

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak

Generation Z business degree students' work values

M. Edurne Aldazabal*

Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU). Gipuzkoa / Ekonomia eta Enpresa Fakultatea (EHU),
Ekonomia Financiera I Saila, Donostia/San Sebastian, Gipuzkoa, Spain
<https://orcid.org/0000-0002-3304-489X>

Itsaso Barrainkua²

Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU). Ekonomia eta Enpresa Gipuzkoako Fakultatea (EHU),
Ekonomia Financiera I Saila, Donostia/San Sebastian, Gipuzkoa, Spain
<https://orcid.org/0000-0001-6118-9837>

Marcela Espinosa-Pike

Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU). Ekonomia eta Enpresa Gipuzkoako Fakultatea (EHU),
Ekonomia Financiera I Saila, Donostia/San Sebastian, Gipuzkoa, Spain
<https://orcid.org/0000-0002-2065-391X>

LABURPENA: Unibertsitatean dauden ikasleak ikasketak bukatzean lan merkatuan sartuko dira eta aukera desberdinak aztertu behar dituzte. Aukera bakoitzak bere berezitasunak dauzka, baina lanean hasiko direnek euren eskakizun edo Lan-balioak dauzkate ere. Ikerketa honen helburua da ekonomia eta enpresako unibertsitate-ikasleen belaunaldi berriaren lan-balioak identifikatzea. Horretarako, 600 ikasleren lan-balioak aztertu ziren. Emaitzek erakusten dute Ekonomia eta Enpresako ikasleak, batez ere, kanpoko motibazioek edo lan-balio estrintsekoek gidatzen dituztela eta lanaren eta bizitzaren arteko oreka bilatzen dutela. Z belaunaldiari buruzko azterlanen eskasiak eta emaitzei buruzko adostasun faltak garrantzia ematen diote lan-merkatuan sartuko direnen lan-balioak aztertzeari. Gaur egun erakundeek zailtasunak adierazi dituzte euren beharretara egokitzen diren langileak topatzeko, horrek esan nahi du erakundeek etengabe egokitu beharko dituztela beren erakartze- eta atxikipen-estrategiak belaunaldi berrien lan-balioetara.

Hitz-gakoak: Z belaunaldia, Lan-balioak, Talentua erakartzea, Ekonomia eta enpresako Graduetako ikasleak.

ABSTRACT: Students who are in university at the end of their studies will enter the labour market and have to explore different options. Each option has its own peculiarities, but those who enter work also have their own work values. The purpose of this study is to identify the work values of the new generation of business and economics students. To this end, the working values of 600 students were analysed. The results show that Economics and Business students are mainly guided by external motivations or extrinsic working values and seek a balance between work and life. The scarcity of studies on Generation Z and the lack of consensus on the results lend significance to analyzing potential professionals' work values. This implies that firms must constantly adapt their recruitment and retention strategies to the work values of new generations to avoid the shortage of potential professionals due to high turnover.

Keywords: Generation Z, Work Values, Talent attraction, Business degree students.

* **Harremanetan jartzeko / Corresponding author:** M. Edurne Aldazabal. Ekonomia eta Enpresa Fakultatea (EHU) – edurne.aldezabal@ehu.eus – <https://orcid.org/0000-0002-3304-489X>

Nola aipatu / How to cite: Aldazabal, M. Edurne; Barrainkua, Itsaso; Espinosa-Pike, Marcela (2025). «Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak»; 251 - Enpresa eta Ekonomia aldizkaria, 1, 23-37. (<https://doi.org/10.1387/251eea.28289>).



1. SARRERA

Profesional onenak kontratatzea funtsezkoa da erakundeen arrakastarako eta biziraupenerako (Barbour, 2022; Carlson *et al.*, 2002; Durocher *et al.*, 2016). Oro har, erakundeak oso kezkatuta daude talenturik onena erakartzeaz, eta kezka hori krisi demografiko larriaren eta, ondorioz, profesionalen eskasiaren ondorio da (Maloni *et al.*, 2019). Gai hori kritikoagoa bihurtzen da lan-merkatura sartzen ari diren gazteen belaunaldiaren ezaugarriak kontuan hartzen direnean, hau da, Z belaunaldia (1990eko hamarkadaren erdialdetik 2010era bitartean jaioak), belaunaldi hau ekonomia globalaren motorra izango baita datozen 50 urteetan (ACCA, 2021).

Belaunaldiek itxaropen eta jarrera desberdinak dituzte lanaren aurrean (Deal *et al.*, 2010; Prund, 2021; Twenge, 2010). Literaturak agerian uzten du Z belaunaldiaren lehentasunak oso desberdinak direla aurreko belaunaldietakoekin alderatuta (IFAC, 2018; Pichler *et al.*, 2021). Belaunaldi berrri honek benetakotasuna bilatzen du, sozialki arduratsua da, eta kalitatean, konfiantzan eta garrantasunean jartzen du arreta (ACCA, 2021; IFAC, 2018). Beste belaunaldi batzuk baino irekiagoak dira aniztasunera eta indibidualismora, eta ohituta daude teknologiaren bidez komunikatzen (Pichler *et al.*, 2021). Z belaunaldiak belaunaldien arteko aldaketa eragingo du lan arloan (Gabrielova & Buchko, 2021).

Lan-balioak norbanako batek lan batetik jaso nahi dituen sariak dira (Dose, 1997) eta aukera egitera bultzatzen dute (Dose, 1997; Duffy & Sedlacek, 2007; Kalleberg & Stark, 1993; Young, 1984). Balio horiek eragina dute lanbide jakin batera erakartzeaz gain, laneko gogobetetasunean (Dawis, 2002; Rounds, 1990) eta balizko errotazioan (Dose, 1997; Hesketh *et al.*, 1992).

Literaturak Z belaunaldiko ekonomia eta enpresako ikasleen lan-balioak aztertu ditu, baina emaitza nahasiak lortu dira. Ikerketa batzuen arabera, laneko balio estrintsekoak, hala nola interes ekonomikoa eta laneko segurtasuna, dira ikasle hauek gustukoak dituztenak (Daoust, 2020; Doña & Luque, 2019; Maloni *et al.*, 2019; Schoenfeld *et al.*, 2017). Beste ikerketa batzuen arabera, berriz, balio intrintsekoagoak, hala nola interes pertsonala eta norberaren lanaz gozatzea, bai eta gizarte-motibazioak ere, hala nola gizarteari laguntzeko aukera edo lankideekiko harremanaren kalitatea, ikasleen artean balio nagusiak dira (De Boer & Bordoloi, 2022; Kirchmayer & Fratričová, 2020; Silva & Carvalho, 2021).

