

# **Motivációk, szakmai presztízs, üzleti kilátások A projekt menedzsment szakma tükre 2012**

**Török L. Gábor**

**Antroporg Consulting Kft.  
togabor@t-online.hu**

## **Összefoglaló**

2012-ban is sor került a projekt menedzsment szakmai közvélemény kérdőíves vizsgálatára, amelyben összesen 188 fő vett részt. A kérdőívből nyert adatok alapján először bemutatjuk a válaszadók belső rétegződését, szegmentációját. Ezt követi az idej felmérés egyik tematikai blokkjába tartozó adatoknak, illetve az elemzések eredményeinek ismertetése. Témakörök: a projekt menedzseri pályára kerülés és a pályán maradás tényezői, a személyes motiváció és a szakmai fejlődés összetevői, valamint a projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertésének megítélése (pozicionálása) más, alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva. A másik, záró tematikai blokkban azokat az adatokat közöljük, amelyek a válaszadók 2012. évi üzleti kilátásait tükrözik, a hagyományos szempontok szerint. (A projektek várható száma, komplexitása, a bennük dolgozók száma, a projekt portfólió költségvetésének alakulása, a projekt menedzsment helyzete a tanácsadói piacon).

A 2012-es év elején a Menedzsment Fórum ([www.mfor.hu](http://www.mfor.hu)) jóvoltából ismét lehetőség nyílt a projekt menedzsment szakmai közvélemény kérdőíves módszerrel történő vizsgálatára. Az online kérdőívet 188-an töltötték ki, ami a projekt menedzsment felmérések négy éves történetének legnagyobb mértékű részvételét eredményezte. Ez úton is köszönetet mondunk a Menedzsment Fórum által biztosított lehetőségért, a szervezésben és a technikai kivitelezésben résztvevők munkájáért és természetesen a kérdőívet kitöltők válaszáért.

A 2012-es kérdőív három kérdésblokkot tartalmazott. Az „A” blokkban a projekt menedzsment szakmában dolgozók motivációira, elismertségére, megbecsültségére vonatkozó kérdések szerepeltek, a „B” blokk a 2012-re vonatkozó üzleti kilátásokat tudakolta, a „C” blokkban pedig a válaszadók néhány háttérjellemzőjére irányuló kérdés szerepelt. Ez utóbbiak révén lehetőség nyílik a válaszadók rétegződésének bemutatására, ill. ezen keresztül a válaszok szóródásának réteg specifikus elemzésére. A válaszadók feltehetően a projekt menedzsment szakma legaktívabb, legérdeklődőbb tagjai közül kerültek ki. Legfontosabb jellemzőiket az első táblasorozat tartalmazza.

## 1 A válaszadók rétegződése (n=188)

### 1.1 táblázat

A válaszadók végzettségének jellege szerinti megoszlás

Műszaki végzettséggel rendelkezik	63,8
Gazdasági végzettséggel rendelkezik	18,1
Műszaki és gazdasági végzettséggel rendelkezik	12,8
Egyéb végzettséggel rendelkezik	5,3
Összesen	100,0

### 1.2 táblázat

Korcsoportok szerinti megoszlás

24 - 34 éves	33,0
35 - 54 éves	47,9
55 - .. Éves	19,1
Összesen	100,0

### 1.3 táblázat

A projekt menedzsment gyakorlat szerinti megoszlás

.... - 3 év	20,7
4 - 10 év	41,0
11 - .. év	38,3
Összesen	100,0

#### 1.4 táblázat

A válaszadók által irányított/menedzselt projektek költségvetése szerinti megoszlás

5 - 50 millió Ft	25,5
51 - 100 millió Ft	13,8
101 - 500 millió Ft	27,1
501 - .. millió Ft	33,6
Összesen	100,0

#### 1.5 táblázat

A válaszadók által irányított/menedzselt projektekből dolgozók száma szerinti megoszlás

5 - 10 fő	30,9
11 - 50 fő	51,5
50 - .. fő	17,6
Összesen	100,0

#### 1.6 táblázat

A projektekből betöltött szerepek szerinti megoszlás

(A betölthető szerepek: tanácsadó, szakértő, projekt menedzser, projekt irodavezető, projektigazgató, projekt tulajdonos, irányító bizottsági elnök)

Csak projekt menedzseri szerep	38,8
Projekt menedzseri és szakértői szerep	12,2
Különböző szerepek kombinációi	49,0
Összesen	100,0

## 2 A projekt menedzseri pálya vonzásában

A projekt menedzseri pályára kerüléssel és a pályán maradással kapcsolatban három kérdést tettünk fel. A rájuk adott válaszok alapmegoszlásai és a hozzájuk fűzhető kommentárok az alábbiak.

