

Szabó Hedvig,¹ Solti István,²
Mezei József,³ Drusza Tamás,⁴ Dobák Imre⁵

A Z generáció munkahelyválasztási preferenciái a nemzetbiztonság területén

*A nemzetbiztonsági pálya iránti érdeklődés
című online, kérdőíves kutatás 1.*

*Job Choice Preferences of Generation Z
in the field of National Security*

Interest in National Security Careers Online Survey 1

A 21. század egyik legfontosabb munkaerőpiaci kihívása a nemzetbiztonsági szolgálatok esetében is a különböző generációk, különösen a Z generáció munkavállalói elvárásainak megértése. A Z generáció nemcsak munkavégzési preferenciákban, hanem életstílusban, technológiai jártasságban és munkahelyi lojalitásban is jelentős eltéréseket mutat az előző korosztályokhoz képest. A globális gazdasági és társadalmi változások, a digitalizáció, valamint a mesterséges intelligencia használata tovább erősíti ezt az átalakulást, amely különös jelentőséget kap a nemzetbiztonsági szolgálatok toborzási és állománymegtartási stratégiáiban. Az ezzel összefüggésben felmerülő kérdéseknek – vagy legalább azok egy részének – sikeres megválaszolása érdekében a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézete egy online, kérdőíves kutatást hajtott végre az elmúlt hónapokban. A kutatás eredményeit kétrészes publikáció keretében tárjuk az érdeklődő olvasóközönség elé, amelynek első részét tartja kezében most.

Kulcsszavak: Z generáció, pályaválasztás, preferencia, nemzetbiztonság

¹ Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézet, e-mail: szabo.hedvig@uni-nke.hu

² Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézet, e-mail: solti.istvan@uni-nke.hu

³ Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézet, e-mail: mezei.jozsef@uni-nke.hu

⁴ Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézet, e-mail: drusza.tamas@uni-nke.hu

⁵ Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézet, e-mail: dobak.imre@uni-nke.hu

One of the most important labour market challenges of the 21st century for the national security services is to understand the expectations of different generations of employees, especially Generation Z. Generation Z differ significantly from previous generations not only in their work preferences, but also in their lifestyle, technological proficiency and workplace loyalty. Global economic and societal changes, digitalisation and the use of artificial intelligence are further reinforcing this transformation, which is of particular importance in the recruitment and retention strategies of national security services. In order to successfully answer some or all of the questions that arise in this context, the Institute of National Security of the Ludovika University of Public Service has conducted an online survey in recent months. The results of this research are presented to the interested public in a two-part publication, the first part of which you are now holding in your hands.

Keywords: generation Z, career choice, preference, national security

Bevezetés

A Z generáció, amely az 1996 és 2007 között született fiatalokat foglalja magában, a „digitális bennszülöttek” generációjaként ismert.⁶ Tagjaik egy olyan világban nőttek fel, amelyet alapvetően meghatároz az állandó online jelenlét, a közösségi média uralma, valamint az azonnali és közvetlen kommunikációs igények. Ez a korosztály olyan készségekkel és ismeretekkel rendelkezik, amelyek meghatározók a 21. századi információs társadalomban. Ugyanakkor figyelemreméltó, hogy a munkához való viszonyulásuk, értékrendjük és lojalitásuk jelentős kihívások elé állítja a munkáltatókat.⁷ Emiatt indokolt külön kutatás keretében vizsgálni, hogy ez a generáció hogyan tekint az olyan szigorúan szabályozott, speciális szervezetekre, mint a nemzetbiztonsági szolgálatok, amelyek elengedhetetlenek az ország biztonsága és stabilitása szempontjából.

A téma aktualitását az adja, hogy a nemzetbiztonsági szolgálatok számára kulcsfontosságú a legtehetségesebb és legmegbízhatóbb munkavállalók toborzása és hosszú távú megtartása. A Z generáció tagjai azonban nem feltétlenül tekintenek értéknek a hagyományos karrierutakra, és sokkal inkább az önmegvalósítást, a gyors visszajelzést, az innovatív munkakörnyezetet, valamint a munka és a magánélet egyensúlyát helyezik előtérbe.⁸ Ezen túlmenően a globális kihívások, a kiberbiztonsági fenyegetések, a nemzetközi terrorizmus és az információs hadviselés olyan újfajta kompetenciákat és hozzáállást igényelnek, amelyekben a Z generáció erősségei – például a multitasking, a technológiai tudatosság és a gyors problémamegoldó képesség – jelentős előnyt hozhatnak. A tanulmány célja, hogy feltárja a Z generáció nemzetbiztonsági szolgálatokkal kapcsolatos karrierdöntési, továbbá szervezetben maradási motivációit és attitűdjeit. Kutatásunk arra kereste a választ, hogy milyen tényezők befolyásolják ezen generáció tagjainak elköteleződését és lojalitását egy ilyen különleges szakterületen. Emellett arra is választ kívánunk adni, hogy

⁶ PRENSKY 2001.

⁷ BALOGH – KARDOS – BÁCSNÉ BÁBA 2021.

