Paulina Zbirowska
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

inż. Maciej Szymański
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

Oczekiwania względem pracy nowego i starszego pokolenia

https://doi.org/10.64158/h4i6dudke3

Streszczenie: W opracowaniu omówiono różnice w oczekiwaniach względem pracy między nowym a starszym pokoleniem. Przeprowadzona analiza uwzględnia różnorodne aspekty, takie jak podejście do rozwoju zawodowego, preferencje dotyczące warunków pracy oraz oczekiwania względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Słowa kluczowe: praca, oczekiwania, pokolenia, rozwój zawodowy

1. Wprowadzenie

Współczesna rzeczywistość biznesowa stoi przed wyzwaniem zarządzania wielopokoleniową siłą roboczą, gdzie obok siebie pracują *Baby Boomersi, Silent Generation*, przedstawiciele pokolenia X, Y oraz Z. Każde z tych pokoleń wnosi ze sobą własne doświadczenia, oczekiwania i wartości, które kształtują ich podejście do pracy.

Między pokoleniami występują różnice, które często prowadzą do konfliktów czy trudności w porozumiewaniu się między pokoleniami. Jednakże, zrozumienie tych różnic może przynieść wiele korzyści. Młodsze pokolenia mogą uczyć starsze o nowych technologiach i innowacyjnych podejściach, podczas gdy starsi pracownicy mogą przekazywać cenne doświadczenie i wiedzę.

W miarę jak różnice pokoleniowe stają się coraz bardziej zauważalne, przedsiębiorstwa muszą znaleźć sposób na skuteczne zarządzanie różnorodnością pokoleniową, aby wykorzystać pełny potencjał każdego pracownika. Zrozumienie oczekiwań, motywacji i preferencji zarówno nowego, jak i starszego pokolenia staje się kluczowe dla budowy efektywnego miejsca pracy, które sprzyja rozwojowi oraz osiąganiu wspólnych celów organizacyjnych.

2. Przegląd literatury

Definicja pracy obejmuje wszelką działalność jednostki mającą na celu wytwarzanie dóbr i usług, które mają na celu zapewnienie warunków do życia i rozwoju. We wczesnych etapach rozwoju cywilizacji, praca była głównie narzędziem przetrwania – pozwalała zdobyć jedzenie, schronienie i zaspokoić podstawowe potrzeby. Dopiero z czasem, kiedy ludzie nauczyli się wytwarzać i magazynować nadwyżki produkcji, mogło dochodzić do bardziej złożonej wymiany handlowej oraz świadomego rozwoju ekonomicznego i społecznego.[1]

Praca stanowi nieodłączny element ludzkiego życia, wpływając na różnorodne aspekty egzystencji – od podstawowych warunków bytowych, przez rozwój gospodarczy, aż po spełnienie osobistych ambicji i potrzeb społecznych. Wraz z tym postępem, zatrudnienie zaczęło pełnić różnorodne funkcje. Ekonomiczna rola pracy polega na tworzeniu nowych wartości w postaci dóbr i usług. Dochodowa funkcja pracy związana jest z uzyskiwaniem środków niezbędnych do życia. Społeczna rola pracy z kolei dotyczy realizacji aspiracji ludzkich i wypełniania czasu życia, wspierając ludzi w spełnianiu swoich marzeń, samorozwoju i angażowaniu się w życie społeczne.[2]

Praca ulega podziałowi na dwie kategorie: tradycyjne formy zatrudnienia oraz elastyczne formy zatrudnienia. Tradycyjnie praca kojarzyła się z etatem, czyli pełnoetatowym zatrudnieniem na podstawie umowy o pra-

[1] R. Tomaszewska-Lipiec, *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2018, s. 49.
[2] Tamże, ss. 49-50.

cę na czas nieokreślony, realizowanym w określonych godzinach, zwykle od poniedziałku do piątku. Elastyczne formy zatrudnienia odpowiadają na potrzeby współczesnego rynku pracy i zmieniające się oczekiwania pracowników W ostatnich dekadach obserwujemy jednak dynamiczny rozwój różnych form pracy, w tym elastycznych form zatrudnienia, które zyskują coraz większą popularność. Zalicza się do nich:[3]

- umowa o pracę na czas określony,
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- umowa cywilnoprawna (zlecenie i o dzieło),
- kontraktowanie pracy,
- ruchomy czas pracy,
- samozatrudnienie,
- praca tymczasowa,
- praca dorywcza,
- praca na zastępstwo,
- dzielenie stanowiska pracy (jobsharing),
- praca na wezwanie (praca na telefon),
- praca w domu,
- telepraca.

