



TANULMÁNYOK A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER 2010 ÉS 2021 KÖZÖTTI KUTATÁSAINAK EREDMÉNYEIBŐL

Szerkesztette:

Balogh Barbara – Suhajda Csilla Judit – Vinogradov Szergej

MATE

MAGYAR AGRÁR- ÉS
ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM

TANULMÁNYOK A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER
2010 és 2021 KÖZÖTTI KUTATÁSAINAK EREDMÉNYEIBŐL

DPR-TANULMÁNYOK

DPR-TANULMÁNYOK

TANULMÁNYOK A DIPLOMÁS PÁLYAKÖVETŐ RENDSZER 2010 és 2021 KÖZÖTTI KUTATÁSAINAK EREDMÉNYEIBŐL

Szerkesztette

Balogh Barbara – Suhajda Csilla Judit – Vinogradov Szergej



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Gödöllő, 2023

Szerkesztette
Balogh Barbara, Dr. Suhajda Csilla Judit, Dr. Vinogradov Szergej

Szakmai lektorok
Dr. Bruder Emese
Dr. Kolta Dóra
Dr. Visztenvelt Andrea

© Szerzők
© Szerkesztők
© Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Hallgatói Szolgáltatási Központ

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik:

[CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Kiadja
Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Cím: 2100 Gödöllő Páter K. u. 1.
Tel: +36-28/522-000
Honlap: <https://www.uni-mate.hu>

Felelős Kiadó: Prof Dr. Gyuricza Csaba, rektor
Borítóterv: Vida Viktor

ISBN: 978-963-623-080-7 (pdf)

TARTALOM

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ.....	7
MOTIVÁCIÓK A FELSŐOKTATÁSBAN	9
Lektori előszó a fejezethez	11
Bence-Kiss Krisztina – Bencéné Fekete Anikó Andrea: Hallgatók szakválasztási motivációinak elemzése a 2010–2021-es időszakban.....	15
Taralik Krisztina: Továbbtanulási, szak- és intézményválasztási motivációk vizsgálata.....	35
Garamvölgyi Judit – Bajkai-Tóth Katinka – Kollár Kíra – Rudnák Ildikó: A MATE agrár-, gazdasági és műszaki alapszakos hallgatóinak a szakválasztással kapcsolatos jellemzői.....	57
Huszárszky Szilvia Zsuzsanna – Ladányi Márta: A hallgatói túlesúszás lehetséges okai a nappali tagozatos alapszakos agrárhallgatók körében 2014 és 2019 között végzett felmérés alapján	75
HALLGATÓK A FELSŐOKTATÁSBAN	89
Lektori előszó a fejezethez	91
Maczék Réka: Az agrárképzésre jelentkező és ezen tudományágban diplomát szerző nők számának vizsgálata (2010–2021).....	97
Szilvási-Bódis Zsuzsanna: Nyelvismeret, külföldi tanulmányok és ezek hatása a munkaerőpiaci érvényesülésre.....	114
Walter Virág – Pápai Gábor – Masum Miah: A 2022-ben végzett hallgatók COVID-időszak alatti távoktatással való elégedettsége, illetve a pandémia hatása személyes motivációjukra és a tanulásra fordítható idejük változására	128
FELSŐOKTATÁS ÉS MUNKAERŐPIAC.....	143
Lektori előszó a fejezethez	145
Bajkai-Tóth Katinka – Garamvölgyi Judit – Kollár Kíra – Rudnák Ildikó: A MATE frissdiplomásainak munkaerőpiaci érvényesülése a DPR-adatok alapján.....	151

Barna Zsolt: A szakmai gyakorlat szerepe az elhelyezkedésben.....	169
Kisvarga Szilvia – Orlóci László: A szakmai gyakorlat szervezése és megvalósulása, különös tekintettel a kertészeti duális képzésre	185
Rudnák Ildikó – Bajkai-Tóth Katinka – Kollár Kíra – Garamvölgyi Judit: Az agrár-, gazdasági és műszaki területen végzett MATE-hallgatók munkaerőpiaci jellemzői.....	200

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

Egy felsőoktatási intézmény és egy általa kiadott diploma értékét az mutatja, hogy a tanult ismereteket a végzett hallgatók hogyan tudják hasznosítani és értékesíteni a munkaerőpiacon. Ennek nyomon követésére szolgálnak a Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) felmérései, amelynek 2010 óta részese a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, valamint annak jogelőd intézményei. Az azóta felhalmozott adatvagyon olyan longitudinális és komparatív vizsgálatokra adhat esélyt, amelyek eredményeiből magas színvonalú publikációk születhetnek. Ennek támogatására alakult az Egyetemen a MATE DPR Kutatócsoport, amely 2022 őszén felhívást tett közzé az intézmény azon hallgatói, doktoranduszai és munkatársai számára, akik az adatok feldolgozásában és elemzésében szívesen részt vennének. A terület jelentőségét mi sem mutatja jobban, minthogy a felhívásra igen széles körben jelentkeztek és ennek az eredményeit foglalja össze jelen tanulmánykötet.

A rendelkezésünkre álló adatvagyon felhasználása egyetemi érdek. Az adatok mélyebb elemzése nemcsak az ok-okozati összefüggések feltárására ad lehetőséget, hanem ilyen időtávban már hosszú távú tendenciák levonására is alkalmat nyújthat. Így az igények azonosítása mellett nemcsak a stratégiaalkotás fontos kiindulópontja lehet, hanem a meglévő programok, szolgáltatások értékelésében és fejlesztésében is jelentős szerepet játszhat.

A kiadvány ékes bizonyítéka az egyetemi polgárok és az egyetemünk sokszínűségének. Mindemellett olyan szinergiára ad lehetőséget, amely ritka. Jelen kötetben az MSc-s és doktorandusz hallgatók mellett az egyetem kutatói és oktatói is publikálnak, végül 5 intézet, 8 tanszékének (kutatócsoportjának) összesen 14 oktató-kutatójának és 5 hallgatójának írásait adjuk közre. A különféle tudományterületek eltérő megközelítései segítenek felismerni, pontosítani azt a komplex képet, amelyet adatok révén önmagunk számára megfogalmazhatunk.

A kötet összesen 11 tanulmányt tartalmaz, amely tartalmilag 3 fejezetben kapott helyet. Mindegyik fejezetet a szakterület szempontjából releváns szakértő kutató lektorált, ezzel is biztosítva a kiadvány magas minőségét. A lektorok a fejezetekhez előszóként megfogalmazott ajánlásokat írtak, ezzel is támogatva a fejezetek integritását. Az első fejezet a felsőoktatási motivációkról szól, bemutatja, hogy miért döntenek a hallgatók egyik

vagy másik egyetem vagy szak mellett, illetve hogy mi állhat annak a hátterében, ha valaki a mintatantervhez képest később fejezi be a tanulmányait. A második fejezet az egyetemi élet és a hallgatók sokszínű igényével foglalkozik. A fejezet az agrárképzésben résztvevő nők helyzete mellett a nyelvismeret és a külföldi tanulmányok munkaerőpiaci hatásain túl azzal is foglalkozik, hogy a COVID 19 pandémia hogyan befolyásolta a felsőoktatási tanulmányokat. A harmadik fejezet a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatát feltáró tanulmányokat tartalmaz.

Jelen kiadványt ajánljuk minden, a téma iránt érdeklődőnek, hallgatónak, szakfelelősnek, döntéshozónak, kutatónak, bízva abban, hogy számos hasonló kötet követi majd.

Gödöllő, 2023. szeptember

A szerkesztők

MOTIVÁCIÓK A FELSŐOKTATÁSBAN

LEKTORI ELŐSZÓ A FEJEZETHEZ

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) kérdőíves felmérései 2010 óta folyamatosan zajlanak a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen és annak jogelőd intézményében. Az évek alatt összegyűlt adatmennyiség olyan idősoros, és keresztmetszeti kutatásokra ad lehetőséget, amelyek eredményeiből különböző célkitűzésekkel tudományos igényességű tanulmányok születhetnek. A DPR eredményeinek disszeminálására kutatócsoport is alakult az intézményben, mely lehetővé teszi, hogy a rendelkezésre álló adat tömegből érdekes és értékes információkat nyerjünk ki. Ezen információk beépülhetnek az intézmény felvételi eljárásába, marketing stratégiájába, oktatással kapcsolatos folyamataiba és még sok más területre. Jelen kötetben ezen adatok felhasználásával olvashatunk olyan tanulmányokat, melyek egytől egyik lényeges információkkal szolgálhatnak az intézmény számára.

A kötet első tanulmánya azt vizsgálja, hogy mi motiválta a hallgatókat a diplomaszerezésre, valamint az egyes szakok választására. A tanulmányt ezeket a kérdéseket leíró céllal járja körbe. A szűkebb téma a hallgatók szakválasztási motivációinak elemzése a 2021-es felmérés aktív hallgatóinak körében. A diplomaszerezéshez fűződő motivációk és a szakválasztáshoz fűződő motivációk vizsgálata egy 4 fokozatú Likert-skála átlagait, szóródását mutatja be, mely alapján leíró képet kapunk a válaszadók véleményéről. Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók a felsőfokú tanulmányok mellett elsődlegesen a tudásszerzés miatt döntöttek, de jelentősek voltak a karrierhez kötődő célok is, köztük a jobb lehetőségek, kedvezőbb bérezés, a presztízs és az autonómia.

A kötet második tanulmány hasonló témát jár körül, arra keresi a választ, hogy melyek azok a tényezők, amelyek jelentősebb szerepet játszanak a továbbtanulással kapcsolatos döntésekben, vagyis melyek a hallgatók továbbtanulási, szak- és intézményválasztási motivációi. A tanulmány e célt egy többváltozós statisztikai módszer segítségével tárja fel. A továbbtanulási kérdések vizsgálatának alapja egy 13 kérdésből álló tényezőlista, melyet egy 4 fokozatú Likert-skálán értékelték a válaszadók, aszerint, hogy mennyire az állítások mennyire igazak rájuk nézve. A beazonosított faktorok alapján K-közép klaszteranalízis segítségével a szerzők klasztereket azonosítanak. A továbbtanulás kapcsán az első klaszterbe az elvárások által motiváltak, a másodikba a munka és karrier szempontok által

motiváltak, a harmadikba a tudás és kapcsolatok által motiváltak, a negyedikbe pedig az úgynevezett mindhárom szempontból motiváltak kerültek. Ugyanezen módszertannal végezi el a szerző a szakválasztást és az intézményválasztást befolyásoló tényezők elemzését, majd vizsgálja a klaszterek összetételét. A tanulmány eredményei azt mutatják, hogy mindhárom vizsgált szempont alapján beazonosíthatók olyan homogénebb csoportok, akiknek az igényeivel külön-külön érdemes az intézménynek foglalkozni.

A harmadik tanulmány célcsoportja az agrár-, gazdasági és műszaki alapszakos hallgatók, a kutatás célja pedig a szakválasztással kapcsolatos jellemzők vizsgálata. A szerzők három hipotézis mentén végzik el a szükséges elemzéseket. Vizsgálják, hogy a szakválasztáskor az elvárt karriert tartják-e szem előtt a jelentkezők, valamint, hogy igaz-e, hogy a diploma-szerzés legfőbb indítéka karriercélok elérése, illetve, hogy a választott szakjukkal mennyire elégedettek az alapszakos hallgatók. Az eredmények azt mutatták, hogy mindhárom tudományterület hallgatói tudatosan választottak szakterületet. A diplomaszerezés tekintetében a karriercélok szignifikánsan vannak jelen a pályaválasztók döntésében. Bár a társadalmi, családi elvárások is befolyással bírnak, szignifikáns hatás csak a nők és a nappali tagozatos válaszadók esetében volt kimutatható. A szerzők az eredményekből arra a következtetésre jutnak, hogy továbbra is kiemelt figyelemmel kell beépíteni a választott diszciplínákhoz kapcsolódó tantárgyak közé a menedzsment-tárgyakat, mert ezek a munkaerőpiaci megfelelésre készítene fel.

A fejezet utolsó tanulmánya egy olyan témával foglalkozik, amelynek egyre inkább kiemelt figyelmet szentelnek a felsőoktatási intézmények, többek között a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem is. A hallgatói lemorzsolódás, illetve a túlcúszás magas száma ugyanis évről évre súlyos problémát okoz az agrár-felsőoktatásban. A szerzők arra keresik a választ, hogy mik lehetnek a nagyszámú hallgatói túlcúszás okai. A megállapított összefüggéseket, illetve trendeket statisztikai módszerekkel támasztják alá. A „túlcúszó” azok a hallgatók, akik a képzési idejüknel hosszabb ideje vannak a képzésben. Az okként felmerülő változók pedig például a tanulmányi eredmény, a finanszírozási forma, a szülők iskolai végzettsége, a család anyagi helyzete, illetve, hogy dolgozik-e a hallgató, stb. A tanulmány fontos eredményre jutott, mert megbízhatóan kimutatta, hogy a vizsgált tényezők közül a legfontosabb szempont az, hogy a hallgató dolgozik-e. Az is igazolva látszik, hogy a túlcúszás kockázati tényezői között

szerepel a képzés finanszírozottsága, a család anyagi helyzete, a szülők iskolázottsága, a középiskola típusa, a hallgatók tanulmányi teljesítménye, illetve az, hogy a szülők-nagyszülők között van-e agrárvégzettségű személy, valamint az is, hogy a hallgató mennyire látja esélyesnek, hogy a végzést követően a szakmájában el tud, vagy el akar helyezkedni. A szerzők felhívják a figyelmet arra, hogy ezen faktorok egyike sem önmagában oka a túlcúszásnak vagy lemorzsolódásnak, a felsoroltak csak kockázatot növelő tényezők. A tanulmány célja, hogy segítse az intézményt a lemorzsolódás csökkentésében, és olyan előirányzott stratégiai lépések megtervezésében, melyek kedvezően hatnak a lemorzsolódásra, melyre a tanulmányban találunk is konkrét javaslatokat.

A kötetet a szerzőkkel együtt ajánlom mindazoknak, akik a Diplomás Pályakövetésben dolgoznak, vagy az abból származó adatokat kutatják, de hasznos információkkal szolgálhatnak a felsőoktatásban lezajló folyamatok iránt érdeklődők számára, különös tekintettel az agrárképzési területekre. Végül, de nem utolsó sorban a kötetet ajánlom a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem dolgozóinak, vezetőinek, döntéshozóinak, stratégia-alkotóinak. Jó olvasást kívánok!

Dr. Bruder Emese

egyetemi docens,
MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet,
Mezőgazdasági Adatfeldolgozási és Adatelemzési Tanszék

HALLGATÓK SZAKVÁLASZTÁSI MOTIVÁCIÓINAK ELEMZÉSE (2021)

Absztrakt

A fejlettebb országokban a XX. század második felében szerteágazóbbá vált a hallgatói motiváció a létszámexpánzió következtében. A felsőoktatási csoportok heterogénebbek lettek a társadalmi összetétel, a motiváció, a karriertervek tekintetében, amely átalakította az értékeket, elvárásokat (Hrubos, 2006). Több kutatás igazolja, hogy a fiatalokat az elhelyezkedési esély növelése, a várható jövedelem, a diploma későbbi hozadéka, a munkanélküliség elkerülése, a felsőoktatási intézmény, a diplomaszerezés presztízse, a piacképesség, illetve a diákevek meghosszabbítása motiválja (Józsa, 2021).

A kutatás célja a MATE és jogelőd intézményeiben 2010-2021 között alap- és mesterképzésre jelentkező hallgatók továbbtanulási motivációjának, valamint attitűdjeinek feltárása. A vizsgálat kiterjed az agrár-, a bölcsészettudomány, a társadalomtudomány, a gazdaságtudományok, a műszaki, a pedagógusképzési, művészeti képzési területek esetében a szakválasztás során, a döntési folyamatban kiemelkedő szerepet játszó tényezők vizsgálatára, annak érdekében, hogy támogassa az eredményes beiskolázási programot, a hallgató létszám növelését.

Kulcsszavak: szakválasztási motiváció, attitűdök, diploma presztízse, piacképesség, elhelyezkedési esély, felsőoktatás

Abstract

Thanks to the expansion in population, student motivation has become significantly more diverse in the developed countries of the 20th century than before. Those entering higher education have become more

¹Dr. BENCE-KISS KRISZTINA egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrárlogisztika, Kereskedelem és Marketing Tanszék

² BENCÉNÉ Dr. FEKETE ANIKÓ ANDREA egyetemi docens, oktatási igazgató-helyettes, MATE Neveléstudományi Intézet, Gyermeknevelési Tanszék

heterogeneous in terms of social composition, motivation and career plans, which has modified the values and expectations as well (Hrubos, 2006). Multiple researches have shown that students of nowadays are motivated by better career opportunities, higher expected salary, future benefits of the degree, the avoidance of unemployment, the prestige of the institution and the degree, competitiveness and the extension of student years (Józsa, 2021).

The aim of the research is to study the motivation and attitudes of the students entering the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences and its predecessors in title on bachelor and master levels. The research covers the study areas of agriculture, social and economic sciences, engineering, pedagogy and art education. It studies the decision-making process and its crucial factors concerning the choices of study areas to help the successful promotion of the university and increase the number of students.

Keywords: motivation; attitudes, choosing study area, prestige of degree, competitiveness, job opportunities, higher education

JEL-kód: I21

1. Bevezetés

A 21. században a tudás társadalmában élünk, a technológia rohamosan fejlődik, így a humántőke fejlesztése és az elméleti és gyakorlati tudás egyre magasabb szintre hozása elengedhetetlenné vált. Az Európai Unió és Magyarország is kiemelt figyelmet fordít a képzett lakosság arányának emelésére. A munkaerőpiac is elvárja a szakismeretek folyamatos frissítését; a permanens, egész életen át tartó tanulás meghatározóvá vált (Pierog, 2017).

Az elmúlt évtizedekben végbement oktatási expanzió következtében az ifjúsági életszakasz meghosszabbodott, megváltoztak életeseményei, az egyes szakaszok előbbre kerültek vagy kitolódtak. A fiatalok a diákmunka által hamarabb lépnek be a munkaerőpiacra, és a tanulási utak is szerteágazóbbá váltak (Khademi-Vidra, 2014). Az európai országok többségében növekszik azoknak a fiataloknak az aránya, akik 20-29 éves korban is tanulmányokat folytatnak. A felsőoktatásban tanuló populáció a hallgatók életkorát tekintve heterogén. A fejlett európai országokban a 19-20 évesek

40%-a, a 25 év feletti fiatalok 15%-a tanul a felsőoktatásban. Az európai országokhoz hasonlóan a hallgatók és a belépő fiatalok átlagéltkora Magyarországon is kitolódott. A hallgatók között emelkedett a nők aránya, és a részidős képzésben még jobban megemelkedett azoknak az aránya, akik 25 év felett kezdték meg felsőfokú tanulmányaikat (Fehérvári & Szemerszki, 2019).

Hazánkban a rendszerváltást követően az új típusú munkaerőpiac átalakította az iskoláztatási aspirációt. A gazdasági-társadalmi átalakulás következtében a foglalkoztatási bizonytalanság és a munkanélküliség megnövekedett, így az iskolázottság, a magasabb képzettségi színvonal növelte a munkaerőpiaci esélyeket (Liskó, 2000).

A fiatalok és a felnőttek továbbtanulási terveit számos tényező befolyásolja. Választásukban segítséget nyújthat az oktatási intézmény, a család, a barátok, de számos társadalmi tényező is befolyásolhatja jövőterveiket. Gyorsan változó világunk egyik követelménye az élethosszig tartó tanulás, annak érdekében, hogy meg tudjunk felelni a legújabb, legkorszerűbb elvárásoknak (Khademi-Vidra, 2017. Ma már nem bizonyul elegendőnek, ha valaki egy diplomával vagy szakmával rendelkezik, mert akkor hátránnyal indul a munkaerőpiacon. Naprakész ismereteket, versenyképes tudást kell birtokolni a munkavállalóknak ahhoz, hogy magas presztízsű álláshoz jussanak.

Az ezredfordulót követően a felsőoktatással szemben támasztott elvárások is átalakultak. Az új társadalmi elvárásoknak megfelelően, a globális változásokra gyorsan reagálni tudó, az élet minden területére kiterjedő tanulási motivációval rendelkező fiatal diplomásokat várnak a munkaerőpiacon (Hrubos & Horváth, 2012).

2. Elméleti háttér

A felsőoktatási diverzifikáció hatására Európában új intézménytípusok jöttek létre, és megújultak a képzési programok. A hallgatói összetételt tekintve az expanziónak és a szerkezeti átalakulásnak köszönhetően a hallgatók bekerülési esélye növekedett, olyan hallgatók is bekerültek a felsőoktatásba, akiknek korábban nem volt esélye. Az utóbbi években nagyobb arányban megjelentek a felsőoktatásban az atipikus hallgatói csoportok. Új eltérések jelentek meg képzési területek, szakok, képzési programok, a tanulmányok finanszírozása és a munkarend tekintetében. Magyarországon a gimnáziumban végzettek nagyobb eséllyel kerülnek be a

felsőoktatásba. A tanulmányok mellett folytatott munkavégzés a tanulási utakat is nagy mértékben megváltoztatta. A munkavégzés okai elsősorban szociális különbségekre mutatnak rá. A magyar adatok arra világítottak rá, hogy a tanulmányokhoz kapcsolódó munkavégzés pozitívan befolyásolja a sikerességet és a továbbtanulási motivációt (Fehérvári & Szemerszki, 2019).

Az intézményválasztás folyamatát leíró közgazdasági modellek abból indulnak ki, hogy a diákok saját szempontjukból a hasznosságot maximalizálják és a kockázatot minimalizálják. A fiatalok akkor döntenek egy felsőoktatási intézmény mellett, ha az általuk választott intézményben a nyert hasznuk jelentősen nagyobb, mint amit a másik intézmény elvégzése tudna nyújtani számukra. A közgazdasági modellek gyenge pontja, hogy azt feltételezik, hogy a hallgatók mindig racionálisan döntenek, ehhez azonban nem rendelkeznek minden részletre kiterjedő elegendő ismeretekkel a döntéshozatal pillanatában, illetve a döntést befolyásoló tényezők is folyamatosan változnak.

A szociológiai modellek szerint az intézményválasztást befolyásolja a családi, a társadalmi és a gazdasági háttér. Néhány modell teljesen elutasítja, hogy a diák és családja racionális szempontok alapján.

A vegyes modellek a közgazdasági és a szociológiai szempontokat ötvözik. Ebben az esetben együtt, egyenlő súllyal jelenik meg a diák racionális alapokon nyugvó választása és a társadalmi-gazdasági tényezők befolyásoló hatása.

A felsőoktatási intézményválasztást befolyásoló tényezők két nagy csoportba sorolhatók. A hallgatói tényezők a diák társadalmi, gazdasági státusza, a szüleinek iskolai végzettsége, a tájékozottsága a költségekről pénzügyi juttatásokról, céljai, karriertervei, a család, a barátok és a pedagógusok tanácsai. A meghatározó intézményi tényezők közé tartozik az egyetem elhelyezkedése, mérete, típusa, hírneve, rangsorban elfoglalt helye, az oktatás minősége, és minden olyan információ, amely az intézményről elérhető (Csuka & Bánász, 2014).

A tanulás és a motiváció szoros kapcsolatban van egymással. A középiskolások általános ismeretek birtokában hagyják el az iskolapadot, a felsőoktatásban azonban olyan ismereteket szerezhetnek meg a hallgatók, amely az érdeklődési körükhöz közelebb áll.

Motiváción az oktatás esetében két meghatározó tényezőt emelhetünk ki, elsősorban a diákokra hatást gyakorló belső ösztönzőerőt, amely előse-

gíti a tanulók együttműködését a pedagógusokkal és egyre aktívabb, hatékonyabb. A másik tényező alá a tanár erőfeszítései tartoznak, melyek célja, hogy a hallgatókat aktív együttműködésre sarkallja (Máté & Szikora, 2018).

A tanulásnál, a jövőbeni tervek kialakításában nagyon fontos szerepet játszik a motiváció. A motiváció a mindennapi nyelvhasználatban a viselkedés, a cselekvés ösztönzőjét, kiváltóját jelenti. A különböző tudományterületek szerint többféle meghatározása van a motivációnak, de bizonyított, hogy minden emberi tevékenység alapja, mozgatórugója a motiváció, ami egy cél elérése vagy elkerülése érdekében cselekvésre ösztönzi az egyént (Józsa, 2007).

A hagyományos elméletek a motívumok az egyén személyes jellemzőjének tekintették, míg napjainkban már a kutatók a környezet és a motívumok kapcsolatát is vizsgálják (Józsa és Fejes, 2010). Motívumok az emberi viselkedés viszonyítási pontjai, melyek alapján az egyén tudatos vagy tudat alatti döntést hoz a viselkedés kezdéséről vagy annak folytatásáról (Józsa, 2002).

Tanulási motivációk esetében megkülönböztethető tartós, azaz habituális, és aktuális motiváció, beszélhetünk elsődleges és másodlagos motivációról is. A tanulás motivációja korosztályonként, képzési formánként eltérő lehet, kialakulhat belső és külső tényezők hatására. A szekunder, extrinsic motiváció külső indíték, jutalom, dicséret, érdek, önérvényesítés, vagy büntetéstől való félelem. A primer, intrinsic, azaz belső motiváció érdeklődésben, kíváncsiságban, a probléma által okozott feszültségben jut kifejezésre.

A habituális motiváció érdeklődést, kíváncsiságot jelent ismeretek megszerzésére, készségek elsajátítására, képességek fejlesztésére, kompetenciák megszerzésére. A tanulás esetében sikeresség a belső, tartós motivációra, érdeklődésre, kíváncsiságra, kutatásra keresésre ösztönző aktivitást esetében várható (Pierog, 2017).

Megállapították, hogy a fiatalok négy okból adódóan választják az egyetemi diplomát: a karrier, a tárgy iránti érdeklődés, a másoknak történő segítség miatt, valamint azért, mert a legegyszerűbb lehetőséget keresik a diploma megszerzésére („Loafing”). Kimutatták, hogy az orvosi pályát választókat a segítség és a karrier együttes lehetősége motiválja, míg a mérnöki pálya iránt érdeklődőket a karrier és a diploma presztízse iránti alacsony érdeklődés jellemzi. A művészeti és bölcsész diplomát megszerzőket az érdeklődés motiválja és kevésbé tartják fontosnak a jövőbeli karriert.

Nemek közötti különbségeket is megfigyelhető: a nőket a segítő szándék és az érdeklődés míg a férfiakat a karrier vezérli, valamint számukra fontos, a „Loafing”, az, hogy a lehető legkisebb erőfeszítéssel juthassanak végzettséghez (Skatova & Ferguson, 2014).

Skvarciany et al. (2020) összegyűjtötték a választás emberi szempontjait. Három fő faktort tartanak meghatározónak az egyes döntések meghozatala előtt: a kulturális, a szociális és a személyes tényezőket. A kulturális faktor esetében befolyásoló tényező lehet a nemzettől elsajátított kultúra, a kisebb közösség szubkultúrája, valamint a társadalmi státusz. A szociális faktorhoz tartozik az a kis csoport, melynek tagjai közös célok elérésének érdekében együttműködnek, a család, ahol meghatározó a társ vagy a szülők véleménye és az egyén szerepe, státusza a különböző csoportokban. A személyes faktor esetében befolyásoló hatása lehet az életkor, az adott életciklusnak, a foglalkozásnak, valamint a gazdasági, pénzügyi helyzetnek.

A felsőoktatási intézmény kiválasztása is egy döntéshozó folyamat, melyet legtöbb esetben hosszú tájékozódás előz meg. A hallgatók fontosnak tartják az európai egyetem kiválasztása során az egyetem elhelyezkedését, a hírnevét, a program és az egyetem akkreditációját, a tanárok végzettségét, szakmai tapasztalatát, az angol nyelvű képzést, az ösztöndíjakat és a gyakorlati lehetőségeket.

Figyelembe veszik a campus adottságait, az oktatáshoz használt legújabb technológiát, a könyvtárat, a kávézót, a közösségi tereket és a szabadidős programokat. Fontos szerepe van az intézmény által biztosított szállás minőségének. Előnyben részesítik a külföldi hallgatók azokat az európai egyetemeket, ahol egyszerű a felvételi eljárás (Skvarciany et al., 2020).

Többször is az első helyen említik a diplomaszerzési motiváció esetében az elhelyezkedési esély növelését, a várható magasabb jövedelmet, elsősorban a diploma által biztosított későbbi pozitívumokat tartják szem előtt.

A felsőoktatásban történő tanulás esetében motiváló tényező a munkanélküliség elkerülése, az egyetem, a szak és a diploma presztízse, piacképessége. A fiatalok célja sokszor a diákélet meghosszabbítása, a végső döntés elhalasztása, hogy eldöntse az egyetemista, hogy mivel is akar majd foglalkozni.

A reziliens hallgatók számára a jól jövedelmező állás, a vezető pozíció megszerzése, a magas presztízssű álláshoz jutás, a kapcsolatépítés lehetősége a legfőbb hajtóerő (Józsa, 2021).

Törőcsik Mária (2010) egy 2004-ben 4000 fős mintán végzett magyar életstílus kutatás alapján a fiatalok három csoportját különböztette meg továbbtanulási motiváltságuk szerint. Az egyik csoportba azok a fiatalok tartoznak, akik kiemelkedő tudásra törekcszenek. Számukra fontos a jó presztízsú diploma, a jó hírű felsőoktatási intézmény, ahol kiváló oktatók dolgoznak. A diploma birtokában kitárul a társadalmi kapcsolatok bővítésének lehetősége. Az élménykereső fiatalok tartoznak a második csoportba, akik a választás során az intézmény légkörét, hangulatát tartják elsődleges szempontnak, az programokat, szabadidős és kikapcsolódási lehetőségeket, valamint az infrastruktúrális kényelmet. Az oktatás minőségét, a tudományos lehetőségeket nem kísérik figyelemmel, tanulmányaik során a minimum teljesítményre törekcsdenek. A harmadik csoport a megfontolt fiataloké, akiknél az elérhető, olcsó egyetem, a jövőbeni fizetés döntő szempont a továbbtanulási döntés meghozatalában. A harmadik csoportot a megfontolt fiatalok képzik, akiknek fontos az elérhető, olcsó egyetem, de a jövőbeni, várható fizetést is figyelembe veszik döntésük során.

A felnőttek továbbtanulási motívumait három csoportba lehet osztani. Az egyszisztenciális motivációnak elsősorban a munkaerőpiaci jobb lehetőségek a mozgatórugója. Az érdeklődési motiváció esetében a tanulás örömforrásként jelenik meg, míg a presztízs motivációnál a társak, a család, a barátok és munkatársak véleményére helyeződik a hangsúly (Csoma, 2005).

A továbbtanulást választó felnőttek és a felsőoktatásba belépő középiskolások esetében a tanulási motiváció eltérő, amely a különböző életcélokból adódik. A felnőtteket a munkaerőpiaci lehetőségek és a karrier, a tudás fejlesztése és a társas, közösségi hatások ösztönzik (Tózsér, 2014). A felnőttkori tanulás növeli a komfortérzetet, az érzelmi komfortérzetet, az elégedettséget, az életerőt, a pozitív önértékelést, pozitív életet (Kispálné & Mátrai, 2015).

Pierog Anita és társainak (2017) kutatása szerint, a megkérdezett felnőtteket a kitűzött cél elérése motiválja a tanulásra, nem a saját örömére, vagy a tudás iránti vágya ösztönzi az egyetemi tanulmányokra.

Engler Ágnes (2014) szerint a felnőttek választása esetében a szakmai életút és a magánélet szorosan összekapcsolódik. A nők esetében különösen dominál, mert nekik különböző szerepköröket kell (társ, anya) összehangolniuk az emberi tőkébe történő beruházással. A részidős képzésben tanuló felnőttek belső motiváltsága magas, amelyhez szorosan kapcsolódnak a munkavégzéssel összefüggő indítékok. A saját maguknak és környezetüknek történő

megfelelés az indítékok között kevésbé jelenik meg, azonban kis mértékben észlelhető a bizonyítás és a példamutatás vágya is.

Forray Katalin (2008) levelezős hallgatók körében végzett kutatása szerint az elsődleges meghatározó tényező az érdeklődés, de kiemelkedő motíváló erővel bír, a diploma, a felsőfokú végzettség megszerzése. A motívumok rangsorában a munkaerő-piaci szempontok a 4-5. helyen jelentek meg.

A középiskolásokra fókuszáló kutatásokból az derül ki, hogy valamiféle külső mozgató az, ami a diákokat a továbbtanulásra ösztönzi (Józsa, 2021).

Külső motivációnak nevezzük a tanulást, mint eszközt, amely a tanulási folyamaton kívüli célok elérésére irányul. Ide tartozhat a magasabb fizetés lehetősége, a munkanélküliség elkerülése, a társadalmi elvárásoknak való megfelelés vagy az unalmas, rutinszerű munka kiküszöbölése (Pires, 2009).

Pasternak (2007) kutatása szerint Izrael területén található, állami felsőoktatásban tanuló egyetemisták esetében elsődleges szempont az érdeklődés, a szakmai fejlődés és a készségszerzés, annak ellenére, hogy a velük szemben támasztott elvárások alacsonyabbak. A magánintézményeket választó hallgatók esetében a kényelem az elsődleges szempont, a szakmai szempont és az oktatási kiválóság háttérbe szorul (Pasternak, 2007). Skvarciany és társainak kutatása szerint (2020) egy európai felsőoktatási intézményben tanulni kívánó hallgató számára a legfontosabb tényező a programok angol nyelvű oktatása, az ösztöndíjlehetőségek megléte, a kampuszon a hallgatók számára a különböző létesítmények biztosítása, valamint a képzési program akkreditációja.

Morvai Lauráék vizsgálata (2015) a fiatalok továbbtanulási döntéseinek magyarországi regionális különbségét vizsgálta a Magyar Ifjúságkutatás 2012-es adatbázisa alapján. Eredményeik alapján a 21 év feletti fiatalok (N = 4981 fő) tanulási szándéka Magyarországon régióként, és a diploma mentén is különbséget mutat. A dél-alföldi régióban legmagasabb a diplomások aránya (15,8%), legalacsonyabb a közép-dunántúli (9,3%) és az észak-magyarországi régióban (10%). Észak-Magyarországon a legnagyobb azoknak a diplomásoknak az aránya (41,3%), akik nem szeretnének továbbtanulni. Régióként szignifikánsan eltér a fiatalok tanulási szándéka a szakmai fejlődés szükségessége miatt. A fiatalok jelentős része azonban még nem ismerte fel, vagy nem tartja a fontosnak a munkaerő-piaci lehetőségeinek tanulás által történő javítását (Morvai, 2015).

Bocsi és Kóródi (2003) arra mutat rá, hogy az általuk vizsgált mintában a szülők iskolai végzettsége és a foglalkozási státusuk a gyerekeik továbbtanulási szándékát nem növelte. Bocsi és Kóródi (2003) rávilágítottak

arra, hogy a fiatalok a tanulást egyáltalán nem tekintik a társadalmi mobilitás eszközeként.

Czeglédi és Juhász (2014) nappali tagozatos (N = 476) hallgatók esetében vizsgálta az intézmény választását meghatározó tényezőket. A megkérdezettek szerint a felsőoktatási intézmény választása esetén elsősorban a személyes érdeklődés a meghatározó, valamint a későbbi karriert meghatározó piacképesség, illetve a tanulmány hogyan járul hozzá a későbbi megélhetéshez. Számolni kell azonban a környezeti, a családi és a szociális kapcsolati tényezőkkel is. Az eredmények azt mutatták, hogy a diploma megszerzésében a család szerepének felértékelődése figyelhető meg, a tandíj mértéke is meghatározó a hosszú egyetemi tanulmányok alatt. A megkérdezett fiatalok több, mint tizedénél a szülők nem tudnak anyagi segítséget nyújtani.

Kalocsainé (2013) Pécsi Tudományegyetemen első és másodéves alapképzésű hallgatók körében végzett (N = 308) kutatása szerint a bölcsész-hallgatók esetében fontos a középiskolai tanár hatása, valamint a tartós párkapcsolat kialakításának lehetősége, főként a női hallgatók esetében. A természettudományi karon tanuló fiatalok körében az előbbi szempontok mellett még döntően befolyásolja a választást a barátok véleménye, és a diploma piacképessége. A családi hagyományok motiváló ereje a női hallgatók esetében jelentősebb. A fiatalok választását befolyásolja még a diákévek meghosszabbítása, valamint az identitáserősítés. A későbbi tanulmányok folytatásánál döntő szerepe van a saját szakmai tapasztalatnak és a korábbi főiskolán/egyetemen folytatott tanulmányok élményének.

A nemzetközi hallgatók az intézményt az az országot együtt választják. A szempontok közül első helyen szerepel az akadémiai minőség, a tudományos hírnév. Az ország kiválasztása esetén a megélhetési költségek kiemelkedő helyet foglalnak el, a két ország közti távolság azonban ez esetben háttérbe szorul. A külföldi intézményválasztás esetében a szülők és a barátok véleményének kevésbé van jelentősége, de a sporthírnév és a sportolási lehetőségek, és a marketing sem dominál a döntés meghozatalában. Fontos szempontnak tartják a diákok a hallgatókar történő odafigyelést, a támogatást, és a nemzetközivé válást és a parkolóhelyek rendelkezésre állását (Roga et al, 2015).

3. Módszertan

Kutatásunk során a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, valamint jogelőd intézményeinek 2010-2021 évek között felépített adatbázisát elemeztük. A lekérdezés az adott időszakban (2021) az egyetemen tanuló, valamint ott végzett alap- és mesterképzésben részt vevő hallgatókat kérdezte meg diplomaszerezési és szakválasztási motivációikról.

A kérdőívet összesen 1179 válaszadó töltötte ki, de magas volt a hiányzó válaszok aránya, így a legtöbb kérdés esetében sokkal kisebb mintával tudtunk dolgozni. A válaszadók 67,8%-a nő volt, 32,2%-a férfi, többségben városban (30,7%), megyeszékhelyen (16,3%), vagy a fővárosban (16,8%) éltek 14 éves korukban. A válaszadók édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége 33,3%-ban szakmunkásképző, 33%-ban érettségi volt, melyet 26,1%-kal a főiskola követett. A válaszadók édesanyja esetében a leggyakoribb végzettség az érettségi volt (39,5%), melyet azonban a főiskola és egyetem (35,6%) követett, esetükben a szakmunkásképző csak 17,3%-ban jelent meg.

A válaszadók 52,9%-a nappali, 45,3% levelező munkarendben, 1,8% pedig távoktatásban vett részt a képzésen, 79,4%-uk államilag támogatott/állami ösztöndíjas képzésben, 20,4% költségtérítéssel, 0,3% pedig közszolgálati ösztöndíjasként. Ritka volt, hogy a hallgatók családi körében előfordult a választott szakhoz kötődő foglalkozást végző, és az esetek többségében. A válaszadók 65,3%-ának egyáltalán nem volt ilyen rokona, 15,7%-ának a tágabb családi körében volt a szakmában dolgozó személy, de mindössze 8,2% esetében a szülők és a nagyszülők között.

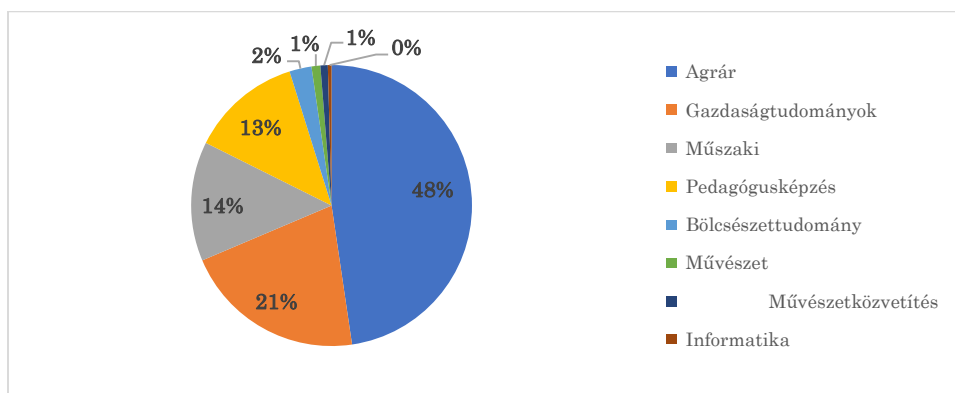
Kutatásunk célja annak vizsgálata, hogy mi motiválta a válaszadókat a diplomaszerezésre, valamint az adott szak kiválasztására; mennyiben befolyásolták őket belső, illetve külső tényezők a döntésük során. Választ kerestünk arra a kérdésre is, hogy a válaszadók mennyiben elégedettek a választásukkal, mennyire tartják valószínűnek, hogy szakot vagy intézményt váltanak az elkövetkezőkben. Külön figyelmet fordítottunk a mesterképzésben részt vevő hallgatókra, és arra a kérdésre, hogy a korábban megkezdett szakon folytatták-e tanulmányaikat, és amennyibe nem, mi befolyásolta az irányú döntésüket. Célul tűztük ki, hogy feltárjuk, mely tényezők befolyásolják a válaszadók szakválasztási motivációit.

A kérdőív túlnyomórészt zárt, feleletválasztós, többválaszos, valamint skálás kérdéseket tartalmazott, a könnyebb elemezhetőség érdekében. Az adato-

kat IBM SPSS Statistics 21 szoftverrel elemeztük. Kutatásunk során az adatok elemzését leíró statisztikákkal kezdtük, gyakoriságot, átlagot, mediánt, módot és szórást számoltunk, feltárva ezzel a mintát jellemző legfontosabb tényezőket. Ezt követően keresztábráelemzéssel, Chi-négyzet próba lefolytatásával kerestük a választ arra, mely háttérváltozók befolyásolják a kapott válaszokat; számos esetben azonban várható cellagyakoriságok 20% alá estek, így ezen adatok nem minősültek megbízhatónak.

4. Eredmények

Agrártudományi egyetem lévén nem meglepő, hogy a válaszadók legnagyobb arányban (47,7%) az agrártudományok területén tanultak, melyet a gazdaságtudományok (20,9%) és a műszaki tudományok (13,7%) követték, ahogy az az 1. ábrán látható. Jelentős a pedagógusképzésben részt vevők aránya (12,8%) is, a többi tudományterület reprezentáltsága azonban elhanyagolható, 3% alatti, amely azt mutatja, hogy a tanulmány legnagyobb részben az agrártudományok területén tanultak véleményét mutatja, és kisebb arányban az egyéb szakok hallgatóiét.



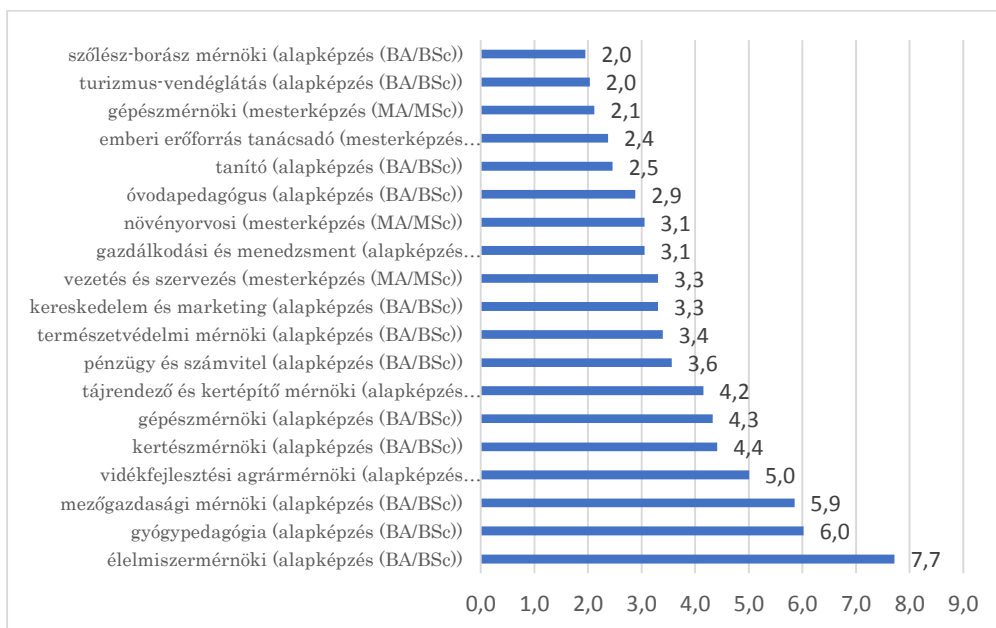
1. ábra: A képzési területek, amelyeken a válaszadók tanultak (% , N = 1179)

Forrás: saját, a DPR adatai alapján

Az egyes képzési területeken belül kitérve a szakokra is, az figyelhető meg, hogy a válaszadók körében az élelmiszermérnöki (7,7%), gyógypedagógiai (6,0%) és a mezőgazdasági mérnöki (5,9%) alapképzésben tanultak voltak a legnagyobb arányban. Az intézményben az agrártudományi területen jelentősen több képzés áll a hallgatók rendelkezésére mind alap- mind mesterképzési szinten, mint más tudományterületeken, így nem meglepő, hogy ez az ágazat képviselteti magát legnagyobb arányban a válaszadók között. Fontos azonban

megemlíteni a gyógypedagógia szakot, amely a második leggyakrabban említett szak volt, annak ellenére, hogy a képzési területek között a pedagógusképzés mindössze a negyedik helyen szerepelt. Ennek fő oka szintén az agrártudományok területén jelentkező szélesebb képzési paletta.

A leggyakrabban említett szakok a 2. ábrán kerülnek bemutatásra, kiszűrésre kerültek viszont a 2% alatti reprezentáltságú szakok, az ábra értelmezését megkönnyítendő. A műszaki képzési területen a gépészmérnöki alapképzés (4,3%), a gazdaságtudományok területén a pénzügy és számvitel alapképzés (3,6%) került a leggyakrabban említésre. A mesterképzések között a leggyakrabban említett szak a gazdaságtudományok területéről került ki: vezetés és szervezés mesterszak (3,3%). Más tudományterületek szakjai mind 2%-nál kisebb arányban jelentek meg a válaszok között. A legritkábban említett szakok a művészetek területéről az elektronikus ábrázolás alapképzés (0,1%), valamint az agrártudományok területéről a vadgazda mérnöki mesterszak (0,1%) voltak.



2. ábra: A szakok, amelyeken a válaszadók tanultak (% , N = 1179)

Forrás: saját, a DPR adatai alapján

A kutatás kitért a válaszadók diplomaszerzéshez fűződő motivációjára is. A válaszadók négyfokozatú Likert-skálán értékelték, mely tényezők játszották a legnagyobb szerepet abban, hogy a diplomaszerzés mellett döntöttek, ahol az 1 az „egyáltalán nem”, a 4 pedig a „nagyon nagy mértékben” választ jelentette. A

válaszok leíró statisztikái az 1. táblázatban láthatók; mivel a kapott válaszok száma eltérő, a mintaelemszám az egyes soroknál külön került feltüntetésre.

Kedvező eredmény, hogy válaszadók leggyakrabban a tudásszerzés és -elmélyítés okán választották a felsőoktatást az érettségi után, 3,51-es átlaggal, a válaszadók legtöbbször nagyon nagy mértékben egyetértenek ezzel az állítással. A korábbi kutatásokkal összhangban a második legmagasabbra értékelt válasz a jobb karrierlehetőségek ígérete (3,28) volt, de sokan választották, hogy mindenképpen szeretnék volna felsőfokú végzettséget (3,14), ami számos külső és belső motiváló tényezőre visszavezethető. A legtöbbször egyáltalán nem értettek vele egyet, hogy társadalmi (2,1) vagy családi (1,99) elvárás lenne a diploma. A legkevésbé az volt a jellemző a válaszadókra, hogy azért tanulnának, hogy meghosszabbítsák a diákéveiket (1,93) vagy mert nem tudták, mihez kezdjenek (1,77) – ezekkel a válaszokkal a válaszadók legtöbbször egyáltalán nem értettek egyet. Szintén a korábbi kutatásokkal összhangban, a fontosabb motiváló tényezők között megjelent még a nagyobb presztízsű foglalkozás (2,93), a kedvezőbb bérezés (2,91) és a nagyobb fokú autonómia (2,85), ami szintén azt mutatja, hogy a munkaerőpiacon elfoglalt kedvezőbb pozíció kiemelkedő fontosságú a válaszadók számára.

1. táblázat: A válaszadók motivációja a diplomaszerezésre

	N	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	242	3,51	4	4	0,606
Hogy jobb karrierlehetőségeim legyenek.	243	3,28	3	3	0,734
Valamilyen felsőfokú végzettséget mindenképpen szerezni akartam.	243	3,14	3	4	1,016
Hogy elismert (magas presztízsű) foglalkozásom legyen.	243	2,93	3	3	0,906
Diplomával jobban lehet keresni.	243	2,91	3	3	0,843
Diplomásként nagyobb fokú autonómiám lehet a munkában.	240	2,85	3	3	0,843
Hogy sokféle kapcsolatot alakítsak ki.	242	2,76	3	3	0,935
Diplomásként könnyebb külföldön munkát találni.	240	2,71	3	3	0,993
Diplomásként könnyebb Magyarországon munkát találni.	243	2,59	3	3	0,937
Társadalmi elvárás már a diploma.	242	2,1	2	1	0,961
Családi elvárás a diploma.	243	1,99	2	1	1,058
Minél tovább diák szerettem volna maradni.	241	1,93	2	1	0,951
Nem igazán tudtam, hogy mi legyen velem, de addig is inkább tanulok.	243	1,77	1	1	0,922

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Ezt követően a válaszadóknak szintén négyfokozatú Likert-skálán arra a kérdésre is választ kellett adniuk, miért az adott szakot választották a diplomaszerezésre. Szintén biztató eredmény, hogy a legtöbb hallgató nem csak a diplomát választotta belső motiváció hatására, hanem a szakterületét is, a legtöbb válaszadó azért választotta az adott szakot, mert tetszett neki a szakterület (3,47), és sokaknak határozott elképzelése volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretne csinálni; mindkét válasszal a legtöbben nagyon nagy mértékben egyetértettek. Ez alátámasztja a korábbi kutatási eredményeket, miszerint az érdeklődési kör fontos szerepet játszik a szakválasztásban. Kisebb arányban ugyan (2,56), de sokan azzal is egyetértettek, hogy a megszerzett diploma szükséges a munkájukhoz, és ismét megjelent a munkaerőpiac szerepe (2,54) is. Legkevésbé azzal értettek egyet a válaszadók, hogy ismerősök befolyására (1,29) választották volna a szakot, és kevesen voltak azok is, akik nem erre a szakra jelentkeztek (1,38), vagy középiskolai eredményeik alapján csak ide vették fel őket (1,6). A Chi-négyzet próba nem mutatott szignifikáns összefüggéseket a választott szakok, valamint a motiváló tényezők között.

2. táblázat: A válaszadók motivációja a szakválasztásban

	N	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Tetszett ez a szakma, szakterület.	244	3,47	4	4	0,584
Határozott elképzelésem volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretnék csinálni.	244	2,86	3	4	1,022
Ez a diploma szükséges a munkámhoz.	243	2,56	3	3	1,068
Ez a szak keresett a munkaerőpiacon.	244	2,54	3	3	0,97
Korábbi saját szakmai élmény.	243	2,09	2	1	1,093
Szülői, családi indíttatás.	244	1,81	1	1	0,99
Ezt a szakot könnyen el lehet végezni.	244	1,63	1	1	0,745
A középiskolai eredményeim alapján ez a szak volt számomra elérhető.	244	1,6	1	1	0,917
Első helyen nem erre a képzésre jelentkeztem, de csak ide vettek fel.	244	1,38	1	1	0,815
Ezt a szakot választotta több ismerősöm is.	244	1,29	1	1	0,66

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

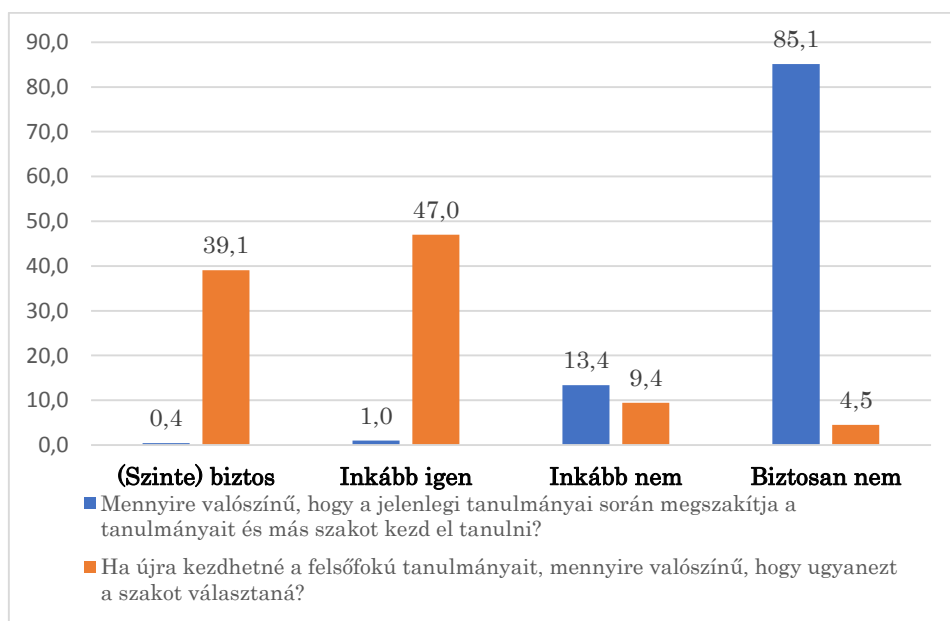
Szignifikáns eredmény született a finanszírozási forma azzal való összefüggésében, hogy a válaszadóknak tetszett az adott szak ($p = 0,02$). A költségtérítéses/önköltséges finanszírozási formában tanuló hallgatók jelentős része inkább (53,1%) vagy nagyon (25,0%) egyetértett azzal, hogy a neki tetsző szakot

választotta; ezzel szemben az államilag támogatott hallgatók többsége legfeljebb inkább egyetértett (40,1%), vagy inkább nem értett egyet (26,8%) azzal, hogy a neki leginkább tetsző szakon tanul.

Szintén szignifikáns kapcsolat ($p = 0,035$) mutatkozott a válaszadók neme és a jövővel kapcsolatos határozott elképzeléseik között: a nők legtöbbször nagyon nagy mértékben egyetértettek (33,5%) azzal, hogy határozottak voltak az elképzeléseik, míg a férfiak legtöbbször csak inkább egyetértettek (42,6%) ezzel.

A korábbi kutatásokkal ellentétben az elvégzett középiskola típusa, a szülők legmagasabb iskolai végzettsége, a család gazdasági-társadalmi háttere, és a szakmában dolgozó családtagok megléte nem befolyásolta szignifikánsan a válaszadók szakválasztását.

Nemcsak a szakválasztás fontos azonban, jelentős szempont a későbbiekben a lojalitás is, amely tényezőre a kérdőív szintén kitért. Ahogy a 3. ábrán látható, válaszadók 85,1%-a biztosan nem szeretné megszakítani tanulmányait azért, hogy más szakon kezdjen el tanulni, és 39,06%-uk szinte biztos, hogy ha újra kezdené a felsőoktatási tanulmányait, akkor is ezt a szakot választaná.



3. ábra: A válaszadók lojalitása az általuk választott szakhoz (% , N = 1175)

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A válaszadók igen kis hányada, mindössze 187 fő (15,8%) válaszolt a mesterképzéssel kapcsolatos kérdésekre, amiből levonható az a következtetés, hogy a válaszadók jelentős része nem vett részt mesterképzésben az intézményben. Szakválasztás szempontjából kedvező viszont, hogy akik

jelentkeztek mesterképzésre, azoknak 52,4%-a a korábbi szakjához teljes mértékben, 42,2%-a pedig részben kötődő szakot választott a mesterképzés során, és mindössze 5,4% választott teljesen más területet.

A 3. táblázatban látható, hogy a mesterdiploma megszerzésében is elsődleges motiváló tényező a tudásszerzés (3,52), amivel a válaszadók legtöbbször ismét nagyon nagy mértékben egyetértett; a második legmagasabbra értékelt szempont pedig ismét a karrier (3,13) volt. Ezen a szinten immár megjelent a vezető pozíció betöltése (3,1) iránti igény is, melyet viszont az ezúttal is fontos magasabb bér (3,05), a presztízs (2,94) és az autonómia (2,91) követett. Ez esetben sem volt jellemző a válaszadókra, hogy meghosszabbították volna diákéveiket (1,71), nem befolyásolta őket a munkáltató (1,5) vagy a család (1,4) sem.

3. táblázat: A válaszadók motivációja a mesterképzésre jelentkezésben

	N	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	187	3,52	4	4	0,69
Karrierterveimhez szükséges a mesterképzés.	186	3,13	3	3	0,911
Mesterszakos diplomával inkább tudok vezetői pozíciót betölteni.	187	3,1	3	3	0,824
Mesterszakos diplomával jobban lehet keresni.	187	3,05	3	3	0,834
Hogy elismert (magas presztízsű) foglalkozásom legyen.	186	2,94	3	3	0,898
Mesterszakos diplomásként nagyobb fokú autonómiám lehet a munkában.	186	2,91	3	3	0,847
Mesterszakos diplomásként könnyebb Magyarországon munkát találni.	187	2,74	3	3	0,903
Hogy sokféle kapcsolatot alakítsak ki.	187	2,61	3	3	1,011
Mesterszakos diplomásként könnyebb külföldön munkát találni.	184	2,59	3	3	0,993
Minél tovább diák szerettem volna maradni.	187	1,71	1	1	0,936
A munkáltató vagy a törvény megköveteli.	187	1,5	1	1	0,888
Szülői, családi elvárás a mesterképzéses diploma.	187	1,4	1	1	0,765

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A válaszadók tehát legnagyobb arányban a korábbi tanulmányaikhoz kötődő szakot választottak a mesterképzésben is, ennek köszönhetően, ahogy a 4. táblázatban látható, a fő szempont az volt, hogy a korábbi és a jelenlegi szakterület jól kiegészítse egymást (3,24). Második legfontosabb aspektusként megjelentek a mesterképzés esetében kiemelkedően fontos karrierlehetőségek (3,18), meglepő viszont, hogy annak ellenére is, hogy a

legtöbben a korábbi szakjukhoz kötődő képzést választottak, a legtöbben inkább egyetértettek azzal, hogy rájöttek, mással szeretnének foglalkozni, mint az eredeti szakjuk (2,49). A munkáltató vagy a törvény nyomása (1,32) viszont ezúttal sem játszott szerepet a válaszadók döntésében.

4. táblázat: A mesterképzésben is részt vevő válaszadók motivációja a szakválasztásban

	N	Átlag	Medián	Módusz	Szórás
A két szakterület jól kiegészíti egymást.	87	3,24	3	3	0,806
Ezzel a mesterszakos diplomával jobb karrierlehetőségeim lehetnek.	88	3,18	3	3	0,891
Időközben rájöttem, hogy mással szeretnék foglalkozni.	88	2,49	3	3	1,135
Korábbi saját szakmai élmény.	85	2,45	3	3	1,041
Ez a szak volt elérhető számomra a közelben, vagy a kiválasztott intézményben.	88	1,89	1	1	1,066
A munkáltató vagy a törvény megköveteli.	88	1,32	1	1	0,67

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Szignifikáns összefüggés ($p = 0,028$) mutatkozott a válaszadók neme és a mesterképzés-választást befolyásoló korábbi szakmai élményeik között. Míg a férfiak 55,5%-át inkább befolyásolták a korábbi szakmai tapasztalataik a képzésválasztásban, és csak 7,4%-ukat egyáltalán nem, a nők 34,5%-a válaszolta azt, hogy nem érte ilyen jellegű befolyás, és mindössze 32,7%-ukat inkább igen.

5. Összegzés

Kutatásunk során a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen 2021-ben aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkező hallgatók körében vizsgáltuk meg, hogy mi motiválja őket a diplomaszerezésre, valamint az egyes szakok választására. Agrártudományi egyetem lévén a válaszadók túlnyomó többségben agrártudományi területen tanultak, nem elhanyagolható számban voltak jelen azonban a gazdaságtudományok, a műszaki, valamint a pedagógiai területen tanuló hallgatók. Ezen területeken belül, szakok tekintetében a legtöbben az élelmiszer-mérnöki, gyógypedagógusi, gépészmérnöki, valamint a pénzügy és számviteli alapszakok voltak a legmagasabb arányban reprezentáltak, a leggyakoribb mesterképzés pedig a gazdaságtudományok területén belül eső vezetés és szervezés mesterszak volt.

Fő kutatási célunk a diploma- és szakválasztási motivációk feltárása volt, amely a kutatás során teljes mértékben megvalósult. A válaszadók

mind az alap- mind a mesterképzési diplomát elsődlegesen tudásszerzési céllal választották, de jelentősek voltak a karrierhez kötődő célok is, köztük a jobb lehetőségek, kedvezőbb bérezés, a presztízs és az autonómia. A választott alapszakok tekintetében elmondható, hogy a válaszadók nagy részének, leginkább a nőknek, határozott elképzelései voltak arról, hogy mit szeretnének tanulni; a költségtérítéses hallgatók esetében pedig elmondható, hogy nagyobb arányban választották a nekik tetsző szakot, mint az államilag támogatott képzésben résztvevő hallgatók.

Az elégedettséggel kapcsolatos kutatási kérdésünk szintén megválaszolásra került, a válaszadók jelentős része lojális a jelenlegi szakjához, nem szeretne váltani, és ha újrakezdené tanulmányait, ismét ezt a szakot választaná – amit a mesterképzésben is részt vevő hallgatók így is tettek. Ezen a képzési szinten is jelentős szerepe volt a tudásszerzésnek a továbbtanulásban, de kiemelkedő jelentőséggel bírt a karrier is, ismét megjelentek a bérezéshez és presztízshoz kötődő motivációk, illetve fontos tényezőként merült föl a vezető pozíció megszerzése is. Ezúttal is eltérés mutatkozott a nemek viszonylatában, a férfiak sokkal inkább korábbi szakmai tapasztalataikra hagyatkoztak a mesterképzés szakjának kiválasztásában, mint a nők.

Ezek alapján elmondható, hogy a válaszadók fő motivációja a tudásszerzés, valamint a karrier, melynek több aspektusai is megjelenik, mind a diploma melletti döntésben, mind a szakválasztásban. Szakok tekintetében a hallgatóknak határozott elképzeléseik vannak mind az alap- mind a mesterképzés esetében.