⁸ WAWORUNTU–KAINDE–MANDAGI 2022.

a nemzetbiztonsági szolgálatok hogyan alakíthatják át szervezeti kultúrájukat és toborzási stratégiáikat annak érdekében, hogy vonzók legyenek a Z generáció számára, miközben megőrzik az elvárt szakmai színvonalat és biztonsági követelményeket. Jelen vizsgálat során a főiskolai, egyetemi képzésben aktuálisan részt vevő személyeket szolgáltattuk meg. Ennek oka elsődlegesen az volt, hogy a magyar nemzetbiztonsági szolgálatok a kialakult gyakorlatnak megfelelően a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat keresik a legnagyobb számban. Ebbe az irányba mozdította el gondolkodásunkat a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának jogállásáról szóló 2024. évi LXX. törvény is,⁹ azonban érdemes lehet a kutatást további területekre is kiterjeszteni, ami a terveink között szerepel.

A kutatás nemcsak a nemzetbiztonsági szféra jövőbeli fejlődését segítheti elő, hanem hozzájárulhat ahhoz is, hogy szélesebb körű betekintést nyerjünk a Z generáció munkavállalói magatartásának motivációiba és azok társadalmi-gazdasági tényezőibe, ezzel támogatva a munkaerőpiaci trendek mélyebb megértését és közvetve a nemzetbiztonsági szolgálatok stratégiai célkitűzéseit.

Ezen első tanulmány keretében a kutatás módszertanát, a kutatási minta alapvető jellemzőit és a kutatás négy fő részterületéből egy-egy releváns tényező elsőleges eredményeit tárjuk az olvasó elé. A vizsgálat részletes ismertetésére a második részben kerül sor.

A kutatás módszertana

A kutatás célja a Z generációs embereket, elsősorban egyetemi hallgatókat megszólító felmérésen keresztül a nemzetbiztonsági szféra iránti érdeklődés tényezőinek, valamint a pályán maradás elemeinek feltárása volt. A kutatás során online kérdőíves módszert¹⁰ használtunk, amelynek linkje a Nemzeti Közzolgálati Egyetem Nemzetbiztonsági Intézetének (NKE NBI) honlapján szabadon hozzáférhető volt. Ezt lehetett megosztani és terjeszteni az adatgyűjtés 2024. október 15. és 2024. december 15. közötti időszakában. Az NKE viszonyainak jobb ismerete révén a felmérés lehetősége itt szélesebb körben jutott el a hallgatókhoz, aminek eredménye, hogy a válaszadók 58,3%-a az NKE hallgatója volt. A kérdőívet összesen 549 fő töltötte ki, ami alapján a mintavétel relatíve átfogónak tekinthető. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a mintavétel nem valószínűségi módszerrel történt, hanem elérhetőségi alapon valósult meg, így a kutatás nem reprezentatív, az eredmények kizárólag a vizsgált mintára vonatkoztathatók. A kérdőív összesen 55 kérdést tartalmazott, amelyek többsége zárt végű volt, elősegítve az adatok könnyebb feldolgozását és értékelését. Nyitott kérdéseket csak akkor alkalmaztunk, amikor a válaszadóktól önálló megfogalmazást vártunk.

A kérdéseket több témakörre bontottuk, amelyek a következőket foglalták magukban:

- Anonim demográfiai adatok: A válaszadókat életkoruk (18–22 év, 23–25 év, 26–29 év), nemi hovatartozásuk (férfi, nő, nem nyilatkozom), valamint iskolai végzettségük és oktatási intézményük megjelölése alapján csoportokba soroltuk. A kérdőív

⁹ 2024. évi LXX. törvény, 88. §.

¹⁰ Anonim, személyes adatokat nem gyűjtő űrlap, amely kizárólag a kutatás időszakában volt kitölthető.

a településtípust is vizsgálta, így a válaszadók fővárosi, megyei jogú városi, városi vagy községi lakosként jelölhették meg magukat.

- Személyes és szakmai jellemzők: A válaszadók humán vagy reál beállítottságát, munkatapasztalatuk mértékét (nincs, 0–2 év, 2–5 év, 5 évnél több) is beillesztettük a szempontok közé.
- Nemzetbiztonsági pálya iránti érdeklődés: A kutatás célja volt a nemzetbiztonsági szféra ismertségének és megítélésének vizsgálata. A válaszadók véleményt nyilvánítottak arról, hogy dolgoznának-e ilyen szférában.
- Motivációs tényezők: Részletesen vizsgáltuk, hogy milyen tényezők befolyásolhatják a nemzetbiztonsági pályaválasztást. A tényezők között szerepelt a hazaszeretet, családi hagyomány, harmadik személy ajánlása, jó kereseti lehetőség, megkeresetek a szolgáltatottól, szakmai kihívások, kiszámítható karrier, különleges feladatok, szakmai fejlődés lehetősége, nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése, magas szintű technológia, nemzetközi kapcsolatokban való részvétel, nyelvi érdeklődés, rugalmas időbeosztás, jó munkahelyi közösség, érdekes, nem mindennapi munkahely. Célunk volt feltárni azt is, hogy mely tényezők befolyásolták azokat a résztvevőket, akik nem választanak munkahelynek a nemzetbiztonsági szolgálatokat. A felajánlott választási lehetőségek: kevés az információ a nemzetbiztonsági munkáról ahhoz, hogy dönteni tudjak/akarjak, nem érdekel ez a munka/munkakör, szigorúbb magánéleti kööttségek, munkahely és magánélet egyensúlya, stresszes munkakör, titoktartási kötelezettség, szakmai fejlődés, nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése, államigazgatási ágazat, fizetés/pénzügyi juttatások.
- A pályán maradás preferenciái: A kutatás fel kívánta tárni, hogy a válaszadók milyen elvárásokat támasztanak, amelyek hatására megfontolják a munkahely melletti hosszú távú elköteleződést. Ennek keretében számos tényezőt vizsgáltunk (lásd a kutatás során használt kérdőívet tartalmazó 1. táblázatot).

