vagy egy másik elnevezés szerint a szerencse generációjának tagjai az 1925-től 1945-ig tartó időszakban születettek. A generáció a második világháború alatti és az az utáni születésszámok megnövekedésének köszönhetően jött létre. Jellemzően életük nagy részét a szocializmusban éltek le, szülői és társadalmi minták alapján. Szüleik megsínylették a háborút, így ez a generáció már csak a békére és a családi egyensúlyra vágyik, ez az eszme egész későbbi életükre is kihat. Bár a generáció már nem aktív a munkaerőpiacon, többségük egész életükben egy munkahelyhez voltak hűségesek. Nem értik a fiatalok rohanását – ezzel szemben a reggeli buszjáratok tömve vannak piacra rohanó időssekkel, akik élet-halál harcot vívnak azért, hogy az elsőként szállhassanak fel és le a buszról –, a gyors munkahelyváltásokat, valamint a digitális eszközök mivoltját. (STEIGERVALD, K., 2017) Ez a generáció szívből tiszteli a kétkezi, kemény munkát, továbbá az életkort. Boyce (1972) kutatása alapján, melyet az 1965-től 1968-ig a 16 és 25 éves kor közötti fiatalok körében végzett, megállapítható, hogy a 70-es években is jelen voltak már a fiatalok körében a kapunyitási pánik tüneteihez hasonló problémák, tehát, ha nem is így hívták, de a krízis jelen volt.

McCrindle (2011) kutatásai alapján ebben a nemzedékben még nem volt olyan nagy jelentősége a diplomának, így minden tizedik ember rendelkezett csak vele, ezt természetesen visszavezethető a kétkezi munka tiszteletére is. A korszaknak fontos velejárója volt a férfi-női szerepek alárendeltsége, mindennek és mindenkinek meg volt

a szerepe a családban és a társadalomban egyaránt. Az akkori értékek teljesen különböztek a maitól, fontos volt a generációban születettek számára az elkötelezettség, a pénzügyi konzervativitás és az, hogy a külvilág felé minden téren csak az elfogadottat és a jót mutassák. Erre az időszakra jellemzően nem volt más csak fekete-fehér, jó-rossz. A köztes állapot nem létezett. A korszak híres emberei közé tartozott többek között Adolf Hitler, Gandhi, és Billie Holiday.

3.2. Babyboom

A Babyboom generáció (1946-1964), mint nevükből is kiderül, a háború utáni népességgrobbanásnak, ezenfelül Magyarországon a Ratkó-korszaknak (1949-1953.) a gyermekei. Ez a nemzedék már egy sokkal nyugodtabb gazdasági légkörbe született, így a munkahelyeken is kialakult egy kevésbé szigorú környezet. A kollégáknak lehetőségük nyílt többet beszélgetni egymással, megismerték egymást, barátságok alakultak ki, mivel már nem volt minden annyira szabályozott, mint korábban. Azonban a szocialista fogyasztói társadalom kialakulásának következtében megjelentek a nyugati termékek Magyarországon, mint a hűtő, a mosógép és az autó. Emellett hétfő esténként elindult az első TV sugárzás is. Az új eszközök egyre több pénzt emésztettek fel, így a nyomás is egyre nagyobb lett a generáció tagjain. Minden munkás hajtotta a pénzt, hogy eleget tudjon tenni a fejlődéseknek, és ne kelljen az egész utcával együtt nézni a hétfő esti adást, hanem a saját lakásukban, a saját televíziójukat nézhessék. Ezt a megfelelési kényszert még tovább nehezítette a rendszerváltás – ez a generáció volt a forradalmárok generációja, akik mindent feladva harcoltak a jólétükért, és a rendszer ellen -, melynek következtében egy teljesen új világ köszöntött be Magyarországon. A televíziók már minden nap sugároztak adást, sőt, már több csatornán keresztül is élvezhették a műsorokat, megjelentek az új termékek, a technikai eszközök. Ez a változás azonban még több stresszt és nehézséget okozott a Babyboom generáció számára, így a család háttérbe látszott szorulni, annak érdekében, hogy fenn tudják tartani a növekvő életszínvonalukat és otthonukban is előteremthessék a kor vívmányait, így megtartva a státuszszimbólumukat. Ennek a generációnak egyértelmű, hogy minden rendben van körülöttük, természetesnek veszik a „jót”, a megfeszített munka és a tudat ellenére is, hogy ők azok, akik nem biztos, hogy időben nyugdíjba mehetnek napjainkban. (KISSNÉ, A. K., 2014 és STEIGERVALD, K., 2017)

A magyarországi példákkal szemben McCrindle (2011) nemzetközi viszonylatokban lényeges párhuzamokat vont az 1960-70-es években kialakuló női

egyenjogúság, a hippimozgalom és a korszak szelleme között. Míg a generáció szüleitől azt látta, hogy az apa az egyedüli kenyérkereső, addig ennek a nemzedéknek a női tagjai is már jellemzően a munka világában nőttek fel. A tudás megszerzésére irányuló késztetés is nőtt a korszakban, mivel már minden ötödik személy rendelkezett diplomával. A gazdaság elérte a teljes foglalkoztatottság szintjét, míg a népesség duplázódott. Az értékek átalakulásával megjelenik a válás – ez a stresszes, munkával teli életnek is köszönhető –, fontosabb, hogy boldog életet éljenek, mint az elfogadottság. A kor sztárjai a Beatles, Frank Sinatra és Elvis Presley.

3.3. X generáció

Az 1965-től 1979-ig születettek alkotják az X generációt, másnéven a „nyafogós”, vagy a „lógós” generációt. Nevüket az öntudatosságukból és a lázadásuk miatt kapták. Szüleiket látva változást akarnak, hogy őket ne emészthesse fel a munka. Számukra már nem elsőszámú motiváció a pénz – természetesen nem vetik meg a versenyképes fizetést –, sokkal fontosabb számukra, hogy ne szétesett családokban éljenek, szabadságuk legyen a munkahelyükön is. Előtérbe kerül az oktatás kérdése, rájönnek, hogy a tudás a siker kulcsa, így megnövekszik az iskolázottak aránya, valamint van, aki akár két vagy több diplomát is szerez, továbbá fontossá válik a nyelvtudás is. Számukra már megszokott, hogy a családból mind az anya, mind az apa dolgozik. Ebben a korszakban már nem rendhagyó a válás jelensége sem. A megújuló munkahelyi kultúráknak köszönhetően kellemetlenül érzik magukat, úgy érzik kirekesztetté válnak, így nyitni kezdenek saját maguk felé, keresik az élet értelmét. Ez már kihat a következő generációk gondolkozására is. (KISSNÉ, A. K., 2014 és STEIGERVALD, K., 2017) Az X generáció életét nehezítő tényezőként meg kellett birkóznia a 2004-es devizaválsággal, valamint a 2008-as világválsággal is. Növelve az amúgy is bizonytalan helyzetet, szüleik a fogyasztói társadalom kialakulása miatti lemaradásuknak köszönhetően folyamatos pénzhiányban szenvedtek, így a generációnak korán el kellett helyezkednie a munkaerőpiacon, annak érdekében, hogy fenn tudja tartani egyre növekvő igényeit. A korai munkába állás egyik hátulütője, hogy sokan feladták tanulmányaikat, így később érezték hiányát ennek. Ez a jelenség a mai napig megfigyelhető, mivel a mostani, negyvenes-ötvenes korosztály nagyon sok esetben visszakényszerül az iskolapadba folyamatosan fejlesztve tudását céljai elérésének érdekében. Továbbá a generáció jelen életére vonatkozóan nehezítő tényezőként előfordulhat a kapuzárási pánik jelenségének előfordulása is, mely faktor akár magánéleti krízishez, identitászavarhoz vagy váláshoz is vezethet.

McCrindle (2011) az X generációt a „reaktív”, a „nomád” vagy a „Baby Busters” azaz „Baby öcsös” nemzedékként is emlegeti. Ezek a kutatások is alátámasztják, hogy növekszik a diplomázottak aránya, azonban nem olyan nagy mértékben, mint korábban, minden negyedik ember rendelkezik diplomával. Ezt a korosztályt nagyon innovatívnak, viszont bizalmatlannak és pesszimistának tartja, ami igen nagy változást jelent a Babyboomer generáció pozitív életfelfogása után. A kor híres zenészei között a Bee Geest, az AC/DC-t és James Brownt tartják számon, számos további híresség mellett.

3.4. Y generáció

Az Y azaz a „közösségből kivonuló” generáció tagjai 1980 és 1994 között látta meg a napvilágot. Kiszorulásuk főleg az idősebb nemzedékek és köztük lévő digitális konfliktus miatt alakul ki, annak ellenére, hogy az idősebb generációk pártolták a globalizáció kérdését. Ez a generáció érti az új világot, így saját elvárásrendszerét is támaszt elé, így nem akarnak éjjel-nappal dolgozni, inkább többször váltanak munkahelyet, amíg meg nem találják, mind anyagi, mind foglalkoztatottsági elvárásaikat is, vagy saját vállalkozást indítanak. Életvitelük sajátos, szeretnek magukkal foglalkozni és nem hallgatnak az idősebb generációkra. (STEIGERVALD, K., 2017) Ezt a generációt szintén érintheti kis mértékben a világválság, azonban a kapunyitási pánik szempontjából sokkal súlyosabb következménye volt a tandíj magyarországi bevezetésének. Ez a fordulat egy komoly elbizonytalanító tényezőt jelentett, így aki korábban biztos célokkal rendelkezett, azonban anyagilag nem engedhette meg magának, annak önhibáján kívül vállálnia kellett a következményeket és le kellett mondania céljairól. A változás következményeként a kapunyitási pánik és a bizonytalanság érzése elkerülhetetlen volt.

Kissné, A. K. (2014) generációs jellemzésében az Y, mint fiatal („Youth”) nemzedék szerepel, akiknek nagy része Magyarországon még a szocializmusba született, de már a demokráciában nőtt fel. Ezt a generációt nyitottként, befogadóként, valamint horribilis fizetési elvárásokkal rendelkezőként tartják számon, ez is megmagyarázza célratörő mivoltukat. Ők már internetes személyiséggel rendelkeznek, így érzelmeiket már mind a valós, mind a virtuális világban megélik, nagyra értékelik, ha valaki közvetlen velük. Tari Annamária (2015) formálta meg azt az igazán helytálló véleményt, miszerint ez és a későbbi generációk már, amíg az online közösségben felhőtlen boldogságot mutatnak, addig a való életben a szöges ellentétét élik meg érzéseinek, esetenként depresszív jelleggel vegyítve. A munka szempontjából ők már sokkal jobban szeretnék otthonról végezni a munkájukat, vagy a világ bármely más, irodán kívüli pontjáról.

Számukra a jó munkahely modern, fesztelen, a legkevésbé sem hagyományos, lehetőségük van közösen beszélgetni, szórakozni, illetve a hatalmas, tág terek biztosítják számukra a kényelmes munkavégzést. Ők már egy fordított szocializációs generációban élnek, nem szüleiktől tanulnak, hanem egymástól vagy önmaguktól tanulják meg az új dolgokat, érdeklődésük szerint. Sőt a korosztályra jellemző, hogy ők tanítják meg az idősebb generációkat az innovatív eszközök – például a digitális technológia – használatára is. (KISSNÉ, A. K., 2014)

Az ausztrál McCrindle (2011) „hősként” és „városiakként” jellemezte az Y generációt. Ő párhuzamot von a számítógép megjelenése és a digitális generáció létrejötte között. Ebben a nemzedékben volt ismert a Spice Girls, Madonna és a Nirvana is.

3.5. Z generáció

A Z az 1995-től 2010-ig tartó generáció, tehát már én is éppen ennek a generációnak vagyok a tagja. Mi már beleszülettük az digitális világba. Már telefonon tudtuk tartani a kapcsolatot nagyszüleimmel, amikor még kisgyermek voltam, amikor iskolás korúvá váltam, akkor vettük az első számítógépünket, amelyen már internetkapcsolat is volt. Míg a Babyboomereknek még tanulniuk kellett a kétsávós úton való közlekedést, az X generációnak a TV csatornák közötti kapcsolgatást, és az Y-oknak az mobiltelefon és az internethasználatot, addig mi ezeket már természetesnek vesszük. Már nincsenek távolságok, bárhol bármikor az online világ részei tudunk lenni és folyton kapcsolatban állhatunk az ismerőseinkkel, egyből hangot adva gondolatainknak, érzéseinknek, így sosem vagyunk egyedül. (STEIGERVALD, K., 2017) Ez a generáció az, amely jelenleg is szenved a kapunyitási pánikban, hiszen mi állunk jelenleg az életkezdés küszöbén, nekünk kell döntést hozniuk életünkről.

Egy másik kutatás szerint, melyet Kissné, A. K. (2014) végzett a Z generáció körében, az „R”, angolul a „responsible”, tehát felelősségteljes, megbízható generációként nevezte őket. Globális nemzedéket alkotva ugyanazon a zenén, filmekben és divaton nőttünk fel – ebben nagy szerepet játszik a média, mivel ugyanazt az információt sugározzák, így napjainkban már sokkal kevésbé vagyunk egyediek, vagy merünk azok lenni. Tari (2011) szintén kiemeli a közösségi médiát, a videójátékok agresszivitást gerjesztő mivoltát és az ikonok megjelenését, ami természetesen nem egy újkeletű dolog, azonban manapság már bárkiből példakép, híresség válhat, nem kell hozzá tehetség és példaérték. Kissné, A. K. (2014) generációkat úgy jellemzi, hogy tanult, kis

családba születünk, valamint gyakran láthatjuk, hogy idős – későn szülő – anyák, olykor egyedül nevelik gyermeküket. Az élettartam várhatóan hosszabb a mi nemzedékünkben. Bár a digitalizáció adta lehetőségeket jól kihasználjuk, a kutatások azt mutatják, hogy a való életben zajló kommunikáció stresszel tölt el bennünket – ezzel nem értek egyet, bár lehet, hogy ennek köze van ahhoz, hogy pont a korszakhatáron születtem. Jellemző ránk a multitasking, tehát több tevékenységet tudunk és szeretünk egyszerre végezni, szeretjük a formalitásmentes élethelyzeteket. Problémáinkat leginkább összefogással oldjuk meg, ezenfelül a tudatos felelősségvállalással és környezetvédelemmel rendelkező cégeket részesítjük előnyben.