#### 2.1 táblázat

**Hogyan került a projekt menedzseri pályára? (n= 188)**

Véletlenül	15,4
Saját tudatos választásából	53,2
Mások rábeszélésére	2,7
Felettesei akaratából	13,8
Egyéb módon	14,9
Összesen	100,0

A projekt menedzseri pályára kerülés a felmérés résztvevőinek abszolút többsége esetében saját tudatos választásuk révén történt. **Az adatok alapján úgy tűnik, hogy a projekt menedzseri foglalkozás, tevékenység ismertsége, vonzereje már elég jelentős ahhoz, hogy társadalmi léptékben is pályaválasztási orientációként szolgáljon.** Ez az orientáció annak ellenére, vagy inkább azzal együtt érvényesül, hogy korábbi felméréseink és az ezekre irányuló reflexiók szerint a projekt menedzseri tevékenység tartalma, szakmai és kvalifikációs kritériumai korántsem egyértelműek és közismertek.

A szakmává válás és az ennek jegyében történő pályaválasztási orientáció jeleként értelmezhető, hogy a fenti adatok válaszadói rétegek szerinti szóródásában az életkori kategóriák esetében (és csak ezek esetében) van statisztikailag szignifikáns különbség. A legfiatalabb korosztályban polarizálódik leginkább azok aránya, akik a saját tudatos választásuk (58,1%) és akik a véletlen folytán kerültek a pályára (22,6%). Az idősebbek esetében mindkét arány alacsonyabb, viszont jelentősebb a további befolyásoló tényezők (főként a felettesek akaratanak és egyéb tényezőknek) a szerepe. **Megkockáztatható az a feltevés, hogy a munkába lépő újabb generációk vonatkozásában egyre növekvő mértékben (az esetek egyre nagyobb többségében) tudatos döntés lesz a projektmunka hivatásszerű gyakorlásának választása,** bár a pályára kerülésnek nyilvánvalóan lesznek nem szándékolt, véletlen esetei, mechanizmusai is.

## 2.2 táblázat

**Miért dolgozik projekt menedzseri munkakörben, ill. miért vállal ilyen feladatokat?**  
(n=188)

Nem volt/nincs más választása	8,5
Megszokásból, jobb híján	6,9
Ilyen irányú szakképzettségének hasznosítása miatt	24,5
Kifejezetten ezt tartja a hivatásának	60,1
Összesen	100,0

Az adatok egészében véve igen kedvező képet mutatnak, hiszen a munkavégzés pozitív tartalmú összetevői vannak erős túlsúlyban. A projekt menedzseri munkakörben végzendő feladatok ellátásának indokaként a szakképzettség hasznosítását és a hivatásgyakorlást együttesen a válaszadók 84,5%-a jelölte meg.

Az arányokban azonban vannak figyelemreméltó és statisztikailag szignifikáns különbségek is. A szakképzettség hasznosítását legnagyobb mértékben (41,7%) az 55 évnél idősebbek jelezték, míg a végzett munkát hivatásgyakorlásként vállalók aránya ebben a korcsoportban a legalacsonyabb (47,2%). A gyakorlati idő szerinti összehasonlításból elsősorban azt kell kiemelni, hogy a legkevesebb (3 évnél rövidebb) gyakorlattal rendelkezők körében legmagasabb (20,5%) azok aránya, akik csak azért dolgoznak ebben a munkakörben, mert nincs más választásuk. A megszokásból, jobb híján végzett munkát jelölők aránya az átlagot jelentősen meghaladó, bár még így sem magas (13,0%) a 4-10 éves gyakorlati idővel rendelkezők körében. Érdekes adat, hogy minél több beosztottat irányítanak a válaszadók, annál magasabb közöttük azok aránya, akik hivatásként élik meg a projekt menedzseri tevékenység gyakorlását. Az 5-10 főt irányítók esetében a munkájukat hivatásként felfogók aránya 44,8%, a 11-50 főt vezetőik körében ez az arány 66,0%, az 50 főnél több beosztott felett rendelkezőknél pedig 69,7%. Az adatok alapján megkockáztatható (bár nem igazolható)