1. táblázat: A kutatás során használt – a szerzők által összeállított – kérdőív

Sorszám	Kérdés
1.	Válassza ki, melyik korcsoportozhoz tartozik!
2.	Melyik nemhez tartozik?
3.	Milyen iskolai végzettséggel rendelkezik?
4.	Melyik egyetemen tanul vagy tanult?
5.	Milyen településen él?
6.	Humán vagy reál beállítottságú, vagy mind a kettő?
7.	Van már munkatapasztalata?
8.	Milyen forrásból tájékozódik a munkahely választásánál?
9.	Egyéb
10.	Rendelkezik-e ismerettel a nemzetbiztonsági szféráról?
11.	Mi a véleménye a titkosszolgálatok tevékenységéről?
12.	Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál?
13.	Folytatni kívánja a kitöltést?

<i>Nemzetbiztonsági irányultságú pályaválasztásnál a jelzett alábbi tényezők mennyire befolyásolnák a választását?</i>	
14.	Hazaszeretet
15.	Családi hagyomány
16.	Mások ajánlása
17.	Jó kereseti lehetőség
18.	Megkeresnének a szolgálatról
19.	Szakmai kihívások
20.	Kiszámítható karrier
21.	Nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése
22.	Magas szintű technológia
23.	Nemzetközi kapcsolatokban való részvétel, nyelvi érdeklődés
24.	Rugalmas időbeosztás
25.	Jó munkahelyi közösség
26.	Érdekes, nem mindennapi munkahely
27.	Egyéb
<i>Miért nem (vagy inkább nem) dolgozna nemzetbiztonsági szolgálatnál?</i>	
28.	Kevés az információm a nemzetbiztonsági munkáról ahhoz, hogy dönteni tudjak/akarjak
29.	Nem érdekel ez a munka/munkakör
30.	Szigorúbb magánéleti kötöttségek
31.	Munkahely és magánélet egyensúlya
32.	Stresszes munkakör
33.	Titoktartási kötelezettség
34.	Szakmai fejlődés
35.	Nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése
36.	Államigazgatási ágazat
37.	Fizetés/pénzügyi juttatások
38.	Egyéb
<i>Ha elhelyezkedne nemzetbiztonsági szolgálatnál, mely tényezők alapján maradna hosszú távon is a szolgálatnál (mely tényezőket mennyire tartja fontosnak)?</i>	
39.	Versenyképes fizetés
40.	Egyéb juttatások
41.	Munka-magánélet egyensúlya
42.	Etikai, morális elvek érvényesülése
43.	Szervezet társadalmi elismertsége
44.	Modern, inspiráló munkahely
45.	Jó munkahelyi hangulat
46.	Szakmai fejlődés lehetősége, munkakörök változatossága, új kihívások megléte
47.	Képzések, továbbképzések, mentorálás, coaching megléte
48.	Rugalmas munkaidő, rugalmas időbeosztás
49.	Lehetőség a munkahelyi előrelépésre
50.	Munkavégzés alternatív formáinak lehetősége (home office, távmunka)
51.	Társadalmi felelősségvállalás, közösségi szerepvállalás, környezettudatos működés megléte
52.	Technológiai innovációra való nyitottság, modern technológia és digitális eszközök használata
53.	Szakmai kapcsolatépítés, konferenciákon való részvétel lehetősége
54.	Egyéb
<i>Ha nemzetbiztonsági szervezetnél dolgozna, az előmenetel során inkább a rövid időnkénti, de kisebb szintű előrelépési rendszert preferálná, vagy a hosszabb időközönkénti jelentősebb előrelépési rendszert?</i>	

Forrás: a szerzők szerkesztése

Az adatokat a JMP Pro 18 statisztikai program segítségével elemeztük. Az elemzés során alapvető leíró statisztikákat készítettünk, amelyek segítségével áttekintettük a válaszadók jellemzőit és az egyes kérdésekre adott válaszok gyakorisági eloszlását, valamint meghatároztuk az átlagokat és a mediánokat. Ezek az adatok biztosították a kutatás kiindulópontját, és lehetőséget adtak az adatok egyszerű, áttekinthető bemutatására. Ezt követően keresztábrás elemzéseket végeztünk, hogy megvizsgáljuk, milyen kapcsolat mutatható ki a demográfiai jellemzők – például nem, életkor és iskolai végzettség – és a nemzetbiztonsági pálya iránti érdeklődés között. Ez a módszer lehetővé tette, hogy azonosítsuk az egyes demográfiai csoportok közötti eltéréseket, valamint az érdeklődést befolyásoló mintázatokat.

További elemzésként korrelációs vizsgálatot alkalmaztunk annak érdekében, hogy feltárjuk a motivációs tényezők és a nemzetbiztonsági pályaválasztási szándék közötti kapcsolat erősségét. Ez a megközelítés segít azonosítani, hogy mely tényezők játszanak meghatározó szerepet a válaszadók döntéseiben. Az elemzés utolsó szakaszában faktor-elemzést alkalmaztunk, amely lehetővé teszi a motivációs tényezők csoportosítását és a főbb befolyásoló faktorok azonosítását. Ezzel a módszerrel az egyes tényezők közötti rejtett összefüggések is feltárhatók, ami hozzájárul a nemzetbiztonsági pályaválasztási preferenciák mögötti komplexebb struktúra megértéséhez. Az elemzési módszerek kombinációja pedig átfogó képet nyújt az adatokban rejlő összefüggésekről és a kutatási kérdések megválaszolásáról.