Felhasznált irodalom

- Bocsi, V., & Kóródi, M. (2003). Továbbtanulás – fel nem ismert esély a mobilitásra. *Educatio*, 12(2), 308–311.
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2014). A felsőfokú iskolaválasztást meghatározó tényezők nappali szakos hallgatók körében. *Tudásmenedzsment*, 2, 63–71.
- Csoma, Gy. (2005). *Andragógiai szemelvények. Bevezetés a felnőttképzés tanulmányozásába*. Budapest: Nyitott Könyv Kiadó.
- Csuka, Gy., & Bánász, Zs. (2014). Lehetőségek és döntések – a felsőoktatási intézményválasztási szempontok változása. *Educatio*, 4, 616–631.
- Engler, Á. (2014). *Hallgatói metszetek. A felsőoktatás felnőtt tanulói*. Debrecen: Debreceni Egyetem Felsőoktatás Kutató és Fejlesztő Központ.
- Forray R. K. (2008). *Lakossági-társadalmi igények a felnőttek felsőfokú továbbtanulásában. Az OTKA 47335 zárótanulmánya*.
http://real.mtak.hu/1754/1/47335_ZJ1.pdf [2022. 12. 15.]

- Józsa, G. (2021). Végzős szakközépiskolás tanulók továbbtanulási szándéka: egy próbamérés eredményei. *Neveléstudomány*, 4, 138–153.
<https://doi.org/10.21549/NTNY.35.2021.4.8>
- Józsa, K. (2002). Tanulási motiváció és humán műveltség. In Csapó, B. (szerk.), *Az iskolai műveltség*. (pp. 239–268). Budapest: Osiris Kiadó.
- Józsa, K. (2007). *Az elsajátítási motiváció*. Budapest, Műszaki Kiadó.
- Józsa, K., & Fejes, J. B. (2010). A szociális környezet szerepe a tanulási motiváció alakulásában: a család, az iskola és a kultúra hatása. In Zsolnai, A., Kasik, L. (szerk.), *A szociális kompetencia fejlesztésének elméleti és gyakorlati alapjai*. (pp. 134–162) Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Kalocsainé Sánta, H. (2013). *Szakválasztási motivációk a Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi és Természettudományi Karán (Összehasonlító elemzés)*. PhD-értekezés. <https://pea.lib.pte.hu/handle/pea/5162> [2023. 01. 10.]
- Khademi-Vidra, A (2014). Identity Spaces. *Acta Universitatis Sapientiae Social Analysis*, 4(1/2), 109–120.
- Khademi-Vidra, A (2017). Curriculum Planning of the Environmental Education. *Journal of Central European Green Innovation*, 2017(1), 65–80.
- Kispálné Horváth, M., & Mátrai, Zs. (2015). Felnőttkori tanulás és komfortérzet. *Neveléstudomány: oktatás – kutatás – innováció*, 3(4), 58–70.
- Liskó, I. (2000). A szakközépiskolások felsőfokú továbbtanulása. *Educatio*, 9(3/4), 153–159.
- Morvai, L. (2015). F fiatalok továbbtanulással kapcsolatos döntéseinek területi különbségei. In Pusztai, G., & Kovács, K. (szerk.) *Ki eredményes a felsőoktatásban*. (pp. 42–55). Nagyvárad – Budapest, Pártium Könyvkiadó.
- Hrubos, I., & Horváth, Á. (2012). Kísérlet a magyarországi felsőoktatási intézmények fő típusainak azonosítására. In Hrubos, I., Bander, K., Berács, J., Horváth, Á., Kovács, G., Nagy, G., & Veroszta, Zs. (2012). *Elefántcsonttoronyból világitótorny*. (pp. 25–71). Budapest: AULA Kiadó.
- Máté, Cs. H. (2018). Egyetemi hallgatók tanulási motivációinak vizsgálata. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, Budapest. 181–194.
- Pasternak, R. (2007). Choice of institutions of higher education and academic expectations: the impact of cost-benefit factors. *Teaching in Higher Education*, 10(2), 189–201. <https://doi.org/10.1080/1356251042000337945>
- Pierog, A. (2017). Felnőttkori tanulási motivációk feltárása különböző képzési szinteken. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)*, 2(4), 429–444. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.34>
- Pires, A. L. (2009). Higher education and adult motivation towards lifelong learning An empirical analysis of university post-graduates perspectives. *European journal of vocational training*, 46(1), 129–150 p.
- Roga, R., Lapina, I., & Műürsepp, P. (2015). Internationalization of Higher Education: Analysis of Factors Influencing Foreign Students' Choice of Higher Education Institution. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 213, 925–930.

- Skatova, A., & Ferguson, E. (2014). Why do different people choose different university degrees? Motivation and the choice of degree. *Front. Psychol.* 5, 1244. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01244>
- Skvarciany, V., Shina, I. Sajjad, F. (2020). Decision Factors behind Choosing Higher Education Institutions in Europe. *Economics and Culture*, 17(1), 75–86. <https://doi.org/10.2478/jec-2020-0007>
- Törőcsik, M. (2010). A fiatalok fogyasztói magatartása – az egyetemek fő célcsoportjának megértése. In Törőcsik, M., & Kuráth, G. (szerk.), *Egyetemi marketing – marketing a felsőoktatásban*. (pp. 123–139). Pécs, Pécsi Tudományegyetem.
- Tózsér, Z. (2014). Résztvételi célok és akadályok a felnőtt és idős hallgatók körében. *Iskolakultúra*, 24(2), 34–43.

TARALIK KRISZTINA¹

TOVÁBBTANULÁSI, SZAK- ÉS INTÉZMÉNYVÁLASZTÁSI MOTIVÁCIÓK VIZSGÁLATA

Absztrakt

A felsőoktatási intézmények - gazdasági és társadalmi szerepük mellett – piaci szereplők, akiknek, mint szolgáltatás nyújtóknak vonzóvá kell tenni kínálatukat a potenciális vevők - a továbbtanulni vágyók – számára. Az ügyfelek igényeinek ismerete, mint minden piacon, a felsőoktatásban is elengedhetetlen. A tanulmány célja, hogy megvizsgálja a MATE aktív hallgatóinak továbbtanulási, szak- és intézményválasztási motivációját. A kérdőívet 1179 fő töltötte ki a MATE 2021 június 2-i Neptun nyilvántartása szerinti aktív hallgatói állományból, amely mintából ez a tanulmány az aktív első éves alapszakos hallgatók (243 fő) válaszait vizsgálja meg. Az elemzés arra keresi a választ, hogy melyek azok a tényezők, amelyek jelentősebb szerepet játszanak a továbbtanulással kapcsolatos döntésekben, és fellelhetőek-e szignifikáns eltérések a válaszadók kérdőívben vizsgált jellemzői alapján.

Kulcsszavak: felsőoktatásban jelentkezők motivációi, szakválasztási szempontok, intézményválasztási szempontok, alapképzésre felvett hallgatók szegmentációja

Abstract

Higher education institutions - in addition to their economic and social role – are market players who, as service providers, must make their offer attractive to potential customers - those who wish to continue their education. Knowing the needs of customers, as in any market, is also essential in higher education. The purpose of this study is to examine the

¹ Dr. TARALIK KRISZTINA egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrárlogisztika, Kereskedelem és Marketing Tanszék

motivation of MATE's active students for further education, major and institution choice. The questionnaire was filled out by 1,179 people from the active student population of MATE 2021 according to the Neptun register of June 2, from which this study examines the responses of active first-year undergraduate students (243 people). The purpose of this study was to reveal which factors play significant role in decisions related to further education, and whether significant differences can be found based on the characteristics of the respondents in the sample.

Keywords: motivations of applicants to higher education, aspects of choosing a university major, aspects of choice of institution, segmentation of students admitted to BA course

JEL-kód: I29

1. Bevezetés

Az oktatási rendszer legmagasabb szintjén folyó felsőoktatás célja az oktatás színvonalának emelése, a versenyképes tudás átadásához és megszerzéséhez szükséges feltételrendszer megteremtése (Sisa és mtsai.,, 2020). A felsőoktatási intézmények 4 alapvető funkciót valósítanak meg, amely a társadalommal kötött megállapodásuk alapját képezik (Gornitzka és mtsai., 2007) Ezek a funkciók az értékteremtés és társadalmi legitimitáció, az elit kiválasztása, a munkaerő képzése, új ismeretek előállítása (Cloete és mtsai., 2017). A fejlődéshez legszorosabban az utóbbi két funkció – vagyis a munkaerőképzés és az új ismeretek előállítása kapcsolódik

A felsőoktatási intézmények – gazdasági és társadalmi szerepük mellett – piaci szereplők, akiknek, mint szolgáltatás nyújtóknak vonzóvá kell tenni kínálatukat a potenciális vevők – a továbbtanulni vágyók – számára. A versenyhelyzetet pedig fokozza a hallgatói mobilitás erősödése (Berács és mtsai., 2017). A felsőoktatásban tanulók itthon és külföldön is egyre jelentősebb számban keresik a külhoni továbbtanulás lehetőségét.

Az egyetemeknek tehát két oldalról támasztott követelményeknek is eleget kell tenni. Egyik oldalon szerepük megkérdőjelezhetetlen a tudásalapú társadalom fejlődésében, a másik oldalon ki kell alakítaniuk azt a stratégiát, amellyel vonzóvá tehetik kínálatukat a hazai és nemzetközi a piacokon. Természetesen a két oldal – a gazdasági igények és a továbbta-

nulni vágyók képzési területek iránti igényei – nem függetlenek egymástól, ugyanakkor a felsőoktatási piac vevői oldalán a stabil munkát biztosító szakterület ismereteinek elsajátítása mellett más tényezők is szerepet játszanak az intézmény- és szakválasztásban. Az ügyfelek igényeinek ismerete, mint minden piacon, a felsőoktatásban is elengedhetetlen. A megfelelően kialakított felvételi stratégia nagyban hozzájárulhat, hogy az egyetem a képzési céljainak megfelelő tudással, készségekkel rendelkező, magas színvonalú hallgatók közül válogathasson.

Az elsőévesek intézményválasztási motivációit vizsgálva Tuan és mtsai. (2023) négy faktort különített el:

- Az iskola minősége (az infrastruktúra, az oktatók, az oktatott tudományterületek, a tandíj mértéke, hallgatóknak szóló ösztöndíjak és támogatások, az iskola presztízse és akadémiai előmenetele, a felvételi nehézsége).
- Munkaerőpiaci kilátások (a végzetek álláslehetőségeit, magas kereseti lehetőségét, a szakma reputációja).
- Mások (tanárok, családtagok, barátok) javaslata.
- Információ / marketing (az intézmény által nyújtott információk, kommunikáció, promóció).

A középiskolások egyetemválasztási szempontjait vizsgálva Hai és mtsai. (2023) csökkenő sorrendben a következő 6 tényezőt azonosították: tanácsadók (tanárok, család, barátok), a jövőbeni munkalehetőségek, a média megjelenések, a tanulási feltételek, az egyeteme hírneve, a hallgató jellemzői.

Részben ellentmond ezeknek az eredményeknek az a tanulmány (Ngan & Khoi, 2021), amely szerint a karrier lehetőségek, az egyetem hírneve, a sikeres jelentkezés esélye, az egyén képességei, és a referencia csoportok véleménye befolyásolják a hallgatók egyetem választását, de az egyetem jellemzői és kommunikációja nem.

2. Kutatási kérdések

Jelen tanulmány célja, hogy a Diplomás Pályakövető Rendszer információira támaszkodva megvizsgálja a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemre (továbbiakban: MATE) felvett aktív alap- és osztatlan mester képzéses hallgatók (2021) *továbbtanulási, szak- és intézményválasztási motivációját*.

Az elemzés arra keresi a választ, hogy milyen faktorok azonosíthatóak a továbbtanulással kapcsolatos döntéseket vizsgáló állítások alapján, és fellelhetőek-e szignifikáns eltérések a válaszadók kérdőívben vizsgált jellemzői alapján.

Ezek alapján 2 hasonló kutatási kérdést fogalmaztam meg mindhárom (*továbbtanulási, szak- és intézményválasztás*) vizsgált területen:

- Milyen faktorok azonosíthatóak a kérdőívben szereplő - a továbbtanulási motivációt, a szakválasztást és az intézményválasztást vizsgáló - állítások alapján?
- Lehet-e a továbbtanulási motiváció, a szakválasztási szempontok és az intézményválasztást vizsgáló állítások alapján homogén hallgatói csoportokat elkülöníteni a 2021-ben első éves MATE hallgatók körében? Ha igen, akkor milyen eltérések figyelhetők meg a hallgatói szegmentumok között?

3. Anyag és módszer

A tanulmány alapsokaságát a MATE Neptun rendszer 2021. június 2-i állapota szerint aktív állományban lévő első éves *alap (BA/BSc) és osztatlan képzésben* résztvevő aktív hallgatói jelentették. A megkérdezés a Neptun rendszerben kiküldött kérdőívek segítségével történt 2021 tavaszán. A 2021-ben első éves alap vagy osztatlan képzésben résztvevő aktív hallgatóktól 243 értékelhető kérdőív érkezett vissza, a kérdőívek *mindegyikét alapképzéses hallgatók* töltötték ki.

A válaszadók 4 fokozatú Likert-skálán jelölték a kérdőívben motivátorként felsorolt tényezőket. A Diplomás Pályakövető Rendszer több évfolyamot és többféle kutatási területet is magába foglaló elemzése (Suhajda, 2022) többek között beszámol a 2021-ben első éves alap és osztatlan képzésű hallgatók válaszainak egyváltozós statisztikai vizsgálatainak eredményeiről. Jelen tanulmányban a 243 értékelhető kérdőívből származó adatokat összefüggés vizsgálatokban elemzem. Az elemzéshez az SPSS 28.0 statisztikai programcsomagot használtam.

A tanulmányban vizsgált három terület (továbbtanulási, szakválasztási és intézményválasztási motivációk) Likert-skálán mért állításainak elemzéséhez első lépésként az állítások közti korrelációk torzító hatásának kiszűréséhez faktoranalízist végeztem az egy-egy terület vizsgálatához tartozó állítás sorozatokon belül. A faktoranalízishez a minta megfelelőségét

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), valamint Bartlett szféríkussági teszttel ellenőriztem. A faktor analízisben a komponensek rotációját Varimax-módszerrel végeztem.

A három vizsgálatba vont terület elemzése során létrejött faktorok alapján klasztereztem a hallgatói mintát K-közép klaszteranalízissel, amelyben a kutatást végző definiálhatja a kívánt klaszterszámot. Mindhárom terület esetén 2 klaszteres megoldástól növeltem a klaszterek számát addig, amíg az egyes klaszterekbe kerülő mintaelemszám nem eredményezett nagyon alacsony mintaelemszámot valamelyik hallgatói szegmentumban. Ez a probléma általában az 5 illetve 6 klaszteres megoldásnál jelentkezett. Ezt követően varianciaanalízissel vizsgáltam meg, hogy mennyire térnek el egymástól a hallgatói szegmensek az egy-egy klaszterszámú csoportosítások esetén. Ahol szignifikáns ($\text{sig} < 0,001$) értékek jelentek meg az ANOVA táblában a hallgatói csoportok között a faktorok tekintetében, ott doboz diagrammok segítségével vizualizáltam az egyes faktorok klaszterenként faktorközépponthoz viszonyított alakulását, és azt a klaszterszám megoldást választottam, ahol a dobozdiagrammok a legjobban interpretálható eredményt mutatták.

A hallgatói szegmensek jellemzését követően keresztábrázat segítségével Khí-négyzet próbával vizsgáltam meg, hogy milyen jellegzetességek találhatóak a leírt hallgatói szegmensek összetételében szak, képzési terület, munkarend, finanszírozási forma, szakkollégiumi tagság, kutatócsoport tagság, tehetséggyógyító programban részvétel, HÖK vagy egyéb hallgatói érdekképviselői tisztség, sport/kulturális csoporttagság, egyéb egyetemi szervezeti tagság, korábbi felsőoktatási végzettség megléte alapján.

4. Eredmények

Továbbtanulást befolyásoló tényezők alakulásában

A válaszadók 13 továbbtanulást befolyásoló szempontot értékelhettek aszerint, hogy mennyire igazak ezek az állítások rájuk nézve, 4 fokozatú Likert-skálán, ahol a válaszok: Egyáltalán nem – Inkább nem – Inkább igen – Nagyon nagy mértékben.

A 13 állítás közötti korrelációk torzító hatásának kiszűréséhez, faktoranalízist végeztem, amelyhez először a minta faktoranalízisre való alkalmasságát vizsgáltam meg. Ennek során a KMO érték 0,845 lett, ami magas szintű megfelelőséget mutat. A Bartlett teszt 0,000% -os szignifikancia

szintje szintén alátámasztotta a minta faktoranalízisre való alkalmasságát.

A 13 változó faktoranalízisének eredményeként 3 faktor jött létre, melyet Varimax-módszerrel rotálva, 5 iterációt követően alakult ki a végső komponenskompozíció. A 3 faktor a 13 változó magyarázóerejének 52,574% -át tartotta meg.

A rotáltkomponens-mátrix (1. táblázat) alapján a következő eredményeket fogalmaztam meg:

Az 1. faktoron 6 változó ült, amelyek a munka és a karrier lehetőség továbbtanulást motiváló szerepét emelik ki, és minden változó pozitív összefüggést mutatott. Ez a faktort a *Munka- és karrier szempontok* elnevezést kapta.

A 2. faktor 5 olyan változón ül (szintén minddel pozitív összefüggésben), amelyekben a továbbtanulási motivációt a szülői és társadalmi elvárások, illetve a munka világába való belépés késleltetése jelenti. Ezt a faktort az *Elvárásoknak megfelelés* névvel jelöltem.

A 3. faktor mindössze 2 változón ül, amelyek a tudás bővítés és a kapcsolatok általi motivációt tartalmazzák, ezért ez a faktor a *Tudás és kapcsolatok* elnevezést kapta.

1. táblázat: A továbbtanulási motivációk rotált komponens mátrixa

	Munka, karrier szempontok	Elvárásoknak való megfelelés	Tudás és kapcsolatok
Hogy jobb karrierlehetőségeim legyenek.	0,775	-0,011	-0,008
Hogy elismert (magas presztízsű) foglalkozásom legyen.	0,741	0,135	0,013
Diplomával jobban lehet keresni.	0,693	0,251	-0,196
Diplomásként könnyebb Magyarországon munkát találni.	0,616	0,347	0,045
Diplomásként nagyobb fokú autonómiám lehet a munkában.	0,607	0,059	0,380
Diplomásként könnyebb külföldön munkát találni.	0,522	0,278	0,374
Nem igazán tudtam, hogy mi legyen velem, de addig is inkább tanulok.	0,029	0,682	-0,239
Családi elvárás a diploma.	0,207	0,674	0,034
Társadalmi elvárás már a diploma.	0,295	0,673	-0,067
Minél tovább diák szerettem volna maradni.	-0,041	0,662	0,267
Valamilyen felsőfokú végzettséget mindenképpen szeretni akartam.	0,324	0,533	-0,043
Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	-0,053	-0,178	0,768

	Munka, karrier szempontok	Elvárásoknak való megfelelés	Tudás és kapcsolatok
Hogy sokféle kapcsolatot alakítsak ki.	0,154	0,476	0,482

Forrás: saját elemzés a MATE DPR 2021. évi adatai alapján

Hallgatói szegmensek a 3 motivációs faktor alapján

A BA-s és osztatlan mesterképzéses első éves hallgatókat a 3 továbbtanulási motivációs faktor alapján K-közép klaszteranalízis segítségével csoportosítottam, mely során 2, 3, 4, 5 és 6 klaszteres megoldásokat vizsgáltam meg.

A mintaelemszám mindegyik klaszterszám estén viszonylag egyenletesen oszlott meg (2. táblázat), és a létrejött hallgatói szegmensek közt minden klaszterszám esetében a szegmentumok variancia analízise (ANOVA) szignifikás különbséget mutatott.

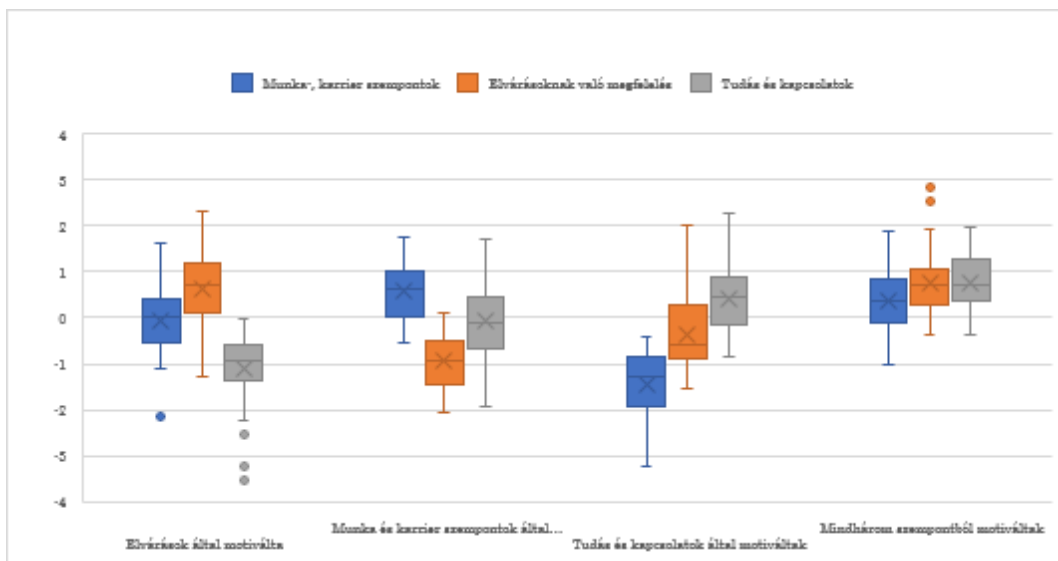
2. táblázat: A válaszadók megoszlása (fő) a 2–6 klaszteres K-közép klaszterek között

Klaszterek	1.	93	88	55	25	34
	2.	139	54	71	66	22
	3.		90	43	31	46
	4.			63	45	41
	5.				35	30
	6.					59
Összesen	232					

Forrás: saját elemzés

A válaszadói csoportok vizsgálatához minden vizsgált (2-6) klaszterszámú megoldás dobozdiagrammja alapján megvizsgáltam a szegmensek jellemzőinek interpretálhatóságát. Az ötféle szegmentáció közül a 4 klaszteres megoldásnál találtam a legjobban interpretálható eredményt, ezért jelen tanulmányban a 4 klaszteres megoldás elemzését ismertetem.

A hallgatók 4 szegmensét dobozdiagrammon vizsgálva a faktorok faktorközépponthez viszonyított megoszlásából markáns különbségek figyelhetőek meg a szegmentumok között.



1. ábra: A továbbtanulási motivációs faktorok dobozdiagrammja 4 klaszterbe rendezett hallgatói szegmentumok esetén

Forrás: saját elemzés

Az 1. szegmensnél (55 fő) az átlagnál fontosabb a szülői és társadalmi elvárásoknak való megfelelés, illetve a munka világába való belépés késleltetése, ezért ez a hallgatói szegmens az *Elvárások által motiváltak* elnevezést kapta. Náluk a munka és karrier szempontok átlagos motivációt jelentenek, míg a tudás megszerzése iránti vágy, valamint a kapcsolatépítés kevésbé fontos tényező, mint más hallgatói szegmenseknél.

A 2. klaszter (71 fő) tagjai számára a munka és karrier szempontok játsszák a legfontosabb és egyben más szegmentumoknál erősebben motiváló szerepet. A tudásvágy és a kapcsolatok építése náluk átlagos motiváló tényezőnek számít, és rájuk jellemző legkevésbé, hogy másoknak szeretnének megfelelni a továbbtanulással, vagy időnyerő tevékenységnek szánják a felsőoktatási éveket. Ez a csoport a *Munka és karrier szempontok által motivált* elnevezést kapta.

A 3. szegmentumot (43 fő) elsősorban a tudásvágy és a kapcsolatépítés motiválta továbbtanulásra. Náluk játssza a legkevésbé fontos szerepet a jövőbeli munka és karriertervezés. Ez a szegmentum a *Tudás és kapcsolatok által motivált* nevet kapta.

A 4. csoport (63 fő) mindhárom faktor alapján átlag feletti motivációt mutatott, ezért ők a *Mindhárom szempontból motiváltak* jelölést kapták.

A továbbtanulási motiváción alapuló klaszterek összetételének összehasonlítása

Kereszt táblázatok segítségével összehasonlítottam a 4 hallgatói szegmens összetételét szak, képzési terület, munkarend, finanszírozási forma, szakkollégiumi tagság, kutatócsoport tagság, tehetséggondozó programban részvétel, HÖK vagy egyéb hallgatói érdekképviselői tisztség, sport/kulturális csoporttagság, egyéb egyetemi szervezeti tagság, korábbi felsőoktatási végzettség megléte alapján.

Statisztikailag igazoltan 2 változó esetén mutatkozott eltérés a szegmentumok összetételében, ezek a munkarend (sig < 0,001) és korábbi felsőoktatási tanulmányokban való részvétel (sig = 0,006).

A szak, illetve a képzési terület esetében a túl sokféle válaszvariáció miatt a keresztábra eredménye nem adott releváns értéket. A szakkollégium, kutató csoport, tehetséggondozó program, hallgatói érdekképviselő, egyetemi sport klub vagy egyéb egyetemi szervezeti tagság esetében nagyon alacsony volt azon kitöltők száma (3-12 fő), akik valamilyen tagságot megjelöltek, így ezen szempontok megoszlása sem volt releváns a 4 szegmentum összetételében. Az összefüggés vizsgálatokban így értékelhető független változó maradt még a finanszírozási forma és a kollégiumi elhelyezés, melyek esetében viszont nem mutatott szignifikáns értéket a Khinégyszet próba.

A két szignifikáns összetételbeli különbséget mutató független változó – a munkarend és a korábbi felsőoktatási tanulmányok – esetén a minta megoszlása a 3. táblázatban láthatóan a következő sajátosságokat mutatta:

3. táblázat: A klaszterek összetétele a tanulás munkarendje a korábbi felsőoktatási végzettség alapján

	Fő motivátorok				Összesen fő (%)
	Elvárások fő (%)	Munka és karrier fő (%)	Tudás és kap- csolatok fő (%)	Mindhárom szempont fő (%)	
Munkarend					
Nappali	42 (28,4%)	36 (24,3%)	19 (12,8%)	51 (34,5%)	148 (100,0%)
Levelező	11 (14,5%)	34 (44,7%)	22 (28,9%)	9 (11,8%)	76 (100,0%)
Távoktatás	2 (25,0%)	1 (12,5%)	2 (25,0%)	3 (37,5%)	8 (100,0%)
Összesen	55 (23,7%)	71 (30,6%)	43 (18,5%)	63 (27,2%)	232 (100,0%)

	Fő motivátorok				Összesen fő (%)
	Elvárások fő (%)	Munka és karrier fő (%)	Tudás és kap- csolatok fő (%)	Mindhárom szempont fő (%)	
Korábbi felsőoktatási végzettség					
Igen	11 (22,9%)	20 (41,7%)	13 (27,1%)	4 (8,3%)	48 (100,0%)
Nem	44 (24,3%)	50 (27,6%)	30 (16,6%)	57 (31,5%)	181 (100,0%)
Összesen	55 (24,0%)	70 (30,6%)	43 (18,8%)	61 (26,6%)	229 (100,0%)

Forrás: saját elemzés

Munkarend szerint a távoktatási tagozatot mindössze 8 fő jelölte meg, ami nagyon kicsi létszám, hogy velük kapcsolatban bármilyen következtést levonjunk. A nappali tagozatos válaszadók több, mint harmadát (34,5%-át) mindhárom motivációs faktor ösztönözte a továbbtanulásban. Sorrendben második helyen az elvárások (28,4%) és a munka és karrier (24,3%) által motivált nappalis hallgatók állnak, ezektől arányukban jóval lemaradva szerepelnek azok, akiket a tudásvágy és kapcsolatok építése hajtott.

A levelező tagozatos válaszadók, akik jórészt munka mellett döntöttek a továbbtanulás mellett nem meglepő módon elsősorban (44,7%) munka és karrier építés céljából tűzték ki célul a diploma megszerzését. Közülük kisebb arányban (28,9%) találhatóak olyanok, akiket a tudásvágy és kapcsolat építés motivált, és még kisebb azok aránya, akiket az elvárások (14,5%) vagy mindhárom motivátorfaktor (11,8%) egyszerre ösztönzött volna.

A korábbi felsőoktatási végzettségűek legnagyobb arányban (41,7%) a munka és karrier célok miatt tanulnak ismét felsőoktatási képzésben, és a legkisebb arányban fordultak elő közöttük (8,3%), akiket mindhárom motivációs faktor ösztönzött volna. Ezzel szemben a felsőoktatásban korábban részt nem vevők egyharmada (31,5%) mindhárom faktor által motivált, és kevés közöttük azoknak az aránya, akiket a tudásvágy és a kapcsolatok építése hajtott.

Szakválasztás befolyásoló tényezők alapképzésben

A szakválasztással kapcsolatosan a válaszadók 10 szempontot értékelhettek – a továbbtanulást befolyásoló szempontokhoz hasonlóan – aszerint, hogy mennyire igazak ezek az állítások rájuk nézve, 4 fokozatú Likert-skálán, ahol a válaszok: Egyáltalán nem – Inkább nem – Inkább igen – Nagyon nagy mértékben.

Az elemzések menete a továbbtanulási motivációk vizsgálatával azonos módon történt. A 10 állítás közötti korrelációk torzító hatásának kiszűréséhez itt is először faktoranalízist végeztem. Ehhez ellenőriztem a minta faktoranalízisre való alkalmasságát, amely során a KMO érték 0,674 lett, ami elfogadható szintű megfelelőséget mutat. A Bartlett teszt 0,000%-os szignifikancia szintje itt is alátámasztotta a minta faktoranalízisre való alkalmasságát.

A 10 változó faktoranalízisének eredményeként 3 faktor jött létre, melyet Varimax-módszerrel rotálva, 5 iterációt követően alakult ki a végső komponenskompozíció. A 3 faktor a 10 változó magyarázóerejének 52,056% -át tartotta meg.

A rotáltkomponens-mátrix (4. táblázat) alapján a következő eredményeket fogalmaztam meg:

Az 1. faktor 4 változón ül, mindegyikkel pozitív kapcsolatot mutat. A változók a „nem jött össze más”, vagy a „könnyen elvégezhető szak”, illetve „ismerősök is ezt választották” indokokhoz kötődnek, amelyek nem e szak iránti erős elkötelezettségről árulkodnak, ezért ezt a faktort a *Nem volt jobb* elnevezéssel jelöltem.

A 2 faktor szintén 4 változón ül. Ebből kettővel igen erős összefüggésben, ezek a munkaerőpiaci igényeknek való megfelelést hangsúlyozzák, ezért ez a faktort a *Munkaerőpiaci indíttatás* elnevezést kapta. Ezek mellett 2 olyan változó is ebbe a faktorba került, amelyek magas korrelációt mutatnak más faktorokkal is. A családi indíttatás az 1. faktorra is szoros korrelációban áll, ami a referencia csoport szerepét hangsúlyozza – hasonlóan az ismerősök is ezt a szakot választották állításhoz -, mintsem a hallgató saját elhatározását. A másik ilyen faktor a korábbi szakmai élmény, ami pedig a 3. faktorra mutat nem sokkal gyengébb összefüggést.

A 3 faktor 2 változója a szakma és a szakterület iránti elkötelezettséget, tehát a válaszadó belső motivációját, érdeklődését a szakterület iránt hangsúlyozza. A faktor elnevezése a *Szakma/szakterület iránti vonzalom* lett.

3. táblázat: A szakválasztási motivációk rotált komponens mátrixa

Szakválasztási szempontok	Faktorok		
	Nem volt jobb	Munkaerőpiaci indíttatás	Szakma/szakterület iránti vonzalom
Első helyen nem erre a képzésre jelentkeztem, de csak ide vettek fel.	0,741	-0,215	-0,045
A középiskolai eredményeim alapján ez a szak volt számomra elérhető.	0,713	0,177	-0,083
Ezt a szakot könnyen el lehet végezni.	0,641	0,083	-0,081
Ezt a szakot választotta több ismerősöm is.	0,419	0,279	0,090
Ez a szak keresett a munkaerőpiacon.	-0,031	0,757	-0,056
Ez a diploma szükséges a munkámhoz.	0,086	0,712	0,269
Szülői, családi indíttatás.	0,416	0,541	-0,117
Korábbi saját szakmai élmény.	0,080	0,441	0,414
Határozott elképzelésem volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretnék csinálni.	-0,076	0,141	0,833
Tetszett ez a szakma, szakterület.	-0,106	-0,058	0,793

Forrás: saját elemzés

Hallgatói szegmensek a 3 szakválasztási faktor alapján

Az alapképzés első éves hallgatókat a 3 szakválasztási faktor alapján ismét K-közép klaszteranalízis segítségével csoportosítottam, mely során 2, 3, 4, és 5 klaszteres megoldásokat vizsgáltam meg.

A mintaelemszám megoszlását a klaszterek között az 5. táblázat mutatja

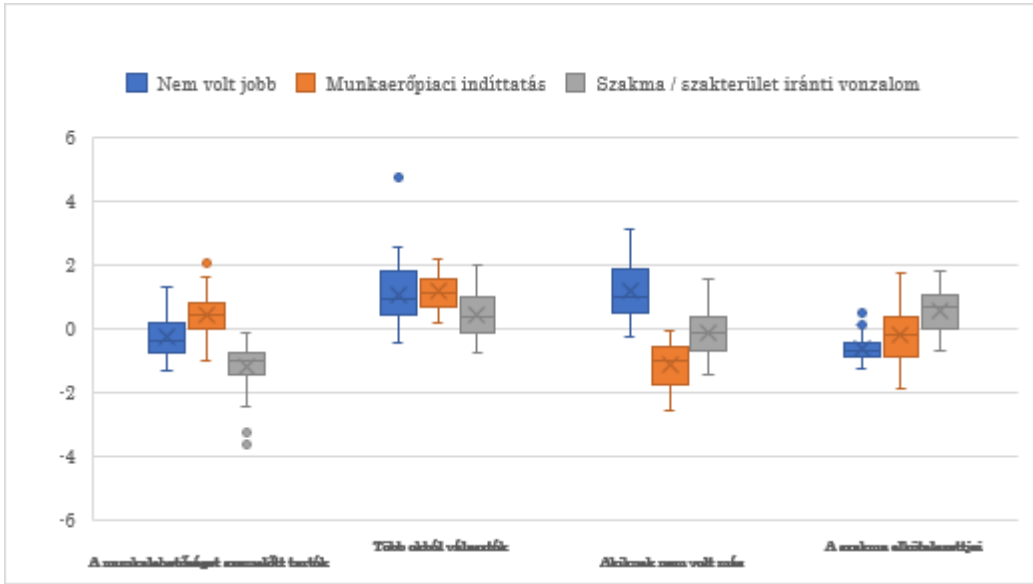
4. táblázat: A válaszadók megoszlása (fő) a 2–5 klaszteres K-közép szakválasztási szegmentumok között

Klaszterek	1.	182	82	60	58
	2.	60	112	36	31
	3.		48	37	26
	4.			109	59
	5.				68
Összesen		242			

Forrás: saját elemzés

A létrejött hallgatói szegmensek közt a 3, 4 és az 5 klaszterszámú megoldás esetében a szegmentumok variancia analízise (ANOVA) szignifikás különbséget mutatott ($\text{sig} < 0,001$). Ezért ezt a három klaszterszámú

megoldást tovább vizsgáltam a klaszterek faktorokra vonatkozó dobozdiagrammja alapján. A háromféle szegmentáció közül a szakválasztás szempontjából a 4 klaszteres megoldást találtam a legjobban interpretálhatónak.



2. ábra: Szakválasztási faktorok alapján szegmentált válaszadói csoportok dobozdiagrammja

Forrás: saját elemzés

Az 1. klaszter (60 fő) tagjai számára a jövőbeni munkalehetőség a legfontosabb. Érdekes, és egyben nem túl biztató, hogy ebben a csoportban a legalacsonyabb a szakma- illetve a szakterület iránti vonzalom. Vagyis ebben a csoportban elsősorban a környezeti kényszer jelenti a szakválasztási motívumot. Őket a *Munkalehetőséget szem előtt tartóknak* neveztem.

A 2 csoport kisebb létszámú (36 fő). Rájuk mindhárom szakválasztási faktort átlag felett jellemző. Őket *Több okból választóknak* neveztem. Ezeket a hallgatókat szerencsésnek tekinthetjük, mert bár számukra nem volt más képzési út (legalábbis saját meglátásuk szerint), közel áll hozzájuk a szakterület, és a munkaerő piacon is erősnek érzik a szak oklevelét.

A 3. szegmens szintén kis létszámú (37 fő). Ők azért választották a szakot, mert nem láttak más továbbtanulási lehetőséget, vagy nem akartak túl sok erőfeszítést beletenni a továbbtanulásba, ők azok, *Akiknek nem volt más* elnevezést kapták.

A 4. csoport választását elsősorban a szak és szakma iránti elkötelezettség befolyásolta. Az ő munkaerő piaci indíttatásuk átlagos, és a legkevésbé játszott szerepet náluk külső kényszer a szakválasztásban. Ők a *Szakma elkötelezettjei*. Ebbe a csoportba 108 fő tartozik, ami igazán örvendetes, hiszen ők azok, akik valóban a szakon elsajátítható ismeretekre kíváncsiak.

A szakválasztási okokon alapuló klaszterek összetételének összehasonlítása

Keresztábrázatok segítségével összehasonlítottam a 4 hallgatói szegmens összetételét.

A továbbtanulási motivációk alapján létrehozott szegmentumok vizsgálatából kiindulva a szakválasztási okok esetén már nem vizsgáltam a klaszterek összetételének különbségét szakok és képzési területek szerint, hiszen a keresztábra celláinak száma a dimenziók variációinak változatlan száma miatt ugyancsak túl magas lenne a mintaelemszámhoz viszonyítva, így a vizsgálat nem ad értékelhető eredményt.

Ugyancsak kihagytam a vizsgálatból a szakkollégiumi tagság, kutatócsoport tagság, tehetséggondozó programban részvétel, HÖK vagy egyéb hallgatói érdekképviseleti tisztség, sport/kulturális csoporttagság, egyéb egyetemi szervezeti tagság szerinti megoszlást, a programokban résztvevő válaszadók alacsony száma miatt.

A szakválasztási okok alapján elkülönített szegmensek összetételét ezért munkarend, finanszírozási forma, kollégiumi elhelyezés, és korábbi felsőoktatási végzettség megléte alapján vizsgáltam meg.

Nem mutatott szignifikáns eltérést a 4 klaszter összetétele finanszírozási forma és a kollégiumi elhelyezés szempontjából. Statisztikailag igazolható eltérés munkarend, illetve a korábbi felsőoktatási tanulmányok szempontjából található a klaszterek között.

Munkarend alapján a kérdőívet mindössze 9 fő távoktatásban tanuló töltötte ki, ezért esetükben nem lehet következtetéseket levonni. A nappali és levelező tagozatos hallgatók megoszlásában viszont szignifikáns ($\text{sig} = 0,002$) eltérés állapítható meg a szegmentumok között. Ugyancsak 0,002 %-os szignifikancia szint mellett igazolható eltérés van a szegmentumok korábbi felsőoktatási végzettség szerinti összetételében. A 4 szakválasztási szempontok alapján létrejött klaszter munkarend és felsőoktatási végzettség szerinti összetételét a 6. táblázat mutatja.

5. táblázat: A szakválasztási szempontok alapján szegmentált alapképzéses hallgatók klaszterenkénti összetétele munkarend és korábbi felsőoktatási tanulmányok alapján

	Munkalehetőséget szem előtt tartók	Több okból választók	Akiknek nem volt más	A szakma elkötelezettjei	Összesen
Munkarend szerinti megoszlás					
Nappali	47 (30,3%)	26 (16,8%)	26 (16,8%)	56 (36,1%)	155 (100,0%)
Levelező	12 (15,4%)	7 (9,0%)	11 (14,1%)	48 (61,5%)	78 (100,0%)
Összesen	59 (25,3%)	33 (14,2%)	37 (15,9%)	104 (44,6%)	233 (100,0%)
Korábbi felsőoktatási végzettség					
Igen	5 (10,2%)	5 (10,2%)	5 (10,2%)	34 (69,4%)	49 (100,0%)
Nem	54 (28,4%)	30 (15,8%)	32 (6,8%)	74 (38,9%)	190 (100,0%)
Összesen	59 (24,7%)	35 (14,6%)	37 (15,5%)	108 (45,2%)	239 (100,0%)

Forrás: saját elemzés

A munkarend szempontjából a nappali tagozatos hallgatók valamivel több, mint egyharmada (36,1%) a szakmai elkötelezettség miatt választották a szakot, és nem sokkal kisebb arányban 30,3%-ban) a munkalehetőséget vették elsősorban figyelembe. A levelezős hallgatóknak ezzel szemben majdnem kétharmada (61,5%) a szakma elkötelezettje, és jóval kisebb arányban szerepelnek a másik 3 szegmentumban.

A mintánkban munka mellett felsőoktatásban résztvevők tehát már elsősorban a szakmájuk szeretete miatt jelentkeztek a felsőoktatásba.

Hasonló irányú eltérés figyelhető meg a korábbi *felsőoktatási végzettséggel rendelkezők* körében. Aki korábban már végeztek valamilyen felsőoktatási intézményben 69,4%-ban a szak / szakma iránti elkötelezettségből választották jelenlegi képzésüket. Míg korábbi felsőoktatási végzettséggel nem rendelkezők között – bár ez a szakválasztási ok körükben is a legmagasabb arányú – 38,9% tartozik a szakma elkötelezettjei csoportba, és emellett viszonylag magas körükben azoknak az aránya (28,4%), akiket elsősorban a munkalehetőség motivált.

Intézményválasztást befolyásoló tényezők alapképzésben

Az intézményválasztással kapcsolatosan a válaszadók 13 szempontot értékelhettek az előző két vizsgálati csoport adatfelvételi módjával megegyezően 4 fokozatú Likert-skálán.

A 13 állítás közötti korrelációk torzító hatásának kiszűréséhez itt is először faktoranalízist végeztem. Ehhez ellenőriztem a minta faktoranalízisre való alkalmasságát KMO- (Kaiser–Meyer–Olkin), valamint a

Bartlett-féle szféríkussági teszttel. A vizsgálat során a KMO-érték 0,730 lett, ami elfogadható szintű megfelelést mutat. A Bartlett-teszt <0,001%-os szignifikanciaszintje itt is alátámasztotta a minta faktoranalízisre való alkalmasságát.

A 13 változó faktoranalízisének eredményeként 3 faktor jött létre, melyet Varimax-módszerrel rotálva, 19 iterációt követően alakult ki a végső komponenskompozíció. A 3 faktor a 13 változó magyarázóerejének 50,615%-át tartotta meg.

A rotáltkomponens-mátrix (7. táblázat) alapján a következő eredményeket fogalmaztam meg:

6. táblázat: Intézményválasztási szempontok rotált komponens mátrixa

Intézményválasztási szempontok	Faktorok		
	Hírnév	Lokációs és kommunikáció	Kényszer
Ez az intézmény jó gyakorlati képzést biztosít.	0,784	0,036	0,044
Ezen a szakterületen ez nagyon jó színvonalú intézmény.	0,772	-0,128	-0,112
Az egyetemnek, főiskolának jó híre van.	0,617	0,137	-0,408
Ebben az intézményben van továbbtanulási lehetőség (mesterképzés, PhD).	0,601	0,147	0,066
Mindenképpen ebben az intézményben szerettem volna tanulni.	0,501	0,298	-0,373
Megélhetési okok.	0,061	0,781	0,038
Közel van a lakóhelyemhez.	-0,274	0,508	-0,471
Megfogott az intézmény a beiskolázási tájékoztatón, nyílt napon.	0,460	0,470	0,029
Itt van lehetőség duális képzésre.	0,418	0,469	0,275
Tetszik ez a város.	0,430	0,440	-0,026
Első helyen nem ide jelentkeztem, de csak ide vettek fel.	-0,157	0,148	0,678
Ide volt esélyem államilag támogatott helyre bekerülni.	-0,084	0,388	0,622
Csak ebben az intézményben van ez a képzés.	0,057	-0,158	0,610

Forrás: saját elemzés

Az 1. faktor 5 változón ül, amelyek az intézmény hírnevéhez kapcsolódnak, ezért ennek a faktornak az elnevezése egyszerűen a *Hírnév* lett.

A 2. faktor szintén 5 változón ül, és a *Lokáció és kommunikáció elnevezést kapta*. A faktor változói közül kettő a megélhetési okok és a lakóhelyhez való közelség, amelyek mellett a további 3 változó igen erősen kapcsolódik az 1. faktorhoz is. A kommunikációs csatornáink, így a beiskolázási tájékoztató és a nyílt nap érthető módon kapcsolódik a hírnév építéshez. Szintén valamilyen kommunikációs csatornán érte el válaszadóinkat az

információ, hogy duális képzésre is van lehetőség az intézményben. A város vonzósága, pedig a hely hírneve révén szintén érthető kapcsolódási pont az 1. faktorról.

A 3 faktor 3 olyan változón ül, melyek mindegyike valamiféle kényszer, egyedüli választási lehetőséget jelentett, természetesen a nem továbbtanulás lehetőségként kívül, ezért ez a faktor egyszerűen a *Kényszer* elnevezést kapta.

Hallgatói szegmensek a 3 intézményválasztási faktor alapján

Az alapképzésű első éves hallgatókat a 3 intézményválasztási faktor alapján ismét K-közép klaszteranalízis segítségével csoportosítottam, mely során 2, 3, 4, és 5 klaszteres megoldásokat vizsgáltam meg.

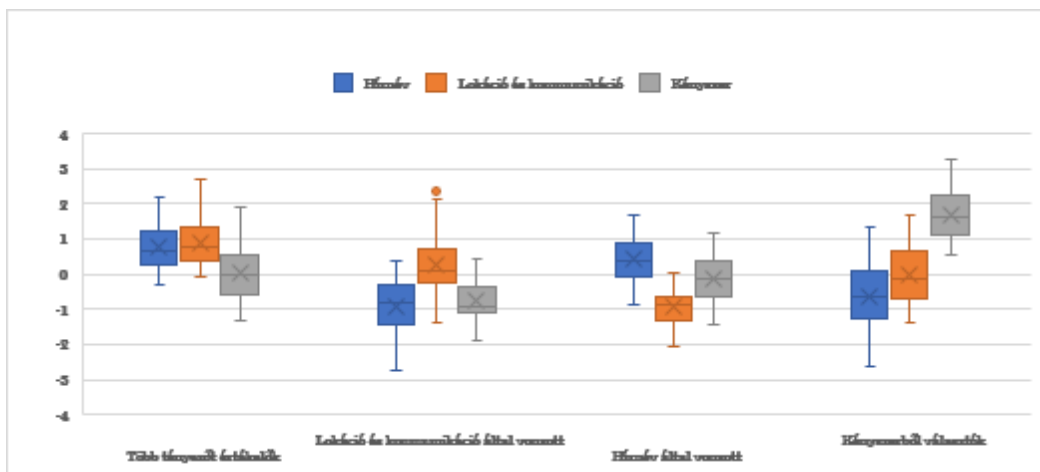
A mintaelemszám megoszlását a klaszterek között az 8. táblázat mutatja

7. táblázat: A válaszadók megoszlása (fő) a 2–6 klaszteres K-közép intézményválasztási szegmentumok között

Klaszterek	1.	116	97	64	31	20
	2.	122	92	63	53	35
	3.		49	76	65	20
	4.			35	31	62
	5.				58	56
	6.					45
Összesen	238					

Forrás: saját elemzés

A vizsgált klaszterszámú megoldások mindegyikében ($\text{sig} < 0,001$) szignifikáns eltérés van a szegmentumok között, ezért mind a 6 megoldást tovább vizsgáltam a klaszterek faktorokra vonatkozó dobozdiagramja alapján. Intézményválasztás szempontjából a dobozdiagrammok a 4 klaszteres megoldást találtam a legjobban interpretálhatónak.



3. ábra: Intézményválasztási faktorok alapján szegmentált válaszadói csoportok dobozdiagrammja

Forrás: saját elemzés

Az 1. klaszterbe (64 fő) azok a válaszadók tartoznak, akik a hírnév, kommunikációs kampányok információi és lokáció alapján döntöttek elsősorban. Ez a két faktor – a faktor analízisben bemutatott eredmények alapján – sok közös vonást mutat. Ebben a csoportban a kényszer a minta átlagához hasonló szinten van. Őket a *több tényezőt értékelőknek* neveztem.

A 2 klaszter tagjai (62 fő) főként az egyetem elhelyezkedése, és a kommunikációs aktivitása győzött meg, hogy az intézményt válasszák, őket *Lokáció és kommunikáció által vonzott* csoportnak neveztem el. Az ő esetükben az intézmény hírneve és a kényszer kevésbé fontos szerepet játszik.

A 3. szegmentumba a *Hírnév által vonzott* válaszadók tartoznak (76 fő). Őket elsősorban az intézmény hírneve vonzotta, a kényszer náluk a teljes minta átlagos szintjéhez közeli, és az ő esetükben az intézmény elhelyezkedése és kommunikációs aktivitása kevésbé játszott szerepet.

A 4. szegmentum a legkisebb létszámú 35 fővel. Ami, bár nem reprezentatív eredmény, mégis biztató, mert ezt a csoportot elsősorban a kényszer irányította az intézményválasztásban – *Kényszerből választók*. Az intézmény lokációja és a kommunikációs kampányok átlagos befolyással, az intézmény hírneve pedig a minta átlaga alatti hatással volt erre a csoportra.

Az intézetválasztási okokon alapuló klaszterek összetételének összehasonlítása

A korábbi klaszter összehasonlítási vizsgálatok alapján az intézményválasztási szempontok alapján 4 klaszterének összetételét munkarend, finanszírozási forma, kollégiumi elhelyezés, és korábbi felsőoktatási végzettség megléte alapján vizsgáltam meg.

A 4 klaszter minden vizsgált változó szempontjából szignifikáns eltérést mutatott az összetételében.

8. táblázat: Az intézményválasztási szempontok alapján szegmentált alapképzéses hallgatók klaszterenkénti összetétele

	Több ténylezőt értékelők	Lokáció és kommunikáció által vonzott	Hírnév által vonzott	Kényszerből választók	Összesen
Munkarend szerinti megoszlás (sig<0,001)					
Nappali	52 (33,8%)	32 (20,8%)	46 (29,9%)	24 (15,6%)	154 (100,0%)
Levelező	9 (11,8%)	30 (39,5%)	28 (36,8%)	9 (11,8%)	76 (100,0%)
Összesen	61 (26,5%)	62 (27,0%)	74 (32,2%)	33 (14,3%)	230 (100,0%)
Finanszírozási forma (sig 0,021)					
Állami	52 (25,2%)	50 (24,3%)	70 (34,0%)	34(16,5%)	206 (100,0%)
Önköltség	12 (37,5%)	13 (40,6%)	6 (18,8%)	1 (3,1%)	32 (100,0%)
Összesen	64 (26,9%)	63 (26,5%)	76 (31,9%)	35 (14,7%)	238 (100,0%)
Kollégiumi elhelyezés (sig 0,21)					
Igen	21 (28,8%)	10 (13,7%)	27 (37,0%)	15 (20,5%)	73 (100,0%)
Nem	42 (25,9%)	52 (32,1%)	48 (29,6%)	20 (12,3%)	162 (100,0%)
Összesen	63 (26,8%)	62 (26,4%)	75 (31,9%)	35 (14,9%)	235 (100,0%)
Korábbi felsőoktatási végzettség (sig 0,002)					
Igen	4 (8,3%)	21 (43,8%)	17 (35,4%)	6 (12,5%)	48 (100,0%)
Nem	59 (31,6%)	41 (21,9%)	58 (31,0%)	29 (15,5%)	187 (100,0%)
Összesen	63 (26,8%)	62 (26,4%)	75 (31,9%)	35 (14,9%)	235 (100,0%)

Forrás: saját elemzés

Munkarend szempontjából a levelezős hallgatók több mint 77%-át az intézmény hírneve vagy kommunikációs kampányai és az elhelyezkedése vonzott, míg a nappalis hallgatók számára egyszerre több szempont játszott főként szerepet (33,8%). A nappalisok szintén magas aránya (29,9%) tartozik a hírnév által választók csoportjába.

Finanszírozás szerinti bontásban az állami támogatott képzésben résztvevők több mint egyharmadát és egyben legnagyobb hányadát (34%) a hír-

név vonzotta az intézménybe, míg az önköltséges hallgatók 40,6%-a a lokáció és kommunikáció alapján választók, hasonlóan magas hányadát (37,5%) több tényező együttes figyelembevételével vonzotta.

A *kollégiumi elhelyezés szempontjából* a nem kollégista hallgatóknál majdnem egyharmada tartozik a lokáció és kommunikációs kampányok által vonzottak csoportjába. Ez érthető is, hiszen sem annak nem mindegy az egyetem elhelyezkedése, aki ingázik (milyen távolságra, milyen tömegközlekedési megoldásokkal, hány átszállással, milyen díjakon stb.), sem annak, akinek albérleti díjat kell fizetni (albérleti díjak különbségei). A nem kollégisták szintén közel egyharmada a hírnév alapján választók, valamivel több mint negyede a több tényező alapján választók csoportjába tartozik. A kollégisták 37 %-a hírnév alapján választott, közel egyharmada több tényezőt is figyelembe vett, és ebben a csoportban jóval magasabb a kényszerből választók aránya.

Akik *korábban már végeztek felsőoktatási intézményben*, azokat a lokáció és kommunikáció, valamint az intézmény hírneve vonzott, akik nem rendelkeztek ilyen végzettséggel, azokat körülbelül egyharmad-egyharmad arányban több tényező figyelembevételével, illetve a hírnév vonzott az intézménybe.

5. Összegzés

A tanulmány a 2021-ban elsőéves aktív alapképzést kezdő MATE-hallgatók továbbtanulási, szak- és intézményválasztási motivációját vizsgálta. Mindhárom szempontból a kérdőívben felsorolt állításokat faktorokba rendeztem, amely alapján a válaszadók homogénebb csoportjait tudtam azonosítani, amely szegmentumok számára más-más tényező szerepelt döntő fontossággal, amikor a továbbtanulásának egyes paramétereiről döntött. Az felsőoktatási intézmények szolgáltatásnyújtók, akiknek a piaci sikerhez, a kereslet generálásához elengedhetetlen, hogy tisztában legyenek azal, hogy mi lehet vonzó, és nagyobb horderejű az egyes célcsoportok megnyerésében. Melyek azok a területek, amelyre nagyobb figyelmet, több forrást érdemes fordítani, amelyek fejlesztésével jobb eredményeket lehet elérni.

A tanulmány eredményei azt mutatják, hogy mind a továbbtanulási motivációk szempontjából, mind a szakválasztás és intézményválasztás szempontjából beazonosíthatóak olyan homogénebb csoportok, akiknek az igényeivel külön-külön érdemes az intézménynek foglalkozni, kiválasztani

azokat a célcsoportokat, akiknek a megnyerésére a legnagyobb sikerrel vállalkozhat, és a megnyerésükre legjobban alkalmas stratégiákat kialakítani.

A vizsgálat korlátjaként említhető, hogy jelen tanulmány egyetlen intézmény egy adott évében (2021) tanulmányait kezdő alapképzéses hallgatók megkérdezésére terjedt ki, valamint, hogy a válaszadás önkéntessége miatt a hallgatóknak csak egy kisebb, még intézményi szinten sem reprezentatív csoportjától származó adatokon alapul.

A vizsgált téma elemzésében a meglévő adatbázis még számos további elemzési területen biztosít lehetőségeket, így pl.:

- A különböző szempontokból elkülönített szegmentumok összevetésében.
- A klaszterek összetételének más szempontok szerinti vizsgálatában.
- Mesterképzéses hallgatók továbbtanulási, szak és intézményválasztási szempontjainak vizsgálatában.

Az említett lehetőségek mellett érdemes lenne kiterjeszteni a vizsgálatokat más intézményekre, akár képzési területenként vagy régióként történő bontásban, és több évre kiterjedő adatbázisban is érdemes lenne megvizsgálni a jelentkezéseket befolyásoló tényezőket, valamint ezeknek időbeni változásait.

Felhasznált irodalom

- Berács, J., Derényi, A., Kádár-Csoboth, P., Kovács, G., Polónyi, I., & Temesi, J. (2017). Magyar Felsőoktatás 2016 Stratégiai helyzetértékelés. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2827/1/Magyar_Felsooktatas_2016.pdf
- Cloete, N., Maassen, P., & Pillay, P. (2017). Higher Education and National Development, Meanings, and Purposes. In Shin J. C., & Teixeira P. (szerk.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions* (pp. 1–9). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_18-2
- Gornitzka, Á., Maassen, P., Olsen, J. P., & Stensaker, B. (2007). “Europe of Knowledge.” Search for a New Pact. In Maassen P. & Olsen J. P. (szerk.) *University Dynamics and European Integration*, 19, (pp. 181–214). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5971-1_9
- Hai, N. C., Thanh, N. H., Chau, T. M., Van Sang, T., & Dong, V. H. (2023). Factors affecting the decision to choose a university of high school students: A study in An Giang Province, Vietnam. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(1), 535–545. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.22971>
- Ngan, N. T., & Khoi, B. H. (2021). Using PLS-SEM algorithm for Choice of University in Vietnam. 1933(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1933/1/012066>

- Sisa, K., Siklósi, Á., Harsányi, G., & Veress, A. (2020). A számviteli képzés helye és szerepe a felsőoktatás stratégiai célkitűzései mentén. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 51(2), Art. 2. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.02.03>
- Suhajda, C. J. (2022). A 2021. Évi Diplománs Pályakövető Rendszer tavaszi online vizsgálatának eredményei a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem. <https://press.mater.uni-mate.hu/42/>
- Tuan, N. A., Hieu, A. Q., Huong, B. T. T., Thuy, H. T. T., & Khuyen, M. T. (2023). Determination of Factors Affecting the Study Decision of Students at University of Education, Vietnam National University Hanoi. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 225–235. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.22>

GARAMVÖLGYI JUDIT¹ – BAJKAI-TÓTH KATINKA² –
KOLLÁR KÍRA³ – RUDNÁK ILDIKÓ⁴

A MATE AGRÁR-, GAZDASÁGI ÉS MŰSZAKI ALAPSZAKOS HALLGATÓINAK A SZAKVÁLASZTÁSSAL KAPCSOLATOS JELLEMZŐI

Absztrakt

Jelen tanulmányban a Magyar Agrár és Élettudományi Egyetemen agrár-, gazdasági és műszaki alapszakos hallgatóinak az egyetemi szakjukkal kapcsolatos véleményét elemeztük, amit a DPR-adatbázisból szűrtünk ki. Nemcsak a szakválasztásuk motivációira voltunk kíváncsiak, hanem arra is, hogy mennyire tudatosan tették ezt, illetve milyen befolyásoló tényezőket vettek figyelembe a döntéskor. Az eredmények azt mutatják, hogy a fiatalok előrelátóak, a karriercéljaik szerint tudatosan választanak szakot, amit az is megerősít, hogy nincs szándékuk elhagyni vagy megváltoztatni tanulmányaik tudományterületét, mert elégedettek vele.

Kulcsszavak: BSc-hallgatók, szakválasztás, elégedettség, motiváció

Abstract

In the present study, we analysed the opinions of students of agricultural, economics and technical bachelor's degree programmes at the Hungarian University of Agricultural and Life Sciences about their university degree programme, extracted from the DPR database. We were not only interested in the motivations behind their choice of major, but also in how consciously they did so and what influencing factors they considered when making their decision. The results show that young people are forward-looking and make a conscious choice of subject according to their career

¹ Dr. GARAMVÖLGYI JUDIT egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

² Dr. BAJKAI-TÓTH KATINKA egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

³ KOLLÁR KÍRA Bsc hallgató, Gazdálkodás és menedzsment szak, Szent István Campus

⁴ Dr. RUDNÁK ILDIKÓ egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

goals, which is confirmed by the fact that they have no intention of leaving or changing their field of study because they are satisfied with it.

Keywords: BSc students, course choice, satisfaction, motivation

JEL-kód: J24

1. Bevezetés

A pályaválasztóknak rengeteg tényezőt kell figyelembe venniük a végleges döntés meghozatala előtt, bár ebben több oldalról is kaphatnak segítséget. A döntés nem más, mint a lehetőségek közötti választás, figyelemmel az előnyökre vagy hátrányokra. A racionális döntést befolyásolják az egyéni érzelmek, a környezet, de akár az információ hiánya is.

Az egyetemi szak kiválasztása azért is jár nagy felelősséggel, mert alapvetően meghatározza a fiatalok életét, későbbi előmenetelét. Természetesen, nemcsak a pályaválasztóknak fontos, hogy mely szakok kerülnek jelölésre, hanem a szakokat kínáló intézményeknek is, hiszen ezen adatokból képesek lemérni a helyzetüket, illetve tervezni a jövőjüket.

Tanulmányunk első részében bemutatjuk a pályaválasztás kapcsán a motivációs elméletek egy kis csokrát, valamint a folyamatos változáshoz alkalmazkodó munkaerőpiaci igényeket, amelyeket mindkét félnek szem előtt kell tartania.

A DPR-adatbázisból a MATE alapszakos hallgatóinak a válaszait vettük vizsgálatunk alapjául, mert arra voltunk kíváncsiak, hogy mi motíválta hallgatóinkat az egyetemi szak kiválasztásakor, továbbá, hogy mennyire elégedettek a választott szakjukkal, illetve a diplomaszerezés tényétől milyen előnyöket várnak. Az adatelemzéshez az SPSS 27 programot használtuk.

2. Elméleti háttér

A motiváció és a munkahely

Dobák & Antal (2016, old.: 81) a következőképpen fogalmazza meg a motivációt: „A motiváció az, ha hajlandóak vagyunk a célok megvalósítása irányába mutató erőfeszítésekre, amellyel egyben egyéni szükségleteket is kielégíthetünk. A szükséglet pedig olyan belső állapot, amely vonzóvá tesz

bizonyos dolgokat. A kielégítetlen szükséglet belső feszültséget eredményez, amely hajtóerőként jelentkezik; olyan magatartást indít el, amely segít kielégíteni a szükségletet és csökkenteni a belső feszültséget.