McCrindle (2011) a Z generációt a YouTube generációjaként tartja számon. A terrorizmus, a világválság és a klímaváltozás gyermekei. Kutatásai alapján ezekben az időkben már minden második ember rendelkezik diplomával. Véleménye szerint ekkorra már háromféle háztartás is hétköznapivá vált, ezek a párok, a családok és az egyedülállók, azaz „szinglik”.

3.6. Alfa generáció

A 2010 után születettek generációja az „alfa”, tehát valami újra, elsőrendűre hivatottakat takar. Mások a második Baby-boomer és „új csendes” generációnak nevezik őket. Kissné, A. K. (2014) úgy ítéli számos további kutatással alátámasztva, hogy ez a generáció lesz a leggazdagabb, a legokosabb és ez a generáció fog a legtovább élni. A technológia már teljesen az életük részét képezi, mint elszakíthatatlan eszköz az online világhoz. A kutatások azt is bizonyítják, hogy az alfa generáció lesz a legmagányosabb generáció is, mivel életüket sokkal inkább ezekben az online világokban fogják élni, mint bármelyik korábbi generáció, továbbá nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt se, hogy nagy részük (várhatóan) egyke. A nemzedék során eltűnhetnek a hagyományos munkahelyek, ezeken a területeken is megjelenhetnek a globalizáció hatásai. A kapunyitási pánik lehetséges megjelenését számos körülmény előidézheti a generáción belül. Ilyen helyzetet idézhet elő az egyre kényelmesebb élet, amelyet a szülők biztosítanak a gyermeküknek, melynek következtében a gyermek sokkal tovább maradhat otthon, illetve az egyre stresszesebb élet is rányomhatja a bélyegét az amúgy is egyre döntésképtelenebb generációkra. Azonban nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy ezek még csak előrejelzések, kitudja hova fajulhat még a technika és a világ.

3.7. Generációk összehasonlítása

Amennyiben a magyar és a nemzetközi viszonylatot hasonlítjuk össze, akkor elengedhetetlen megemlíteni a tényt, hogy Magyarország a 20. században még jóval elmaradottabb volt a nyugati kultúrákhoz képest, így McCrindle (2011) kutatásai, melyek Ausztráliában folytak, eltérhetnek a hazai adatoktól, vagyis időben korábban következhetek be a változások, a magyarországiakhoz képest. Ezt nagy mértékben alátámasztják a technológiai és ipari változások későbbi megérkezése is.

A korhatárok a generációs különbségek hatására kitolódtak, úgy, mint a várható élettartam, mely 68 évről, várhatóan 81-re tolódik, így pár év múlva öregedő társadalomban élhetjük majd mindennapjainkat. Ehhez a példához hasonlóan változott a házasságkötések időpontja is, mely a Babyboomerek időszakában 22-24 éves korban volt jellemző, míg az Y generációnál ez az adat már 28-30 éves korra tehető, amit alátámaszt az a tény is, miszerint a válások száma megduplázódott, így ez a fiatalabb generáció már megfontoltabban dönt ebben a kérdésben. Egy másik érdekesség lehet még a magázás, tegezés kérdése is. Míg a fiatalok el sem tudják ezt már képzelni, addig nagyszüleink még magázták szüleiket, ezzel adva meg nekik a kellő tiszteletet. Jellemző volt továbbá a „Csókolom!” köszönés abban az esetben is, ha már nem magázódtak a családtagok.

A generációk csoportosítása sztereotípiákat alakíthat ki, így például egy Z generációs személyt gyakran az első pillanattól fogva úgy kezelnek, mint aki az online világ nélkül képtelen élni, ami természetesen közel sem igaz. Ezzel szemben természetesen nem egyértelmű, hogyha valaki a Veterán vagy a Babyboom generáció tagja, akkor nem konyíthat a technikához – ezt saját Nagyszüleim is alátámaszthatják, mivel amíg Nagypapám a Veterán nemzedékbe tartozik, mégis évek óta ügyesen bánik az érintőképernyős okostelefonnal, addig Babyboomer-korú Nagymamám tableten keresztül nézi a televíziót és értesül a hírekről. Ehhez a témához szorosan kapcsolódik a McCrindle (2011) általi kutatása, melynek alapján digitalizáció alapján osztotta fel a korcsoportokat, így „digitális földönkívülinek” titulálta a Veteránokat, „digitális bevándorlónak” a Babyboom generációt, „digitális alkalmazkodóknak” az X, valamint „digitális bennszülöttnak” nevezte az Y és a Z generációt. Elmerülve a témában kérdéses, hogy jó irányba halad-e a világ, élhetünk-e az adott digitális körülmények között boldog, teljes életet? Vagy talán a digitális földönkívüliek sokkal boldogabbak és kiegyensúlyozottabbak voltak? Az emberi kapcsolatok változnak, de vajon, a jelen vagy a múlt tendenciája volt az irányadó? Jó irányvonal az, ha mindig a zsebünkben van a

világ, nem veszítjük így figyelmen kívül a lényegét? Véleményem szerint ebben is törekedni kell az arany középútra, társas lényekként szükségünk van a minőségi emberi kapcsolatokra, a digitális eszközök adta kényelmet, gyorsaságot ennek a célnak érdekében kellene felhasználnunk.

3.8.Férfi-női szerepek és felcserélődésük

Vajon ki hordja a nadrágot a családban? Továbbá hogyan jöttek köztudatba a „papucsférjek”? Na és ki a kenyérkereső egy családon belül? Ezek a kérdések fontos anomáliái a 21. századnak, mint a generációs változások végtermékei. Az 1960’as évek végén a nők harca az egyenjogúságért teret hódított Amerika után egész Európában – leszámítva néhány területet, ahol a mai napig nem, vagy csak alig jellemző, hogy a nőket egyéni jogokkal ruházzák fel –, a mozgalom eredményei az elmúlt időszakban óriási változásokhoz vezettek a nemi szerepeket illetően.

A témában Horváth Júlia (2007) és Pongrácz Tiborné (2006) kutatásait használtam fel. Horváth (2007) nyomán a szerepek elmosódására, a feladatkörök felcserélődésére és az elvárt viselkedések megváltozására lehet rámutatni. Már nem meglepő jelenség egy háztartásbeli apa vagy egy családját eltartó anya sem. A nők jellemében megjelennek a férfias jellemvonások, felveszik a férfi szerepeket, elkezdik helyettük „hordani a nadrágot”. Ezek az új nemi sztereotípiák felcserélik a korábbi, hagyományos elképzeléseket. Pongrácz (2006) a szerepcserét a gyerekszám csökkenésével a munka és a család közötti választással magyarázza. Napjainkban már lehetetlennek tűnik egy háztartást vezetni, gyereket nevelni, tartós, boldog párkapcsolatban élni, mindemellett a munkahelyünkön folyamatosan túlórázva megkeresni a kenyérre valót. A háztartásbeli anyák számának visszaesésével a terhek megosztása nélkül lehetetlen fennmaradni – valamint a jelen gazdasági helyzetben nagyon kevesen is tehetik meg, hogy huzamosabb ideig, vagy háztartásbeliként otthon maradjanak -, valamint a nők szeretnék minél jobban tehermentesíteni férfitársukat. Felmerül a kérdés, ebben az esetben ki tehermentesíti a nőket?

4. A fiatal felnőttkori krízisek

4.1. Pályakezdők, frissdiplomások,

A pályaválasztás már gyermekkorunktól kezdve az életünk részét képezi. A „Mi leszel, ha nagy leszel?” kérdéstől egészen a karrierünk megkezdéséig. Gyermekkorunkban szinte biztos választ tudtunk adni erre a kérdésre – bár gyakran hétről-hétre más és más, de valami kétségbevonhatatlannal rukkoltunk mindig elő. Általában a környezetünkben merítve jobbnál jobb ötleteink voltak. Számomra a legmeghatározóbb ötletek közé tartozott a kompon lévő jegyárus és a szemetesember volt. Később, ahogy elkezdünk felnőni komolyabb, vagy legalábbis földhözragadtabb elképzelések jönnek szóba. Részemről, ez a rendezvényszervező és a szálloda-igazgató volt – már amennyiben ezutóbbi reálisnak tekinthető bankrablás nélkül. Ezeket a pályaválasztási célokat már nem csak a munkakörrel való szimpátia, hanem számos más tényező is befolyásolja. Ilyen a munkavégzés nehézsége, a fizetés, az, hogy az adott munka fizikai vagy szellemi, a munkakörnyezet, a társaság és egyéb más tényezők. Az utolsó nagy szakasza a pályaválasztásnak akkor következik be, ha már van valamilyen képünk a szakmai pályát illetően, így ki tudjuk zárni az adott szegmenst, vagy el tudunk mélyülni benne.

A személyes tapasztalatokon kívül néhány esetben rá vagyunk kényszerítve arra, hogy válasszunk az előttünk táruló lehetőségekből. Míg az általános iskolába való beíratást és a megfelelő óvoda, esetleg bölcsőde kiválasztását a szüleink végzik, addig a középiskola és a főiskola/egyetem kiválasztásánál már kitüntetett szerepünk van. Számomra, mint minden diáktársamnak a nyolcadik osztályba lépés nagy kihívás volt, nem is említve a felvételit, választanom kellett számtalan iskolából, aszerint, hogy mi érdekelne. A mai napig úgy gondolom, hogy a pályaválasztás nem egy 13-14 éves gyereknek való, mivel ebben a korban nincs még semmilyen konkrét képünk a világról, nem ismerjük választásunk várható következményeit, az előnyöket, hátrányokat. Természetesen rendelkezünk némi információval az intézményekről, így rangsorolni tudtuk a számunkra legszimpatikusabbakat, ehhez segítségül szolgáltak a nyílt napok, melynek keretében eltölthettünk egy teljes napot az iskolában, valamint betekintést nyerhettünk a tanórákba is. Számomra ez mind a középiskolai, mind a főiskolai nyílt nap esetében vízválasztónak számított. Valószínűleg nem a Budapesti Gazdasági Egyetemen végeztem volna tanulmányaimat, ha egy barátom nem hív el a nyílt napra. Egy másik

irányvonalként, természetesen én is részt vettem számos pályaválasztási tanácsadáson, melyek során vagy az iskolák képviselői, vagy az egyes szakmákban dolgozók vettek részt és meséltek tapasztalataikról, munkájuk szépségeiről és árnyoldalukról.

A pályaválasztási kérdések, problémák és a frissdiplomások megértéséhez fontosnak szempontnak tartom, az önismeretet, így Erik Erikson (1969) személyiségelméletét lényegesnek tartom megemlíteni, mely szerint az egyén élete folyamatos identitáskereséssel zajlik. Ennek érdekében Erikson nyolc életszakaszt különített el, melyet nyolc krízissel társított. Ezekben a szakaszokban különböző, számukra szimpatikus elemeket vesznek fel a kapott példákból, beleépítve azt a személyiségükbe.

Az Eriksoni életkori ciklusok a következők Vass (2012) szerint:

1. **A bizalom és a bizalmatlanság** szakasza, ebben a szakaszban alakul ki az ösbizalom, mely a születéstől az első éves korig tart, tehát a csecsemőkorban. Fontos befolyással van erre a szakaszra a szülő szerepe, amennyiben törődéssel fordul gyermekéhez kialakítja a ragaszkodás, bizalom érzését. Abban az esetben, ha ezt nem alakítja ki a szülő, akkor a bizalmatlanság a gyermek egész életét végig kíséri majd, krízisként.
2. **Az autonómia és a szégyen, kétely** szakasza, mely a két és három éves korosztályban alakul ki, tehát a kisgyermekkorban. Ekkor a bizalom már megvan és az önuralmat, önkontrollt tanulják, ez a testük uralásában nyilvánul meg. A kétségbeesés krízisének elkerülése érdekében idő kell hagyni a tanulási folyamatra, ellenkező esetben később antiszociális jellemzők alakulhatnak ki a felnőtt személyiségben.
3. **A kezdeményezés és a bűntudat** szakasza, az óvodáskori életszakasz, tehát a három és öt éves kor közötti korosztályt érinti. Ebben a korszakban válik le a gyermek a megszokott környezetről, így átélve az újat, önálló tapasztalatokat szerezve a felfedezés során, ezzel is növelve a kreativitást. Abban az esetben, ha ez a periódus tiltással párosul, akkor a bűntudat érzete szorongást kelthet a gyermekben.
4. **A teljesítmény és a kisebbségi érzés** szakasza, a kisiskolás korban – 6-tól 11 éves korig –, amikor az iskolás elkezd leválását a szülőkről, a játékot felváltja a tanulás és a tanulásban a teljesítményét értékeli, így versengés

alakul ki a gyermekben. Amennyiben elismerik munkáját a megfelelő időben, akkor az énkép javul. Amennyiben ez az elismerés elmarad, akkor kisebbségi érzés alakul ki a fiatalban, ezt vagy kompenzálni próbálja például kiemelkedő sporteredménnyel vagy krízisként végigkíséri ez az érzés életét.