A kutatási minta alapjellezői

A válaszadók túlnyomó többsége (77,6%) a 18–22 éves korcsoportba tartozott. A 23–25 éves korosztály aránya 16,2%, míg a 26–29 éveseké 6,2%. A nemek közötti megoszlás kiegyensúlyozott, a nők aránya 50,1%, míg a férfiaké 49,4%, ami megfelelő reprezentációt biztosít a nemek közötti különbségek vizsgálatához.¹¹ A válaszadók 82,5%-a középfokú végzettséggel rendelkezik. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya jelentősen kisebb (BSc: 15,7%, MSc: 1,5%). A válaszadók legnagyobb része városban él (31,5%), míg a megyei jogú városok és a főváros aránya egyaránt közel 24%. A községekben élők aránya 20,4%, ami jelzi, hogy a kutatás földrajzilag is széles körű reprezentációt biztosított. A résztvevők több mint fele (58,3%) humán beállítottságú, míg a reál beállítottságúak aránya mindössze 12,8%. A mindkét terület iránt érdeklődők aránya pedig közel 29%.

A válaszadók több mint fele (58,3%) az NKE hallgatója, ami a mintavétel helyének dominanciáját mutatja. A többi egyetemhez való kapcsolódás jelentősen alacsonyabb, csak a Széchenyi István Egyetem (12%) és a Pécsi Tudományegyetem (9,5%) emelkedik ki. Ezen terület részletes adatait a 2. táblázat tartalmazza.

¹¹ 0,5%-uk nem válaszolt a kérdésre.

2. táblázat: A kérdőívet kitöltők egyetemek szerinti megoszlása

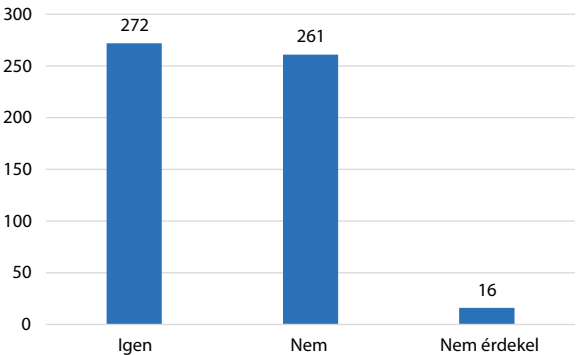
Egyetem	Fő	Arány (%)
Budapesti Corvinus Egyetem	4	0,7
Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem	12	2,2
Debreceni Egyetem	18	3,3
Eötvös Loránd Tudományegyetem	17	3,1
Károli Gáspár Református Egyetem	4	0,7
Nemzeti Közszolgálati Egyetem	320	58,3
Óbudai Egyetem	6	1,1
Pázmány Péter Katolikus Egyetem	5	0,9
Pécsi Tudományegyetem	52	9,5
Széchenyi István Egyetem	66	12,0
Szegedi Tudományegyetem	35	6,4
Egyéb	4	0,7
Nem tanultam/tanulok felsőoktatásban	4	0,7
Nem kívánok nyilatkozni	2	0,4

Forrás: a szerzők szerkesztése

A kutatás elsődleges eredményei

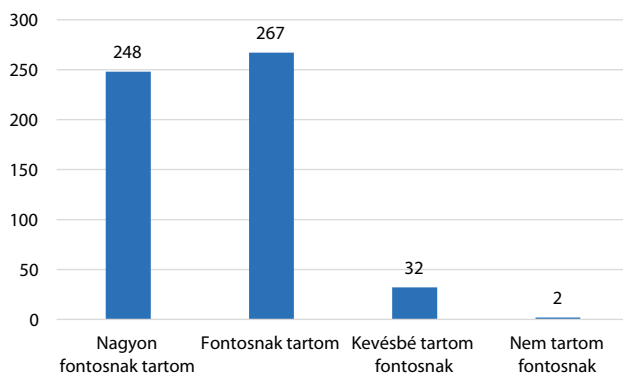
a) *Rendelkezik-e ismerettel a nemzetbiztonsági szféráról? Mi a véleménye a titkosszolgálatok tevékenységéről?*

A kérdőíves vizsgálat eredményéből láthatóvá vált, hogy a válaszadók felének volt ismerete a nemzetbiztonsági szféráról, és közel ugyanilyen arányban nyilatkozták, hogy nem ismerik az ágazatot, míg a teljesen elutasítók aránya minimálisnak (3%) tekinthető (1. ábra). Az elsődleges ismeretek ellenére az 549 válaszadó 94%-a tartotta fontosnak, illetve nagyon fontosnak a titkosszolgálatok tevékenységét (2. ábra).



1. ábra: A Rendelkezik-e ismerettel a nemzetbiztonsági szféráról? kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (549 kitöltő)

Forrás: a szerzők szerkesztése



2. ábra: A Mi a véleménye a titkosszolgálatok tevékenységéről? kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (549 kitöltő)

Forrás: a szerzők szerkesztése

b) Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál?