Współczesny rynek pracy jest zróżnicowany pod względem pokoleń, co wpływa na kulturę organizacyjną, style pracy oraz oczekiwania pracowników. Wyróżnia się kilka głównych pokoleń aktywnych zawodowo:[4]

- *Silent Generation* – osoby urodzone w latach 1922-1944,
- *Baby Boomers* – osoby urodzone w latach 1945-1964,
- Pokolenie X – osoby urodzone w latach 1965-1980,
- Pokolenie Y – osoby urodzone w latach 1981-1994,
- Pokolenie Z – osoby urodzone po roku 1995.

Osoby z pokolenia *Silent Generation* dorastali w trudnych czasach ekonomicznych, co wykształciło w nich silną etykę pracy i solidność. Są obowiązkowi i oszczędni, z ogromnym poczuciem lojalności wobec

[3] M. Połaska, Równowaga. *Praca – życie*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013, s. 10.

[4] I. Stalończyk, *E-management. Tom II. Modele zarządzania organizacją i relacjami w kontekście technologii cyfrowych*, Uniwersytet Jagielloński. Instytut Przedsiębiorczości, Kraków 2021, s. 112.

swojego pracodawcy. Charakteryzują się odpowiedzialnością i unikają ryzyka, co przekłada się na ich stabilność w życiu zawodowym.[5]

Pokolenie *Baby Boomers* wykazuje się gotowością do ciężkiej pracy i czerpania poczucia własnej wartości z osiągnięć zawodowych. Są gotowi poświęcić dodatkowy czas na pracę, aby osiągnąć swoje cele, świadczy to o ich silnej etyce pracy i chęci do nauki. Uznawani za osoby cierpliwe i stabilne, wykazują lojalność wobec pracodawców oraz dążenie do ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego.[6] Zwykle są skłonni do długoterminowego zatrudnienia w jednej firmie i cenią tradycyjne struktury hierarchiczne. Pokolenie *Baby Boomers* wprowadziło w miejscu pracy podejście oparte na decyzjach grupowych.[7] Większość przedstawicieli pokolenia *Baby Boomers* skorzystała z wyjątkowych możliwości edukacyjnych, które im dano. Ich szeroka wiedza i znajomość różnych idei rozwinęły w nich krytyczne podejście do rzeczywistości, sprawiły, że są bardziej mobilni niż starsze pokolenia, a także bardziej zamożni. Potrafią bronić swoich racji i narzucać je innym, dążąc do realizacji swojej wizji społecznej rzeczywistości.[8]

Ludzie z Pokolenia X dążą do stabilizacji zawodowej i wykazują lojalność wobec swoich pracodawców. Są mocno zorientowani na sukces, aktywni i sumienni, a także wymagający zarówno wobec siebie, jak i innych. Uznają autorytet zwierzchników, a ich podejście do pracy jest indywidualistyczne, co oznacza, że cenią sobie możliwość samodzielnego osiągania celów.[9]

Generacja Y to pokolenie, które zapoczątkowało pracę będąc w ciągłej łączności, co zmieniło ich podejście do czasu. Życie prywatne i zawodowe zostały bardziej ze sobą splecione niż kiedykolwiek wcześniej.

[5] Tamże, s. 112.

[6] Tamże, s. 112.

[7] M. Nowiński, *Metody ilościowe w ekonomii i biznesie – narzędzia i zastosowania*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2021, s. 106.

[8] W. Wątroba, *Pokolenia w społeczeństwach postkapitalistycznych*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2022, s. 66.

[9] I. Stalończyk, *E-management. Tom II. Modele zarządzania organizacją i relacjami w kontekście technologii cyfrowych*, Uniwersytet Jagielloński. Instytut Przedsiębiorczości, Kraków 2021, s. 112.