hipotézis, hogy a projekt menedzseri tevékenység hivatássá válása (ilyenként való érzékelése) összefügg a vezetői tevékenység emberi vonatkozásainak mértékével. Magyarán: annál inkább hivatásszerű munka a projektek irányítása, minél inkább magában foglalja a projektmunkában közreműködők feletti vezetői, különösen pedig leadership (vagyis személyes elöljárói, irány- és példamutatói) tevékenységet.

### 3.1 táblázat

#### **Mi készíti arra, hogy a pályán maradjon?**

A kérdésre legfeljebb két tényező jelölésével lehetett válaszolni. A táblázat az eredményeket az egyes tényezőkre adott szavazatok százalékos arányának csökkenő sorrendjében tartalmazza.

Szakmai sikerélmények	62,2
A projekt menedzseri munka rangja, megbecsültsége	30,9
A projekt menedzseri tevékenység biztató jövője, kilátásai	28,2
Semmi, bármikor válthat	22,3
Megélhetési kényszer	10,1
Nem rendelkezik vonzóbb foglalkozáshoz szükséges képesítéssel	4,3
Félelem a munkanélküliségtől	2,7

Ezek az adatok is a foglalkozáshoz való kötődés erősségét mutatják, minthogy a legtöbb szavazatot kapott három tényező pozitív tartalmú, ezzel szemben a negatív tartalmú, kényszer jellegű tényezők választásának aránya nagyon alacsony. Nem elhanyagolható viszont, hogy a válaszadók több mint egyötöde úgy érzi, hogy semmi nem köti őket a pályához, bármikor válhatnak. Ez felfogható a gyenge kötődés, az ambivalencia jeleként, de felfogható úgy is, hogy az érintettek annak ellenére, vagy azzal együtt is projekt menedzserként dolgoznak, hogy semmilyen kényszer nem készíti őket a pályán maradásra.

Az összességében véve három leggyakoribb tényező jelentős mértékben szóródik az egyes válaszadói rétegekben. A következő táblázatok a legmarkánsabb, ill. valamilyen tendenciába rendeződő különbségeket mutatják be.

#### 3.1.1 táblázat

A szakmai sikerélményekre vonatkozó adatok szóródása (%)

Szakmai sikerélmények	.. - 3 éves gyakorlattal rendelkezők n=39	4 - 10 éves gyakorlattal rendelkezők n=77	10 - .. éves gyakorlattal rendelkezők n=72
	<b>48,7</b>	<b>61,0</b>	<b>70,8</b>
	5-10 főt irányítók n=58	11-50 főt irányítók n=97	50 - .. főt irányítók n=33
	<b>53,4</b>	<b>63,9</b>	<b>72,7</b>

### 3.1.2 táblázat

A projekt menedzseri munka rangjára, megbecsülésére vonatkozó adatok szóródása (%)

A projekt menedzseri munka rangja, megbecsültsége	24-34 éves n=62	35-54 éves n=90	55 .. éves n=36	
	<b>35,5</b>	<b>31,1</b>	<b>22,2</b>	
	5-50 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=48	51-100 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=26	101-500 MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=51	500 - .. MFt költségvetésű projektekben dolgozók n=63
	<b>20,8</b>	<b>26,9</b>	<b>35,3</b>	<b>36,5</b>

### 3.1.3 táblázat

A projekt menedzseri tevékenység jövőjére, kilátásaira vonatkozó adatok szóródása (%)

A projekt menedzseri tevékenység biztató jövője, kilátásai	24-34 éves n=62	35-54 éves n=90	55 .. éves n=36
	<b>40,3</b>	<b>23,3</b>	<b>19,4</b>
	.. - 3 éves gyakorlattal rendelkezők n=39	4 - 10 éves gyakorlattal rendelkezők n=77	10 - .. éves gyakorlattal rendelkezők n=72
	<b>48,7</b>	<b>24,7</b>	<b>20,8</b>

A 3.1.3 táblázat tendenciáinak pozitívumaként az emelhető ki, hogy a fiatalabb korosztályba tartozó projektmenedzserek érzik és értékelik a szakma rangját, megbecsültségét és biztatónak látják a jövőjét, perspektíváit is, legalábbis az idősebbekhez viszonyítva. Kedvezőtlen viszont, hogy úgy tűnik, a legidősebb és legtapasztaltabb korosztály eléggé kedveszegetté vált; sokkal inkább kötődik a pályához a múltbeli szakmai sikerélmények, mint a munka általuk érzékelt rangja, megbecsültsége, vagy a szakma jövőbeli kilátásai miatt.