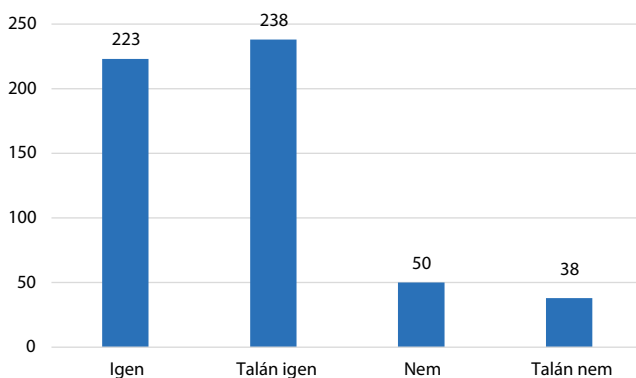
A kutatás egyik fontos célja volt annak megállapítása, hogy a Z generációhoz tartozó személyek milyen arányban dolgoznának valamely magyar nemzetbiztonsági szolgálatnál. Az ezen irányultság megismerése érdekében egy egyválaszos, zárt kérdést tettünk fel: *Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál?* A válaszadók a lehetséges válaszokon keresztül jelölhették ez irányú szándékuk erősségét (igen; nem; talán igen; talán nem). Ezt mutatja be a 3. táblázat.

3. táblázat: A Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál? kérdésre adott válaszok nemenkénti bontásban

Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál?	Melyik nemhez tartozik?			
	Férfi	Nem nyilatkozom	Nő	Összesen
Igen	120	1	102	223 fő 40,62%
Nem	24	1	25	50 fő 9,11%
Talán igen	109	1	128	238 fő 43,35%
Talán nem	18	0	20	38 fő 6,92%
Összesen:	271 fő 49,36%	3 fő 0,55%	275 fő 50,09%	549 fő

Forrás: a szerzők szerkesztése

A kérdésre a felmérésben részt vevő összes személy, mind az 549 fő válaszolt. Közülük 223 választotta az „igen” opciót, ami az összes válaszadó 40,62%-a. Ebből 120 férfi, 102 nő, míg 1 fő nem nyilatkozott a nemi identitásáról. A vizsgálatban részt vevő összes férfi



3. ábra: A Dolgozna-e nemzetbiztonsági szolgálatnál? kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (549 kitöltő)

Forrás: a szerzők szerkesztése

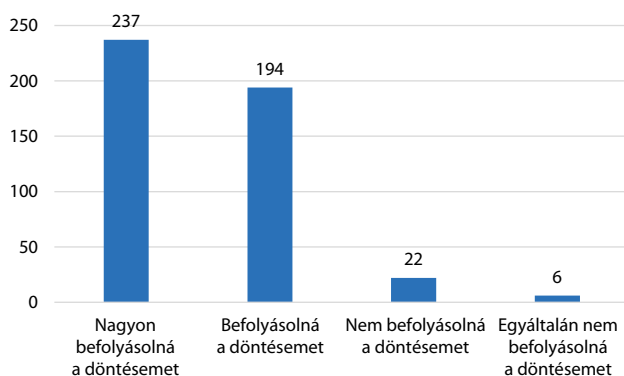
(271 fő) esetében az arány 44,28%, míg az összes nő (275 fő) esetében 37,09%. A válaszadók 43,35%-a, 238 fő a „talán igen” lehetőséget jelölte meg. Ebből 109 férfi, 128 nő, 1 fő pedig nem nyilatkozott a nemi identitásáról. A vizsgálatban részt vevő összes férfi esetében ezen válasz esetén az arány 40,22%, míg a nők esetében 46,55%. A válaszok eloszlását a 3. ábra szemlélteti.

A kérdőívet kitöltő 549 főből 461 fő, vagyis 83,97% jelölte meg azt, hogy dolgozna („igen”, illetve „talán igen” válaszok) nemzetbiztonsági szolgálatnál, ami jelentős aránynak tekinthető. Ebből a nők aránya 41,9%, míg a férfiaké 41,71%. A „nem” válaszokra rátérve az 549 főből mindössze 50 fő, tehát 9,11% gondolta úgy, hogy biztosan nem dolgozna nemzetbiztonsági szolgálatnál. Amennyiben ehhez hozzáadjuk a „talán nem” válaszok számát is, ami 38 volt, akkor is az összes válaszadónak a 16,03%-a jelölte azt, hogy nem dolgozna nemzetbiztonsági szolgálatnál. A férfi és női megoszlásban nincs szignifikáns eltérés, a férfiaknak 15,5%-a, a nők 16,3%-a elutasító az ágazat irányában. Összességében kijelenthető, hogy a Z generáció alapvetően nyitott arra, hogy valamely nemzetbiztonsági szolgálatnál helyezkedjen el.

A vizsgálatban minél pontosabb választ szerettünk volna kapni arra is, hogy melyek azok a tényezők, amelyek pozitívan hatnak a vizsgált generáció tagjaira abban a tekintetben, hogy nemzetbiztonsági szolgálatnál helyezkedjenek el, és ezen tényezők mennyire befolyásolják ez irányú döntésüket.

- c) *Nemzetbiztonsági irányultságú pályaválasztásnál a jelzett alábbi tényezők mennyire befolyásolnák választását: jó munkahelyi közösség, nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése?*

Az egyes kérdésekre adott válaszok száma 458 és 460 között volt. Az adatok alapján a vizsgált tényezők közül a *jó munkahelyi közösség* az, amelyről a legtöbben, a válaszadók 93,9%-a jelölte azt, hogy befolyásolja a döntését abban, hogy nemzetbiztonsági szolgálatnál helyezkedjen el, tehát ez a Z generáció tagjai számára az egyik legfontosabb tényező



4. ábra: A Befolyásolná-e a pályaválasztását a jó munkahelyi közösség? kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (459 kitöltő)

Forrás: a szerzők szerkesztése

a pályaválasztás során. Az ezen kérdés kapcsán megadott válaszlehetőségeket és az azokra adott válaszok számát a 4. ábra mutatja.