Az egyik legismertebb motivációs elmélet Maslow (1954) nevéhez kapcsolódik, aki szerint az embereket bizonyos szükségletek kielégítése motiválja, és ezek közül egyes szükségletek kielégítése elsőbbséget élvez a többi előtt. Ez alapján megállapította, hogy az emberi szükségletek öt, egymást hierarchikusan követő csoportba tartoznak. Rodulfo (2018) elénk tárja tapasztalatát, miszerint több, a vizsgálatokban részt vett embernél nem volt kimutatható mind az öt maslowi szint, gyakran pedig a sorrend sem volt azonos az általa meghatározottal. Borkowski (2015) szerint fontos kiemelni, hogy tartalmaz egy frusztráció-visszalépés elvet is, miszerint, ha egy alacsonyabb rendű szükséglet kielégülése után az ember nem képes a magasabb rendű szükségletét kielégíteni, akkor visszatér a már kielégíthető, és csupán csak az befolyásolja a cselekedeteit. Így, ha egy alkalmazott a fizetésének emelkedése mellett nem képes az önmegvalósítási igényeit valóra váltani, akkor egy idő után csak a minél több pénz megkeresése fogja vezérelni a munkavégzése során.

Alderfer (1969) a maslowi modellel szemben megnyilvánult kritikák hatására fejlesztette ki saját elméletét, amely három hierarchiaszintet különböztet meg: a létezés olyan egzisztenciális szükségleteket jelent, amelyek a fizikai és fiziológiai jóléthez kötődnek; a kapcsolat, ami a másokhoz tartozás szükséglete, és segítségével kielégítő kapcsolatot tudunk fenntartani embertársainkkal; és a fejlődés, ami tartalmazza az önmegvalósítás iránti vágy és a bennünk rejlő potenciál kibontakozását. Dobák & Antal (2016) úgy értékeli, hogy Alderfer elmélete több szempontból is továbblépést jelent Maslowhoz képest, mivel – feltételezésük szerint – egy bizonyos viselkedést egyszerre több szükséglet is motiválhat. Ennek alapján például egy feladat elvégzésére nyújthat motivációt a kivitelezésért járó elismerés, de a társas kapcsolatok bővítése is érvényesülhet. Emellett elmélete tartalmazza a frusztrációból való visszalépés elvét is, így amikor egy magasabb szintű szükséglet kielégítése során korlátokba ütközünk, akkor megnő a valószínűsége egy alacsonyabb szintű szükséglet kielégítésének.

Armstrong & Murlis (2005) megkülönböztet belső és külső munkahelyi motivációt. Míg az első a munkakörhöz kapcsolódik, amely alapján az ember azt a hatást várja, hogy a megfelelő munka segítségével eléri és kielégíti céljait, addig a külső motiváció során a vezetés különböző ösztönzőket

vesz igénybe, amelyek ugyan erős hatásúak és közvetlenek, de nem valószínű, hogy sokáig tartanak. A belső ösztönzők hatása viszont hosszútávúbb, intenzívebb, hiszen magában az egyénben lakozik (Khademi-Vidra, 2014). Cherian & Jacob (2013) a munkavállalók teljesítményét az én-hatékonyságuk és a motivációjuk által tárják fel, mert véleményük szerint az én-hatékonyság szoros kapcsolatban van a motivációval. Az önfejlesztéshez kapcsolódóan Niu (2010) rámutatott arra, hogy a magas én-hatékonysággal rendelkező munkavállalók hajlamosak egyéni elsajátítás útján fejleszteni a képességeiket. Hofmeister-Tóth (2017) véleménye szerint az intenzív teljesítménymotivációjúak azon munkahelyeket preferálják jobban, ahol felelősséget vállalhatnak egyes tevékenységek végrehajtásáért. Ha a feladat túl egyszerű, akkor az elégedettségérzés elmarad. Ha túl nehéz, akkor viszont akár sikertelen is lehet, és kisebb a valószínűsége, hogy az egyén teljesítmény iránti vágya kielégítésre kerül. Tehát a túl könnyű és a túl nehéz feladatokat is kerüljük, ugyanakkor szeretjük a kihívó megbízatásokat. Azok az emberek, akiknek nagy a teljesítményszükségletük, jellemzően gyorsabban tanulnak, és pillanatok alatt döntenek. Lényeges számukra, hogy visszajelzéseket kapjanak munkájukkal és teljesítményükkel kapcsolatban. Hunt (1969) elmélete szerint az egyéni célokból érthető meg a motiváció, ugyanis a célok szerint módosul a munkahelyi viselkedés. Hat fő célt különböztet meg: anyagi jólét, strukturáltság, kapcsolat, elismertség, hatalom, önmegvalósítás. Dobák & Antal (2016) úgy véli, hogy Hunt elméletében a célok nem rendeződnek hierarchiába, hanem dinamikus struktúrát alkotnak, folyamatosan átrendeződnek, és így változtatják meg a viselkedést. Cherian & Jacob (2013) szerint három különböző célja lehet a munkavégzésnek, ami egyben motiváló erő is lehet: a pénzkereset, a szakmai vagy személyes fejlődés, valamint a stabilitásra törekvés. Wu et al. (2022) tanulmánya az önhatékonyságot és a lehetőségek felismerését tartja a motiváció mozgatójának. Dobák & Antal (2016) szerint az emberek teljesítményét a környezeti feltételek, képességeik és a motiváltságuk alakítja. Garamvölgyi & Rudnák (2016) megállapítja, hogy a munkaerőpiac résztvevőinél az etnorelatív attitűdnek elengedhetetlen kompetenciaként kell megjelennie. Cherian & Jacob (2013) úgy véli, hogy az embereket különféle célok vezérlik, amiért más és más erőfeszítéseket hajlandóak tenni, ebből adódóan a motivációjuk absztraktnak, nehezen körülírhatóknak tűnik.

A pályaválasztás és a munkaerőpiaci helyzet

Az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat adatai szerint 2021 januárjában 2,929 millió 25 év alatti, fiatal munkanélküli volt az EU-ban, ebből 2,356 millió pedig az euróövezetben. 2021 januárjában a fiatalok munkanélküliségi rátája az EU-ban 16,9%, az euróövezetben 17,1% volt, szemben az előző havi 16,9% -kal, illetve 17,2% -kal. 2020 decemberéhez képest az ifjúsági munkanélküliség 3 000-rel nőtt az EU-ban, és 15 000-rel csökkent az euróövezetben. 2020 januárjához képest a fiatalok munkanélkülisége az EU-ban 184 000-rel, az euróövezetben 89 000-rel nőtt (Eurostat, 2021). A hazai helyzetről a KSH gyorsjelentése tájékoztat, ami szerint 2020. november–2021. januárban az egy évvel korábbihoz képest a 15–24 éves munkanélküliek száma 40 ezer főre, munkanélküliségi rátájuk 2,3 százalékponttal, 13,0%-ra nőtt. Az összes munkanélküli közel ötöde a fiatalok köréből kerül ki (KSH, 2021). Az Európai Bizottság többféle olyan programot indít, mely a munkahelyhez vezető utat kívánja megmutatni, megerősíteni a fiatalok számára. Ilyen program például az Ifjúsági Foglalkoztatási Támogatás – Híd a munkahelyekhez a következő generáció számára. A Bizottság szorgalmazza azt is, hogy a tagállamok a „NextGeneration EU” keretében növeljék az ifjúsági foglalkoztatás támogatását. Cél az, hogy az ifjúsági foglalkoztatás területén megvalósuló programokba a tagállamok 22 milliárd eurós EU-finanszírozást fordítsanak (European Commission, 2020).

Varga és Csiszárík-Kocsir (2016) kijelenti, hogy a hazai gazdaság versenyképességének egyik fő eleme a képzett munkaerő, így a munkáltatóknak mindenképpen érdemes elgondolkodniuk, hogy miképpen lehet megtalálni és megtartani az alkalmas munkavállalókat. Hegyi-Halmos (2015) úgy véli, hogy a munkanélküliség megelőzésében a pályakezdő és a diplomás pályakezdő munkanélküliek, valamint a pályaelhagyók és a pályaváltók számának csökkentésében jelentős szerepe van a megfelelő és idejében megkezdett pályaaorientációs tevékenységnek. Suhajda (2017) megfogalmazásában a pályaaorientációs lényegében nem más, mint tanulási folyamat önmagunkról, a környezetünkről, és ezen ismereteket miképp vagyunk képesek döntéseinkbe integrálni. Hegyi-Halmos (2015) véleménye szerint az eredményes pályaválasztás komplex folyamat, sokféle kedvező hatás együttese.

Pastore & Zimmermann (2019) tanulmánya az iskola és az első munkahely közötti különbség áthidalásának nehézségeit taglalja. Úgy véli, az átmeneti folyamat gyorsasága és sikeressége befolyásolja a munkaerőpiaci

teljesítményt és eredményeket. Célként fogalmazza meg a munkaerőpiacon már jelenlévők és az arra belépők közötti különbségek csökkentését, ugyanis, ha ez nem elég hatékony, akkor a pályakezdők a munkatapasztalat hiányának ördögi körében találhatják magukat. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató szakmaspecifikus gyakorlatot vár el, az általános munkatapasztalat már nem elég egy-egy pozíció betöltéséhez. Rudnák et al. (2022) az interkulturális alkalmazkodás szerepét vizsgálta a diplomaszerezés utáni munkavállalási szándékkal kapcsolatban. Hegyi-Halmos (2015) úgy véli, hogy a felgyorsult gazdasági és technikai fejlődés, a folyton alakuló munkaerőpiac a legmegfelelőbb pálya megtalálását kívánja, ugyanakkor felkészítést is a váltás lehetőségére. Berke et al. (2021) arra mutat rá, hogy a munkahelyi motivációs eszközök befolyásolják az alkalmazottak jólétét és hatékonyságát, a munkahelyi légkört, ezért fontos erre is kiemelten figyelni.

Fűzi (2015) úgy gondolja, hogy érdemes vizsgálat alá vetni, hogy a pedagógusok milyen kontextusban beszélnek a munkáról, ugyanis ez komoly hatással van a diákokra, illetve a pályaválasztásukra. Ebből kifolyólag elvárt szempont, hogy azt pozitív élményként jelenítsék meg, ezzel is segítve a pályaeérettség fejlődését, a könnyeb választást. Farkas (2021) a vidéki munkaerőkereslet iránti igény növekedését hangsúlyozza. Kenderfi (2020) a széleskörű internethasználat kapcsán kijelenti, hogy elengedhetetlen megvizsgálni, hogy pályaeorientáció kapcsán milyen magyarországi vonatkozású információ érhető el. Garamvölgyi & Rudnák (2015) arra hívja fel a figyelmet, hogy a kulturális intelligencia skála segítségével megbízhatóan felmérhető egy személy képessége, hogy mennyire hatékonyan áll helyt kultúráközi szituációkban, így ennek megismerése a pályaválasztók esetében is kulcsfontosságú.

Mikáczó (2020) a magyarországi felsőoktatással kapcsolatban kimutatja, hogy 1992 és 1995 között érte el a felsőoktatási intézmények száma a csúcspontot, mivel ekkor összesen 91 ilyen intézmény működött Magyarországon. Azóta csökkenő tendenciát mutat ez a szám, ugyanis 2019/2020-as tanévben már csak 65 felsőoktatási intézmény működik Magyarországon. A képzési helyek száma azonban nem csökkent, mivel a legtöbb intézménynek van székhelyen kívüli telephelye is, ami egy korábbi intézmény egybeolvadásával vagy egy új képzési hely beindításával keletkezett. 2020-ban 21 állami és 8 nem állami egyetem; 5 állami és 4 nem állami alkalmazott tudományok egyeteme; 1 állami és 26 nem állami főiskola van jelenleg Magyarországon.

3. Módszertan

A DPR MATE-ra vonatkozó adataiból dolgoztunk: a DPR Adattérkép 2021 kérdéssorozatból kiválasztottuk a témánkhöz kapcsolódó kérdéseket, amiket az SPSS27 program segítségével elemeztünk, és az egyes eredményeknél jelezzük a választott módszert.

A magyarországi Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) kérdőíves modulja 2010 óta gyűjt adatokat a frissdiplomások státuszáról, munkaerőpiaci helyzetéről. Az adatfelvétel módszere: online kérdőíves megkérdezés. A végzetek megkeresését és az adatfelvételt jelenleg a DPR országos programjában részt vevő felsőoktatási intézmények végzik, a saját végzettjeikről rendelkezésükre álló belső címlisták és az Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztálya által biztosított központi kutatási módszertan alapján (DPR, diplomantul.hu).

Az adatbázisból leszűrtük az alapszakos hallgatókat és a vizsgálatokat csak velük végeztük. Az alapszakos válaszadók száma 682 volt, az egyik kérdéscsoportra valószínűleg a kérdőívek eltéréséből következően csak 207-en válaszoltak. Minden esetben feltüntetjük az érvényes válaszadók számát.

A hipotézisek megválaszolásához leíró statisztikákat, Tukey próbát, Wilcoxon próbát, variancianalízist, az összesített változók belső összefüggésének ellenőrzésére Cronbach's Alpha elemzést használtunk.

Hipotézisek

H1: *A szakválasztáskor az elvárt karriert tartják szem előtt a jelentkezők, azaz nem külső hatás által választanak.*

Úgy gondoltuk, hogy az első egyetemi alapszak kiválasztása nemcsak körülmények között, hanem kifejezetten tudatosan történik. A hipotézis igazolásához két csoportot alkottunk: az elsőnek a „Nem volt jobb”, a másodiknak a „Tudatos választás” elnevezést adtuk.

H2: *A diplomaszerezés legfőbb indítéka a választott területen való karriercélok elérése.*

Feltételeztük, hogy a két csoport – „Karriercélok”, „Külső hatás, elvárások” – kérdéseire adott átlagok egyértelműen bizonyítják, hogy a diplomaszerezésben a leendő munkaerőpiaci körülmények, a magasabb bér, autonómia erőteljesebb szerepet játszik, mint a családi, vagy társadalmi elvárásoknak való megfelelés.

H3: *A választott szakjukkal elégedettek az alapszakos hallgatók.*

Mivel megfontoltan, belső igényük szerint választottak szakot, úgy véljük, hogy elégedettek a szakjuk nyújtotta képzéssel, a tanult ismeretekkel, készségekkel, ebből kifolyólag nem akarnak változtatni, vagy tanulmányaikat szüneteltetni.

A minta bemutatása

Tanulmányunkban az alapszakon végzett hallgatókkal foglalkozunk, akik a MATE-ra jellemző három nagy tudományterületen – agrár-, gazdasági, műszaki – végeztek. A kitöltők száma **682** fő, és tudományterületileg 62,2% (424 fő) agrár, 23,2% (158 fő) gazdasági, míg 14,7% (100 fő) műszaki alapszakon kapott diplomát. N = 682

Nappali tagozatosak 64,4%-ban (439 fő), a levelezősök pedig 35,6%-ban (243 fő) vannak jelen, vagyis a válaszadók kétharmada nappali tagozaton végezte tanulmányait, N = 682.

Ami a kitöltők nemét illeti: a férfiak 35,8%-kal (244 fő), a nők pedig 64,2%-kal (438) vettek részt, N = 682, tehát a női kitöltők kétharmadot tesznek ki.

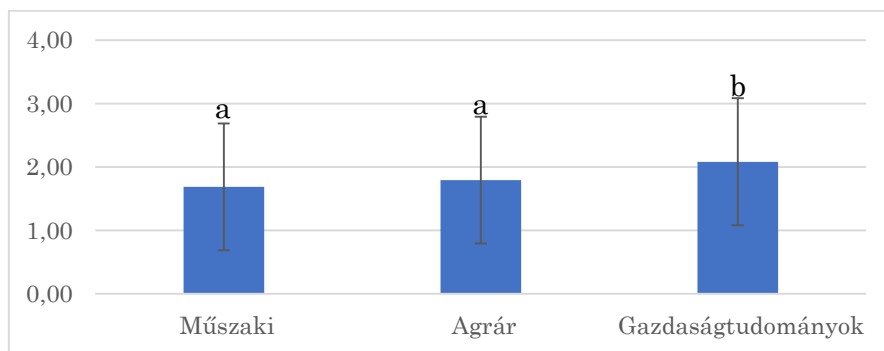
A tanulmány limitációja egyrészt a női, az alapszakon, illetve agrárterületen végzettek domiáns jelenléte, valamint a DPR-kérdőívből adódóan a nem kötelező válaszadás, ami miatt a mintaszám egyes kérdések esetében eltérő.

4. Eredmények

H1: *A szakválasztás tudatos döntés eredménye, azaz nem külső hatás által választanak a jelentkezők.*

A „Nem volt jobb” csoportba hat kérdés tartozott: *Első helyen nem erre a képzésre jelentkeztem, de csak ide vettek fel; A középiskolai eredményeim alapján ez a szak volt számomra elérhető; Ezt a szakot könnyen el lehet végezni; Nem igazán tudtam, hogy mi legyen velem, de addig is inkább tanulok; Ezt a szakot választotta több ismerősöm is; Minél tovább diák szerettem volna maradni.* A „Nem volt jobb” csoport tulajdonképpen annak a demonstrálása, hogy a szakválasztás milyen mértékben történt tudatosan. A 4-es skálájú kérdésekre adott válaszokat az összesített változó számításához használtunk. A Crombach alfa értéke 0,657, vagyis képezhető belőlük átlag, hiszen ez az érték 0,6-nál magasabb, így a kérdés-csoport belső konzisztenciája megfelelő.

A Tukey próba eredménye azt mutatja, hogy szignifikáns különbség van a gazdasági szakok és a többi szak átlagai között: ezek a változók (4-es skálán) mindenhol közepes értéket kaptak és a képzett átlag is inkább alacsony-közepes. Az 1. ábrán látható, hogy az agrár- és műszaki területeket választók tudatosabban választottak, míg a gazdasági szakokat választók magasabb értéke arra utal, hogy döntésükben befolyásolták őket bizonyos, a kérdésekben leírt körülmények.

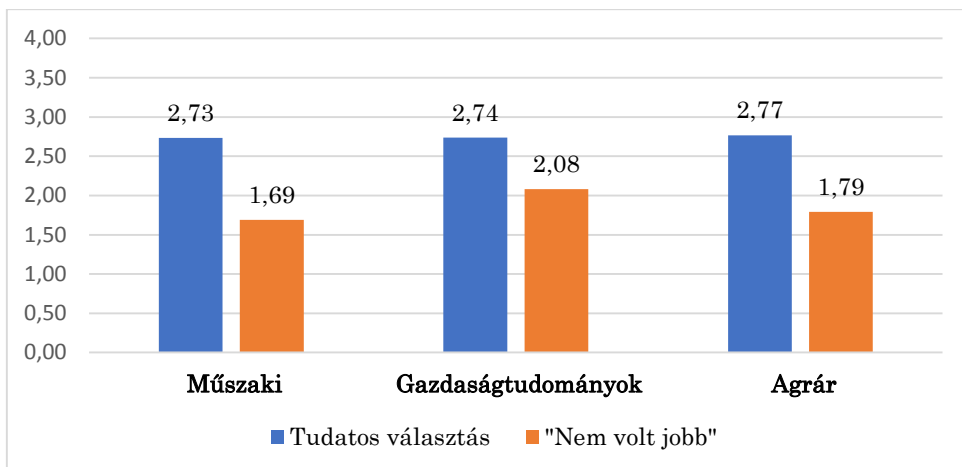


1. ábra: A „Nem volt jobb” értékek tudományterületenként

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A „Tudatos választás” csoport igazából egyetlen kérdésből áll: *„Határozott elképzelésem volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretnék csinálni.”* A Tukey próba eredménye azt mutatta, hogy nincs szignifikáns különbség a három tudományterület értékei között.

A következőkben összevetettük Wilcoxon vizsgálatban a „Tudatos választás” és a „Nem volt jobb” csoport eredményét: műszaki területen $Z = -7,659$, $p < 0,001$, különbség = 1,04; gazdasági területen $Z = -3,281$, $p = 0,001$, különbség = 0,65; az agrárterületen pedig $Z = -2,416$, $p = 0,016$, különbség = 0,97. Mindhárom tudományterület esetében szignifikáns különbség van „Tudatos választás” és a „Nem volt jobb” értékek között.



2. ábra: A tudatos szakválasztás tudományterületenként (átlag)

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 2. ábra mutatja, hogy mindhárom tudományterület hallgatói tudatosan választottak szakterületet, így az első hipotézisünk (H1) beigazolódtott.

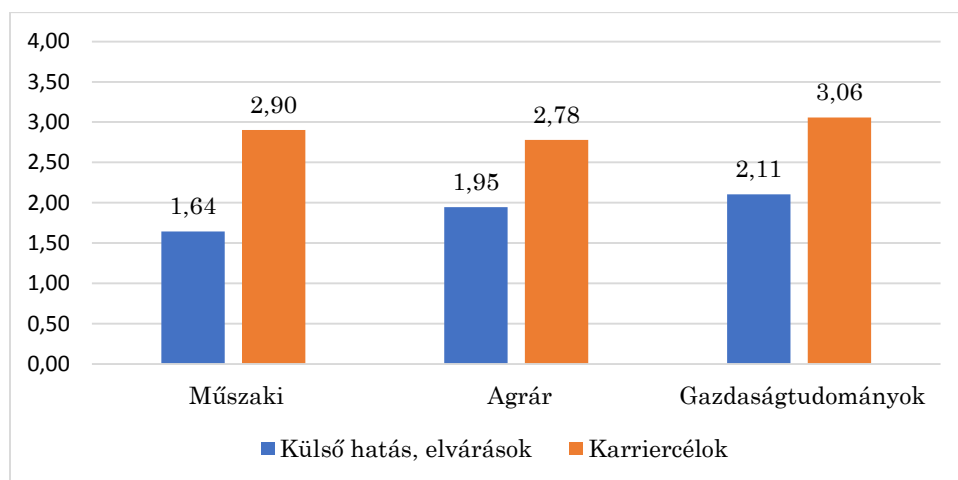
H2: *A diplomaszerzés legfőbb indítéka a választott területen való karriercélok elérése.*

A „Külső hatás, elvárások” csoport kérdései: Családi elvárás a diploma; Társadalmi elvárás a diploma; Szülői, családi indíttatás. Ez a csoport tulajdonképpen a befolyásoló tényezőket hivatott reprezentálni. A Cronbach alfa értéke 0,656, itt is a megfelelő a kérdéscsoport belső konzisztenciája a további vizsgálatokhoz. A diplomaszerzéssel kapcsolatban a megfelelési kényszer jelen van a fiatalok között, de kis mértékben. A Tukey próba eredménye szerint nincs szignifikáns különbség a tudományterületek között, az értékek közepesek, vagy annál alacsonyabbak. A nemeket tekintve viszont azt láttuk, hogy van szignifikáns különbség az átlagok között, nők javára: 0,336 magasabb érték, $p = 0,004$. Ugyancsak szignifikáns különbséget találtuk a munkarend vizsgálatokor a nappali tagozat javára: 0,3117 magasabb érték, $p = 0,005$.

A „Karriercélok” csoportban a Diplomával jobban lehet keresni; Hogy elismert (magas presztízsű) foglalkozásom legyen; Hogy jobb karrierlehetőségeim legyenek; Diplomásként nagyobb fokú autonómiám lehet a munkában; Diplomásként könnyebb Magyarországon munkát találni; Diplomásként könnyebb külföldön munkát találni; Hogy sokféle kapcsolatot alakítsak ki; Ez a szak keresett a munkaerőpiacon. Cronbach alfa: 0,774,

ami megfelel a belső konzisztencia elvárásnak, így a 4 fokú skálás kérdésekből, amelyek a diploma megszerzésének az indokaira kérdeztek, átlagot képeztünk, és azokat összevetettük az ágazatok szerint. A Tukey próba eredménye emelkedést mutat az értékek között agrár (2,7783), műszaki (2,9012), gazdasági (3,0587) sorrendben, de nincs közöttük szignifikáns különbség.

Összevetettük a két átlagot területenként, és azt láttuk, hogy a „Karriercélok” erősebben hatnak a diplomaszerezés motivációjára, mint a „Külső hatás, elvárások”. (3. ábra) Szignifikáns különbségek mutathatók ki mindhárom tudományterület esetében, amihez a Wilcoxon próbát használtuk, és eredményül a következőket kaptuk: az agrárterületen = -9,575, $p < 0,001$, a gazdaságin $Z = -5,044$, $p < 0,001$, a műszakin pedig $Z = -5,044$, $p < 0,001$.



3. ábra: A diplomaszerezés motivációi

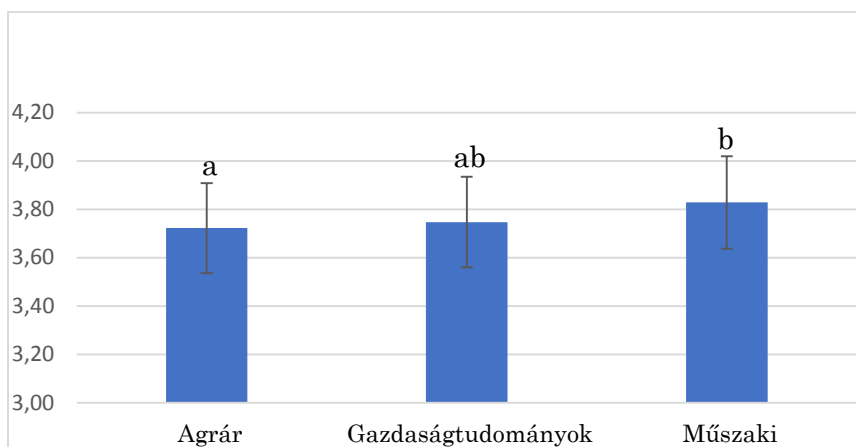
Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A második hipotézisünk (H2) igazolást nyert, mert a karriercélok szignifikánsan vannak jelen a pályaválasztók döntésében. Bár a társadalmi, családi elvárások is befolyással bírnak, szignifikancia a nők és a nappali tagozatos válaszadók esetében volt kimutatható.

H3: *A választott szakjukkal elégedettek az alapszakos hallgatók.*

A szakkal való elégedettség bizonyításához a következő kérdésekre adott válaszok átlagait használtuk: „...*megszakítja a tanulmányait és más szakot kezd el tanulni*”; „*végleg, vagy hosszabb időre abbahagyja a tanulmányait*”; „*évet halaszt, rövidebb időre abbahagyja a tanulmányait*”. A Crombach alfa értéke 0,653. A Tukey próba azt mutatja, hogy az átlagok

jellemzően magasak, ami azt jelenti, hogy nem tervezik megszakítani a tanulmányaikat, ugyanakkor a műszaki területen tanulók válaszai szignifikánsan magasabbak az agráréhoz képest, tehát a műszakiak a legelégedettebbek. (4. ábra)



4. ábra: A választott szakkal való elégedettség mértéke

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A hipotézis megerősítéséhez megvizsgáltuk az „*Ugyanezt a szakot választaná?*” kérdést. A Tukey próba eredményei valamivel alacsonyabbak: az agrár 3,14, a gazdasági 3,11, a műszaki pedig 3,32, de a területek között nincs szignifikáns különbség. Ugyancsak nem találtunk szignifikáns különbséget férfi-nő relációban, viszont a nappali-levelező munkarend esetén a nappali tagozatos hallgatók szignifikáns különbséggel választanák a tanult szakjukat, mint a levelezős diákok.

A harmadik hipotézis is megerősítést nyert a vizsgálatok által, a MATE agrár-, gazdasági és műszaki alapszakos hallgatói elégedettek a választott szakjukkal, különösen a műszaki területen tanulók.

5. Összegzés

Tanulmányunkban azon hallgatók véleményét dolgoztuk fel, akik a MATE valamelyik agrár-, műszaki vagy gazdasági alapszakján tanulnak. Megállapítottuk, hogy a szakválasztásukra a tudatosság volt jellemző, azaz arra a szakra készültek, ahol jelenleg is tanulmányaikat teljesítik, és nem csak a véletlen műve, hogy felvételt nyertek. Ebből következik, hogy a nappali tagozatra jelentkező fiatalok fejében nem az utolsó pillanatban dől el a pályaeorientáció, hanem jóval korábban, vagyis az egyetemi toborzásba a

középiskolák fiatalabb diákjait is érdemes bevonni, a nyílt napok rendezvényeire pedig nem csupán a végzősöket kell megszólítani.

Az egyetemre való jelentkezésük motivációi között megtaláljuk a munkaerőpiaci megfelelés, a hazai és külföldi munkavállalás igényét, de a munkavégzés autonómiáját és a magas presztízsű és keresetű foglalkozás elnyerését is. Ugyanakkor kevésbé érdekli őket a társadalmi vagy családi elvárások kényszere, bár valamilyen szinten befolyással bírnak döntésükre. A MATE oktatói számára mindenesetre fontos információt hordoz az eredmény: továbbra is kiemelt figyelemmel kell beépíteni a választott diszciplínához kapcsolódó tantárgyak közé a menedzsment-tárgyakat, amelyek a munkaerőpiaci megfelelésre készítene fel, az ott elvárt igényekre képzik őket, tudásukat és készségüket ezen a területen is képzik, leendő hatékonyságuk szempontjából a kompetenciájukat is figyelemmel kísérik, mérik, a gyengébb területeket fejlesztik.

A választott szakjukkal való elégedettség egyrészt bennünket is örömmel tölt el, ugyanakkor ez nem jelenthet hátra dőlést, mert fent kell tartanunk ezt a szintet folyamatosan mindegyik tudományterületen a tantárgyak aktualitásával, a munkaerőpiaci szereplők bevonásával, a legújabb technológia és oktatási segédletek megjelenítésével.

Felhasznált irodalom

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142–175.
- Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2005). *Javadalmazásmenedzsment*. Budapest: KJK-KERSZÖV jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Bajkai-Tóth, K. (2023). *A magyar köz- és versenyszféra munkerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata*. Doktori értekezés. MATE.
- Balázs, L., & Szabó, C. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 3–18.
- Bartus, T., & Róbert, P. (2019). Pályakezdő diplomások. Az első álláсталálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása. *Educatio*, 28(4), 783–802. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.4.9>
- Batthány Schmidt, M., Zöldréti, A., & Zöldréti, S. (2020). A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásában. *Új Munkaügyi Szemle*.

- Berger, L., & Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.
- Berke, S., Schmidt, M., & Kórműves, Z. (2021). Wellbeing at workplace – health promotion and types of stress in Southern Transdanubia. *Régió kutatás Szemle*, 6(1), 58–66.
- Besenyei, L. (2016). A munkaerőpiac generációs struktúrájának alakulása a XXI. század első felében. In Tóth Attiláné, & Gubik, A. S. (szerk.) *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára*, (pp. 53–62).
- Bodnár, K., & Szabó, L. T. (2014). *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra (MNB-tanulmányok 114.)*. Budapest: Magyar Nemzeti Bank.
- Borbély-Pecze, T. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle*, 22–26.
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care* (2nd. kiad.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2015). Czeglédi Cs., Juhász T. (2015): A felsőfokú oktatásban tanulók munkaerőpiaci felkészültsége a munkáltatók szemszögéből. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, (1/2)*, 286–293. Forrás: http://acta.bibl.u-szeged.hu/39768/1/vikek_018_019.pdf
- Czibere, I., & Schranz, E. (2020). The Migration of Career : Starter Hungarian Graduate Women to the countries of the European Union. *Social Sciences, MDPI*.
- Csillag, M., Scharle, Á., Molnár, T., & Tóth, E. (2019). Fiatalok a munkapiacra és az iskolában – Változások 2002 és 2018 között. In *Munkaerőpiaci tükör 2018* (pp. 37–45). Budapest: Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Dabasi-Halász, Z. (2018). *Munkaerőpiac*. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Dávid, J. (2009). Pályára föl! : A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok* (pp. 37–61). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Dobák, M., & Antal, Z. (2016). *Vezetés és szervezés : Szervezetek kialakítása és működtetése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Európai Parlament. (dátum nélkül.). *Európai parlament*. Forrás: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hu/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.1.3.html
- European Commission. (2020). *Youth employment support*. Forrás: European Commission: <https://commission.europa.eu/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-%20people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation>
- Eurostat. (2021). Forrás: Eurostat Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page

- Faragó, N. (2020). *A diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az egyes régiókban*. Budapest: SZIE.
- Farkas, T. (2021. Szeptember 27.). The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside*, 13(3), 584–598. <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0033>
- Fűzi, B. (2015). *Neveléstan (digitális tankönyv)*. Budapest: Óbudai Egyetem. Forrás: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_nevelestan/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-10-Fuzi.Beatrice.html
- Gál, P., Moldicz, C., & Novák, T. (2004). Gazdasági ciklusok és gazdaságpolitika a 21. század elején. *Fejlesztés és finanszírozás*, (4), 13–26.
- Galasi, P. (2002). Fiatall diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio*, 11(2), 227–236. Forrás: https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/galsai_p_2002_02.pdf
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2015). Kulturális intelligencia bemutatása, mérési lehetőségei = Cultural intelligence and its measuring possibilities. *Studia Mundi – Economica*, 3(2), 113–126. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2015.02.03.113-126>
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2016). Cultural Intelligence: key influences. *Social Space = Przestrzen Społeczna*, 13(1), 1–19.
- Hegy-Halmos, N. (2015). A pályaaorientáció elmélete és gyakorlata a hazai köznevelési intézményekben, a pedagógusok szerepe a pályaaorientációs tevékenységben. In Torgyik, J. (szerk.) *Százarcú pedagógia*, 440–445.
- Hetesi, E., & Kürtösi, Z. (2009). A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi, E., Majó, Z., & Lukovics, M. (szerk.) *A szolgáltatások világa*, (pp. 168–185).
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai*. Budapest: Akadémiai Kiadó. Forrás: [https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20\(2021.09%20.20.\)](https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20(2021.09%20.20.))
- Hunt, J. G., & Hill, J. W. (1969). The New Look in Motivation Theory for Organizational Research. *Human Organization*, 28(2), 100–109. Forrás: <http://www.jstor.org/stable/44127788>
- Illésy, M., & Huszár, Á. (2022). Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon? *Statisztikai Szemle*, 137–161. <https://doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137>
- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *Plos One*, 17(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kádár, B. (2018). *A felsőoktatási marketing tapasztalatai és a munkaerőpiaci összefüggések Románia – Erdélyben*. <https://doi.org/10.14751/SZIE.2018.066>
- Kenderfi, M. (2020). Pályaaorientációs tartalmú honlapok vizsgálata 2020 áprilisában. *Opus et Educatio*, 7(4).

- Khademi-Vidra, A (2014). Identity Spaces. *Acta Universitatis Sapientiae Social Analysis*, 4(1/2), 109–120.
- Kotsis, Á. (2017). Egyén, oktatás vagy munkahelyi környezet? Mi befolyásolja a diplomások foglalkoztatásának minőségét? *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4), 244–260. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.21>.
- Kömüves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2019). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158–173. <https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>
- Kószegi, R. I. (2019). Nők helyzete a mezőgazdaságban = Situation of Women in Agriculture. *Gradus*, 96–102.
- KSH. (2011). *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete*. Budapest: KSH.
- KSH. (2020). *Agrárcenzus 2020*. Letöltés dátuma: 2023. 02. 03., forrás: https://www.ksh.hu/agrarcenzusok_agrarium_2020
- KSH. (2021). *KSH - Munkaerő*. Forrás: KSH: <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2016). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(4), 1–15. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2016-0174>
- Mikáczó, É. I. (2020). *Szakmai oktatás – múltja, jelene és jövője – a számvitel oktatás tükrében*. Doktori (PhD) értekezés, 193.
- Moldicz, C. (2022. Szeptember). Hungary social briefing: Hungarian labor market in September 2022. *Weakly Briefing*, 54(3).
- Mondy, W., & Mondy, J. (2012). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Nemes, O. (2019). A felnőtté válás szakaszai: Generációs ábécé helyett mérföldkövek. *HVG Extra Business*, (2), 32.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Pastore, F., & Zimmermann, K. (2019). Understanding school-to-work transitions. *International Journal of Manpower*, 40(3), 374–378. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2019-343>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022). A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új munkaügyi szemle*, 13–24.
- Polyacskó, O. (2009). A felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. (pp. 27–35). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Pusztai, G. (2013). A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In: Kun, A. I. & Polónyi, I. (szerk.) *Az Észak-Alföldi régió helyzete: Képzés és munkaerőpiac*, 9–29.
- Rodulfo, J. (2018). *Why Maslow: How to use his Theory to Stay in Power Forever*. Huntersville, North Carolina, US: Independently published.

- Rudnák, I., & Alshaabani, A. (2022). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Hungary's young, technically educated workforce engaged in working abroad. *Hungarian Agricultural Engineering*, 29, 40–43. <https://doi.org/10.17676/HAE.2016.29.40>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Young Hungarian graduates start their career abroad ... Individual fates or trend? In Visztenvelt, A., & Suhajda, C. J. (szerk.) *Supporting career starters*, 74–80.
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21), <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Salas-Velasco, M. (2021. Május). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, (55), <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sik, E., & Szeitl, B. (2016). Migrációs szándékok a mai Magyarországon. In Blaskó, Z., & Fazekas, K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör 2015*, (pp. 54–58).
- Stalder, B. (2003). Sebezhetőség és oktatás. In *Sebezhető ifjúság*. Szeged: Belvedere.
- Steigervald, K. (2019). Nem megtartani, hanem megoldoztatni-Küzdelem a generációs jegyek ellenében. *HVG Extra Business*, (2), 35.
- Suhajda, C. J. (2017). *A pályaaorientációs tevékenység változása és megnyilvánulása a köznevelésben a rendszerváltozástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra* Doktori (PhD) értekezés. PTE. NDI, Pécs.
- Szabó-Bálint, B., & Sipos, N. (2021). A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle*, 515–539.
- Tóthné-Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások. *Competitio*, 75–107.
- Varga, E., Szira, Z., Boda, H., & Hajós, L. (2017). A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi – Economica*, 82–93.
- Varga, J. (2019). A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete, túlképzettség, a diplomák értéke. In *Munkaerőpiaci tükör 2018*. (pp. 134–141). Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Varga, J., & Csiszárík-Kocsir, Á. (2016). A szervezetek versenyképességének alapjai: stratégiai menedzsment a hazai vállalkozásoknál. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 6(1), 433–458.
- Veroszta, Z. (2010). A frissdiplomás helyzetének főbb dimenziói: Munkaerőpiaci sikeresség dimenziói a frissdiplomás körében. In Garai, O. Horváth, T. Kiss L., Szép, L. & Veroszta Z. (szerk.) *Diplomás Pályakövetés IV. : Frissdiplomások 2010* (pp. 11–36). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.

- Veroszta, Z. (2014). Hallgatók jövedelmi motivációi és várakozásai. *Felsőoktatási Műhely*, (1) 101–116. Forrás:
https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasimuhely/FeMu/2014_1/femu_2014_1_101-116.pdf
- Wu, J., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Testing the Influence of Self-Efficacy and Demographic Characteristics among International Students on Entrepreneurial Intention in the Context of Hungary. *Sustainability*.

HUSZÁRSZKY SZILVIA ZSUZSANNA¹ – LADÁNYI MÁRTA²

A HALLGATÓI TÚLCSÚSZÁS LEHETSÉGES OKAI A NAPPALI TAGOZATOS ALAPSZAKOS AGRÁRHALLGATÓK KÖRÉBEN 2014 ÉS 2019 KÖZÖTT VÉGZETT FELMÉRÉS ALAPJÁN

Absztrakt

A hallgatói lemorzsolódás, illetve a túlcsúszás magas száma évről évre súlyos problémát okoz az agrár-felsőoktatásban. A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, illetve jogelődje, a Szent István Egyetem 2014-2019-as Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) programja által a nappali képzésben lévő alapszakos agrárhallgatók körében végzett online felmérés adatai alapján arra kerestük a választ, mik lehetnek a nagyszámú hallgatói túlcsúszás okai. Az egyes összefüggéseket, illetve az esetlegesen fellelhető trendeket statisztikai módszerekkel vizsgáltuk. A feltárt okok segíthetik intézményünket a lemorzsolódás csökkentése érdekében előirányzott stratégiai lépések megtervezésében.

Kulcsszavak: egyetemi lemorzsolódás, túlcsúszás, agrárhallgatók, DPR

Abstract

Year after year, the high number of student dropouts and the more and more often extended study time range cause a serious problem in agricultural higher education. Based on the data of the online survey conducted by the 2014-2019 Graduate Track Tracking System (DPR) of the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences and its legal predecessor, the Szent István University, we investigated the explaining factors of these phenomena. The interrelation of the factors and the trends

¹ HUSZÁRSZKY SZILVIA ZSUZSANNA egyetemi tanársegéd, MATE Matematika és Természettudományi Alapok Intézet, Alkalmazott Statisztika Tanszék

² DR. LADÁNYI MÁRTA tanszékvezető, egyetemi tanár, MATE Matematika és Természettudományi Alapok Intézet, Alkalmazott Statisztika Tanszék

were examined using statistical methods. The revealed reasons can help our institution to plan strategic steps to reduce dropout.

Keywords: university dropout, extended study time, agricultural students, DPR
JEL-kód: I2

1. Bevezetés

Az elmúlt években számos publikáció foglalkozott a rendkívüli módon megnövekedett egyetemi lemorzsolódással. Ez részben magyarázható az-
zal is, hogy az Európai Unió oktatással kapcsolatos célkén tűzte ki, hogy
a korai iskolaelhagyók számát 10% alá csökkentsük (Lukács és Sebő,
2015). Számos tanulmány szerzői egyetértenek abban, hogy a felsőoktatási
lemorzsolódás egy komplex témakör, ezért általában összetett vizsgálá-
tokra van szükség (Mácsár, 2021). Az egyetemi lemorzsolódás fogalmának
meghatározása sem teljesen egyértelmű, általánosan elfogadott, hogy
azon beiratkozott hallgatót tekintjük, aki végzettség nélkül hagyja el a fel-
sőoktatást. Vannak, akik ennél szigorúbbak és már azon a hallgatókat is
lemorzsolódottnak tekintik, akik az első beiratkozástól számított 6 naptári
éven belül nem fejeztek be sikeresen legalább egy alapképzést (Aulck et
al., 2016).

A lemorzsolódás problémája Magyarországon is egyre súlyosabb prob-
lémát okoz a felsőoktatásban. 2010-ben nappali tagozaton alapképzésben
kezdett hallgatók abszolutóriumot szerettek aránya Magyarországon
62% volt, míg a 2014-ben kezdetek között ez az arány 32,1%-ra csökkent
(Szemerszki, 2018).

Jelen tanulmányban azon hallgatókat vizsgáltuk, akik több, mint há-
rom éve kezdték meg tanulmányaikat, azaz a lemorzsolódáshoz vezető út
első lépése megtörtént. Ezeket a hallgatókat nevezzük tanulmányunkban
túlcsúszóknak. Tehát ezek a hallgatók még semmiképpen nem tekinthetők
lemorzsolódottnak, de olyanok, akikre a lemorzsolódáscsökkentés céljá-
ból már most érdemes odafigyelni. Már az első figyelmeztető jeleknél,
vagy akár annál előbb is lépéseket téve a kockázatnak kitett hallgatók
számára kialakított megfelelő programokkal a lemorzsolódás egy része
megelőzhető lenne. Ezt hangsúlyozza Szemerszki (2018), aki szerint már
a kreditek megszerzésének folyamatát is érdemes figyelni, hiszen „a kre-
ditakkumuláció elakadása vagy lassulása figyelmeztető előjelként szolgál-
hat a lemorzsolódás szempontjából” (Szemerszki, 2018).

2. Elméleti háttér

Számos tanulmány foglalkozik azzal, hogy a lemorzsolódást mennyire befolyásolja a családi háttér, ezen belül a település infrastruktúrája, ahol az egyén felnő, a szülők iskolai végzettsége, társadalmi pozíciója és kulturális státusza, valamint a testvérek száma, illetve a család összetétele. Másfelől a tudás és ismeretszerzés irányába kialakított attitűd, mint motivációs tényező is fontos szerepet játszik ebben, nem függetlenül az előbb felsorolt tényezőktől (Csók et al, 2018, Bocsi et al., 2018). Összefüggést mutattak ki a felsőoktatási éveket megelőző iskolai pályafutás és a későbbi felsőoktatásból való lemorzsolódás között. Ezeken túl fontos vizsgálati szempont volt a tanulás melletti munkavégzés is, mely sok esetben a tanulmányok megszakításához vezethet (Csók et al, 2018, Bocsi et al., 2018). A felsőfokú tanulmányok melletti munkavállalás számos esetben a család nehezé anyagi helyzetére vezethető vissza. Sok esetben a hallgatók azt tapasztalták, hogy „nincs szükség papírra” ahhoz, hogy számukra megfelelő munkát kapjanak. Ezzel szemben a társas kapcsolatok és egészség-magatartás vizsgálatánál csak a párkapcsolat esetén találtak példát a lemorzsolódással való kapcsolatra (Csók et al, 2018, Bocsi et al., 2018). További nehezítő tényező lehet az egyetem világába való beilleszkedés is, ugyanis általában a hallgatóknak ekkor már nincs rögzített napirendjük, az idejüket önállóan kell beosztaniuk, és a középiskolához képest eltérő tanulási módszert kell alkalmazniuk. Sokan számolnak be az oktatókkal kapcsolatos elégedetlenségükről, arról, hogy gyakran találkoztak motiválatlan és felkészületlen oktatókkal, panaszkodnak az elavult tananyagról, más esetben pedig teljesíthetetlennek ítélik meg a vizsgakövetelményeiket (Csók et al, 2018, Bocsi et al., 2018).

Kerülő (2018) tanulmányában rámutatott arra, hogy mivel nincs felvételi vizsga, a képzés ideje alatt derül ki, hogy valaki alkalmas-e az adott szak elvégzésére.

Fényes és munkatársai (2018) regressziós modellel kimutatták, hogy a szülőkkel való szoros kapcsolat véd a lemorzsolódástól. Azt azonban nem tudták igazolni, hogy azok a fiatalok, akik aktívabb állampolgárok, sokkal elkötelezettebbek lennének tanulmányaik iránt, de a civil aktivitás nem is hátráltatja a tanulást (Fényes et al., 2018).

A 2014-es felsőoktatási stratégiában kiemelt területként jelenik meg a lemorzsolódás problémájának kezelése. 2016-ban a Magyar Rektori Kon-

ferencia munkacsoportot hozott létre, melynek munkájába 30 felsőoktatási intézmény kapcsolódott be. A munkabizottság tagjai a következőket állapították meg:

- Veszélyes, ha nincs következménye annak, hogy egy hallgató passzíváltat (a diákok új csoportba kerülnek, a kihagyások tanulmányi gondokat is okozhatnak).
- Lemorzsolódást növelő tényező a rugalmatlan, nem hallgatóbarát ügyintézés.
- Nehezítő tényező a nem megfelelő oktatásszervezés, például a kurzusfelvételeknél történő sorban állás, illetve az elsősorban oktatói kérésekhez igazodó órarend.
- Az sem szerencsés, ha nem azonos képzési szinthez és képzési területhez tartozó diákok együtt hallgatják az előadást, különösen akkor, ha ehhez nem kapcsolódik szeminárium vagy gyakorlat.
- Sok egy-, és kétkredites tantárgy esetén túl sok tantárgya van a hallgatónak, ezáltal sok a vizsga, a számonkérés. Különösen akkor jelent ez lemorzsolódási kockázatot, ha a tantárgyak előfeltételhez is kötöttek.
- Felvételi vizsga hiányában nincs lehetősége az intézményeknek megismerni a leendő hallgatóit.
- A képzési szintek közötti nehezített átjárhatóság is kockázati tényező.
- Oktatói szempontok: a pedagógiai módszertani ismeretekkel rendelkező oktatók magas aránya csökkenti a lemorzsolódást. Az oktatók nehéz elérhetősége, a nem megfelelő kommunikáció tanár és diák között, tanárok közötti elégtelen kommunikáció, az egyeztetés hiánya is lemorzsolódáshoz vezethet (Kerülő, 2018).

Amennyiben figyelmünket az agrárszakos hallgatókra fordítjuk, fontos megállapítást találunk Tóth (2018) tanulmányában, aki az Institutional Effect on Students' Achievement in Higher Education (IESA, Debreceni Egyetem, 2014) és a Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR) 2015-ös adatai alapján megállapította, hogy a Debreceni Egyetem agrárképzésén a lemorzsolódásnak a legjellemzőbben pénzügyi oka (55,2%) volt.

3. Módszertan

A statisztikai vizsgálatunkat Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, illetve jogelődje, a Szent István Egyetem 2014-2019-es Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) programja által a képzésben lévő alapszakos agrárhallgatók körében végzett online felmérés adatai alapján végeztük RStudio program segítségével.

A választ adó hallgatókat két csoportra osztottuk, a képzési idejükön belül, illetve annál hosszabb ideje képzésben lévőkre: „túlesúszókra”. A kérdőív alábbi 10, minden évben nagyszámú hallgató által kitöltött kérdést használtuk a vizsgálatához:

1. Átlagosan milyen tanulmányi eredménnyel (osztályzattal) végzi Ön ezt a szakot? Vizsgált csoportok: 1 – elégséges; 2 – közepes; 3 – jó; 4 – jeles, kiváló.
2. Az ebben az intézményben, ezen a szakon tanuló többi diák tanulmányi eredményéhez képest az Ön tanulmányi eredménye jellemzően jobb, vagy rosszabb? Vizsgált csoportok: 1 – Sokkal rosszabb volt, mint a többieké; 2 – Valamivel rosszabb volt, mint a többieké; 3 – Kb. ugyanolyan volt, mint a többieké; 4 – Valamivel jobb volt, mint a többieké.
3. Milyen finanszírozási formában tanul Ön jelenleg ebben az intézményben, ebben a képzésben? Vizsgált csoportok: 1 – államilag támogatott/részösztöndíjas/közszolgálati ösztöndíjas; 2 – költségtérítéses.
4. Milyen típusú középiskolai osztályban szerzett érettségit? Vizsgált csoportok: 1 – gimnázium: hagyományos 4 osztályos; 2 – gimnázium: 5 osztályos, idegen nyelvi előkészítő évvel; 3 – 6, 8 osztályos középiskola, kéttannyelvű gimnázium; 4 – szakközépiskola.
5. Mi volt az Ön édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége akkor, amikor Ön 14 éves volt? Vizsgált csoportok: 1 – Legfeljebb 8 általános; 2 – Szakmunkásképző, szakiskola (érettségi nélkül); 3 – Szakközépiskola, technikum, gimnázium (érettségi); 4 – Főiskola, egyetem.
6. Mi volt az Ön édesanyjának legmagasabb iskolai végzettsége akkor, amikor Ön 14 éves volt? Vizsgált csoportok: lásd előző kérdés.
7. Van a családjában az Önéhez hasonló szakterületen végzettséget szerzett, e szakterületen dolgozó családtag? Vizsgált csoportok: 1 –

Igen, szülők és nagyszülők közt is van kapcsolódó szakmájú családtag; 2 – Igen, csak a szülők között; 3 – Igen, csak a nagyszülők között; 4 – Nincsen.

8. Összességében hogyan ítéli meg családja anyagi helyzetét Ön 14 éves korában? Vizsgált csoportok: 1 – Az átlagosnál sokkal jobb; 2 – Az átlagosnál valamivel jobb; 3 – Nagyjából átlagos; 4 – Az átlagosnál valamivel rosszabb; 5 – Az átlagosnál sokkal rosszabb.
9. Jelenleg dolgozik Ön? Vizsgált csoportok: 1 – igen; 2 – nem.
10. Mennyire tartja valószínűnek a szakterületen belüli elhelyezkedést a szakon szerzett diplomával? Vizsgált csoportok: 1 – Biztosan sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül; 2 – Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül; 3 – Nem tartom valószínűnek, hogy sikerül munkát találnom a tanult szakterületen; 4 – Biztosan nem sikerül munkát találnom a tanult szakterületen; 5 – Nem szeretnék a tanult szakterületen elhelyezkedni.

Korrelációelemzést, lineáris trendvizsgálatot, Fisher-féle keresztábla-elemzést és főkomponensanalízist végeztünk. A főkomponens-analízis során nyert 4 főkomponens-szám változóra egytényezős MANOVA modellt futtattunk a túlsúszással, mint faktorról. Az adatok, illetve a modell hibatagjainak normalitását a ferdeség és csúcsosság alapján fogadtuk el, mivel ezek abszolútértéke minden esetben 1 alatt volt. A szignifikáns MANOVA eredményt követően az egyes szókókra külön-külön robusztus módszerrel hasonlítottuk össze a túlsúszók és a nem túlsúszók csoportját.

3. Eredmények

Bár a vizsgálat időtartama csupán 6 évet ölel fel, amiből csak óvatos következtetésekre juthatunk, azért mindenképpen megállapítható, hogy a túlsúszók aránya a válaszadók között 2014 és 2019 között 4,8%-ról 15,1%-ra növekedett (1. ábra), a változás erősen szignifikáns (meredekség = 2,0, $p < 0,001$). Ez alatt a munkát vállaló hallgatók aránya enyhén szignifikánsan emelkedett (meredekség = 2,3, $p = 0,06$). 2014 és 2016 között 37, 34, illetve 30%-ban vállaltak munkát a hallgatók, míg 2016 és 2017 között a munkát vállaló hallgatók aránya 38%-kal nőtt, és ettől az évtől kezdődően 40% felett maradt az arányuk. (Megjegyezzük, hogy 2020-ban az online

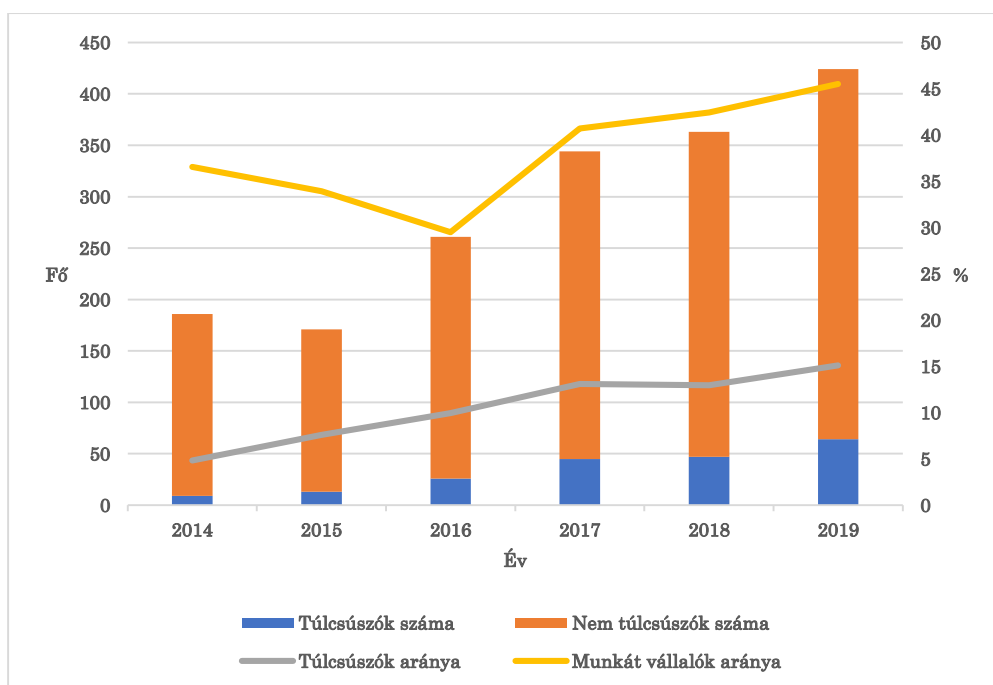
oktatás idején ennél is jóval magasabb, 53% volt a munkát vállaló hallgatók aránya a kérdőívet kitöltők között. Ez az arány 2021-ben visszatért a COVID előtti szintre, 46%-ra, de nem tért vissza a 2016 előtti szintre.)

A túlsúszás és a munkavállalás aránya enyhén szignifikáns korrelációban áll egymással ($R = 0,67$, $n = 6$, $p = 0,09$).

Keresztábra-elemzés alapján, 2014 és 2015 kivételével (2016 és 2019 között) a munkát vállaló hallgatók szignifikánsan magasabb arányban csúsztak túl, mint a nem dolgozók (2016-ban, 2017-ben és 2019-ben $\chi^2(1) > 9$, $p < 0,01$, 2018-ban $\chi^2(1) > 3$, $p = 0,07$).

A diákhitelt felvelők aránya 2015-ről 2019-re 9%-ról fokozatosan 6%-ra csökkent, míg a fizetős képzésen lévők 2014 és 2019 között 8%-ról 6%-ra csökkent.

A vizsgálatba bevont tíz mutatóra főkomponens-elemzést végeztünk a dimenzió csökkentésére, illetve a multikollinearitás megszüntetésére. Az e változók tekintetében hiánytalanul válaszolók száma 1749 hallgató volt, akik közül 204-en voltak túlsúszók (12%).



1. ábra: A túlsúszók és nem túlsúszók száma (fő), a túlsúszók és a munkát vállaló hallgatók aránya (%) az összes válaszadók körében (alapképzésben résztvevő, nappali tagozatos agrárképzéses hallgatók, 2014–2019)

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Az első főkomponens negatív pólusánál helyezkednek el az államilag finanszírozott képzésben résztvevő, a tanulásban jól teljesítő hallgatók, akik hasonló (agrár-) végzettségű szülői-nagyszülői háttérrel rendelkeznek, a pozitív pólusán pedig a nem finanszírozott, gyengén tanuló hallgatók, akiknek a családjában nincs agrárvégzettségű (1. táblázat, 2. ábra).

1. táblázat: Az első négy főkomponensnek az eredeti változókkal vett korrelációi (loadingok), a magyarázott varianciarányadok (%) a túlcsúsók és a nem túlcsúsók főkomponens-szkórijainak átlagai, valamint a két csoport szkórértékeinek összehasonlítása (t érték, szignifikancia szint)

	PC1 (18,02%)		PC2 (15,86%)		PC3 (12,16%)		PC4 (10,75%)	
Osztályzat hasonlítás	-0,63		0,14		-0,20		-0,16	
Osztályzat	-0,61		0,18		-0,25		-0,17	
Finanszírozás	0,22		-0,15		0,02		-0,63	
A családban van hasonló végzettség	0,22		0,07		-0,58		0,29	
Anya végzettsége	-0,13		-0,60		-0,22		0,07	
Apa végzettsége	-0,11		-0,59		-0,13		0,07	
Család anyagi helyzete	0,18		0,37		-0,29		0,03	
Középiskola	0,07		0,28		0,04		-0,02	
Elhelyezkedés lehetősége	0,19		-0,01		-0,62		-0,04	
Dolgozik-e	-0,16		0,03		0,17		0,68	
t érték	5,28***		-3,68***		-3,33**		-5,75***	
Csoportátlag (túlcsúsó / nem túlcsúsó)	0,46	-0,06	-0,31	0,04	-0,25	0,03	-0,49	0,06

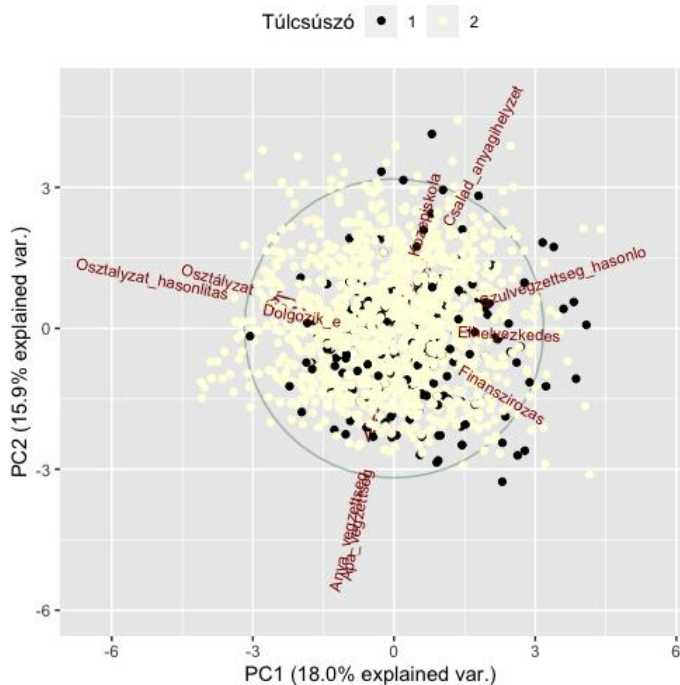
** szignifikáns $p < 0,01$ szinten; ***szignifikáns $p < 0,001$ szinten

Forrás: saját

Az második főkomponens negatív pólusánál helyezkednek el a hátrányos anyagi helyzetű családdal, illetve a nem magas iskolai végzettségű szülői háttérrel rendelkező, szakközépiskolában végzett hallgatók, a pozitív pólusán pedig jobb anyagi és tanultabb szülői háttérrel rendelkező, gimnáziumban végzett hallgatók (1. táblázat, 2. ábra).

A 2. ábrán az első és második főkomponens-szkórok értékeit láthatjuk a túlcsúsó (fekete pontok) és a nem túlcsúsó (sárga pontok) hallgatók körében a vizsgálatba vont tíz változóval való korrelációban. A 2. ábrán

megfigyelhetjük, hogy a túlsúsúzó hallgatók feketével jelölt szkórajai sűrűbben helyezkednek ez az ábra jobb, illetve alsó régióiban, azaz az első- és a második főkomponens síkjának hátrányosabb régióiban.