Ikerketa horiek hainbat herrialdetako ekonomia eta enpresa graduetako ikasleen artean egin dira, eta horrek azal ditzake lan-balioetan agertzen diren desberdintasunak. Ikerketa eskasiak eta emaitzei buruzko adostasun faltak garrantzia ematen diote ekonomia eta enpresako ikasleen egungo eta balizko profesionalen lan-balioak aztertzeari.

Zentzu horretan, belaunaldi bat erakartzera bideratutako ahaleginak eta mezuak ezin dira hurrengora transferitu, ondorioz, balizko profesionalen lan-balioak etengabe berrikusi behar dira, eta erakundeen talentua erakartzeko politikak etengabe egokitu ere.

Erakundeek langileak erakarri eta atxiki nahi badituzte, jakin eta ulertu behar dute zer aldagaiek motibatzen dituzten ikasleak lanbide bat aukeratzeko orduan, eta zer espero duten lanpostutik eta lanbidetik (ACCA, 2021; Deloitte, 2020).

Ikerketa honen helburuak lortzeko, lana Espainiako 21 ekonomia eta enpresa Fakultateetako ikasleen artean egin zen. Emaitzek erakusten dute ekonomia eta enpresako ikasleak batez ere kanpoko motibazioak edo lan-balio estrintsekoek gidatzen dituztela eta lanaren eta bizitzaren arteko oreka bilatzen dutela.

Ikerketa honek literaturari egiten dion ekarpena Z belaunaldiko enpresa eta ekonomia ikasleen lan-balioak hobeto ulertzen laguntzea da, eta horrek, erakundeei, ikasleek lan merkatura egin behar duten trantsizioa hobea izan dadin eskaintzen lagun diezaieke.

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak*M. Edurne Aldazabal, Itsaso Barrainkua, Marcela Espinosa-Pike*

Gure ikerketaren emaitzek nazioarteko kulturen barruan ikerketa zabaltzeko beharrari erantzuten diote (Parry & Urwin, 2017; Smola & Sutton, 2002; Sughara *et al.*, 2008). Ekonomia globalak hainbat herrialdetako ikuspegi profesionalen lan-balioak ulertzea eskatzen du, erakundeetan erakargarritasun- eta atxikitze-politikarik onenak garatzeko.

Azkenik, ikerketak ondorio praktikoak ditu erakundeek erabiltzen dituzten langileak erakartzeko eta atxikitze politiketan, baita etorkizuneko profesionalek lanean espero duten eta izango duten benetako egoeraren arteko aldea murrizteko ere. Ondorioz, ezagutza horrek profesional gazteen errotazio tasa handia murriztu dezake. Gainera, ezagutza hau erakundeek talentu potentziala erakartzeko eta atxikitze erabilgarria izan daiteke (Hansen & Leuty 2012; Nouri & Parker, 2013; Ott *et al.*, 2018; Weng & Zhu, 2020). Literaturak agerian uzten du langileak erakartzeko eta atxikitze, erakundeek langileen-tzako garrantzitsua dena kontuan hartu eta indartuko duten inguruneak eskaini behar dituztela (Dycht-wald *et al.*, 2006). Langileen lan-balioak ezagutzen dituzten erakundeek beren kontratazio-politikak ego-kitu ditzakete talenturik onenak erakartzeko eta etorkizuneko langileen nahiekin bat datozen politikak egokitzeko. Horrek lagundu egingo du erakundearen balioekin lerrokatutako pertsonak erakartzen, eta, horrez gain, balio horiek mantentzen. Erakundearen babesa sentitzen duten eta beren lanaren eta era-kundearen balioen artean bat datozela sentitzen duten profesionalek lan-konpromiso sendoa erakus-ten dute (Sortheix *et al.*, 2013), baita erakundea uzteko asmo txikiagoa ere (Amos & Weathington, 2008).

Lan hau honela dago egituratuta: Ondorengo atalean literaturari berrikuspena egiten zaio, hirugarren atalean, ikerketa-metodoa deskribatzen da, eta, ondoren, emaitzen aurkezpena. Azkenik, bosgarren ata-lean, azterketaren lehen ondorioak aurkezten dira, baita mugak eta etorkizuneko ikerketa-ildoak ere.

2. LITERATURARI BERRIKUSPENA

2.1. Lan-balioak

Karrera profesionalaren garapenari buruzko teoriak, hala nola zer espero den edo itxaropenari bu-ruzkoak (Eccles, 1983), norberaren determinazioari buruzkoak (Ryan & Deci, 2020), eta lanak ba-koitzarekin duen egokitasunari buruzkoak (Dawis & Lofquist, 1984), lan-balioek lan-hautaketan eta lanbide-garapenean funtsezko funtzio motibatzailea dutela pentsarazten dute (Hesketh *et al.*, 1992; Sortheix *et al.*, 2015). Gizabanakoek zenbait lehentasun erakusten ditugu lanbide bat aukeratzera eramaten gaituzten lan-alderdi ezberdinen aurrean (Kalleberg & Stark, 1993).

Lan-balioak pertsonen lanaren bidez ase nahi dituzten premia edo helburuen berezko adierazpene-kin lotuta daude (Dose, 1997; Ros *et al.*, 1999). Ryanek eta Decik (2000) honela definitu zituzten lan-balioak: pertsonen beren lehentasunen garrantziaren ordena erabakitzeko erabiltzen dituzten al-dagaiak. Balio horiek pertsona batek lanetik lortu nahi dituen sariak irudikatzen dituzte, eta lanbide bat beste baten gainetik hautatzen dute.

Ikerketek lan-balioak lau kategoriatan sailkatzen dituzte: intrintsekoa, estrintsekoa, soziala edo al-truista, eta prestigioa edo estatusa (Duffi & Sedlacek, 2007; Elizur, 1984; Ros *et al.*, 1999). Lan-balio edo motibazio intrintsekoak lanaren gogobetetze psikologikoei dagozkio, hala nola, lanaren intere-sari, erronkari, aniztasunari eta estimulazio intelektualari, eta autonomia, hazkundea edo sormena adierazten dute lanean (Elizur, 1984; Jin & Rounds, 2012).