#### 4 A projekt menedzserek motivációi

**Önt személy szerint mi motiválja/mik motiválják legerősebben az alábbi tényezők közül?** A kérdésre a felsorolt kilenc tényező közül, legfeljebb háromnak a bejelölésével lehetett válaszolni. A motivációs tényezőket a jelölésük százalékos arányainak csökkenő sorrendjében a következő táblázat tartalmazza.

##### 4.1 táblázat

A z összes válaszadó adatai (%)

Izgalmas, kihívó feladatok, a bizonyítás lehetősége	65,4
Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatok	43,1
A szakmai elmélyedés, tanulás lehetősége	33,0
Az anyagi ösztönzés (több jövedelem szerzésének lehetősége)	31,9
A segítőkész kollégák, a csapatszellem	29,3
Az előmenetel, karrier lehetősége	21,3
A versenyhelyzet és győzelem; jobban teljesíteni másoknál	14,4
A munkahely megtartása	11,7
A főnöktől jövő bátorítás, biztatás	11,2

Az összes válaszadó adatai szerint a projektmenedzserek motivációs preferenciáinak élén egyértelműen a szakmaiság, a professzionalizmus érvényesülése, ill. az ez iránti igény áll. Csak ez után következik az anyagi ösztönzés, valamint csapatszellem, csapatmunka, mint motiváló tényező és még hátrébb került a karrier lehetősége. Az átlagadatok mögött azonban jelentős a szóródás. A 3.2 táblázat azt foglalja össze, hogy az egyes motivációs tényezők legalacsonyabb és legmagasabb értékei (a tényezőket választók aránya) melyik válaszolói alcsoportban, szegmensben található. A motivációs tényezők alakulásának tendenciába rendeződő esetei közül a következőket érdemes kiemelni.

**Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatokat,** mint motiváló tényezőt említők aránya a szakmai gyakorlatban szerzett idő hosszával együtt emelkedik. (3 év alatt: 30,8%, 4-10 év között: 37,7%, 11 év felett: 55,6%).

**Az előmenetel, karrier lehetőségét,** mint motiváló tényezőt említők aránya az életkor és a gyakorlatban szerzett idő növekedésével csökken. (25-34 év közöttiek: 33,9%, 35-54 év közöttiek: 18,9%, 55 év felettek: 5,6%.) (3 év alatti gyakorlati idővel rendelkezők: 30,8%, 4-10 év közötti gyakorlati idővel rendelkezők: 27,3%, 11 év feletti gyakorlati idővel rendelkezők: 9,7%).

**A főnöktől jövő bátorítás, biztatás** motívumát jelölők aránya az életkor emelkedésével csökken. (24-35 év közöttiek: 19,4%, 35-54 év közöttiek: 8,9%, 55 év felettek: 2,8%.)

Megjegyzendő még, hogy a segítőkész kollégák, a csapatszellem a legkevésbé a legfiatalabb korosztályba tartozókat (24-34 évesek: 21%), ill. a legkevesebb gyakorlati idővel rendelkezőket (3 évnél kevesebb: 15,4%) motiválja. Ez ellentétes azzal a szociológiai tapasztalattal, mely szerint a fiatalabbak esetében határozott igény van a társas kapcsolatok és a szociális integráció iránt, a munkahelyen is.