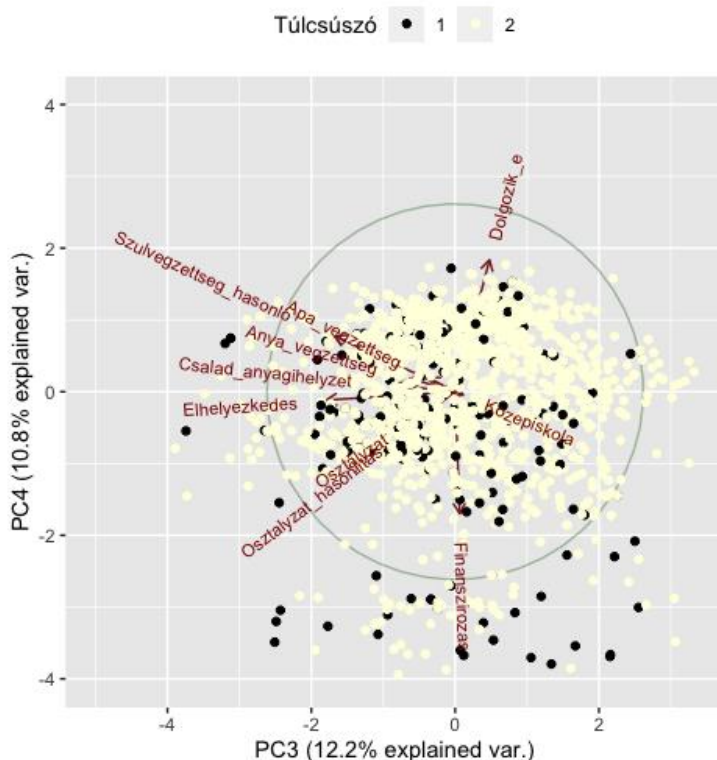
2. ábra Az első és második főkomponens-szkórok értékei a túlsúsúzó (fekete pontok) és a nem túlsúsúzó (sárga pontok) hallgatók körében a vizsgálatba vont (barna színnel jelölt) tíz változóval való korrelációban (alapképzésben résztvevő, nappali tagozatos agrárképzéses hallgatók, 2014–2019)

Forrás: saját, a DPR adatai alapján

Az egyező, vagy ellentétes irányba mutató, barna színnel jelölt változók szoros pozitív, illetve negatív korrelációban állnak, míg az egymásra merőleges változók ebben a síkban függetlennek tekinthetők. Ilyen tekintetben a 2. ábráról jól kivehető, hogy a finanszírozás, a munkavállalás, illetve a tanulmányi teljesítmény igen magas korrelációban áll az első főkomponenssel (és persze egymással is). A finanszírozás a munkavállalással és mindkét osztályzat-változóval erősen szignifikáns lineáris kapcsolatban van ($p < 0,001$), míg a munkavállalás a két osztályzat-változóval szignifikáns korrelációban áll ($p < 0,05$), azaz az államilag nem finanszírozott hallgatók sokkal nagyobb arányban vállalnak munkát, és gyengébb a teljesítményük. Azt is megfigyelhetjük, hogy a család anyagi háttere és a szülők végzettsége, illetve a középiskola típusa szoros összefüggésben van

a második főkomponenssel (és egymással). A családi háttér a szülők végzettségével ($p < 0,001$) és a középiskola típusával ($p < 0,05$) is szignifikáns korrelációban van, míg a szülők végzettsége is erősen szignifikáns korrelációban van a hallgató középiskolájának típusával ($p < 0,001$). A magasabb végzettségű szülőkkel rendelkező hallgatók családjának anyagi háttere kedvezőbb, és ezek a hallgatók jellemzően gimnáziumot végeztek.

Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy míg a tanulmányi teljesítmény igen erős összefüggésben van a finanszírozással, illetve a munkavállalás tényével, a szülők iskolázottságának szintjével azonban nem áll szoros kapcsolatban, legalábbis a vizsgálatba bevont hallgatók körében. A tanulmányi teljesítmény a szülők végzettségével hangsúlyosan nem áll szignifikáns korrelációban ($p > 0,30$). Ennél meghatározóbb szempont, hogy a szülők nagyszülők agrárvégzettségűek-e, vagy sem, a korreláció ez esetben erősen szignifikáns ($p < 0,001$).



3. ábra: A második és harmadik főkomponens-szkórok értékei a túlszűszo (fekete pontok) és a nem túlszűszo (sárga pontok) hallgatók körében a vizsgálatba bevont (barna színnel jelölt) tíz változóval való korrelációban (alapképzésben résztvevő, nappali tagozatos agrárképzéses hallgatók, 2014–2019)

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A harmadik főkomponens negatív pólusánál helyezkednek el a szakmailag hasonló szülői háttérrel nem rendelkező, hátrányos anyagi helyzetű családból érkező hallgatók, akik nem tartják valószínűnek, hogy szakmájukban el tudnak, vagy el akarnak helyezkedni, míg a pozitív pólusán a szakmailag hasonló szülői háttérrel rendelkező, kedvező anyagi helyzetű családból érkező hallgatók találhatóak, akik bíznak a szakmájukban való, végzésüket követő sikeres elhelyezkedésben (1. táblázat, 3. ábra). A negyedik főkomponens negatív pólusánál helyezkednek el az államilag nem finanszírozott képzésben résztvevő, munkát vállaló hallgatók, míg a pozitív pólusán az államilag finanszírozott képzésben résztvevő, munkát nem vállaló hallgatók találhatóak (1. táblázat, 3. ábra). A 3. ábrán a második és harmadik főkomponens-szkórok értékeit láthatjuk a túlcúsúzó (fekete pontok) és a nem túlcúsúzó (sárga pontok) hallgatók körében a vizsgálatba vont tíz változóval való korrelációban. A 3. ábrán megfigyelhetjük, hogy a túlcúsúzó hallgatók feketével jelölt szkórajai sűrűbben helyezkednek ez az ábra jobb, illetve alsó régióiban, azaz az első- és a második főkomponens síkjának hátrányosabb régióiban.

A 3. ábrán megfigyelhetjük, hogy a túlcúsúzó hallgatók feketével jelölt szkórajai sűrűbben helyezkednek ez az ábra bal, de még jellemzően az alsó régióiban, azaz a harmadik és a negyedik főkomponens síkjának hátrányosabb régióiban. A 3. ábrán igen hangsúlyosan mutatkozik meg, hogy a hallgatók munkavállalása milyen szorosan összefügg azzal, hogy államilag finanszírozott képzésben részesülnek-e, ugyanakkor ez nem hozható szoros összefüggésbe a család anyagi helyzetével.

A négy faktorszóra végzett egytényezős (túlcúsúzó-e) MANOVA eredménye erősen szignifikáns volt (Wilks lambda = 0,94; $F(4;1687) = 27,32$; $p < 0,001$). Az ezt követő robusztus, változónkénti összehasonlítás során mind a négy szkórváltozó értékei szignifikánsan eltértek a két csoportban (1. táblázat alsó két sora). Vegyük észre, hogy a legerősebb eltérést a két csoport között a negyedik faktorszóra értékei között lehetett kimutatni, amiből arra következtethetünk, hogy a lemorzsolódás legfontosabb oka a vizsgálatba 2014 és 2019 között bevont hallgatók körében a hallgatók munkavállalásában kereshető.

4. Összegzés

Eredményeink szerint tehát igazolva látszik, hogy a túlcúsúsás kockázati tényezői között szerepel a képzés finanszírozottsága, a család anyagi helyzete, a szülők iskolázottsága, a középiskola típusa, a hallgatók tanulmányi teljesítménye, illetve az, hogy a szülők-nagyszülők között van-e agrárvégzettségű személy, valamint az is, hogy a hallgató mennyire látja esélyesnek, hogy a végzést követően a szakmájában el tud, vagy el akar helyezkedni. Azonban adataink azt mutatják, hogy a legfontosabb szempont az, hogy a hallgató dolgozik-e. Ebben a tekintetben mi is a korábban idézett, a Debreceni Egyetemen végzett kutatás megállapítására jutottunk (Tóth, 2018).

Nyilvánvaló az is, hogy ezen faktorok egyike sem önmagában oka a lecsúsúsásnak, vagy a lemorzsolódásnak. Ezek a faktorok még komplex összefüggésben sem határozzák meg a lemorzsolódást. Nem hagyhatóak figyelmen kívül a motivációs tényezők, a tanulási stratégiák, az egyetemek infrastrukturális lehetőségei és szervezeti sajátosságai.

Amíg bizonyos faktorok (a család anyagi háttere, a szülők iskolázottsága, vagy a középiskola típusa) az egyetem részéről nem befolyásolhatóak, addig szakreformmal, a gyakorlati oktatás hangsúlyosabbá tételével, a munkaerőpiaci igényeknek való időszerűbb oktatási anyag kínálatával, mentorprogramok bevezetésével, rugalmas oktatásszervezéssel és korai problémafelismerést szolgáló monitorozással az egyetem sokat tehet a probléma enyhítéséért. Többdimenziós és sokszínű oktatói támogatás, szülői szolgáltatások rendszere is hasznos lehet (Pusztai, 2018). Jó példa lehet erre a Dunaújvárosi Egyetem Hallgatói Sikerességet Támogató (HASIT) komplex programja, melyet a hallgatói lemorzsolódás csökkentése érdekében fejlesztettek ki, és amelynek eredményei nagyon biztatók. A program a hallgatókat végigkíséri teljes tanulmányuk alatt egy olyan informatikai rendszerrel, amely képes az eredményeinek nyomon követésére, a veszélyeztetettség azonosítására, a teljesítményük vizuális ábrázolására, grafikus megjelenítésére. Erre épül a szakmentori rendszer, mely kiegészül az oktatók módszertani képzésével, tantervek és tantárgyi programok fejlesztésével, a hallgatók problémáinak kezelésével (Kerülő, 2018).

Felhasznált irodalom

- L. Aulck, N. Velagapudi, J. Blumenstock & J. West (2016): Predicting Student Dropout in Higher Education. In 2016 ICML workshop on #Data4Good: Machine learning in social good applications (pp. 16–20). arXiv: 1606.06364 <http://arxiv.org/abs/1606.06364>.
- Bocsi V., Ceglédi T., Kocsis Zs., Kovács K. E., Kovács K., Müller A., Pallay K., Szabó B. É., Szigeti F., & Tóth D. A. (2018): A pedagógushallgatók késleltetett diplomaszerezése interjúk alapján. In. Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 63–90). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Csók C., Dusa Á. R., Hrabéczy A., Novák I., Karászi Zs., Ludescher G., Markos V. & Németh D. (2018): A hallgatói lemorzsolódás és háttértényezői egy kvalitatív kutatás tükrében. In. Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 36–82). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Fényes H., Markos V., & Pusztai G. (2018): A civil aktivitás és a lemorzsolódási esély összefüggéseinek vizsgálata a felsőoktatási hallgatók körében. In. Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 140–153). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Kerülő J. (2018): „Menni vagy maradni?” – Lemorzsolódás a felsőoktatási intézményekben, okok és megoldási javaslatok. In. Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 170–189). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Lukács F., & Sebő T. (2015): Az egyetemi lemorzsolódás kérdőíves vizsgálata. *Iskolatúra*, (4), 78–86. <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2015.10.78>
- Mácsár G. (2021): Az egyetemi lemorzsolódás elméleti összefüggései és rendészeti vonatkozása. *Az Eszterházy Károly Egyetem tudományos közleményei : Tanulmányok a sporttudomány köréből. Acta Universitatis de Carolo Eszterházy Nominatae. Sectio Sport*, (47), 45–60. <https://doi.org/10.33040/ActaUnivEszterhazySport.2019.2.45>
- Pusztai G. (2018): Egy hatékony tényező a lemorzsolódás mérséklésére. In Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 109–127). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Szemerszki M. (2018): Lemorzsolódási adatok és módszertani megfontolások. In Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 15–27). Debreceni Egyetemi Kiadó.
- R Core Team (2022): R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/>.
- Tóth D. A. (2018): Elbukni a rajt után – Továbbtanulás és lemorzsolódás a Debreceni Egyetemen a képzési területek tükrében. In. Pusztai G., & Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. (pp. 225–238). Debreceni Egyetemi Kiadó.

HALLGATÓK A FELSŐOKTATÁSBAN

LEKTORI ELŐSZÓ A FEJEZETHEZ

A ponthúzás előtti napokban írva a lektori előszót, fokozottan érződik annak jelentősége, hogy kit hová vesznek majd fel. A diákok már februárban kiválasztották azokat a szakokat, amelyek elvégzésével tudásvágyuk ki-elégítését, személyiségük kiteljesedését, valamint sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedésüket várják. A munkaerőpiac jelentős területi és társadalmi egyenlőtlenségeket tükröz hazánkban, ezért a fejlesztési beavatkozások középpontjában gyakran a munkaerőpiaci helyzet elemzése és az oktatási és szakképzési feladatok beazonosítása és az ehhez kapcsolódó stratégiai és operatív tervezési feladatok végrehajtása áll (Farkas, 2021; Farkas et al., 2021, Kassai – Farkas, 2016). A diplomás hallgatók pályakövetése többek között ezért is fontos és hasznos tevékenység.

Nyugati egyetemeken bevett gyakorlat, hogy a honlapon igyekeznek a maximális információt megadni a választható szakokkal kapcsolatban. Egyrészt a bemeneti, általában online önértékelő teszttel vizsgálhatja meg a leendő hallgató önmagát, hogy valóban neki való-e a választott terület. Láthatja az adott szak tantervét, a tantárgyakat szemeszterekre lebontva, esetleg a tantárgyak százalékos arányát a képzésen belül. És végül feltűntetik a karrierlehetőségeket: melyik szférában, milyen pozícióban, milyen százalékos arányban helyezkednek el a végzett hallgatók, a diplomaszerezés után mennyi időn belül sikerül állást találniuk, és az adott végzettséggel mekkora a kezdő átlagfizetés, ill. néhány év tapasztalat után ez mennyire emelkedhet. Ezen kívül fel vannak tüntetve az egyetem szervezetei – mentor, karrieriroda stb. -, amelyek majd segítik a hallgatót az álláskeresésben, az elhelyezkedésben. Ezek azok a területek, ahol a pályakövető rendszer kutatásai elnyerik végső értelmüket: óriási segítséget jelentenek a leendő vagy már épp a képzésben lévő hallgatóknak, valamint magának az egyetemnek is, hiszen az adatok ismeretében alakíthatják, módosíthatják képzéseiket.

Az egységes, átjárható felsőoktatási tér kialakítása hangsúlyos prioritása az Európai Uniónak. Ennek érdekében az országokon átívelő felmérésekben oktatáspolitikai döntéshozatalt, rendszert, jó gyakorlatot segítő, bemutató elemzések jöttek létre. Az idő előrehaladtával bővült a részt vevő országok száma, s mára már szinte minden európai uniós vagy európai ország részt vesz a kutatásokban, hiszen mindenki érdeke, hogy a kompa-

ratív elemzések révén meg tudják határozni a fejlesztésre szoruló területeket, valamint a saját relatív pozíciójukat. A legrégebbi, valamint egyben rendszeres kutatás a EUROSTUDENT, amely a felsőoktatásban tanulók szociális és tanulási helyzetét, körülményeit méri fel. Ez elősegíti a hallgatók csoportosítását, valamint a különböző oktatási rendszerek mögött meghúzódó tényezők megértését. Mára már a Felsőoktatási Tér 30 országa vesz részt a folyamatban, többen megfigyelői státuszban vannak, ami azt jelenti, hogy a legközelebbi kutatásban már nagy eséllyel részt fognak venni (Sipos, 2017).

Az Európai Unió Tanácsának 2017. november 20-i ajánlása a pályakövetésről adja a háttérrel az Európai Unióban végzett diplomás pályakövetés összehangolásához. Ebben ajánlásokat fogalmaznak meg az uniós tagállamok részére: a gyűjtendő adatok tartalmára, a végzettek körében végzett longitudinális felmérésre, az európai együttműködésre, az eredmények terjesztése és kiaknázására, illetve a finanszírozásra vonatkozóan. A Tanács felszólította az Európai Bizottságot, hogy hozzon létre egy szakértői csoportot, valamint kérte a tagállamokat, hogy osszák meg egymással a diplomás pályakövetésre vonatkozó tapasztalataikat (Az Európai Unió Tanácsa, 2017). A Tanács ajánlása alapján az Európai Bizottság felállított egy 2018-2020 között tevékenykedő szakértői csoportot. A szakértői csoport véleménye alapján pedig 2022-ben létrehoztak egy Európai Diplomás Pályakövető Hálózatot, amelynek fő célja, hogy támogassa az EU-tagállamokat és az EGT-országokat a diplomások pályakövetéséről szóló tanácsi ajánlás végrehajtásában, valamint elősegítse az együttműködést az európai diplomások pályakövetésére irányuló kezdeményezésben (Európai Bizottság, 2021).

Hazánkban az 1993. évi Felsőoktatási Törvény 2005-ös módosításának 34.§ (6) pontja előírja, hogy „a felsőoktatási intézmények – önkéntes adat szolgáltatás alapján – ellátják a pályakövetés feladatait, amelynek keretében figyelemmel kísérik azoknak a munkaerő-piaci helyzetét, akik náluk szereztek bizonyítványt, oklevelet.”. Ez a törvényi szabályozás indította el a napjainkban széles területet átölelő folyamatot. A magyarországi diplomás pályakövető rendszer (DPR) eszméjének formális lényege a törvényalkotók szerint, hogy szorosabbá tegye a felsőoktatási intézményekben folyó képzés és a munkaerőpiac közötti kapcsolatot. Mindez azon a feltételezésen alapul, hogy amennyiben a felsőoktatási intézmény vezetése és irányítása tudatában van a munkaerőpiaci kilátásoknak, akkor ehhez igazítják magatartásukat: a hallgatók ennek megfelelően választanak oktatási

intézményt és tanulmányi tartalmat, a felsőoktatási intézmény vezetése pedig a képzés kínálatát a hallgatói szándéknak és a munkaerőpiacnak megfelelően állítja össze. A diplomás pályakövetési rendszer voltaképpen a hallgatói tudás és a munkaerőpiac tudás iránti szükségleteinek finomhangolását végezné ezen irányítási modell szerint (Sáska, 2010).

Még a törvény elfogadása előtt, 2001-ben jelent meg Galasi, Timár és Varga tanulmánya, amely szerint egyáltalán nem kézenfekvő, hogy egy adott szakképzettség munkaerő-piaci értékének mekkora hányada tudható be a képzést nyújtó intézmény minőségének, az adott szakképzettség iránti munkaerő-piaci keresletnek, illetve a szakképzettséggel rendelkező egyén képességeinek. Vagyis, hogy az adott szakképzettség pénzbeli haszna azért magasabb vagy alacsonyabb, mert jobb vagy rosszabb minőségű képzést jelez, vagy pedig azért, mert az adott szakképzettséggel jobb vagy kevésbé jó képességű egyének rendelkeznek (Galasi et al., 2001).

A tömegesedő felsőoktatásban a régebbi, tudományos, közvetlenül nem szükségképpen hasznosítható terület visszaszorul, és előtérbe kerül a közvetlenül felhasználható képzés szervezése. Hiszen a felsőoktatási törvényben megjelenő politikai szándék a felsőoktatási intézmény és a munkaerőpiac szereplőinek közvetlen találkozását szorgalmazza, a képzés gyakorlati jellegét, illetve a közvetlenül hasznosítható tudás oktatását hozza előnyös helyzetbe, szemben a korábbi időszak akadémikus jellegű vagy a piactól elzárkózó, öntörvényű képzési kultúrát erősítő berendezkedéstől, amely alapvetően a közszféra munkavállalóit készítette fel. A felsőoktatási törvény elfogadását követően számos helyen megkezdődött a pályakövetési rendszer kiépítése (Sáska, 2010).

Magyarországon a felsőoktatási intézményekben 2005 óta törvény írja elő az aktív hallgatói jogviszonyban álló tanulók motivációs vizsgálatát, valamint a végzett hallgatók pályakövetését. 2011-től az új felsőoktatási törvény tartalmazza ezt a kötelezettséget (2011. évi CCIV. törvény).

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) célja, hogy szorosabbá tegye a munkaerő-piaci trendek és a felsőoktatási intézményekben folyó képzés kapcsolatát.

Már a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem jogelődjén, a Szent István Egyetemen is folytak pályakövető kutatások. Napjainkban a mezőgazdaság megítélése társadalmi és politikai szinten is egyre jobban felértékelődik. A nők közül egyre többen képzelik el jövőjüket ebben a szektorban, és szereznek diplomát agrárképzéseken. Érdekes terület a nőknek, ennek a hivatalosan hátrányos helyzetű csoportnak az agrárszférán belüli

vizsgálata. Maczék Réka tanulmánya az agrárképzésre jelentkező és az ebben a tudományágban diplomát szerző nők számának, szakválasztási motivációjának és elhelyezkedési esélyeinek változásait vizsgálja. A tanulmány elkészítéséhez a Szent István Egyetem 2010-től 2020-ig rendelkezésre álló adatait a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Diplomás Pályakövető Rendszerének 2021. évi online kérdőíves adatait vetette össze: hány nő szerzett agrárképzésen diplomát, illetve a diploma megszerzése után hányan tudtak elhelyezkedni ezen a területen. A feldolgozás a kérdőíves kutatások eredményeit vizsgálja, elemzi. Válaszokat, következtetéseket von le a mezőgazdasági területre jelentkező nők számának változásaiban a diplomaszerezéssel összefüggésben. A tanulmány továbbá azt is vizsgálja, hogy milyen motivációk segítették az egyéneket szakválasztásuk során.

Szilvási-Bódis Zsuzsanna tanulmánya szintén a Szent István Egyetemen folytatott kutatásokhoz nyúl vissza. A végzett hallgatói nyelvismeretének szintjét, esetleges külföldi tanulmányokban való részvételét, valamint ezeknek a munkaerőpiaci érvényesülésükre gyakorolt hatását mutatja be. Ehhez a 2014-ben, 2015-ben és 2017-ben lefolytatott, a 2009-ben, 2010-ben és 2014-ben végzett hallgatókra vonatkozó DPR-felmérések eredményeit veti össze. Az egyes évekre vonatkozó adatokat részletesen leírja, a három vizsgált év összesített eredményeit diagramok is szemléltetik. A vizsgálatból több minden mellett kiderül, hogy a hallgatók jelentős hányada már tanulmányai alatt is dolgozott. A tanulmányaik befejezése után munkát keresők esetén pedig a kevésbé jó ill. a magasabb szintű nyelvtudással rendelkezők csoportja között nincs szignifikáns különbség az elhelyezkedés gyorsaságát tekintve.

Egészen friss témát dolgoz fel Walter Virág, Pápai Gábor és Masum Miah kutatása. A diplomás pályakövetés adatainak elemzése során minden alkalommal vizsgálható a munkaerőpiaci kereslet és kínálat alakulása. A 2020-ban végzett hallgatók esetében a kérdőívet kiegészítve azt vizsgálták meg, hogy a végzetek a COVID időszak alatti távoktatással mennyire voltak elégedettek, illetve a pandémia milyen hatással volt a személyes motivációjukra és a tanulásra fordított idejükre. A 439 kitöltött kérdőív adatait az SPSS program segítségével dolgozták fel. A vizsgálatból kiderül, hogy a hallgatók igen kiemelkedő arányban, közel 80 százalékban végeztek már a tanulmányaik alatt is kereső tevékenységet. Az eredmények szignifikáns különbséget mutatnak a nappali és a levelező tagozatos hallgatók elégedettsége között, utóbbiak összességében elégedettebbek

voltak az online oktatás szervezésével és lebonyolításával. A levelezős hallgatók munkarendje könnyebben igazodott az új kihívásokhoz az alacsonyabb óraszámok miatt, illetve számos esetben könnyebbséget jelentett számukra a konzultációkra történő utazás megspórolása is.

Elmondhatjuk tehát, hogy az eredményes oktatás és a képzés legfontosabb mércéje lehet az elhelyezkedés és a munkaerőpiacon történő sikeres helytállás. A hallgatóknak az életpálya tervezésében nem pusztán a diploma elérése kell törekedniük, hiszen a diploma egyfajta tudás megszerzését is jelenti, melynek birtokában a hallgató az életében, szakmájában sikeressé válhat. A hallgató egyrészt szakmát, másrészt képző intézményt választ, ezért fontos célja az egyetemnek, hogy a kutatás során megismerje a hallgatók, az öregdiákok véleményét.

Dr. Kolta Dóra
egyetemi docens,
MATE Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet,
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Felhasznált irodalom

2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról, *Letöltés dátuma: 2023. 07. 20.*
- Az Európai Unió Tanácsa (2017): A Tanács 2017. november 20.-i ajánlása a pályakövetésről. Az Európai Unió Hivatalos Lapja C423/1 2017. december 9.
- Európai Bizottság (2021): *Towards a European graduate tracking mechanism – Recommendations of the expert group – October 2018 – October 2020*, European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture Publications Office
- Farkas, T. (2021). The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside*, 13(3) 584–598.
- Farkas, T. ; Bruder, E. ; Kolta, D., & Gerencsér, I. (2021). Diverse migration processes of rural youth and young adults in Hungary. In: Schafft, K.; Stanic, S.; Horvatek, R., & Maselli, A. (szerk.) *Rural youth at the crossroads: Transitional societies in central Europe and beyond*. (pp. 157–175). New York, Amerikai Egyesült Államok: Routledge.
- Galasi P., Timár J., & Varga J. (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Semjén A. (szerk.): *Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés*. (pp. 73–89). MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest.
- Kassai, Zs., & Farkas, T. (2016). School closures in rural Hungary. In: E., Horská: Z., Kapsdorferová & M., Hallová (szerk.) *The Agri-Food Value Chain: Challenges for Natural Resources Management and Society: International*

- Scientific Days 2016: Conference proceedings.* (pp. 477–483). Nitra, Slovak University of Agriculture in Nitra
- Sáska G. (2010): A diplomás pályakövetési rendszer hazai és nemzetközi háttere. *Iskolakultúra*, 20(9), 13.
- Sipos N. (2017): *Nemzetközi pályakövetési gyakorlatok és a magyar pályakövetési rendszer – A Diplomás Pályakövető Rendszernek az Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációjával való egyezőségének vizsgálata.* PhD-értekezés. Pécsi Tudományegyetem. KTK Gazdálkodástani Doktori Iskola.

AZ AGRÁRKÉPZÉSRE JELENTKEZŐ ÉS EZEN TUDOMÁNYÁGBAN DIPLOMÁT SZERZŐ NŐK SZÁMÁNAK VIZSGÁLATA (2010–2021)

Absztrakt

Napjainkban a mezőgazdaság megítélése társadalmi és politikai szinten is egyre jobban felértékelődik. A nők közül egyre többen képzelik el jövőjüket e szektorban és szereznek diplomát agrárképzéseken. Jelen feldolgozás célja, hogy a rendelkezésre álló 12 év adatait vizsgálja: hány nő szerzett agrárképzésen diplomát, illetve a diploma megszerzése után hányan tudtak elhelyezkedni ezen a területen. A feldolgozás a kérdőíves kutatások eredményeit vizsgálja, elemzi. Összeveti a 2010-ben rögzített eredményeket a 2021-ben rögzített eredményekkel, és válaszokat, következtetéseket von le a mezőgazdasági területre jelentkező nők számának változásaiban a diplomaszerezéssel összefüggésben. A tanulmány továbbá azt is vizsgálja, hogy milyen motivációk segítették az egyéneket szakválasztásuk során.

Kulcsszavak: agrárképzés, diplomás nők, motiváció

Abstract

Nowadays, the perception of agriculture is becoming more and more valued both at the social and political level. More and more women are imagining their future in this sector and are graduating from agricultural courses. The purpose of this analysis is to examine the data of the available 12 years: how many women obtained a degree in agricultural basic education, and how many were able to find employment in this field after obtaining the degree. The processing examines and analyzes the results of questionnaire research. It compares the results recorded in 2010 with the results recorded in 2021, and draws answers and conclusions regarding

¹ MACZÉK RÉKA MsC hallgató, Vezetés és szervezés szak, Kaposvári Campus

changes in the number of women applying to the agricultural field in connection with obtaining a degree. The study also examines what motivations helped individuals during their choice of profession.

Keywords: agricultural training, graduate women, motivation

JEL-kód: Q19

1. Bevezetés

A tanulmány témája az agrárképzésre jelentkező és e tudományágban diplomát szerző nők számának a vizsgálata, a rendelkezésre álló 12 év adatainak az elemzésével. A feldolgozás célja továbbá, hogy választ kapjon arra, hogy milyen motivációk segítették az egyéneket a diplomaszerzésük, illetve a szakválasztásuk során. Vizsgálja még, hogy az abszolutóriumot szerzett hallgatók találtak-e munkát a diplomájuk megszerzése után.

Az agráriumnak nemcsak a régmúltban, hanem a jelenben is fontos és meghatározó szerepe van, hiszen feladatai közé tartozik a lakosság élelmiszerekkel való ellátása. Magyarország különösen pozitív természeti adottságokkal rendelkezik, ennek hála a mezőgazdaság már hosszú évszázadok óta virágzik és az egész világon nagy elismertségnek örvend. Elengethetetlen azonban megemlíteni, hogy a mezőgazdaság sosem tartozott a könnyű fizikai munkával és a legstabilabb bevételi forrással rendelkező ágazatok közé. Váratlanul befolyásolhatják az időjárás változásai, új kártevők felbukkanásai, illetve a folyamatosan változó piaci viszonyok. Ennek ellenére egyre több nő képzei el jövőjét a mezőgazdaságban és szerez agrárképzésen diplomát.

A felsőfokú agrárképzések iránti érdeklődésről azonban elmondható, hogy csökkenő tendenciát mutat, némi ingadozás mellett. Megállapítható az is, hogy a tapasztalatok alapján azok a tanulók, akik agrárképzésre jelentkezők, nagyobb pályatudatossággal rendelkeznek, mint társaik. Ennek egyik meghatározó okaként megjelölhető, ha a tanulók családja saját gazdaságot vezet vagy már a szülők is agrárvégzettséggel rendelkeznek. Ez azt eredményezi, hogy e tanulók nagyobb érdeklődéssel fordulnak az agrárium irányába, illetve ebben az ágazatban való elhelyezkedésük aránya is magasabb. (Batthány Schmidt, Zöldréti, & Zöldréti, 2020)

Világszinten elmondható, hogy az agráriumban dolgozók közel fele nő. Mivel a mezőgazdaság nem csupán fizikai tevékenységet igényel, ezért a nők szerepe folyamatosan növekszik ebben az ágazatban. Segítségükre

van a munkafeladatok ellátásában a technika fejlődése is, hiszen a nagy fizikai erőt igénylő feladatokat a különböző robotok, munkagépek már el látják helyettük. Megfigyelhető emellett az is, hogy mivel az agrárszektorban jellemzően ingadozó a jövedelem, így a férfiak más ágazatban helyezkednek el. A megüresedett munkahelyeket pedig a nők töltik be. (Kőszegi, 2019) Mindezek ellenére a mezőgazdasági képzettség aránya a KSH 2020-as adatai alapján a női irányítók körében 18 százalék, míg a férfiak esetében ez 31 százalék. (KSH, Agrárcenzus 2020, 2020)

Jelen tanulmány elkészítéséhez a rendelkezésre álló 12 év adatai kerültek vizsgálatra. A 2010-ben rögzített eredmények és a 2021-ben rögzített eredmények összevetése alapján következtetések vonhatók le a mezőgazdasági területre jelentkező nők számának változásából.

A tanulmány felépítése

A módszertan ismertetése után a kapott eredmények kiértékelése következik. Az adatfelvétel során minden évben két külön kérdőívblokk készült, az egyik az aktív hallgatókat, míg a másik a végzett, abszolutóriumot szerzett hallgatókat vizsgálta. Így a két különálló adatbázis egymástól függetlenül került kiértékelésre. Az aktív hallgatók esetében a fő adatelemzési szempontok: az agrárképzésre jelentkező nők száma, a diplomaszerezési indíték, a szakválasztási indíték és a szakterületen belüli elhelyezkedés valószínűségének a megítélése. Összehasonlításra kerül továbbá a 2010-ben és a 2021-ben agrárképzésre jelentkező nők száma. A végzett, abszolutóriumot szerzett hallgatók esetében a fő adatelemzési szempontok: az agrárképzésen diplomát szerző nők száma, aránya és a munkaerő-piaci részvételük. A tanulmányt egy átfogó összegzés zárja.

2. Módszertan

A tanulmány elkészítéséhez a 2010-től 2020-ig rendelkezésre álló Szent István Egyetem és a 2021-es Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Diplomás Pályakövető Rendszer online kérdőíves adatai kerültek felhasználásra. A Szent István Egyetem szervezetébe 2020. július 31-én a Pannon Egyetem Georgikon Kara és az Eszterházy Károly Egyetem Gyöngyösi Károly Róbert Campusa olvadt be. A Kaposvári Egyetem és a Szent István Egyetem 2020. augusztus 1-jén összeolvadt, így jött létre a Szent István Egyetem. Ez az egyetem 2021. február 1-jétől Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemként működik tovább.

A 2010-től egészen 2021-ig rendelkezésre álló adatok és ezen adatokból kinyerhető információk és eredmények lényegi információval szolgálhatnak mind a végzett, a jelenlegi és a leendő hallgatóknak, mind a felsőoktatási intézményeknek, de akár különböző döntéshozók számára is. Az adatok feldolgozása, a diagramok, táblázatok készítése a Microsoft Excel táblázatkezelő szoftverrel történt, illetve a kiértékelések, statisztikai elemzések a StataMP rendszerben készültek. A rendelkezésre álló 12 év kérdőívei helyenként eltérő kérdéseket tartalmaztak, azonban csak a jelen kutatás esetében releváns kérdések és az azokra adott válaszok kerültek kiemelésre, összehasonlításra. Az aktív és a végzett hallgatók esetében is a felmérés kiterjed az alap- és mesterképzésen tanulókra és az abszolutóriumot megszerzőkre.

3. Eredmények

Az aktív hallgatók körében végzett felmérés eredményei

Az alábbi fejezetben az aktív hallgatók tanulmány szempontjából releváns válaszainak elemzése következik. Az eredmények négy téma mentén kerülnek bemutatásra:

- Agrárképzésen tanuló női hallgatók,
- Diplomaszerezési indíték az agrárképzésen tanuló nők esetében,
- Szakválasztási indíték az agrárképzésen tanuló nők esetében,
- A diplomával való elhelyezkedés megítélése.

Alább az egyes témakörökhöz kapcsolódó eredmények kerülnek bemutatásra.

Agrárképzésen tanuló női hallgatók

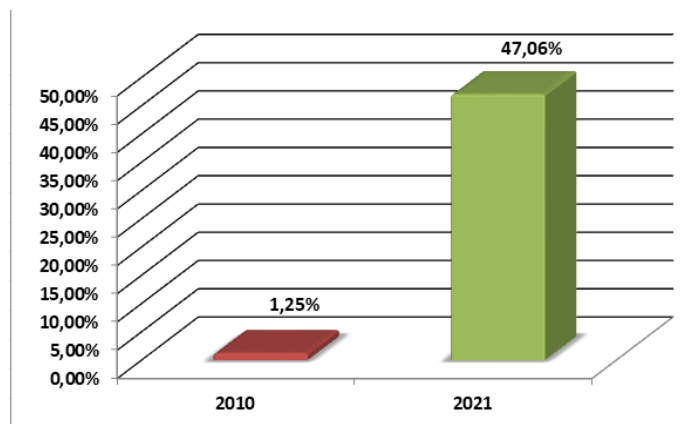
A 2010–2021-es adatokat vizsgálva a női hallgatók esetében az agrárképzésre jelentkező nők száma és aránya került elemzésre. Az alábbi, 1. táblázatban jól látható, hogy az agrárképzésre jelentkező nők aránya 2021-ben kiugróan magas értéket mutat az előző évek értékeihez képest. A rendelkezésre álló kérdőíves adatok első, 2010-es és a legutóbbi, 2021-es adatai kerültek összehasonlításra, amely azt kívánja szemléltetni, hogy a 12 év alatt mennyit nőtt a nők érdeklődése az agrárium iránt.

1. táblázat: Az agrárképzésen tanulók nők aránya

	Női hallgatók (fő)	Agrárképzésen tanuló nők (fő)	Agrárképzésen tanuló nők (%)
2010	1117	14	1,25
2011	1795	402	22,40
2012	1126	217	19,27
2013	514	61	11,87
2014	550	61	11,09
2015	810	88	10,86
2016	711	130	18,28
2017	662	122	18,43
2018	692	87	12,57
2019	815	145	17,79
2020	518	92	17,76
2021	799	376	47,06

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

Az agrárképzésen tanuló nők 2010-es és 2021-es arányának összehasonlítását az 1. ábra reprezentálja. 2010-ben az agrárképzésen tanuló nők aránya csupán a női hallgatók közül 1,25 százalék, míg 2021-ben e nők aránya az összes női hallgató között 47,06 százalék. Az ábra alapján megállapítható, hogy helytálló az a feltételezés, hogy egyre több nő jelentkezik agrárképzésre és szerez mezőgazdasági témában diplomát.



1. ábra: Az agrárképzésen tanuló nők százalékos megoszlásának összehasonlítása 2010-ben és 2021-ben, % (2010-ben n = 1117 fő, 2021-ben n = 799 fő)

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

Diplomaszerzési indíték az agrárképzésen tanuló nők esetében

Nem mindegy, hogy milyen diplomát, mely egyetemen és milyen szakon szerez az egyén, hiszen ez a későbbi életére nagy befolyással van. Ennek okán a 2. táblázatban a kitöltők diplomaszerzési indítéka kerül vizsgálatra. A kérdőív 2012 és 2021 között tartalmazott erre vonatkozó kérdéseket.

2. táblázat: A kitöltők diplomaszerzési indítéka

	Válaszadók (fő)	A legfőbb szempont, ami miatt diplomát szeretne szerezni.	Fő	%
2010	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-
2011	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-
2012	98	Szakmai, intellektuális fejlődés.	57	58,16
2013	48	Szakmai, intellektuális fejlődés.	32	66,67
2014	31	Társadalmi megbecsülés.	28	90,32
2015	32	Szakmai, intellektuális fejlődés.	24	75,00
2016	30	Szakmai, intellektuális fejlődés.	26	86,67
2017	32	Szakmai, intellektuális fejlődés.	27	84,38
2018	56	Szakmai, intellektuális fejlődés.	39	69,64
2019	52	Szakmai, intellektuális fejlődés.	39	75,00
2020	55	Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	45	81,82
2021	101	Hogy képezsem magam, elmélyítsem a tudásomat.	87	86,14

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

A táblázat alapján megállapítható, hogy az összes vizsgált időszakban a legjellemzőbb válaszként a kitöltők a saját, szakmai fejlődésüket, tudásuk bővítését jelölték meg, mint a diplomaszerzés indítéka. 2014 volt az egyetlen év, amikor a társadalmi megbecsülésért szerettek volna diplomát szerezni. Ezek alapján elmondható, hogy nem a környezeti, társadalmi nyomás hatására kezdenek bele a fiatalok az egyetemi tanulmányaikba, hanem a saját, belső késztetésük és tudásszomjuk ösztönzi őket mind ezekre.

Szakválasztási indíték az agrárképzésen tanuló nők esetében

A diplomaszerzési indíték után a szakválasztási preferenciák is vizsgálatra kerültek. Ennek eredményeit a 2010-es évben a 3. táblázat, a 2021-es évben a 4. táblázat mutatja be. A 2021-es kérdőívben a kérdést egy négyfokozatú skálán kellett értékelni, ahol az 1-es érték jelentése az volt,

hogy egyáltalán nem, míg a 4-es érték jelentette azt, hogy nagyon nagy mértékben. Itt a legmagasabb pontszámot a jövőre vonatkozó határozott elképzelés kapta. A tanulmány szempontjából érdekes volt vizsgálni, hogy 2010-es és 2021-es válaszadók között van-e valamilyen indítékbeli eltérés, ami a szakválasztást illeti. A 2010-es és a 2021-es válaszokat összehasonlítva azonban megállapítható, hogy a szakválasztás preferenciáit elsődlegesen mindkét évben a személyes érdeklődés határozza meg.

3. táblázat: A 2010-ben megkérdezettek legjellemzőbb szakválasztási indítéka

	Válaszadók (fő)	Mi játszott leginkább szerepet abban, hogy ezt a szakot választotta? (1-től 5-ig skálás értékelés)	Átlag
2010	14	Ez érdekel.	4,63

Forrás: a DPR 2010-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

4. táblázat: A 2021-ben megkérdezettek legjellemzőbb szakválasztási indítéka

	Válaszadók (fő)	Mi játszott leginkább szerepet abban, hogy ezt a szakot választotta? (1-től 4-ig skálás értékelés)	Átlag
2021	39	Határozott elképzelésem volt arról, hogy a későbbiekben mit szeretnék csinálni.	3,47

Forrás: a DPR 2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

A diplomával való elhelyezkedés megítélése

Nagyon fontos, hogy a hallgatók mennyire érzik megfelelőnek és értékesnek az általuk megszerzett vagy megszerzhető szaktudást, illetve mennyire látják valószínűnek, hogy az ismereteiket a munka világában is hasznosítani tudják és el tudnak helyezkedni a szakterületükön belül. A kérdőívek 2012 és 2019 között tartalmaztak erre vonatkozó kérdést. A hallgatók válaszait az alábbi, 5. táblázat szemlélteti.

5. táblázat: A kérdőív kitöltőinek megítélése a diplomával való elhelyezkedésre vonatkozóan

	Válaszadók (fő)	Mennyire tartja valószínűnek a szakterületen belüli elhelyezkedést a szakon szerzett diplomával?	Fő	%
2010	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-
2011	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-
2012	63	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	41	64,95
2013	57	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	29	51,35
2014	73	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	48	66,36
2015	69	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	42	61,06
2016	80	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	43	54,05
2017	110	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	66	60,44
2018	85	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	46	54,14
2019	206	Valószínűleg sikerül elhelyezkednem a szakterületen belül.	127	61,49
2020	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-
2021	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-	-

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

Ez alapján megállapítható, hogy a kérdésre választ adók több mint fele úgy gondolja, hogy valószínűleg a szakterületükön belül sikerül munkát találniuk a diploma megszerzése után. Ez az arány arra enged következtetni, hogy a hallgatók az egyetemi éveik alatt sem veszítették el érdeklődésüket a szakterület iránt, illetve, hogy megfelelő színvonalúnak és hasznosnak értékelik az egyetemen tanultakat, így bátran lépnek ki a munka világába.

A végzett, abszolutóriumot szerzett hallgatók körében végzett felmérés eredményei

A következőkben a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem jogelőd intézményeiben abszolutóriumot szerzett hallgatók válaszaik kerülnek vizsgálatra. A vizsgált eredmények két csoportra bonthatók:

- Az agrárképzésen abszolutóriumot szerző női hallgatók,
- Munkaerő-piaci részvétel.

Alább az egyes témakörökhöz kapcsolódó eredmények kerülnek bemutatásra.

Agrárképzésen abszolutoriumot szerző női hallgatók

Ahogy már a tanulmány ezt megelőző eredményeiből kiderült, 2021-ben kiugróan magas az agrárképzésen tanuló női hallgatók száma. Ez a későbbiekben azt fogja eredményezni, hogy a hat vagy hét félév múltán az abszolutoriumot szerzett nők aránya is kiugróan magas értéket fog képviselni. Az alábbi, 6. táblázatban a női végzettek esetében az agrárképzésen abszolutoriumot szerző nők aránya és száma került elemzésre a 2010-2021-es időszakban. A táblázat alapján elmondható, hogy az agrárképzésen végzettséget szerző nők aránya a vizsgált 12 évben közel azonos eredményt mutat, csak a 2013-as (21,32%) és a 2020-as évben (20,45%) haladja meg arányuk a 20 százalékot.

6. táblázat: Az agrárképzésen abszolutoriumot szerző nők aránya

	Női végzettek (fő)	Agrárképzésen abszolutoriumot szerző nők (fő)	Agrárképzésen abszolutoriumot szerző nők (%)
2010	412	49	11,89
2011	442	83	18,78
2012	282	45	15,96
2013	516	110	21,32
2014	556	106	19,06
2015	830	95	11,45
2016	775	87	11,23
2017	824	111	13,47
2018	613	84	13,70
2019	497	99	19,92
2020	440	90	20,45
2021	553	71	12,84

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

Munkaerőpiaci részvétel

Már a tanulmányok megkezdése és a szakválasztás során is fontos szempont, hogy milyennek ítélik meg azt az egyének, hogy a képzés során megszerzett ismereteiket a munka világában is hasznosítani tudják-e. De a tanulmányok során megszerzett szaktudás értékét leginkább az határozza meg, hogy hogyan és milyen mértékben tudják kihasználni, illetve

kamatoztatni tudásukat a végzettek pályájuk során. Ezek alapján a következő, 7. táblázat azt szemlélteti, hogy az agrárképzésen abszolutóriumot megszerző nők hány százaléka volt munkanélküli a végzettség megszerzése után. A kérdőívek 2011 és 2018 között tartalmaztak erre vonatkozó kérdést. Látható, hogy a munkanélküliek aránya a végzettség megszerzése óta 2012-ben volt a legmagasabb (35,56%), a legalacsonyabb pedig 2011-ben (9,64%). Megállapítható tehát, hogy az agrárképzésen abszolutóriumot megszerző nők tudnak érvényesülni a munka világában.

7. táblázat: Az agrárképzésen abszolutóriumot szerző nők munkaerő-piaci érvényesülése

	Válaszadók (fő)	A végzettség megszerzése óta volt munkanélküli. (fő)	%
2010	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-
2011	83	8	9,64
2012	45	16	35,56
2013	110	19	17,27
2014	106	20	18,87
2015	95	19	20,00
2016	87	20	22,99
2017	111	26	23,42
2018	84	18	21,43
2019	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-
2020	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-
2021	-	Nem volt erre vonatkozó kérdés.	-

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

A 8. táblázat, az előbbi táblázathoz kapcsolódóan arra mutat rá, hogy meddig tartottak ezek a munkanélküliként eltöltött időszakok az agrár-végzettséget szerzett nők esetében. A táblázatból leolvasható, hogy a leghosszabb munkanélküliként töltött időszak 9,04 hónap (2013-as adat), míg a legrövidebb csupán 1,55 hónap volt (2015-ös adat). 2011-ben 7,65, 2012-ben 6,12, 2014-ben 8,10, 2016-ban 5,79, 2017-ben 6,48, míg 2018-ban 5,85 hónap volt a munkanélküliként töltött periódusok hossza.

8. táblázat: Munkanélkülüként töltött időszakok

	Összeadva ezek az – munkanélkülüként töltött – időszakok hány hónapig tartottak? (hónap)
2010	Nem volt erre vonatkozó kérdés.
2011	7,65
2012	6,12
2013	9,04
2014	8,10
2015	1,55
2016	5,79
2017	6,48
2018	5,85
2019	Nem volt erre vonatkozó kérdés.
2020	Nem volt erre vonatkozó kérdés.
2021	Nem volt erre vonatkozó kérdés.

Forrás: a DPR 2010–2021-es online felmérésének adatai alapján saját szerkesztés

A két táblázat adataiból az a következtetés vonható le, hogy a kérdőívet kitöltő és agrárképzésen abszolutórium megszerző nők többsége a végzettség megszerzése után munkába tudott állni. Ennek egyik okaként megjelölhető, hogy sok nő azért választ agrárképzést, mert családi kötődése van a mezőgazdasághoz, esetleg saját, akár családi gazdasággal rendelkeznek. A munkanélküliek állás nélkül töltött időszaka sem éri el a 12 hónapos időintervallumot, így elmondható, hogy egy éven belül sikerül munkát találniuk és munkába is állniuk.

4. Összegzés

A tanulmány célja az volt, hogy vizsgálja a női jelentkezők számát agrárképzésekre, feltárja a diplomaszerezési indítékokat, szakválasztási motivációkat, illetve arra is választ kapjon, hogy az abszolutórium megszerzése után sikerül-e elhelyezkedniük ezen a területen. Az adatok elemzését megelőzően az e témában íródott szakirodalmak vizsgálata megtörtént. Ezt egészítette ki egy saját, mezőgazdasági témában előzetesen történt kutatás felhasználása, illetve saját, az agrárágazatban történő munkavégzés során szerzett tapasztalatok hasznosítása is.

Az aktív hallgatók válaszai alapján megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltők esetén az agrárképzésre jelentkező nők száma 2021-re kiugróan

magas lett. Ez az adat alátámasztja azt, hogy egyre nagyobb az érdeklődés a nők részéről az agrárium iránt. Legnagyobb arányban a válaszadók elsődleges diplomaszerezési okként a 2012–2021-es adatok alapján a szakmai és intellektuális fejlődésüket és a tudásuk elmélyítését nevezik meg. A 2010-es és a 2021-es adatokat összehasonlítva pedig megállapítható az, hogy a szakválasztás preferenciáit elsődlegesen a személyes érdeklődés határozta meg.

Mindezek mellett a 2012–2019-es adatokat figyelembe véve, az aktív hallgatók úgy gondolják, hogy a megszerzett diplomájuk értékes és e végzettséggel el tudnak helyezkedni a szakterületükön belül. Az abszolutóriumot megszerzett hallgatók válaszai alapján megállapítható, hogy a végzett nő nemű hallgatók között nem magas az agrárképzésen abszolutóriumot szerettek aránya. A 2011–2018-as kérdőívet kitöltők válaszaira alapozva pedig elmondható, hogy alacsony az aránya azoknak, akik az abszolutórium megszerzése óta nem tudtak állást találni, munkába állni. A munkanélküliek további elemzése során kiderült, hogy a válaszadók munkanélküliként töltött ideje sem mondható magasnak, kevesebb, mint egy éven belül találtak állást. A jövőben jelen kutatás adatai és eredményei alapjául szolgálhatnak egy, a mezőgazdaságban dolgozó diplomás nők megítélését, elhelyezkedési lehetőségeit vizsgáló kutatásnak.

Felhasznált irodalom

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4., 142–175.
- Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022. Március). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*.
<https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2005). *Javadalmazásmenedzsment*. Budapest: KJK-KERSZÖV jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Bajkai-Tóth, K. (2023). *A magyar köz- és versenyszféra munkerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata*. Doktori értekezés. MATE.
- Balázs, L., & Szabó, C. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 3–18.
- Bartus, T., & Róbert, P. (2019). Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása. *Educatio*, 28(4), 783–802. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.4.9>
- Batthány Schmidt, M., Zöldréti, A., & Zöldréti, S. (2020). A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásban. *Új Munkaügyi Szemle*.

- Berger, L., & Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.
- Berke, S., Schmidt, M., & Kórműves, Z. (2021). Wellbeing at workplace – health promotion and types of stress in Southern Transdanubia. *Régió kutatás Szemle*, 6(1), 58-6.
- Besenyei, L. (2016). A munkaerőpiac generációs struktúrájának alakulása a XXI. század első felében. In: Tóth Attiláné, & Gubik, A. S. (szerk.) *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára*. (pp. 53–62).
- Bodnár, K., & Szabó, L. T. (2014). *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra (MNB-tanulmányok 114.)*. Budapest: Magyar Nemzeti Bank.
- Borbély-Pecze, T. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle*, 22–26.
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care* (2nd. kiad.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2015). Czeglédi Cs., Juhász T. (2015): A felőfokú oktatásban tanulók munkaerőpiaci felkészültsége a munkáltatók szemszögéből. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, (1/2)*, 286–293. Forrás: http://acta.bibl.u-szeged.hu/39768/1/vikek_018_019.pdf
- Czibere, I., & Schranz, E. (2020). The Migration of Career : Starter Hungarian Graduate Women to the countries of the European Union. *Social Sciences, MDPI*.
- Csillag, M., Scharle, Á., Molnár, T., & Tóth, E. (2019). Fiatalok a munkapiacra és az iskolában – Változások 2002 és 2018 között. In *Munkaerőpiaci tükör 2018* (pp. 37–45). Budapest: Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Dabasi-Halász, Z. (2018). *Munkaerőpiac*. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Dávid, J. (2009). Pályára föl! : A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. (pp. 37–61). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Dobák, M., & Antal, Z. (2016). *Vezetés és szervezés : Szervezetek kialakítása és működtetése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Európai Parlament. (dátum nélkül.). *Európai parlament*. Forrás: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hu/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.1.3.html
- European Commission. (2020). *Youth employment support*. Forrás: European Commission: <https://commission.europa.eu/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-%20people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation>
- Eurostat. (2021). Forrás: Eurostat Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page

- Faragó, N. (2020). *A diplomás pályakezdekők munkaerőpiaci helyzete az egyes régiókban*. Budapest: SZIE.
- Farkas, T. (2021. Szeptember 27.). The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside*, 13(3), 584–598. <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0033>
- Fűzi, B. (2015). *Neveléstan (digitális tankönyv)*. Budapest: Óbudai Egyetem.
 Forrás: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_nevelestan/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-10-Fuzi.Beatrrix.html
- Gál, P., Moldicz, C., & Novák, T. (2004). Gazdasági ciklusok és gazdaságpolitika a 21. század elején. *Fejlesztés és finanszírozás* (4), 13–26.
- Galasi, P. (2002). Fiatall diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio*, 11(2), 227–236. Forrás: https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/galsai_p_2002_02.pdf
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2015). Kulturális intelligencia bemutatása, mérési lehetőségei = Cultural intelligence and its measuring possibilities. *Studia Mundi – Economica*, 3(2), 113–126. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2015.02.03.113-126>
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2016). Cultural Intelligence: key influences. *Social Space = Przestrzen Społeczna*, 13(1), 1–19.
- Hegy-Halmos, N. (2015). A pályaaorientáció elmélete és gyakorlata a hazai köznevelési intézményekben, a pedagógusok szerepe a pályaaorientációs tevékenységben. In Torgyik, J. (szerk.) *Százarcú pedagógia*. (pp. 440–445).
- Hetesi, E., & Kürtösi, Z. (2009). A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi, E., Majó, Z., & Lukovics, M. (szerk.) *A szolgáltatások világa*. (pp. 168–185).
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai*. Akadémiai Kiadó.
 Forrás: [https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20\(2021.09%20.20.\)](https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20(2021.09%20.20.))
- Hunt, J. G., & Hill, J. W. (1969). The New Look in Motivation Theory for Organizational Research. *Human Organization*, 28(2), 100–109. Forrás: <http://www.jstor.org/stable/44127788>
- Illésy, M., & Huszár, Á. (2022). Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon? *Statisztikai Szemle*, 137–161. <https://doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137>
- Iriondo, I. (2022. Július 6.). Iriondo, Iñaki. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *PLoS One*, 17(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kádár, B. (2018). A felsőoktatási marketing tapasztalatai és a munkaerőpiaci összefüggések Románia – Erdélyben. <https://doi.org/10.14751/SZIE.2018.066>
- Kenderfi, M. (2020). Pályaaorientációs tartalmú honlapok vizsgálata 2020 áprilisában. *Opus et Educatio*, 7(4).

- Kotsis, Á. (2017). Egyén, oktatás vagy munkahelyi környezet? Mi befolyásolja a diplomások foglalkoztatásának minőségét? *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4), 244–260.
<https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.21>.
- Kőműves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2019). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158–173.
<https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>
- Kőszegi, R. I. (2019). Nők helyzete a mezőgazdaságban = Situation of Women in Agriculture. *GRADUS*, 96–102.
- KSH. (2011). *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete*. Budapest: KSH.
- KSH. (2020). *Agrárcezenzus 2020*. Letöltés dátuma: 2023. 02. 03., forrás: https://www.ksh.hu/agrarcezenzusok_agrarium_2020
- KSH. (2021). *KSH - Munkaerő*. Forrás: KSH: <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2016). McGuinness, Seamus & Whelan, Adele & Bergin, Adele. (2016). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(4), 1–15. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2016-0174>
- Mikáczó, É. I. (2020). *Szakmai oktatás – múltja, jelene és jövője – a számvitel oktatás tükrében*. Doktori (PhD) értekezés, 193.
- Moldicz, C. (2022. Szeptember). Hungary social briefing: Hungarian labor market in September 2022. *Weakly Briefing*, 54(3).
- MONDY, W., & MONDY, J. (2012). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Nemes, O. (2019. Szeptember 22.). A felnőtté válás szakaszai: Generációs ábécé helyett mérföldkövek. *HVG Extra Business*, 2, 32.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Pastore, F., & Zimmermann, K. (2019). Understanding school-to-work transitions. *International Journal of Manpower*, 40(3), 374–378.
<https://doi.org/10.1108/IJM-06-2019-343>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022). A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új munkaügyi szemle*, 13–24.
- Polyacskó, O. (2009). A felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. (pp. 27–35). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Pusztai, G. (2013). A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In Kun, A. I., & Polónyi, I. (szerk.) *Az Észak-Alföldi régió helyzete: Képzés és munkaerőpiac*, 9–29.
- Rodulfo, J. (2018). *Why Maslow: How to use his Theory to Stay in Power Forever*. Huntersville, North Carolina, US: Independently published.

- Rudnák, I., & Alshaabani, A. (2022. Március). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*.
<https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Hungary's young, technically educated workforce engaged in working abroad. *Hungarian Agricultural Engineering*, 29., 40–43. <http://dx.doi.org/10.17676/HAE.2016.29.40>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Young Hungarian graduates start their career abroad ... Individual fates or trend? In Visztenvelt, A., & Suhajda, C. J., (szerk.) *Supporting career starters*, (pp. 74–80).
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Salas-Velasco, M. (2021. Május). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, (55) <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sik, E., & Szeitl, B. (2016). Migrációs szándékok a mai Magyarországon. In Blaskó, Z., & Fazekas, K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör*, 2015, 54–58.
- Stalder, B. (2003). Sebezhetőség és oktatás. In *Sebezhető ifjúság*. Szeged: Belvedere.
- Steigervald, K. (2019). Nem megtartani, hanem megoldoztatni-Küzdelem a generációs jegyek ellenében. *HVG Extra Business*, 2, 35.
- Suhajda, C. J. (2017). *A pályaaorientációs tevékenység változása és megnyilvánulása a köznevelésben a rendszerváltozástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra* Doktori (PhD) értekezés. Pécs: PTE NDI.
- Szabó-Bálint, B., & Sipos, N. (2021). A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle*, 515–539.
- Tóthné-Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások. *Competitio*, 75–107.
- Varga, E., Szira, Z., Boda, H., & Hajós, L. (2017). A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi – Economica*, 82–93.
- Varga, J. (2019). A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete, túlképzettség, a diplomák értéke. In *Munkaerőpiaci tükör 2018*. (pp. 134–141). Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Varga, J., & Csiszárík-Kocsir, Á. (2016). A szervezetek versenyképességének alapjai: stratégiai menedzsment a hazai vállalkozásoknál. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században* 6(1), 433–458.
- Veroszta, Z. (2010). A frissdiplomás helyzetének főbb dimenziói: Munkaerőpiaci sikeresség dimenziói a frissdiplomás körében. In Garai, O. Horváth, T., Kiss L., Szép, L., & Veroszta, Z. (szerk.) *Diplomás Pályakövetés IV.* :

- Frissdiplomások 2010* (pp. 11–36). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Veroszta, Z. (2014). Hallgatók jövedelmi motivációi és várakozásai. *Felsőoktatási Műhely 1*. 101–116. Forrás:
https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasimuhely/FeMu/2014_1/femu_2014_1_101-116.pdf
- Wu, J., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Testing the Influence of Self-Efficacy and Demographic Characteristics among International Students on Entrepreneurial Intention in the Context of Hungary. *Sustainability*.

NYELVISMERET, KÜLFÖLDI TANULMÁNYOK ÉS EZEK HATÁSA A MUNKAERŐPIACI ÉRVÉNYESÜLÉSRE

Absztrakt

Jelen tanulmány célja az, hogy a Szent István Egyetem végzett hallgatói nyelvismerete szintjének, esetleges külföldi tanulmányokban való részvételének, valamint ezeknek a munkaerőpiaci érvényesülésükre gyakorolt hatását bemutassa. Ehhez a 2014-ben, 2015-ben és 2017-ben lefolytatott, 2009-ben, 2010-ben és 2014-ben végzett hallgatókra vonatkozó DPR-felmérések eredményeit vizsgálja. Az egyes évekre vonatkozó adatokat részletesen leírja, a három vizsgált év összesített eredményeit diagramok is szemléltetik. A vizsgálatból több minden mellett kiderül, hogy a hallgatók jelentős hányada már tanulmányai alatt is dolgozott. A tanulmányaik befejezése után munkát keresők esetén pedig a kevésbé jó és a magasabb szintű nyelvtudással rendelkezők csoportja között nincs szignifikáns különbség az elhelyezkedés gyorsaságát tekintve.

Kulcsszavak: nyelvtudás, külföldi tanulmányok, elhelyezkedés

Abstract

The aim of this study is to present the level of student language skills graduating from the Szent István University, its participation in possible studies abroad and their impact of finding a job on the labour market. To do this, it examines the results of DPR surveys from the years 2014, 2015 and 2017 for students completed their studies in 2009, 2010 and 2014. The data for each year are described in detail, and the aggregate results of the three years under review are also illustrated by diagrams. The study

² Dr. SZILVÁSI-BÓDIS ZSUZSANNA egyetemi adjunktus, MATE Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Idegen Nyelvi Tanszék

reveals, among other things, that a significant proportion of students have already worked during their studies. And for those seeking work after completing their studies, there is no significant difference between a group of less good and higher language skills in terms of the speed of getting a job.

Keywords: language skills, studies abroad, getting a job

JEL-kód: I23

1. Bevezetés

Tanulmányomban az egyetem végzett hallgatói körében a nyelvtudás szintjét, a külföldi tanulmányok folytatását, valamint azt vizsgáltam, hogy a nyelvismeretnek és a külföldi tanulmányoknak milyen hatása van a munkaerőpiaci érvényesülésre. A cél az volt, hogy megnézzem, milyen szintű nyelvtudással rendelkeznek, milyen arányban folytattak külföldön is tanulmányokat az egykori hallgatók, valamint van-e hatása a nyelvtudásnak, illetve az egyetemi évek alatti külföldi tanulmányoknak a diplomaszerezés utáni elhelyezkedésre, segítik-e azt. Ehhez a Szent István Egyetem (SZIE) 2009-ben, 2010-ben, valamint 2014-ben abszolutóriumot szerzett hallgatóinak válaszait vettem figyelembe.

A nyelvtudás fontossága mindig is aktuális kérdés volt. Mindig központi témát jelentett, hogy a diplomaszerezéshez szükséges-e a nyelvtudás, illetve a nyelvvizsga. Ez vissza is tükröződik az időről-időre meghozott rendelkezésekben, szabályozásokban. A nyelvtudás egyik elfogadott mérője, a nyelvvizsga-bizonyítvány sok hallgatónak nehezítette meg az életét, egészen pontosan a diplomaszerezését. Ezért is kerül előtérbe újra és újra annak szükségessége.

A másik vizsgált téma a külföldi tanulmányok, tanulmányi ösztöndíjak, Erasmus mobilitás és esetlegesen ezek hatása az elhelyezkedésre. Saját tapasztalatom az, hogy a hallgatók mobilitási hajlandósága alacsony, ami részben összefügghet a nem megfelelőnek ítélt nyelvtudással és az abból eredő bizonytalansággal.

Ha feltárjuk a nyelvtudás, valamint a külföldi tanulmányok és az elhelyezkedés gyorsaságának esetleges összefüggéseit, megerősítheti ezek jelentőségét. Ehhez a kérdőívekben a végzett hallgatók nyelvismeretének szintjét, esetleges külföldi tanulmányait, valamint a végzés és a munkába állás között eltelt időt tanulmányozom.

A bevezetést követi egy rövid elméleti háttér, módszertani leírás, majd az eredmények részletes bemutatása, azt követően az összegzés és legvégül a felhasznált irodalom felsorolása.