Lan-balio estrintsekoek zerikusia dute lanpostu baten alderdi materialekin, hala nola soldata, onurak eta laneko segurtasuna (Elizur, 1984; Jin & Rounds, 2012; Ros *et al.*, 1999). Lan-balio sozialak lan-kideekiko, nagusiekiko eta besteekiko harremanei eta gizarteari laguntzeko gogoari buruzkoak dira (Jin & Rounds, 2012; Leuty & Hansen, 2011).

Azkenik, prestigioa edo estatus lan-balioak, prestigioarekin, autoritatearekin, eraginarekin eta bote-rearekin lotuta daude (Jin & Rounds, 2012; Leuty & Hansen, 2011; Ros *et al.*, 1999).

Azken ikerketa batzuek Z belaunaldian oinarritzen dira, eta lanaren eta bizitzaren arteko orekari lotutako bosgarren balio bat bereizten dute, goiko lau balioetatik bereizten dena eta lanean eta lanetik kanpoko eremuetan emandako denboraren orekan oinarritzen dena (Brough *et al.*, 2020; Gabrielova & Buchko, 2021; Hatane *et al.*, 2022).

2.2. Ekonomia eta Enpresa Gradutako Z belaunaldiko ikasleen lan-balioak

Gaur egun, lau belaunaldi elkarrekin bizi dira lan munduan: Baby-boomers belaunaldia, X belaunaldia, Y belaunaldia, eta berriena, Z belaunaldia. Belaunaldi berri hau teknologiaren, kultura-aniztasunaren, jariakortasunaren eta kontraesanaren arabera definitzen da (WGSN, 2018). Benetako natiibo digitalak dira, online hazten lehenak, mundu mailako informazio kopuru handiei konektatuak, eta sozialki etengabe konektatuak (Kirchmayer & Fratričová, 2020). Z belaunaldiko gazteak benetakotasuna bilatzen du, sozialki arduratsuak dira, eta kalitatean, konfiantzan eta gardentasunean arreta jartzen dute (ACCA, 2021; IFAC, 2018), baina laneko segurtasuna eta lanetik kanpoko bizitza segurua ere bilatzen dituzte (Patel, 2017; Tulgan (2013). Sozialki konektatuta egon nahi dute, eta feedbacka behar dute aldian-aldian (Turner, 2015).

Z belaunaldia beste belaunaldi batzuk baino irekiagoa dago aniztasunera eta indibidualismora, eta ohituta dago teknologiaren bidez komunikatzera (Adecco, 2016; Patel, 2017; Pichler *et al.*, 2021). Belaunaldi honek ekarpen garrantzitsua egin dezaketen erakundeak bilatzen ditu (Gabrielova & Buchko, 2021). Malgutasuna eta lanaren eta bizitzaren arteko oreka ere bilatzen ditu, lanpostu bat aukeratzeko (Workforce Institute at Kronos, 2019).

Aurreko ikerketetan ikusi da belaunaldiak desberdinak direla lanari eskatzen diotenari, jarrerei eta emaitzei dagokienez (Deal *et al.*, 2010; Twenge, 2010), baita lan-balioei dagokienez ere (Chen & Choi, 2008; Hansen & Leuty, 2012; Smola & Sutton, 2002; Twenge *et al.*, 2010). Belaunaldi bakoitzak behar, ideia, balio eta motibazio desberdinekin sartzten da lan-merkatuan. Beraz, erakundeek desberdintasun horiek ulertu behar dituzte erakundeari ondoen egokitzen zaizkion langileak aurkitu, erakarri eta atxikitzeko (Espinoza & Ukleja, 2016; Prund, 2021; Stewart *et al.*, 2017; Thompson & Gregory, 2012).

Gaur egun enpresa eta ekonomia ikasketak egiten ari diren ikasleak Z belaunaldikoak dira.

Belaunaldi horren lan-lehentasunak eta aurrekoenak oso desberdinak dira, eta lanaren eta lan egin nahi duten antolamendu-mota baldintzatu ditzakete (IFAC, 2018).

Ikerketa gutxi egin dira Z belaunaldiko enpresa eta ekonomiako graduiko ikasleen artean, eta emaitzak ez dira oso sendoak (De Boer & Bordoloi, 2022; Kirchmayer & Fratričová, 2020; Maloni *et al.*, 2019; Silva & Carvalho, 2021).

De Boerrek eta Bordoloi (2022) ikerketa bat egin zuten Txina, Alemania, Herbehereak eta Thailandiako Enpresa Graduiko ikasleekin, ikasleek beren herrialdeetan oinarritutako lan-balioetan dituzten desberdintasunak aztertzeko. Emaitzek desberdintasunak antzeman zituzten herrialde desberdinetako ikasleek lan-balioei ematen dieten garrantzian, baina, lau herrialdeetako ikasleek balio intrintsekoiei ematen zieten garrantzi handiena.

Kirchmayerrek eta Fratričová (2020) ikerketa bat egin zuten Eslovakiako Z belaunaldiko enpresako ikasleen artean, eta ondorioztatu zuten norberaren lanaz gozatzea, lankideekiko harremanen kalitatea eta norberaren helburuak lortzea zirela haien lan-balio nagusiak.

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak*M. Edurne Aldazabal, Itsaso Barrainkua, Marcela Espinosa-Pike*

Maloni *et al.* (2019) aurkitu zuten Z belaunaldiko enpresa ikasketetako graduako ikasleek gehien baloratzen zuten aldagaia lanari zentzua emateko eta eragin bat sortzeko interesa zela, lan-balio in-trintsekoen artean sartzen direnak. Dena den, ondorioztatu zuten ikasle hauek enpleguaren egon-kortasuna (segurtasuna, erretiro ona eta aseguru medikoa) bereziki baloratzen zutela, azken hauek, lan-balio estrintsekoak izanik.

Aurreko ikerketetan ikusi den bezala, oraindik ez da adostasunik lortu Z belaunaldiko enpresa eta ekonomiako ikasleen artean nagusi diren lan-balioei buruz; horrela, ikerketa honetan ondorengo galdera planteatzen dugu:

IG1. Zer lan-balio dute Z belaunaldiko Ekonomia eta Enpresa Graduako ikasleek?