Jednak wcześniejsze pokolenia również musiały dostosować się do licznych zmian, które miały miejsce na przestrzeni lat.[10]

Pokolenie Y preferuje pracę zespołową i doskonale obchodzi się w technologiach. Są wielozadaniowi, jednak często brakuje im umiejętności podejmowania decyzji i mają nierealistyczne oczekiwania. Bywają niecierpliwi i mają trudności z improwizacją. Cenią elastyczny czas pracy i nie przywiązują dużej wagi do autorytetów i lojalności. Wychowani w dobie Internetu, swobodnie poruszają się zarówno w rzeczywistości, jak i w świecie wirtualnym.[11]

Osoby z Pokolenia Z doskonale radzą sobie zarówno w rzeczywistym, jak i internetowym świecie. Korzystają z edukacji pozaszkolnej i są mobilni oraz chętni do współpracy w grupie. Wykazują silną potrzebę akceptacji i przynależności do grup społecznych, choć ich poziom lojalności jest niski. Są pewni siebie i nastawieni na pracę wielozadaniową, co pozwala im efektywnie zarządzać wieloma obowiązkami jednocześnie.[12]

Pokolenie Z to ludzie internetu, którzy dorastali w erze cyfrowej, z nieograniczonym dostępem do informacji i technologii. Są oni skłonni do multitaskingu, potrafiąc jednocześnie korzystać z kilku urządzeń i aplikacji, co zwiększa ich efektywność. Mają wysokie oczekiwania, szczególnie w kontekście środowiska pracy – cenią sobie elastyczne godziny pracy oraz możliwość pracy zdalnej. Chcą, aby ich praca była nie tylko źródłem dochodu, ale także dawała satysfakcję i poczucie spełnienia.[13]

[10] P. Latour, *Co pokolenie Y zmienia w firmach? Wskazówki dotyczące budowania silnych relacji międzypokoleniowych*, https://www.google.pl/books/edition/Co_pokolenie_Y_zmienia_w_firmach/W225EAAAQBAJ?hl=pl&gbpv=1&dq=pokolenie+x&pg=PT4&printsec=frontcover, (dostęp: 13.06.2024r.).

[11] I. Stalończyk, *E-management. Tom II. Modele zarządzania organizacją i relacjami w kontekście technologii cyfrowych*, Uniwersytet Jagielloński. Instytut Przedsiębiorczości, Kraków 2021, s. 112.

[12] Tamże, s. 112.

[13] H. Tupper, S. Ellis, *Praca marzeń. Stwórz karierę, którą pokochasz*, https://www.google.pl/books/edition/Praca_marze%C5%84_Stw%C3%B3rz_karier%C4%99_kt%C3%B3r%C4%85_p/VXtxEAAAQBAJ?hl=pl&gbpv=1&dq=generacja+z+praca&pg=PT13&printsec=frontcover, (dostęp: 13.06.2024r.).

3. Metodologia badań własnych

Przedmiot i cel badań

Przedmiot badań to zjawiska, które są badane przez naukowca w ramach swojej dyscypliny naukowej. Przedmiot badań może dotyczyć różnorodnych dziedzin życia społecznego, takich jak zachowania jednostek i grup, procesy społeczne, instytucje, kultura czy systemy polityczne. Aby prowadzenie badań było możliwe i przyniosło rzetelne wyniki, przedmiot badań musi zostać zdefiniowany w sposób precyzyjny.[14]

Przedmiotem badań są osoby aktywne zawodowo z młodszych i starszych pokoleń.

Celem badań naukowych jest zdobycie nowej wiedzy na temat przedmiotu badań, w tym odkrycie nowych faktów oraz zależności między nimi. Badania naukowe mają również na celu potwierdzenie lub obalenie hipotez naukowych, co umożliwia rozwój teorii naukowej. Ważne jest, aby cel badań naukowych był dokładnie określony i dopasowany do problemów badawczych oraz metodyki, która zostanie zastosowana w badaniach. W trakcie procesu badawczego cele badań naukowych mogą ulegać zmianie w zależności od wyników uzyskanych na kolejnych etapach badań.[15]

Celem niniejszego badania jest zebranie informacji na temat oczekiwań względem pracy nowego i starszego pokolenia.