2. Elméleti háttér

A tanulmány egy kérdőívvel lefolytatott kvantitatív kutatás adatainak egy részét dolgozza fel, zárt kérdésekre adott válaszokat vizsgál (Héra-Ligeti, 2005, 175.o.). A strukturált kérdőívet a célszemélyek névtelenül, online töltötték ki, és mivel önkitöltő kérdőívről van szó, az őszinte válaszadást valószínűsíti, nem kell kérdezőbiztosi torzítással számolni (Kontra, 2011, 48. o.). Viszont ezzel a módszerrel alacsonyabb a válaszolási arány, valamint előfordulhatnak a valóságtól eltérő válaszok is a kérdések esetleges félreértelmezése miatt. Az 50%-os válaszadási arány már elfogadható, a 60%-tól jónak, 70%-tól pedig nagyon jónak mondható (Babbie, 2003, 283.o.). Esetünkben sajnos a válaszadási arány egyik évben sem éri el a 20%-ot, ami az eredményeink megbízhatóságát is megkérdőjelezheti.

Induktív kutatási stratégiát alkalmaztam, a válaszokból kapott adatokat statisztikai módszerekkel elemeztem, százalékszámokat számoltam, és azokkal dolgoztam (Falus, 2004, 3. o.).

A felmérés mintája viszonylag nagy minta, az adott évben végzett valamennyi hallgatót megkeresték, azonban nem mindenki válaszolt.

3. Módszertan

Magyarországon a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) keretében 2007 óta folyik felsőoktatási pályakövetés, az Oktatási Hivatal és az egyes egyetemek együttműködésével. Ehhez egyrészt adminisztratív adatokat vesznek figyelembe, másrészt az egyetemek évente végeznek kérdőíves felmérést hallgatóik, végzett hallgatóik részvételével. A kérdőív kitöltése online történik.

Kvantitatív felmérés készül, amelyben a megkérdezettek a legtöbb esetben zárt kérdésekre, feleletválasztós módszerrel adhatják meg válaszaikat, esetenként előfordulnak nyitott kérdések is, amennyiben "egyéb" választ jelölnek meg.

Jelen tanulmány elkészítéséhez a mintát a Szent István Egyetem (SZIE) 2014-ben, 2015-ben és 2017-ben elvégzett felmérésekben megkérdezett, akkor 5 illetve 3 éve, azaz 2009-ben, 2010-ben és 2014-ben abszolutóriumot szerzett hallgatói képezik.

A számos, lakhelyre, tanulmányokra, nyelvtudásra, szociális háttérre, munkahelyre, keresetre stb. vonatkozó adatok közül a nyelvtudás szintjére, a külföldi tanulmányokra, az elhelyezkedés gyorsaságára vonatkozó kérdéseket vizsgáltam meg. Külön megnéztem a legalább jó, valamint a gyengébb nyelvtudással rendelkezők, ezenkívül a külföldön is rövidebb tanulmányokat folytató hallgatók elhelyezkedési sikerességét, hogy látható-e összefüggés ezen tényezők között.

Minden esetben (az egyes éveknél és az egyes szempontoknál) a számadatokból százalékos arányokat számoltam és ezeket az eredményeket írtam le. Az összesített adatokat pedig mindig diagrammal szemléltetem.

4. Eredmények

Legelőször bemutatom az adott években végzett hallgatók nyelvismeretére vonatkozó eredményeket. A kérdőívben a megkérdezetteknek egy 1 és 5 közötti skálán kellett megjelölnie nyelvtudását, önértékelés alapján, ahol az 1 azt jelenti, hogy egyáltalán nem rendelkezik nyelvtudással a nevezett nyelvből, az 5 pedig a nagyon jó nyelvtudást jelöl. A két érték között három fokozatot adhattak meg a válaszadók. A 2 minimális, a 3 elfogadható, a 4 pedig jó nyelvtudást jelenthet. 0-val az anyanyelvet jelölhették. A figyelembe vett nyelvek az angol, a német, a francia, az olasz, a spanyol és az orosz volt. Minden esetben voltak néhányan, akik nem válaszoltak a kérdésre.

A 2009-ben végzett megkérdezettek körében csaknem 14% egyáltalán nem tud, 12% nagyon jól tud, 72% valamilyen szinten tud angolul. Németül a válaszadók valamivel több, mint 30%-a nem tud, csupán alig 4%-uk tud nagyon jól, és csak 57%-uk rendelkezik valamilyen szintű nyelvismerettel német nyelvből. Franciából a megkérdezettek közül senkinek sincs nagyon jó nyelvtudása, több, mint 75%-nak nincs nyelvtudása, 9%-nak van valamilyen szintű tudása a nyelvből. Olasz nyelvből majdnem 79%-uknak nincs nyelvtudása, valamivel több, mint 6%-uk tud valamilyen szinten a nyelven, ebből csak egy főnek nagyon jó a nyelvtudása. A spanyol esetében még alacsonyabb a bármilyen szintű nyelvtudással rendelkezők

aránya, nem éri el a megkérdezettek 4%-át. Oroszul összesen alig 14% feletti azok aránya, akik rendelkeznek valamiféle nyelvtudással, nagyon jóval senki sem.

A 2010-ben végzettek esetében angolul több, mint 14% nagyon jól tud, közel 10% egyáltalán nem tud és jó 74% valamilyen szinten tud. Német nyelvből több, mint 5%-uknak nagyon jó, 52%-uknak valamilyen szintű nyelvtudása van, 34%-uknak nincs nyelvtudása, egy fő anyanyelvi beszélő is van közöttük. Nagyon jó francia nyelvtudása 0,5%-nak van, csaknem 75% nem tudja a nyelvet, 11% pedig valamilyen szinten tudja azt. Olaszból nem rendelkezik senki nagyon jó nyelvtudással, 75% egyáltalán nem beszél a nyelvet, és alig 9% ismeri azt valamilyen szinten. Spanyol nyelvből egy fő rendelkezik nagyon jó nyelvtudással, 80% egyáltalán nem tudja a nyelvet, alig több, mint 4% beszél azt valamilyen szinten. Az orosz nyelv esetén szintén egy főnek van nagyon jó nyelvtudása, majdnem 35% egyáltalán nem rendelkezik nyelvtudással, 15%-nak pedig van valamilyen szintű tudása a nyelvből.

A 2014-ben végzett hallgatók több, mint 25%-a nagyon jól, csaknem 3%-a egyáltalán nem, több, mint 71%-a pedig valamilyen szinten tudja az angol nyelvet. Egy fő anyanyelvi beszélő is van közöttük. Németül majdnem 6%-uk nagyon jól tud, csaknem 37%-uk egyáltalán nem tud, viszont 53%-uk valamilyen szinten beszél azt. Két anyanyelvi beszélő is található közöttük. Nagyon jó francia nyelvismerettel senki sem rendelkezik, több, mint háromnegyedük semmiféle nyelvtudással nem rendelkezik a nyelvből, több mint 14%-uknak van valamilyen szintű francianyelv-tudása. Olaszul senki nem tud nagyon jól, 79% fölötti arányban egyáltalán nem tudják a nyelvet, megközelítőleg 10% tudja valamilyen szinten azt. Két fő nagyon jó spanyolnyelv-tudással rendelkezik, csaknem 80% viszont semmilyen tudással nem rendelkezik a nyelvből, 9% valamilyen szinten beszél a nyelvet. Senki nem rendelkezik nagyon jó nyelvtudással orosz nyelvből, több, mint a háromnegyedük egyáltalán nem tud oroszul, csaknem 24%-uknak viszont valamilyen szintű nyelvtudása van oroszból.

Lássuk a nyelvismereti mutatókat a három vizsgált évben végzetteket összességében tekintve. Angolul nagyon jól a végzett hallgatók csaknem 18%-a tud, csupán 8%-a nem tud egyáltalán, 72%-a pedig valamilyen szinten tudja a nyelvet. Németül csak a megkérdezettek 5%-a tud nagyon jól, csaknem 34%-a egyáltalán nem tud, majdnem 54%-a azonban valamenynyire ismeri ezt a nyelvet. Francia nyelvből összesen csak két végzett ren-

delkezik nagyon jó nyelvtudással, a végzettek kétharmada nem tud egyáltalán ezen a nyelven, csaknem 12%-a rendelkezik valamilyen szintű nyelvismerettel. Olaszul csak mindösszesen egy fő tud nagyon jól, valamivel több, mint kétharmaduk egyáltalán nem tud, közel 9%-uk valamilyen szinten ismeri a nyelvet. Összesen négy fő tudja nagyon jól a spanyol nyelvet, 80% feletti azok aránya, akiknek nincs semmennyi ismerete a nyelvből, és csaknem 6%-uk valamennyire tud ezen a nyelven. Oroszul is csupán egy volt hallgató tud, közel 60%-ot tesznek ki azok, akik egyáltalán nem rendelkeznek orosznyelv-ismerettel, 14% feletti a valamilyen szintű nyelvismerettel rendelkezők aránya.

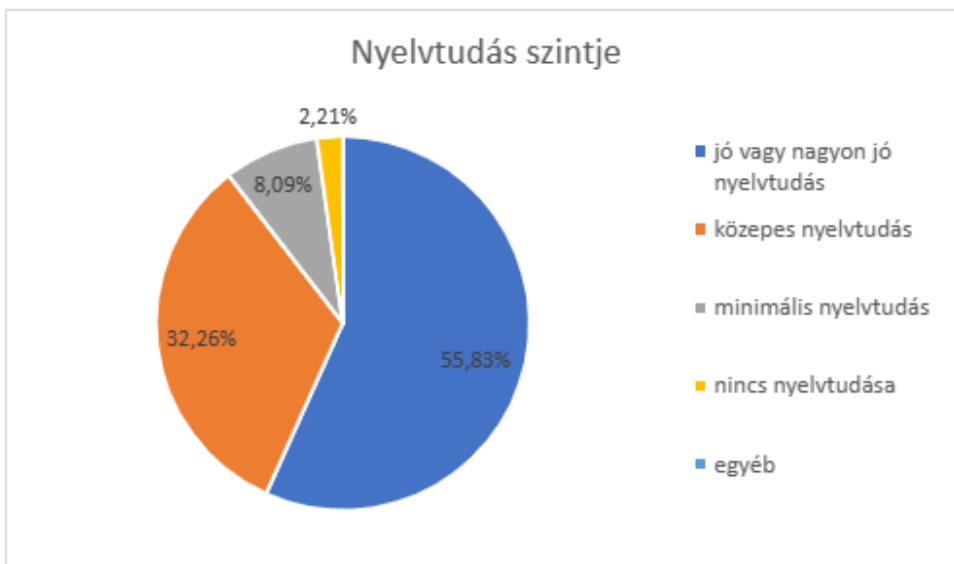
Az adatokat abból a szempontból is megvizsgáltam, hogy nyelvtől függetlenül milyen szintű nyelvtudással rendelkeznek legalább egy nyelvből a válaszadók.

A 2009-ben végzettek több, mint 45%-ának jó vagy nagyon jó idegennyelv-tudása van, megközelítőleg ennyi a közepes szintű nyelvtudású, összesen nem éri el a 12%-ot azoknak az aránya, akik egyáltalán nem rendelkeznek idegennyelv-tudással, vagy csak minimális nyelvtudást mondhatnak magukénak.

A 2010-ben végzettek az egy évvel korábban végzettekhez képest nagyobb arányban, közel 54%-kal tudnak legalább egy idegen nyelvet jól vagy nagyon jól, közepes szintű nyelvtudással 30%-uk rendelkezik, csaknem 14%-uk pedig vagy egyáltalán nem tud semmilyen idegen nyelvet vagy minimális nyelvtudást tud felmutatni.

A 2014-ben végzettek esetén a legjobbak az eredmények, mivel több, mint 65%-uk jó vagy nagyon jó idegennyelv-tudással rendelkezik egy vagy több nyelvből, 27%-uk közepes szinten boldogul legalább egy idegennyelvvvel és mindösszesen csak kevéssel több, mint 5%-uk nem tud egyáltalán idegen nyelvet, vagy csak nagyon alacsony szintű a tudásuk.

A három év eredményeit összesítve azt látjuk, hogy a legnagyobb csoportot a jó vagy nagyon jó nyelvtudással rendelkezők teszik ki, őket követik a közepes szintű nyelvtudásúak, csupán minimális nyelvtudással rendelkezők jelentősen kevesebben vannak. Elenyésző számban képviseltetik magukat azok, akik nem beszélnek egy idegen nyelvet sem. Ők olyan 40 év felettek lehetnek, akik a diplomaszerezésnél nyelvvizsgamentességet élveztek. A következő diagramon láthatjuk a százalékos arányokat.



1. ábra: A hallgatók nyelvtudásának szintje

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A másik terület, amit a végzett hallgatók válaszaik közül megvizsgáltam, az egyetemi tanulmányaik alatti esetleges külföldi tanulmányok. Az erre vonatkozó kérdésre igen vagy nem válasz volt adható, voltak, akik nem adtak választ erre a kérdésre.

A 2009-ben végzettek csupán megközelítőleg 4%-a vett részt egyetemi éve alatt külföldi részképzésen, tanulmányi mobilitáson, több, mint 96%-uk nem tanult külföldön.

Az egyetem 2010-ben végzett hallgatói körében valamelyest kedvezőbb ez az arány, de nem beszélhetünk szignifikánsan jobb arányokról. Ez valamivel több, mint 8%-os külföldi tanulmányokon való részvételt jelent, és csaknem 91%-os nemleges választ erre a kérdésre.

A 2014-ben egyetemi tanulmányaikat befejezők válaszaik nagyon hasonló arányokat mutatnak, mondhatni majdnem megegyeznek. Alig több, mint 7%-uk tanult külföldön, több, mint 91%-uk pedig nem.

Ez a három évben végzett megkérdezettek esetén összesítve azt jelenti, hogy az 1175 vizsgált hallgatóból csupán 77 fő töltött el rövidebb-hosszabb időt külföldi egyetemen. Ez nagyon alacsony arány. Ezt diagrammal is szemléltetem:



2. ábra: A hallgatók külföldi tanulmányai

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

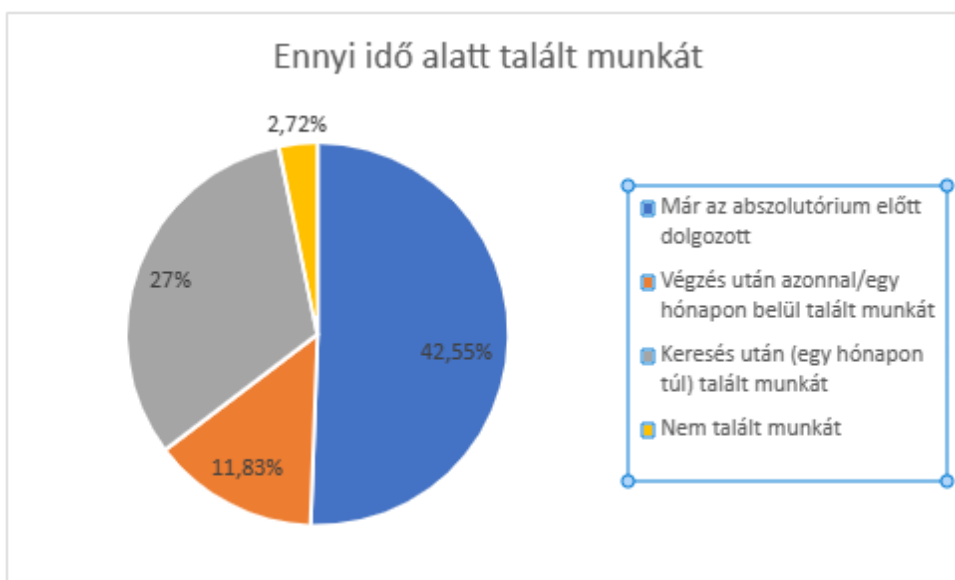
A következő vizsgált téma a munkavállalásra vonatkozik, egészen pontosan arra, hogy a végzett hallgató mikortól dolgozik, illetve mennyi idő alatt talált munkát. A válaszlehetőségek az alábbiak voltak: abszolutórium után nem keresett munkát, mert már dolgozott, azonnal, illetve egy hónapon belül talált munkát, keresés után (nyilvánvalóan egy hónapnál hosszabb idő alatt) talált, valamint még nem talált munkát. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a végzés és az adatfelvétel között eltelt öt évben nem sikerült elhelyezkednie.

A legtöbb megkérdezett (csaknem 39%) már egyetemi tanulmányainak befejezése előtt dolgozott, számban őket követik azok (közel 38%), akik keresés után, de nem egy hónapon belül el tudtak helyezkedni, jelentősen kevesebbeknek (10%) sikerült azonnal vagy egy hónap alatt munkát találniuk. Elenyésző azoknak az aránya, akik nem találtak a megkérdezés időpontjáig állást (2,7%).

Az egy évvel később végzettek körében is az előbb ismertetett sorrend áll fenn, viszont közöttük még több olyan hallgatót találunk, akik már tanulmányaik alatt dolgoztak (közel 44%), leszakadva őket követi az egy hónapon túl munkát találtak csoportja (több, mint 26%-kal), majd az egy hónapon belül sikerrel járók (csaknem 15%), az állást nem találók aránya a 2010-ben végzők körében (3%) közel azonos a korábbi felmérés ugyanezt a választ adó résztvevőinek arányával.

A 2014-es év végzőseinek megközelítőleg 60%-a nem keresett közvetlenül az abszolutórium után munkát valamilyen okból, de csak 44%-uk rendelkezett már munkahellyel, a többiek továbbtanultak vagy egyéb okok miatt nem akartak még elhelyezkedni. Jelentősen kevesebben találtak egy hónapnál hosszabb idő alatt állást (kevésbé több, mint 19%), még kevesebben vannak, akik azonnal vagy egy hónapon belül találtak munkát (csaknem 11%) és a korábbi évekhez hasonlóan a legkevesebben azok vannak, akiknek öt év alatt nem sikerült munkát találniuk (2,5%).

Összesítem az egyes évek eredményeit, a sorrend nem változik, csak valamelyest az arányok. Azt a következő diagram szemlélteti.



3. ábra: A hallgatók elhelyezkedési sikeressége, gyorsasága

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Mivel e tanulmány célja volt a SZIE egykori hallgatói nyelvismeretének, illetve a külföldi tanulmányainak és a munkaerőpiaci érvényesülésének összefüggéseit is feltárni, meg kell nézni, hogy a legalább jó idegennyelv-tudással rendelkezők mennyi idő alatt tudtak elhelyezkedni és ezeket az eredményeket összehasonlítani a kevésbé jó nyelvtudással rendelkezők elhelyezkedésre vonatkozó adataival. Ehhez hasonlóan meg kell vizsgálni, hogy azok körében, akik külföldi egyetemen is tanultak, illetve akik nem vettek részt külföldi részképzésben vagy mobilitásban, milyenek az elhelyezkedési arányok.

Nagyban megnehezíti ezeknek az összefüggéseknek a feltárását az a tény, hogy az egyetem megkérdezett egykori hallgatóinak nagy többsége már egyetemi tanulmányai alatt is dolgozott. Ez a 2009-ben végzettek körében a megkérdezettek közel 39%-át, a 2010-ben végzettek esetében csaknem 44%-át és a 2014-ben végzettek több, mint 44%-át jelenti.

A 2009-ben abszolutóriumot szerzettek körében a legalább egy nyelvből legalább jó nyelvismerettel rendelkezők közül is már sokan dolgoztak a tanulmányaik alatt is, közel 45%-uk. Megközelítőleg ilyen arányban vannak azok a válaszadók, akik keresés után, a végzéstől számítva egy hónapon túl találtak maguknak munkát, kevéssel több, mint 9%-uk azonnal vagy egy hónapon belül, 2%-uk pedig a felmérésig nem talált állást.

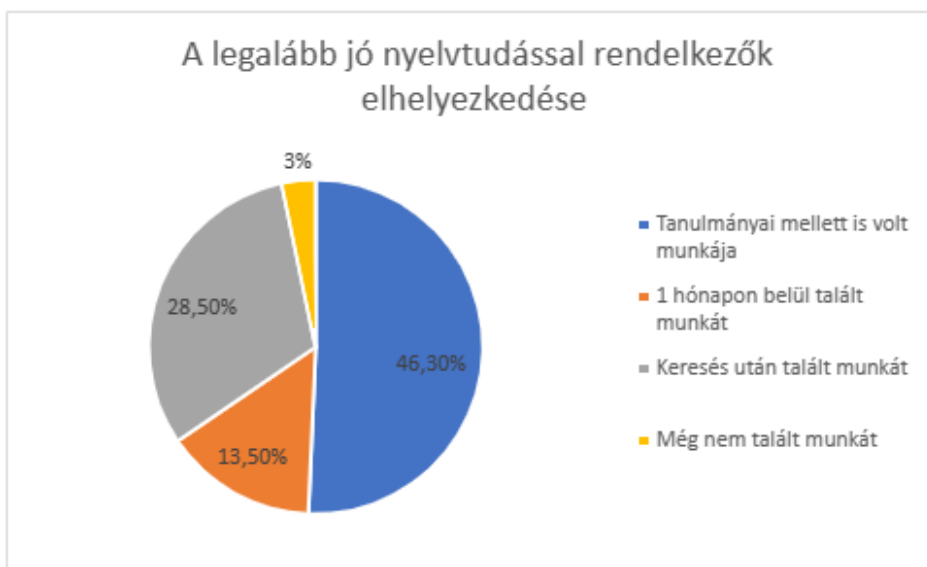
A legfeljebb közepes szintű nyelvtudással rendelkezők esetében a következőképp alakulnak az arányok: 44%-uknak már egyetemi éve alatt is volt munkájuk, csaknem 32%-uk egy hónapnál hosszabb keresés után talált munkát, valamivel több, mint 13%-uknak egy hónapon belül sikerült ez, csaknem 5%-uk a megkérdezésig nem helyezkedett el. Az egyes válaszok arányaiban kis különbségeket figyelhetünk meg. Mindkét csoportban csaknem teljesen azonos arányban rendelkeztek már munkával az egyetem alatt is, a gyengébb nyelvtudással rendelkezők közül valamivel nagyobb arányban találtak egy hónapon belül, illetve még nem találtak munkát, a legnagyobb különbség az egy hónapon túli állástalálás esetén mutatkozik, a jobb nyelvtudással rendelkezők körében ez a szám magasabb.

A 2010-ben végzetteknél az arányok a következőképp alakultak: a jó vagy nagyon jó nyelvtudással rendelkezők több, mint felének (54%) már volt munkája a tanulmányai alatt is, 26%-nak egy hónapnál hosszabb keresés után, 16%-nak egy hónapnál rövidebb idejű keresés után sikerült állást találnia, csaknem 4%-nak pedig nem helyezkedett el a megkérdezésig. Az alacsonyabb szintű nyelvtudással rendelkezők körében is a túlnyomó többség (59%) már dolgozott az egyetemi éve alatt, 50% egy hónapnál hosszabb keresés után, 23% egy hónapon belül el tudott helyezkedni, és csak kevéssel több, mint 2% nem talált munkát.

Azoknak a hallgatóknak, akik 2014-ben fejezték be tanulmányaikat és legalább jó nyelvtudással rendelkeznek, több, mint 41%-ának már volt állása a tanulás mellett, közel 14%-a egy hónapon belül el tudott helyezkedni, 22% feletti arányban egy hónapnál hosszabb keresés után talált, és 3%-uk nem talált munkát az adatfelvétel idejéig. A gyengébb nyelvtudásúak több, mint fele már dolgozott egyetemi éve alatt, nem egész 5%-uk

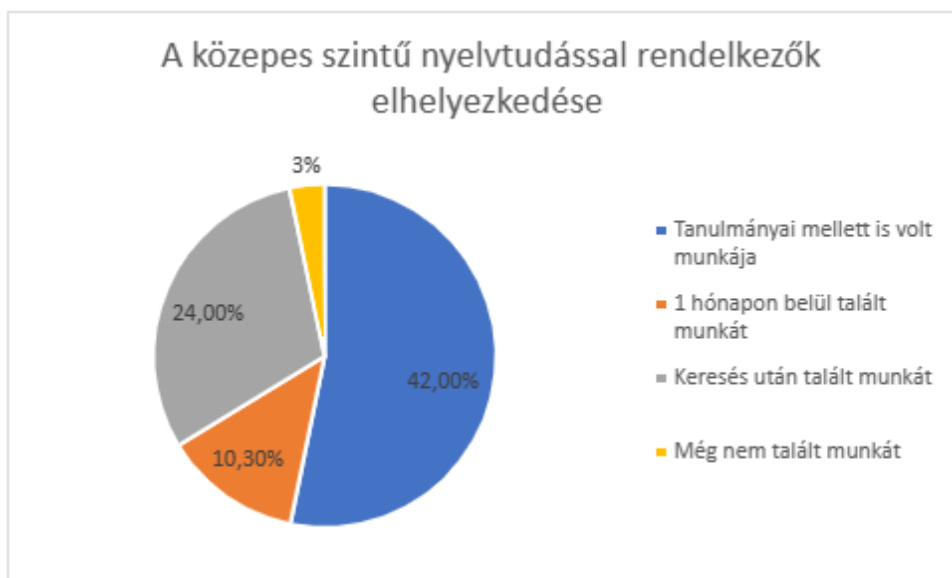
tudott egy hónapon belül elhelyezkedni, több, mint 13%-uk hosszabb keresést követően talált állást, és alig több, mint 1%-uk nem helyezkedett el a felmérés idejéig. Az ő esetükben azt látjuk, hogy kisebb arányban tudtak rövidebb idő alatt munkába állni.

A három év összesített adatait a következő diagramok szemléltetik:



4. ábra: A legalább jó nyelvtudással rendelkezők elhelyezkedési sikeressége

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján



5. ábra: A közepes nyelvtudással rendelkezők elhelyezkedési sikeressége

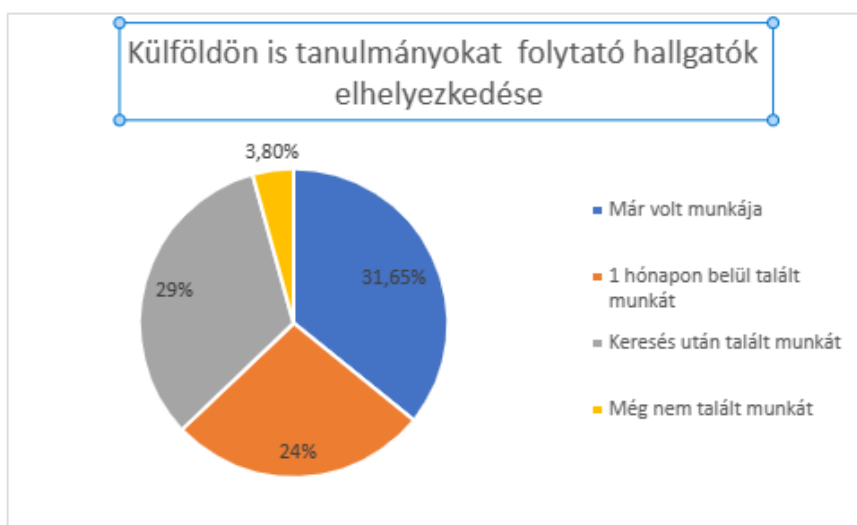
Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Azok körében is megnéztem az elhelyezkedési arányokat, akik egyetemi tanulmányaik alatt részt vettek mobilitási programban, folytattak egy bizonyos ideig külföldön is tanulmányokat. Sajnos elmondható, hogy kevesen vannak az ebbe a csoportba sorolható hallgatók. A 2009-ben végzett válaszadók közül 13 fő tanult külföldön, csaknem felének (46%) már a végzéskor volt munkája, ugyanennyien keresés után találtak állást, és egy fő tudott egy hónapon belül elhelyezkedni.

A 2010-ben abszolutóriumot szerettek esetében más arányok mutatkoznak; a 33 főből csupán 24%-nak volt már állása az egyetem befejezése előtt, 36-36% talált egy hónapon belül, illetve azon túl munkát, és egy fő nem tudott elhelyezkedni az adatfelvételig.

A 2014-ben abszolutóriumot szerzett hallgatók közül is 33 fő folytatott külföldi tanulmányokat, több, mint 33% már dolgozott a tanulmányai alatt, 18% egy hónapon belül, 15% keresés után sikerrel járt, két fő még nem talált állást a felmérésig.

Összesítve a következőképp néz ki a külföldön is tanulmányokat folytató végzett hallgatók munkaerőpiaci érvényesülése: legtöbbjüknek már volt munkája végzéskor, őket követik számban azok a hallgatók, akik keresés után, majd azok, akik egy hónapon belül el tudtak helyezkedni, a legkevesebben, összesen hárman vannak, akik öt év alatt sem találtak maguknak állást. A következő diagram mutatja a pontos arányokat:



6. ábra: A külföldön is tanulmányokat folytató hallgatók elhelyezkedési sikeressége

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

5. Összegzés

A tanulmány célja annak bemutatása, hogy az egyetem különböző éveiben végzett hallgatói milyen szintű nyelvtudással rendelkeznek, milyen arányban folytattak külföldön tanulmányokat, valamint ezek milyen összefüggésben állnak az elhelyezkedés sikerességével, gyorsaságával. Ezért az elméleti háttér és módszertan leírása csupán rövid terjedelmű, alaposan a célkitűzésben megjelölt témák kerültek kifejtésre. A bemutatott eredményeket az említett évek végzett hallgatói DPR-felméréseiből kaptam. Az eredmények azt mutatják, hogy az egyes évek adataiban nincs szignifikáns eltérés.

A nyelvtudás tekintetében jó eredménynek mondható, hogy az összes válaszadó csupán alig több, mint 2%-a nem tud semmilyen idegen nyelvet, ezzel szemben csaknem 56%-a jó vagy nagyon jó nyelvtudással rendelkezik.

Nem biztató azonban, hogy csak 6,55%-uk folytatott külföldön is tanulmányokat, vett részt mobilitási programban. Ez nagyon alacsony szám. Igencsak fontos célkitűzés kell, hogy legyen a hallgatók tanulmányi mobilitásának ösztönzése, hogy minél többen szerezzenek külföldön is szakmai tapasztalatot, alakítsanak ki kapcsolatokat és nem utolsó sorban fejlesszék idegennyelv-tudásukat. Ehhez azonban természetesen legalább egy idegen nyelv biztos ismeretére van szükség, ami minden bizonnyal még fejlesztést igényel.

Nagyon feltűnő, hogy az összesítésben a hallgatók közel fele már tanulmányai mellett is dolgozott, így jelentős részének végzéskor már nem kellett munkát keresnie. Azok között, akik végzésükkor kezdtek állást keresni, jóval nagyobb csoportot alkotnak az egy hónapnál hosszabb keresés után sikerrel járók, azoknál, akiknek egy hónapon belül sikerült elhelyezkedniük. Hasonló arányok mutatkoznak külön-külön a legalább jó nyelvtudással rendelkezők és a közepes nyelvtudással rendelkezők csoportjaiban. Ez tehát azt jelenti, hogy nincs szignifikáns különbség a végzett hallgatók elhelyezkedési gyorsaságában nyelvtudásuk szintjének függvényében. Ennek az lehet az oka, hogy az esetek többségében, a betöltött munkakörök többségéhez nincs szükség (magasabb szintű) idegennyelv-ismeretre.

Még pontosabb képet kaphatunk azonban a vizsgált területek összefüggéseiről, ha azt is megnézzük, hogy a hallgatók a szakjuknak megfelelő munkakörben helyezkedtek-e el, valamint, hogy a munkájukhoz szükség

van-e valamilyen szintű nyelvtudásra. Ez egy lehetséges további kutatási irányt is mutat.

Mindezen túl a legfontosabb célkitűzés a jövőbeni, hasonló felmérések elvégzésénél a válaszadási hajlandóság fokozása annak érdekében, hogy valós képet kapjunk a vizsgált témákban és annak ismeretében tudjunk továbblépni.

Felhasznált irodalom

- Babbie, E. R. (2003): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Balassi Kiadó, 744 p.
- Falus I. (2004): Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe. Budapest: Műszaki Kiadó, 540 p.
- Héra G.& Ligeti Gy. (2005): Módszertan: a társadalmi jelenségek kutatása. Budapest: Osiris Kiadó, 372 p.
- Kontra J. (2011): A pedagógiai kutatások módszertana. Kaposvár: Kaposvári Egyetem, 127 p.

A 2020-BAN VÉGZETT HALLGATÓK COVID-IDŐSZAK ALATTI TÁVOKTATÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTSÉGE, ILLETVE A PANDÉMIA HATÁSA SZEMÉLYES MOTIVÁCIÓJUKRA ÉS A TANULÁSRA FORDÍTHATÓ IDEJÜK VÁLTOZÁSÁRA

Absztrakt

A diplomás pályakövetés egyik kiemelt célja, hogy segítse a végzett hallgatókat a karriertervezésben. Az adatok elemzése során vizsgálható a munkaerő-piaci kereslet és kínálat alakulása. A 2020-ban végzett hallgatók esetében a kérdőív kiegészítésként tartalmazta a COVID járvány okozta távoktatási rendszerrel való elégedettség vizsgálatát, valamint a tanulási motiváció és a tanulásra fordítható idő változásának értékelését is, amelynek eredményeit jelen publikáció mutatja be. A kérdőívet 439 fő töltötte ki. Az adatokat IBM SPSS Statistics 27.0 program segítségével dolgoztuk fel. A statisztikai vizsgálatok során keresztábra elemzést, varianciaanalízist (ANOVA), Khí-négyzet próbát és LSD post hoc tesztet alkalmaztunk. Összességében megállapítható, hogy a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE) képzéseiben több nő (68%) vesz részt, mint férfi (32%). Ez a képzési paletta sokszínűségével magyarázható. A végzett hallgatók igen kiemelkedő arányban, közel 80 százalékban végeztek már a tanulmányaik alatt is kereső tevékenységet. A végzettek 19%-a jelentkezett magasabb szintű képzésre a diplomájuk megszerzése után, elsősorban mester- és doktori képzésekre. A végzettség megszerzését követően a munkaerő-piacon szignifikánsan magasabb a megkérdezettek között a férfi vezetők aránya; a nők ellenben több, mint ötször annyian vállalnak alkalmazottként nem diplomás foglalkozású beosztást. A levelező munkarendben végzett hallgatók összességében elégedettebbek voltak az online oktatás

¹ Dr. WALTER VIRÁG egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

² Dr. PÁPAI GÁBOR PhD-hallgató, MATE Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola

³ MASUM MIAH PhD-hallgató, MATE Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola

szervezésével és lebonyolításával, mivel korábbi munkarendjük könnyebben igazodott az új kihívásokhoz is. A válaszadók véleménye szerint az oktatói-hallgatói kapcsolattartásban nem okozott fennakadást a távoktatásra való átállás. A levelező munkarendben végzett hallgatók tanulási motivációja többségében nem változott a járványidőszak alatt, míg a nappali tagozatosok esetében jelentősebb csökkenés volt tapasztalható. A pandémia alatt a tanulásra fordítható idő a levelező, esti vagy távoktatási rendben részt vevő hallgatók esetében szintén nem változott jelentősen.

Kulcsszavak: diplomás pályakövetés, munkaerőpiac, COVID, pandémia, motiváció, online oktatás

Abstract

One of the main goals of the graduate career tracker is to help graduates plan their careers. The data can be analysed to examine the evolution of labour market supply and demand. For students graduating in 2020, the questionnaire was complemented by an assessment of satisfaction with distance learning due to the COVID pandemic, and an evaluation of changes in motivation to learn and time available for learning, the results are presented in this publication. The questionnaire was completed by 439 persons. Data were processed using IBM SPSS Statistics 27.0. Statistical tests included cross-tabulation analysis, analysis of variance (ANOVA), Chi-square test and LSD post hoc test. Overall, it can be concluded that more women (68%) than men (32%) (N = 435) participate in the courses of the Hungarian University of Agriculture and Life Sciences (MATE). This can be explained by the diversity of training offers. A very high proportion of the graduates, almost 80%, had already been in earning activity during their studies. 19% of graduates continued their studies mainly at master or doctoral level. After graduation, the proportion of male managers in the labour market is significantly higher among the respondents, while more than five times as many women take up non-graduate jobs as employees. Overall, it also can be concluded that part time students had been more satisfied with the organisation and the delivery of online learning, as their previous consultation hours had been more adaptable to the new challenges. According to respondents, the changeover to distance learning did not cause any disruption to student-lecturer relations. The motivation to learn of the majority of part-time students remained unchanged during

the pandemic period, while full-time students showed a more significant decrease. The time available for studying during the pandemic also did not change significantly for part time students.

Keywords: graduate career tracking, labour market, COVID pandemic, motivation, online education

JEL-kód: A23, I29

1. Bevezetés

Magyarországon a felsőoktatási intézményekben 2005 óta törvény írja elő az aktív hallgatói jogviszonyban álló tanulók motivációs vizsgálatát, valamint a végzett hallgatók pályakövetését. 2011-től az új felsőoktatási törvény tartalmazza ezt a kötelezettséget (2011. évi CCIV. törvény). A diplomás pályakövetés egyik kiemelt célja, hogy segítse a végzett hallgatókat a karriertervezésben.

Az adatok elemzése során vizsgálható a munkaerő-piaci kereslet és kínálat kapcsolata. Az eredmények visszajelzést adnak az Egyetemnek a képzések sikerességéről, vagyis, hogy a végzett hallgatók el tudnak-e helyezkedni a szakmájukban, illetve arról, hogy a tudásuk mennyire alkalmazható, hasznosítható a munkahelyükön. Az eredmények tükrében alakíthatók, fejleszthetők a tananyagok és a gyakorlati képzések is. Az adatok elemzését az egyetem igénybe veheti marketing célokra, amely hasznos alapot ad a beiskolázáshoz is. A 2021-ben végzett hallgatók felmérése során a kérdőív eddigi kérdéseit kiegészítették a COVID-járvány okozta speciális helyzettel járó új tanulmányi és munkaerő-piaci kihívásokat érintő kérdésekkel.

2. Elméleti háttér

Hazánkban a frissdiplomások munkaerő-piaci sikerességét korábban a jövedelmük mértékével, valamint a foglalkoztatottá válásuk esélyével mérték. Ezt a klasszikus közgazdasági megközelítést később többdimenziós kutatássá alakították (Veroszta, 2010). A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) célja, hogy szorosabbá tegye a munkaerő-piaci trendek és a felsőoktatási intézményekben folyó képzés kapcsolatát (Sáska, 2010).

Egy, a 2017/2018-as, illetve a 2019/2020-as tanévet vizsgáló, MATE-n folytatott korábbi kutatás eredményei alapján a hallgatók a munkaerő-

piac kihívásaira való felkészülésben a gyakorlati órák számának növelését látják leginkább megoldásnak. A válaszadók piacképesnek tartották diplomájukat, amellyel, jó eséllyel, rövid időn belül elhelyezkedhetnek a munkaerőpiacon (Kömüves et al., 2021).

A felsőfokú oktatást számos tényező befolyásolja. A demográfiai változásokon túl egyre jobban erősödik a hazai és a nemzetközi verseny. Bevezették az ún. Bologna-folyamatot, amely lehetőséget biztosít a hallgatók számára az intézmények közötti mozgásra. Ennek következtében növekszik a nemzetközi mobilitás, valamint az online oktatás is egyre nagyobb teret nyer (Sipos, 2017), továbbá a felsőoktatási intézmények szervezeti kultúrájának az átalakulása is megkezdődött (Gelencsér et al., 2020). Különösen előtérbe kerültek ez utóbbi folyamatok a Covid-járvány megjelenésével, és az orosz–ukrán háború okozta energiaválság következtében jelenleg is tartanak.

Nemzetközi kitekintésben vizsgálva a diplomás pályakövetés gyakorlatát megállapítható, hogy az Egyesült Államokban a felsőoktatás minőségi mutatói nincsenek szoros kapcsolatban a munkaerő-piaci sikeresség és a munkavállalásban hasznosítható képességek vizsgálatával. Ugyanakkor a felsőoktatásban használt standardizált teljesítménymérési eljárások és a tanulási eredmény mérése az angolszász országokban tekint vissza a legkorábbi múltra (Kiss, 2010).

Az Európai Unió Tanácsának 2017. november 20-i ajánlása a pályakövetésről adja a háttérrel az Európai Unióban végzett diplomás pályakövetés összehangolásához. Ebben ajánlásokat fogalmaznak meg az uniós tagállamok részére: a gyűjtendő adatok tartalmára, a végzettek körében végzett longitudinális felmérésre, az európai együttműködésre, az eredmények terjesztésére és kiaknázására, illetve a finanszírozásra vonatkozóan.

A Tanács felszólította az Európai Bizottságot, hogy hozzon létre egy szakértői csoportot, valamint kérte a tagállamokat, hogy osszák meg egymással a diplomás pályakövetésre vonatkozó tapasztalataikat (Az Európai Unió Tanácsa, 2017). A Tanács ajánlása alapján az Európai Bizottság felállított egy 2018-2020 között tevékenykedő szakértői csoportot. A szakértői csoport véleménye alapján pedig 2022-ben létrehoztak egy Európai Diplomás Pályakövető Hálózatot, amelynek fő célja, hogy támogassa az EU-tagállamokat és az EGT-országokat a diplomások pályakövetéséről szóló tanácsi ajánlás végrehajtásában, valamint elősegítse az együttműködést az európai diplomások pályakövetésére irányuló kezdeményezésekben (Európai Bizottság, 2021).

3. Módszertan

A kutatás a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE) 2021. tavaszi felmérése során megkérdezett, 2020-ban végzett hallgatók adatainak elemzésére irányul. A kérdőív vizsgálja a képzés során szerzett egyéb végzettséget, a válaszadók munkaerő-piaci részvételét, annak formáját, munkakörét, valamint, hogy a végzettségük során megszerzett szakmai tudást mennyire hasznosítják jelenlegi munkahelyükön. A korábbi kérdőívek kérdéseit kiegészítették a COVID járvány okozta speciális helyzettel járó tanulmányi és munkaerő-piaci körülményeket vizsgáló tételekkel. A háttérváltozók között szerepel a kérdőívet kitöltő neme, családi állapota, lakóhelye, középiskolai érettségijének típusa, illetve, hogy van-e már gyermeke. A kérdőívet 439 fő töltötte ki. Az 1., 2. és 3. táblázat tartalmazza az alapsokaság kutatáshoz kapcsolódó fontosabb háttérváltozóit.

Az adatokat IBM SPSS Statistics 27.0 program segítségével dolgoztuk fel. Az elégedettségre vonatkozó kérdéseknél 5 fokozatú Likert-skálán jelölték meg a véleményüket a válaszadók. A statisztikai vizsgálatok során kereszttábla elemzést, varianciaanalízist (ANOVA), Khí-négyzet próbát és LSD post hoc tesztet alkalmaztunk. Szignifikánsnak azokat az eredményeket tekintettük, ahol $p \leq 0,05$.

Az 1. táblázat tartalmazza a 2020-ban végzett hallgatók munkarend és képzési finanszírozási forma szerinti megoszlását nemek alapján.

1. táblázat: a 2020-ban végzett hallgatók munkarend és képzési finanszírozási forma szerinti megoszlása nemek alapján (N = 435)

	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)	Összesen
Nappali munkarendben tanult	164	69	73	31	237
Esti / levelező / távoktatási rendben tanult	131	66	67	34	198
<i>Összesen</i>					<i>435</i>
Állami ösztöndíjjal támogatott képzés	230	66	120	34	350
Költségtérítéses / önköltséges képzés	65	76	20	24	85
<i>Összesen</i>					<i>435</i>

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 2. táblázat tartalmazza a megkérdezett hallgatók családi állapotának megoszlását.

2. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók családi állapotának megoszlása
(N = 437)

	Fő	%
Egyedülálló	152	34,8
Élettársi vagy tartós együttélési kapcsolatban él	163	37,3
Házas	113	25,9
Elvált	9	2,1
Özvegy	-	-

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 3. táblázat tartalmazza a 2020-ban végzett hallgatók érettségijének megoszlását a középiskoláik típusa alapján.

3. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók érettségijének megoszlása
a középiskoláik típusa alapján (N = 437)

	Fő	%
Gimnázium – hagyományos 4 osztályos	161	36,8
Gimnázium – 5 osztályos, idegen nyelvi előkészítő évvel	65	14,9
6, 8 osztályos vagy kéttannyelvű gimnázium	75	17,2
Szaggimnázium (korábban szakközépiskola)	126	28,8
Egyéb	10	2,3

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A MATE képzéseit elsősorban a hagyományos négy osztályos gimnáziumban, valamint a szaggimnáziumban érettségit szerzők részesítik előnyben. A hagyományos középiskolák esetében kiemelkedő az Egyetem választók aránya (76%).

4. Eredmények

Tanulmányaik alatt a hallgatók 79 százaléka folytatott bevételt szerző tevékenységet (N = 435), amely 36 százalékuk esetében teljes mértékben, 17 százalékuknál majdnem teljes mértékben, 28 százalékuk esetében azonban egyáltalán nem kapcsolódott a tanulmányaikhoz ($p < 0,001$, $C = 0,98$).

A képzése befejezéséig 145 fő szerzett másik (egy, vagy több) diplomát vagy abszolutóriumot. Száz fő alapképzésben (BA/BSc), 6 fő mesterképzésben (MA/MSC), 6 fő egyetemi - hagyományos képzésben, 9 fő főiskolai – hagyományos képzésben, 21 fő felsőfokú szakképzésen vagy felsőoktatási

szakképzésen és 3 fő szakirányú továbbképzésen. A további tanulmányokat folytató válaszadók (N = 143) aránya 35% férfi, 65% nő.

A nappali munkarendben tanult hallgatók közül 58 fő szerzett a tanulmányai alatt másik diplomát vagy abszolutóriumot ($p < 0,001$, $C = 1$). A válaszadók 43 százaléka esetében a tanulmányok alatt szerzett egyéb végzettség kapcsolódott a tanulmányok szakterületéhez, 28 százalékuk esetében hasonló szakterületen folytatták tanulmányaikat, 29 százalékuk pedig egészen más szakterületen képezte magát ($p < 0,001$, $C = 0,99$). A megkérdezettek 86 százaléka folytatott kereső tevékenységet a tanulmányai alatt (N = 145).

Jelenleg 66 fő végez további tanulmányokat, négy fő alapképzésben, 46 fő mesterképzésben, egy fő osztatlan képzésben, hét fő doktori képzésben, három fő felsőfokú szakképzésen vagy felsőoktatási szakképzésen és öt fő szakirányú továbbképzésen ($p < 0,001$, $C = 1$). A jelenleg is felsőfokú képzésben részt vevők nemek közti aránya 34% férfi, 66% nő (N = 65). Ezen válaszadók 82 százaléka a végzettségét nappali munkarendben, 18 százalékuk esti, levelező vagy távoktatásos munkarendben szerezte. 68 százalékuk folytatott kereső tevékenységet már korábbi tanulmányai alatt is (N = 66).

A 4. táblázat tartalmazza a végzett hallgatók jelenlegi fő munkaerő-piaci státuszát nemek szerint.

4. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók jelenlegi fő munkaerő-piaci státusza nemek szerint (N = 435)

	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)	Összesen
Alkalmazott	222	68	106	32	328
Önfoglalkoztató, önálló vállalkozó (szellemi szabadfoglalkozású, egyéni vállalkozó, nincs alkalmazottja)	9	43	12	57	21
Vállalkozó (alkalmazott(ak)at foglalkoztat)	7	64	4	36	11
Munkanélküli	18	72	7	28	25
Nappali munkarendben felsőoktatási hallgató	20	67	10	33	30
CSED-en, GYED-en, GYES-en van	13	100	0	0	13
Háztartásbeli, egyéb inaktív (eltartott)	6	86	1	14	7
Összesen	295		140		435

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 4. táblázatban látható, hogy a 2020-ban végzett hallgatók döntő többsége, több mint 75 százaléka alkalmazottként áll foglalkoztatásban, hét százalékuk jelenleg is nappali munkarendű felsőoktatási tanuló, közel hat százalékuk munkanélküli, öt százalékuk önfoglalkoztató, önálló vállalkozó, három százalékuk CSED-en, GYED-en vagy GYES-en van, közel három százalékuk alkalmazottakat foglalkoztató vállalkozó és egy százalékuk háztartásbeli, illetve egyéb eltartott.

Az alkalmazottként munkát vállaló végzett hallgatók beosztása nemek tekintetében szignifikáns eltérést mutat ($p < 0,001$; $C = 0,224$). Több, mint háromszoros a férfi vezetők aránya (17,9%) a nőkhöz képest (5,4%), míg beosztottként, nem diplomás foglalkozást több, mint ötször annyi nő (15,3%) végez, mint férfi (2,8%).

Az 5. táblázat tartalmazza a végzett hallgatók munkahelyének nemek szerinti megoszlását.

5. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók munkahelye nemek szerinti megoszlásban (N = 364)

	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)	Összesen (fő)
Állami szféra	95	79	25	21	120
Piaci szféra	139	60	91	40	230
Nonprofit szféra (egyház, alapítvány, stb.)	12	86	2	14	14

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 2020-ban végzett hallgatók 63 százaléka a piaci szférában helyezkedett el a diploma megszerzése után. Az állami- és a nonprofit szférában azonban jelentősen magasabb a női foglalkoztatottak aránya, mint a férfiaké. Az adatok összefüggése igazolható, a kapcsolat erőssége azonban gyenge ($p = 0,002$, $C = 0,185$).

A válaszadók 95 százaléka hazai telephelyű munkahelyen dolgozik napi szinten. A nők ellenben magasabb arányban (74%) vállalnak munkát külföldön.

A végzett hallgatók 76 százalékának nem volt három egymást követő hónapot meghaladó munkanélküli időszaka, többségüknek gyorsan sikerült elhelyezkednie a végzettség megszerzése után.

A legfrissebb felmérés során a kérdőív eddigi kérdéseit kiegészítették a COVID járvány okozta speciális helyzettel járó tanulmányi és munkaerőpiaci körülmények vizsgálatával. A megkérdezetteket a pandémia első

hullámának a hatásai érintették. Az élettársi, vagy tartós együttélési kapcsolatban élőknek ez időszakban a család többi tagja felé csak kisebb támogatási kötelezettségei voltak, míg a házas családi állapotúak ezt a támogatási feladatot jelentős mértékűnek érezték ($p < 0,001$, $C = 0,226$).

Az új helyzet hozta digitális és infrastrukturális kihívások nem jelentettek gondot a megkérdezetteknek. A 2020-ban végzett hallgatók 48 százaléka úgy érzi, hogy egyáltalán nem érintette hátrányosan a tanulmányait ez az időszak és további 45 százalékuk is csak kisebb problémákat jelölt a kérdőívben.

A pandémia időszaka alatti távoktatást érintő elégedettségi kérdéseket vizsgálva nemek tekintetében nem tapasztalható szignifikáns eltérés, a tanulmányok munkarendje alapján azonban igen. Az eredményeket a 6. táblázat tartalmazza.

6. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók távoktatási időszak alatti elégedettsége munkarend alapján (*: jelmagyarázat alább)

	1	2	3	4	5	9	Összesen
Tájékoztató az egyetemtől az online oktatással kapcsolatban (N = 349) ($\chi^2 = 32,5$; $df = 6$; $p < 0,001$; Cramer's V = 0,272)							
Nappali	6,5%	14,5%	21,7%	26,6%	21,7%	9%	100%
Esti/levelező	3%	3,6%	20%	15,8%	44,2%	13,4	100%
Digitális oktatási tartalmak elérhetősége (N = 347) ($\chi^2 = 21,774$; $df = 6$; $p = 0,001$; Cramer's V = 0,223)							
Nappali	3,8%	11%	17,6%	28%	29,7%	9,9%	100%
Esti/levelező	1,8%	5,5%	9%	21,8%	44,8%	17,1%	100%
Online oktatási platformok, számítástechnikai támogatás, IT support (N = 347) ($\chi^2 = 23,752$; $df = 6$; $p < 0,001$; Cramer's V = 0,233)							
Nappali	8,2%	17,5%	24,6%	23,5%	15,8%	10,4%	100%
Esti/levelező	3%	7,9%	18,9%	23,2%	17,7%	29,3%	100%
Előadások színvonala (N = 349) ($\chi^2 = 33,498$; $df = 6$; $p < 0,001$; Cramer's V = 0,276)							
Nappali	3,3%	13,6%	18,5%	33,7%	15,2%	15,7%	100%
Esti/levelező	3,6%	6,7%	12,7%	18,2%	36,4%	22,4%	100%
Szemináriumok színvonala (N = 349) ($\chi^2 = 31,776$; $df = 6$; $p < 0,001$; Cramer's V = 0,269)							
Nappali	4,9%	10,9%	15,8%	28,8%	15,2%	24,4%	100%
Esti/levelező	1,8%	4,8%	10,9%	14,5%	30,3%	37,7%	100%
Gyakorlatok, laborok megszervezése, színvonala (N = 347) ($\chi^2 = 49,834$; $df = 6$; $p < 0,001$; Cramer's V = 0,337)							
Nappali	13,6%	14,1%	16,3%	16,3%	12,5%	27,2%	100%
Esti/levelező	3%	5,5%	4,9%	11,7%	20,9%	54%	100%
Vizsgák, számonkérések lebonyolítása (N = 349) ($\chi^2 = 19,686$; $df = 6$; $p = 0,003$; Cramer's V = 0,212)							
Nappali	4,3%	8,7%	19%	27,7%	34,2%	6,1%	100%
Esti/levelező	1,8%	3%	13,3%	21,8%	54,5%	5,6%	100%

	1	2	3	4	5	9	Összesen
Oktatók részéről személyes támogatás, mentorálás, szupervízió (N = 348) ($\chi^2 = 18,817$; $df = 6$; $p = 0,004$; $Cramer's V = 0,207$)							
Nappali	3,3%	16,4%	16,4%	27,9%	32,2%	3,8%	100%
Esti/levelező	2,4%	9,7%	11,5%	19,4%	47,9%	9,1%	100%

*: 1 – Egyáltalán nem voltam elégedett – 2 – 3 – 4 – 5 – Teljesen elégedett voltam 9 – Nem releváns, a képzésben nem volt ilyen

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 6. táblázatban látható, hogy a végzős hallgatókat csak részben érintette az online oktatásra való áttérés, hiszen számos esetben már a diplomadolgozatukat készítették vagy gyakorlati idejüket töltötték. A vizsgákat, és az oktatókkal történő kapcsolattartást döntő többségében problémamentesnek jelölték.

A végzettség megszerzését követően az „El akartam helyezkedni, de a COVID helyzet miatt nem tudtam” kérdésre adott válaszok között szignifikáns eltérés tapasztalható a nemek között ($p = 0,02$, $F = 5,417$). Ugyanennél a kérdéssel tér el jelentősen a családi állapot szerinti megítélés is ($p = 0,005$, $F = 4,27$).

A 7. táblázatban látható, hogy a 2020-ban végzett hallgatók elégedettsége összességében hogyan alakult a COVID időszak alatti távoktatás minőségét illetően. Az adatok szignifikáns összefüggést mutatnak, de a kapcsolatuk gyenge ($p = 0,01$, $C = 0,152$).

7. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók COVID időszak alatti távoktatással való elégedettsége összességében családi állapotuk alapján (N = 340)
(*: jelmagyarázat alább)

	1	2	3	4	5	Összesen
Egyedülálló (37%)	3,2%	10,3%	28,6%	35,7%	22,2%	100%
Élettársi vagy tartós együttélési kapcsolatban él (35,3%)	7,5%	6,7%	23,3%	31,7%	30,8%	100%
Házias (25,6%)	-	4,6%	17,2%	29,9%	48,3%	100%
Elvált (21%)	-	-	42,9%	28,6%	28,5%	100%

*: 1 – Egyáltalán nem voltam elégedett – 2 – 3 – 4 – 5 – Teljes mértékben elégedett voltam

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 8. táblázat tartalmazza a megkérdezettek tanulási motivációjában lévő különbséget a COVID időszak alatt a munkarend alapján ($\chi^2 = 32,531$; $df = 5$; $p < 0,001$; $Cramer's V = 0,272$).

8. táblázat: A 2020-ban végzettek tanulási motivációjának változása a COVID-időszak alatt munkarend alapján (N = 347) (*: jelmagyarázat alább)

	1	2	3	4	5	Összesen
Nappali munkarendben tanult (53%)	9,9%	37,4%	38,5	10,4%	3,8%	100%
Esti / levelező / távoktatási rendben tanult (47%)	1,8%	21,2%	62,4%	7,3%	7,3%	100%

*: 1 – Szinte teljesen elvesztettem a tanulási motivációm, 2 – Csökkent a motivációm, 3 – Nem változott a motivációm, 4 – Kismértékben erősödött a motivációm, 5 – Nagymértékben erősödött a tanulási motivációm.

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A 9. táblázat tartalmazza a 2020-ban végzett hallgatók tanulásra fordítható idejének változását a pandémia alatt munkarend- ($p < 0,001$; $C = 0,235$) és családi állapot alapján ($p = 0,012$, $C = 0,151$), valamint annak vizsgálatát, hogy a válaszadónak van-e 18 évnél fiatalabb gyermeke ($p < 0,001$, $C = 0,288$). Ez utóbbi esetben a legszorosabb az értékek közötti kapcsolat.

9. táblázat: A 2020-ban végzett hallgatók tanulásra fordítható idejének változása a COVID-időszak alatt munkarend és családi állapot alapján (*: jelmagyarázat alább)

	1	2	3	4	5	Összesen
<i>Munkarend alapján (N = 349)</i>						
Nappali munkarendben tanult (53%)	5,4%	11,4%	33,2%	39,1%	10,9%	100%
Esti / levelező / távoktatási rendben tanult (47%)	11,5%	15,8%	46,7%	20%	6%	100%
<i>Családi állapot alapján (N = 348)</i>						
Egyedülálló (37,1%)	8,5%	12,4%	38%	31,8%	9,3%	100%
Élettársi vagy tartós együttélési kapcsolatban él (35,6%)	3,2%	11,3%	36,3%	37,1%	12,1%	100%
Házass (25,3%)	13,6%	18,2%	45,5%	20,5%	2,2%	100%
Elvált (2%)	28,6%	14,3%	42,9%	-	14,2%	100%
<i>Van-e 18 év alatti gyermeke? (N=345)</i>						
Van (18,8%)	21,5%	20%	46,2%	12,3%	-	100%
Nincs (81,2%)	5,4%	12,1%	37,5%	34,3%	10,7%	100%

*: 1 – A járvány miatt sokkal kevesebb időm volt tanulni, 2 – A járvány miatt valamivel kevesebb időm volt tanulni, 3 – Nem volt változás ezen a téren, 4 – A járvány miatt valamivel több időm volt tanulni, 5 – A járvány miatt sokkal több időm volt tanulni.

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

5. Összegzés

A végzett hallgatók diplomás pályakövetési felmérései fontos visszajelzést adnak a felsőoktatási intézmény számára arról, hogy a képzési struktúrája mennyire fedi le a munkaerő-piaci keresletet, illetve, hogy a diplomát szerzett hallgatók milyen mértékben tudják hasznosítani a tanulmányaikat és megszerzett tudásukat későbbi munkahelyükön.

Összességében megállapítható, hogy a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem képzésein több nő (68%) vesz részt, mint férfi (32%) (N = 435). Ez a képzési paletta sokszínűségével magyarázható.

A beiskolázási stratégia során célszerű a hagyományos – 4 osztályos gimnáziumi évfolyamokra és a szakgimnáziumok tanulóra fókuszálni, hiszen ezekből a középfokú oktatási intézményekből érkezik a MATE hallgatóinak a döntő többsége.

A végzett hallgatók igen kiemelkedő arányban, közel 80 százalékban végeztek már a tanulmányaik alatt is kereső tevékenységet. A levelező tagozatos képzésben részt vevő hallgatók (a hallgatók 45,5 százaléka) általában már munka mellett folytatják a tanulmányaikat, de a nappali képzésben tanulók is magas arányban jelennek meg munkavállalóként a munkaerő-piacon, hogy minél nagyobb mértékben tudják finanszírozni saját tanulmányaikat. Annál is inkább, hiszen egyharmaduk párhuzamosan több képzést is végzett azonos időszak alatt.

A végzettek 19%-a jelentkezett magasabb szintű képzésre a diplomájuk megszerzése után, elsősorban mester- és doktori képzésekre.

A munkaerő-piacon szignifikánsan magasabb a megkérdezettek között a férfi vezetői aránya, a nők ellenben több, mint ötször annyian vállalnak alkalmazottként nem diplomás foglalkozású beosztást. Ez megegyezik a világban tapasztalható tendenciával, annak ellenére, hogy már jelentős előrelépések történtek a nők munkaerő-piaci elismertsége tekintetében az elmúlt évtizedekben (Ghazal et al., 2015). Még mindig magasabb arányban adják fel azonban, vagy rekednek meg a karrierépítésben a nők a gyermekvállalás és az otthoni teendőikben való nagyobb arányú szerepvállalás miatt (Utasi, 2011).

A 2021-es tavaszi felmérést már kiegészítették a COVID járvány első hulláma okozta távoktatásos rendszerrel való elégedettségi kérdésekkel is, bár ennek hatása csak részben érintette a végzősöket.

Az eredmények szignifikáns különbséget mutatnak a nappali és a levelező tagozatos hallgatók elégedettsége között, utóbbiak összességében elégedettebbek voltak az online oktatás szervezésével és lebonyolításával. A levelezős hallgatók munkarendje könnyebben igazodott az új kihívásokhoz az alacsonyabb óraszámok miatt, illetve számos esetben könnyebbséget jelentett számukra a konzultációkra történő utazás megspórolása is.

A válaszadók véleménye szerint az oktatói-hallgatói kapcsolattartásban nem okozott fennakadást a változás. A pandémia alatti távoktatással való elégedettséget összességében vizsgálva megállapítható, hogy a családi állapot szerinti megítélés szignifikáns kapcsolatot mutat.

A levelező munkarendben végzett hallgatók tanulási motivációja többségében nem változott a járványidőszak alatt, míg a nappali tagozatosok esetében jelentősebb csökkenés volt tapasztalható. Ennek magyarázata, hogy a nappali munkarendű hallgatók korábbi tanulási szokásaiban, valamint a tanulmányaikat érintő napirendjükben jelentősebb változás következett be a pandémia hatására. A motiváció csökkenése az egyedülálló és az élettársi vagy tartós együttélési kapcsolatban élők esetén is jelentősebb mértékű ($\chi^2 = 26,834$; $df = 15$; $p = 0,03$; Cramer's $V = 0,143$). A gyermekes válaszadók tanulási motivációja azonban nem változott kiemelkedően válaszaik alapján ($p = 0,008$, $C = 0,19$).

A pandémia alatti tanulásra fordítható idő a levelező, esti vagy távoktatási rendben részt vevő hallgatók esetében nem mutat jelentős változást. Ugyanezt a kérdést vizsgálva a családi állapot szerint megállapítható, hogy a házas és elvált válaszadók esetében nem növekedett a tanulásra fordítható idő, amely a családon belüli egyéb elfoglaltságaikkal, a gyermekeikről való gondoskodás többletfeladatival magyarázható.