2.3. Genero-desberdintasunak lan-balioetan

Konrad *et al.* (2000) meta-analisi bat egin zuten, eta emaitzetan desberdintasunak aurkitu zituzten generoaren arabera lan-balioetan. Gizonek gehiago balioetsi zituzten soldata-mailari edo mailaz igotzeko aukerari buruzko itxaropenak, eta emakumeek gizonek baino gehiago balioetsi zituzten or-dutegi onak izatea, pertsonen arteko harremanak izatea, besteei laguntzea edo beste lan-balio intrin-tseko batzuk. Ildo beretik, ikerketa askoren arabera, gizonek emakumeek baino gehiago baloratzen dituzte prestigioarekin, erantzukizunarekin eta ordainsariarekin lotutako alderdiak. Aitzitik, ema-kumeek gizonek baino gehiago baloratzen dituzte alderdi sozialak, hala nola besteei laguntzea eta beste pertsona batzuekin lan egitea (Abu-Saad & Isralowitz, 1997; Elizur, 1994; Perrone, Sedlacek, & Alexander, 2001; Singh, 1994).

Hala ere, egile horiek egiaztatu zuten tradizionalki Gizonen lanbideetan, emakumeek gizonek baino gehiago baloratzen zituztela aldagai guztiak. Desberdintasun horiek azken ikerketan ere aurkitu dira (Doña & Luque, 2019; Tejersen *et al.*, 2007).

Genero-desberdintasunak nabarmenagoak diren ekialdeko herrialdeetan egindako ikerketen ara-bera, Txinan esaterako, rol soziala generoaren arabera lan-balioetan eragin handia duen aldagaia da (Bao & Zhong, 2021).

Konrad *et al.* (2000) iradokitzen dute genero berdintasunean oinarritutako hezkuntza eta emaku-meak lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izateagatik izan daitekeela emakumeek, normalean maskulinoztat jotzen diren lan-balio batzuei, gehiago baloratu izana. Ildo horretan, Abu-Sadek eta Isralowitzek (1997) iradoki zuten unibertsitateko ikasleen artean lan-balioen «androginiarako» joera dagoela, genero-estereotipoak desagertzen ari direlako.

Ekonomia eta enpresari buruzko literaturan, Malgwick, Howek eta Burnabyk (2005) aurkitu zuten en-presa-ikasketetako Gizon ikasleek adierazi zutela soldata zela lan-balio nagusienetako bat ikasketak hautatzean, eta emakumeek gehiago baloratzen zutela lanbidean arrakasta lortzea.

Silvak eta Carvalhok (2021) Z belaunaldiko gazteen artean Portugalen egindako azterketan, enpresa-ikasketetako eta ikasketa teknologikoetako ikasleen lan-balioetan genero-desberdintasunak aurkitu zituzten, zehazki, emakumeek lan-balio guztiak gizonek baino balio handiagoekin kalifikatzen zi-tuztelako.

Espainian, familiaren zaintza (adinekoak eta seme-alabak) familiaren barruan egiten da oraindik ere, eta, gehienbat, emakumeek egin ere (Vidaña, 2021). Espainian emakume zaintzailearen estereotipo hori oraindik ere oso errotuta dagoenez, pentsa daiteke generoaren arabera lan-balioetan eragina izan dezakeela.

Aurreko literaturan eta Espainiako kasuan oinarrituta, ondorengo hipotesia planteatzen dugu:

H1: Genero-desberdintasunak daude Ekonomia eta Enpresa Gradutako ikasleen lan-balioetan.

3. METODOLOGIA

3.1. Lagina eta datu-bilketa

Laginean Espainiako 21 Ekonomia eta Enpresa Fakultateetako ikasleak zeuden. Espainiako 82 unibertsitateetako 21 Fakultate horiek eremu desberdinetako ikasleen ordezkariak orekatuaren arabera eta unibertsitate-motaren arabera aukeratu ziren (tamaina, publiko-pribatua).

Galdetegia banatu aurretik, proba pilotu bat egin zen une hartan hirugarren eta laugarren mailan zeuden 35 ikasleen artean eta galderak ulertzeko arazorik ez zutela baieztatu zen.

Galdetegia online kudeatu zen Encuestafacil bidez, inkestak diseinatu, zabaldu eta aztertzeko plataforma espezializatua. Unibertsitateak ezarritako arau etikoak erabat betez egin zen inkesta. Ikasleei azterketaren helburuaren berri eman zitzairen eta parte hartzea borondatezkoa izan zen. Partaideei ziurtatu zitzairen inkestako informazioa ikerketa honetarako baino ez zela erabiliko. Anonimotasuna eta konfidentzialtasuna zorrotz mantendu ziren datuak biltzeko eta aztertzeko prozesu osoan, eta ziurtatu zen ez zela pertsonalki identifikatzeko moduko informaziorik erregistratu edo zabaldu.

Inkesta 2017-2018 ikasturteko lehen seihilekoan banatu zitzairen hirugarren eta laugarren mailako ikasleei. Kontabilitateko irakasgaietako irakasleekin harremanetan jarri ginen, eta irakasleek galdetegiak lotura ikasleen eskura jarri zuten beren unibertsitateetako online ikaskuntza-plataformaren bidez. Galdetegia fakultate bakoitzean bi talderi luzatu zitzairen, 60 eta 90 ikasle bitarteko matrikularekin. Galdetegi osatugabeak ezabatu eta Z belaunaldikoak ez diren ikasleak laginetik kendu ondoren, 600 erantzun erabilgarri lortu ziren, beraz, % 40ko erantzun-tasa lortu zen. Horrelako ikerketetan batez besteko erantzun-tasa % 40 -% 45 ingurukoa izan ohi da (Wu, Zhao eta Fils Aime, 2022). Ondoren, hirugarren eta laugarren mailako ikasleen arteko galdeketa erantzunak alderatu genituen independentzia-proben bidez, eta estatistikoki ez zen alde esanguratsurik aurkitu.

3.2. Galdetegia eta aldagaiak

Galdeketa lehen zatian parte hartzaileen ezaugarri buruzko galdera orokorrak egin ziren. Bigarren zatian parte hartzaileen lan-balioak identifikatzeko tresna zegoen. Tresnak (ikus 2. taula), literaturan identifikatutako bost lan-balioekin (intrintsekoak, estrintsekoak, sozialak edo altruistak, prestigiodunak eta lanaren eta bizitzaren arteko orekarekin lotutakoak) lotutako 20 atributu zituen, (Byrne *et al.*, 2012; Elizur, 1984; Jackling & Keneley, 2009; Kuron *et al.*, 2015; Paolillo & Estés, 1982; Ros *et al.*, 1999; Tan & Laswad, 2006).