Problemy i hipotezy badawcze

Problem badawczy to pytanie, na które badacz poszukuje odpowiedzi w ramach swojego badania naukowego. Problem badawczy jest związany z zagadnieniem, które badacz chce zbadać, a które wymaga rozwiązania lub wyjaśnienia. Dobrze sformułowany problem badawczy powinien być

[14] S. Nowak, *Metodologia Badań Społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 54.

[15] J. Apanowicz, *Metodologia ogólna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 16-17.

związany z celami badawczymi, a także być precyzyjny i mierzalny, tak aby możliwe było określenie kryteriów sukcesu badania.[16]

Problem główny pracy dotyczy znalezienia odpowiedzi na pytanie:

– Jakie są główne oczekiwania względem pracy u osób reprezentujących różne pokolenia?

Problemy szczegółowe brzmią następująco:

– Jakie wartości i priorytety dominują w oczekiwaniach wobec pracy u osób młodszych?
– Jakie wartości i doświadczenia są istotne dla osób starszych w kontekście pracy?
– W jakim stopniu różnice pokoleniowe wpływają na oczekiwania dotyczące warunków pracy, rozwoju zawodowego i relacji z pracodawcą?

Hipoteza badawcza to wstępne, uproszczone i często uogólnione rozwiązanie problemu badawczego, które badacz formułuje przed przeprowadzeniem badań. Hipoteza badawcza stanowi wstępną odpowiedź na problem badawczy i może być poddana weryfikacji lub odrzucona w trakcie badania. Dobrze sformułowana hipoteza powinna być związana z celem badawczym i problemem badawczym oraz opierać się na istniejącej wiedzy naukowej oraz wynikach poprzednich badań.[17]

Skonstruowano hipotezę, która brzmi:

– Oczekiwania względem pracy różnią się między nowym a starszym pokoleniem pracowników.

W odpowiedzi na problemy badawcze przyjęto następujące hipotezy:

– Młodsze pokolenie jest bardziej skłonne do poszukiwania elastycznych form zatrudnienia i równowagi między pracą a życiem prywatnym.
– Starsze pokolenie kładzie większy nacisk na stabilność zatrudnienia oraz docenienie ich doświadczenia zawodowego.
– Różnice pokoleniowe mają miały istotny wpływ na oczekiwania dotyczące możliwości rozwoju zawodowego i form komunikacji z pracodawcą.

[16] B. Klepacki, *Wybrane zagadnienia związane z metodologią badań naukowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 26.

[17] B. Klepacki, *Wybrane zagadnienia związane z metodologią badań naukowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 29.

Metody, techniki i narzędzia badawcze

Metoda badawcza to proces, którym badacz zbiera, analizuje i interpretuje dane w celu uzyskania wiedzy na temat badanego zjawiska. Składa się z trzech etapów: planowania, realizacji i analizy badania.[18]

Zastosowaną metodą badawczą była ankieta.

Techniki badawcze są narzędziami wykorzystywanymi w ramach metody badawczej do pozyskiwania danych i informacji.[19] Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety przygotowany za pomocą Formularzy Google.

Obszar i organizacja badań

Badanie zostało przeprowadzone w formie ankiet internetowych z zainteresowanymi osobami w maju 2024 roku.

Do opracowania badań zostały użyte programy:

- Formularze Google.
- Arkusz kalkulacyjny Excel.

Pierwszym etapem przeprowadzenia badania było przygotowanie kwestionariusza ankiety. Następnie wybrano grupy docelowe i im przesłano formularze do wypełnienia. Kolejnym etapem była analiza danych oraz weryfikacja pytań i hipotez badawczych. Wyniki badań zostały opracowane oraz wyciągniętą na ich podstawie wnioski.

4. Wyniki badań

Grupa badawcza składała się z 50 osób pełnoletnich, pochodzących z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych, reprezentujących różne zawody i etapy życia. Badani mieli zróżnicowane doświadczenia zawodowe

[18] S. Nowak, *Metodologia Badań Społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 100-115.