## 4.2 táblázat

A motivációs tényezők minimum és maximum értékei (%)

	Összes válaszadó	Minimum érték	Maximum érték
Izgalmas, kihívó feladatok, a bizonyítás lehetősége	65,4	101-500 MFt közötti árbevételűek 56,9	51-100 MFt közötti árbevételűek 84,6
Az igényes, magas színvonalú szakmai feladatok	43,1	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 30,8	55 évnél idősebbek 69,4
A szakmai elmélyedés, tanulás lehetősége	33,0	4-10 év gyakorlattal rendelkezők 22,1	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 46,2
Az anyagi ösztönzés (több jöv. szerzésének lehetősége)	31,9	55 évnél idősebbek 16,7	101-500 MFt közötti árbevételűek 39,2
A segítőkész kollégák, a csapatszellem	29,3	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 15,4	101-500 MFt közötti árbevételűek 39,2
Az előmenetel, karrier lehetősége	21,3	55 évnél idősebbek 5,6	24-34 év közöttiek 33,9
A versenyhelyzet és győzelem; jobban teljesíteni másoknál	14,4	51-100 MFt közötti árbevételűek 7,7	500 MFt feletti árbevételűek 22,2
A munkahely megtartása	11,7	51-100 MFt közötti árbevételűek 3,8	35-54 év közöttiek 18,9
A főnöktől jövő bátorítás, biztatás	11,2	55 évnél idősebbek 2,8	24-34 év közöttiek 19,4

## 5 A szakmai fejlődés ösztönzői

**Mi ösztönzi Önt a szakmai fejlődésre?** A kérdésre legfeljebb három válaszlehetőség jelölésével lehetett válaszolni a kilenc megadott opció közül.

### 5.1 táblázat

Az összes válaszadó adatai (%)

Belső igény a tanulásra	73,4
A tudásért, szakértelemért járó presztízs, elismertség	56,4
Nagyobb hatáskörrel és felelősséggel járó feladatok vállalása	38,3
Anyagi ellenszolgáltatás (magasabb jövedelem)	31,9
Munkatársainak példája, a csapat „elvárása”	17,0
A szakmai lecsúszás veszélye	12,2
A belső/külső konkurencia létéből adódó fenyegetettség	8,0
Félelem a munkahely elvesztésétől	4,8
Lényegében véve semmi	2,7

Pozitívan ítéhető meg, hogy a legnagyobb arányban választott négy tényező között nincs kényszer jellegű motiváció (mint amilyen a lecsúszás veszélye, a konkurenciától vagy munkanélküliségtől való félelem, fenyegetettség.) A fejlődés a tudás önértékéből, rangjából, illetve a szakmai kompetencia és a felelősségteljes, igényes feladatok végzésének lehetőségéből, a kettő kapcsolatából fakad. Az anyagi motiváció megjelenése teljesen természetes, és a válaszadók egészét tekintve, az előzőekhez képest meglehetősen visszafogottan érvényesül. Az egyes válaszadói rétegek között viszont mindegyik tényező esetében vannak markáns eltérések; ezeket tartalmazza a következő táblázat.

## 5.2 táblázat

A szakmai fejlődésre való ösztönzés tényezőinek minimum és maximum értékei (%)

	Összes válaszadó	Minimum érték	Maximum érték
Belső igény a tanulásra	73,4	500 MFt feletti árbevételűek 68,3	5- 50 MFt közötti árbevételűek 83,3
A tudásért, szakértelemért járó presztízs, elismertség	56,4	5 - 10 fő közötti beosztottal dolgozók 43,1	500 MFt feletti árbevételűek 68,3
Nagyobb hatáskörrel és felelősséggel járó feladatok vállalása	38,3	55 évnél idősebbek 19,4	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 53,8
Anyagi ellenszolgáltatás (magasabb jövedelem)	31,9	55 évnél idősebbek 16,7	3 évnél rövidebb gyakorlattal rendelkezők 43,6

## 6 A projekt menedzseri szakma, pozicionálása az alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva

A kérdés a következő volt: **Az Ön megítélése szerint milyen a projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertsége, megbecsültsége az alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva?** Összesen nyolc területet soroltunk fel. Az adott területeket ismerők és válaszolni tudók részletes adatait az 6.1 táblázat foglalja össze. A megoszlások alapján nem lehet teljesen egzakt rangsort felállítani, de azért nagyjából-egészében érzékeltethető, hogy hová pozicionálják magukat a projekt menedzsment szakma képviselői a tipikus vállalati tevékenységek mezőnyében. A kép (ahogyan a válaszadó projekt menedzsmentek érzékelik), a következő.