5. **Az identitás és a szerepkonfúzió** szakasza, a 12 és 20 éves kor közötti serdülő korosztály az identitáskeresés fázisa. Ebben a korban keresik a fiatalok a helyüket a világban továbbá saját értékeiket, a pozitív tulajdonságaikat. Társadalmi szerepeket próbálnak ki, aszerint válogatják őket, hogy melyik illik leginkább személyiségükhöz, abban az esetben, ha egyiket sem találják megfelelőnek, akkor a zavarodottság érzése tölti el őket.
6. **Az intimitás és izoláció** szakasza, 20 és 40 év között, a tanulmányok befejeztével, a családalapítás megkezdése előtt kialakul az intimitás igénye a felnőttekben, így elsőszámúvá válik a család, barátok szerepe, amennyiben ez nem lehetséges, vagy visszautasítások sora érik, izoláció alakul ki a személyben és magányossá válik. Ezzel szemben a személy maga is dönthet úgy, hogy inkább az izolációt választja és inkább távolmarad, vagy félti saját intimitását.
7. **A generativitás és stagnálás** szakasza, a 40-től 60 éves korig tartó korosztályt érinti ez a fázis, ekkor az emberek még nem érzik magukat túl öregnek a változáshoz, ezt érzik alkotóképességük csúcsának. Amennyiben a változás sikerül és nem stagnálnak, boldog öregkornak néznek elébe.
8. **Az éintegritás és a kétségbeesés** szakasza, a 60 éves kor feletti időszak, a személy belátja, hogy ebben a korban már nincs változtatási lehetősége, kiértékeli életét. Amennyiben úgy látja, nem élt hiába felkészül élete befejezésére. Abban az esetben, ha életének nem találja értelmét, kétségbeesik.

A fenti kategóriákból leginkább Az ötödik és a hatodik szakaszban jelenhet meg a kapunyitási pánik jelensége, tehát az identitás és szerepkonfúzió valamint az intimitás és az izoláció szakaszában. Ezekben a korszakokban kiemelt fontosságot tulajdonítanak a személyiségmodellnek, mivel amennyiben egy adott krízis miatt egy szerepbeli krízis is kialakul az visszafordíthatatlan következményekkel, lelki sebekkel szolgálhat, ami akár a fiatal egész további életét végigkísérheti.

4.2. Kapunyitási pánik és jellemzői

Somolai (2010) a változó ifjúságot a népesedési változásokkal magyarázza, melyek igencsak megváltoztatták a fiatalok helyzetét és életvitelét. Ilyen változás például a párkapcsolatok megváltozása, későbbi illetőleg a csökkenő házasságkötések vagy az egyedül élők számának növekedése, továbbá növekedik a válások száma, főleg a kapuzárási pánik időszakában. A szülések száma is csökken és eltolódik, esetleg a szülők külön nevelik gyermeküket. Terjed az abortuszok száma, avagy kevesebben vállalnak gyereket. Ennek ellenére növekszik a várható élettartam, így a népességünk is öregszik.

Robbins, A. és Wilner, A. (2001) kutatásai alapján a kapunyitási pánik az életnek az a szakasza, melyben a fiatalok leginkább megkérdőjelezzik jövőjüket, befejezik tanulmányaikat és belépnek a felnőttek világába. Identitásbeli krízisként tartják számon ezt az időszakot. A jelenség jórészt a serdülőkor végétől a felnőtt korig (harmincas évek közepéig) alakulhat ki. Túlnyomóan húszas évek végén és elején járókra jellemző, akik döntések előtt állnak, valamint akik már meghozták a döntéseket és elhelyezkedtek, ámde mégsem találták meg visszaigazolását az életre. Így megkérdőjelezzik döntéseiket és önmagukat. Az életszakasz váltásra jellemző a túl sok választási lehetőség, a reménytelenség. A fiatalok hajlamosak életüket a szüleikéhez hasonlítani, látni, hogy nekik mennyivel könnyebb volt, ezzel ellentétben a valóságban nekik sokkal kevesebb lehetőség közül kellett választaniuk. Azonban nem minden arany, ami fénylik.

A felnőtté válás nem olyan egyszerű, mint azt elsőre gondolnánk, számos kritérium szerint válunk felnőtté. Felnőttnek tekintjük azt a személyt, aki stabil, saját otthonnal rendelkezik, elköltözött a szüleitől, befejezte tanulmányait, biztos karrierrel rendelkezik, valamint házas, vagy tartós kapcsolatban él. Ezen felül fontos személyiségbeli változásokon is át kell esni, ilyen a felelősségtudat növekedése, a döntésképeség kialakulása. Robbins, A. és Wilner, A. (2001) a negyedéleti krízist a kapuzárási pánikkal hasonlítja össze, annak alapján, hogy az egyik a túlzott stabilitás miatt okoz krízishelyzetet, addig a másik a stabilitás hiánya miatt, a folyamatos változás kialakulásának köszönhetően. Tehát mindig arra vágyunk, ami nem lehet a miénk, felnőttkorunk hajnalán stabilitásra, alkonyán pedig változatosságra.

Robbins, A. (2004) konkrét példáiban olyan jelenségek játszanak szerepet, mint a pályatervezés, a kifogások gyűjtése, a tanulmányok elhúzása a munkába állás kitolásának érdekében – ez a nyugdíjig tartó folyamatos munka fenyegető érzése miatt

alakul ki –, a nyomás, ami a folyamatos kérdezgetés miatt alakul ki a fiatalokban. Hajduska, M. (2008) az alábbi leválási dimenziókat nevezte meg:

- Jogi értelemben vett leválás
- Közös fedél alól történő leválás
- Anyagi-pénzügyi leválás
- Leválás a döntések területén
- Érzelmi leválás
- Leválás szubjektív érzete

Ezek a dimenziók kívül még krízishelyzetet idézhet elő az első munkába állás és a párválasztás is. A leválás hiányából olyan problémák alakulhatnak ki, mint az éretlenség, az identitási problémák, a későbbi szülőszerep zavartsága, az érzelmi függőség a szülőktől, valamint a párkapcsolati kötődés, elköteleződés hiánya.

4.3. Pán Péter szindróma

„Jó dolgokra kell gondolni, azok a magasba emelnek.”

(Pán Péter című film)

Nagné Kricsfalussy (2017) nyomán a Pán Péter szindrómát egy nélkülözhetetlen jelenségnek tartom dolgozatomban szempontjából. Pán Péter személyében a mai fiatalok körében egy örök gyermeki személyiség jelenik meg, aki álmodozásával és derűlátó jelenbe tekintésével egyetlen probléma sem tűnik megoldhatatlannak. Őt mindenki szereti, egyetlen ellensége a gonosz Hook kapitány, aki nem mellesleg az egyetlen felnőtt a szigeten – azaz vízen. A jelenség sajnos már jóval kevésbé pozitív, a húszas-harmincas éveikben levő fiatalokkal kapcsolatban használják, akik nem hajlandók megküzdeni a felnőtté válással. Ezek a fiatalok a szüleikkel laknak, nem vágnak az önállóságra, azonban felnőtt személyiségjegyként megjelenik életükben a tanulás vagy a munka motívuma, ezzel szemben a gyermeteg oldalukat erősítve csak a jelenben élnek. Ezek a fiatalok tehát még nem tekinthetők se felnőttnek se gyerekek, valahol a serdülőkor és a felnőttkor között állapodtak meg. Dr. Túri (2007) az értelmiségi pályára készülőket emelte ki, akik bár nagy tudással és nagy tudásvágygal rendelkeznek, ennek ellenére tanulmányaik elvégzéséhez szükségük van a családi támogatásra, mivel bevétellel még nem rendelkeznek. Dr. Hajduska (2008) úgy fogalmazza meg a tünetegyüttest, hogy olyan férfiak és nők, akik nem tudnak leválni a szüleikről, önbizalomhiánnyal és szorongással küszködnek. Túl szoros vagy zárt családban sokkal nehezebb a

függetlenedés. Ezt Dr. Pusztai (2010) is alátámasztja az üres fészkek szindrómával. Ennek jelenségét a szülőben hagyott úr alakítja, minekután „fiókája” kirepült a családi fészekből. Ennek következtében újabb nyomás nehezedhet a fiatalra, így lelkiileg is meggátolva döntését, illetve annak következményeit. Kiley (1983) nyomán haladva a jelenséget úgy értelmezhetjük, mint a felnőtti soha nem akaró férfiak problémáját. A Pán Péter Szindróma jelenségét tovább alakítja a média befolyása, ahonnan gyakran sugárzik, hogy a fiatalok folyamatosan buliznak, mindenféle elköteleződés nélküli életükben. A tünetegyüttes akkor kezd kórossá válni, ha a személy visszavágyódik gyermekkorába, az elköteleződéstől való félelme miatt gátat emel önmaga és a céljai közé – esetleg ezért nem mer megházasodni, gyereket vállalni. (NAGYNÉ KRICSFALUSSY, A., 2017)

4.4. Készülődő felnőttiség

Arnett, J. J. (2000) az „emerging adulthood” azaz a készülődő/kibontakozó felnőttiség életszakaszával foglalkozik kutatása során, mely jelenséget szembe állítja a serdülőkorrrel, illetve a fiatal felnőttkorrrel. Véleménye szerint ez a kategória nem esik egybe egyik előbb említett korszakkal sem, így egy teljesen új, külön életszakasz-béli kategóriaként kell kezelni.

A korosztályt 18 éves kortól 25 éves korig állapította meg. Tisztázva a jelenség kiváltó okát, az a személy, aki a korábbi generációkban betöltötte a 22. életévét, az felnőttnek számított, azonban aki a jelen korban 22 éves, az nem számít még felnőttnek, azonban már gyerekeknek sem. További életkori különbségnek tekinthető a gyerekvállalás és a házasság kérdése, melynek változásait mind Arnett (2000) az amerikai, mind Nagyné Kricsfalussy (2017) a magyarországi viszonylatokban tanulmányozott. Amerikában a házasság jelentősen, míg a férfiaknál 23 évről 27-re tolódott, addig a nőknél 21 évről 25-re, az 1970-től 1996-ig tartó időszakban. Magyarországon a nők 22-ről 25-re, a férfiak 25-ről 32,3 évre tolták el ezt az eseményt. A gyermekvállalás is máskor következett be, magyarországi adatok szerint a férfiaknál 25-ről 34-re, a nőknél 26-ről 29 évre emelkedtek, valamint Amerikában is hasonlóan alakultak. Ezek az adatok az 1990-es és a 2013-as évre tehetők. Ezek a korosztálybeli változások a felsőoktatásban tanulók számának növekedése miatt jelenhetett meg. Ugrásszerűen nőtt évről évre az egyetemeken, főiskolákon tanulók száma. Ennek ellenére napjainkban ez a szám folyamatosan csökken, köszönhetően a tandíj mértékének, a fizetős szakok számának növekedésének, a csökkenő népességszámnak, és a kitolódó középiskolai éveknak. (NAGYNÉ KRICSFALUSSY, A., 2017)

A készülődő felnőttkor nem tekinthető serdülőkornak, mivel a szülői kontroll már nincs annyira jelen a fiatal életében, valamint nincsen már biológiai változás, inkább társadalmi. Azonban nem is tekinthető felnőttkornak, mivel a felnőtt kornak nem rendelkezik minden kritériumával, például nem önálló vagy nincs stabil pénzügyi háttere. Leginkább a személyiség keresés jellemző erre a korra, a munka világában, a szerelemben és az tanulmányokban is. A fiatal szeretne élni lehetőségeivel és rájönni milyen életre hivatott, mi az, amit szeretne és mi az, amit nem. Ez a periódus a folyamatos változás és a lehetőségek szakasza, melyekből a korszak végére egy egész életet meghatározó, maradandó döntés lesz. Hozzá kell tennem, hogy valószínűleg az élet legfontosabb eseményei is ebben a korszakban történnek meg velünk.

5. Kutatásom

5.1. Kutatás célja

Kutatásom célja megismerni a jelenlegi Y és Z generációt a kapunyitási pánik jelenségének függvényében. Szeretnék információt kapni a jelenkor fiatalságáról, kríziseikről, valamint, hogy milyen hatással van ez életükre, hogyan tudnak megküzdenni a fiataalkori fontos döntések súlyával és hogyan hat ez önbecsülésükre, milyen szorongási jelenségeket váltanak ki belőlük az elvárások és a nyomás. Szeretném külön megvizsgálni, kategóriákra bontani a kapunyitási pánik megnyilvánulását a jelenlegi ifjúság körében. Hajduska (2008) által megfogalmazott és általam kibővített leválási ismérvei szerint, az alábbi szempontok alapján:

- ❖ Közös fedél alól történő leválás
- ❖ Anyagi-pénzügyi leválás
- ❖ Leválás a döntések területén
- ❖ Párválasztás és házasság krízise
- ❖ Önbecsülés hiánya
- ❖ Az első munkába állás krízise
- ❖ Motiváció hiánya

A fenti kategóriák szerinti csoportosítás teljes mértékben lefedheti a jelen korosztály tapasztalatait a kapunyitási pánikról. Szeretném elhatárolni a demográfiai dimenziókat és ezek alapján is különbséget tenni az egyes krízisbeli állapotok között. Ezenfelül kutatásom összehasonlítási céllal is készül, mivel a Christine Hassler (2010) által készített kérdőívvel már korábban Ádámcsik Enikő (2013) is mérte a kapunyitási pánik jelenségét a Budapesti Gazdasági Egyetemen. Az elmúlt öt év alatt azonban jelentős változások következhetnek be a fiatalok körében, így számomra kézenfekvőnek tűnik az eredmények összehasonlítása. A kapott összehasonlítási kimenetel alapján még könnyebben kaphatunk egy pontosított képet arról, hogy mi az, ami még mindig javításra szorul az iskola pánikkezelését illetően.

Kutatásom további szakaszaiban szeretném kifejteni a Budapesti Gazdasági Egyetem Mentálhigiénés Tanácsadójának tapasztalatait, a karon előforduló negyedéleti krízis által gyakorolt tüneteiről, illetve, hogy milyen megoldási javaslatokkal szolgálnak a probléma leküzdésének érdekében. Kitekintésként az egyetem, a közoktatás és az állami, közigazgatási szektorok megoldási lehetőségeire is szeretnék javaslatot tenni.

Szakdolgozati kutatásom fő célja segíteni a krízissel küszködők életét, támogatni őket a bizonytalanság kezelésében és a számtalan lehetőség mérlegelésében. Mindezek mellett azt a célt szem előtt tartva, hogy visszaidézve ezt az időszakot, számukra is ezek legyenek életük során a legszebb évek.