Parte hartzaileek adierazi zuten zer garrantzi ematen zioten elementu bakoitzari Likert motako eskala batean, 1etik 5era bitartekoa, non 1 «Ez da batere garrantzitsua» eta 5 «Oso garrantzitsua» adierazten zuten.

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak*M. Edurne Aldazabal, Itsaso Barrainkua, Marcela Espinosa-Pike***3.3. Parte hartzaileen ezaugarriak**

Laginak graduako 600 ikasle hartzen ditu. Parte hartzaileen ezaugarri orokorrak 1. taulan agertzen dira.

1. taula. Parte hartzaileen ezaugarriak

Generoa	N	%
Emakumeak	367	61%
Gizonak	232	39%
Ez-binarioak	1	0%
Gradua	N	%
EAZ eta Kudeaketa	413	69%
Finantzak eta Kontabilitatea	109	18%
EAZ eta Zuzenbideko Gradu bikoitza	58	10%
Bestelakoak	20	3%
Guztira	600	

Graduko ikasleen laginari dagokionez, %61 emakumeak ziren. Gure lagineko emakumeen proportzioa Espainiako populazioaren antzekoa da; izan ere, ekonomia eta enpresa graduetan matrikulatutako ikasleen erdiak baino gehiago emakumeak ziren.

4. EMAITZAK**4.1. Ekonomia eta Enpresako Graduetako ikasleen lan-balioei buruzko estatistika deskriptiboak**

Lehenik eta behin, IG1 erantzuteko, ikasleen lan-balioak aztertuko ditugu laginean (600 ikasle).

2. taulan, literaturatik ateratako bost balioak aurkezten dira (intrintsekoa, estrintsekoa, soziala edo altruista, prestigioa eta lanaren eta bizitzaren arteko oreka), baita bost lan-balio horiek osatzen dituzten elementuak eta estatistika deskribatzailea ere. Zehazki, lan-balioen batez bestekoak erakusten dira Mean, baita horiek osatzen dituzten elementuen batez besteko balioak ere.

2. taula. Estatistika deskriptiboak eta t probaren emaitzak eskalaren batez besteko punturako

Lan-balioak	Mean (lan-balioak)	SD	Min	Max	t-test	Elementuak	Mean (item)
Intrintsekoa	4.119	0.589	1	5	48.660***	Lan interesgarria	4.552
						Malgutasuna eskaintzen duen lana	4.229
						Autonomia eskaintzen duen lana	3.901
						Sorkuntza behar duen lana	3.732
Estrintsekoa	4.273	0.534	1	5	61.203***	Etorkizunean garatzeko aukerak	4.393
						Gogoko formakuntza eskaintzen duen lana	4.376
						Lanean jarraitzeko segurtasuna	4.353
						Epe luzera soldata ona	4.345
						Lan eskuragarria	3.992
Sozial/ Altruista	4.163	0.624	1	5	47.820***	Lan-giro ona	4.541
						Dibertsitatearekin atxikipena/genero berdintasuna	4.292
						Beste pertsonekin harremanak	4.044
						Gizarteari laguntzeko aukerak	4.038
						Talde-lana	3.982
Prestigioa	3.338	0.845	1	5	10.243***	Prestigio soziala	3.568
						Autoritatea ematen duen lana	3.314
						Erakundearen izen ona	3.131
Lanaren eta bizitzaren areko oreka	4.252	0.625	1	5	51.327***	Bizitza pribaturako nahiko denbora	4.477
						Laneko baldintza fisiko onak	4.322
						Lanorduak	3.886

*** p-balioa < 0.01

2. taulan ikus daitekeenez, parte hartzaileek lanbide bat aukeratzeko bost lan-balioak garrantziak direla adierazten dute. Lagin bakarreko t-probak erabili dira erantzunak eskalaren erdiko puntua baino handiagoak direla frogatzeko eta 2. taulan ageri diren p-balioak erakusten dute diferentziak estatistikoki esanguratsuak direla. Lan-balio garrantzitsuenak honako hauek dira: estrintsekoa, lanaren eta bizitzaren arteko oreka, dimentsio sozial eta altruistarekin lotutako lan-balioak, eta balio intrintsekoak. Lan bat aukeratzeko orduan garrantzi gutxien duen dimentsioa lanbide bati lotutako prestigioa da.

2. taulan lan-balio bakoitzaren elementuen batez besteko puntuazioa ere agertzen da. Azpimarraztekoa da ezaugarri baloratuenak lan-giro ona, lan interesgarria, bizitza pertsonalerako denbora eta laneko segurtasuna direla. Lana aukeratzeko aldagai garrantzitsuenak lanpostuaren eta erakundea-

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak*M. Edurne Aldazabal, Itsaso Barrainkua, Marcela Espinosa-Pike*

ren prestigioarekin lotutakoak dira. Emaitez erakusten dute, gainera, parte hartzaileek ez dituztela bilatzen sormena sustatzen duten lanak.

4.2. Genero-desberdintasunak lan-balioetan

Gizonen eta emakumeen lan-balioetan alderik dagoen zehazteko, t proba bat egin zen parte-hartzaileen lan-balioak alderatzeko. 3. taulak dimentsio bakoitzerako estatistika deskribatzaileak erakusten ditu, parte-hartzaileen generoaren eta t konparaziozko probaren emaitzen arabera.

3. taula. **Ikasleen generoaren estatistika deskriptiboak eta T probaren emaitzak**

Faktoreak	Mean (SD)		T proba emaitza	
	Emakumeak (N=541)	Gizonak (N=378)	t	p-balioa
Intrintsekoa	4.158 (0.586)	3.990 (0.584)	4.272	0.000***
Sozial/Altruista	4.282 (0.549)	3.983 (0.646)	7.334	0.000***
Estrintsekoa	4.383 (0.474)	4.200 (0.551)	5.381	0.000***
Prestigioa	3.371 (0.836)	3.352 (0.835)	0.354	0.723
Lana eta bizitzaren arteko oreka	4.330 (0.589)	4.023 (0.675)	7.141	0.000***

*** $p\text{-balioa} < 0.01$

Emaitzen arabera, emakumeek gizonak baino gehiago baloratzen dute dimentsio bakoitza. H1 hipotesia kontrastatzeko t-test independentzia proba erabili da, esangura-maila edo p-balioa 0,05ean ezarriz. Prestigioa kenduta, gainontzeko lan-balioetan lortutako p-balioa 0,05 baino txikiagoa izan da; beraz hipotesia berretsi da eta bi taldeen arteko desberdintasuna estatistikoki esanguratsua dala ondorioztatu da.