[19] M. Krajewski, *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica, WN NOVUM Sp. z o.o., Płock 2020, ss. 99-100.

i różne preferencje dotyczące pracy. Ta różnorodność pozwoliła uzyskać szeroką perspektywę dotyczącą oczekiwań względem pracy w kontekście różnych pokoleń.

Tabela 1. Wiek

Grupa wiekowa	Liczba odpowiedzi	Procent
18-25	18	36.00%
26-35	10	20.00%
36-45	7	14.00%
46-55	9	18.00%
56 lat i więcej	6	12.00%
Razem	50	100%

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej respondentów pochodziło z grupy wiekowej 18-25 lat, najmniej liczna grupa to osoby powyżej 56 lat.

Tabela 2. Doświadczenie zawodowe

Doświadczenie zawodowe	Liczba odpowiedzi	Procent
Poniżej 1 roku	8	16.00%
1-5 lat	17	34.00%
6-10 lat	6	12.00%
11-20 lat	10	20.00%
Powyżej 20 lat	9	18.00%
Razem	50	100%

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej odpowiedzi pochodziło od osób pracujących zawodowo od 1 do 5 lat, co może wskazywać na aktywność zawodową osób na początku swojej kariery. Znaczącą grupę stanowiły również osoby pracujące powyżej 20 lat, co świadczy o ich bogatym doświadczeniu zawodowym.

Respondenci mogli wybrać maksymalnie 3 najważniejsze aspekty pracy zawodowej.

Tabela 3. Najważniejsze aspekty pracy zawodowej

Aspekt pracy zawodowej	Liczba odpowiedzi
Wynagrodzenie	35
Atmosfera w pracy	27
Work-life balance	16
Możliwość rozwoju zawodowego	19
Stabilność zatrudnienia	12
Elastyczność godzin pracy	13
Możliwość pracy zdalnej	10
Benefity pozapłacowe	5
Samorealizacja	1

Źródło: opracowanie własne.

Najważniejsze dla większości respondentów były wynagrodzenie oraz atmosfera w pracy. Znaczenie *work-life balance* oraz możliwość rozwoju zawodowego również były często wskazywane, co sugeruje, że respondenci cenią sobie równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwość awansu i doskonalenia swoich umiejętności.

Respondenci wskazali, co najbardziej motywuje ich do pracy.

Tabela 4. Motywacja w pracy

Motywacja	Liczba odpowiedzi	Procent
Premie i bonusy	21	42.00%
Satysfakcja z pracy	9	18.00%
Możliwość awansu	7	14.00%
Szkolenia i rozwój	5	10.00%
Uznanie od przełożonych	4	8.00%
Nacisk kierownictwa	2	4.00%
Współpraca z innymi	2	4.00%

Źródło: opracowanie własne.

Premie i bonusy były głównym motywatorem dla większości respondentów, co podkreśla znaczenie finansowych gratyfikacji. Satysfakcja z wykonywanej pracy oraz możliwość awansu również były ważnymi motywatorami.

Respondenci wyrazili swoje oczekiwania względem komunikacji w miejscu pracy.

Tabela 5. Preferencje dotyczące komunikacji w miejscu pracy

Forma komunikacji	Liczba odpowiedzi	Procent
Spotkania twarzą w twarz	11	22.00%
Regularne spotkania zespołowe	8	16.00%
Używanie komunikatorów	9	18.00%
Feedback 1 na 1 od przełożonych	9	18.00%
Komunikacja przez e-mail	7	14.00%
Spotkania online	3	6.00%

Źródło: opracowanie własne.

Preferencje komunikacyjne wskazują na znaczenie bezpośredniej interakcji, takiej jak spotkania twarzą w twarz oraz regularne spotkania zespołowe. Również komunikacja przez e-mail i feedback 1 na 1 od przełożonych były istotne dla respondentów.

Respondenci określili swoje preferencje dotyczące form zatrudnienia.

Tabela 6. Preferowane formy zatrudnienia

Forma zatrudnienia	Liczba odpowiedzi	Procent
Umowa o pracę na czas nieokreślony	33	66.00%
Umowa zlecenie	13	26.00%
Praca na własnej działalności (B2B)	12	24.00%
Umowa o pracę na czas określony	7	14.00%
Freelancing	3	6.00%
Umowa o dzieło	2	4.00%
Praca tymczasowa	1	2.00%

Źródło: opracowanie własne.