5.2. Kutatási módszer

5.2.1. Kérdőív

Kutatásom adatfelvételét kvantitatív módon végeztem, mivel minél több ember véleményét, tapasztalatát szerettem volna megtudni a téma kapcsán, valamint így sokkal több embert tudtam elérni a kérdéseimmel, amire enélkül nem lett volna lehetőségem. A digitális generáció gyermekeként kutatásomat online kérdőívvel végeztem. Céljaimnak megfelelően alakítottam ki a kérdőívemet a primer kutatásomhoz, a Google által könnyen elkészíthető kérdőívformát használtam fel. Ez a megoldás sokkal kézenfekvőbb, valamint egyszerűen terjeszthető formulája a kérdőívkészítésnek.

Feltevéseim között a teszten belül először néhány demográfiai kérdést tettem fel – nemre, születési évre, illetve alapadatokra vonatkozóan. A következő kérdésblokkban már a tanulmányokkal, motivációval és tervekkel kapcsolatban faggattam a kitöltőket. Végül a harmadik egységem, melyet Christine Hassler (2010) kérdőíve alapján adoptáltam. Ezt korábban már Ádámcsik Enikő (2013) is felhasználta kutatása során, így az összehasonlításhoz ezt a modult szekunder adatként tudtam kezelni. A befogadott kérdőív alapján a mélyebb tapasztalatokra, érzésekre szeretnék fényt deríteni.

A kérdések között szerepeltek nyitott és zárt kérdések is. Mindazonáltal előnyben részesítettem az elhatárolt kérdéseket, mivel ezekkel sokkal könnyebben, torzításmentesen lehet adatokat nyerni az adott kérdésköröket illetően. Nyílt kérdéseket csak a születési év és az egyéb opciók esetében használtam. A zárt kérdések megannyi formáját használtam szakdolgozatom kérdőív kialakítása során. Az ilyen típusú kérdéskörök közül a két választásos – igen/nem válaszú – kérdéseket használtam fel az egyszerűbb feltevések megválaszolására. A többválasztásos lehetőségeket például a lakhely jellegére, a munkára és a szakra vonatkozó információgyűjtésnél használtam fel. Osztályozós kérdésként a munka általi motivációs elemek személyre szabott hatékonyságát értékelhették kérdőívem során az érintettek.

Kérdőívem második részét, melyet Christine Hassler (2010) ihletett többválasztásos zárt kérdéskörnek nevezhetjük. Azonban ebben a részben már sokkal

nagyobb volt a lehetséges hibák száma, mivel bár a feladat megfogalmazása egyértelmű volt, mégis néhányan félreértelmezték a feladatot, esetlegesen motiváció hiányában csak az első állítást jelölték rájuk jellemzőnek. A kérdésekre kapott válaszokat Excel táblába generáltam, majd kódoltam a könnyebb szűrés és áttekinthetőség érdekében. Ennek, a második résznek a kódolása is már sokkal összetettebb feladat volt, mint az első modulé. Az adatelemzés során bináris módszerrel dolgoztam, tehát abban az esetben, ha az illető megjelölte a 25 állításból az adott kijelentést, akkor 1-est, amennyiben nem jelölte meg, akkor 0 jelzést kapott a tézis. A kódolás következtében a későbbi szűrés egyszerűsödött, azonban mindent összevetve sokkal több energiát emésztett fel az adatelemzés egy ilyen nagy adattartalmú mintavétel esetén. Természetesen ennek ellenére sokkal pontosabb az összesítés, mintha esetleg papír alapú kérdőívvel dolgoztam volna.

5.3. Mintavétel

Mintavételemet a jelenlegi Y (1980-1994) és Z (1995-2010) generációk köréből merítettem, különös tekintettel a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karján tanuló diákokra. A fent említett generációkat azért tekintettem fontosnak kiemelni, mivel ők friss, naprakész élményekkel rendelkeznek a jelenséggel kapcsolatban, olyan információkkal, amelyeket egy idősebb generációbeli személy már nem tart olyan krízis értékűnek, illetve ahogy mondani szokták, az idő megszépíti az emlékeket. Úgy gondolom ez a szállóige ebben az esetben is helytálló lehet.

Kutatásom teljességében véve nem reprezentatív minta, viszont amennyiben nem a magyarországi fiatal korosztály összességére gondolunk, hanem a felsőoktatásban részt vevő diákokra, akkor könnyedén következtethetünk az egyetemeken tanuló, munkavállalás előtt álló pályakezdő frissdiplomásokra. Ez a szűrési pont azért fontos, hiszen a magyarországi fiatalok közé tartozik az a személy is, aki a középiskola után munkába állt, illetve az is, akinek még nagyon távoli a munkapiacra való kilépés és függetlenedés – annak ellenére, hogy ők is előfordultak a kitöltők között kis számú mintájuk miatt nem reprezentatívak. Vizsgálatomat 375 fős minta alapján készítettem el, ebből a mintából 274 fő, tehát 73 % a PSZK-n folytatja tanulmányait, valamint 101 fő már vagy a munkaerőpiacon tartózkodik, vagy egy másik intézményben tanul. A karon tanuló kitöltők között 11 %, azaz 41 fő gazdaságinformatikus, 29 %, tehát 108 fő pénzügy és számvitel szakos, 15 %, tehát 55 fő emberi erőforrások szakos, valamint 19 %, tehát 70 fő gazdálkodás és menedzsment szakos hallgató volt. Kvantitatív kérdőívemet 291 nő és 84 férfi töltötte ki, és szolgált mintául primer kutatásomnak. Kutatási mintám alapján

majdnem a diákok 75 %-a, tehát háromnegyede dolgozik vagy dolgozott tanulmányai mellett.

Mintavételem korlátai között szerepel a minta nagysága, amelyet nagyban befolyásol a kitöltők száma, hogy hány ember döntött úgy, hogy kitölti kérdőívemet, segítve ezzel munkámat. Másik fontos korlátként szerepeltethető a generációs határ, mely abból a szempontból képez gátat kutatásom során, hogy nem mindenki töltheti ki a kérdőívemet, illetve nem minden korosztály véleménye irányadó a vizsgálati szempontból. A generációs szűkítés azért lényeges választóvonal tanulmányom perspektívájából, mivel az Y és Z generáció érintett leginkább a jelenség ráhatásai tekintetében.

Ezenfelül nehézséget okozott az a probléma is, hogy a kapunyitási pánik jelensége egy nagyon összetett tünetegyüttes, így korlátként fontosnak tartom megemlíteni a téma kutathatóságának és újszerűségének kérdését. Nehéz egy ilyen elhatárolt témán belül valami újat, innovatívval előállni, különös tekintettel arra, hogy bár a téma elég aktuális, mégis tömördek mennyiségű kutatás készült az elmúlt években a jelenség hatásainak témakörében.

5.4. Vizsgálatok

5.4.1. Kérdések és hipotézisek

Hipotéziseim és kérdéseim a kapunyitási pánik kapcsán, amelyeket a vizsgált szakirodalom és a korábbi kutatások alapján állítottam fel az alábbiak szerint:

Kérdés 1.: Az Y és Z generáción belül milyen mértékben jelenik meg a negyedéleti krízis? Mely vizsgált alcsoportokra van a legnagyobb és a legkisebb hatással a kapunyitási pánik?

Hipotézis 1.: A vizsgált alcsoportok közül a legbefolyásolóbb a szülőkről való leválás és a munkába állás krízise. A párjukkal együtt leválókra sokkal kisebb hatással vannak a leválási nehézségek.

Kérdés 2.: Befolyásoló hatással van a jelenségre a vizsgált személyek neme vagy a szakiránya? Mely nemnél és szakirányon jelenik meg leginkább a krízis? Kimutatható kimagasló különbség a két generáció kapunyitási pánikbeli érintettségében?

Hipotézis 2.: A kapunyitási pánik tipikusan az Y és Z generáció korszakhatárán lévő férfiaknál, továbbá az emberi erőforrások szakon van jelen. Kimagasló különbség nincs a két generáció között.

Kérdés 3.: Befolyásoló erővel bír a vizsgált generációkra a munkatapasztalat? Csökkenti a bizonytalanság és a pánik mértékét?

Hipotézis 3 Azoknál, akik rendelkeznek szakmai/gyakorlati tapasztalattal, sokkal kevésbé jellemző a kapunyitási pánik jelensége.

Kérdés 4.: Jellemzőbben jelenik-e meg a negyedéleti krízis jelensége azoknál a fiataloknál, akik önköltséges képzési formán, diákhitellel fizetik tanulmányaikat? Mennyire befolyásoló az ösztöndíj hatása?

Hipotézis 4.: A diákhitellel rendelkező hallgatók hajlamosabbak a kapunyitási pánikra.

5.4.2. Kutatási eredményeim összevetése a 2013. évi eredményekkel

Ádámcsik Enikő (2013) már vizsgálta a kapunyitási pánik jelenségét a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karán. Ő a szakmai gyakorlat fontosságának szempontjából mérte a negyedéleti krízis jelenlétét a hallgatók körében. Kutatásában szakok alapján különítette el a diákokat és hipotézise alapján az emberi erőforrások szakos tanulókat tekintette a legfenyegetettebbnek a problémát illetően, mivel bár a nyári szakmai gyakorlat ezen a szakon is a tanterv részét képezi, a féléves gyakorlat már nem jelenik meg kritérium feltételként. Kutatásomat az általa magyarra fordított és Christine Hassler (2010) által összeállított kérdőívvel végeztem. A kérdőív ismertetője szerint annál a személynél beszélhetünk kapunyitási pánikról, aki a 25 állításból legalább 12-t igaznak vélt a saját életére vetítve. (WWW.HUFFINGTONPOST.COM)

A kutatási eredményei alapján kijelenthető, hogy a hipotézisei részben beigazolódni látszottak, mivel az általa vizsgált hallgatók közül az emberi erőforrások szakos hallgatók körében volt a legjellemzőbb a kapunyitási pánik jelensége, ez számokban 11 %-ot jelent, 8 főt a 73 vizsgált személyből. Ezenfelül a humán erőforrásokat hallgatók 12 %-át érintette részben a krízis a 2013-as kutatás adatai alapján. Ezzel szemben vizsgálataim során a HR-es hallgatók körében ez az érték 29 %-ra nőtt, tehát 16 főt érintett az 55 főből. Részben 19 személyre van hatással a krízis, amely 35 %-os érintettséget jelent. Az adatok összevetését követően kijelenthetjük, hogy a negyedéleti krízis helyzete tovább romlott az emberi erőforrások szakon hallgatók körében – annak ellenére, hogy az idei

(2017/2018-as) tanévtől felvételizetteknek már van kötelező mind féléves, mind nyári szakmai gyakorlatuk.

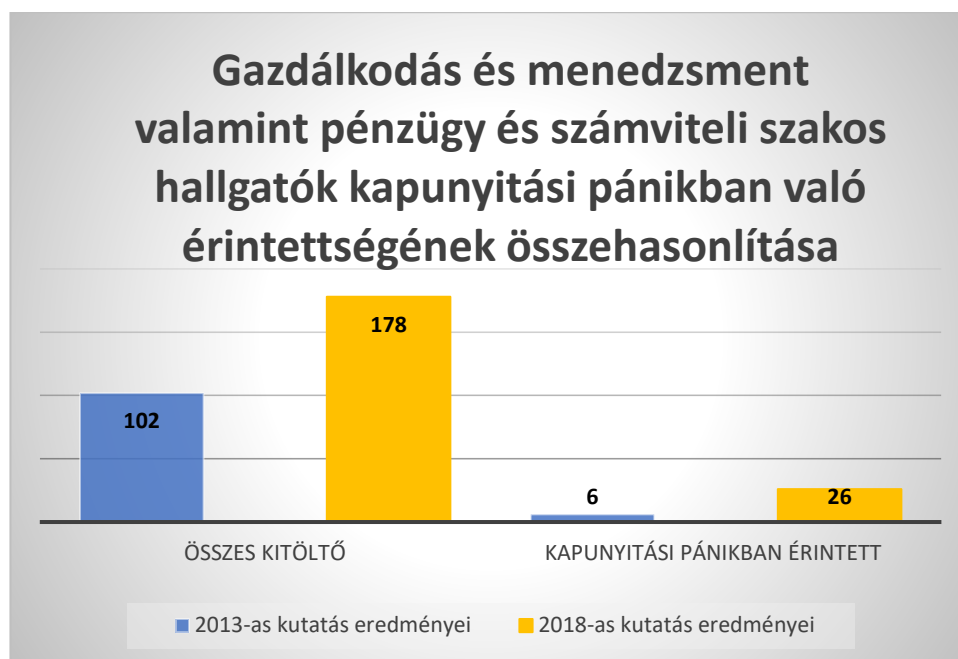


(Forrás: Saját szerkesztés, Ádámcsik Enikő (2013) kutatása, illetve saját kutatásaim (2018) alapján)

A kutatásaim alapján kimutatható továbbá, hogy a szakon a kapunyitási pánikban szenvedő 16 fő közül egy személy sem rendelkezik még saját lakással, így ez nagy nyomást jelenthet a fiatalok életére nézve. Ezenfelül 11 fő még otthon lakik szüleivel/rokonaival. Akiket csupán részben vagy egyáltalán nem érinti a kapunyitási pánik azok már leválva szüleikről albérletben laknak barátaikkal vagy párjukkal, így ez pozitív hatással lehet a jelenség által érintettekre. A pénzügyi helyzet okozta pánikjelenség részét képezheti az, hogy minden érintett személy önköltséges módon folytatja tanulmányait, ámde 5 fiatal rendelkezik valamilyen ösztöndíjjal. A munkatapasztalat által szerzett munkaerőpiaci biztonságérzet 13 embert érint a 16 főből, ezzel szemben 5 olyan személy is van, aki sem a munkahelyén, sem a tanulmányait illetően nem érzi úgy, hogy megtalálta volna a számításait. A szakmán belüli elhelyezkedést illetően 10 főt említhetünk meg, a további 6 fő a kapunyitási pánikban is érintett személy más területen szeretne munkába állni. Ebből a 6 fiatalból 5-en terveznek tovább tanulni, 1 fő tervez másoddiplomát, 3 fő OKJ-s képzést, valamint 1 fő annak ellenére, hogy nem szeretne a szakmában dolgozni, mégis úgy gondolja, hogy elvégzi a mesterképzést is – ez a diplomagyűjtés, egy tipikus jelensége a negyedéleti krízisnek.