- A projekt menedzsment szakmánál **magasabb** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkciók, területek: **pénzügy, értékesítés/kereskedelem, marketing.**
- A projekt menedzsment szakmával lényegében **azonos** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkció, terület: **információtechnika, (informatikai) számítástechnika.**
- A projekt menedzsment szakmánál **alacsonyabb** elismertséggel, megbecsültséggel rendelkező vállalati funkciók, területek: **termelés/technológia, számvitel, kontrolling, humán erőforrás menedzsment, logisztika, szállítmányozás, raktározás.**

6.1 táblázat

**A projekt menedzseri szakma, tevékenység pozicionálásának részletes adatai**

<b>A projekt menedzseri szakma, tevékenység elismertsége, megbecsültsége...</b>	Rosz- szabb	Ugyan- olyan	Jobb	Összesen
a termeléshez, technikai, technológiai területhez viszonyítva	22,7	39,9	37,4	100,0
a logisztikai, szállítmányozási, raktározási tevékenységhez viszonyítva	8,4	16,8	74,8	100,0
az értékesítési, kereskedelmi tevékenységhez viszonyítva	44,1	29,8	26,1	100,0
a marketing területhez, tevékenységhez viszonyítva	35,6	32,2	32,2	100,0
a pénzügyi területhez, tevékenységhez viszonyítva	45,0	34,0	21,0	100,0
a számviteli és kontrolling tevékenységhez viszonyítva	23,3	38,7	38,0	100,0
az információtechnikai/számítástechnikai területhez viszonyítva	24,6	49,7	25,7	100,0
a humán erőforrás menedzsment tevékenységhez, területhez viszonyítva	12,6	34,3	53,1	100,0

**7 Üzleti előrejelzések, várakozások a 2012-es évre**

7.1 táblázat

**A 2011-es évhez képest milyen változást vár 2012-ben az induló projektek számát tekintve?**

n= 188

15%-nál nagyobb csökkenést	18,6
Legfeljebb 15% csökkenést	26,6
Nem vár változást	33,0
Legfeljebb 15% növekedést	18,1
15%-nál nagyobb növekedést	3,7
Összesen	100,0

7.2 táblázat

**A 2012-ben induló projektek komplexitásával kapcsolatban milyen változást prognosztizál?**

n= 188

Jelentős egyszerűsödést	3,7
Kismértékű komplexitás csökkenést	16,0
Változatlanúságot	38,8
Kismértékű komplexitás növekedést	29,8
Jelentős komplexitás növekedést	11,7
Összesen	100,0

7.3 táblázat

**A 2012-ben induló projektekben dolgozók átlagos számának változását illetően mire számít?**

n= 188

15%-nál nagyobb csökkenésre	14,9
Legfeljebb 15% csökkenésre	30,8
Nem vár változást	41,0
Legfeljebb 15% növekedésre	11,7
15%-nál nagyobb növekedésre	1,6
Összesen	100,0

7.4 táblázat

**Az összes projekt (portfolió) várható költségvetésének alakulását hogyan becsli a 2012-es évre?**

n= 188

Jelentősen csökken (15%-nál nagyobb mértékben)	20,2
Érzékelhetően csökken (legfeljebb 15%-os mértékben)	35,6
Összességében nem változik (de területenként nagyon eltérően alakulhat)	29,8
Kisebb mértékben növekszik (maximum 15%-os mértékben)	11,7
Jelentősen emelkedik (15%-nál nagyobb mértékben)	2,7
Összesen	100,0

7.5 táblázat

**Milyen tendenciát valószínűsít a projekt menedzsment tanácsadói/szolgáltatói piacon az elkövetkező 1-2 évben?**

n= 188

A piaci szereplők számának érezhető csökkenését, koncentrációt	34,0
Stagnációt	52,7
A piaci szereplők számának emelkedését, diverzifikációt	13,3
Összesen	100,0

A 7.1 – 7.4 táblázatok alapjául szolgáló kérdések minden eddigi kérdőívben szerepeltek, így lehetőség van idősoros adatok számítására. A négy felmérés alapján készült összefoglaló adatok a következők.

	2009 átlag	2010 átlag	2011 átlag	2012 átlag
Pesszimista prognózisok	57%	34%	26%	42%
Változatlan helyzet	24%	35%	31%	36%
Optimista prognózisok	19%	31%	44%	23%
Összesen	100%	100%	101%	100%

Mint látható, a pesszimista prognózisok csökkenésének trendje megtört, a 2012-es előrejelzés a második legrosszabb a négy év adatai közül.