Emaitzek adierazten dute emakumeek garrantzi handiagoa ematen diotela lanaren interesari, eta, aldi berean, gizonak baino gehiago baloratzen dutela lanaren alderdi ekonomikoa eta segurtasuneko. Bestalde, emakumeen alderdi sozialagoa agertzen da, Baok eta Zhong-ek egindako ikerketaren (2021) antzeko emaitza; izan ere, gizonak baino gehiago baloratzen dituzte lankideekiko harremanak eta talde-lana. Era berean, emakumeek gizonak baino gehiago baloratzen dute lanaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka ere. Laburtuz esan daiteke emakumeek lan-balio guztiek baloratzen dituztela Gizonak baino gehiago, baina aipagarria da, emakumeek lana eta bizitzaren arteko oreka baloratzen dute gehien eta gizonak aldiz, balio estrintsekoak.

Hau guztia kontuan izanda, 1. hipotesia berretsi da.

Analisi osagarri gisa, elementuak lan-balioetan taldekatu ordez, 20 itemen faktore-analisi bateratua egin da. Emaitez (lanean ez dira aurkezten) bost faktore agerian utzi dute; hala ere, «Lan eskuragarria» eta «Lan-giro ona» itemek ez dute faktore bakarrean kargatu, eta, ondorioz, ezabatuak izan dira. «Lan interesgarria» itema lan-balio estrintsekoan kargatu da. Ondoriozko faktore-egitura bat dator prestigioari eta lan-bizitza orekari loturiko lan-balioetan aurretik identifikatutakoarekin. Azkenik, T-test probak errepikatu dira, eta emaitzek ez zuten aldaketarik erakutsi, aurrekoen koherentzia berretsiz.

5. EZTABAIDA ETA ONDORIOAK

Ikerketa honen helburua lan-merkatuan sartzear dauden Ekonomia eta Enpresa Graduetako ikasleen trantsizioa erraz dezakeen ebidentzia enpiriko berriak eskaintzea da. Horretarako, Z belaunaldiko 600 ikasleen erantzunak jaso dira eta hauen lan-balioak identifikatu dira. Lan-balio hauek ezagutzea ezinbestekoa da erakundeek beren erakartze- eta atxikitze-politikak era egokian kudeatzeko. Emaitezke agerian utzi dute Z belaunaldiko ikasle hauen lan-balio garrantzitsuenak estrintsekoak direla, besteak beste, lanean sustatzeko aukerak, erakundeak eskaintako formakuntza aukerak, lanean jarraitzeko segurtasuna, soldata eta lanpostuen eskuragarritasuna.

Hala ere, ia maila berean, bizitza pertsonalaren eta lanaren arteko oreka ere oso garrantzitsua dela ikusi da. Emaizta hau bat dator belaunaldi honek lana aukeratzeko orduan lanaren eta bizitzaren arteko orekari ematen dion garrantzia antzeman duten aurreko ikerketetan egindako aurkikuntzekin (Gabrielova & Buchko, 2021; Hatane *et al.*, 2021). Era berean, emaitzek erakusten dute, Jackson *et al.*-ek (2022) lehenago aurkitu zuten bezala, lan bat aukeratzeko orduan garrantzi gutxien duen dimentsioa lanbideak ematen duen prestigioa dela. Maloni *et al.* (2019)-en ikerketan bezala, ikasleek balio estrintsekoei garrantzi handiagoa ematen diete ikerketa honetan. Hala ere, lan bat aukeratzeko orduan gehien baloratzen dituzten alderdiak lan-giro ona, lanpostuarekiko interesa eta bizitza pertsonalerako denbora nahikoa izatea dira, ezaugarri horiek balio intrintsekoen, balio sozial/altruisten eta lanaren eta bizitzaren arteko orekaren artean sartzen direlarik. Emaizta horiek agerian uzten dute erakundeek Z belaunaldiko talentua erakarri eta atxikitzeko estrategia integral bat behar dutela. Hala ere, gure emaitzak ez datoz bat De Boerrek eta Bordoloik (2022) Txina, Alemania, Herbehereak eta Thaiandiako ikasleekin lortutakoekin, hauek balio intrintsekoei ematen baitzieten garrantzi handiena.

Erakundeek kontuan hartu behar dituzte emaitza horiek beren talentua erakartzeko eta atxikitzeko politiketan. Agian ez da nahikoa izango orain arte garrantzi handia zuten baldintzak eskaintzea, hala nola soldata edo laneko segurtasuna; erakundeek, ia maila berean, malgutasuna eta bizitza pertsonala eta lana uztartzeko aukerak eskaini behar dituzte. Erakundeek langileen baldintzak hobetzeko ahaleginak egiten dituztela adierazi behar dute. Kontuan izan behar dute lanaren eta bizitzaren arteko orekari buruzko itxaropen ez-beteek errotazioa handitu dezaketela lanean hasi eta lehen urteetan. Generoari dagokionez, ikerketa honetan gizonak eta emakumeak lan-balio berdinak adierazi dituzte baina batzuek eta besteek ematen dieten garrantzian alde esanguratsuak topatu dira. Emakumeak lan-balio guztiei garrantzi handiagoa ematen diete eta ondorioz, emakumeak erakundeetan atxiki nahiko balira, hauek gehiago baloratzen dituzten arlo sozialak eta lanaren eta bizitzaren arteko oreka gehiago zaindu beharko lirake.

Ikerketa honek hainbat ekarpen egiten dizkio literatura akademikoari. Aurreko ikerketek ekonomia eta enpresako ikasleek ikasketak eta/edo lanbidea aukeratzeko kontuan hartzen dituzten balioak aztertu ditu. Ikerketa honetan, ikasle hauen lan-balioei buruz dugun ezagutza bi alderditan aurreratu dugu. Alde batetik, Z belaunaldiko gazteak dira, eta bestetik, erakundeek inoiz ez bezala, kezka handia dute beren erakundeetan talentua erakartzeko eta atxikitzeko.