A 2013-as kutatás szerint a gazdálkodás és menedzsment és a pénzügy és számviteli karok hallgatóit 5 %-os arányban érintette a kapunyitási pánik. Ez 6 fiatalot jelent a vizsgált

102 fős mintából, valamint 7 %-ra részben hatással van. Ez az adat személyes vizsgálataim szempontjából 178 fős mintavételből 26 fő, azaz 15 % - a korábbi kutatás eredményének háromszorosa - szenved a krízisben és 45 fő, tehát 25% - a korábbi eredmények több, mint háromszorosára nőtt ez az érték – azoknak a személyeknek az aránya, akikre részben hatással van a jelenség.

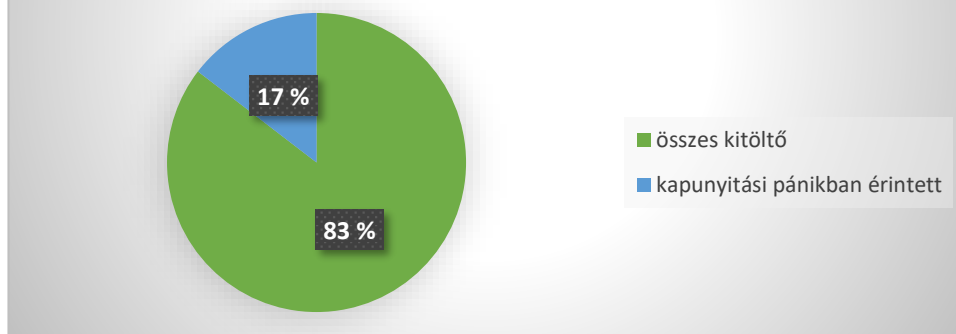


(Forrás: Saját szerkesztés, Ádámcsik Enikő (2013) kutatása, illetve saját kutatásaim (2018) alapján)

Az összehasonlítások alapján megállapítható, hogy a további szakirányokon a korábbi, emberi erőforrásos hallgatók alapján mért 11 %-os csúcserőértéket is felülmúlják, mindazonáltal így sem szárnyalják túl a 29%-os HR szakon mért érintettséget. Mindemellett az összehasonlításban második hipotézisem, szakirányokra vonatkozó bizonyítása megtörtént.

Ádámcsik Enikő (2013) kutatásában nem tért ki a gazdaságinformatikus hallgatók helyzetére a krízis tekintetében, azonban a kutatásom során ők is megjelentek, 17 %-os érintettségi arányban, tehát 7 fő a 41 elemű mintavételből, valamint 5 fő részint krízishelyzetet megelőző személyről beszélhetünk. Így kijelenthetjük, hogy jelenleg is helytálló hipotézis, hogy az emberi erőforrásos hallgatók életében a legjellemzőbb a negyedéleti krízis jelensége.

A gazdaságinformatikus hallgatók kapunyitási pánikban való érintettsége (2018)



(Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatásaim alapján)

Joggal merülhet fel a kérdés, hogy miért nőtt meg ennyire a pánikban érintettek száma a 2013-as kutatás óta. Egyetemi éveink közepette központi szerepet kellene tulajdonítanunk a motivációnak, azonban a halogatás és az elköteleződés hiánya egyre gyakoribb jelenség. Az a tudat, hogy egyetemisták vagyunk már megszokott és hétköznapi, hiszen minden második korunkbeli az. Az elmúlt öt évben folyamatosan növekedett a tandíj, az önálló életkezdés költségei szintén gyarapodtak. Tengernyi fiatal döntött úgy, hogy külföldön folytatja életét és elhagyja az országot. Tehát a lehetőségek folyamatosan bővültek, de a pénzügyi, gazdasági helyzet évről évre gyengült a készülődő felnőttiség számára, egyre kevesebben engedhették meg maguknak, hogy függetlenedjenek. Ezenfelül az elmúlt években az érintettségben belül generációváltás is történhetett. A lakhatási feltételek hiánya miatt kitolódhat a gyermekvállalás, valamint a tehetetlenség krízise is fejbevigó felismerést okozhat. Ezzel szemben extrém munkahelyi és anyagi elvárásaink sem könnyítették a helyzetünket.

5.4.3. Egy mentálhigiénés szakember szemszögéből

A Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karán biztosított a hallgatóknak a mentálhigiénés tanácsadás, melynek keretében beszélhetnek gondjaikról, illetve segítséget kaphatnak problémás helyzeteikre. A tanácsadás 2012. évi indulása óta – mely Dr. Bódi Erzsébet és Göndör András kitartó munkájának köszönhető - kiváló munkát végez a diákok körében. Kutatásom részét képezte egy beszélgetés, melynek során kikértem a véleményét Dr. Felleginé Takács Anna pszichológusnak, aki készséggel

válaszolt kérdéseimre a hallgatók kapunyitási pánikkal kapcsolatos érintettségével kapcsolatban. Véleménye szerint ez a krízishelyzet napjainkban egy általános jelenség az egyetem hallgatóinak körében. Körülbelül az esetek egyharmadában van jelen a pánikjelenség – a személyes kutatásaim szerint ez az adat összesen 38 %, mely a részben érintetteket is tartalmazza. Azonban, ha a kérdést csupán az identitáskrizisre valamint a kényelmes gyermekkorban maradásra fókuszáljuk, akkor már az esetek több, mint fele küzd a gondolattal, hogy nem akar önálló életet élni.

A fiatalok számára félelmetes, elvárásokkal és felelősséggel járó gondolat felnőtté válni. Egy kényszerként, egy „kell”-ként kezelik a munkában és az iskolában való teljesítést. Ez a probléma gyakran mintakövetésből ered, a szülőknek gondjaik vannak az életben, így ezt a mintát látva a fiatal is megtorpan, „Akarom én ezt?”, bár nekik már sokkal több lehetőségük van az életben mégis a rossz példát látva nem mernek továbblépni, meg akarnak maradni a kényelmes, dependens gyermekkorban – vagy legalábbis a két korszak határán. Az ilyen jellegű helyzetekre megoldásként a „későn erő” jelzővel illetik a fiatalokat, ám ez a legjobb esetben is csak elfedheti a problémát.

A tanulási nehézségekben milliányi kis tényező szerepet játszik, néhányat kiemelve ezek között szerepel a halogatás, melynek köszönhetően akár évekkel is elhúzhatják tanulmányaikat a diákok, ezen a Bolognai rendszer sem segít, mely túl liberális és szabad teret ad a diákoknak, ehhez természetesen társul, hogy sokkal több lehetőséggel jár a rendszer, amit a hallgatók nem használnak ki megfelelően tanulmányaik folyamán. A rendszer szabadelvűsége miatt hátráltatja az elköteleződést. Ez megjelenik például az alacsony ponthatárokból, melyek kialakították azt a jellegzetességet a fiatal társadalomban, hogy trendi egyetemistának lenni. Gyakran csak azért jön valaki egyetemre, mivel a barátai is arra a szakra mennek, nem szeretne kimaradni. Előfordul, hogy bár egy jól csengő megnevezéssel bír egy egyetemi szak, mégis, amikor a hallgatók bekerülnek az iskolapadba, nem is tudják, hogy milyen képzésre számíthatnak. Komoly szorongási pontot lehet felfedezni a gazdaságinformatikus hallgatók körében, akik gyakran éretlen okok miatt, csupán a számítógép szeretete miatt jelentkeznek a választott szakra, majd később megbánják döntésüket. A szakokon belüli könnyű átjárás szintén gyengíti az elköteleződést a választott szak iránt. A hallgatók nagy részének már nem célja a kompetens tudás megszerzése, gyakori az „elég a kettes” hozzáállás, ami megnehezíti, hogy sikeres, nagytudású szakemberekké válhassanak. Sajnos a fő állású egyetemista tudat nagyon sok esetben hiányzik a fiatalok hozzáállásából.

Az anyagi leválás szorosan kötődik a tanulmányokhoz az egyetemi diákok körében, mivel gyakran a munkát részesítik előnyben a tanulmányaikkal szemben – ez gyakran a szellemi hiányosságok kompenzálására, elfedésére is irányulhat –. Következésképpen az egyetemi évek akár évekkel kitolódhatnak, mindemellett a hallgató szert tesz némi jövedelemre, azonban közel sem olyan mértékben, mint amennyit tanulmányai befejeztével tudna keresni. Az ilyesfajta mentalitás akár korai kiégéshez is vezethet. Ezt az anyagi készletet az motiválja leginkább, hogy minden – gyakran irreális – szükségletüket automatikusan, azonnal ki tudják elégíteni.

A párkapcsolati nehézségek megoldásához fontos, hogy először is le tudjunk válni a családukról, máskülönben érzelmi krízist élhetünk meg, esetleg hátráltathatnak párválasztási kísérleteink során. Legtöbb szorongást e téren a magány, az önértékelési problémák – a „nem kellek senkinek” érzése -, és a rossz társas kapcsolatok okozzák. A kapcsolati krízisek egyik mozgatórugója a kor legdominánsabb gondolata, hogy nem tudjuk jól választunk-e a lehetőségeink közül. Ilyen lehet például a házasság kérdése, ahol gyakori elbizonytalanító tényező, hogy vajon a megfelelő személlyel akarjuk-e összekötni életünket. Sajnálatos módon azt a lehetőséget, hogy nagyon sok opció közül választhatunk sokkal többen gondolják hátránynak, mint előnynek, gyakran szenvednek ettől a tehetől. Azok a személyek, akik a fontos döntéseiket nem hozzák meg húszas éveik során, azoknak sokkal nehezebb dolguk, lesz harmincas éveik idején, mivel nem alakul ki sem egzisztenciájuk, sem önálló életük.

Amennyiben már kialakult egy krízishelyzet, a hallgatók többsége nem akar beszélni problémájáról, inkább magukba fojtva próbálják megoldani őket, esetleg tudatmódosító szerekhez fordulnak, melyek idővel csak tovább rontják az újból és újból felszínre törő problémákat és tovább késlelteti a felnőtté válást. A társadalmi-gazdasági helyzet sem kedvez az önmegvalósításnak, mivel gyakran nagyon túlzó, negatív fókusszal mutatja be a magyar helyzetet, ennek következtében gyakran elveszítik motivációjukat a fiatalok.

A jelenség kezelésére Dr. Felleginé Takács Anna leginkább a kibeszélést javasolta, ha felismerjük, hogy egy helyzetben segítségre szorulunk, akkor könnyebben tudjuk kezelni. A felismerés érdekében szükség lenne arra is, hogy a hallgatók tudjanak a jelenségről, ennek érdekében népszerűsítő előadásokat lehetne szervezni, esetleg a Neptun felületén üzeneteket küldeni, vagy ha más nem, legalább a szorosabb ismeretségi

körben megbeszélni a felmerülő tüneteket, megoldásokat. Nem tekinthető megoldásnak az ideológia gyártás a tömegjelenséggé nőtt probléma kapcsán.

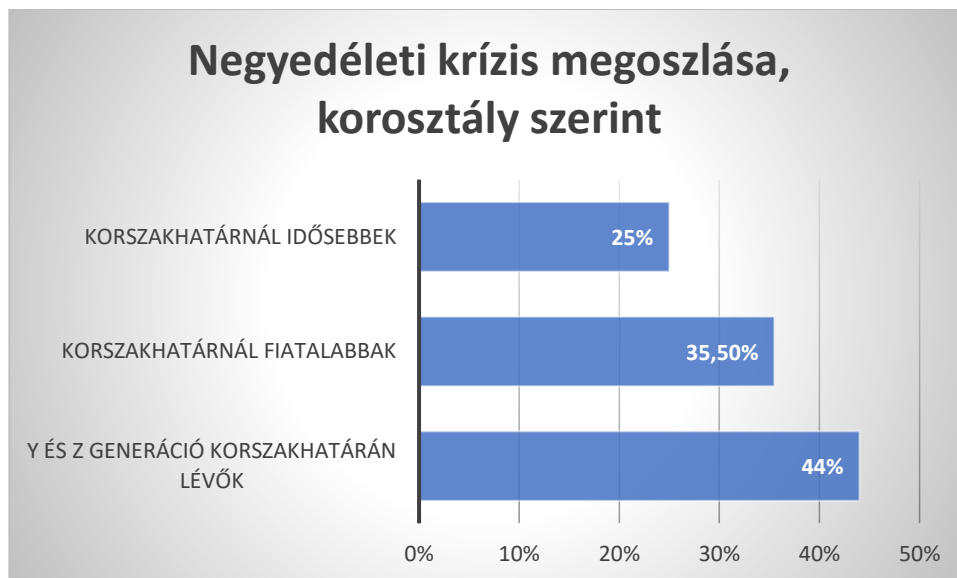
5.5.Eredmények

5.5.1. Demográfiai viszonylatok szerinti eredmények

Kutatásom egészét tekintve a kitöltők 16 %-a szenved kapunyitási pánikban, valamint legalább részben 22 %-át érinti a megkérdezetteknek. Második hipotézisem részét képezi a nemeken és a generációkon belüli csoportosítások. A feltevést azért tartottam fontosnak megfogalmazni, mivel ezek azok a generációk, akik jelenleg leginkább érintettek lehetnek a fiatalkori válsággal. Ők állnak az életnek azon szakaszán, ahol a legnagyobb változások érhetik és ők választhatnak a legsokszínűbb lehetőség tárházából. Ezen túlmenően, mint azt már korábban is megfogalmaztam szakdolgozatom során, elhíresült a sztereotípiák a soha felnőni nem akaró férfiakról, így ezt az előítéletet szeretném ledönteni vagy megerősíteni kutatásom során, továbbá az esetleges háttérbeli okokat feltárni. Kérdőívemet 84 férfi és 291 nő töltötte ki, mely szerint túlnyomó többséget képeznek a nők. Vizsgálataim során kiderült, hogy a férfiak 13 % -a, míg a nők 16,5 % -a érintett a negyedéletes krízis tünetegyüttesében, ráadásul 21,5 % -a a férfi kitöltőknek és 22% -a a női válaszadóknak legalább részben befolyásolt a pánikhelyezettel. Tanulmányom tehát megmutatja, hogy bár a hölgyek túlnyomó többséget képviseltek a kitöltések tekintetében, mégis az ő esetükben voltak jobban kimutathatók a pánik tünetei, annak ellenére, hogy a sztereotípiák nem ellenük szólnak. Azonban visszavezetve ezt az eredményt a korábban részletezett szakirányokkal kapcsolatos eredményemre, azt a megállapítást kell tennem, hogy a kapunyitási pánikban érintett hölgyek 33 %-a, tehát jóval több, mint negyede a Budapesti Gazdasági Egyetemre járó, emberi erőforrásokat hallgató tanuló. Felméréseim számszerűsíthető mivoltának ellenére statisztikailag annyira kicsi a rés a két nem között, hogy hipotézisem cáfolata alátámasztható.