A szerzők további kutatást terveznek, amely kapcsán a Gravitációs modellből (Nyüsti, 2013) kiindulva szeretnék megvizsgálni a tanulmányok elvégzéséhez kapcsolódó migrációs hajlandóságot, a végzettség megszerzése utáni munkanélküliségi rátát, valamint a külföldi munkavállalási hajlandóságot.

Felhasznált irodalom

2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (elérés ideje: 2023. 01. 30.)
Az Európai Unió Tanácsa (2017): A Tanács 2017. november 20-i ajánlása a pályakövetésről, Az Európai Unió Hivatalos Lapja C423/1 2017. december 9.

- Európai Bizottság (2021): Towards a European graduate tracking mechanism, Recommendations of the expert group : October 2018 – October 2020, Brüsszel, 2020
- Gelencsér, M., Végyvári, B., & Szabó-Szentgróti, G. (2020). Examining organizational culture with the OCAI model with the example of a higher education institution. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, 9(2), 19–34. p.
- Ghazal, K. – Saima, A.- Misbah, B. – Syed, F. (2015): Woman at workplace: princess and the prejudice, *The Women – Annual Research Journal*, 7, 94–107.
- Kiss P. (2010): Felsőfokú kompetenciákról nemzetközi kitekintésben. In Kiss Paszkál (szerk.), *Diplomás Pályakövetés III, Kompetenciamérés a felsőoktatásban*. (pp. 15–24). Budapest: Educatio
- Kőműves Zs., Hollósy-Vadász G., & Szabó Sz. (2021): Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158–173.
- Nyüsti Sz. – Ceglédi T. (2013): Vándorló diplomások, diplomáért vándorlók. In Garai O., & Veroszta Zs. (szerk.): *Frissdiplomások 2011*. (pp. 173–207). Budapest: Educatio.
- Sáska G. (2010): A diplomás pályakövetési rendszer hazai és nemzetközi háttere. *Iskolakultúra*, 9, 13. p.
- Sipos N. (2017): *Nemzetközi pályakövetési gyakorlatok és a magyar pályakövetési rendszer – A Diplomás Pályakövető Rendszernek az Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációjával való egyezőségének vizsgálata*. PhD-értekezés. Pécsi Tudományegyetem. KTK Gazdálkodástani Doktori Iskola
- Utasi Á. (2011): Szubjektív feszültség és munkastressz a házások életében. Összehasonlítás Európa 24 országában. In: Nagy, I., & Pongrácz, T. (szerk.): *Sze-rep-változások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. (pp. 243–264). Budapest: TÁRKI – Nemzeti Erőforrás Minisztérium.
- Veroszta Zs. (2010): A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében. In *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. (p. 11). Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály. Printing Solutions Nyomdai Szolgáltató Bt.

FELSŐOKTATÁS ÉS MUNKAERŐPIAC

LEKTORI ELŐSZÓ A FEJEZETHEZ

Az Európai Unióban egyre hangsúlyosabban van jelen az oktatás és a munkaerőpiac kapcsolódásának finomhangolásra vonatkozó igénye, hiszen az elmúlt évtizedekben világossá vált, hogy az oktatás sokszor nem megfelelő módon, illetve nem a szükséges időben reagál a munkaadók által elvárt igényekre. A képzések minőségének, a gyakorlati oktatás színvonalának emelése, a vállalatokkal való kapcsolattartás erősítésének szerepe van abban, hogy az uniós céloknak megfelelően megvalósulhasson a versenyképesség növelése a munkaerő folyamatos fejlesztése révén.

Az elmúlt évtizedekben a technológia rohamos fejlődésének köszönhetően új munkahelyek, munkakörök jelentek meg, aminek következménye, hogy a munkaerőpiaci kereslet szerkezetében is jelentős változások mentek végbe, aminek eredményeképpen a munkahelyi követelmények magasabb iskolai végzettségűek irányába mozdultak el. Folyamatos emelkedés mutatható ki a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokkal összefüggésben, ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy a munkaerőpiaci kereslet szerkezeti változásának lassulása csökkenő GDP-vel és magas felsőoktatási kibocsátással párosulva az éppen pályakezdők elhelyezkedési esélyeit rontja.

Kutatások támasztják alá (Varga; Galasi 2005), hogy a diákok a szocioökonómiai státuszuktól, nemüktől, akadémiai teljesítményüktől függően döntenek a jövőbeli iparágról, amelyben dolgozni kívánnak. Számtottévő eltérések vannak a lányok és fiúk, a szegényebbek és gazdagabbak között az iskolai, foglalkozási orientáció terén, mely nem feltétlenül az egyéni érdeklődésükből, hanem gyerekkori kondicionálásukból, illetve egyéb objektív tényezőikből adódik.

A legtöbb tanulmány felhívja (Köllő, 2000) a figyelmet arra, hogy az oktatás, mind a középfokú és a felsőoktatás, jelentős deficittel rendelkezik a munkaerőpiacra való felkészítésben. Minden tudományterületen kisebb-nagyobb szakadék tátong a formálisan elsajátított tudásanyag és a gyakorlatban alkalmazható ismeretek között. A kutatások alátámasztják, hogy a diplomások minél több munkatapasztalattal rendelkeznek, annál kevésbé értékelik retrospektíven az egyetemi oktatás színvonalát, az elsajátított gyakorlati ismeretek alkalmazhatóságát.

A Diplomás Pályakövetési Rendszer egy olyan speciális rendszer, amely az Oktatási Hivatallal együttműködésben pályakövetési kutatásokat végez. A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen minden évben megkérdezik az aktív hallgatóikat, illetve az 1 éve és 5 éve végzetteket az egyetemen folyó oktatásról, azok jövőbeli terveiről a továbbtanulási elképzeléseikről és a munkaerőpiaci tapasztalataitokról, elképzeléseikről.

A DPR 13 éve van jelen a MATE (illetve jogelődje, a SZIE) életében, s számos olyan fontos kutatási eredményt hoztak a korábbi évek vizsgálatai, amelyeknek köszönhetően az oktatás színvonala, a tanulóknak kínált szolgáltatások minősége javulhatott. A 2021-es felmérés legfontosabb eredménye, hogy az egyetemen tanulók legfontosabb értéként a munkavállalás során az állásbiztonságot, a kellemes munkahelyi környezetet, valamint a munka-magánélet egyensúlyát jelölték meg. A vezető értékek között szerepeltek még az önfejlesztésre és önkifejezésre vonatkozó faktorok is. Fontos szempont volt továbbá az érdekes és a képességek fejlesztését lehetővé tevő munka, valamint a lehetőség új dolgok tanulására. Érdekesség, hogy legkevésbé a vezetői pozíció, a magas társadalmi presztízs, a hírnév és a külföldi tapasztalatszerzés lehetősége volt lényeges a válaszadó hallgatóknak.

Jelen kötetben több olyan tanulmányt mutatunk be, melyek magas minőségű, tudományos vizsgálatok eredményeire hívják fel a hozzáértők és a laikus, de érdeklődő olvasók figyelmét a felsőoktatásból kilépő diplomás pályakezdők jelenlegi helyzetének, a csoport jellegzetességeinek témájában.

A fejezetben helyet kapott Bajkai-Tóth Katinka, Garamvölgyi Judit, Kollár Kíra, Rudnák Ildikó szerzők tollából egy az elhelyezkedési körülményeket vizsgáló empirikus tanulmány, A MATE frissdiplomásainak munkaerőpiaci érvényesülése a DPR-adatok alapján címmel. Az írásban a hazai munkaerőpiac helyzetével, a diploma által biztosított bérelőny kérdéseivel vezetik fel a szerzők kutatási kérdéseiket, illetve írnak a felsőoktatásban a képzés mellett megszerezhető gyakorlat, munkatapasztalat jelentőségéről. Mindezekén túl, megjelenik a tanulmányban a kompetenciák szerepe is, mely a változó igények mentén meghatározó szereppel bír a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásának folyamatában. A 833 fős minta fentiekkel kapcsolatos jellegzetességeit négy hipotézis mentén vizsgálták a kutatók, s azt találták, hogy tanulmányaik alatt bevételt szerző tevékenységet folytatott hallgatók, tehát akik korábban már elkezdték a tapasztalatszerzést, jobb eséllyel léptek ki a munkaerőpiacra,

azaz nem voltak három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek. Ezen felül igazolást nyert az is, hogy a Magyarországon elhelyezkedő végzettek nagyobb mértékben használják az egyetemi tanulmányaik alatt megszerzett ismereteiket, mint azok, akik külföldre mentek munkát vállalni. Egy további hipotézis vizsgálata során igazolást nyert, hogy azok a hallgatók, akik diákként a tanult szakmájukhoz hasonló munkát végeztek, azok a munkaerőpiacra kilépve magasabb, vezető beosztásúak, mint azok, akik vagy egyáltalán nem dolgoztak, illetve nem a szakjukhoz kapcsolódó munkahelyeken. Továbbá láthatóvá vált, hogy ahogy nő a mértéke annak, hogy a megkérdezettek jelenlegi munkájukban mennyire használják a tanulmányaik alatt elsajátított tudást, megszerzett készségeket, úgy egyre magasabb pozíciót is foglalnak el beosztottként. Tehát kapcsolat van a beosztás hierarchikus minősége és a kitöltők jelenlegi munkájának a tanulmányaikhoz való viszonya között. Összességében megállapítható, hogy e fenti DPR-vizsgálat egyértelműen igazolta, hogy a felsőoktatás – jelen esetben a MATE – milyen erőteljes befolyással bír a diplomás fiatalok munkaerőpiacon való boldogulására: az elsajátított tudás, a tapasztalati, gyakorlati órákon fejlesztett készségek minősége szignifikánsan befolyásolja a hallgató későbbi karrierjének menetét.

A fejezet második tanulmánya Barna Zsolt tollából született, s hasonló kérdéseket vizsgál, mint az előző tanulmány, hiszen a szakmai gyakorlat szerepét veszi górcső alá a felsőoktatásban töltött évek tükrében. Az 1186 fős MATE-s hallgatói adatbázisban a kutató körüljárta a végzettség megszerzésének motívumait, azt, hogy milyen keresettel tudtak a hallgatók a diploma megszerzése után a munkaerőpiacra lépni, illetve milyen beosztásokban, munkakörökben sikerült elhelyezkedniük.

A harmadik írás egy konkrét szak tekintetében hoz érdekes mérési eredményeket. Dr. Kisvarga Szilvia és Dr. Orlóci László munkája, címe: A szakmai gyakorlat szervezése és megvalósulása, különös tekintettel a kertészeti duális képzésre. Ebben a munkában a szerzők az agrárképzés jelenlegi hazai helyzetéből kiindulva hívják fel a figyelmet a duális képzések adta lehetőségekre, s fontos szakmai javaslatokat is megfogalmaznak ezzel összefüggésben. A felsőoktatás és munkaerőpiac igényeinek harmonizációjával kapcsolatos feltételezéseik igazolására egy hosszabb időszak (2010–2021) DPR-adatait vizsgálták a kertészeti képzésben. Elemezve a végzett hallgatók FEOR kódját (munkakör), azt találták, hogy az összes végzett tanuló 173 főből 101 fő nem a szakmában helyezkedett el a vizsgált években, ami százalékosan kifejezve 58,3%-os pályaelhagyási arányt jelöl.

További eredmény, hogy a vizsgált mintában jellemzően a képzés elvégzését követően az intézményben, vagy kisebb arányban más intézményekben egy következő képzést kezdenek el hallgatni az alanyok. A hallgatók nagy aránya dolgozik a tanulás mellett. A szerzők szakmai javaslatként a tudásközpontok kialakítását szorgalmazzák, mely a duális képzési rendszer felsőoktatási színtere lehet, s melynek lehetőségei a tanulók motivációjára, valamint az együttműködő gazdasági szervezetek munkaerővel való ellátására is kihatnának.

A fejezetben a negyedik tanulmány, melyet Rudnák Ildikó, Bajkai-Tóth Katinka, Kollár Kíra és Garamvölgyi Judit neve jegyezték, Az agrár-, gazdasági és műszaki területen végzett MATE-hallgatók munkaerőpiaci jellemzői címmel azt kutatja, hogy milyen munkarendben, státuszban, munkahelyen dolgoznak, mennyi a keresetük, s hogy hazánkban lépnek-e ki a munkaerőpiacra a címben jelzett területen végzett MATE-s hallgatók. A vizsgálat a MATE 2016-ban és 2020-ban három tudományterületen – agrár-, gazdasági, műszaki – végzett hallgatók (741 fő) DPR-válaszait dolgozza fel statisztikai módszerekkel, s felhívja a figyelmet a jelenlegi trendekre, változásokra, amelyek a hazai foglalkoztatási arányokat is átírják. A kutatás első hipotézise az alábbiak szerint hangzik: A gazdasági szakon végzettek közül szignifikánsan többen külföldi munkahelyet választanak. A második feltételezés pedig így szól: A végzettek havi nettó bevétele és a tanulmányaik alatt elsajátított tudás, készségek használatának mértéke egyenes arányban áll egymással. Az első hipotézis kapcsán azt találták, hogy az agrárterületen az összes végzettekben belül a 31 fő 8,6%-ot tesz ki, a gazdasági területen 3%-ot, míg a műszaki területen 4,3%-ot a külföldön élők aránya. Ezen adatok alapján megállapítható a hasonlóság a DPR-összesítő oldalon (diplomantul.hu) közölt adatokkal: a kitöltők 6,2%-a él jelenleg is külföldön, 4,51% szintén kipróbálta magát rövidebb ideig. Kijelenthető tehát, hogy a külföldi munkavállalás kérdésében hasonló eredmények születtek ebben a vizsgálatban is. Ugyanakkor az is látható, hogy az agrárterületen szerzett diplomások aránya közel háromszorosa a gazdasági szakon végzettekének, ami a fenti hipotézis cáfolata is. A második feltételezéssel összefüggésben a kutatók azt találták, hogy az átlagkereset és az egyetemen elsajátított tudás és készség hasznosításának a viszonya tudományterületenként a következő: az agrárterületen végzettek esetében a legmagasabb érték (3,31) a legmagasabb fizetési kategóriához (400 e <) tartozik, hasonlóan a gazdasági területen végzettek esetében is (3,23). A

műszaki végzettségűek esetében a 3,38-as átlag nem a legmagasabb, hanem a második fizetési kategóriához (229-299 e) kapcsolódik, ugyanakkor a legmagasabb fizetési kategóriához kapcsolódó átlag hasonló a másik két területhez, hiszen 3,21-es értékről beszélünk. A gazdasági területen végzett hallgatók esetében az látszik, hogy azoknak van a legtöbb bevételük, akik leginkább használják a megszerzett tudást, vagyis egyenes arányban van a bevétel a tudás hasznosításával, hiszen a legkevesebb bevétele azoknak van, akik a legkevésbé támaszkodnak az egyetemen szerzett készségekre.

A kapott eredmények tükrében kijelenthetjük, hogy a megszerzett tudás minél nagyobb arányú hasznosítása magasabb bevételt is jelent az adatközlők értékei alapján.

Dr. Visztenvelt Andrea
egyetemi adjunktus,

MATE Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet,
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Felhasznált irodalom

- Galasi P., & Varga J. (2005): *Munkaerőpiac és Oktatás*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet
- Köllő J. (2000): Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” ártértékelődése. In Fazekas K. (szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont.

BAJKAI-TÓTH KATINKA¹ – GARAMVÖLGYI JUDIT² –
KOLLÁR KÍRA³ – RUDNÁK ILDIKÓ⁴

A MATE FRISSDIPLOMÁSAINAK MUNKAERŐPIACI ÉRVÉNYESÜLÉSE A DPR-ADATOK ALAPJÁN

Absztrakt

Ebben a tanulmányban megvizsgáljuk a frissen végzett diplomás hallgatók elhelyezkedését a munkaerőpiacon. Kíváncsiak vagyunk arra, hogy miként tudnak érvényesülni a tanulmányaik alatt megszerzett tudással, mennyire tudtak könnyen elhelyezkedni, és ha igen, milyen pozícióban léptek be a munka világába. Természetesen az is foglalkoztat minket, hogy melyik szektorban vállaltak munkát: állami, piaci vagy nonprofit területen, ugyanakkor az is feltárandó, hogy mindez Magyarországon vagy külföldön valósult-e meg. Sikerült egyértelműen igazolnunk, hogy azok a diákok, akik tanulmányaik közben a tanulmányukhoz kapcsolódó területen vállaltak diákmunkát, azok a munkaerőpiacra kilépve nagyobb eséllyel nyernek el magasabb pozíciót, mint azok, akik nem dolgoztak, vagy nem a szakterületükhöz kapcsolódó munkahelyet választottak.

Kulcsszavak: frissdiplomások, munkaerőpiac, elhelyezkedés, munkahelyi pozíció

Abstract

In this study, we examine the labour market outcomes of recent graduates. We want to find out how they are able to use the knowledge they have acquired during their studies, how easily they have found a job and, if so, in what position they have entered the world of work. Of course, we are also interested in the sector in which they took up work: public, market or

¹ Dr. BAJKAI-TÓTH KATINKA egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

² Dr. GARAMVÖLGYI JUDIT egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

³ KOLLÁR KÍRA Bsc hallgató, Gazdálkodás és menedzsment szak, Szent István Campus

⁴ DR. RUDNÁK ILDIKÓ egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

non-profit, but we also want to find out whether they did so in Hungary or abroad. We have been able to clearly demonstrate that students who undertake student work in a field related to their studies are more likely to enter the labour market in a higher position than those who did not work or chose a job not related to their field of study.

Keywords: recent graduates, labour market, employment, job position

JEL-kód: J24

1. Bevezetés

Az egyetemi tanulmányokat befejező hallgatók nagy kihívása az áhított munkahely megtalálása, ugyanis a felsőfokú képzésük megkezdésétől fogva arra készülnek, hogy az általuk választott szakmai közegbe sikeresen bekerüljenek, az oktatás során megszerzett tudást, készségeket minél nagyobb arányban tudják választott területükön felhasználni. Vizsgálatunkban mi is az ehhez a témához kapcsolódó kérdéseket és válaszokat vettük alapul, így a kutatásunkban a DPR 2021-es adatbázisából a MATE-n 2016-ban és 2020-ban végzett hallgatók válaszaiból dolgoztunk, és a friss diplomások elhelyezkedési lehetőségeit mérlegeljük a munkaerőpiacon.

A felsőoktatás által kibocsátott és a munka világa által elvárt követelmények összehangolása már bizonyítottan szükségszerű megfelelő, képzett frissdiplomások elhelyezkedése szempontjából. Ennek a kapcsolatnak a legfontosabb kérdése, hogy sikeresek-e és elégedettek-e a jelenlegi munkájukkal, vagy inkább kudarcként élték meg a munkaerőpiacra való kilépést. Elengedhetetlen a hallgatók számára, hogy tisztában legyenek a saját kompetenciáikkal, illetve azzal is, hogy milyen készségeket, képességeket várnak el tőlük a munkáltatók, ezáltal a felsőoktatásban dolgozó szakembereknek folyamatosan monitoringozniuk kell a folyamatosan változó követelményeket.

Tanulmányunk szakirodalmi részében feltárjuk röviden a frissdiplomásokat érintő hazai munkaerőpiaci helyzetet, valamint az ehhez kapcsolódó kompetenciákat. A módszertani leírást követően a hipotézisek igazolásához elemzéseket végeztünk, amelyek eredményét az SPSS27 program segítségével mutattuk ki.

2. Elméleti háttér

A magyar munkaerőpiac jellemzői

Az oktatásból a munka világába való átmenet egy illeszkedési folyamat, amely során a munkavállaló megpróbál megfelelni az elvárásoknak. A munkaerőpiac akkor van egyensúlyban, ha a résztvevői – a munkaadók és a munkavállalók, tehát lényegében a kereslet-kínálat – egymásra talál. Ebben a folyamatban több szempont is megjelenik a verseny szereplőinél, mint például a demográfiai és a gazdasági folyamatok is (Dabasi-Halász, 2018, Khademi-Vidra, 2014).

Míg elméletileg a diploma megkönnyíti az elhelyezkedést, addig a gyakorlatban ez már nem mindig valósul meg. Az, hogyha valaki továbbtanul, ideiglenesen lecsökkenti a munkanélküliséget, de hosszútávon nem oldja meg a problémát. A korábbi évek egy új társadalmi jelensége, miszerint egyre több egyetemet végzett ember van, megnehezíti a diplomás pályakezdekők elhelyezkedését. Ez a helyzet azonban csak Magyarországon létezik, a fejlett országokban már régebben is megfigyelhető volt a diplomás munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság, de ennek ellenére nem korlátozzák a felsőoktatásban tanulók számát. A diploma értéke lecsökkent, már a jó egyetemeken szerzett diploma sem biztosít feltétlen versenyelőnyt egy pozícióra. Az alulfoglalkoztatottság és a diplomás munkanélküliség a túlképzésre, a nem megfelelő oktatás szerkezetére, vagy az oktatás minőségére vezethető vissza. Ha nem is akkora a munkanélküliség, bizonyos mértékben beszűkült a lehetőségek száma a diplomások részére. Az EU-ban észrevehető a probléma, hisz kevesebb fizetés jár ugyanazért a munkáért, mint korábban (Stalder, 2003).

Általánosan elfogadott gondolat, hogy a magasabb iskolai végzettség magasabb kereseti lehetőséggel párosul. Statisztikai adatok alapján azonban 2000-es éveket követően csökkenés figyelhető meg az iskolai végzettség kereseti hozamának tekintetében. Ez azt jelenti, hogy a diploma által biztosított bérelőny csökkenni látszik – elsősorban a pályakezdekők esetében – de ennek mértéke nem indokolja a napjainkban megfigyelhető, 2012-t követő továbbtanulási hajlandóság terén jelentkező visszaesést (Csillag et al., 2019). Farkas (2021) a vidéki munkaerőkereslet iránti igény növekedésére hívja fel a figyelmet. Amellett, hogy a felsőfokú végzettségűek aránya folyamatosan növekszik, számunkra az egyik leginkább mérvadó jellemző, hogy mennyien tudnak szakmájukban elhelyezkedni. Kijelenthető, hogy az elmúlt évtizedekben megfigyelhető létszámbeli növekedés ellenére

a diplomások sikeresek tudnak lenni, melyet a jelenlegi 80% fölötti foglalkoztatottsági arányuk is szimbolizál (Varga J. , 2019).

A felsőoktatás és a munkaerőpiac illeszkedése fontos követelmény a felsőoktatási intézményekkel szemben. A felsőoktatási intézmények egyik értéktéremtő feladata és fő célja, hogy a hallgatók olyan oktatásban, képzésben részesüljenek, amelyet a munkaerőpiac szereplői is elismernek, így helyt tudnak állni az adott munkakörükben. A frissdiplomások munkaerőpiaci sikerességét Magyarországon jellemzően a hagyományos közgazdaságtani mutatókkal mérik, amelyek leginkább a jövedelmet, illetve a foglalkoztatottá válás esélyét vizsgálják, pedig a siker értelmezése ennél jóval összetettebb, mivel érdemes azt is megvizsgálni, hogy a betöltött munkakörében minőségi munkát tud-e az illető végezni (Szabó-Bálint & Sipos, 2021). Berke et al. (2021) arra mutat rá, hogy a munkahelyi motivációs eszközök befolyásolják az alkalmazottak jólétét és hatékonyságát.

A munkaerőpiacon való sikerességnek több oka is van. Mára a munka világa sokat változott. Két meghatározó tényezőt említhetünk: az egyik a tudás, a szakértelem és az egyéb kompetenciák, a másik pedig a minél magasabb végzettség (Veroszta Z. , 2010). Alshaabani és Rudnák (2022) felméréséből kiderül, hogy a nemzetközi munkavállalók száma egyre növekszik a hazai munkaerőpiacon is.

A pályakezdőkkel szembeni feltétel, hogy legyen a végzettségükhöz és az igényeikhez szükséges munkatapasztalatuk. A főállás előtti – és egyben tanulmányok alatti – munkavégzés segít a munka világába való beilleszkedésben, valamint a későbbi magasabb fizetés elérésében. Azonban sokszor előfordul, hogy a frissdiplomásoknak túl magas elvárásaik vannak a munkahelyekkel kapcsolatban (Polyacskó, 2009). Garamvölgyi & Rudnák megállapítja, hogy a külföldi munkatapasztalat a frissen végzettek esetében segít az elhelyezkedésben (2016).

A versenyszférában a pályakezdőktől elsősorban a szaktudás és a szakmai szemlélet meglétét várják el. Tehát fontosabbak az egyén személyes kompetenciái a kiválasztási folyamatban, mint az, hogy mely intézményben szerezte a végzettségét. Az elvárt képesítés mellett fontos szempont a korábban már taglalt szakmai tapasztalat megléte, mely jelen esetben nem csak a szakmai felkészültség magasabb fokát, hanem a motiváltságot és az elkötelezettség meglétét mutatja. Ezen tulajdonságok igen fontosak, ugyanis a legtöbb szervezetben saját betanítási folyamat során adaptálják az újonnan belépőket a szervezeti kultúrába, ahol a specifikus tudás cégen belül kerül elsajátításra (Dávid, 2009).

Az egyik leginkább vonzó jellemző lehet azon friss diplomások számára, akik a közsférát választják, hogy magasabb biztonságot mutat elhelyezkedés szempontjából. Megállapíthatjuk, hogy kisebb az elbocsájtások előfordulása, mint a magánszektorban, illetve a formalizált és magasabb szabályozottságot mutató rendszerben a karrier és az előrejutás kiszámíthatóbbá válik. Emiatt akár béráldozat vállalása árán is inkább a közsférát választhatják – a magánszférával szemben – a biztonságot preferáló munkavállalók. Ez esetben azonban számolniuk kell a szabályozottság okozta korlátozásokkal, melyek a karrierépítést lassíthatják, illetve a teljesítményértékelés sok esetben nehézségekbe ütközhet, mivel erre még nincs kiforrott eljárás (Faragó, 2020, Imbeah et al., 2020).

Munkaerőpiaci kompetenciák

Az felsőoktatásból a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Gyakran hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerő-piaci helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos, hogy az iskola-padból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon, a képzőintézményekben elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel, a piaci igényeknek megfelelő szintű és szakirányú képzettséggel, konvertálható ismeretekkel rendelkezzenek. Az állástalanul töltött idő, az ennek kapcsán szerzett negatív tapasztalatok nemcsak elbátortalanító hatásúak, de a munkával nem rendelkező fiatalok eltartása komoly terheket is ró az egész társadalomra, és veszteség az elmaradt társadalmi haszon, amit munkaerőjük kihasználatlansága jelent (KSH, A fiatalok munkaerő-piaci helyzete, 2011).

A vállalati körökben készített felmérések, munkaerőpiaci prognózisok arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkaerőpiacon megfigyelhető változások a munkavállalás minőségi követelményeit is jelentősen átalakítják. A szakértők ezen kompetenciaelvárások bővülését és átrendeződését prognosztizálják. A munkavállalók ugyanakkor elhelyezkedésük során nagyon eltérő követelményeket tapasztalhatnak. Vannak munkáltatók, akiknek kifejezetten magasak az elvárásaik, de természetesen nem mindenhol érezhetők ezek (Tóthné-Téglás & Hlédik, 2019).

A munkaerőpiaci helyzetet az elhelyezkedés szempontjából, a kompetenciák szemszögéből kívánjuk elemezni, melyhez fontos tisztázni, hogy mit érthetünk kompetencia alatt. A kompetencia latin eredetű szó, mely kettős jelentéssel bír: hozzáértés és illetékesség (Borbély-Pecze, 2006).

Szakszerű, pontos meghatározására azonban többféle értelmezés létezik, mivel egy igen tág fogalomról van szó. Varga et al. (2017) alapján a kompetencia az emberi erőforrás-menedzsment egyik meghatározó fogalma, mely rámutat azon tényezőkre szerepére, melyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy a vállalatoknak megfelelő tudással felvértezett, professzionális munkavállalói legyenek.

Mondy & Mondy (2012) szerint folyamatos képzés és fejlesztés szükséges az egyén kompetenciáinak és a teljesítményének fejlesztésére. Az elvárások teljesülése vezethet oda, hogy egy életképes, a folytonosságot fenntartó képzési, foglalkoztatási rendszer alakuljon ki, ahol az érintett felek tisztában vannak a saját lehetőségeikkel és ismerik a rendszer működését. Az elvárások teljesülése mellett természetesen megjelennek a kihívások is, melyek feloldása tovább erősítheti a rendszer folytonosságát.

A szervezetek, a munkáltatók kihívása:

- A pályakezdő alkalmazásával járó nehézségek: hogyan tudom a megfelelő végzőst
- kiválasztani?
- Az új munkavállaló betanításának és a befektetett energiának a megtérülésével kapcsolatos félelmek.
- Mennyibe kerül? Meddig tart? Mikor térül meg? Hogyan térül meg?
- A végzős beillesztésének, beilleszkedésének kérdése: hogyan találok meg a megfelelő helyet a számára? Milyen módon biztosítom a beilleszkedést és a betanítást?

Képzési szektor kihívásai:

- A piaci szféra felvevőképessége képes-e biztosítani a folytonosságot
- Az elsajátítandó szakmai tudás átadásának időtartamával a tananyag és képzési idő arányai, valamint a képzés a vállalati szektor igényeivel történő összehangolásának nehézségei.
- A függési és függőségi viszonyok hatása a munkára és az intézményre.

Hallgatók kihívása:

- Elhelyezkedés és előmenetel: biztosítva lesz az elhelyezkedésem, az előmeneteli lehetőségem?
- Hasznosítható tudást kapok? Gyakorlati tudásom piacképes?

- Megszerzett tudással szembeni elvárás – szinergia: valóban a szakmára vagy egy szervezet munkájára készít fel a képzés?
- Elköteleződés kérdése: megfelelő szervezetet, iránynt választottam? (Balázs & Szabó, 2020)

Az összetettebb intellektuális munkakörökben a kompetenciák szerepe sokkal fontosabb a jobb teljesítmény előre vetítésében, mint a feladathoz kötött készségek, intelligencia vagy ajánlólevelek, hisz ami a jobban teljesítőket megkülönbözteti, az a motiváció, a személyközi készségek és képességek, amelyek mind kompetenciáknak minősülnek (Berger & Berger, 2003). Garamvölgyi és Rudnák (2015) javaslata, hogy a felsőoktatásban is mérjék a kulturális intelligencia szintjét, mert – az általános intelligenciával ellentétben – a CQ nem veleszületett, hanem fejleszthető és fejleszteni kell ahhoz, hogy más kultúrákból származó emberekkel hatékonyan tudjunk együttműködni a munkahelyen és azon kívül is. Rudnák et al. (2022) az interkulturális alkalmazkodás fontosságát hangsúlyozza a globalizált munkaerőpiacon.

Bajkai-Tóth (2023) kutatásában vizsgálta a közszféra és a versenyszféra vezetői által elvárt kompetenciákat, amelyeket a munkavállalókkal szemben támasztottak. Megállapította, hogy mind a két szféra hasonló kompetenciákat tart fontosnak a jelenlegi és az újonnan érkező munkavállalók tekintetében, mint például a problémamegoldó képesség, a precizitás, felelősségvállalás, elhivatottság, munkához való pozitív hozzáállás, kommunikációs képesség.

A Covid-19 vírus betörése hazánkban természetesen a kompetenciák területén újabb kihívásokat eredményezett mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalról. Pihorov-Tóth & Kiss (2022) eredményei szerint az otthoni munkavégzés széleskörű kiterjesztése az elmúlt időszakban olyan kompetenciák szükségességét helyezte előtérbe, mint az önálló munkavégzés képessége, a megbízhatóság, a munkabírási, valamint a terhelhetőség. Megállapítható, hogy a sikeres munkavégzés érdekében elvárt új képességek, tudás megszerzése érdekében az oktatási rendszer és a munkaerőpiac minden eddiginél szorosabb együttműködésére van szükség a jövőben.

3. Módszertan

A DPR MATE-ra vonatkozó adataiból dolgoztunk: a DPR Adattérkép 2021 kérdéssorozatból kiválasztottuk a témánkhoz kapcsolódó kérdéseket,

amelyekkel vizsgáltuk a MATE-n végzett hallgatók munkaerőpiaci elhelyezkedését. Az elemzés során az SPSS27 programot használtuk. Az eredmények ismertetésekor részletesen kitérünk, hogy milyen módszerrel vizsgáltuk az adott kérdést.

A magyarországi Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) kérdőíves modulja már több éve gyűjt adatokat a frissdiplomások státuszáról, munkaerőpiaci helyzetéről. Az adatfelvétel módszere pedig egy online kérdőíves megkeresés volt. A végzetek megkeresését és az adatfelvételt jelenleg a DPR országos programjában részt vevő felsőoktatási intézmények végzik, a saját végzettjeikről rendelkezésükre álló belső címlisták és az Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztálya által biztosított központi kutatási módszertan alapján (DPR, diplomantul.hu).

A válaszadók száma összesen 840 fő volt. Ebből nem minden kitöltő adott választ minden kérdésre, így az egyes kiemelt kérdéseknél különböző mintaelemszámokkal dolgoztunk.

Hipotézisek

H1: A tanulmányaik alatt is munkát vállaló hallgatók a végzésük után jobb eséllyel léptek ki a munkaerőpiacra, azaz nem voltak három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek.

Azon hallgatók, akik hamarabb, még egyetemi éveik alatt elkezdtek munkát vállalni, azok később, diplomával a kezükben már könnyebben, tapasztalattal a hátuk mögött tudnak a végzettségüknek megfelelő munkát találni.

H2: A Magyarországon elhelyezkedő végzetek nagyobb mértékben használják az egyetemi tanulmányaik alatt megszerzett ismereteiket, mint akik külföldre mentek.

A külföldön dolgozók – feltevésünk szerint – sokszor nem ragaszkodnak a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkavállalásához, hanem elsősorban maga a munka megszerzése a cél, a jobb fizetés vonzza őket, illetve bizonyos hiányosságok miatt, mint nyelvismeret, a diploma elismerése sem tudnak a végzettségük alapján elhelyezkedni.

H3: Szignifikáns kapcsolat van a tanulmányaik alatt végzett munka minősége és a jelenlegi alkalmazotti beosztásuk szintje között.

Úgy véljük, hogy akik hamarabb elkezdik a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkavégzést, több tapasztalatot szereznek az adott területen, azok

sokkal céltudatosabbá válnak, jobban átlátják a karrierlehetőségeiket, ezáltal a kompetenciakészletüket is ennek megfelelően fejlesztik, tudatosan készülnek a pályájukra

H4: Szignifikáns kapcsolat van a végzettek alkalmazotti beosztásának minősége és a jelenlegi munkájuk tanulmányaikhoz való viszonya között.

Minél magasabb beosztásban van valaki, annál nagyobb mértékben használja az adott munkakörben a tanulmányai alatt megszerzett tudást, elsajátított készségeket. Az egyetemi évek alatt a hallgatók nemcsak egy adott munkakörhöz szükséges tudást sajátítják el, hanem sokkal átfogóbban, összefüggéseket átlátva képesek megoldásokat találni, döntéseket hozni, irányítani.

A minta bemutatása

Az összmintából a nemi hovatartozás kérdésre 833 fő válaszolt, amelyből 280 fő (34%) férfi és 553 fő (66%) nő. A nemek esetében fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a női válaszadók létszáma körülbelül kétszer annyi, mint a férfiaké, így ez befolyásolhatja a kérdésekre adott válaszok milyenségét. Arra a kérdésre, hogy a kitöltők milyen tagozaton végeztek, 840 főtől érkezett válasz: 482 fő (57%) nappalin, 358 fő (43%) levelezőn tanult. A kitöltőkből 718 fő nyilatkozott arról, hogy hol van a munkahelyének a telephelye, ebből 683 fő (95%) dolgozik Magyarországon és 35 fő (5%) külföldön. A magyar munkahellyel rendelkezők 5%-a nonprofit szférában, 32%-a az állami szférában és 64%-a piaci szférában tevékenykedik. A külföldön dolgozók 1%-a nonprofit szférában, 7%-a állami és 27%-a a piaci szférában működik.

4. Eredmények

Az első hipotézisünkben (H1) az feltételeztük, hogy a tanulmányaik alatt is munkát vállaló hallgatók a végzésük után jobb eséllyel léptek ki a munkaerőpiacra, azaz nem voltak három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek.

1. táblázat: A kitöltők munkaerőpiaci részvétele (N = 833)

		>3 hónap munkanélküli?		Total	
		igen	nem		
Dolgozott tanulmányai alatt?	igen	Count	134	509	643
		%	20,8%	79,2%	100%

			>3 hónap munkanélküli?		Total
			igen	nem	
	nem	Count	71	119	190
		%	37,4%	62,6%	100%
Total		Count	205	628	833
		%	24,6%	75,4%	100%

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Az 1. táblázatban látható, hogy azoknak a végzeteknek, akik dolgoztak a tanulmányaik alatt, csak 20,8%-uk, míg akik nem dolgoztak a tanulmányaik alatt, azoknak 37,4%-uk volt három hónapot meghaladóan munkanélküli. Így tehát megerősítést nyert a hipotézisünk (H1), miszerint a tanulmányaik alatt bevételt szerző tevékenységet folytatott hallgatók, tehát akik korábban már elkezdték a tapasztalatszerzést, jobb eséllyel léptek ki a munkaerőpiacra, azaz nem voltak három hónapnál hosszabb ideig munkanélküliek.

2. táblázat: A Pearson Khi próba (N = 833)

		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square		20,714	1	<,001
Phi		-0,161		

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Továbbá a Pearson Khi² segítségével az is kiderült, hogy korreláció van aközött, hogy folytatott-e bevételt szerző tevékenységet a tanulmányai alatt, és aközött, hogy volt-e három hónapnál hosszabb ideig munkanélküli. A 2. táblázat utolsó oszlopában látszik, hogy 0,05 szignifikancia szinten szignifikáns az érték ($p < 0,001$). A phi értéke alapján pedig megtudtuk, hogy az a hatás, amit a tanulmányok alatti esetleges munkavállalás gyakorol arra, hogy volt-e három hónapot meghaladó ideig munkanélküli mekkora. A táblázat második sorában látható, hogy mínuszos érték van, ami egy fordított kapcsolatot jelent, még pedig egy 0,161-eset, tehát kis hatása van annak, hogy folytatott-e bevételt szerző tevékenységet a tanulmányai alatt arra, hogy volt-e három hónapnál hosszabb ideig munkanélküli.

A második hipotézisünkben (H2) azt fogalmaztuk meg, hogy a Magyarországon elhelyezkedő végzetek nagyobb mértékben használják az egyetemi tanulmányaik alatt megszerzett ismereteiket, mint azok, akik külföldre mentek. munkavállalás céljából. Ezen hipotézisünk felállításakor az

vezérelt bennünket, hogy azon hallgatók, akik külföldre mennek dolgozni, azoknak nem sikerülhet rögtön a szakmájukban elhelyezkedni bizonyos okok, hiányosságok miatt, így tehát kevésbé is fogják a felsőoktatási tanulmányaik alatt elsajátított tudást, megszerzett készségeket használni. A második hipotézisünket az independent sample t-tesztel támasztottuk alá, amelynek eredményeit a 3. táblázatban lehet látni.

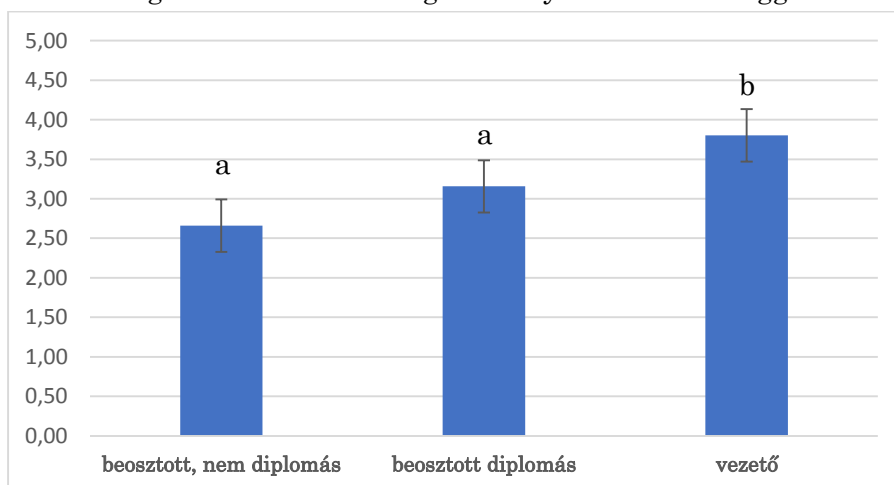
3. táblázat: Independent sample test (N = 718)

	Munkahelyének telephelye	N	Mean	Std. Deviation	Mean Difference	Std. Error Difference	t
Milyen mértékben használja munkájában a tanulmányait?	Magyarországon	682	3,15	1,276	0,429	0,218	1,964*
	Külföldön	36	2,72	1,279			

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Már a két, piros színnel jelölt átlag is egyértelműen mutatja a különbséget, ugyanakkor az utolsó oszlopban látható csillag jel azt jelzi, hogy szignifikáns különbség van a két átlag között ($p = 0,05$). Ez pedig azt jelenti, hogy a hipotézisünk (H2) megerősítést nyert.

A harmadik hipotézisünk (H3) arra a feltevésre épül, hogy a végzett hallgatóknak a jelenlegi alkalmazotti beosztásuk szintje és a tanulmányaik alatt végzett munka minősége komoly között összefüggés van.



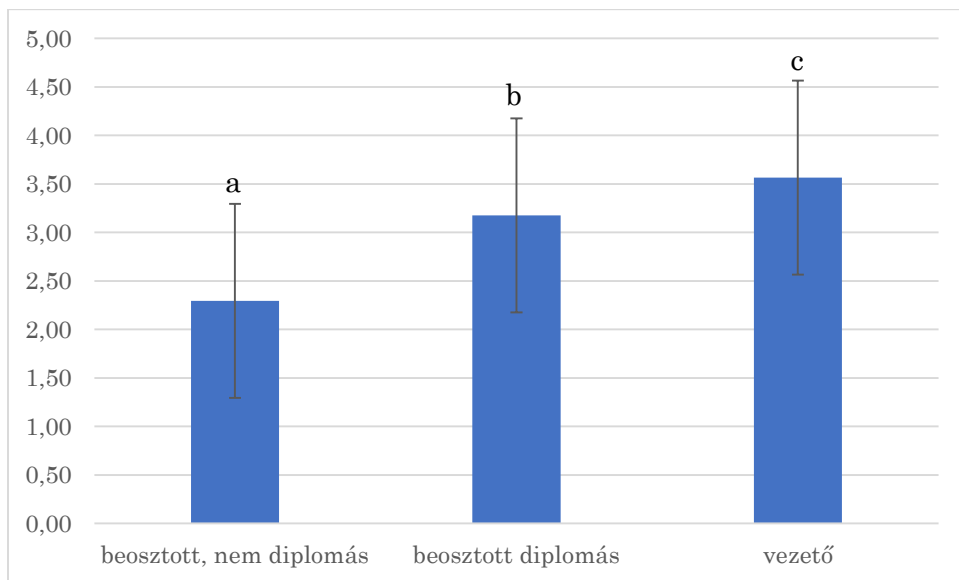
1. ábra: A tanulmányok alatti munkavégzés kapcsolódása a tanulmányokhoz.

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A Tukey's B post-hoc tesztet azért használtuk, mert ezzel a módszerrel lehet a kettőnél több csoport értékei közötti szignifikáns különbséget kimutatni. Jelen esetben az látható (1. ábra), hogy a két beosztott csoport (nem diplomás, diplomás) között nincs szignifikáns különbség, amit az α betűjelzés mutat. Ugyanakkor az is megállapítható, hogy a jelenleg vezetőként dolgozók szignifikánsan magasabb mértékben használták a képzésük során elsajátított ismereteket és készségeket az egyetemi évek alatti munkavállalásukkor. Tehát ez az eredmény egyértelműen azt jelzi, hogy azok a hallgatók, akik diákként a tanult szakmájukhoz hasonló munkát végeztek, azok a munkaerőpiacra kilépve magasabb, vezető beosztásúak, mint azok, akik vagy egyáltalán nem dolgoztak, illetve nem a szakjukhoz kapcsolódó munkahelyeken. Így az is egyértelmű, hogy a harmadik hipotézis megerősítést nyert.

A negyedik hipotézisünk (H4) az előzőek tulajdonképpeni továbbvitele, miszerint szignifikáns kapcsolatot feltételeztünk a végzetek alkalmazotti beosztásának minősége és a jelenlegi munkájuk tanulmányaikhoz való viszonya között.

Mint ahogy az a 2. ábrán látszik is, különbség van mind a három, a végzetek jelenlegi beosztása között, viszont Tukey's B post-hoc tesztjével az is kiderült, hogy szignifikáns különbség van mindhárom beosztás között (beosztott, nem diplomás; beosztott, diplomás; vezető). Továbbá látható az is, hogy ahogy nő a mértéke annak, hogy a megkérdezettek jelenlegi munkájukban mennyire használják a tanulmányaik alatt elsajátított tudást, megszerzett készségeket, úgy egyre magasabb pozíciót is foglalnak el beosztottként. Tehát kapcsolat van a beosztás hierarchikus minősége és a kitöltők jelenlegi munkájának a tanulmányaikhoz való viszonya között, így a negyedik hipotézisünk megerősítést nyert.



5. ábra: A végzett hallgatók jelenlegi munkájának kapcsolódása a tanulmányaikhoz

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A szignifikáns különbség annak a mértékében nő, minél magasabb a végzettek jelenlegi beosztása: mivel mindannyian azt állították, hogy az egyetemi tanulmányaik alatt szerzett kognitív ismeretek, valamint a készségek döntően jelen vannak és hasznosulnak a jelenlegi munkájukban.

5. Összegzés

Azok a hallgatók, akik már egyetemi tanulmányaik alatt is a választott szakjukhoz kapcsolódó munkahelyen diákmunkát vállaltak, azok a munkaerőpiacra kilépve több pozitív és sikeresebb elhelyezkedésről, elnyert beosztásokról számoltak be.

Először megállapítottuk, hogy a három hónapnál hosszabb munkanélküliség kevésbé érinti őket, mint azokat, akik nem dolgoztak a diákeveik alatt.

Az is bebizonyosodott, hogy azok, akik Magyarországon, nem pedig külföldön léptek ki a munkaerőpiacra, azok az egyetemi tanulmányok alatt szerzett tudásukat, készségüket sokkal nagyobb mértékben képesek hasznosítani, mint akik külföldön próbálták szerencsét.

Szignifikáns különbséget állapítottunk meg a munkaerőpiacin elnyert pozíció és az egyetemen szerzett tudás között: minél több tudással, fejlett

készséggel rendelkezik a hallgató, az elnyert pozíciója annál magasabbra predestinálható.

A DPR-vizsgálat egyértelműen igazolta, hogy a felsőoktatás – jelen esetben a MATE – milyen erőteljes befolyással bír a diplomás fiatalok munkaerőpiacon való boldogulására: az elsajátított tudás, a tapasztalati, gyakorlati órákon fejlesztett készségek minősége szignifikánsan befolyásolja a hallgató későbbi karrierjének menetét.

Felhasznált irodalom

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142–175.
- Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2005). *Javadalmazásmenedzsment*. Budapest: KJK-KERSZÖV jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Bajkai-Tóth, K. (2023). *A magyar köz- és versenyszféra munkaerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata*. Doktori értekezés. MATE.
- Balázs, L., & Szabó, C. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 1(1), 3–18.
- Bartus, T., & Róbert, P. (2019). Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása. *Educatio*, 28(4), 783–802. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.4.9>
- Batthány Schmidt, M., Zöldréti, A., & Zöldréti, S. (2020). A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásban. *Új Munkaügyi Szemle*.
- Berger, L., & Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.
- Berke, S., Schmidt, M., & Kómúves, Z. (2021). Wellbeing at workplace – health promotion and types of stress in Southern Transdanubia. *Régió kutatás Szemle*, 6(1), 58–66.
- Besenyei, L. (2016). A munkaerőpiac generációs struktúrájának alakulása a XXI. század első felében. In Tóth Attiláné, & A. S. Gubik (szerk.) *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára*, (pp. 53–62).
- Bodnár, K., & Szabó, L. T. (2014). *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra (MNB-tanulmányok 114.)*. Budapest: Magyar Nemzeti Bank.
- Borbély-Pecze, T. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle*, 22–26.
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care* (2nd. kiad.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2015). Czeglédi Cs., Juhász T. (2015): A felsőfokú oktatásban tanulók munkaerőpiaci felkészültsége a munkáltatók szemszögéből. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat (1/2)*, 286–293. Forrás: http://acta.bibl.u-szeged.hu/39768/1/vikek_018_019.pdf
- Czibere, I., & Schranz, E. (2020). The Migration of Career : Starter Hungarian Graduate Women to the countries of the European Union. *Social Sciences, MDPI*.
- Csillag, M., Scharle, Á., Molnár, T., & Tóth, E. (2019). Fiatalok a munkapiacra és az iskolában – Változások 2002 és 2018 között. In *Munkaerőpiaci tükrök 2018* (pp. 37–45). Budapest: Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Dabasi-Halász, Z. (2018). *Munkaerőpiac*. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Dávid, J. (2009). Pályára föl! : A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok* (pp. 37–61). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Dobák, M., & Antal, Z. (2016). *Vezetés és szervezés : Szervezetek kialakítása és működtetése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Európai Parlament. (dátum nélkül.). *Európai parlament*. Forrás: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hu/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.1.3.html
- European Commission. (2020). *Youth employment support*. Forrás: European Commission: <https://commission.europa.eu/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-%20people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation>
- Eurostat. (2021). Forrás: Eurostat Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page
- Faragó, N. (2020). *A diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az egyes régiókban*. Budapest: SZIE.
- Farkas, T. (2021). The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside*, 13(3), 584–598. <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0033>
- Fúzi, B. (2015). *Neveléstan (digitális tankönyv)*. Budapest: Óbudai Egyetem. Forrás: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_nevelestan/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-10-Fuzi.Beatrice.html
- Gál, P., Moldicz, C., & Novák, T. (2004). Gazdasági ciklusok és gazdaságpolitika a 21. század elején. *Fejlesztés és finanszírozás*, (4), 13–26.
- Galasi, P. (2002). Fiatal diplomások a munkaerőpiacra a tömegesedés időszakában. *Educatio*, 11(2), 227–236. Forrás: https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/galsai_p_2002_02.pdf

- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2015). Kulturális intelligencia bemutatása, mérési lehetőségei = Cultural intelligence and its measuring possibilities. *Studia Mundi – Economica*, 3(2), 113–126.
<https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2015.02.03.113-126>
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2016). Cultural Intelligence: key influences. *Social Space = Przestrzen Społeczna*, 13(1), 1–19.
- Hegy-Halmos, N. (2015). A pályorientáció elmélete és gyakorlata a hazai köznevelési intézményekben, a pedagógusok szerepe a pályorientációs tevékenységben. In Torgyik, J. (szerk.) *Százarcú pedagógia*, 440–445.
- Hetesi, E., & Kürtösi, Z. (2009). A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi, E. Majó, Z., & Lukovics, M. (szerk.) *A szolgáltatások világa*, 168–185.
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai*. Budapest: Akadémiai Kiadó. Forrás:
[https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20\(2021.09%20.20.](https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20(2021.09%20.20))
- Hunt, J. G., & Hill, J. W. (1969). The New Look in Motivation Theory for Organizational Research. *Human Organization*, 28(2), 100–109. Forrás:
<http://www.jstor.org/stable/44127788>
- Illésy, M., & Huszár, Á. (2022). Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon? *Statisztikai Szemle*, 137–161. <https://doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137>
- Imbeah, N., Khademi-Vidra, A., Bujdosó Z. (2020). Assessment of tourists' perceptions on safety at the cape coast tourist destination in ghana. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 28(1), 217–231.
- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *PLoS One*, 17(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kádár, B. (2018). *A felsőoktatási marketing tapasztalatai és a munkaerőpiaci összefüggések Románia – Erélyben*. <https://doi.org/10.14751/SZIE.2018.066>
- Kenderfi, M. (2020). Pályorientációs tartalmú honlapok vizsgálata 2020 áprilisában. *Opus et Educatio*, 7(4).
- Khademi-Vidra, A (2014). Identity Spaces. *Acta Universitatis Sapientiae Social Analysis*, 4(1/2), 109–120.
- Kotsis, Á. (2017). Egyén, oktatás vagy munkahelyi környezet? Mi befolyásolja a diplomások foglalkoztatásának minőségét? *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4), 244–260.
[https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.21.](https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.21)
- Kőműves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2019). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158–173.
<https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>
- Kószegi, R. I. (2019). Nők helyzete a mezőgazdaságban = Situation of Women in Agriculture. *Gradus*, 96–102.
- KSH. (2011). *A fiatalok munkaerőpiaci helyzete*. Budapest: KSH.

- KSH. (2020). *Agrárcenzus 2020*. Letöltés dátuma: 2023.. 02. 03., forrás: https://www.ksh.hu/agrarcenzusok_agrarium_2020
- KSH. (2021). *KSH – Munkaerőforrás*: KSH: <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2016). McGuinness, Seamus & Whelan, Adele & Bergin, Adele. (2016). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(4), 1–15. <https://doi-org/10.1515/bejeap-2016-0174>
- Mikáczó, É. I. (2020). *Szakmai oktatás – múltja, jelene és jövője – a számvitel oktatás tükrében*. Doktori (PhD) értekezés, 193.
- Moldicz, C. (2022. Szeptember). Hungary social briefing: Hungarian labor market in September 2022. *Weakly Briefing*, 54(3).
- Mondy, W., & Mondy, J. (2012). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Nemes, O. (2019). A felnőtté válás szakaszai: Generációs ábécé helyett méröldövek. *HVG Extra Business*, 2, 32.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Pastore, F., & Zimmermann, K. (2019). Understanding school-to-work transitions. *International Journal of Manpower*, 40(3), 374–378. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2019-343>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022). A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új munkaügyi szemle*, 13–24.
- Polyacskó, O. (2009). A felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. (pp. 27–35). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Pusztai, G. (2013). A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In Kun, A. I., & Polónyi, I. (szerk.) *Az Észak-Alföldi régió helyzete: Képzés és munkaerőpiac*, 9–29.
- Rodulfo, J. (2018). *Why Maslow: How to use his Theory to Stay in Power Forever*. Huntersville, North Carolina, US: Independently published.
- Rudnák, I., & Alshaabani, A. (2022. Március). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Hungary's young, technically educated workforce engaged in working abroad. *Hungarian Agricultural Engineering*, 29, 40–43. <http://dx.doi.org/10.17676/HAE.2016.29.40>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Young Hungarian graduates start their career abroad ... Individual fates or trend? In Visztenvelt, A., & Suhajda, C. J. (szerk.) *Supporting career starters*, 74–80.
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in

- Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Salas-Velasco, M. (2021. Május). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research* (55), <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sik, E., & Szeitl, B. (2016). Migrációs szándékok a mai Magyarországon. In Blaskó, Z., & Fazekas, K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör 2015*, (pp. 54–58).
- Stalder, B. (2003). Sebezhetőség és oktatás. In *Sebezhető ifjúság*. Szeged: Belvedere.
- Steigervald, K. (2019). Nem megtartani, hanem megoldoztatni-Küzdelem a generációs jegyek ellenében. *HVG Extra Business*, (2), 35.
- Suhajda, C. J. (2017). *A pályaaorientációs tevékenység változása és megnyilvánulása a köznevelésben a rendszerváltozástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra*. Doktori (PhD) értekezés. Pécs: PTE NDI.
- Szabó-Bálint, B., & Sipos, N. (2021). A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle*, 515–539.
- Tóthné-Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások. *Competitio*, 75–107.
- Varga, E., Szira, Z., Boda, H., & Hajós, L. (2017). A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi – Economica*, 82–93.
- Varga, J. (2019). A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete, túlképzettség, a diplomák értéke. In *Munkaerőpiaci tükör 2018*. (pp. 134–141). Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Varga, J., & Csiszárík-Kocsir, Á. (2016). A szervezetek versenyképességének alapjai: stratégiai menedzsment a hazai vállalkozásoknál. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 6(1) 433–458.
- Veroszta, Z. (2010). A frissdiplomás helyzetének főbb dimenziói: Munkaerőpiaci sikeresség dimenziói a frissdiplomás körében. In Garai, O., Horváth, T., Kiss L., Szép, L., & Veroszta, Z. (szerk.) *Diplomás Pályakövetés IV. : Frissdiplomások 2010* (pp. 11–36). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Veroszta, Z. (2014). Hallgatók jövedelmi motivációi és várankozásai. *Felsőoktatási Műhely*, (1) 101–116. Forrás: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felso-oktatasi-muhely/FeMu/2014_1/femu_2014_1_101-116.pdf
- Wu, J., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Testing the Influence of Self-Efficacy and Demographic Characteristics among International Students on Entrepreneurial Intention in the Context of Hungary. *Sustainability*.

BARNA ZSOLT¹

A SZAKMAI GYAKORLAT SZEREPE AZ ELHELYEZKEDÉSBEN

Absztrakt

Már a felvetett téma is hordozza önmagában azt a kérdést, vajon van-e szerepe a szakmai gyakorlatnak az elhelyezkedésben.

Igen érdekes időszakban kerülnek feldolgozásra a korábbi felmérések eredményei, hiszen a pandémiás időszak alapvetően átrajzolta nemcsak a munkaerőpiacot, hanem azt az elvárásrendszert, melyet a munkavállalók elé állítanak, akkor, amikor pályázati anyagukkal megpróbálnak sikeres jelentkezéssel betölteni egy pozíciót.

A tanulmány célja, hogy rávilágítson arra a vegyes képre, – beleadva tapasztalatokat is – miszerint sokszor hátránynak veszik a már meglévő gyakorlatot. A tanulmány a rendelkezésre álló aktív hallgatók és korábban végzettek idei felmérési anyagai mellett feldolgozza az egyesített adatbázisokat is.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, diplomások, pályakövetés, munkaviszony

Abstract

The topic brought up carries that question merely already, the professional practice plays a role in the position.

The results of the earlier surveys are processed in a most interesting period, since the epidemic period the workforce not only redrew it fundamentally market, but the expectation system that the employees set up for it, then, when a position tries to be filled with their competition substance with a successful registration.

¹ BARNA ZSOLT PhD-hallgató, MATE Gazdaság- és Regionális Tudományok Doktori Iskola

The aim of the study, that let him shed light on that mixed picture, – contributing experiences to it – that the practice turning up already is considered as a disadvantage many times. The study the active students standing onto the provision and digests the unified databases beside the this year's survey substances of completed ones earlier.

Keywords: labour market, higher education degree, carrier following, employment

JEL-kód: J2

1. Bevezetés

A felsőfokú oktatás hosszútávú eredményességének méréséhez kiváló lehetőséget biztosít a DPR-rendszeréhez kapcsolódó kutatások elvégzése, illetve azok eredménye (Sipos, 2013). A már végzett hallgatók elhelyezkedésének vizsgálata mindig időszerű, hiszen minden évben lépnek ki a munkaerőpiacra újabb és újabb generációk, valamint sokan folyamatosan képezik magukat, más-más szakok elvégzésével. A végzett hallgatók elhelyezkedésén belül sok esetben kutatott terület a felsőfokú végzettséggel már rendelkező pályakezdők sikereinek vizsgálata, de a téma több kutatási kérdést is érint. Az említett kérdéssel foglalkozó publikációk egy része (Polónyi & Tímár 2001, Galasi 2004y) említi, hogy a felsőoktatás bővülése nem feltétlenül jelent a végzők számára kereseti előnyt a munkaerőpiacon, a lehetőségek a munkáltatók oldaláról korlátokba ütköznek. Ismert olyan elemzés is (Galasi 2004x), miszerint a felsőfokú végzettség mellett további, tanulmányok alatt történő beruházásokra van szükség a munkaerőpiaci siker megszerzéséhez.

A kutatások olykor rációznak a már rutinnak kezelt eljárásokra, mert ennek a megítélése, miszerint szükséges-e vagy mi a szerepe a szakmai gyakorlatnak az elhelyezkedésben, korántsem születnek egységes válaszok. Magyarán az adott szakterület, a munkaerőpiaci trendek és maga a kiíró is alapvetően befolyásolja ennek jelentőségét.

Célom, hogy írásomban rávilágítsak arra a vegyes képre, – olykor beleszöve saját tapasztalataimat is – miszerint időnként hátránynak is veszik a meglévő gyakorlatot vagy akár annak jellegét, idejét, de van az a helyzet, amikor ez kifejezetten előnyként jelentkezik.

A témának különös aktualitást ad a folyamatosan átalakuló munkáltatói igényrendszer és az állaskeresők összetétele, akár az életkort, akár a képzettséget nézzük, hiszen ezek befolyásolják a kínálati oldalt, mely

eleve meghatározza a szakmai gyakorlat meglétét – vagy éppen hiányát – és adott a keresleti oldal is, ahol a cégek határozzák meg, mit is szeretnének a leendő munkatárstól elvárni, legyen az akár a házon belülről vagy kívülről érkező jelölt.

Természetesen akadnak olyan területek, ahol mindig is követelmény marad a minél meggyőzőbb és meglévő szakmai gyakorlat. Ez nyilván olyan állásokra igaz, ahol nem tudnak eltekinteni ettől, akár technológiai okokból, vagy egészen egyszerűen az a kényszer adta helyzet áll elő, hogy azonnal be kell ülni és csinálni.

Sok helyen azonban azt vallják, hogy – már a kialakuló szokások előtt – érdemes saját kineveléssel felvenni valakit, ahol a jelölt formálása könnyebb, hiszen az ott elsajátítandó metodika alapján fog dolgozni az első perctől kezdve, nem egy már adott beidegződés alapján kell őt átállítani, átprogramozni az adott vállalat elvárásai szerint.

A téma különlegességét adja az is, hogy az alapszakos képzés kötelezően – a 15/2006 (IV.3) OM rendelet által – előírt, vállalati gyakorlatot tartalmazó szemeszterrel egészült ki. Ez a féléves időszak a szakdolgozat leadásának nemcsak egy fontos eleme, hanem feltétele is. Nyilván kellő munkatapasztalat nélkül ez elsőre kissé nehéznek tűnhet. Az itt megtapasztalt élethsituációk élesben történnek, így a szerepük különböző hatást fejtenek ki a hallgatókra, ilyen a készségek, az önismeret fejlesztése, tudásuk bővítése. A másik érintett oldal a munkáltatóké, hiszen „*a szakmai gyakorlat előnye a szervezetek oldaláról is megfogalmazható*” (Munkácsy, 2004).