Gaur egun lanbide askok langileen errotazio maila altua dute. Hala ere, egungo talentu eskasiarekin ezin da errotazio maila bera onartu. Kontratazio- eta atxikipen-politika eraginkorrak sakon ezagutzea eskatzen dute. Lan-baldintzak ikasleen lan-balio horiekin lerrotatuz, erakundeek talentua erakartzeko gaitasuna sendotzeaz gain, langileen konpromisoa eta gogobetetzea sustatzen dute epe luzera. Berezi, erakundeek ibilbide profesional jasangarriagoak sustatu ditzakete estrategiak pertsonalizatuz eta laneko praktikak egokituz (Durocher *et al.*, 2016; Jackson *et al.*, 2022; Jackson *et al.*, 2023). Alde horretatik, erakundeek ingurune adiskidetsuagoak eskaini ditzakete eta langileak atxikitzeko eta sustatzeko prozesuan plan pertsonalizatuak egin ditzakete, eta horrek lan-gogobetetasun handiagoa eta lan-giro hobea dakartza.

Ekonomia eta Enpresa arloko Unibertsitateko ikasleen Lan-balioak*M. Edurne Aldazabal, Itsaso Barrainkua, Marcela Espinosa-Pike*

Ikerketa honek hainbat muga ditu. Ikerketa honetan oinarritzat hartu den inkesta 2017. urtean egin zen. Ikerketa batzuek adierazten dute azken urteetan eta bereziki, COVID-19aren ondoren, ikasleen eta langileen lan itxaropenak aldatu egin direla. Beraz, ikerketa honetan lortutako emaitza batzuk aldaketak izan ditzaketela kontuan hartu behar da. Bestalde, aztertutako datuak auto txosteneko galdetegi baten bidez bildu ziren, eta horrek erantzun-alborapenak egiteko aukera ematen du. Etor-kizuneko ikerketek, elkarrizketak bezalako metodo kualitatiboen bidez, Z belaunaldiko ikasleen lan-balioak azter ditzakete eta pertsona horien jarraipena egin. Gainera, interesgarria izango litzateke lanean hasi berri diren ikasleen itxaropen bete gabeen ondorioei buruzko ikerketa handiagoa egitea. Azkenik, ikerketa-lagina ikasle espainiarrek bakarrik osatzen dute. Beraz, etorkizuneko ikerketek, beste herrialde batzuetako ikasleak alderatuz, Z belaunaldiko ikasleek lan-balio berberak dauzkaten aztertzeko aukera emango luke, daukaten kultura, generoa edo nongoak diren berdin duelarik.

6. BIBLIOGRAFIA

- Abu-Saad, I., & Isralowitz, R. E. (1997). Gender as a determinant of work values among university students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 749-763.
- Adecco. (2016). Generation Z vs. millennials. Available at <http://pages.adeccousa.com/rs/107-IXF-539/images/generation-z-vs-millennials.pdf> (2020/11/18)
- Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee-Organization value congruence and employee attitudes. *The journal of psychology*, 142(6), 615-632.
- Association of Chartered Certified Accountants. (ACCA). (2021). Groundbreakers: Gen Z and the future of accountancy. <https://www.accaglobal.com/sg/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/gen-z.html> (2022/02/21)
- Bao, Y., & Zhong, W. (2021). Work values of Chinese MPA students: Underlying dimensions and group differences. *International Journal of Public Administration*, 44(7), 547-556.
- Barbour, J. E. (2022). The future of audit: A personal perspective. *International Journal of Auditing*, Vol. 26 No. 1, pp. 4-7.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.
- Byrne, M., Willis, P. and Burke, J. (2012). «Influences on school leavers' career decisions - Implications for the accounting profession», *The International Journal of Management Education*, Vol. 10, pp. 101-111.
- Chen, P. J., & Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595-615.
- Daoust, L. (2020). «Playing the Big Four recruitment game: The tension between illuso and reflexivity». *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 66, 102081.
- Dawis, R. V., and Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Dawis, R. (2002) *Career Choice and Development*. Cited 348 times. 2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In Brown S. D. Associates (4th ed.). *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Brown S.D., ed., San Francisco, CA: Jossey-Bass

- Deal, J.J., Altman, D.G. and Rogelberg, S.G. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25, No. 2, pp. 191-199.
- de Boer, P., & Bordoloi, P. (2022). Nationality differences in Gen Z work values: an exploratory study. *Journal of International Education in Business*, 15(2), 373-392.
- Deloitte (2020). *Welcome to Generation Z*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/welcome-to-gen-z.pdf> (21/02/2022).
- Doña Toledo, L., and Luque Martínez, T. (2019). «La experiencia universitaria. Análisis de factores motivacionales y sociodemográficos». *Revista de la educación superior*, Vol. 48, No. 191, pp. 1-24.
- Dose, J.J. (1997). «Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, No. 3, pp. 219-240.
- Duffy, R. D., and Sedlacek, W. E. (2007). «The work values of first-year college students: Exploring group differences». *The Career Development Quarterly*, Vol. 55, No. 4, pp. 359-364.
- Durocher, S., Bujaki, M. and Brouard, F. (2016). Attracting *Millennials*: legitimacy management and bottom-up socialization processes within accounting firms. *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 39, pp. 1-24.
- Dychtwald, K., Erickson, T.J., Morison, R. (2006). *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent*. Cited 136 times. Boston, MA: Harvard Business School Publishing
- Eccles, J. S. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In *Achievement and achievement motives* (pp. 75-146). Freeman.
- Elizur, D. (1984). «Facets of work values: A structural analysis of work outcomes». *Journal of applied psychology*, Vol. 69, No. 3, pp. 379.
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *The Journal of Social Psychology*, 134(2), 201-212.
- Espinoza, C., & Ukleja, M. (2016). *Managing the millennials: Discover the core competencies for managing today's workforce*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Gabrielova, K., and Buchko, A. A. (2021). «Here comes Generation Z: Millennials as managers», *Business Horizons*, Vol. 64, No. 4, pp. 489-499.
- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Samuel, H. (2022). Accounting students' perceptions of work-life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 401-418.
- Hansen, J.C. and Leuty, M.E. (2012) Work Values Across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20, 34-52. <https://doi.org/10.1177/1069072711417163>
- Hesketh, B., McLachlan, K., and Gardner, D. (1992). «Work adjustment theory: An empirical test using a fuzzy rating scale», *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 40, No. 3, pp. 318-337.
- International Federation of Accountants (IFAC) (2018): *Make Way for Gen Z: Identifying What Matters Most to the Next Generation*. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=IFAC+Generation+Z> (January, 2019).
- Jackling, B., and Keneley, M. (2009). «Influences on the supply of accounting graduates in Australia: a focus on international students», *Accounting and Finance*, Vol. 49, No. 1, pp. 141-159.