A kapunyitási pánik jelenségét gyakran tekintik fiatal generációs problémának, így kutatásom során a korosztály jelenlegi állapotára is szeretnék fényt deríteni. Ennek érdekében megvizsgáltam a különbséget az Y és a Z generációs korszakhatáron lévő fiatalok és az idősebb, valamint az ifjabb nemzedékek között. Az egyértelműség kedvéért a korszakhatárt az 1993 és 1996 között született fiataloknál állapítottam meg. Bár a vizsgálat során kiugró eredmény nem született, mégis kijelenthető, hogy a korszakhatáron született generáció vezeti a sort, összességében 44 %-os érintettséggel, míg a második

35,5 %-kal a korszakhatárnál fiatalabbak, végül sereghajtók az idősebbek, 25 %-kal. Sőt, mi több, amennyiben a korszakhatárnál idősebbeket és fiatalabbak arányát rétegezzük, akkor is csak 31,5 %-ot tesznek ki, amely jóval kisebb, mint a korszakhatári nemzedék aránya.



(Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatásaim alapján)

Az adatok vizsgálata során fontosnak tartottam, hogy felmérjem a generációkban vizsgált személyek arányát. Kutatási adatlapomat 126 Y és 249 Z generációs fő töltötte ki. A kapunyitási pánik általi érintettség az Y nemzedéknél összesen 33 %-os hatást mutat, míg a Z generációs korosztálynál ez az adat 40,5 %-ot tesz ki. Tehát a generációs különbségek terén a Z generáció felé billen a mérleg nyelve.

5.5.2. Közös fedél alól történő leválás

Elköltözni a szülői háztól véleményem szerint egyik korombeli fiatal számára sem egyszerű folyamat, mivel mind érzelmileg, mind fizikailag születésünk óta ide köt minket minden, ismerjük az illatokat, itt dédelgettük gyerekkori emlékeinket, itt lettünk azok, akik a mai nap is vagyunk. Viszont az élet része a függetlenedés és az önálló lét megkezdésével kialakíthatjuk sajátos életünk minden mozzanatát, valamint megtehetjük az első lépéseket annak érdekében, hogy idővel a saját gyermekünknek is biztosítsuk ugyanezt a biztonságot és szilárdságot, mely egész létezése során elkíséri. A leválás során önálló háztartást alakítunk ki, elköltözünk szüleink otthonából egy saját lakásba, vagy legalább különvölünk egy albérletbe. A másik nehézség ebben az esetben az érzelmi függetlenedés a családtól, mely szerint szüleink már nem határozzák meg döntéseinket.

Kutatásomban két fontos állítás vonatkozott a családra. Az egyik „Bűntudatom van, amiért panaszkodom az életem miatt/ úgy érzem, hogy csalódottá teszek másokat (különösen a szüleimet).”, míg a másik „Otthon lakom még a szüleimmel.”. A kapunyitási pánikban érintettek 83 %-a megjelölte legalább az egyik állítást, míg azok, akikre legalább részben hatással van a jelenség 69 %-ot tettek ki. A szülői háztól való elköltözés hiánya azért jelentősegteljes befolyásoló tényező a pánikjelenség tekintetében, mivel az önállóság és az önfenntartás szerves része a krízishelyzet elkerülésének.

A leválási nehézségekre könnyítő jelleggel hat, amennyiben a leválás nem egyedül, hanem párral történik, ezt kutatásom is alátámasztja, mely szerint az, aki párjával költözött albérletbe, csupán 26 %-ban, míg az, aki egyedül kezdte meg különálló életét, az 33 %-ban érintett valamilyen szinten a pánikban. Ezzel szemben az szüleikkel lakók 49 %-ára van hatással a negyedéleti krízis.

Tehát a közös fedél alól történő leválás valóban kihívásokat okoz a készülődő felnőtteknek, valamint súlyként nehezedik rájuk a felismerés, hogy el kell kezdeniük a függetlenedést. A nyomás, amely a szüleiknek való megfelelési kényszerből fakad akár pszichés problémákat is okozhat.

5.5.3. Anyagi-pénzügyi leválás

Anyagi elkülönülésünk során nagy súlyként nehezedhet ránk, hogy nincs még se lakásunk, se autónk, se pénzünk luxusnyaralásra. A média által átítatott világban, ahol minden közösségi médiából a tökéletesség képét látjuk visszaköszönni, úgy érezhetjük, hogy mi majd sosem lehetünk teljesen önállóak a pénzügyek terén, valamint sosem lesz elég pénzünk megszerezni azokat az anyagi javakat, amelyek elérni kívánunk.

Az „Aggaszt az anyagi helyzetem.” állítás volt az erre a fejezetre leginkább jellemző része a kérdőívemnek, így ennek fényében vizsgálom a kapott eredményeket. A kijelentés a kapunyitási pánikban érintettek 62 %-ra volt igaz. Az önköltséges képzésen levő és tandíjukat önmaguknak előteremtők vagy diákhittel rendelkezők közül 41 % jelölte meg ezt a kijelentést a teszt során és 37 %-a érintett valamilyen szinten a kapunyitási pánikban. A motivációval kapcsolatos kérdések alapján az anyagi motivációt 77 %-ban „nagyon motiváló” eszközként jelölte meg az állítást maguk igaznak vallók. Az anyagi helyzettel nehezen birkózók közül 78 % rendelkezik vagy rendelkezett munkával tanulmányai során. Az albérletben élők 40 %-át zavarja az anyagi helyzetbeli instabilitása, míg a saját lakással rendelkezők csupán 24,5 %-át.

Következtetésképpen az anyagi helyzet stabilitásának elvárása nagy terhet ró a életüket elkezdő fiatalokra, különösen azokra, akiknek a szülei nem tudják biztosítani a saját, önálló lakást. Ezenfelül a pénzügyi szilárdság hiánya mind a házasság, mind a gyermekvállalás idejét kitolhatja.

5.5.4. Leválás a döntések területén

A fiatal felnőttkor a döntések armadájával okoz szorongást és nyomást a nagybetűs életbe kilépni készülő pályakezdők számára. Sajnos ezeknek a döntéseknek a súlyát ebben a korban sokkal erőteljesebbnek érezzük, mint bármely más részen az életünknek, így az amúgy könnyűnek tűnő döntések is nehezzé válhatnak. A nyomás következtében sokszor érezhetik úgy a fiatalok, hogy nem tudnak döntést hozni, szükségük van a szüleik, esetleg szakemberek – egy náluk érettebb személy - segítségére.

Kérdőívem második részéből két döntéssel kapcsolatos állítást emeltem ki, ezek a „Nyomasztanak azok a döntések, amelyek látszólag az egész további életemre kihatnak.” és a „Nehezen hozok döntéseket, és ha meg is teszem, utána kétségbe vonom őket.”. Kutatásaim eredményei azonban meglepetéssel szolgáltak, mivel ezt a nehézséget az Y és Z generációbeli fiatalok alig találják befolyásolónak saját életük tekintetében, mindössze 13 fő szorong a döntései miatt, amely a kapunyitási pánikkal érintettség tekintetében alig 7 %-ot tesz ki.

Bár a lehetőségek száma valóban végtelennek tűnhet, úgy tűnik a vizsgált sokaság megbirkózik a kialakult helyzettel és könnyen veszi az akadályokat, csak néhányuknak van szükségük még a szülői segítségre. Kimondhatjuk, hogy a felmért fiatal generációk tagjainak többsége készenáll önálló döntései meghozatalára, valamint ez nem okoz számára nagymértékű krízist.

5.5.5. Párválasztás és házasság krízise

Ahogy felnőtté válunk fontos szükségletként jelenik meg életünkben, társas lényként, a párválasztás. Mindazonáltal gyakran csalódásaink vagy érettlenségünk miatt falba ütközhetünk próbálkozásaink során. Elengedhetetlen, hogy ebben a korszakban kialakuljon bennünk az elköteleződés szükséglete, máskülönben krízishelyzetek sora érhet minket párkeresési kísérleteink során – már amennyibe egyáltalán kialakul bennünk a párkeresés igénye. Ennek tetejében kikerülhetetlenül szemben találjuk magunkat életünk folyamán egy-két párkapcsolati válsággal, szakítással. Ezek a tényezők is mind hatással vannak a negyedéleti krízis által megélt pánikhelyzetre.

Az ebbe a kategóriába sorolható állítások a következők: „Néha úgy érzem, kifutok az időből azzal kapcsolatban, hogy kitaláljam, mivel is szeretnék foglalkozni, és hogy eldöntsem, meg akarok –e házasodni és / vagy szeretnék –e gyereket?” és a „Szakítás, párkapcsolat, vagy a párkapcsolat hiánya okoz számomra stresszt vagy szomorúságot.”. Az állításokból legalább egyet megjelölt a kitöltők 44 %-a, illetve a párkapcsolati krízis vagy annak hiánya 69 %-át teszi ki a kapunyitási pánikban érintetteknek. Ezen túlmutatóan, mint az már korábban kiderült azok között, akik párjukkal élnek, sokkal kisebb mértékben mutatható ki a pánikjelenség.

A magány és a párkapcsolati krízisek kezelése és elkerülése érdekében fontosnak tartom, hogy kellő önbizalommal álljunk a párválasztás elé, ne elégedjünk meg a középszerűséggel, törekedjünk a lehető legjobbra. Ne hagyjuk, hogy mások véleménye határozza meg párválasztásunkat, hiszen ez csupán ránk és saját érzéseinkre tartozik. A magány elkerülése érdekében higgyük el, hogy igenis helyünk van a világban. Végül, amennyiben megtaláltuk az igazit számunkra ne féljünk az elköteleződéstől és viselkedjünk úgy társunkkal, ahogy mi is szeretnénk, hogy viselkedjenek velünk, valamint minden nap tegyünk valamit a tartós szerelmi kapcsolatunk érdekében.

5.5.6. Önbecsülés hiánya

Pályakezdésünk és a munkaerőpiacra való kilépésünk idejében mérhetetlen szükségünk van az önbecsülésünkre, mivel ennek hiányában nem teljesedhetünk ki olyan mértékben, mint azok a társaink, akik nagyobb önbizalommal rendelkeznek nálunk. Fontos, hogy ne rendelkezünk túl nagy elvárásokkal és maradjunk az ésszerű céloknál terveink során. Tanuljunk meg értékelni a munkánkat, lássuk meg a szépet benne, adjunk időt magunknak, hogy megtaláljuk a helyünket az élet minden területén. A magabiztosság hiánya miatt a jelen fiatalság nem mer kilépni a munkaerőpiacra hiszen félnek attól, hogy nem tudják megteremteni azokat a munkaköri adottságokat, amelyekben akár 40-50 évet is szívesen ledolgoznának.

A kitöltők közül a legtöbben a 22. „Lenne még mit javítanom az önbecsülésemen.” kijelentést jelölték meg. Számomra ez egy nagyon meglepő adatként szerepelt a kitöltések között, mivel nem gondoltam, hogy ennyi ember rendelkezik önértékelési problémákkal, továbbá azt sem hittem volna, hogy egy ilyen – bár anonim jellegű – kérdőívben bevallják ezt a hiányosságukat. Az állítást 211 fő vélte igaznak magára, ez azt jelenti, hogy 57 %-a az Y és Z generációs fiataloknak úgy gondolja, hogy önértékelési problémája van.

Mindemellett azok közül, akik bejelölték ezt az állítás 83 %-uk vagy teljes mértékben vagy legalább részben érintettek a kapunyitási pánikban. Mindeközben a második legnépszerűbb kijelentésként a „Túlelemezgetem magam.” jelent meg. Tehát ebben a tekintetben is nagyon öntudatosan válaszoltak a kitöltők.

Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogyha ekkora önismerettel rendelkeznek a fiatal nemzedékek, akkor miért nem tesznek valamit a változás érdekében? Hogyan tudnának kilábalni az önbecsülési krízisből? A válasz úgy gondolom több pilléren nyugszik. Az a tény, hogy a problémát felismerték már egy nagyon jó irány, azonban a változtatáshoz fel kell tárnunk honnan ered krízishelyzetük. Amennyiben az egyén külsejét érintik a negatív aggályok, abban az esetben fontos szempont lehet az, hogy tanuljuk meg elfogadni és szeretni önmagunkat. Tegyük azért, hogy a változás bekövetkezzen és lássuk meg magunkban a fejlődést. A szellemi előmenetelünk érdekében találjuk meg érdeklődésünket és fejlesszük ismereteinket. Ne hagyjuk másoknak, hogy letörjék lelkesedésünket. Az önbecsülés készsége fejleszthető, így akár önbizalomfejlesztő kurzusokon is részt vehetünk. Ennek dacára, úgy gondolom a legfontosabb, hogy higgyünk magunkban, céljainkban.