Umowa o pracę na czas nieokreślony była najbardziej preferowaną formą zatrudnienia. Praca na własnej działalności (B2B) oraz umowa zlecenie również były popularne wśród respondentów.

Tabela 7. Wpływ pracy na życie prywatne

Wpływ pracy na życie prywatne	Liczba odpowiedzi	Procent
Staram się, aby praca nie miała wpływu na moje życie prywatne	12	24.00%
Praca i życie prywatne są dobrze zbalansowane	11	22.00%
Praca często koliduje z życiem prywatnym	10	20.00%
Praca czasami koliduje z życiem prywatnym	9	18.00%
Praca jest głównym elementem mojego życia	8	16.00%

Źródło: opracowanie własne.

Większość respondentów stara się, aby praca nie miała wpływu na życie prywatne lub utrzymuje dobry balans między pracą a życiem prywatnym. Praca często koliduje z życiem prywatnym dla 10 osób, co sugeruje potrzebę lepszego zarządzania czasem i elastyczności w pracy.

Podsumowanie

Profil uczestników i motywacje do pracy (hipoteza potwierdzona)

Uczestnicy badania pochodzą z różnych grup wiekowych i mają zróżnicowane doświadczenia zawodowe. Najwięcej odpowiedzi pochodziło od osób w grupie wiekowej 18-25 lat (18 odpowiedzi), co sugeruje, że są to głównie młodzi ludzie, tacy jak studenci lub osoby na początku kariery zawodowej. Znaczna liczba odpowiedzi pochodziła również od osób w wieku 26-35 lat (10 odpowiedzi) i 36-45 lat (7 odpowiedzi), co pokazuje, że młodzi dorośli oraz osoby w średnim wieku są aktywnie zainteresowane swoimi warunkami pracy. Główne motywacje wyboru określonych form zatrudnienia i warunków pracy to elastyczność (13 odpowiedzi) i stabilność zatrudnienia (12 odpowiedzi), co potwierdza hipotezę, że elastyczność i bezpieczeństwo zawodowe są kluczowymi czynnikami dla różnych grup wiekowych.

Wartości i priorytety wśród młodszych pracowników (hipoteza potwierdzona)

Wśród młodszych pracowników (18-25 lat) dominującymi wartościami są elastyczność godzin pracy i work-life balance. Aż 16 osób wskazało na potrzebę równowagi między pracą a życiem prywatnym, co sugeruje, że młodsze pokolenie jest bardziej skłonne do poszukiwania elastycznych form zatrudnienia. Dodatkowo, młodzi pracownicy cenią sobie możliwości rozwoju zawodowego (19 odpowiedzi), co pokazuje ich chęć do ciągłego doskonalenia się i zdobywania nowych umiejętności.

Wartości i doświadczenia ważne dla starszych pracowników (hipoteza potwierdzona)

Starsze pokolenie pracowników (46-55 lat oraz powyżej 56 lat) kładzie większy nacisk na stabilność zatrudnienia oraz docenienie ich doświadczenia zawodowego. W grupie tej, 12 respondentów wskazało stabilność zatrudnienia jako kluczowy aspekt pracy, co potwierdza, że starsi pracownicy cenią sobie bezpieczeństwo i pewność zatrudnienia. Ponadto, starsi pracownicy bardziej doceniają uznanie i pochwały od przełożonych (4 odpowiedzi), co pokazuje, że docenienie doświadczenia i wkładu w pracę jest dla nich istotne.

Wpływ różnic pokoleniowych na oczekiwania dotyczące warunków pracy, rozwoju zawodowego i relacji z pracodawcą (hipoteza potwierdzona)

Różnice pokoleniowe mają istotny wpływ na oczekiwania dotyczące warunków pracy, rozwoju zawodowego i form komunikacji z pracodawcą. Młodsze pokolenie preferuje elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej, co wskazało 10 respondentów. Starsi pracownicy z kolei kładą większy nacisk na stabilność zatrudnienia i tradycyjne formy komunikacji, takie jak spotkania twarzą w twarz (11 odpowiedzi). Możliwość rozwoju zawodowego była istotna dla obu grup, jednak młodsi pracownicy częściej wskazywali na potrzebę szkoleń i rozwoju (19 odpowiedzi), podczas gdy starsi bardziej cenią uznanie za swoje doświadczenie.