- Jackson, D., Richardson, J., Michelson, G., & Munir, R. (2023). The future of accounting talent: Career values, choices and satisfaction among early career accountants. *Australian accounting review*, 33(4), 391-406.
- Jackson, D., Richardson, J., Michelson, G. and Munir, R. (2022). «Attracting accounting and finance graduate talent – beyond the Big Four», *Accounting and Finance*, Vol. 62, No. 3, pp. 3761-3790.
- Jin, J., and Rounds, J. (2012). «Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies», *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, No. 2, pp. 326-339.
- Kalleberg, A. L., and Stark, D. (1993). «Career strategies in capitalism and socialism: Work values and job rewards in the United States and Hungary2. *Social Forces*, Vol. 72, No. 1, pp. 181-198.
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2020). What motivates generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia. *Proceedings of the Innovation management and education excellence through vision*, 6019, 6030. (2022/11/20).
- Konrad, A. M., Ritchie Jr, J. E., Lieb, P. & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 126(4), 593.
- Kuron, L. K., Lyons, S. T., Schweitzer, L., and Ng, E. S. (2015). «Millennials' work values: differences across the school to work transition», *Personnel Review*, Vol. 44, No. 6, pp. 991-1009.
- Leuty, M. E. and Hansen, J.C. (2011). «Evidence of construct validity for work values». *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, No. 2, pp. 379-390.
- Malgwi, C. A., Howe, M. A., & Burnaby, P. A. (2005). Influences on students' choice of college major. *Journal of education for business*, 80(5), 275-282.
- Maloni, M., Hiatt, M. S., and Campbell, S. (2019). «Understanding the work values of Gen Z business students», *The International Journal of Management Education*, Vol. 17, No. 3, 100320.
- Nouri, H and Parker, R.J. (2013). «Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms», *The British Accounting Review*, Volume 45, Issue 2, pp. 138-148.
- Ott, D. L., Tolentino, J. L., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human resource management international digest*, 26(7), 16-19.
- Paolillo, J. and Estes, R.W. (1982). «An empirical analysis of career choice factors among accountants, attorneys, engineers, and physicians», *The Accounting Review*, Vol. 57, No. 4, pp. 785-793.
- Parry, E. and Urwin, P. (2017). The evidence base for generational differences: where do we go from here?. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 140-148.
- Patel, D. (2017). 10 Ways to prepare for Gen Z in the workplace. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/deeppatel/2017/03/29/10-ways-to-prepare-for-gen-z-in-the-workplace/#71ff973229ee> (2020/05/18).
- Perrone, K. M., Sedlacek, W. E., & Alexander, C. M. (2001). Gender and ethnic differences in career goal attainment. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 168-178.
- Pichler, S., Kohli, C., and Granitz, N. (2021). «DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation2. *Business Horizons*, Vol. 64, No. 5, pp. 599-610.
- Prund, C. (2021). Why Generation Z is Redefining the HRM Processes, *Studies in Business and Economics*, Vol. 16, No. 3, pp. 190-199.

- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 25, pp. 54-67.
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 61, 101860.
- Ros, M., Schwartz, S.H. and Surkiss, S. (1999). Basic individual values, Work values, and the meaning of work, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 48, No. 1, pp. 49-71.
- Rounds, J.B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults *Journal of Vocational Behavior*, 37 (1), pp. 32-45. doi: 10.1016/0001-8791(90)90005-M
- Schoenfeld, J., Segal, G., and Borgia, D. (2017). «Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant», *Accounting Education*, Vol. 26, No. 2, pp. 109-126.
- Silva, J., and Carvalho, A. (2021). «The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase», *Social Sciences*, Vol. 10, No. 8, pp. 297.
- Singh, S. (1994). Gender differences in work values and personality characteristics among Indian executives. *The Journal of Social Psychology*, 134(5), 699-700.
- Smola, K.W., and Sutton, C. D. (2002). «Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium», *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol. 23, No. 4, pp. 363-382.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466-475.
- Stewart, J. S., Oliver, E. G., Cravens, K. S., & Oishi, S. (2017). Managing millennials: Embracing generational differences. *Business Horizons*, 60(1), 45-54.
- Sugahara, S., Boland, G., & Cilloni, A. (2008). Factors influencing students' choice of an accounting major in Australia. *Accounting Education: an international journal*, 17(S1), S37-S54.
- Tan, L. M., and Laswad, F. (2006). Students' beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education: an international journal*, Vol. 15, No. 2, pp. 167-187.
- Terjesen, S., Vinnicombe, S., & Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career development international*, 12(6), 504-522.
- Thompson, C., and Gregory, J. B. (2012). Managing millennials: A framework for improving attraction, motivation, and retention. *Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 237e246.
- Tulgan, B. (2013). Meet Generation Z: The second generation within the giant» Millennial» cohort. *Rainmaker Thinking*, 125(1), 1-13.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Twenge, J. (2010). Generational differences in work values: A review of the empirical evidence, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25, pp. 201-210.

- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Vidaña, D. M. (2021). Masculinidades cuidadoras: la implicación de los hombres españoles en la provisión de los cuidados. Un estado de la cuestión. *Revista Prisma Social*, (33), 228-260.
- Weng, Q. (Derek), & Zhu, L. (2020). Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Career Development*, 47(3), 239-248. <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>
- Workforce Institute at Kronos. (2019). Generation Z in the workplace. Lowell, MA: UKG.
- WGSN. (2018). WGSN white paper: Take a look at The Gen Z Equation. <https://www.wgsn.com/blogs/wgsn-look-gen-z-eLyonsquation> (2019/03/25).
- Wu, M.-J., Zhao, K., & Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, 100206. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100206>.
- Young, R.A. (1984). Vocational choice and values in adolescent women. *Sex Roles*, 10, 485-492.