Ehhez kapcsolódik egy régebbi online cikk is a HRportálon a hírszerkesztő tollából, tehát ez a kérdés is régóta foglalkoztatja a humán szakmát. Az egyetemi szakok elvégzésével a munkaerőpiacra kikerülő – vagy már korábban is ott lévő – hallgatók által adott válaszok kellő körképet adnak arról az irányról, amit a különböző kategóriájú gazdálkodó szervezetek jellemezte piacon megtudhatunk a kialakult trendekről, szokásokról. Ezt befolyásolta még a pandémiás körülmények megjelenése a mindennapokban.

A tanulmány a megkapott adatok alapján arra igyekszik válaszokat adni, hogy a szakmai gyakorlat, a folyamatos továbbképzés, mennyire jelent fontos igényt, egységet, már onnan ki indulva, hogy valaki felsőoktatási intézményben kezdi vagy folytatja tanulmányait. Az, hogy ez mennyire fontos és tudatos döntés, látni fogjuk a számokból, véleményekből.

Ezek az elemek alapvetően befolyásolják nemcsak az elérhető jövedelem-kategóriát, hanem az elhelyezkedés vagy munkahelyváltás lehetőségét, a keresési, váltási időszak lerövidítését.

Egyre inkább érdekelté váltak abban a felsőoktatási intézmények, hogy jól működő alumni kapcsolatrendszerük legyen, mely megjelenik az érintett intézmény stratégiai céljaiban is (Bacsa-Bán & Juhász, 2012)

Ezt kiegészíti még a COVID időszakra vonatkozó jellemzés, mely jól bemutatja a helyzet adta változásokat és a cél iránti elkötelezettség erősségét a hallgatók, munkavállalók körében.

Visszatérő és máig vizsgált téma, hogy magának a felsőoktatásnak milyen szerepet szánunk, mert ez a későbbiekben a bázistudás biztosítja a végzős hallgatók számára a munka világában. Természetesen a különböző intézmények eltérő háttérrel és másfajta adottsággal rendelkeznek, melyek befolyásolják az adott intézmény nézőpontját (Kovács & Görög, 2019).

A tanulmány röviden ismerteti az eredmények értelmezéséhez szükséges meghatározások, összefüggések megalapozottságát, majd a kapott adatok feldolgozásának módszertanát mutatja be, majd zárásként a megismert tények, adatok alapján összegzést ad.

2. Elméleti háttér

A kapott sokaságban jónéhány olyan kérdésre kapunk választ, ahol a hallgatók, – legyen akár aktív vagy végzős egyaránt – már a jelentkezés eldöntésekor határozott véleménnyel bírnak a tanulmányok hasznosságáról, szükségességéről.

Összefüggéseiben vizsgáltam azokat a témaköröket, kérdésekre adott válaszokat, ahol maga a döntés és annak várható pozitív hozadéka rávilágít a gyakorlatiasságra, illetve a szakmai gyakorlat szükségességére a későbbiek folyamán, különös tekintettel az elhelyezkedés megkönnyítésére.

A feldolgozandó kérdések körét szűkítettem a releváns témához kapcsolódóan, vagyis a hallgató munkája és a választott képzési irány között kerestem az összefüggéseket. Jellemzően a jelenlegi tevékenységeikkel, ot-tani előmenetelükkel, szakmai fejlődési lehetőségeikkel kapcsolták össze a képzések elvégzését.

3. Módszertan

Az adatok értelmezése előtt fontos látni, hogy ezek a tételek mely forrásból érkeztek feldolgozásra. Egyrészt – és alapvetően – az intézmények által az éves DPR-felmérés jelenti azokat a bázis adatokat, melyek az elmúlt évtizedet jelentik, éves bontásban. Másrészt, ezt egészíti az országos szintű, – az Oktatási Hivatal által készített, összefogott – DPR Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, (AAE), mely kiegészül a FEOR és TEÁOR, valamint egyéb területi és jövedelemadatokkal, munkaerőpiaci információkkal az egész országra kiterjedően.

Módszertani háttérinformációk a kapott adatokra vonatkozóan

Időbeliség

Alapvetően a táblázatokban a munkaerőpiaci státusz, a foglalkoztatással kapcsolatos adatok, valamint a tartózkodási/lakóhely, a FEOR és a TEÁOR adatok minden esetben 2019. évvégére vonatkoznak, míg a jövedelem adatok a 2019 évi átlagos havi bruttó jövedelmet reprezentálják.

Különböző tanévekben – 2011-12 és 2017-18 között – végzetek adatai elérhetőek a táblákban, így lehetséges az a 1-7 éve abszolutóriumot szerzettek pályakövetési adatait elemezni.

Munkaerőpiac

A státuszok, – melyek adott hónapban végzett hallgatói főtevékenységre vonatkoznak – bizonyos átfedéseket tartalmaznak a tanulás, a gyermeknevelés vagy a munka világa között. Míg más kutatás (Bacsa-Bán & Juhász, 2012). a munkaviszony jellegének meghatározására kérte a Válaszadókat, itt az átfedéseket nézi a kérdőív, eszerint tanul, vagy tanul és dolgozik, illetve csak dolgozik. Az álláskereső kategória mellett a gyermeknevelés kerül előtérbe, esetleg kombinálva a dolgozik vagy tanul szempontokkal. Egyéb kategóriaként jelenik meg a tartózkodás helye vagy külföldi állampolgárság, illetve egyéb, be nem sorolható válasz.

Benchmark-adatok a saját egyetemi mellett az országos kimeneti adatokkal történő összehasonlítás lehetőségét adja, az alábbiak szerint:

- Végzetek száma
- Felsőfokú FEOR kód alapján dolgozók

- Bruttó átlagjövedelem – 2019 évi bruttó jövedelem havi átlagos értéke.
- Elhelyezkedési idő átlag (hónap) – (2011 augusztus és 2019 december)
- Képzés utolsó hónapjában munkavégzés
- Későbbi tanulmányok
- Későbbi tanulmányok intézményen belül
- Képzés lezárása óta eltelt hónapok száma 2019 decemberéig.
- Jövedelemszerző hónapok száma
- Felsőfokú tanulmányok hónapok száma a képzés vége óta
- Külföldi tartózkodás hónapok száma
- Álláskereső hónapok száma
- Munkaerőpiaci státusz kategóriák

Intézményi adatok

Az intézményi adatok az országos benchmark tábla adatköreit tartalmazzák az adott felsőoktatási intézményre vonatkozóan, a képzés telephely szerinti bontásban. A feldolgozásomban Budapest, Gödöllő, Gyöngyös, Kaposvár és Keszthely szerepel, mely az összes „házon belüli” válaszadó meghatározó részét adja (96%).

Intézményi FEOR és TEÁOR adatok

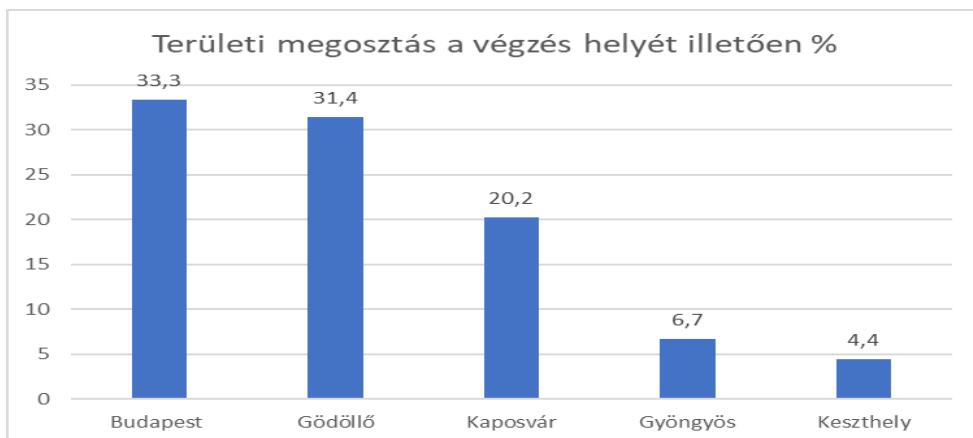
Az intézményi FEOR adatokat tartalmazó tábla célja bemutatni az intézmény képzésein abszolutóriumot szerzett hallgatók FEOR kódját (munkakörét), amely szintén fontos visszajelzés lehet az felsőoktatási intézmények számára a végzettek munkaköri elhelyezkedéséről.

Az intézményi TEÁOR adatokat tartalmazó tábla mutatja be az intézmény képzésein abszolutóriumot szerzett hallgatók munkáltatójának TEÁOR kódját (ágazatát), amely szintén fontos visszajelzés lehet az felsőoktatási intézmények számára a végzettek ágazati elhelyezkedéséről.

4. Eredmények

Egyetemünkre vonatkozó alapadatok

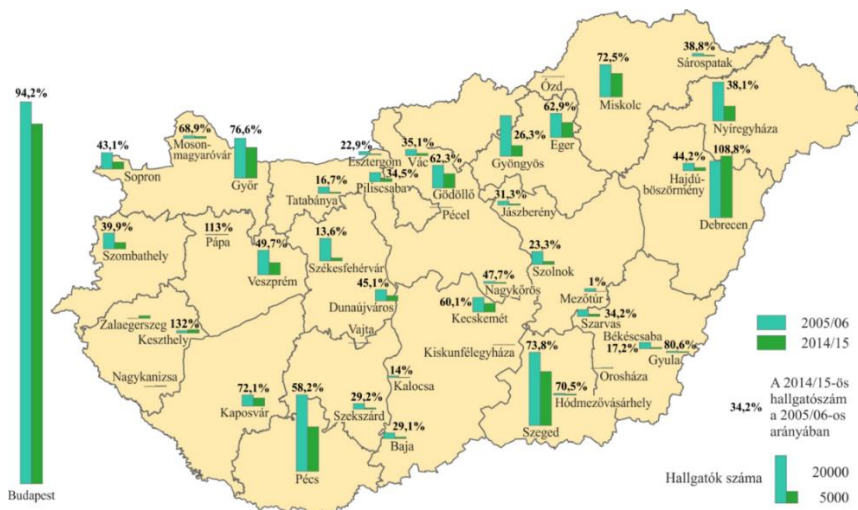
Az adatok kiértékelése az ideai felmérést is figyelembe veszi, 1186 válaszadó megkérdezésével. Az 1. ábrán a területi megosztást – a végzés helye alapján – az öt meghatározó MATE Campus adja vizsgálatomban, tekintettel arra, hogy ez jelenti a válaszadók 96%-át, az alábbi arányokban:



1. ábra: Területi megosztás a végzés helyét illetően (saját szerkesztés)

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

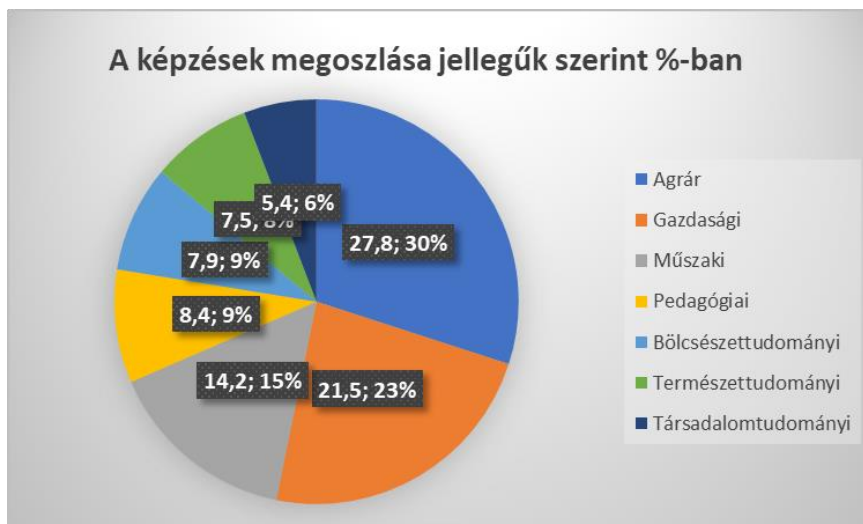
A képzések jellegét tekintve, a nappali 53 %, míg a levelező 45%-ot jelent és az egész sokaságra vonatkozóan, mintegy 80 % államilag finanszírozott pénzügyi háttérrel rendelkezik. Az Oktatási Hivatal által biztosított adatbázis adta az alapját egy korábbi, oktatásföldrajzot vizsgáló kutatás a földrajzi tér szerepét is figyelembe vegyi, melynek alapján a területi megosztást is nézték, összesítették az elemzések során a 2012-es, 2013-as és 2014-es év szeptemberétől induló felsőoktatási képzésekre történő általános felvételi eljárás adatait alapján, mely összesen 313 106 jelentkezőt mutatott. Az említett elemzések elvégzésekor a képzések valós helyét vették figyelembe, nem az intézmény, vagy a kar székhelyét. A kihelyezett képzések pontos helyhez kötésével változik az elemzés földrajzi pontossága, mert a székhely és a valós képzési hely között általában jelentős távolság van (pl. a (MATE) Szent István Egyetem képzései Békés megyében, vagy a Pécsi Tudományegyetem kihelyezett képzései Kaposváron, Szombathelyen és Zalaegerszegen). Az említett kutatásban csak a Magyarországon folyó képzéseket, és csak a magyar állandó lakcímmel rendelkezőket vizsgálták (Jancsó & Szalkai, 2017).



2. ábra: Oktatási vonzáskörzetek és azok változása

Forrás: Oktatási Hivatal adatai

A válaszadók véleményéből kirajzolódik, hogy tudatosan készültek a képzésre, előzetesen tájékozódtak és ez jellemzően jelenlegi munkájukhoz, szakterületükhöz kapcsolódik. Mindezt már előre meghatározott, távolabbi szakmai és jövedelmi célokkal választva. Látható, hogy a megadott válaszokban a megkezdett szakmai út folytatását célozták meg, Az alábbi 3. ábrán, a képzések jellege szerinti megoszlásából látható, hogy az agrár és a gazdasági terület 30% és 23% arányban képviselteti magát, mint vezető irányzat.



3. ábra: A képzések megoszlása jellegük szerint

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A feltett kérdések egy csoportja az volt hivatott vizsgálni, milyen szempontok szerint választott valaki intézményt, képzést, szakirányt és ezek milyen összefüggésben állnak a jelenlegi vagy későbbi munkavállalásával.

A válaszadók közel 90%-a biztosan vagy valószínűleg újra a kiválasztott szak mellett döntene, csakúgy, mint az intézmény kiválasztásában. Nem jellemző, hogy a válaszadók megszakították vagy elhalasztották volna tanulmányaikat.

Ami saját, jelenlegi munkájuk megítélését illeti, mind a szakmai, mind az anyagi megbecsülés tekintetében átlagos vagy átlagfeletti értékelést adtak. Ebből következően – figyelembe véve már megszerzett tudásukat és szakmai gyakorlatukat – bíznak az előremenetükben, akár az adott vállalaton belül, akár bevállalva egy új állás megpályázását, megszerzését. Mindezt teszik úgy, hogy a válaszadók több, mint fele (58,1%) még nem rendelkezik a kérdés feltevésekor felsőoktatásban szerzett végzettséggel (41,9%-a igen).

Diplomásként azt várja, arra készül, hogy nagyobb autonómiával tudja végezni munkáját a későbbiek folyamán és hasonlóan vélekedik az elhelyezkedési esélyekről mind belföldön, mind külföldön. A megkérdezettek egyértelműen és határozottan válaszolták azt, hogy nagyon nagy mértékben járul hozzá jelenlegi tudásuk és tapasztalatuk mélyítéséhez az adott végzettség, csakúgy, minthogy egyértelmű szükségét érezték a jelen munkájuk kapcsán a szak elvégzésének.

Általánosságban azt jelezték vissza, hogy nemcsak maga a diploma megléte, hanem annak egy jó nevű és jó gyakorlati képzést biztosító intézményben történő megszerzése könnyebbé teszi az elhelyezkedést vagy a vállalaton belüli előrelépést.

Némi szűkítéssel is vizsgáltam az adatbázist, feltételezve azt, hogy aki mesterszakra vagy felsőfokú szakirányú továbbképzésre jelentkezik, ott látható, hogy már a tapasztalatokra alapozva megy tovább a tanulmányaival, kapcsolódva jelenlegi munkájához, annak szakterületéhez. Ez eleve feltételezi a szakmai gyakorlat meglétét és szükségességét az elhelyezkedésben, a munkahelyi előmenetelben.

1. táblázat: FEOR adatok az öt Campusra vonatkozóan

FEOR adatok az öt Campusra vonatkozóan*		
Képzések jellege	Képzések száma	Hallgatók létszáma
Valamennyi fajta	1200	6004
MA/MSc és szakképzés	430	2000

*a legfrissebb DPR szerint a budapesti, gödöllői, gyöngyösi, kaposvári és keszthelyi Campus adatai alapján

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Az 1. számú táblázatában látható adatok érdekessége, hogy a mester-szakon végzettek több, mint 5% gondolta – vezetőként – hogy képzésen, azaz továbbképzésen vesz részt.

Benchmarking országosan

A 2011/12 és 2017/18 közötti időszakban végzett 401 578 hallgató, akiknél felsőfokú FEOR besorolásuk átlagosan 80% feletti, közel 70%, aki dolgozik és gyereket nevel a tanulmányi tevékenység mellett, melyet a 2. számú táblázat értékei mutatnak.

2. táblázat: Benchmarking – Végzősök anyagi és elhelyezkedési lehetőségei

Benchmarking - Végzősök anyagi és elhelyezkedési lehetőségei			
Végzés tanéve	Végzettek száma	Bruttó átlagjövedelem	Elhelyezkedési idő (hó)
2011.-12	59.320	507.020.-	1,88
2012-13	59.768	494.533.-	1,82
2013-14	59.474	487.043.-	1,6
2014-15	58.894	459.399.-	1,5
2015-16	57.084	442.221.-	1,42
2016-17	54.015	411.457.-	1,37
2017-18	53.023	392.880.-	1,17

Forrás: saját, a DPR adatai alapján

Pandémiás időszak

Alapvetően változtatta meg szokásainkat a több hullámban érkező járványhelyzet, mely egyaránt megnehezítette a munkáltatók és munkavállalók életét. Különösen igaz ez azokra, akik a munka – és sok esetben gyereknevelése – mellett végezték, végzik tanulmányaikat.

Tekintettel arra, hogy oly sok az érintett, külön foglalkozom a COVID időszakokkal. Mind az intézményeket, mind a hallgatókat új kihívások elé állította ez a körülmény, mivel teljesen más alapokra kellett helyezni magát az oktatást és a számonkérést is.

Az elérhető és megkapott anyagból kitűnik, hogy a megkérdezettek közel fele állt a járvány adta korlátozások időszakában is hallgatói jogviszonyban.

A válaszokból kitűnik, hogy az erős alapok, miszerint eldöntötték, hogy milyen célból tanulnak, vagyis hosszú távon fektetnek ebbe a tevékenységbe, nem szegte kedvét a hallgatóságnak, hiszen jellemzően kapcsolódik jelen munkájához a tanulmányi tevékenységük.

Tették ezt annak ellenére, hogy közel 57% esetében megnőtt a napi feladatuk, hiszen a korlátozott mozgástérben sokak szorultak segítségre az ellátásuk kapcsán. Bár a megkérdezettek 86% nyilatkozta, hogy a technikai és infrastruktúra feltételei rendelkezésre álltak a tanulmányok sikeres folytatásához, mégis több, mint fele a válaszolóknak hátrányosan élte meg ezt az oktatásban.

Ami az anyagi részét illeti, a választ adók 75%-nál nem változott a munkahely és 66%-nál a jövedelem mértéke sem, de csak 50% nyilatkozta azt, hogy nem romlott az anyagi helyzete. 77,4% bevételszerzéssel is foglalkozott a tanulmányok alatt.

Jellemzően elégedettek voltak az intézmény adta tájékoztatással, valamint az egyéb feltételekkel. Az Egyetem által biztosított feltételrendszer, mint a digitális oktatási tartalmak elérhetősége, az IT support, a platformok, az előadások és szemináriumok, a vizsgák és számonkérések, valamint maga az oktatói tevékenység, a támogatás, a mentorálás, összességében pozitívan került megítélésre. (md 4) Növekedett kismértékben a motiváció, valamint a tanulásra fordítható idő is, 26%-nál javultak az eredmények is.

Külön érdekes eleme a járványhelyzetnek, hogy előtérbe kerültek az úgynevezett képességek, melyek könnyebbé teszik az új, vagy az eddigiéhez képest más jellegű feladatok elvégzését a munkavállalók által.

Rendkívül fontossá vált az informatikai tudás, vagy inkább nevezzük használati képességnek. A kommunikációs csatornák teljesen átkerültek különböző informatikai platformokra, így ma már az is komoly súllyal esik a latba, ha valaki – akár kevés egyéb szakirányú tapasztalattal rendelkezve – de bír ezekkel az IT képességekkel, az komoly esélyekkel indul egy operatív vagy adminisztratív (első sorban nem vezetői) állás betöltésére. Az otthoni munkavégzés, – mely komolyan érintette az oktatást is – meghatározó elemévé vált sok vállalat és munkavállalók mindennapi életében.

Az elvárások időnként hol többet, hol kevesebbet követelnek napi szinten a résztvevőktől, de egy biztos, hogy az elvárások és a feltételrendszer is alapvetően megváltozott napjainkra. A MATE KoronaHR-kutatása is érinti a megváltozott feltételrendszert, melyhez mind a munkavállalók, mind a munkáltatók kénytelenek alkalmazkodni.

5. Összegzés

A tanulmány célja, hogy egyrészt bemutassa a végzős vagy még tanulóyaikat a felsőoktatási intézményekben folytató és felmérésben részt vevő hallgatók véleményét, vélekedését mind szakmai, mind emberi oldalról, napi életüktől egészen szakmai kérdésekig, másrészt, hogy tisztázni tudjuk, vajon a szakmai gyakorlat könnyebbé teszi az elhelyezkedést, a munkavállalást, legyen az egy másik gazdálkodó szervezet, vagy akár egy cégen belüli új szakmai lehetőség, ahol igazán számít a tudás és a tapasztalat, ahol komolyan esik latba az a fajta gyakorlatiasság, mely képessé teszi a jelöltet arra, hogy szinte azonnal fel tudja venni a ritmust és hasznos tagja legyen az adott szervezetnek.

Egyértelműen a válaszok erősítették azt az állítást, miszerint valóban számít a gyakorlat. A képzésekkel kapcsolatosan figyelembe vették saját előmeneteli lehetőségeiket, építettek arra, hogy már megszerzett tudásuk és tapasztalatuk számítani fog a későbbiekben. A munkavállalásban segíti őket, legyen az anyagi vagy szakmai megbecsültség, illetve gyors elhelyezkedést ígérő lehetőségek kiaknázása.

A válaszadók véleményéből megtudtuk, hogy kellő alapossággal választották a képzési területüket, tájékozódtak és ez jelenlegi munkájukhoz, szakterületükhöz kapcsolódik. Kitűnik továbbá, hogy távolabbi szakmai és jövedelmi célok vezették őket ebben a döntésben és a megkezdett szakmai út folytatását irányozták elő.

További érdekesség, hogy a válaszadók közel 90 %-a biztosan vagy valószínűleg újra a kiválasztott szak mellett döntene, csakúgy, mint az intézmény kiválasztásában. Ez csak a döntésük megalapozottságát jelenti ismét, tehát a már meglévő tapasztalat, tudás számít a későbbiekben, tehát az elhelyezkedés fontos eleme a szakmai tapasztalat megléte! Mind a szakmai, mind az anyagi megbecsülés tekintetében átlagos vagy átlagfeletti értékelést adtak saját, jelenlegi munkájuk esetében, tehát – figyelembe véve már megszerzett tudásukat és szakmai gyakorlatukat – bíznak az előremenetükben, akár az adott vállalaton belül, akár azon kívül, egy számukra új szervezetben.

Abban is a jövőjükre gondolnak, hogy autonóm szakmai tevékenységet végezve, részt vehetnek a vállalati döntéshozatalban is, legyen az külföldön vagy belföldön egyaránt. Határozottan hasznosnak érzik jelen tudásuk elmélyítését az intézmény segítségével, vagyis továbbtanulásuk is ezt a távlati célt szolgálja. Tehát nemcsak a diploma megszerzése, hanem annak helye is számít, mely a későbbiekben könnyebbé teszi az elhelyezkedést vagy a vállalaton belüli előrelépést.

„Az utóbbi években még egy karrierre ható tényezőt vezettek be az életalkotók. Ez a karrierre ható tényező a véletlen (Mitchell-Levin-Krumboltz, 1999). A véletlen nem más, mint olyan kiszámíthatatlan társadalmi tényező és környezeti feltétel, amely befolyásolja életünk eseményeit.” írja Poór professzor (2016). Tehát fontos a gyakorlat és a tudatos felkészülés annak használatára, fejlesztésére. De az élet néha közbeszól...

Szerintem tény, hogy aki mesterszakra vagy felsőfokú szakirányú továbbképzésre jelentkezik, ott látható, hogy már a tapasztalatokra alapozva megy tovább a tanulmányaival, kapcsolódva jelenlegi munkájához, annak szakterületéhez. Tehát a szakmai gyakorlat megléte és szükségessége nem kérdés már az elhelyezkedésben, a munkahelyi előmenetelben, legyen az akár vezető vagy beosztott kolléga. Az országos benchmarking pedig erősített ezen azzal, hogy felsőfokú hallgató jelentős része – 70%, – aki dolgozik és gyereket nevel a tanulmányi tevékenység mellett.

Jövőbeli kutatási irányzat lehet, – elsősorban nagyvállalatok esetében – hogy vizsgáljuk a képzési irányokat, kapcsolódási pontokat a felsőoktatási intézményekkel, kvázi toborzási irány erősítésével, mellyel a vállalati kapcsolatokon keresztül továbbtanulni kívánó hallgatójelölteket kapcsolunk be az oktatásba. Ezzel a kapcsolati hálóval újabb információs csatornák nyílnak nagyvállalati irányba.

Közvetlen karrierfejlesztési eszközökkel foglalkozik az Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv is, ahol összefüggésbe hozza a tapasztalati és kompetenciafejlesztési területeket. Az idetartozó munkakör elvégzésével összefüggő követelményrendszert, melynek fontos része a tudás, tapasztalat és képesség is (Karoliny & Poór, 2010).

Friss cikkben foglalkozik az ELTE karrierportálja is a gyakorlattal és az ezekhez kapcsolódó fogalomzavarral, amit sokszor tapasztalni a munkáltatóknál. Nem mindegy, hogy valaki „intern” vagy „trainee”, hogy csak egy kérdést ragadjunk ki rögtön.

Látva egyéb felméréseket is, az elmúlt évtizedben növekedett a beiskolázott létszám, az oktatási rendszer „Bolognai” átalakítása mellett. Csökkenő tendenciát tapasztalni a hallgatók lemorzsolódási aránya kapcsán, bár hosszabbá vált a tanulmányok ideje és a záróvizsgát tett hallgatók negyede jellemzően a nyelvvizsga hiánya miatt várakozott az oklevél kiadására. A válság időszaka, illetve az alapidiplomások számának emelkedése egy hosszabb elhelyezkedési időt generált, időnként a túlképzettség jeleit mutatja.

Egy másik kutatásban a frissdiplomásokkal szembeni kompetenciaelvárásokat vizsgálták. Ennek a gerincét adó szakértői kérdőív a mérési eszköz összeállítását egy mélyinterjú kutatás (Tóthné Téglás & Hlédik 2018) adta, mely feltárta a munkáltatók frissdiplomásokkal szembeni kompetenciaelvárásainak fontosabb tartalmi jellegű összetevőit és a munkáltatók ehhez kapcsolódó gondolkodásának összefüggéseit. Az említett elemzések eredményeként azt tapasztalták, hogy a belépéskor a munkáltatók elvárásaiban egy magas szintű elvárás-csomag áll össze, amely a már feltárt elvárásokhoz képest bővítésre került. A munkaerő-piaci előrejelzésekben meghatározott jövőbeli sikertényezők, mint például a komplex problémák kezelése, a kreativitás az önálló tanulás képessége, és a digitalizáció adta új technológiák használata, ugyanakkor a vizsgált munkáltatói mintában a frissdiplomásokkal szembeni elvárás-rendszerben a belépéskor még nem, hanem csak később a szakértővé válás során jelentkeznek ezek az említett tényezők. Tehát az előrejelzések nem feltétlenül adják vissza a piaci szereplők várakozásait, egy-egy feltételre vonatkozóan.

A hallgatói „jólét”, az elkötelezettség, elégedettség és motiváltság elérésében az egyetemeknek fontos szerepe van. Az egyéni igényeket kiszolgáló tanulási forma, valamint a gyakorlati ismeretszerzés folyamata elősegíti az adottságainak kiteljesítését, így motivált és elégedett lesz. *Ha a hallgató jól érzi magát – saját felelőssége sem elhanyagolható ebben –, akkor*

aktív, kapcsolatkész, tanulékony és erőteljesebben sikerorientált végzős lesz, mint a tömegben „diplomát szerzett” sorstársak (Farkas et al., 2011).

Felhasznált irodalom

- Bacsa-Bán A., & Juhász I. (2012) *A Dunaújvárosi Főiskola 2010. és 2011. évi DPR kutatásainak összefoglalója*, Dunaújvárosi Főiskola, Dunaújváros
- Csesznok F. (2021): Tapasztalat, karrier, közösség: A gyakornoki állás előnye! <https://unilife.hu/karrier/20210131-tapasztalat-karrier-kozosseg-a-gyakor-noki-allas-elonyei.html> (elérés ideje: 2023. 08. 23.)
- ELTE (é.n.) Tapasztalatszerzés egyetem alatt <https://karrierkozpont.elte.hu/tapasztalatszerzes-egyetem-alatt/> (elérés ideje 2023. 08. 22)
- Farkas F., Balogh G., & Sipos N. (2011) Kapcsolati háló, egyediség és tehetség a munkaerő-piaci átmenetben Diplomás pályakövetés a Pécsi Közgázton. *Munkaügyi Szemle*, 4. 58–67.
- Fónai M., & Szűcs E. (2012) A Debreceni Egyetem „Diplomás Pályakövető Rendszerének” főbb eredményei és tapasztalatai 2010–2011 Debrecen ISSN 2063-2886
- Galasi P. (2004x): A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége. In Fazekas K., & Varga J. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2004.* (pp. 110–119). MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- Galasi P. (2004y): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, 2004, 3, 1–14.
- HR portal (2011): A szakmai gyakorlat alapvető feltétele lett az elhelyezkedésnek <https://www.hrportal.hu/hr/a-szakmai-gyakorlat-alapveto-feltetele-lett-az-elhelyezkedesnek-20110118.html> (elérés ideje 2023. 08. 22)
- Jancsó T., & Szalkai G. (2017), A magyarországi felsőoktatási vonzáskörzetek jellemzői, az intézmények elérhetősége és a középiskolák szerepe a jelentkezésekben, *Földrajzi Közlemények*, 141(4), 370–385.
- Karoliny M. & Poór J. (2010): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv* 5. átdolgozott kiadás. Budapest: CompLex Kiadó.
- Kazár K., & Kürtösi Zs. (2017) Sikeres hallgatók? – A végzett hallgatók elhelyezkedése a DPR kutatás tükrében, In Vilmányi M., & Kazár K. (szerk.) *Menedzsment innovációk az üzleti és a nonbusiness szférákban.* (pp. 185–202). Szeged: SZTE Gazdaságtudományi Kar.
- Kovács P., & Görög V. (2019), Egyetemek hallgatói megtartóképessége, *Köz-Gazdaság*, (1), 24–29.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999) Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Munkács F. (2004): A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a tervszerű munkaerő-utánpótlást. *Munkaügyi Szemle*, 48(1), 3–7.

- Polónyi I., & Tímár J. (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár?* Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.
- Poór J., (2016): *Menedzsment-tanácsadási kézikönyv*. 4. bővített, átdolgozott kiadás. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Poór J., Dajnoki K., Pató Gáborné Szűcs B., & Szabó Szilvia (szerk., 2021): *Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok : Első és második fázis összehasonlítása*. Gödöllő: Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.
- Sipos N. (2013) A munkaelégedettséggel kapcsolatos Sipos-modell a DPR alapján *Közgazdaság- és Gazdálkodástudomány*, <https://doi.org/10.13140/2.1.4072.7043>.
- Tempus Közalapítvány (é.n.): A szakmai gyakorlatok szerepe, <https://tka.hu/nemzetkozi/6430/a-szakmai-gyakorlatok-szerpe#strat%C3%A9giai%20priorit%C3%A1s> (elérés ideje 2023. 08. 22.)
- Tóthné Téglás T., & Kelemen-Erdős A. (2020) *Pályakezdőkkel szembeni kompetenciaelvárások és mérésük*, Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar <https://doi.org/10.15170/MM.2020.54.01.04>

A SZAKMAI GYAKORLAT SZERVEZÉSE ÉS MEGVALÓSULÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KERTÉSZETI DUÁLIS KÉPZÉSRE

*„Magyarázd el és elfelejtem; mutasd meg és talán emlékszem;
vonj be és meg fogom érteni!”*

Absztrakt

Az egyetemi képzés során az elmúlt évek tapasztalata alapján jelentős kihívásként jelentkezik a gazdálkodó szervezetek részéről, hogy a végzett hallgatók gyakorlati képzettsége hiányos. Ennek fő oka, hogy egyrészt az osztott képzésben rendelkezésre álló gyakorlati idő nem elégséges, más részről a tangazdaságok nem megfelelő színvonala és egyes szakterületeken a duális partnerek hiánya. Az átalakuló szakképzés rendszerében jelentős helye van a felsőoktatási duális képzésnek. A létrejött új középfokú szakképzési rendszer (Szakképzési törvény és végrehajtási rendelet) lehetőséget teremt az egyetemek számára is az ágazati képző központokban való részvétellel (tudásközpont), mely óriási segítséget jelenthet a tangazdaságok fejlesztésére és a duális képzés szervezéséhez.

Kulcsszavak: szakmai gyakorlat, mezőgazdaság, dísznövény, tudásközpont, duális képzés, kertészet

Abstract

During university training, based on the experience of the past years, a significant challenge for business organizations is the lack of practical training of graduates. The main reason for this is that, on the one hand, the practical time available in the shared training is not sufficient, on the

² Dr. KISVARGA SZILVIA tudományos főmunkatárs, Tájépítészeti, Településtervezési és Díszkertészeti Intézet, Dísznövénytermesztési és Zöldfelületgazdálkodási Kutatócsoport

³ Dr. ORLÓCI LÁSZLÓ tudományos főmunkatárs, kutatócsoportvezető, Tájépítészeti, Településtervezési és Díszkertészeti Intézet, Dísznövénytermesztési és Zöldfelületgazdálkodási Kutatócsoport

other hand, the inadequate quality of the educational facilities and the lack of dual partners in some specialized fields. Dual education in higher education has a significant place in the system of transforming vocational training. The new secondary vocational training system created (Vocational Training Act and Executive Decree) also creates the opportunity for universities to participate in sectoral training centers (knowledge centers), which can be of great help for the development of educational establishments and the organization of dual training.

Keywords: professional practice, agriculture, ornamental plant, knowledge center, dual training, horticulture

JEL-kód: I23

1. Bevezetés

Az felsőoktatási agrárszakképzés területén, így a kertészeti képzésben is több évtizede tartó probléma, hogy a végzett hallgatók csak egy része tud az ágazaton belül elhelyezkedni, mint munkavállaló. Ez számos nehézséget hordoz magában, számos negatív kritika fogalmazódik meg mind a hallgató felé a gazdálkodó szervezetek részéről, mind a közép- és felsőfokú agrárszakképzés felé a hallgatók és szülők részéről. Ezekkel a mutatókkal a gazdálkodó szervezetek és a szakképző intézmények közötti fal csak erősödik a duális képzés kialakítása szempontjából, nem pedig gyengül.

Az agrár-, ezen belül a kertészeti felsőoktatási képzés nagy részében már több évtizede az elméleti oktatás túlsúlyosnak mondható, a gyakorlati oktatás pedig gyakran háttérbe szorul. Ez a kertészeti ágazatban igen hátráltató tényező, mivel számos munkafolyamatot csak gyakorlati oktatáson lehet elsajátítani. A növénynevelés és növényápolás, a növénytermesztés nem sajátítható el csak elméleti úton. A felsőoktatás rendszere igen rövid időintervallumokon belül jelentősen változik, de ennek ellenére a gyakorlati képzés már több évtizede igen csekély jelentőséget kap sok agrár- és a kertészeti felsőoktatásban. Ezen tények, adatok egyenes következménye az, hogy mind az agrár-, mind a kertészeti szakképzés nem kerül a piacvezető ágazatok közé az ágazati és felsőoktatási rangsorban – a szakma, a gazdálkodó szervezetek pedig fontos szakmai ismeretek hiányosságától küzdő fiatal munkavállalókat tudnak fogadni csupán.

A duális képzés felsőoktatásban történő bevezetése (2015) óta az agráriumban még kiforratlan, számos ponton kell fejlődnie a rendszernek. Ez

igen bonyolult kérdés, ugyanis az agráriumra jellemző a sokszínűség és az, hogy a legtöbb vállalat az agrárium, a kertészet egy-egy szakterületére specializálódott. Az agrár-felsőoktatási intézmények számára igen kifizetődő lehetőség lenne tudásközpontok létrehozása, amely sok esetben kiválthatná azt, hogy a gazdálkodó szervezetek az adott képzés valamilyen ágazatára vannak specializálva, így nem képesek bemutatni és megtanítani a hallgatónak a képzéséhez szükséges teljes spektrumot. Valamint a képzésben részt vevő gazdálkodó szervezeteknek komoly segítséget nyújthat a náluk történő szakképzés szervezésében.

Ahhoz, hogy a jelenlegi helyzet változzon, és a rendszer elindulhasson az agrár-tudásközpontok fejlesztésének irányába, érdemes az elmúlt évek adatainak áttekintése és elemzése, hogy képet kapjunk arról, hogy mi alakította ki ezt a nem túl kedvező tendenciát a jelenben, és az elmúlt évek adatainak alakulását is megvizsgálva.

Jelen tanulmányban áttekintésre kerülnek a témához tartozó szakirodalmi adatok, törekedve a frissebb irodalmi hivatkozások közlésére. Ezzel bemutatjuk a téma több aspektusát, rendszerét és összefüggéseit. A tanulmány későbbi részében az utóbbi évek adatainak kiértékelésével képet kaphatunk a jelenlegi agrár-felsőoktatás helyzetéről és a felvetett problémákra esetlegesen adott válaszokról is, megvitatva a munkaerőpiaci helyzetet. Az összegzésben a jövőbeni kilátásokról ejtünk szót.

2. Elméleti háttér

Az agrárszakképzés szociográfiai háttere

Mezőszentgyörgyi és munkatársai (2019) tanulmányukban az agrárszakképzés jelenlegi helyzetét demográfiai és szociográfiai szempontból különíti el. Kifejtik, hogy a jelenlegi agráriumban dolgozók korösszetétele és képzettsége messze elmarad az elvárt szinttől. Ez több tényező összhatása, melyek közül ki kell emelni az átívelő szakképzés színvonalát. Ugyanis a felsőoktatásba gyakran már eleve alacsony tudásszintű és kevésbé céltudatos hallgatók jelennek meg, akik a szakképző intézményből érkeznek. Ezekben az intézményekbe is gyakran céltalan, frusztrált, és tanulásra csak kevésbé vágyó tanulók érkeznek. Ez pedig visszavezethető az általános iskolára és a családi háttérre is. A család szerepvesztése figyelhető meg (Kapronczai, 2018). Az egyre elszegényedő vidék még kiszolgáltatottabb helyzetbe kerül az energiaválság kapcsán, amely a városokban élő

családokat is érinti. Amennyiben a szülőnek van munkahelye, keveset találkozik a gyermekével, ezáltal a gyermek a napi döntéseiben, a tanulásban gyakran magára van hagyva. Amennyiben a szülőnek nincs munkája jó ideje, nehéz motiválnia a gyermekét, fedezni tanulmányait, ezért az ilyen tanulók helyzete is sokszor kilátástalan. A tanuló tanköteles kora a középiskolai időszakra is kiterjed, emiatt gyakran frusztrált, nehéz helyzetű tanulók érkeznek az agrárszakképző intézményekbe. Mezőszentgyörgyi et al. (2019) kifejtik, hogy az agrárium vonzóvá tétele is elengedhetetlenül fontos azért, hogy az oktatás, a szakképzés színvonala javuljon. Más országokban, ahol a lakosság tisztában van az agrárium szerepével, az ágazat lényegesen megbecsültebb helyet kap a lakosság megítélésében, mint nálunk. Kapronczai (2018) az oktatók szerepét is hangsúlyosnak tartja a problémában, ugyanis az oktatók általában a jobb képességű tanulókkal foglalkoznak, őket emelik ki. Jellemző az alacsony bérek miatt az is, hogy a tanárok mellékállást vállalnak, s ez sok időt von el a tanulóktól. A vidék elmaradottságának is elsődleges eszköze lehet az agrárszakképzés fejlesztése a duális képzés és felnőttképzések által (Mezőszentgyörgyi et al. 2019). Az agrárium kisebb szerepének okaként tarthatjuk még számon a tényt, hogy mind az oktatás, mind pedig később a munkavállalás során elsődleges szempont lesz a földrajzi távolság és az egyén földrajzi mobilitásának hajlandósága (Gadár & Abonyi 2018). Ez abból a szempontból is fontos, hogy csökkenthető legyen az agrárium elöregedésének mértéke. 2013-ban a 35 év alatti gazdálkodók aránya csak 6,1% volt, amely bár illeszkedik az Európai Unió tendenciájához, mégis alacsony (Herman 2018). Magyarországon az elmúlt 15 évben javult a mezőgazdasági foglalkoztatottak iskolázottságának aránya, de még mindig alul marad a többi nemzetgazdasági ághoz képest (Finta et al. 2020).

Az agrárszakképzés oktatási háttere

Kapronczai (2018) tanulmányában megemlíti az elméleti és a gyakorlati oktatás között tátongó szakadékot is, amelyre már korábban is utaltunk. Színvonalas felsőoktatás csak akkor szervezhető, ha az oktatók is kutatnak. Így nyílik rálátásuk a piaci igényekre és elvárásokra, amelyeknek később a hallgatónak meg kell felelniük. Az oktatás szervezeti, finanszírozási hátterét vizsgálva arra a következtetésre jutottak, hogy a szakoktatásban a szakmastruktúra javítása érdekében összhangot teremteni a munkaerőpiaci igények és a munkaerő-kínálat között. A legátfogóbb gya-

korlati ismeretek megszerzésére az iskolák tangazdaságaiban, tanüzemeiben nyílik lehetőség. Egy-egy régió belül intézményes kapcsolatokat lenne szükséges létrehozni az ott lévő agrárfőiskola vagy egyetem és az ott működő agrárszakiskolák között. Kapronczai (2018) további problémaként említi az agrár-felsőoktatási intézmények infrastrukturális állapotát, amelynek nagy része igencsak leromlott.

Az alapvető problémát gyakran – nem csak az agrároktatásban – visszavezetik az bolognai oktatási rendszer bevezetéséhez. Pupos (2019) azonban kifejti, hogy a rendszer bevezetése szükségszerű volt, hiszen ebben az időszakban széles tömegek kívántak elhelyezkedni a felsőoktatásban, emiatt az átszervezés feltétlenül fontossá vált, és ebből a felsőoktatás sem maradhatott ki. A négyszintű felsőoktatási rendszernek (felsőoktatási szakképzés, alapképzés, mesterképzés, PhD-képzés) több előnye van, többek között az, hogy a hallgató négy szinten kapcsolódhat be a gazdasági életbe, mint munkavállaló. Fontos a folyamatos kommunikáció és összhang a gazdasági szereplőkkel. Kijelenthető, hogy a vállalkozások a duális képzésben a rövidebb képzési formákat igénylik, amelyekben sok közös pont van a saját vállalkozásukkal. Emiatt is szorult háttérbe a mesterképzés, de az osztatlan képzés sem váltotta be korábban a hozzá fűzött reményeket, mert nem volt képes jelentősen előre mozdítani az agráriumban tanulók számát (Mezőszentgyörgyi et al. 2019).

A duális képzés

A duális képzés egy hibrid modell, melyben az elméleti oktatás a szakképző-, vagy felsőoktatási intézményben, a gyakorlati képzés pedig egy gazdálkodó szervezetnél történik. A duális szó tehát az oktatás kettős helyszínére utal. A képzés alanyai a felsőoktatási intézmény, a gazdálkodó szervezet és a hallgató. A duális képzés mindhárom résztvevő számára előnyöket hordoz, ugyanis a gazdálkodó cég kineveli saját embereit, a hallgató ismeretekre tehet szert, és sok esetben a diploma átvételét követően már munkahellyel rendelkezhet (Barabásné és Makszim 2021). A felsőoktatási intézmény számára is kifizetődő, hiszen nem neki kell közvetlenül megszerveznie a gyakorlati képzést, amely jelentős terhet vesz le a válláról, s egyben tartja a kapcsolatot a fontosabb gazdálkodó szervezetekkel.

Az agrárszakképzést a középszintű oktatásban jelenleg két kamara ügyeli fel: a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara. Mivel az ágazat, és az ágazathoz tartozó szakmák koordi-

nációja dekoncentrált, ezért már a középszintű oktatásban is súlyos csor-
bák esnek a duális képzés minőségén, amely aztán a felsőoktatásban tel-
jesedik ki. 2015-ben Magyarországon is bevezetésre került a felsőfokú du-
ális képzés, amely egy gyakorlatorientált képzésforma. Duális képzés so-
rán a gyakorlati képzés szakmailag minősített vállalatoknál folyik vi-
szonylag magas óraszámban. Ezzel megnövekedik a tanulók rálátása a
szakmára, a gazdasági életre, és nő az esélyük a munkapicon való elhe-
lyezkedéssel kapcsolatban. Jellemző egy ösztöndíjrendszer bevezetése,
amely a családokat is segíti az oktatás finanszírozásában (Mezőszentgyör-
gyi et al. 2019). Pupos (2019) kifejti, hogy az agráriumban számos sajátos-
sággal kell számolni, melyek persze a duális képzésben és gyakorlati ok-
tatásban is megjelennek és jelentőséget kapnak. Kiemelten fontosnak
tartja, hogy a gyakorlati oktatás és a vállalatoknál töltött gyakorlati kép-
zés szerves egységet alkosson. Fontosnak tartja a munkaerőpiaci elvárá-
soknak való jobb megfelelést, valamint az agrárképzési terület szakjai
KKK-inak újragondolását, ennek megfelelően a tantervek átdolgozását is
– többek között. Mezőszentgyörgyi et al. (2019) kifejtik, hogy a képzési
forma megfelelő, azonban folyamatosan kell alkalmazkodnia a piaci igé-
nyekhez és változásokhoz. Kifejtik, több szerzőtársa és saját véleményük
szerint is az agrárszakképzés minőségének javításának fő eszköze az ag-
rárszakképzés modernizálása, amelyben kiemelt szerepet kap az oktatók
és a kutatók életpálya modelljeinek kidolgozása és teljesítményalapú élet-
pályamodell bevezetése. A PhD-fokozattal rendelkező szakemberek szá-
mára is kedvező lehetőségeket kell biztosítani.

A gyakorlatközpontú tanulás hosszú távon kifizetődő, mert jelentős ha-
tással van a fiatalok foglalkoztatásának elősegítésére. A munkahelyi kör-
nyezetben történő tanulás a hallgatókat felkészíti a munkaerőpiaci kihí-
vásokra, megkönnyítve ezzel az iskolapadból a munka világába történő át-
menetet (Barabásné és Makszim 2021). A megfelelő szaktudás hiánya
rontja a gazdaságok versenyképességet. A duális képzés egy jó gyakorlati
lehetőséget teremthet a hallgató számára, azonban a tapasztalatok szerint
a lemorzsolódási arány nagyarányú, részben a képzési időszakok rugal-
matlansága miatt (Finta et al. 2020).

A felsőoktatás és a munkaerőpiac találkozása

A diplomát szerzett hallgatók pályájának követése mind a felsőoktatási
intézmény, mind a jelentkezésen gondolkozó potenciális hallgatók, mind
pedig a politikai döntéshozóknak is fontos adathalmaz (Gadár et al. 2021).

Egy korábbi (2012-es) felmérés szerint a hallgatók általában nem a képzettségüknek megfelelően helyezkednek el a munka világában, hanem a magasabb jövedelem reményében választanak munkahelyet (Gadár & Abonyi 2018). Ehhez érdemes megemlíteni azt is, hogy a hallgatók, mint munkavállalók munkájának minőségét megszabja a felsőoktatási intézmény, a családi környezet háttere is (Török E. et al. 2020). Az agrárképzés iránti alacsony érdeklődés okai között (csakúgy, mint a magas lemorzsolódásban) valószínűleg a BSc fokozatok túlzott követelményei is jelentős szerepet játszanak (Török I. 2017).

A képzés eredményességének vizsgálatára számos szempont áll rendelkezésre (Török E. et al. 2020). Ezek közül a munkaerő piaci elvárások vizsgálata (Fazekas 2018) és a hallgatói vélemények (Török E. et al. 2014) is kiemelt fontossággal bírnak.

A szakirodalmi hivatkozásokban főként az agrárágazat jellemzőit gyűjtöttük össze. Az agrárágazaton belül a kertészmérnök képzésre szakirodalmi adatokat nem találtunk, de azt tapasztaljuk, hogy az agrárágazat jellemzői a kertészeti ágazatra is érvényesek.

3. Módszertan

A MATE DPR Kutatócsoport 2010 és 2021 közötti adatgyűjtéséből merítve építettük fel a dolgozatot. A kapott Microsoft Excel adatokból, több évre levetítve végeztük el a szükséges adatok szűrését és állítottuk össze a dolgozat további részeit. Kiértékelésünkben kiemelt szerepet kapott a duális képzés, a nyári gyakorlat az agrárképzésben, ezen belül a kertészeti képzésben.

4. Eredmények

Eredmények 2011 és 2018 között

FEOR-számok

Korábban volt szó a hallgatók más szektorban való elhelyezkedéséről munkavállalóként, miszerint elég sokan több tényező miatt is nem tudnak elhelyezkedni a szakmájukban. A 1. táblázatból is látható, hogy a Kertészmérnök képzésen belül is elég nagy ez az arány. Az összes végzett tanuló 173 fő, ebből 101 fő nem a szakmában helyezkedett el a vizsgált években. Ez százalékosan kifejezve 58,3% a pályaelhagyás mértéke. A legnagyobb

arányban Budapesten végzett hallgatók vannak, a Gödöllőn és Keszthe-lyen folytatott képzés kisebb arányú, ezért a végzett hallgatók intézményi pályaelhagyási arányát vizsgálni nem releváns. A hallgatók száma 2017-ig 26-30 fő között mozgott országos szinten, azt ezt követő évben drasztikusan lecsökkent (9 fő) – ez 2 évvel a duális képzés bevezetése után történt. Érdekes mutatószám a képzési szint oszlop is, amelynél látható, hogy a vizsgált időszak alatt csak két tanévben (2012-2013; 2013-2014) végeztek mesterképzés szakon, minden más esetben csak alapképzésen végeztek hallgatók.

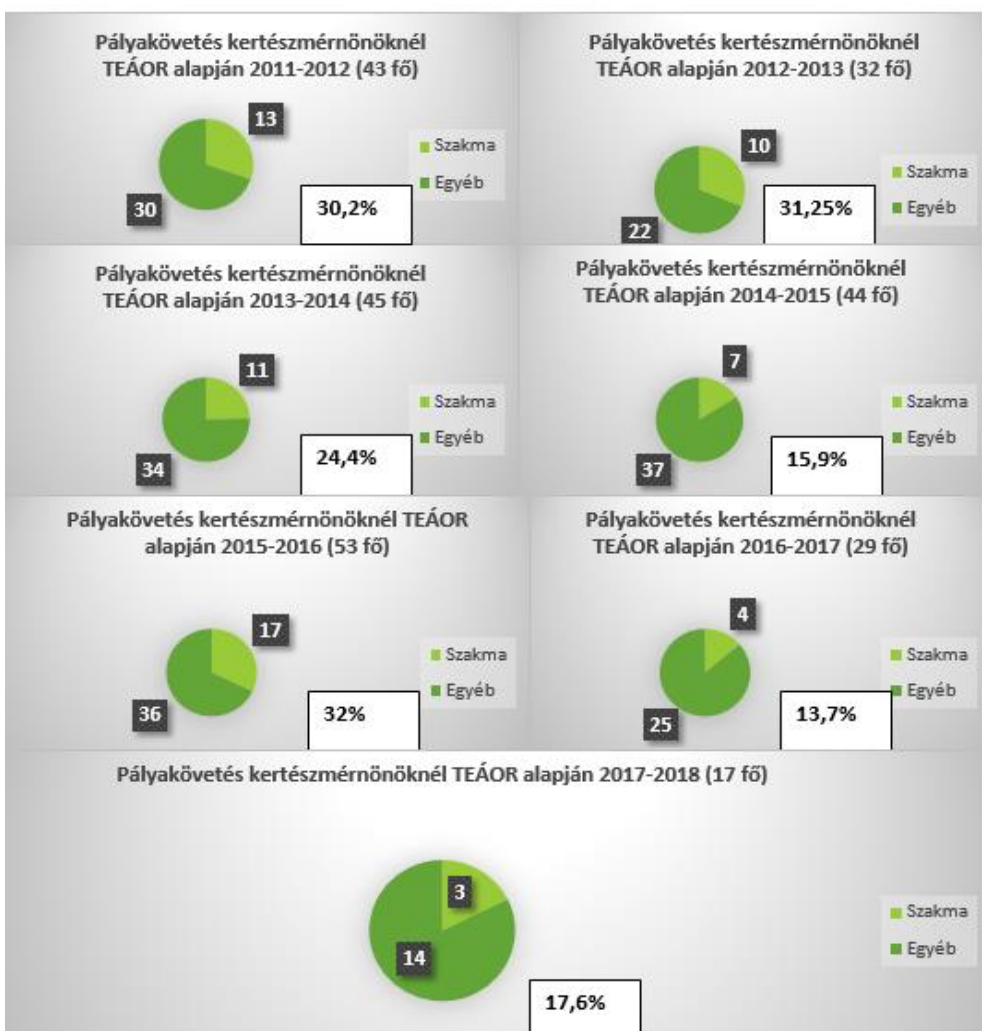
1. táblázat: A 2011 és 2018 között végzett Kertészmérnök-hallgatók pályakövetési mutatói

Képzési hely	Képzési szint	Munkarend	Végzett hallgatók száma	FEOR munkakör (4. szint)
2011-2012-ben végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	8	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2142 - Szoftverfejlesztő
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	7	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	5	3910 - Egyéb ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	4112 - Általános irodai adminisztrátor
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	6115 - Dísznövény-, virág- és faiskolai kertész, csemetenevelő
2012-2013-ban végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	levelező	5	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	levelező	3	3221 - Irodai szakmai irányító, felügyelő
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2139 - Egyéb, máshova nem sorolható mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2531 - Piacutató, reklám- és marketingtevékenységet tervező, szervező
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	5	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	mesterképzés (MA/MSc)	nappali	4	2131 - Mezőgazdasági mérnök
2013-2014-ben végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	levelező	5	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	6	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	8	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	4112 - Általános irodai adminisztrátor
Budapest	mesterképzés (MA/MSc)	nappali	4	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
2014-2015-ben végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	5	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2242 - Nővényorvos (növényvédelmi szakértő)
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	5	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	3131 - Mezőgazdasági technikus
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	3622 - Kereskedelmi ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	6115 - Dísznövény-, virág- és faiskolai kertész, csemetenevelő
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
2015-2016-ban végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	3624 - Ügynök (a biztosítási ügynök kivételével)
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	5113 - Bolti eladó
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	8	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Keszthely	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2131 - Mezőgazdasági mérnök
Keszthely	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	5113 - Bolti eladó
2016-2017-ben végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	1311 - Mezőgazdasági, erdészeti, halászati és vadászati tevékenységet folytató egység vezetője
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	5	2910 - Egyéb magasan képzett ügyintéző
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	4112 - Általános irodai adminisztrátor
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	4	5113 - Bolti eladó
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	levelező	3	3910 - Egyéb ügyintéző
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2131 - Mezőgazdasági mérnök
2017-2018-ban végzettek				
Budapest	alapképzés (BA/BSc)	nappali	6	5113 - Bolti eladó
Gödöllő	alapképzés (BA/BSc)	nappali	3	2131 - Mezőgazdasági mérnök

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

TEÁOR-számok

A TEÁOR-adatokat elemezve (1. ábra) látható, hogy a 2011 és 2018 közötti időszakot tekintve a kertészmérnökök aránya a szakmai szempontból megfelelő TEÁOR-számú gazdálkodó szervezeteknél (01, 71, 72, 81) igen alacsony. Ez az arányszám ingadozó, de a legmagasabb értéke sem éri el az összes végzett hallgató számának harmadrészét. A végzett hallgatók nagy arányban helyezkednek el a kereskedelemben, az ügyintézési területen). A felmérésben részt vett összes hallgató közül (263 fő) csak 56-an tudtak munkát vállalni a tényleges szakmájukban.



1. ábra: A TEÁOR-adatok 2011 és 2018 között a kertészmérnök hallgatóknál

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Benchmarkadatok

A kertészmérnök képzés adatai 2015-2018 között végzetek között kísérhető nyomon a DPR-adatok szerint. A hallgatók képzési szintje minden esetben felsőoktatási szakképzés. A bruttó átlagjövedelem 2011-és 2018-ban végzetek esetében 433633 Ft között mozog. Az agrármérnöki szakon végzetek átlagos jövedelme ettől némileg magasabb: 465602 Ft. Az elhelyezkedési átlagidő 0,3 és 2,82 hónap között mozog. Átlagosan 28,11% folytatott a képzést követően egyéb tanulmányokat, ebből 17,84% az anyain intézményen belül folytatta tanulmányait. Összehasonlításképp az agrármérnöki szakon a további tanulmányok 30,9%. Átlagosan 28,98 hónap az az átlagos számérték, amelyet ezek a hallgatók munkaviszonyban töltöttek, az álláskereső hónapok száma 0,63 hónap átlagosan. A külföldön való tartózkodás elhanyagolható mértékű (0,38%). A közfoglalkoztatottak aránya 0,17%, az álláskeresők aránya 0,85%.

Eredmények – 2021 tavaszi félév

A legfrissebb eredmények 2021 tavaszán kerültek közlésre. A felmérésben 11 hallgató vett részt. A kertészmérnöki képzésen nem folyt ekkor duális képzés. A hallgatók Alapképzésen vettek részt, részben nappali és részben levelező képzési formát választva. A 11 hallgatóból 3 hallgatónak ez a képzés a másoddiplomája, az előző diplomákat gazdaságtudományi és bölcsészeti alapképzéseken szereztek.

5. Összegzés

A szakirodalmi hivatkozások és a mért eredmények kapcsán a következőkben mutatjuk be következtetéseinket. Bár témánkat illetően csak kevés eredménnyel rendelkezünk (duális képzés és szakmai gyakorlat), de mégis értékes következtetések vonhatók le.

Ahogy a szakirodalmi adatok is mutatják, az agrárképzés a kevésbé népszerű ágazatok közé tartozik a felsőoktatásban – összehasonlítva más ágazatokkal. Az ágazaton belül a kertészmérnöki képzést vizsgálva megállapítható, hogy a képzés elvégzését követően valóban a hallgatók csak egy hányada képes elhelyezkedni, ez az arány kevesebb mint a hallgatói létszám egyharmad része. Jellemzően a képzés elvégzését követően az intézményben, vagy kisebb arányban más intézményekben egy következő képzést kezdenek el hallgatni. A hallgatók nagy aránya dolgozik a tanulás

mellett. Viszonylag kis számban, de előfordul, hogy teljesen más tudományterületekről (Gazdaságtudomány, Bölcsészettudomány) érkeznek hallgatók a képzésbe.

Érdemes megemlíteni azt is, hogy évről évre jelentős a pályaelhagyók száma, itt pedig döntően a kereskedelemben és adminisztratív munkakörökben vállalnak feladatokat. Ez több okból is eredeztethető lehet. Egyrészt a mezőgazdasági, kertész munkakörök alacsony száma is okozhatja ezt a tendenciát, másrészt pedig érdemes figyelembe venni a képzési hely és a tartózkodási hely közötti földrajzi távolságokat. A hallgatók általában nem a környékükhöz leginkább közeli intézményt választják, hanem a választott képzés és a képzés színvonala mellett döntenek. Miután elvégezték a képzést, és munkahelyet keresnek, sok esetben szembe találják magukat azzal, hogy a tartózkodási helyük környékén nincs a végzettségüknek megfelelő gazdálkodási szervezet. Mivel a költözés alapvetően és legtöbbször nem megoldás, nem lehetséges, ezért inkább a tartózkodási helyükhöz közel keresnek állást – és ez sok esetben nem azonos a végzettségükkel.

A kertészmérnöki képzés tendenciáit tekintve megállapítható, hogy a hallgatói létszám 2011-től 2017-ig viszonylag állandó létszámú volt országos szinten, ettől kezdve pedig drasztikusan lecsökkent. Ezt összefüggésbe hozva a duális képzés kérdést, és összevetve a kertészmérnök szakma legfrissebb (2021) adatsorával, miszerint a választ adott hallgatók egyike sem vett részt duális képzőhelyen, több dolog megállapítható.

Ha figyelembe vesszük a tényt, hogy 2017-től drasztikusan lecsökkent a képzési létszám, akkor kijelenthető, hogy a duális képzés bevezetése is hatással van erre a számadatra, erre a tendenciára. A duális képzést a felsőoktatásban 2015-ben vezették be, így 2017-re már a képzés rendelkezett hallgatói tapasztalatokkal. Ennél fogva lehetséges, hogy a képzés csökkenésének az egyik kiváltó oka a duális képzőhelyek hiánya, a duális képzés még kialakulatlan szervezése.

Az MKIK és a NAK adataiból kiderül az is, hogy a duális képzés megszervezése az agrárszakmákban jelentőst kihívást jelent még ma is. A gazdálkodó szervezetek jellemzően nem kívánnak tanulókat alkalmazni, s a rengeteg ezzel kapcsolatos adminisztráció is sok esetben kihívást jelent a vállalkozások számára, ezért inkább lemondanak a tanulóról. Bár arra vonatkozóan nem rendelkezünk adattal, hogy a felsőoktatásban a duális képzés szervezése milyen szervezeti szinten áll, és mi a gazdálkodó

szervezetek száma és véleménye, de ennek híján következtethetünk hasonló helyzetre, mint ami a középfokú oktatásban van.