Ezen kérdéssorban a válaszok alapján a lista végén a *nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése* áll 34,34%-kal. A nemzetbiztonsági szolgálatok a társadalom egésze biztonságának fenntartásáért dolgoznak. Ennek tükrében figyelmet érdemel, hogy a válaszoló 459 főből mindössze 158 személy nyilatkozott úgy, hogy befolyásolná vagy nagyon befolyásolná a döntését a nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése.

- d) *Ha elhelyezkedne nemzetbiztonsági szolgálatnál, mely tényezők alapján maradna hosszú távon is ott (mely tényezőket mennyire tartja fontosnak): szervezet társadalmi elismertsége, lehetőség a munkahelyi előrelépésre? Ha nemzetbiztonsági szervezetnél dolgozna, az előmenetel során inkább a rövid időnkénti, de kisebb szintű előrelépési rendszert preferálná, vagy a hosszabb időközönkénti jelentősebb előlépési rendszert?*

A kutatás célja volt annak felmérése is, hogy a Z generáció tagjai számára mely tényezők azok, amelyeket számításba vesznek hosszabb idejű munkavállalás esetén, vagyis melyek azok a területek, amelyek akár már az elhelyezkedést is segíthetik. Ezen generációs igények felméréséhez 15 különböző tényezőre vonatkozó kérdést tettünk fel.

A nemzetbiztonsági szolgálatok eredményes működése szempontjából fontos, hogy a társadalom tagjai elismerjék, támogassák tevékenységüket. Az ezen részterületen vizsgált tényezőkre adott válaszok alapján általánosan kijelenthetjük, hogy a társadalmi elismertségnek fontos szerepe van a generáció megtartásában és hosszú idejű foglalkoztatásában is, hiszen mind azok körében, akik szívesen dolgoznának a nemzetbiztonsági ágazatban, mind pedig azok körében, akiknél elképzelhető, hogy itt vállaljanak munkát, többségben vannak azok, akik nagyon fontosnak gondolják, hogy olyan szolgálatoknál dolgozzanak, amelyekről a társadalomban pozitív kép alakult ki. Ha ehhez még hozzávesszük azokat is, akik alacsonyabb szinten, de ugyanúgy szempontként tekintenek a társadalmi elismertségre, akkor már mindkét vizsgált körben jelentős többségben vannak, akiknél ez a szempont megjelenik.

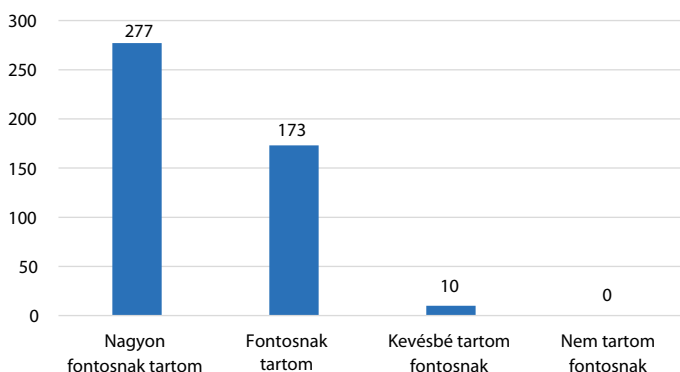
A válaszadói halmazt, 459 főt vizsgálva azok közel 57,5%-a, vagyis 264 fő számára van jelentősége ennek, amely arány akkor sem változik számottevően (60,5%), ha csak a nem NKE-s azon hallgatók 100 fős csoportját nézzük, akik elhelyezkednének nemzetbiztonsági szolgálatnál. Azt is kijelenthetjük, hogy viszonylag alacsony azok száma – mindössze 33 fő, a válaszadók 7,19%-a –, akiknél egyáltalán nem számít a szolgálatok társadalmi megítélése.

A férfi-női eloszlás vizsgálata esetén azt látjuk, hogy a nők sokkal érzékenyebbek ezen szempont iránt, hiszen a válaszadó férfiak közel 12%-a (27 fő), míg a nőknek csupán 2,6%-a (6 fő) nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem tartja fontosnak a szervezet társadalmi elismertségének szempontját. A fenti majd kétharmados arányból azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a Z generáció tagjainak hosszú vagy hosszabb távú elköteleződésére csak olyan nemzetbiztonsági szféra számíthat, amelynek léte és tevékenysége a társadalom számára elfogadott, és nem övezi őket széles körű elutasítottság. Vagyis a fiatalok számára fontos, hogy olyan helyen dolgozzanak, amely a köz részéről is megbecsülésnek örvend, és amely miatt a későbbi életszakaszaikban nem kell számítaniuk hátrányos megkülönböztetésre sem a munkaerőpiacon, sem pedig a magánéletükben. Ugyanakkor érdemes rámutatni, hogy a társadalmi elfogadottság abszolút értékben fontos, viszont relatíve mégis a legkevésbé fontos tényező azok közül, amelyeket a kérdőívben megfogalmaztunk. A további 14 szempont közül ugyanis egyrészt a második legkevésbé fontos szempont az előző kérdéssel kapcsolatban lévő, a *társadalmi, közösségi szerepvállalás, környezettudatos működés*, amely 323 főnek, a válaszadók 70,68%-ának volt fontos, másrészt az összes többi tényező 80% és 90% feletti támogatottságot ért el. Vagyis a fiatalok kilátásait, kezdve a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyától egészen a szakmai kapcsolatépítés lehetőségeinek meg-létéig, lényegesen jelentősebben befolyásolják, mint az előzőekben bemutatott elismertségi tényező. Ennek következtében azonban a fenti kijelentést is árnyalniuk szükséges, hiszen amellet, hogy már önmagában is szerepet játszik a Z generáció hosszú távú elképzeléseiben, számos olyan szempont van, amit nem szabad a szolgálatoknak figyelmen kívül hagyniuk.

