

Hypothesen und Fragebogen Generation Z

1. Selbstmotivation ist für die Generation Z von größerer Bedeutung als äußere Anreize.
2. Die Generation Z legt mehr Wert auf Freizeit als auf berufliche Aufstiegschancen.
3. Die Trennung zwischen Beruf und Privatleben hat für die Generation Z einen höheren Stellenwert als die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.
4. Die Anerkennung persönlicher Leistungen ist der Generation Z wichtiger als eine auf Leistung basierende Gehaltszahlung.
5. Normative Mitarbeiterbindung fördert die Loyalität der Generation Z.
6. Rationale Mitarbeiterbindung hat einen positiven Einfluss auf die Bindung der Generation Z.
7. Emotionale Mitarbeiterbindung verhindert, dass die Generation Z frühzeitig den Arbeitgeber wechselt.
8. Ein positives Arbeitsklima stärkt die Bindung der Generation Z an das Unternehmen.
9. Weiche Faktoren wie die Work-Life-Balance und das Image des Arbeitgebers sind für die Generation Z bei der Wahl des Arbeitgebers wichtiger als harte Faktoren wie das Gehalt.
10. Die individuelle Anerkennung der Arbeitsleistung hat für die Generation Z einen höheren Stellenwert als die Anerkennung der Teamleistung.
11. Das Image des Arbeitgebers wirkt sich positiv auf die Bindung der Generation Z an den Arbeitgeber aus.
12. Die Präsenz des Arbeitgebers in sozialen Medien trägt zur Attraktivität des Arbeitgebers und zur Mitarbeiterbindung bei.

1. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Angebote eines Arbeitgebers:

a. *Geschäftsauto zur privaten Nutzung*

Sehr wichtig / eher wichtig / eher nicht wichtig

b. *Regelmäßige Team-Events*

Sehr wichtig / eher wichtig / eher nicht wichtig

c. *Angebot von Betriebssportgruppen*

Sehr wichtig / eher wichtig / überhaupt nicht wichtig

d. *Angebot zur Kinderbetreuung*

Sehr wichtig / eher wichtig

e. *Weiterbildungsmöglichkeiten*

Sehr wichtig / eher wichtig