5.5.7. Az első munkába állás krízise

Tanulmányai befejeztével vagy egy tanulmányi ciklus végére érve minden fiatalnak el kell gondolkodnia azon, hogy hogyan is tervezi tovább életét. Belépve a munka világába, vállalja az új kihívásokat vagy a biztonságot jelentő iskolapadban folytatja tovább tanulmányait. A továbbtanulás természetesen egy teljesen pozitív folyamat, abban az esetben, ha ez nem kezd túlzóvá válni. Ilyen eset lehet a diplomagyűjtés, melynek során az ismeretlentől való félelmünk miatt nem merünk kilépni a munkaerőpiacra és elkezdni független, a munka-világában zajló életünket, ehelyett felesleges – akár számunkra érdektelen – végzettségeket szerzünk időhúzás gyanánt. A szakmai gyakorlati idő az egyik legjobb gyógyír a problémára, mivel ez alatt az idő alatt kötelezve vagyunk a munkavégzésre, így akár a gyakorlatban is megismerhetjük, megszerethetjük szakmánkat, eloszlatva ezzel kételyeinket, félelmeinket. A karrierkialakítás, illetve a pályakezdés előtt, szakmai tanulmányaink során kialakul bennünk egy kép a jövőbeli hivatásunkkal kapcsolatban, ezt a képet vízióként visszük tovább magunkkal és amennyiben az első benyomások nem egyeznek ezzel gyakran úgy gondoljuk rossz szakmába kezdtünk, ez nem is nekünk való.

Állítsunk fel fontossági sorrendet annak érdekében, hogy megtaláljuk a munkamagánélet egyensúlyt, a kiegyensúlyozottabb élet reményében. Az ide illő kijelentések között a következők szerepeltek, „Össze vagyok zavarodva / csalódott vagyok a karrieremmel / karrier kilátásaimmal kapcsolatban.” Ez az alcsoport nem okoz túl nagy pánikot, mivel a pánikban érintettek 17 %-a jelölte meg csupán ezt az opciót, valamint az összes kitöltő csupán 11 %-ának vannak problémái az adott szintén.

Ezzel szemben kiugró adatként szolgál a mintatanterv szerinti végzés hiánya. A hallgatók harmada később fejezi be tanulmányait a mintatantervben megszabottakhoz képest. Erre sokan azonnali kifogással is éltek, mint például a munkában való teljesítés, a szakmai tapasztalat, illetve a szakdolgozat írása miatti csúszás. Csupán 38 személy vallotta úgy, hogy nehéznek tartja, amit tanul, 5 személy nem szeretne még dolgozni és ezért halogatja tanulmányait, valamint 33 személy érzi motiválatlannak magát tanulmányaiban, azonban még ennek ellenére is biztonságosabb helynek tartják a nyugodt iskolapadot, mint a munka világát. Mindemellett nem helytálló az a feltevés, miszerint az, aki tanulmányai mellett dolgozik, az kevésbé érintett a pánikban, mivel a teljes kapunyitási pánikban érintettek 16 %-os arányához képest 14,5 %-ot tesz ki azok aránya, akiknek van tanulmányaik során munkájuk.

Összegezve a munkába lépés krízisét érintő aggályokat, úgy gondolom, hogy a mai generációk már nem félnek a munkába lépéstől, azonban egyáltalán nem céljuk elszigetelni ezt a folyamatot, fontosnak tartják a szakmai tapasztalatok elsajátítását, mi több ezzel gyakran túlzásba is esnek. A negyedéleti krízis valószínűleg azért nem befolyásolja olyan nagy mértékben ezt a területet, mivel nem érzik nehéznek, sem az elhelyezkedést, sem az esetleges munkahelyváltást – természetesen ez a generációs sajátosságokra is visszavezethető.

5.5.8. Motiváció hiánya

A motivációs tényezőket záródolgozatom korábbi fejezetei során már kifejtettem. Kérdőívemben ebből adódóan górcső alá vettem a siker, az anyagi javak megszerzése, a kapcsolatok kialakítása, a vezető pozíció elérése, a fejlődési lehetőség, valamint a munkahelyi légkör motivációs erejét.

	egyáltalán nem motivál	nem igazán motivál	részben motivál	nagyon motivál
<i>siker</i>	4	14	157	200
<i>kapcsolatok kialakítása</i>	8	33	211	123
<i>anyagi javak megszerzése</i>	3	11	87	274
<i>vezető pozíció elérése</i>	29	110	151	81
<i>fejlődési/tanulási lehetőség</i>	3	32	131	209
<i>jól érzem magamat a munkahelyemen</i>	1	11	79	283

(Forrás: Saját szerkesztés, kutatásaim alapján, a számadatok fő-ben értendők)

A fenti ábra tükrében kijelenthetjük, hogy a legnagyobb motivációs erővel a munkahelyi környezet bír, majd ezt követi az anyagi javak megszerzése, a fejlődési lehetőség és a siker. A sereghatjók között szerepeltethető a kapcsolatok kialakítása, valamint a vezetői pozíció elérése. Ez utóbbi visszavezethető az önbecsülés hiányára, míg a kapcsolatoktól való félelem, illetve egyéni problémamegoldás szintén utalhat az egyén introvertált, visszahúzódó jellemére. Az anyagi javak elsőrendű motivációját a gazdasági helyzet okozta nehézségek is alátámaszthatják. A pénzügyi motivációs akadályaik miatt sokan döntenek úgy, hogy külföldön próbálják megtalálni számításaikat, ezt a kitöltők 49 %-a is hasonlóan tervezi. A külföldi munkavállalást tervezők között 39,5 %-ára van hatással a kapunyitási pánik, tehát valószínűleg ezen a módon kívánják megoldani pánikkal kapcsolatos kételyeiket. Külföldi munkavállalásukat leginkább az anyagiak és a jobb megélhetés motiválja, csak ezt követi a nyelvtanulás és az új kultúra megismerése, valamint a magas szintű szakmai tapasztalatok megszerzése.

Kérdőívem második részében a harmadik kijelentés, tehát az „Alulmotiváltnak, közömbösnek vagy céltalannak érzem magam.” állítást a kapunyitási pánikban érintettek 47 %-a vélte igaznak saját életére, mely szerint ez az adat nem a legmeghatározóbb a negyedéleti krízis szempontjából. A motiváció hiánya megjelenhet még a tanulási nehézségek területén, a munkavállalás idején, azonban legtöbb esetben véleményem

szerint nem ismerik fel, hogy ez a probléma áll a háttérben, így valami más krízissel azonosítják.

A motiváció növelése érdekében már motivációs tréningek állnak rendelkezésünkre, ám abban az esetben, ha nem hiszünk az ilyen lehetőségekben, akkor törekedjünk arra, hogy számunkra örömet, élvezetet találjunk. Másik formája a megszerzett tudás hasznosítása, célok kitűzése lehet.

5.6. Mit tehet az egyetem a probléma kezelése érdekében?

Az egyetemi évek igen nagy befolyásoló erővel bírnak fiatal éveink során, így az itt megszerzett tapasztalatok alakíthatják reakciónkat a pánik tekintetében. Az itt megszerzett tapasztalatok kihathatnak egész további életünkre, így az itt átélt krízishelyzetek is rányomhatják a bélyeget problémamegoldó képességeinkre. Az egyetemnek fontos feladata, hogy érettségre nevelje hallgatóit, folyamatos döntési helyzeteket generálva, mint például az időbeosztásra, a választható tárgyak és vizsgaidőpontok szélesskálája. Gyakorlatilag menedzselnünk kell időnket és életünket. Ezenkívül a vizsgaidőszakok és az egyes tárgyak nehézsége segítenek hozzászokni a ránk nehezedő stresszhez, mely a továbbiakban is nagyon hasznos lehet számunkra.

Ugyanakkor az ösztöndíjhelyzet is javításra szorulna, mivel anyagi nehézségeik miatt sokan – akik szeretnének tanulni – nem engedhetik meg maguknak az egyetemi tanulmányokat, vagy idővel fel kell hagyniuk velük. Emellett rá kellene világítani a gazdasági helyzet pozitív oldalára is, mint az anyagi támogatások és az alulműveltség felszámolása. Ennek érdekében a gazdasági szervekkel való közreműködés kommunikálása a diákok felé. A Budapesti Gazdasági Egyetemnek is fejlesztenie kellene a diákok motivációját, melyre számos terület megragadhatna, mint a diáknapi és a motivációs előadások. Továbbá ezeken a rendezvényeken javasolt a személyiségfejlesztő tréningek lebonyolítása, ami szintén sokat alakíthatna a fiatalok önértékelésén és motivációján.

Emellett gyakran a fiatalok nem is tudják magukról, hogy a kapunyitási pánikban szenvednek, így elengedhetetlennek tartanám a népszerűsítő előadások szervezését, melyek során ők is megismerkedhetnek a krízis tüneteivel, így idővel kezelni tudják azt, esetleg segítséget tudnának kérni. Ennek érdekében javasolt a mentálhigiénés tanácsadás folyamatos működtetése, népszerűsítése. A kapunyitási pánik alcsoportjai tekintetében a legbefolyásolóbb krízisbeli leválási pont az önbecsülés és a szülőkről való leválás, a

legkisebb hatással a döntések terén történő leválás és a munkába lépés krízise van. Ezeknek orvoslására további lépéseket kellene tenni.

6. Összegzés

Szakdolgozatom zárófejezetéhez érve azt hiszem bátran kijelenthetem, hogy nem egyszerű manapság a fiatalok élete. Ha csupán az idősebb generációkkal hasonlítom össze életünket és a felénk támasztott elvárásokat, joggal állíthatom, hogy nincs könnyű dolgunk. Már nagyon fiatal korunkban szembesülnünk kell a döntéseink következményivel, mind a pályaválasztásunkkal, mind az életünkkel kapcsolatban. Sajnos az Y és Z generációnak már sokkal kevesebb ideje van kiélvezni a felhőtlen gyermekkort, nem is beszélve a még fiatalabb Alfákról, akiknek ez az időpont valószínűleg még korábbi életszakaszokra tehető majd. Csaknem a homokozóból egyből a döntések rögzös útvesztőiben találhatjuk magunkat.

Húszas éveinket tehát behálózzák a lehetőségek, a döntések, melyekből mindannyian megpróbáljuk előteremteni a számunkra legkedvezőbb feltételeket az életkezdéshez. A fiatal felnőttkori krízishelyzetek majdnem minden fiatalot elérnek idővel, azonban csak rajtunk, elkötelezettségünkön és kitartásunkon múlik, hogy milyen könnyen és mennyi idő alatt esünk túl ezeken. Kutatásom alapján a kapunyitási pánik tüneteiből legalább egy-két jelenséget minden fiatal felfedezett életében, valamint nem hiszem, hogy lenne olyan felnőtt, aki nem gondolkodott volna még úgy életéről, hogy milyen jó lenne újra gyereknek lenni, vagy legalább egy délutáni alvás erejéig visszatérni óvodás énjéhez. Holott, ha a jelenlegi óvodásokat kérdeznénk, valószínűleg mindegyik óriási lelkesedéssel lépne be a felnőttek világába.

Bár korunkon nem változtathatunk, mindent megtehetünk annak érdekében, hogy elfogadva körülményeinket a legjobbat hozzuk ki az adott életszakaszunkból, mint például a gyerekek is példaértékűnek tartják felnőtt korú szüleiket, a szülőknek is gyakran példát kellene venniük gyermekük tiszta, természetesen fakadó jóságából, szeretetéből. Véleményem szerint a generációs különbségekre pozitívként és az egymást kiegészítő funkcióként kellene tekintenünk, egyik sincs a másik nélkül. Más irányú gondolkodásunk és élettapasztalataink összekovácsolásával előnyt képezzünk, ne hátrányt, hiszen a generációs összefogásnál erősebb fegyver akarva sem alakítható.

A pályaválasztás során ne féljünk kimondani, hogy mely területek érdekelnek minket, még ha az az elvárásokkal is szembe mennek. Hiszen hosszú távon úgysem

fogunk abban a szakmában maradni, amelyre mások beszéltek rá minket, mindig csábítóbbnak fog tűnni az álmaink valóra váltása, így amennyiben meg is találjuk számításainkat az adott szakmában, mindig úrként fogjuk kezelni ezt a lemondást. Mindennek tetejében abban, amiben tehetségesnek érezzük magunkat – és nálunk jobban senki nem tudhatja melyek ezek az érdeklődési pontok – sokkal nagyobb sikereket érhetünk el.

Az emberi erőforrás menedzsment területein meg kell küzdeni mind a generációs különbségekkel, mind a negyedéleti krízissel. Ugyanakkor mankót kell nyújtania a pályakezdő frissdiplomásoknak is, valamint előremeneteli lehetőséget kell biztosítani a fejlődni vágyó munkavállalónak. A HR-nek véleményem szerint védőszárnyakat kellene nyújtania a pályakezdők felé, még abban az esetben is, ha nem felelnek meg az adott pozíció elvárásainak, egyéb esetben olyan csalódásokat élhetnek át a frissdiplomások, amelyek az egész további karrierjükre hátráltató kihatással lehet. Amennyiben a bevonzás, valamint a toborzás-kiválasztás folyamata már lezajlott kulcsfontosságú, hogy motiválják a munkavállalókat a lehető legszemélyreszabottabb módon.

Kutatásaim eredményeiből az önértékelés fontosságát emelném ki leginkább, valamint a közös fedél alóli leválást. Ezek olyan sarkalatos pontjai kutatásomnak, melyek szintén visszautalhatnak a generációs különbségekre. Példának okáért, míg negyven éve még generációk laktak egy fedél alatt, ez a jelenség a kor fiataljainak már krízishelyzetet okoz. Ezzel összefüggésben a személyes tapasztalataim is azt mutatják, hogy a fiatalok körének zömében már nem ideális 23-25 éves korban otthon lakni szüleikkel, annak ellenére, hogy ezt a leválást a legtöbb korombeli nem teheti meg – vagy amennyiben megtehetné mégis megtorpan a felnőtté válás küszöbén. A kutatási eredményeim korlátai miatt javasolt lehet az eredményeket országos reprezentatív mintán keresztül is megvizsgálni, hogy az általam nyert mintánál még izgalmasabb kimutatásokat érhetünk el.