Az adatfelvételt megelőző ismereteink szerint a hosszú távú foglalkoztatás szempontrendszer között fontos szerepet játszik a munkahelyi előrelépés lehetősége. Ennek további tanulmányozásához, amellet, hogy megvizsgáltuk a fiatalok számára a munkahelyi előmenetel szükségességének mértékét, arra is kíváncsiak voltunk, hogy milyen típusú előmenetelt részesítenek előnyben. Ennek során azt állapítottuk meg, hogy a Z generáció körében a legfontosabb szempont a munkahely megtartásában egy stabil és tervezhető előmeneteli rendszer biztosítása. Ugyanis a válaszadók közel kétharmada (277 fő) nagyon fontosnak, több mint egyharmada (173 fő) pedig fontosnak jelölte az előrelépés lehetőségét, mindösszesen 10 fő volt, aki kevésbé fontosnak tartja e szempontot pályája során. A jelentőséget abból is érzékelhetjük, hogy senki nem választotta a „nem tartom fontosnak” lehetőséget (5. ábra).

Ráadásul azt is kimutattuk, hogy nincs jelentős eltérés a nemek között a hangsúlyokat tekintve sem, hiszen néhány százalék eltéréssel mondják azt a nők és a férfiak, hogy nagyon fontos számukra az előrelépés pályafutásuk során.

Ha településszerkezet szerint vizsgáljuk a populációt, akkor két véglet jelenik meg. A fővárosiak kivétel nélkül úgy nyilatkoztak, hogy fontos vagy nagyon fontos az előrelépés, és csak a községekből jövők esetében vannak többen (ez is csak 6 fő, ami a községből érkezők 6,3%-a), akik kevésbé tartják fontosnak e tényezőt. Viszont még az ő esetükben is több mint 53% azok aránya, akik nagyon fontosnak tartják az előmenetelt, a városiak esetében ez az érték



5. ábra: A lehetőség a munkahelyi előrelépésre kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (460 kitöltő)
Forrás: a szerzők szerkesztése

pedig 60% körül van. Érdekes módon a legalacsonyabb értéket a fővárosiak esetében (60%) mértük, amit alig előz meg a városból érkezők eredménye (61%), viszont annál inkább a megyei jogú városból jövők aránya (65%). Szintén jellemző adat, hogy a reál beállítottságúak, vagy a 90-es évek végén születettek, vagy a mesterdiplomával rendelkezők, vagy az 5 évnél több munkatapasztalattal rendelkezők, a budapesti vezető egyetemeken végzettek közül senki nem nyilatkozott úgy, hogy kevésbé tartja fontosnak az előrelépést. Ráadásul ezen fiatalok 71%-a még csak nem is fontos, hanem nagyon fontos szempontnak jelölte meg.

A Z generáció tagjai abban már megosztottak, hogy a munkahelyi előrelépés mely formáját részesítik előnyben. A felmérés utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy egyébként a fiatalok a munkahelyi előmenetel mely formáját tekintik ideálisnak, mennyi idő elteltével várják el a szervezettől a karrier következő lépcsőjét. A kérdésre adott válaszok (459 válasz) alapján általánosságban azt mondhatjuk, hogy a fiatalok többsége (263 fő, 57,3%) elvárja, hogy gyakran léptessék elő, viszont ebben az esetben megelégszik kisebb lépésekkel, míg szintén nagy részük (197 fő, 42,8%) elfogadja a hosszabb idejű, de a munkakörben érzékelhető változást hozó előléptetést. Ha mindezt a nemek szerint vizsgáljuk, a nők esetében közel fele-fele az arány, ellenben a férfiak több mint 60%-a inkább a folyamatos előrelépést preferálja. A mért adatok esetében a mesterdiplomával és az alapidplomával rendelkezők között látható szignifikáns eltérés, hiszen míg az MSc-fokon végzettek (6 fő) esetében pont 50% mindkét lehetőség értéke, addig a BSc-diplomával rendelkezők (77 fő) majd kétharmada a rövid, de gyors előrelépést preferálja.

Megítélésünk szerint a munkahelyi előmeneteli rendszerrel szemben támasztott generációs követelmények azt jelentik, hogy a következő belépő generáció megtartása érdekében a nemzetbiztonsági szolgálatoknak is érdemes kialakítaniuk egy érzékelhető és valid karriert biztosító rendszert, mivel ennek hiányában a Z generáció tagjai viszonylag rövid idő után új munkahelyet fognak keresni az előrelépés érdekében. Ezek alapján azt is mondhatjuk, hogy önmagában a nemzetbiztonsági szolgálatoknál való munka lehetősége nem jelent elegendő vonzóerőt a fiatalok számára. Az erre a tényezőre való odafigyelés fontosságát alátámasztja az is, hogy a nemzetbiztonsági szolgálatok olyan, magasan kvalifikált és nyelvvizsgával rendelkező fiatalokat invitálnak a szervezetbe, akik a munkaerőpiacon is versenyképes végzettséggel és diplomával rendelkeznek.