Satysfakcja i motywacja do pracy (hipoteza częściowo potwierdzona)

Większość respondentów wskazała na wysoki poziom satysfakcji z pracy, przy czym premie i bonusy były głównym motywatorem dla więk-

szości (21 odpowiedzi). Jednakże, satysfakcja z wykonywanej pracy była również ważna (9 odpowiedzi), co wskazuje na różnorodne motywacje w zależności od grupy wiekowej. Młodsze pokolenie jest bardziej motywowane możliwościami awansu i rozwoju, podczas gdy starsze ceni stabilność i uznanie.

Komunikacja w miejscu pracy (hipoteza potwierdzona)

Oczekiwania dotyczące komunikacji w miejscu pracy różnią się w zależności od wieku. Młodsze pokolenie preferuje nowoczesne formy komunikacji, takie jak komunikatory internetowe (9 odpowiedzi) i regularne spotkania zespołowe (8 odpowiedzi). Starsze pokolenie z kolei preferuje tradycyjne spotkania twarzą w twarz (11 odpowiedzi) oraz komunikację przez e-mail (7 odpowiedzi).

Preferowane formy zatrudnienia (hipoteza potwierdzona)

Umowa o pracę na czas nieokreślony była najbardziej preferowaną formą zatrudnienia dla większości respondentów (33 odpowiedzi), co pokazuje, że zarówno młodsze, jak i starsze pokolenie ceni sobie stabilność zatrudnienia. Praca na własnej działalności (B2B) oraz umowa zlecenie były również popularne wśród respondentów, szczególnie młodszych, co potwierdza hipotezę o ich skłonności do poszukiwania elastycznych form zatrudnienia.

6. Podsumowanie

Dane potwierdzają, że różne pokolenia mają różne oczekiwania względem pracy. Młodsze pokolenie ceni sobie elastyczność i równowagę między pracą a życiem prywatnym, podczas gdy starsze pokolenie kładzie większy nacisk na stabilność zatrudnienia i uznanie ich doświadczenia. Preferencje komunikacyjne i motywacyjne również różnią się w zależności od wieku, co pokazuje, że pracodawcy powinni uwzględniać te różnice, aby skutecznie zarządzać zespołami i dostosowywać oferty pracy do potrzeb różnych grup wiekowych.

Bibliografia

Apanowicz J., *Metodologia ogólna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

Klepacki B., *Wybrane zagadnienia związane z metodologią badań naukowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

Krajewski M., *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica, WN NOVUM Sp. z o.o., Płock 2020.

Nowak S., *Metodologia Badań Społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Nowiński M., *Metody ilościowe w ekonomii i biznesie – narzędzia i zastosowania*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2021.

Połaska M., *Równowaga. Praca – życie*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013.

Stalończyk I., *E-management. Tom II. Modele zarządzania organizacją i relacjami w kontekście technologii cyfrowych*, Uniwersytet Jagielloński. Instytut Przedsiębiorczości, Kraków 2021.

Tomaszewska-Lipiec R., *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2018.

Wątroba W., *Pokolenia w społeczeństwach postkapitalistycznych*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2022.

https://www.google.pl/books/edition/Co_pokolenie_Y_zmienia_w_firmach/W225EAAAQBAJ?hl=pl&gbpv=1&dq=pokolenie+x&pg=PT4&printsec=frontcover.

https://www.google.pl/books/edition/Praca_marze%C5%84_Stw%C3%B3rz_karier%C4%99_kt%C3%B3r%C4%85_p/VXtxEAAAQBAJ?hl=pl&gbpv=1&dq=generacja+z+praca&pg=PT13&printsec=frontcover.

EXPECTATIONS FROM THE WORK OF THE NEW AND OLDER GENERATION

Abstract: The paper discusses the differences in expectations toward work between the new and older generations. The analysis conducted takes into account various aspects, such as attitudes toward professional development, preferences for working conditions, and expectations toward work-life balance.

Keywords: work, expectations, generations, professional development.