Javaslatunk, hogy a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, illetve a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara programjai közé vehetné, hogy a gazdálkodó szervezetek szélesebb tömegéhez eljuttassa a duális képzés fontos információt, kidomborítva azt, hogy a gazdálkodó szervezet szerepének fontosságát és a duális képzés gazdálkodási szervezetre jelentő előnyeit. Itt jelentős szerepet kapnak az ÁKT-k is.

A csökkentő tanulói létszám problémakörének másik vetülete, hogy a kertészmérnök képzés egyaránt elméleti és gyakorlati képzés, s a gyakorlati képzés nélkül a képzés színvonala igen alacsony mértékűvé válhat. Amennyiben ezt a gyakorlati tudást a felsőfokú intézmény nem tudja megadni a duális képzés miatt, és a gazdálkodó szervezetet sem tud a hallgató találni, így a kertészmérnök tanulmány, képzés jelentőségét veszíti. Gyakorlati tudás híján a gazdálkodó szervezetek is nehezebben fogják tudni alkalmazni a végzett hallgatókat. A másik megemlítendő szempont, hogy a kertészmérnöki képzés igen szerteágazó – a kertészmérnök hallgatónak nem csak a saját területén kell gyakorlatot szereznie, hanem más kertészeti ágazatokban is kell, vagy érdemes. Egy dísznövénykertész specializációjú hallgatónak bizonyos szinten értenie kell a zöldségtermesztéshez, a gyümölcstermesztéshez és még számos kertészeti ágazathoz. Viszont igen kevés Magyarországon az olyan gazdálkodó szervezet, amely fogad tanulót, és emellett nem csak egy bizonyos kertészeti ágazatra specializálódott. De érdemes még mélyebbről megvizsgálni a témakört. Ha a dísznövénytermesztés ágazatnál maradunk, akkor a hallgatónak a jelenlegi képzési rendszerben tanulnia és vizsgáznia kell több dísznövénytermesztési témából, mint például egynyári-, kétnyári-, évelő-, fás szárú -, növényházi dísznövénytermesztés, mikroszaporítás, szaporításmódok, növényházi és szabadföldi növénytermesztés. Magyarországon (és Európában) nincs olyan gazdálkodó szervezet, amely csak az imént felsorolt ágazatok mind-egyikével, vagy nagy részével foglalkozik. Ebből pedig az ered, hogy a tanuló egy duális képzőhelyen szembesül azzal, hogy a választott szakma csak egy részénél szerezhetnek gyakorlati tudást.

Szembetűnő konklúzió a végzett hallgatók adatait megvizsgálva, hogy főként alapképzésben vesznek részt hallgatók, kisebb arányban felsőoktatási szakképzésben, s a mesterképzésben résztvevők aránya rendkívül alacsony a kertészmérnök képzésben. 2011 és 2018 között a mesterképzésben végzett hallgatók kivétel nélkül Budapesten végeztek, számuk 56. Az 2011

és 2018 között kertészmérnökként végzett hallgatók száma 1096 fő, ennek tehát 5%-a végzett mesterszakon. A bolognai oktatási rendszer egyik hozadéka, hogy a hallgató sok esetben nem éri el a mesterszakot, hanem az alapképzésen megszerzett diploma után munkahelyet keres. Ennek egyrészt demográfiai és pénzügyi okai is vannak, de sok esetben viszont BSc-mérnökként is képesek munkahelyet találni.

Ez az összefoglalás a jelenlegi helyzetről megoldási lehetőségeket is előtérbe hozhat. A megoldást pedig a tudásközpontok létrehozásában látjuk. A tudásközpontok olyan, felsőfokú oktatási intézmény által fenntartott és üzemeltetett gazdaságok, amelyekben a felsőfokú oktatási intézmény által oktatott képzések gyakorlati tudása elsajátítható. A Szt. 2019. LXX. tv. 81.§ (2) szerint: *„A szakirányú oktatás és az Nftv. szerinti duális képzés egy képzőközpontban történő megvalósítása céljából a felsőoktatási intézmény és a szakképzési centrum együttesen legalább ötvenegy százalékos tulajdoni hányadával létrehozott ágazati képzőközpont tudásközpontként működhet.”*

Tudásközpontok az országban számos helyen kialakíthatók lennének, de jellemzően az elméleti oktatás vonzáskörzetében lehet érdemes ezeket kialakítani. A gyakorlati képzés az illetés kamara általi kooperációban zajlana. Érdemes azt is fontolóra venni, hogy a tudásközpont közlekedésügyi- leg jól megközelíthető legyen a hallgatók által. A tudásközpontok nem feltétlenül csak a felsőoktatásban résztvevők, hanem a középfokú szakképzésben résztvevők számára is gyakorlati lehetőséget kínálnak. Az országban számos olyan gazdaság van jelenleg, amely alkalmas lehet arra, hogy ágazati tudásközponttá válhasson. A Budatétényi Kutatóállomáson például dísznövénykutatás és-nemesítés folyik, de a terület alkalmas lehet arra, hogy tanulókat fogadjon. A tanulók itt nem csak az oktatási feltételként megszabott gyakorlati tudást szerezhetik meg, de bepillantást nyerhetnek a kutatómunka részleteibe, például nemesítési folyamatokba, laboratóriumi mérési munkákba – ezzel motiválódhatnak, s a kutatócsoport kinevelheti későbbi munkatársait is, hasonlóan a duális gazdálkodó szervezetekhez. A különbség annyi, hogy míg a gazdálkodó szervezetekben gyakran ott van egyfajta bizalmatlanság a nem ismert rendszertől, az adminisztrációs nehézségektől, addig a felsőoktatási intézmény részét képező tudásközpontban a rendszer minden eleme ismert lenne, a szereplők között átjárható, nem lenne ismeretlen sem az elméleti és gyakorlati oktatásban résztvevők, sem a hallgatók számára. Jelenleg megalakult a Szekszárdi Szakképző Centrum által létrehozott Déli Agrárszakképzési

ÁKK, melyről a szakma még gyűjti a tapasztalatokat. Az idei évben pedig megalakulásra került a Soproni Erdészeti Tudásközpont, amely a Soproni Egyetem tudásközpontja, és amely a duális képzésben a tanulmányi és állami erdőgazdaságokat vontta be a tudásközpontba – ezek működését érdemes a jövőben figyelemmel kísérni és esetlegesen levonni a fontos következtetéseket.

Felhasznált irodalom

- Barabás-Kárpáti, D., & Makszim-Nagy T. (2021). Egy duális kutatás eredményei, avagy hogyan befolyásolja a duális képzés a hallgatók eredményeit, kompetenciáit. *Науковий вісник Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II*, 183.
- Fazekas, K. (2018). Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon. *Magyar Tudomány*, 179(1), 24–35. <https://doi.org/10.1556/2065.179.2018.1.3>
- Finta, Z., Palkovics, A., & Kőszegi, I. R. (2020). Az agrárképzési szakok népszerűségének alakulása a magyar felsőoktatásban 2019-ig. *Journal of Central European Green Innovation*, 8(1/2), 25–43.
- Gadar, L., & Abonyi, J. (2018). Graph configuration model based evaluation of the education-occupation match. *Plos One*, 13(3), e0192427.
- Gadár, L., Banász, Z., Kosztyán, Z. T., & Telcs, A. (2021). A felsőoktatási kínálat és a munkaerőpiaci kereslet találkozása. *Educatio*, 30(2), 260–279.
- Herman, S., Körösparti, P., & Kőmíves, P. M. (2018). A magyar agrár-felsőoktatás aktuális helyzete. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 3(4), 263–281.
- Kapronczai, I. (2018). A hazai agrárképzés korlátai. *Gazdálkodás*, 62(5).
- Mezőszentgyörgyi, D., & Kováts, G. F. (2019). Mutatószámok, arányok és trendek az agrár-felsőoktatásban. *Gazdálkodás*, 63(2), 160–176.
- Pupos, T. (2019). Változtatások szükségessége a magyar agrárfelsőoktatás képzési programjaiban. *Gazdálkodás*, 63(1), 58–72.
- Török, I. (2018). Gondolatok a felsőoktatás (saját) feladatairól. *Közgazdaság : Review of Economic Theory and Policy*, 13(4), 199–213.
- Török E., Pap-Szigeti R., Ailer, P., & Palkovics, L. (2014). A Kecskeméti Főiskola duális képzésének monitoring vizsgálata a hallgatók visszajelzései alapján. A jövő járműve, 1/2, 32–36. http://www.sze.hu/~jret/AJJ/AJJ_201412.pdf
- Török, E., Angeli, E., & Noel, G. (2020). Hallgatói tanulmányi eredmények mérése és összehasonlítása duális-nem duális viszonylatban. *Gradus*, 7(3), 117–122.

RUDNÁK ILDIKÓ¹ – BAJKAI-TÓTH KATINKA² –
KOLLÁR KÍRA³ – GARAMVÖLGYI JUDIT⁴

AZ AGRÁR-, GAZDASÁGI ÉS MŰSZAKI TERÜLETEN VÉGZETT MATE-HALLGATÓK MUNKAERŐPIACI JELLEMZŐI

Absztrakt

Tanulmányunkban a MATE végzett hallgatóinak munkaerőpiaci megjelenésével foglalkozunk, és a DPR-adatok (2021) alapján az agrár-, a gazdasági és a műszaki diplomásaink adatait elemezzük: milyen munkarendben, státuszban, munkahelyen dolgoznak, mennyi a keresetük stb., illetve, hogy mindez Magyarországon vagy külföldön valósul-e meg. A DPR-adatbázisát használva az SPSS 27 programot választottuk a vizsgálat módszereként. Többek között megállapítottuk, hogy a munkaerőpiaci státuszukra az alkalmazotti viszony jellemző, túlnyomórészt a piaci szférában helyezkedtek el, továbbá, hogy az egyetemen szerzett tudásuk és a bevételük között pozitív kapcsolat van, illetve azt, hogy a külföldön munkát vállalók több mint 90%-a állami ösztöndíjasként tanult.

Kulcsszavak: hazai és külföldi munkavállalás, munkaerőpiac, MATE végzett hallgatói, Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR)

Abstract

In our study, we focus on the labour market participation of MATE graduates, and based on the DPR data (2021), we analyse the data of our agricultural, economic and technical graduates: what kind of work

¹ Dr. RUDNÁK ILDIKÓ egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

² Dr. BAJKAI-TÓTH KATINKA egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

³ KOLLÁR KÍRA Bsc hallgató, Gazdálkodás és menedzsment szak, Szent István Campus

⁴ Dr. GARAMVÖLGYI JUDIT egyetemi adjunktus, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

schedule, status, job, how much they earn, etc., and whether they work in Hungary or abroad. Using the DPR database, we chose the SPSS 27 program as the analysis method. We found, among other things, that their labour market status was employment, that they were predominantly employed in the market sector, that there was a positive relationship between their university education and their income, and that more than 90% of those who worked abroad had studied on a public scholarship.

Keywords: employment at home and abroad, labour market, MATE graduates, Diploma Tracking System (DPR)

JEL-kód: J24, J31

1. Bevezetés

A munkahely mindenki számára mást jelent: vannak, akiknek elképzelései, vannak, akiknek tapasztalatai vannak e téren, illetve ezek együttesen. Nincs ez másként a felsőoktatás végzős hallgatói esetében sem, akik természetesen az általuk elképzelt, a számukra ideális munkahelyet keresik, ahol számításaikat maximálisan megtalálják. Tapasztalatuk általában nincs, vagy ha van is, meglehetősen kevés azon a szakmai területen, amely a végzettségükhöz kapcsolódik. Ezért nagyon izgalmas megtudni, hogy vajon az elvárásaik, igényeik szerint alakult-e a munkaerőpiacra való kilépésük. Mivel a diplomás hallgatók tényeket szolgáltatnak az elsőként választott munkahelyükről, így ezek alapos vizsgálata aktuális képet ad a munkaerőpiac valós értelmezéséhez.

Az oktatási intézmények – különösen a felsőoktatás –, valamint a munkaerőpiac szereplői egyaránt érdekeltek abban, hogy minél sokrétűbb visszajelzéseket kapjanak a friss diplomások első munkahelyi benyomásairól, ugyanis ez az alapja annak, hogy minél gyorsabban reagálhassanak, aktualizálják a követelményeiket, alkalmazkodjanak a változásokhoz. De ennek a fordítottja is igaz: a felsőoktatás számára is a naprakészség jelenti a fenntarthatóságot, a további hallgatók vonzását. A kiélezett humán erőforrás hiány következtében tulajdonképpen a túlélést jelentheti a képzési rendszer kínálati, valamint a munkaerőpiac keresleti oldalának összehangolása mindkét résztvevő szempontjából.

A munkaerőpiac azonban nemcsak a hazai lehetőségeket jelenti, hanem a globalizációs trendnek köszönhetően a külföldit is, ezen belül pedig leginkább az európaiakat. Bodnár & Szabó (2014) megállapítja, hogy az Európai

Unió egyik alapelveként, a munkaerő szabad áramlásának köszönhetően jelentősen megindult az újonnan csatlakozott országokból a régi tagállamokba történő vándorlás. Ennek alapja a munkaerő szabad áramlása, ami így hangzik: „a személyek EU-n belüli szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való joga az uniós polgárság alappilléret képezi, amelyet a Maastrichti Szerződés hozott létre 1992-ben” (Európai Parlament, 2016). Ehhez kapcsolódik, hogy az állampolgároknak, akik az uniós tagállamokban élnek joguk van arra, hogy más uniós országokban állásra jelentkezzenek, munkát létesítsenek. Pillanatnyilag 17 millió uniós polgár él vagy dolgozik külföldön. A szociális jogok európai pillérével egyetértésben az EU azt a célt tűzte ki, hogy a külföldön dolgozók esetében is teljes mértékben érvényesüljenek a tisztességes foglalkoztatási elvek (Európai Bizottság, 2020). A sikerhez a nemzetközi szinten a munkaerőpiac résztvevőinek az etnorelatív attitűd elengedhetetlen kompetenciaként kell megjelennie (Garamvölgyi & Rudnák, 2016).

Tanulmányunk szakirodalmi részében a munkaerőpiac aktuális kérdéseivel foglalkozunk, különös tekintettel a frissdiplomásokra vonatkozó megállapítások bemutatásával, valamint a külföldi munkavállalást vizsgáljuk: hogyan és miért vonzó a végzettek számára a más kultúrában való megmérettetés.

Az empirikus rész a MATE 2016-ban és 2020-ban három tudományterületen – agrár, gazdasági, műszaki – végzett hallgatók (741 fő) DPR-válaszait dolgozza fel statisztikai módszerekkel, és többek között arra kerestük a választ, hogy melyik szférában helyezkedtek el, folytatódik-e a külföldre való irányulás, illetve az egyetemen megszerzett ismeretek befolyásolják-e a pozíciójukat, jövedelmüket. Az eredmények ismeretében válaszokat és javaslatokat fogalmazunk meg a frissdiplomások és oktatóik számára.

2. Elméleti háttér

A jelenünk globalizált munkaerőpiaca a frissdiplomások szemszögéből

Gál et al. (2004) szerint a globalizáció közvetlen foglalkoztatási hatásai a műszaki fejlődésnél; a gazdaságpolitikai kérdésekben, valamint a munkaerőpiaci intézmények szerepének átalakulásában érhető leginkább tetten. A műszaki fejlődés szempontjából megállapítható, hogy az új technológiák megjelenése olyan összefüggésben van a gazdasági folyamatok-

kal, valamint úgy erősíti a transznacionalizálódás jelenségét, hogy a világ-gazdasági kapcsolatok is nagymértékben átalakulnak ezáltal. A gazdaságpolitikának ebben a megváltozott felosztásban különösen fontos szerep jut: egyrészt az állam direkt gazdasági befolyásoló szerepe csökkent az évek során, másrészt ezen a globalizációs folyamatok növelték a gazdaságfejlesztés jelentőségét is. Alshaabani & Rudnák (2022) felméréséből kiderül, hogy a nemzetközi munkavállalók száma növekszik, ezért e munkavállalók elkötelezettségének megértése minden vezető számára alapvető fontosságú, amikor a munkavállalói eredmények javításán gondolkodik.

Illéssy & Huszár (2022) megállapítja, hogy az ágazatok szerint jelentős különbségek figyelhetők meg: leginkább a mezőgazdaságban (69%), illetve az iparban (61%) dolgozókat érinti az automatizáció, míg a szolgáltatói szektor munkavállalói (31%) védettebbek annak következményeitől. És bár az előrejelzések adataiból azt a következtetést lehet levonni, hogy egyre kevesebb humán erőre lesz szükség, a szerzők hangot adnak szkepticizmusuknak, miszerint elképzelhető, hogy igazuk lesz az elemzőknek abban, hogy a mostani technológiák képesek lesznek kiváltani az emberi munkaerőt, a történelem viszont mindenesetre arra tanít, bennünket, hogy az eddigi technológiai forradalmak nem csökkentették, inkább növelték a munkaerő iránti keresletet. Farkas (2021) is megerősíti a munkaerő-kereslet iránti igény növekedését a vidék aspektusából.

Salas-Velasco (2021) kijelenti, hogy a legtöbb gazdaságban kapcsolat van a munkaerő képzettségi szintje és a munkavállalók által végzett munka között. Általában a munkaköröket a képzettségi követelmények alapján határozzák meg, amelyek egybeesnek a formális oktatás szintjével. Galasi (2002) azt hangsúlyozza tanulmányában, hogy bár a felsőoktatás eltömegesedésének komoly veszélyei lehetnek, a diplomával rendelkezők munkaerőpiaci helyzete még így is kedvezőbb az alacsonyabb végzettségűekéhez képest: vagyis egyértelműen bizonyított, hogy az felsőfokú tanulmányok továbbra is jól megtérülő befektetésnek bizonyulnak. Ugyanakkor egy későbbi, a munkaadók szemszögéből végzett felmérésből kiderül, ahogyan ezt Czeglédi & Juhász (2015) feltárja, hogy a magyar felsőoktatásban tanuló hallgatók munkaerőpiaci elvárások szerinti felkészültsége nem kielégítő.

Veroszta (2014) a frissdiplomások elhelyezkedésével kapcsolatban kifejti, hogy indokolt feltárni a szakterületi jellegzetességeket, részletesebb vizsgálatok alá venni azokat munkaerőpiaci szempontból, mert nagy je-

lentőségük van a képzési területi sajátosságoknak a várakozások és a jövedelmi motivációk alakulásában, következésképpen célzott feltárást érdemel a szakterületi jellemzők és a jövedelem kapcsolata. Ide kapcsolódik Hetesi & Kürtösi (2009) megállapítása, miszerint a hallgatói eredményesség külső mutatói az állami vagy a piaci munkahelyen való munkavállalási szándéka, a sikeres elhelyezkedés, a munkahelyi beválás, a munkaadók által keresett munkaattitűdökkel való rendelkezés. Iriondo (2022) rámutat arra, hogy frissen végzettek munkaerőpiaci belépésének elemzése különösen fontos, tekintettel arra, hogy mennyire nehéz elfogadható, a tanulmányaikhoz kötődő szakmai karriert, de legalábbis munkahelyet találniuk. Steigervald (2019) és Khademi-Vidra (2014) arra hívja fel a figyelmet, a most munkaerőpiacra lépők folyamatosan keresik az új és még újabb kihívásokat, a tanulási lehetőségeket, akár saját határait is feszegetve, éppen ezért tévedés arra törekedni, hogy a fiatalokat minél tovább megtartsuk egy munkahelyen, különösen, ha sorozatban ugyanolyan jellegű feladatot kell elvégezniük, mert nem kenyerük a monotonitás. Ebből kifolyólag a munkáltatók érdeke nem a visszatartás, hanem a fluktuáció helyes menedzselése. Ehhez kapcsolódik Nemes (2019) véleménye, aki azt vetíti előre, hogy a legfiatalabb generáció tagjainak – aktív éveik során – legalább tizenhét munkahelyük lesz, öt különféle iparágban.

McGuinness et al. (2016) kiemeli, hogy a munkaerőpiacra való bejutás tekintetében a felsőoktatási szakmai gyakorlatok, amelyekből állandó álláshely lehet, valamint a felsőoktatási munkaközvetítési támogatás nyújtása jelentős hatást gyakorolnak a diplomások nem megfelelő elhelyezkedésének csökkentésére. A magán-munkaközvetítő ügynökségek igénybevétele jelentősen növeli a későbbi nem megfelelő elhelyezkedés kockázatát.

A külföldi munkavállalás magyar szemmel

A magyarországi elvándorlási trendekben nem egyből az uniós csatlakozást követően volt megfigyelhető erős fellendülés, hanem a 2007–2008-as évben indult be a kivándorlás.

A KSH 2010 és 2021 közötti adatai (1. táblázat) azt mutatják, hogy a kivándorlás, valamint a külföldön születettek száma mérséklődött, és ezzel párhuzamosan a visszavándorlás mértéke sem elhanyagolható. De a kivándorlók száma még így is jelentős, így szükség van megismerni és feltárni a húzó és taszító hatásokat, amelyek főleg a frissdiplomásokat érintik.

1. táblázat: Magyar állampolgárok vándorlásának összefoglaló adatai

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Külföldön született	60	3 061	9 168	8 364	17 221	17 747	13 600	10 711	10 224	10 112	8 581	8 819
Mo-on született visszavándorló	1 575	2 443	4 194	9 354	11 356	14 810	16 215	20 906	23 401	23 172	23 104	22 583
Kivándorló	7 318	12 413	12 964	21 580	31 385	32 852	29 425	26 957	23 808	21 900	19 322	21 730

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0030.html

Besenyei (2016) a demográfiai tényekre hívja fel a figyelmet: a fiatalabb generációk létszáma csökkenő tendenciát mutat, azon belül pedig Magyarországon különösen jelentős az elvándorlás. Ez elsősorban a Z, és a fiatal Y generációt érinti. Sik & Szeitl (2016) empirikus munkája szerint a Magyarországról kivándoroltak között több a férfi, mint a nő, valamint főleg a felsőfokú iskolai végzettségűek aránya a jelentősebb. Hasonlóan ír erről Czibere & Schranz (2020), a felmérésükből megtudjuk, hogy a Magyarországot elhagyók között többen vannak az egyetemet, főiskolát végzettek, mint a középfokú végzettségűek vagy szakképzetlenek. Rudnák & Garamvölgyi (2016a) műszaki végzettségűeket vizsgálva megállapítja, hogy a nemek szerint a férfiak aránya domináns (89%), és ugyancsak 89%-uk a tanult, azaz műszaki területen tudott elhelyezkedni a külföldi munkavállaláskor. Érdekességként említik, hogy inkább a német nyelvű országokat választották, és a válaszadók 80%-a Európában maradt, ugyanakkor a válaszadók (N = 180) fele frissdiplomásként külföldön lépett a munkaerőpiacra. Egy másik tanulmányukban pedig azt találták, hogy a külföldi munkavégzés nem okoz különösebb problémát a más nyelven beszélő kollégákkal való kommunikációban, illetve a külföldre költözésről szóló döntés meghozatala helyesnek bizonyult (Rudnák & Garamvölgyi, 2016b).

Kőműves et al. (2021) vizsgálatának eredményei szerint a válaszadók 18,83%-a az elkövetkező 5 évben nem zárkózik el külföldi munkavállalástól, ugyanakkor a 42 külföldi munkavállalást fontolgató válaszadó közül 31 nő volt. Életkori bontás tekintetében a 20-25 évesek 11%-a, 26-30 évesek 15%-a és a 30 év felettiiek 6%-a tervez határon túl munkát vállalni. A

külföldi munkavégzés leggyakoribb célországaként a válaszadók Németországot, Ausztriát és az Egyesült Királyságot jelölték meg. A Babeş–Bolyai Tudományegyetem magyar tagozatán végzők 45%-a külföldön akar elhelyezkedni, és csak 20% akar csak hazatérni szülővárosába (Kádár, 2018). Rudnák et al. (2022) az interkulturális alkalmazkodás lehetséges szerepét vizsgálta az észlelt szervezeti támogatás és a diplomaszerezés utáni magyarországi munkavállalási szándék közötti kapcsolatban.

Nem mindenkit vonz azonban a külföldi munka, még rövidebb munkavállalás esetén sem. Számos tanulmány taglalta a külföldi csábító/húzó jelenségeket, illetve azokat a negatívumokat a hazai munkaerőpiacról, amelyek miatt más kultúrában próbáltak szerencsét. Többek között az anyagi megbecsülés hiánya, a bér, a fizetés az egyik legkritikusabb pont. Moldicz (2022) arról ír, hogy hazánkban a bérek és fizetések jelentősen emelkedtek. A bruttó átlagbérek 2022 júniusában 15,4 százalékkal nőttek az előző év azonos időszakához képest. Ha a juttatásokat is figyelembe vesszük, a növekedés 16,1 százalékos volt. Egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló bruttó átlagbére 503 ezer forint volt 2022 júniusában. A jelentős bérnövekedés három tényezőnek köszönhető: a garantált bérminimum emelésének, a tervezett béremeléseknek és az emelkedő inflációnak. Czethoffer & Köllő (2017) a bérezés tekintetében arra hívja fel figyelmet, hogy a diplomás pályakezdekők jelentős bérhátránnyal indulnak a munkaerőpiacon a tapasztaltabb kollegáikkal szemben.

3. Módszertan

A DPR MATE-ra vonatkozó adataiból dolgoztunk: a DPR Adattérkép 2021 kérdéssorozatból kiválasztottuk a témánkhoz kapcsolódó kérdéseket, amiket az SPSS27 program segítségével elemeztünk, és az egyes eredményeknél jelezzük a választott módszert.

A magyarországi Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) kérdőíves modulja 2010 óta gyűjt adatokat a frissdiplomások státuszáról, munkaerőpiaci helyzetéről. Az adatfelvétel módszere: online kérdőíves megkérdezés. A végzetek megkeresését és az adatfelvételt jelenleg a DPR országos programjában részt vevő felsőoktatási intézmények végzik, a saját végzettjeikről rendelkezésükre álló belső címlisták és az Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztálya által biztosított központi kutatási módszertan alapján (DPR, diplomatul.hu).

Bár a válaszadók száma 741 volt, bizonyos kérdésekre jónéhányan nem válaszoltak. Először arra gondoltunk, hogy a „nemválaszolók”-at kihagyjuk, ám így nagyon lecsökkent volna a minta, ezért amellet döntöttünk, hogy az egyes kérdéseknél mindig megjelöljük a kitöltők számát. Ebből adódik tehát, hogy a 741-es mintaszám több esetben eltérést mutat majd, ami egyben a tanulmány eredményeinek a limitációját is jelenti.

Hipotézisek

H1: A gazdasági szakon végzettek közül szignifikánsan többen külföldi munkahelyet választanak.

A műszaki-informatikai végzettségű szakemberek iránt a hazai munkaerőpiacon is magas az igény, ebből adódóan úgy véljük, a friss diplomások ilyen végzettséggel gyorsan, és az átlagosnál magasabb kezdőfizetéssel tudnak elhelyezkedni, számukra nem annyira vonzó a külföldi munka. Legfeljebb karrierjük későbbi szakaszában, kiküldetés, azaz meghatározott időtartam formájában.

H2: A végzettek havi nettó bevétele és a tanulmányaik alatt elsajátított tudás, készségek használatának mértéke egyenes arányban áll egymással

Tagadhatatlan, hogy a felsőoktatás egyik kulcskérdése, mennyire használható az iskolapadból kikerülve az átruházott tudás. Minket is érdekelt, hogy miként vélekednek erről a már munkaerőpiaci jelenléttel rendelkező végzettjeink. Úgy véljük, minél több készséggel, illetve elméleti tudással látjuk el a diákokat, annak mértéke az ő számukra is mérhető, akár a bankszámlájukon. Amennyiben pedig bebizonyosodik az állításunk, bátran hangoztathatjuk, hogy a tudás hatalom és biztos megélhetés is egyben.

4. Eredmények

A minta bemutatása és a három tudományterület munkaerőpiaci jellemzője

A vizsgált minta bemutatása egyben jellemzést is ad a három tudományterületen végzett MATE-hallgatók munkaerőpiaci jelenlétéről is. Nézzük is ezen jellemzőket! A tudományterületeket vizsgálva a MATE profilját vettük figyelembe, így három nagy diszciplínát vizsgálunk: az agrárt, a gazdaságit és a műszakit. A három tudományterület kitöltőinek száma 735. A nemek eloszlása: 475 (64,6%) nő és 260 (35,4%) férfi, illetve erre a kérdésre 6 fő nem adott választ (N = 735). A női válaszadók szinte kétszer annyian vannak, mint a férfiak, így az eredmények értékelésekor szintén

meg kell említenünk a női kitöltők magas arányát, ami befolyásol(hat)ja az eredményeket, így ez is limitációt jelent. Tanulmányaikat 427-en (57,6%) nappali tagozaton, míg 314-en (42,4%) levelező képzés keretében folytatták (N = 741). Ösztöndíjasként 582 fő (78,5%), önköltségesként pedig 159 fő (21,5%) végzett (N = 741).

A minta alapján nappali tagozaton az agrárterületen 247 (67,7%) fő, gazdasági területen 71 (30%) fő, műszaki területen pedig 109 (78,4%) végzett. A nappali-levelező tagozatot tekintve látható, hogy az agrár- és műszaki területen a végzett hallgatók sokkal nagyobb arányban tanultak nappali tagozaton, mint a gazdasági területen: 57,8%-a agrár-, 25,5%-a műszaki területen végzett, míg a gazdasági területen csupán 16,7%. Ugyanakkor a levelezősök esetében a gazdasági terület dominál.

Állami ösztöndíjban az agrárterület hallgatóinak 87,9%-a (321 fő), a műszakiaknak 92,8%-a (129 fő), míg a gazdasági terület hallgatóinak csupán 55,7%-a (132 fő) részesült.

Tudományterületenként a nemek aránya a következő: agrárterületen 118 (32,9%) férfi, 241 (67,1%) nő, gazdasági területen 60 fő (25,3 %) férfi, 177 (74,7%) nő, míg a műszaki területen 82 (59%) férfi, 57 (41%) nő. Egyértelműen látható, hogy férfiak aránya a műszaki területen magasabb, míg a gazdasági területen a legalacsonyabb.

A munkaerőpiaci státusz szerint a gazdasági végzettségűek 89,5%-a, az agrárvégzettségűek 83,6%-a, a műszaki végzettségűeknek pedig 82,7%-a dolgozik, tehát a műszaki és agrárvégzettségű hallgatók 16,4% és 17,3%-ban munkanélküliek. Akik elhelyezkedtek, azok túlnyomó többsége alkalmazott mind a három szektorban: az agrárvégzettségűek 71,2%-a, a gazdaságiak 82,3%-a, a műszaki végzettségűeknek pedig 74,8%-a. Megállapítható, hogy az alkalmazotti státusz a legjellemzőbb. Tovább vizsgálva az alkalmazotti csoportot, az látjuk, hogy a beosztott diplomás a legjellemzőbb, hiszen az agrárvégzettségűek 71,4%-kal, a gazdasági végzettségűek 75,9%-kal, a műszaki végzettségűek pedig 86,5%-kal képviseltetik magukat. Vezető beosztásban a gazdasági végzettségűek 16,9%-a, az agrárvégzettségűek 13,1%-a, a műszaki végzettségűeknek pedig 11,5%-a dolgozik. Az adatokból az is kiderül, hogy a műszaki végzettségűeknek csupán 1,9%-át alkalmazták nem diplomás munkakörben, míg az agrárvégzettségűek esetében ez 15,4%.

A piaci szféra vonzza a legtöbb végzettest: az agrárterületen végzettek 66%-a, a gazdasági területnek 69%-a, a műszakinak pedig 87,1%-a helyez-

kedett itt el, az állami szférában dolgozók között legtöbben az agrárvégzettségűek vannak (29,4%), majd a gazdasági (25,9), illetve a műszaki végzettségűek (12,9%). Nonprofit szférában a műszaki végzettségűek közül senki sem dolgozik, gazdasági területről 5,1%, agrárról pedig 4,6%.

A magyarországi munkapiacra lép ki a végzettek több mint 90%-a, ugyanakkor a külföldi megmérettetés továbbra is vonzó mind hallgatók, mind a frissdiplomások körében.

H1: az első hipotézisünkben azt fogalmazzuk meg, hogy a gazdasági szakon végzettek közül szignifikánsan többen választanak külföldi munkát, mint a műszaki vagy agrárterületen végzők. Ehhez elsőként megnéztük a válaszok közül a tényleges lakóhelyet, amely kérdést 736-an töltöttek ki: 692 főnek (94%) magyarországi, míg a fennmaradó 6%-nak (44 fő) külföldi lakcíme van. A három területet megvizsgálva az is kiderül, hogy a 44 fő közül 31-en agrárterületen, 7-en gazdasági, és 6-an műszaki területen végeztek. Az agrárterületen az összes végzetteken belül a 31 fő 8,6%-ot tesz ki, a gazdasági területen 3%-ot, míg a műszaki területen 4,3%-ot. Ezen adatok alapján megállapítható a hasonlóság a DPR-összesítő oldalon (diplomantul.hu) közzétett adatokkal: a kitöltők 6,2%-a él jelenleg is külföldön, 4,51% szintén kipróbálta magát rövidebb ideig. Kijelenthetjük tehát, hogy a külföldi munkavállalás kérdésében hasonló eredmények születtek a mi vizsgálatunkban is. Ugyanakkor az is látható, hogy az agrárterületen szerzett diplomások aránya közel háromszorosa a gazdasági szakon végzettekének, ami a hipotézis cáfolata is egyben. Tovább vizsgáltuk, hogy a külföldi lakhelyű végzettek (N = 44) összetétele miként alakul: nemüket tekintve 15 férfi (34,1%) és 29 nő (65,9%). Közülük 21-en (47,7%) nappali, 23-an (52,3%) levelező tagozaton végzett, ösztöndíjasként 40-en (90,9%), önköltségesként pedig 4 fő (9,1%).

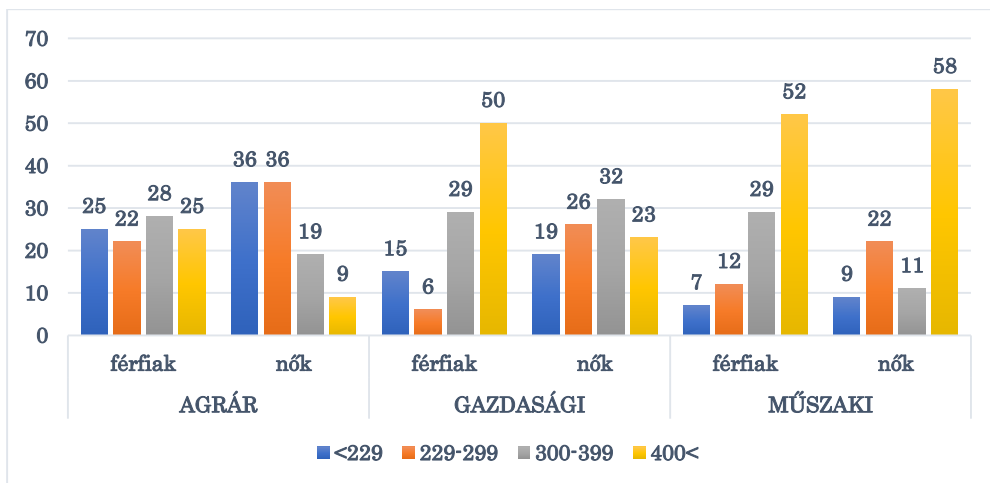
2. táblázat: A külföldön élő végzetek demográfiai adatai

			Mi az Ön neme?		Nappali vagy levelezős munkarendben tanult?		Képzése állami ösztöndíjjal támogatott képzés volt?	
			Férfi	Nő	Nappali	Levelezős	Igen	Nem
Milyen tudományterületen végzett?	Agrár	Count	9	22	14	17	31	0
		%	29,0 %	71,0 %	45,2%	54,8%	100,0 %	0,0%
	Gazdasági	Count	3	4	3	4	3	4
		%	42,9 %	57,1 %	42,9%	57,1%	42,9%	57,1 %
	Műszaki	Count	3	3	4	2	6	0
		%	50,0 %	50,0 %	66,7%	33,3%	100,0 %	0,0%
Total		Count	15	29	21	23	40	4
		%	34,1 %	65,9 %	47,7%	52,3%	90,9%	9,1%

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Amint azt a 2. táblázat is mutatja, a külföldi munkavállaló nők (29 fő) 76%-a agrár-, 14%-a gazdasági, 10%-a pedig műszaki végzettségű. A férfiak esetében (15 fő) az arányok valamennyivel kiegyenlítettebbek: 60%-uk agrár, 20-20%-uk pedig gazdasági, illetve műszaki végzettségű. A műszaki végzettségűek kétharmada nappali tagozaton végzett, ugyanakkor az agrár- és gazdasági végzettségűek inkább levelező tagozaton szereztek diplomájukat. Ami figyelemreméltó: mind az agrár-, mind a műszaki végzettségűek állami finanszírozásban tanultak, a gazdasági terület hallgatói pedig fele-fele arányban, összességében pedig az látszik, hogy a külföldön munkát vállalók 91%-a ösztöndíjasként tanult Magyarországon.

H2: a második hipotézis elemzésekor először azt vizsgáltuk meg, hogy az egyetemen szerzett tudásukra milyen mértékben támaszkodtak a végzett hallgatók (1. ábra): az összes válaszadót (N = 635) figyelembe véve az ötös skálán ez 3,04-es átlagot mutat. Az agrárterület az átlageredményt (3,04) hozza, a gazdasági terület az átlagnál alacsonyabb értékkel bír (2,97), míg a műszaki végzettségűek esetében az átlagnál magasabb, vagyis 3,18-as az eredmény.



1. ábra: A havi átlagkeresetek %-os megoszlása tudományterületenként, illetve azon belül nemenként

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

A havi átlagkeresetek esetében négy csoportot alkottunk (N = 556). A 3. táblázat szerint az agrárterületen végzett férfi hallgatók (93 fő) 25%-a havi 229 ezer alatti jövedelemmel, 25%-a pedig 400 ezer fölöttivel rendelkezik. A nők esetében (170 fő) ez az arány 36:9, míg a férfiaké 25:25. A két felső fizetési kategóriát figyelembe véve azt látjuk, hogy a válaszadó férfi agrár-végzettségűek 53%-a, a nőknek pedig 28%-a esik a 300 ezer fölötti kategóriába, vagyis szinte kétszer annyi férfi keres többet, mint nő.

A gazdasági végzettségű férfiak (48 fő) 15%-a keres 229 ezer alatt, 50%-uk viszont 400 ezer felett, tehát 15:50 arányban. A nők esetében (137 fő) ez az arány 19:23. Ha a két legmagasabb fizetési kategóriát vizsgáljuk, akkor megállapítható, hogy a gazdasági végzettségű férfiak 79%-a, a nőknek pedig 55%-a esik ide. A műszaki végzettségűeknél azt látjuk, hogy a legalacsonyabb és legmagasabb jövedelmi kategóriák aránya 7:52, a nők esetében pedig 9:58. A műszaki végzettségű férfiak 81%-a, a nőknek pedig 69%-a jelölte be a legmagasabb két kategóriát.

A férfiak esetében elmondható, hogy a két legmagasabb kategóriában – mind a három tudományterületet vizsgálva – előrébb vannak, mint a női végzettek. A férfiak aránya 53:79:81, míg a nőké: 28:55:69. A legkiegyenlítettebb helyzetet a műszaki végzettségűek esetében találtunk. A férfiak és a nők fizetése közötti szakadék értelmezése komoly szakirodalommal bír. Ezen tanulmány keretei között az okok feltárására nincs mód. Azonban annyi elmondható, hogy a 2020-as EUROSTAT (1) adatai szerint az EU-

átlag 14%-os különbséget mutat, a magyarországi pedig 17,2%-osat a nemek közötti bérek esetében. A vizsgálatunkban mi is azt találtuk, hogy a nemek szerinti bérszakadék nem változott.

3. táblázat: Összefoglaló demográfiai táblázat tudományterületenként

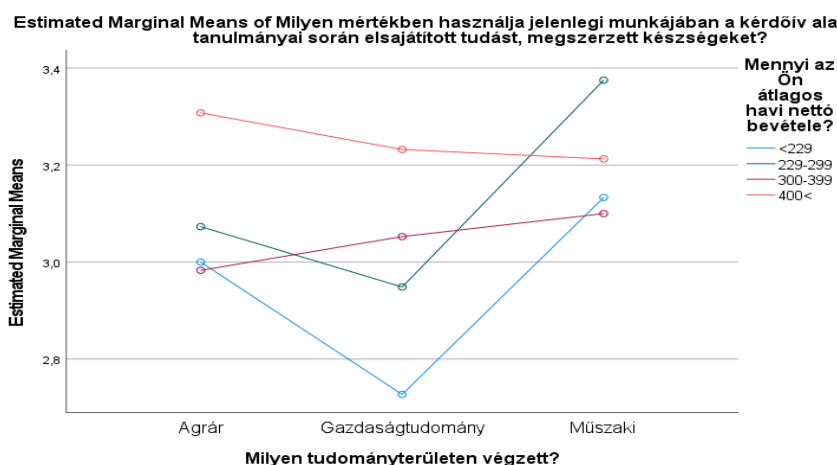
Milyen tudományterületen végzett?	Mi az Ön neme?		Total	Nappali vagy levelezős munkarendben tanult?		Total	Képzése állami ösztöndíjjal támogatott képzés volt?		Total	Tanulmányai során elsajátított tudás, megszerzett készségek használatának mértéke a jelenlegi munkájában			
	Férfi	Nő		Nappali	Levelezős		Igen	Nem		Mean	Std. Deviation	N	
Agrár	<229	23	61	84	56	28	84	75	9	84	3,00	1,34	86
		27,4%	72,6%	100%	66,7%	33,3%	100%	89,3%	10,7%	100%			
	229-299	21	61	82	59	23	82	74	8	82	3,07	1,27	82
		25,6%	74,4%	100%	72,0%	28,0%	100%	90,2%	9,8%	100%			
	300-399	26	33	59	40	19	59	50	9	59	2,98	1,37	59
		44,1%	55,9%	100%	67,8%	32,2%	100%	84,7%	15,3%	100%			
400<	23	15	38	25	13	38	34	4	38	3,31	1,56	39	
	60,5%	39,5%	100%	65,8%	34,2%	100%	89,5%	10,5%	100%				
Total	93	170	263	180	83	263	233	30	263	3,06	1,36	266	
	35,4%	64,6%	100%	68,4%	31,6%	100%	88,6%	11,4%	100%				
Gazdasági	<229	7	26	33	12	21	33	15	18	33	2,73	1,15	33
		21,2%	78,8%	100%	36,4%	63,6%	100%	45,5%	54,5%	100%			
	229-299	3	36	39	13	26	39	20	19	39	2,95	1,15	39
		7,7%	92,3%	100%	33,3%	66,7%	100%	51,3%	48,7%	100%			
	300-399	14	43	57	9	48	57	38	19	57	3,05	0,95	57
		24,6%	75,4%	100%	15,8%	84,2%	100%	66,7%	33,3%	100%			
400<	24	32	56	14	42	56	29	27	56	3,23	1,24	56	
	42,9%	57,1%	100%	25,0%	75,0%	100%	51,8%	48,2%	100%				
Total	48	137	185	48	137	185	102	83	185	3,03	1,12	185	
	25,9%	74,1%	100%	25,9%	74,1%	100%	55,1%	44,9%	100%				
Műszaki	<229	5	10	15	15	0	15	15	0	15	3,13	1,06	15
		33,3%	66,7%	100%	100,0%	0,0%	100%	100,0%	0,0%	100%			
	229-299	10	6	16	15	1	16	15	1	16	3,38	0,96	16
		62,5%	37,5%	100%	93,8%	6,3%	100%	93,8%	6,3%	100%			
	300-399	16	14	30	26	4	30	29	1	30	3,10	1,30	30
		53,3%	46,7%	100%	86,7%	13,3%	100%	96,7%	3,3%	100%			
400<	40	7	47	25	22	47	39	8	47	3,21	1,20	47	
	85,1%	14,9%	100%	53,2%	46,8%	100%	83,0%	17,0%	100%				
Total	71	37	108	81	27	108	98	10	108	3,19	1,16	108	
	65,7%	34,3%	100%	75,0%	25,0%	100%	90,7%	9,3%	100%				
Total	212	344	556	309	247	556	433	123	556	3,08	1,25	559	
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Az átlagkereset és az egyetemen elsajátított tudás és készség hasznosításának a viszonya tudományterületenként a következő: az agrárterületen végzettek esetében a legmagasabb érték (3,31) a legmagasabb fizetési kategóriához (400 e <) tartozik, hasonlóan a gazdasági területen végzettek

esetében is (3,23). A műszaki végzettségűek esetében a 3,38-as átlag nem a legmagasabb, hanem a második fizetési kategóriához (229–299 e) kapcsolódik, ugyanakkor a legmagasabb fizetési kategóriához kapcsolódó átlag hasonló a másik két területhez, hiszen 3,21-es értékről beszélünk.

A gazdasági területen végzett hallgatók esetében az látszik (2. ábra), hogy azoknak van a legtöbb bevételük, akik leginkább használják a megszerzett tudást, vagyis egyenes arányban van a bevétel a tudás hasznosításával, hiszen a legkevesebb bevétele azoknak van, akik a legkevésbé támaszkodnak az egyetemen szerzett készségekre. A második hipotézis tulajdonképpen beigazolódott mind a gazdasági, mind az agrárvégzettség esetében, a műszaki végzettségűek tekintetében pedig az látszik, hogy számukra átlagosan sokkal fontosabb a hozott tudás.



2. ábra: Az egyetemen megszerzett tudás és a havi nettó bevétel közötti kapcsolat

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Tovább vizsgálva az eredményeket megállapítható, hogy mindhárom tudományterületnél kimutatható volt a szignifikancia (agrár: $p < ,001$; gazdasági: $p = 0,001$; műszaki: $p < ,001$), tehát kapcsolat van a nem és a bevétel mértéke között (4. táblázat). Amennyiben a Cramer's $V = 0,3$, akkor közepes erősséget tudhatunk a nemnek a bevétel mértékére. A 3. táblázat első két oszlopából látszik, hogy agrárterületnél az alacsonyabb bevételeknél a nők vannak nagyobb arányban, míg a 400 e bevételnél már a férfiak. Gazdasági területnél ugyan a nők vannak mind a négy bevételi mértéknél nagyobb arányban, mégis látható, hogy ahogy növekszik a bevétel, úgy lesz a férfiak aránya is egyre nagyobb. Műszaki területnél pedig

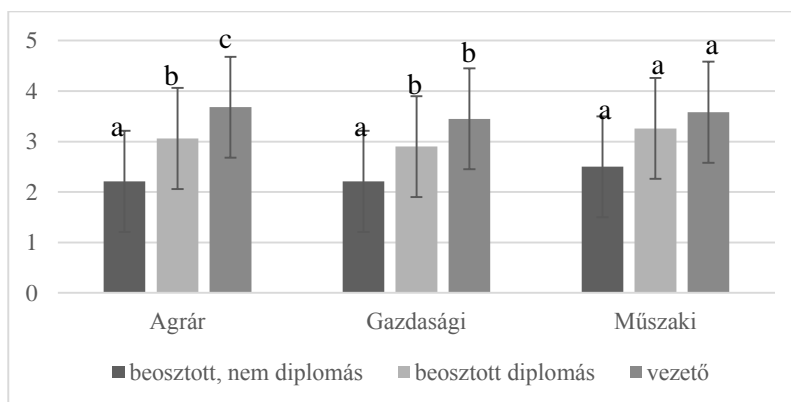
csupán a legalacsonyabb bevételnél vannak nők nagyobb arányban, a többi bevételi csoportnál már a férfiak aránya a nagyobb, és a két nem közötti különbség egyre növekszik a bevétel mértékével.

4. táblázat: A nemek és a bevétel közötti kapcsolat

		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Agrár	Pearson Chi-Square	18,237	3	<0,001
	Cramer's V	0,26		
Gazdasági	Pearson Chi-Square	15,54	3	0,001
	Cramer's V	0,29		
Műszaki	Pearson Chi-Square	16,946	3	<0,001
	Cramer's V	0,40		

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Az alkalmazottként elhelyezkedők esetében a One-Way ANOVA elemzés azt mutatja (3. ábra), hogy az egyes tudományterületeknél milyen mértékben használják a jelenlegi munkájukban a tanulmányaik alatt tanultakat. Az elemzés eredménye, hogy a három tudományterület különbözik egymástól annak tekintetében, hogy egyáltalán van-e szignifikáns különbség a pozíciók között alkalmazotti kategórián belül. Az azonos betűt tartalmazó csoportok között nincs szignifikáns különbség, de az is látható, hogy az agrárterületnél (N = 255) szignifikáns különbség van a három csoport mindegyike között (beosztott nem diplomás, a beosztott diplomás és a vezető), annak tekintetében, hogy mennyire használják az egyes státuszokban a tanultakat.



3. ábra: Szignifikáns különbségek a pozíciók között tudományterületenként

Forrás: saját, a MATE DPR adatai alapján

Tukey's B Post-hoc tesztjének köszönhetően pedig arra is fény derült, hogy mindhárom csoport között van kimutatható, szignifikáns különbség. A gazdasági tudományterületnél (N = 191) csupán a nem diplomás beosztottnak volt szignifikánsan alacsonyabb az átlagértéke a tanulmányaik alatt elsajátított tudás használatának mértékében a jelenlegi munkájukban. Műszaki területnél (N = 101) pedig nem volt szignifikáns különbség egyik csoportnál sem. Viszont azt is érdemes közölni, hogy összességében csak a tudományterületek között nem volt szignifikáns különbség, ugyanakkor a műszaki terület a 3,18-as átlagértékkel vezeti a sort – ahogyan ezt már kimutattuk –, majd az agrár- 3,04-es, illetve a gazdasági 2,97-es érték előtt.

5. Összegzés

Tanulmányunkban a MATE három tudományterületén – agrár, gazdasági, műszaki – végzett hallgatók DPR-adatbázisban rögzített válaszaiból vizsgáltunk. Megállapítottuk, hogy mindhárom terület frissdiplomásai több mint 90%-ban a magyarországi munkaerőpiacon helyezkedtek el, több mint 75%-uk alkalmazottként, ezen belül beosztott diplomásként, és a versenyszférában. A tudományterületei elemzések alapján kimutattuk az adott területre kapott értékeket.

A külföldi munkavállalás az agrárvégzettségű, ösztöndíjas, nappali tagozatos és női frissdiplomásokra jellemző, ugyanakkor a számuk a korábbi statisztikai kimutatásokhoz hasonló, azaz a kitöltők 6,2/-a, ami egyértelműen jelzi, hogy továbbra sem lankad a kedv a hosszabb-rövidebb, illetve a végleges kitelepedéshez.

A MATE falai között szerzett tudás és készségek beépítése a karrierbe, az előrelépés, valamint a bevételek növekedésében játszott kulcsszerep egyértelművé tette, hogy mindhárom tudományterületet hallgatói számára fontosak nemcsak a tantárgyak által közvetített és elsajátított ismeretanyag, hanem az azokat oktató tanáraik munkája egyaránt.

A kapott eredmények tükrében kijelenthetjük, hogy a megszerzett tudás minél nagyobb arányú hasznosítása magasabb bevételt is jelent az adatközlők értékei alapján. Így az üzenet az egyetemisták, a leendő hallgatók felé továbbra is a közismert „tanulni, tanulni, tanulni”, az oktató kollégák felé pedig a tudásuk minél nagyobb mértékű továbbadása a hallgatói érdeklődés folyamatos fenntartása mellett.

Felhasznált irodalom

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142–175.
- Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022. Március). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*.
<https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2005). *Javadalmazásmenedzsment*. Budapest: KJK-KERSZÖV jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Bajkai-Tóth, K. (2023). *A magyar köz- és versenyszféra munkerőpiaci kompetenciáinak vizsgálata*. Doktori értekezés. MATE.
- Balázs, L., & Szabó, C. (2020). Pályakezdőkkel szemben támasztott vállalati elvárások vizsgálata a kimeneti kompetenciák tükrében. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10(1), 3–18.
- Bartus, T., & Róbert, P. (2019). Pályakezdő diplomások. Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása. *Educatio*, 28(4), 783–802. <https://doi.org/10.1556/2063.28.2019.4.9>
- Batthány Schmidt, M., Zöldréti, A., & Zöldréti, S. (2020). A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásban. *Új Munkaügyi Szemle*.
- Berger, L., & Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. New York: McGraw-Hill.
- Berke, S., Schmidt, M., & Kőműves, Z. (2021). Wellbeing at workplace – health promotion and types of stress in Southern Transdanubia. *Régió kutatás Szemle*, 6(1), 58–66.
- Besenyei, L. (2016). A munkaerőpiac generációs struktúrájának alakulása a XXI. század első felében. In Tóth A-né, & Gubik, A. S. (szerk.) *Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára*, (pp. 53–62).
- Bodnár, K., & Szabó, L. T. (2014). *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra (MNB-tanulmányok 114.)*. Budapest: Magyar Nemzeti Bank.
- Borbély-Pecze, T. (2006). A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. *Munkaügyi Szemle*, 22–26.
- Borkowski, N. (2015). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care* (2nd. kiad.). Burlington, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2015). A felsőfokú oktatásban tanulók munkaerőpiaci felkészültsége a munkáltatók szemszögéből. *Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat*, (1/2), 286–293. Forrás: http://acta.bibl.u-szeged.hu/39768/1/vikek_018_019.pdf

- Czibere, I., & Schranz, E. (2020). The Migration of Career : Starter Hungarian Graduate Women to the contruies of the European Union. *Social Sciences, MDPI*.
- Csillag, M., Scharle, Á., Molnár, T., & Tóth, E. (2019). Fiatalok a munkapiacon és az iskolában – Változások 2002 és 2018 között. In *Munkaerőpiaci tükrök 2018* (pp. 37–45). Budapest: Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Dabasi-Halász, Z. (2018). *Munkaerőpiac*. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Dávid, J. (2009). Pályára föl! : A pályakezdő diplomások munkaerő-piaci fogadtatása. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok* (pp. 37–61). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Dobák, M., & Antal, Z. (2016). *Vezetés és szervezés : Szervezetek kialakítása és működtetése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Európai Parlament. (dátum nélkül.). *Európai parlament*. Forrás: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hu/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.1.3.html
- European Commission. (2020). *Youth employment support*. Forrás: European Commission: <https://commission.europa.eu/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-%20people/youth-employment-support-bridge-jobs-next-generation>
- Eurostat*. (2021). Forrás: Eurostat Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page
- Faragó, N. (2020). *A diplomás pályakezdők munkaerő-piaci helyzete az egyes régiókban*. Budapest: SZIE.
- Farkas, T. (2021). The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside, 13*(3), 584–598. <https://doi.org/10.2478/euco-2021-0033>
- Fűzi, B. (2015). *Neveléstan (digitális tankönyv)*. Budapest: Óbudai Egyetem. Forrás: https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013-0002_nevelestan/tananyag/00-borito-150604a-halvanysarga-10-Fuzi.Beatrrix.html
- Gál, P., Moldicz, C., & Novák, T. (2004). Gazdasági ciklusok és gazdaságpolitika a 21. század elején. *Fejlesztés és finanszírozás, (4)*, 13–26.
- Galasi, P. (2002). Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio, 11*(2), 227–236. Forrás: https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/galsai_p_2002_02.pdf
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2015). Kulturális intelligencia bemutatása, mérési lehetőségei = Cultural intelligence and its measuring possibilities. *Studia Mundi – Economica, 32*(2), 113–126. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2015.02.03.113-126>
- Garamvölgyi, J., & Rudnák, I. (2016). Cultural Intelligence: key influences. *Social Space = Przestrzen Społeczna, 13*(1), 1–19.

- Hegy-Halmos, N. (2015). A pályaorientáció elmélete és gyakorlata a hazai köznevelési intézményekben, a pedagógusok szerepe a pályaorientációs tevékenységben. In Torgyik, J. (szerk.) *Százarcú pedagógia*, (pp. 440–445).
- Hetesi, E., & Kürtösi, Z. (2009). A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi, Majó, E. Z., & Lukovics, M. (szerk.) *A szolgáltatások világa*. (pp. 168–185).
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai*. Budapest: Akadémiai Kiadó. Forrás: [https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20\(2021.09%20.20.\)](https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_142_p3#dj241afma_142_p3%20(2021.09%20.20.))
- Hunt, J. G., & Hill, J. W. (1969). The New Look in Motivation Theory for Organizational Research. *Human Organization*, 28(2), 100–109. Forrás: <http://www.jstor.org/stable/44127788>
- Illésy, M., & Huszár, Á. (2022). Technológiai fejlődés és munkaerőpiac: hogyan hat az automatizáció a munkahelyekre Magyarországon? *Statisztikai Szemle*, 137–161. <https://doi.org/10.20311/stat2022.2.hu0137>
- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *Plos One*, 17(7), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kádár, B. (2018). *A felsőoktatási marketing tapasztalatai és a munkaerőpiaci összefüggések Románia – Erdélyben*. <https://doi.org/10.14751/SZIE.2018.066>
- Kenderfi, M. (2020). Pályaorientációs tartalmú honlapok vizsgálata 2020 áprilisában. *Opus et Educatio*, 7(4).
- Khademi-Vidra, A (2014). Identity Spaces. *Acta Universitatis Sapientiae Social Analysis*, 4(1/2), 109–120.
- Kotsis, Á. (2017). Egyén, oktatás vagy munkahelyi környezet? Mi befolyásolja a diplomások foglalkoztatásának minőségét? *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4), 244–260. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.21>.
- Kőműves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2019). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158–173. <https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>
- Kőszegi, R. I. (2019). Nők helyzete a mezőgazdaságban = Situation of Women in Agriculture. *Gradus*, 96–102.
- KSH. (2011). *A fiatalok munkaerő-piaci helyzete*. Budapest: KSH.
- KSH. (2020). *Agrárcenzus 2020*. Letöltés dátuma: 2023.. 02. 03., forrás: https://www.ksh.hu/agrarcenzusok/agrarium_2020
- KSH. (2021). *KSH : Munkaerő*. Forrás: <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McGuinness, S., Whelan, A., & Bergin, A. (2016). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment? *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(4), 1–15. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2016-0174>
- Mikáczó, É. I. (2020). *Szakmai oktatás – múltja, jelene és jövője – a számvitel oktatás tükrében*. Doktori (PhD) értekezés, 193.

- Moldicz, C. (2022). Hungary social briefing: Hungarian labor market in September 2022. *Weakly Briefing*, 54(3).
- Mondy, W., & Mondy, J. (2012). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Nemes, O. (2019). A felnőtté válás szakaszai: Generációs ábécé helyett mérföldkövek. *HVG Extra Business*, (2), 32.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Pastore, F., & Zimmermann, K. (2019). Understanding school-to-work transitions. *International Journal of Manpower*, 40(3), 374–378. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2019-343>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Z. (2022). A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új Munkaügyi Szemle*, 13–24.
- Polyacskó, O. (2009). A felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In *Diplomás pályakövetés II. : Elhelyezkedés, alumni, jó gyakorlatok*. (pp. 27–35). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Országos Felsőoktatási Információs Központ.
- Pusztai, G. (2013). A felsőoktatás munkára felkészítő szerepe a hallgatók értelmezésében. In Kun, A. I., & Polónyi, I. (szerk.) *Az Észak-Alföldi régió helyzete : Képzés és munkaerőpiac*, 9–29.
- Rodulfo, J. (2018). *Why Maslow: How to use his Theory to Stay in Power Forever*. Huntersville, North Carolina, US: Independently published.
- Rudnák, I., & Alshaabani, A. (2022). Impact of Trust on Employees' Engagement: The Mediating Role of Conflict Management Climate. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.3311/PPso.18154>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Hungary's young, technically educated workforce engaged in working abroad. *Hungarian Agricultural Engineering*, 29., 40–43. <https://oi.org/10.17676/HAE.2016.29.40>
- Rudnák, I., & Garamvölgyi, J. (2016). Young Hungarian graduates start their career abroad ... Individual fates or trend? In Visztenvelt, A., & Suhajda, C. J. (szerk.) *Supporting career starters*, 74–80.
- Rudnák, I., Alshaabani, A., & Wu, J. (2022). The Relationship between Perceived Organizational Support and the Intentions of International Students in Hungary to Stay in Hungary: The Role of Conflict Climate and Intercultural Adjustment. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114025>
- Salas-Velasco, M. (2021. Május). Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*(55.). <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Sik, E., & Szeitl, B. (2016). Migrációs szándékok a mai Magyarországon. In Blaskó, Z., & Fazekas, K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör 2015*, 54–58.
- Stalder, B. (2003). Sebezhetőség és oktatás. In *Sebezhető ifjúság*. Szeged: Belvedere.
- Steigervald, K. (2019). Nem megtartani, hanem megdolgoztatni : Küzdelem a generációs jegyek ellenében. *HVG Extra Business*, (2), 35.

- Suhajda, C. J. (2017). *A pályorientációs tevékenység változása és megnyilvánulása a köznevelésben a rendszerváltozástól napjainkig különös tekintettel az információs folyamatokra* Doktori (PhD) értekezés. Pécs: PTE NDI.
- Szabó-Bálint, B., & Sipos, N. (2021). A karriersikeresség vizsgálata a gazdálkodási területen frissen végzettek körében. *Közgazdasági Szemle*, 515–539.
- Tóthné-Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások. *Competitio*, 75–107.
- Varga, E., Szira, Z., Boda, H., & Hajós, L. (2017). A munkaerőpiacon elvárt kompetenciák relevanciájának összehasonlító elemzése a munkáltatók és a felsőoktatásban végzős fiatal munkavállalók aspektusából. *Studia Mundi – Economica*, 82–93.
- Varga, J. (2019). A fiatal diplomások munkaerőpiaci helyzete, túlképzettség, a diplomák értéke. In *Munkaerőpiaci tükör 2018*. (pp. 134–141). Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Varga, J., & Csiszárík-Kocsir, Á. (2016). A szervezetek versenyképességének alapjai: stratégiai menedzsment a hazai vállalkozásoknál. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 6(1) 433–458.
- Veroszta, Z. (2010). A frissdiplomások helyzetének főbb dimenziói: Munkaerőpiaci sikeresség dimenziói a frissdiplomások körében. In Garai, O. Horváth, T. Kiss L., Szép, L., & Veroszta, Z. (szerk.) *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010* (pp. 11–36). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Veroszta, Z. (2014). Hallgatók jövedelmi motivációi és várákozásai. *Felsőoktatási Műhely* (1), 101–116. Forrás: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasisimuhely/FeMu/2014_1/femu_2014_1_101-116.pdf
- Wu, J., Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2022). Testing the Influence of Self-Efficacy and Demographic Characteristics among International Students on Entrepreneurial Intention in the Context of Hungary. *Sustainability*.
- DPR, <https://www.diplomantul.hu/frissdiplomas-kutatas>