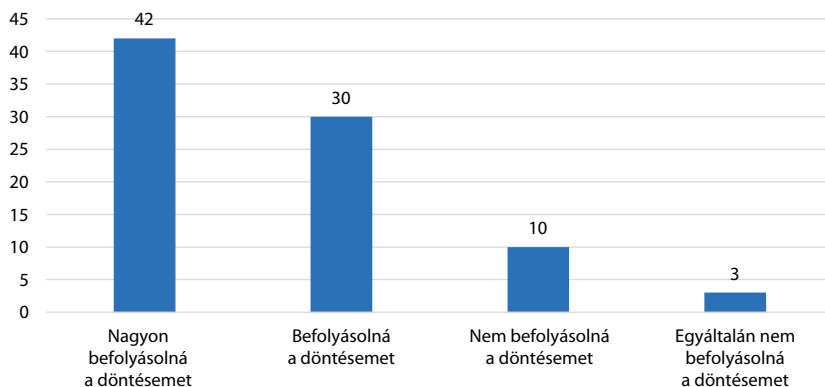
e) *Miért nem (vagy inkább nem) dolgozna nemzetbiztonsági szolgálatnál? – Szigorúbb magánéleti kötöttségek.*

A vizsgálatban részt vevők közül 85 fő válaszolta azt, hogy nem érdekli a nemzetbiztonsági pálya. Az ezzel összefüggésben vizsgált tényezők közül a szigorúbb magánéleti kötöttségek 84,7%-os elutasítási aránnyal a legfontosabb visszatartó tényezőként jelent meg. Ez jelzi, hogy a személyes szabadság és a magánélet fontosabb sok válaszadó számára, mint a nemzetbiztonsági karrier lehetősége. Az ezen tényezőre adott válaszokat a 6. ábra mutatja.

Hasonlóan magas arányban jelezték elutasításuk indokaként a megkérdezettek a *munkahely és magánélet egyensúlya* tényezőt (83,53%). Kevésbé befolyásoló tényezőként jelentek meg az olyan szempontok, mint a *nemzetbiztonsági szolgálatok társadalmi megítélése* (33,33%) és az *államigazgatási ágazat jellege* (48,23%).

A nemzetbiztonsági szolgálatok feladatellátása kapcsán az egyik kiemelten fontos tényező, hogy titkosszolgálati eszközöket alkalmazhatnak, amivel összefüggésben azt követően alapvetően egész életükben titoktartási kötelezettség terheli őket. Ennek függvényében figyelmet érdemel, hogy a nemzetbiztonsági pályát elutasítók közül mindössze 52,94%-ot nem vagy egyáltalán nem befolyásolna a titoktartási kötelezettség, ami arra utal, hogy a titoktartás kevésbé jelent akadályt a legtöbb potenciális jelentkező számára.

Amennyiben a válaszokat például nemek szerinti bontásban vizsgáljuk, akkor a férfiak inkább a szakmai és szervezeti tényezőket (például az államigazgatási jelleget és a titoktartást) jelölték meg elutasítási okként, míg a nőknél a magánélet és a munka egyensúlya, valamint a munkakör stressz-szintje váltott ki nagyobb ellenérzést. A munkahely és magánélet egyensúlyának hiánya a nők 65%-ánál, míg a férfiak 35%-ánál volt erősen elutasító tényező. A szigorúbb magánéleti kötöttségeket a nők 62%-a, a férfiak 38%-a ítélte nagyon befolyásolónak, míg a stresszes munkakörrel kapcsolatos elutasítás is magasabb volt a nőknél (58%) a férfiakhoz képest (42%).



6. ábra: *Miért nem (vagy inkább nem) dolgozna nemzetbiztonsági szolgálatnál? – „Szigorúbb magánéleti kötöttségek” kérdésre adott válaszok száma (fő), megoszlása (85 kitöltő)*

Forrás: a szerzők szerkesztése

Befejezés

A vizsgálat hiánypótló, sőt mondhatjuk azt is, hogy unikális, hiszen Magyarországon ilyen kutatásra ez idáig a nemzetbiztonság területén nem került sor. A munkaerőpiacon jelen lévő generációk közötti különbségek, az új generációk integrálása és megtartása a hivatásos szolgálati viszony alapján működő szervezetekben napjainkban komoly kihívást jelent. Az ezen kutatás keretében megszületett válaszok feldolgozásának eredményei azonban hatalmas segítséget adhatnak a magyar nemzetbiztonsági szolgálatok vezetése és humán szakterületei számára stratégiai döntéseik meghozatalához.

Felhasznált irodalom

2024. évi LXX. törvény a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományának jogállásáról

BALOGH Renátó – KARDOS Magdolna Valentina – BÁCSNÉ BÁBA Éva (2021): Az Y és Z generáció munkahelyválasztásának szempontjai. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 16(1–2), 59–67. Online: <https://doi.org/10.14232/jtgf.2021.1-2.59-67>

PRENSKY, Marc (2001): *Digital Game-Based Learning*. New York: McGraw-Hill.

WAWORUNTU, Evi C. – KAINDE, Sandra J. R. – MANDAGI, Deske W. (2022): Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. Online: <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>