Az egyetemi évek valóban nagy befolyással bírnak a pánik kialakulása és kezelésének szempontjából is. Míg gyakran halljuk az ország más intézményeiről, hogy csupán a tudásátadás tartozik céljaik közé, addig a Budapesti Gazdasági Egyetem nem csupán gyakorlati tudással, hanem esetlegesen mentálhigiénés segítséggel, tanácsadással is ellátja hallgatóit. Az egyetem felismerte, hogy a szakmai teljesség érdekében szükség van a diákok mentális egészségére, jóllétére és lelki egyensúlyára. Természetesen az ügyben még szükséges lehet további lépések eszközölése, mint például a figyelemfelhívó

rendezvénysorozatok és a kapcsolatépítő, esetleg motivációs tréningek tárháza. Ezenfelül az egyetemi évek véget értével nem feltétlenül kell tanulmányainkat is befejeznünk. Az élethosszig tartó tanulás egyes területein, mint például a nyelvtanulás, az új kultúrák megismerése, valamint érdeklődési körünk szélesítése során tartogathat számunkra korábban érintetlen területeket. A negyedéleti krízisre ennek a folyamatnak a felismerése mindenképpen pozitív hatást gyakorolna, mivel ennek kapcsán ráébredhetünk, hogy nem kell elszakadnunk jelenlegi énünktől teljes egészében, továbbá idővel akár újra vissza is kerülhetünk az iskolapadba, így a munkába állás krízise talán máris kevésbé tűnik rémisztőnek.

A kapunyitási pánik bár ismeretségi körömben keltette fel érdeklődésemet, mégis kutatásomnak köszönhetően saját életemben is felleltem néhány árulkodó tünetet. Annak ellenére, hogy nem tartok olyan mértékben a szüleimtől való leválástól, mégis úgy gondolom nehezen tudnék megoldást találni néhány, számomra fontos horderejű döntésre, amennyiben nem támaszkodhatnék szüleimre, nagyszüleimre a problémámmal kapcsolatban – ez természetes utalhat arra is, hogy az érzelmi és döntésbeli leválás már sokkal több nehézséget okozhat készülődő felnőtté válásom során. Bár a párválasztás és az önbecsülés nem okoz számomra krízishelyzetet, a munka világába való kilépés és az anyagi javak előteremtése már sokkal aggasztóbb körülményként szolgál számomra. Saját életemben is felfedeztem, hogy az iskolapad mekkora biztonságot és tehermentességet nyújt, így kicsit én is tartok életem következő szakaszától – talán a kötelező szakmai gyakorlat az én esetemben is enyhítene az emiatt kialakult nyomáson. Ennek ellenére én úgy gondolom leendő szakmám az, amelyben szívesen tevékenykednék életem során, de a gyakorlati tapasztalatok még biztosan alakítanak majd jelenlegi elképzeléseimen, hiszen ez a szakdolgozat is rengeteget alakított nézeteimen és elképzeléseimen, ahogyan oldalról-oldalra alakult, fejlődött, úgy alakultam én is.

„One day you'll leave this world behind, so live a life you will remember.”

/„Egy napon elhagyod ezt a világot, szóval élj olyan életet, amire emlékezni fogsz.”/

(Avicii)

7. Irodalomjegyzék

Könyvek, folyóiratok:

ÁDÁMCSEK, E.: Pályakezdés: szakmai gyakorlattal, vagy a nélkül? Avagy miért lenne szükséges a kötelező fél éves szakmai gyakorlat bevezetése az emberi erőforrások alapszakon? (Budapesti Gazdasági Egyetem, Szakdolgozat, 2013)

A.H. MASLOW: Motivation and Personality, Harper&Row, New York, 1970

Arnett, J. J.: Emerging Adulthood, A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties (American Psychologist, 2000)

BOYCE, M.: Crises of Later Adolescence and Early Adult Life (Canadian Psychiatric Association Journal, First Published April 1, 1972, 17. évfolyam)

HAJDUSKA, M.: Krízislélektan. Budapest. ELTE, Eötvös Kiadó. (2008)

HAJDUSKA, M.: Krízislélektan (Elte Eötvös Kiadó, Budapest 2012, harmadik kiadás)

HUBSCHMID, E.: Generation Y in Switzerland and Russia: the challenge for cross-national employer branding. (2012)

KILEY, D. The Peter Pan Syndrome: Men Who Have Never Grown Up (Dodd, Mead, 1983)

MATISCSÁKNÉ LIZÁK, M.: Emberi erőforrás gazdálkodás kézikönyv (Első magyar nyelvű digitális kiadás: 2016, Akadémiai Kiadó, 2016, Wolters Kluwer Kft., 2012)

MCCRINDLE, M. – WOLFINGER, E.: The ABC os XYZ, understanding the global generation (UNSW kiadó, első kiadás (2009), frissített verzió 2011)

NAGYNÉ KRICSFALUSSY, A.: Pán Péterek? – avagy létezik-e a kapunyitási pánik a szakképzésből kikerülő fiataloknál? (Különleges Bánásmód, III. évf. 2017/2. szám, 39–62., 2017)

ROBBINS, A.: Conquering Your Quarterlife Crisis. Advice from Twentysomethings Who have Been There and Survived. (New York: Perigee Book., 2004)

ROBBINS, A. - WILNER, A.: Quarterlife Crisis: The Unique Challenges of Life in Your Twenties, (New York, USA, Penguin Putnam Inc. 2001)

SOMOLAI, P.: Változó ifjúság (Educatio, 2010. 2. szám)

TARI, A.: Y generáció. (Budapest, Jaffa kiadó 2010)

TARI, A.: Z generáció (Budapest, TERICUM KIADÓ KFT., 2012)

TARI, A.: #yz Generáció online (Budapest, TERICUM KIADÓ KFT., 2015)

Internetes források:

CSÁNYI, N.: Erikson személyiségelmélete

<http://www.pindur.hu/index.php/es-ami-meg-erdekelt/708-erikson.html> (letöltés dátuma: 2018.04.04. 11:20)

DR. PAPULA, L.: Mi lesz, ha nagy lesz? (2008)

http://archiv.uni-nke.hu/downloads/bsz/bszemle2008/1/02_papula.pdf (letöltés dátuma: 2018. 04.06.)

KISSNÉ A. K.: HR magazin online – Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században 2014

<http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban> (letöltés dátuma: 2018. 04.04.)

HASSLER, C.: Are You Having A Quarterlife Crisis? (2010) teszt

https://www.huffingtonpost.com/christine-hassler/are-you-having-a-quarterl_b_326612.html (letöltés dátuma: 2018. 03.20.)

PUSZTAI, É. Az üres fészkek szindróma. (2010).

http://tanulasmodszertan.blog.hu/2010/06/11/az_ures_feszkek_szindroma (Letöltés dátuma: 2018.05.01.).

STEIGERVALD, K.: Generációk, 2017

<https://www.6generacio.com/csalad> (letöltés dátuma: 2018. 04.04.)

TÚRI, Z., (2007). Az elhúzódo serdülőkor.

<http://www.lelektukormuhely.hu/2013/05/az-elhuzodo-serdulokor-akik-nem-tudnak.html> (letöltés dátuma: 2018. 05.01.)

Vass, I.: Milyen korszakokon, kríziseken megy keresztül felnőtt és gyermek? – Eriksoni életszakaszok (2012)

<http://pszichologus.pszichologia.com/ujsagcikkek/eriksoni-eletszakaszok-krizisek>

WWW.PROFESSION. HU, Employer Branding kézikönyv (letöltés dátuma: 2018. 04.04.)

<https://www.profession.hu/whitepapers/employer-branding-ebook>

8. Mellékletek

1. Nem: férfi - nő

2. Születési év:

3. Jelenlegi lakhely:

-Saját lakás

-Albérlet, párommal

-Albérlet, barátokkal

-Albérlet, egyedül

-A szüleimmel/rokonokkal lakok

-Kollégiumban lakok

4. Jelenleg nappali tagozatos diák vagy? igen – nem

5. Milyen szakon folytatod/folytattál tanulmányokat?

- Gazdálkodás és Menedzsment

- Emberi Erőforrások

- Pénzügy és számvitel

- Gazdaságinformatikus

- Egyéb:

6. Önköltséges vagy államilag finanszírozott képzésre jársz/jártál?

- Önköltséges, a családom támogat

- Önköltséges, diákhitel van

- Önköltséges, saját magam teremtem elő

- Államilag finanszírozott

- Egyéb:

7. Jogosult vagy bármilyen ösztöndíjra? igen - nem

8. A minta tanterv szerint fogsz végezni/végeztél a tanulmányaiddal?

-Igen

-Nem, nem vagyok motivált abban, amit tanulok

-Nem, fontosabb, hogy legyen szakmai tapasztaltatom

-Nem, nehéznek tartom azt, amit tanulok/nehezek a vizsgák

-Nem, nem szeretnék még elkezdni dolgozni, így nem siettetem a végzést

-Egyéb:

9. Iskola mellett dolgozol/dolgoztál?

igen – nem

10. Ha a tanulmányaid mellett dolgozol, melyik közegben érzed/érezted jobban magad?

- iskola
- munkahely
- mindenhol megtaláltam a helyem
- egyik helyzetben sem érzem jól magam

11. A jelenleg tanult szakmád az első? igen – nem

12. A jelenleg tanult szakmában szeretnél elhelyezkedni/helyezkedtél el?

igen - nem

13. Szeretnél tovább tanulni? igen - nem

14. Ha igen, milyen területen?

- a jelenlegi szakmában (pl. mesterképzésen)
- másoddiploma, másik területen
- OKJ-s képzés
- nem szeretnék tovább tanulni

15. Milyen hamar szeretnél munkába állni?

- amilyen hamar csak lehet, a tanulmányaim után
- amilyen hamar csak lehet a tanulmányaim alatt
- nem számít
- amilyen sokára csak lehet, nem szeretnék belépni a mókuserékbe
- már dolgozom

16. Mi (lenne) a fő motivációja a munkaerőpiacon való elhelyezkedésednek?

(4 fokú skálán értékelés, 1-egyáltalán nem motivál, 4 nagyon motivál)

- siker
- kapcsolatok kialakítása
- jól érzem magam a munkahelyemen
- anyagi javak megszerzése
- vezető pozíció elérése
- fejlődési/tanulási lehetőség

17. Szeretnél külföldön dolgozni? igen- nem

18. Ha igen, mi motivál erre?

- nyelvtanulás
- anyagiak, jobb megélhetés
- magas szintű szakmai tapasztalatok megszerzése
- új kultúra megismerése
- egzisztencia kialakítása
- könnyebb előmeneteli lehetőség
- egyéb:

18. A jövőbeli nyugdíjazási helyzet befolyásolja-e a munkateljesítményed?

igen- nem

A második részben egy Christine Hassler által készítette és Ádámcsik Enikő által magyarra fordított kérdőív segítségével szeretnél felmérni a kapunyitási pánik előfordulását az Y és az Z generáción belül.

Kérlek, jelöld meg azokat az állításokat, amelyeket helytállónak találsz az életedben!

1. Az érzés, miszerint az életemben semmi sem rettenetesen rossz, de igazán jónak sem mondható, félelemmel tölt el.
2. Életemben először idősnek érzem magam.
3. Alulmotiváltak, közömbösnek vagy céltalannak érzem magam.
4. Aggaszt, hogy nem tudom, mihez akarok kezdeni az életemmel.
5. Úgy érzem nyomásként nehezedik rám, hogy fel kell nőnem és el kell kezdenem a felnőtt életemet, annak rendje, s módja szerint.
6. Úgy érzem, egy sokkal nagyszerűbb életre vagyok hivatva, mint amilyet most élek.
7. Gyakran érzem magam lehangoltnak, aggódónak, túlterheltnek, elvesztettnek, és talán még egy kicsit reményvesztettnek is.
8. Úgy érzem, rengeteg nyomás nehezedik rám, és mások elvárják, hogy csináljak „valamit”, vagy legyek „valaki”.
9. Néha úgy érzem, kifutok az időből azzal kapcsolatban, hogy kitaláljam, mivel is szeretnék foglalkozni, és hogy eldöntsem, meg akarok –e házasodni és / vagy szeretnék –e gyereket?

-
10. Nyomasztanak azok a döntések, amelyek látszólag az egész további életemre kihatnak.
 11. Össze vagyok zavarodva / csalódott vagyok a karrieremmel / karrier kilátásaimmal kapcsolatban.
 12. Úgy érzem elbuktam, mert nem tudom, mihez akarok kezdeni az életemmel.
 13. Tudom, mit szeretnék csinálni, de nem igazán tudom megvalósítani.
 14. Nehezen hozok döntéseket, és ha meg is teszem, utána kétségbe vonom őket.
 15. Túlelemezgetem magam.
 16. Büntudatom van, amiért panaszkodom az életem miatt/ úgy érzem, hogy csalódottá teszek másokat (különösen a szüleimet).
 17. Zavarban vagyok amiatt, hogy nem tudom még pontosan, mihez kezdjek a továbbiakban.
 18. Szakítás, párkapcsolat, vagy a párkapcsolat hiánya okoz számomra stresszt vagy szomorúságot.
 19. Otthon lakom még a szüleimmel.
 20. Gyakran összehasonlítom magam a kortársaimmal, és úgy érzem, ők sikeresebbek nálam.
 21. Aggaszt az anyagi helyzetem.
 22. Lenne még mit javítanom az önbecsülésemen.
 23. Gondolkoztam már azon, hogy vissza kéne mennem főiskolára/ egyetemre, vagy huzamosabb ideig főiskolán/ egyetem kéne még maradnom, mert nem tudom, mi mást kezdhetnék az életemmel.
 24. Folyamatosan a jövőmön gondolkozom, ami aggodalommal tölt el, és olykor pánikkal is.
 25. Úgy érzem, az életem egyáltalán nem úgy alakult, ahogy elterveztem.

(Forrás: Ádámcsik Enikő szakdolgozata, 2013)