

## A karriertudatosság és az arra ható tényezők a felsőoktatási hallgatók körében. Egy közép-kelet-európai régióban végzett kutatás eredményei

### Career-consciousness and the effects on it among higher education students. Results of a research conducted in a Central-Eastern European region

---



#### Absztrakt

A tanulmány a felsőoktatási hallgatók karriertudatosságának összetevőit és a karriertudatosságra ható tényezőket vizsgálja egy Közép-Kelet európai régióban végzett kérdőíves kutatás (n=2 199) tükrében. A tanulmány hipotézise szerint a karriertudatosság két legfontosabb eleme a perzisztencia, mely a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettséget jelenti és a lemorzsolódási esély ellentettje, valamint a tudatos pályaválasztás, mely figyelembe veszi a későbbi karrierlehetőségeket és az emberi tőke modell jóslatát. A diákok továbbtanulási motivációit és perzisztenciáját főkomponens elemzéssel vizsgálja a tanulmány. Az eredmények azt mutatják, hogy a karriertudatosság két összetevője egy főkomponensbe rendeződött a diákok körében, azonban különbségek vannak a karriertudatosságban a diákok neme, társadalmi háttere, a képzés területe, országa és finanszírozási formája szerint.

Kulcsszavak: karriertudatosság, felsőoktatási hallgatók, perzisztencia, kvantitatív elemzés

#### Abstract

The paper deals with the career consciousness of higher education students in the frame of a research conducted in a Central- Eastern European region (n=2,199). The hypothesis is that the most important elements of career consciousness are persistence of students, that they are committed to graduate, which is the inverse of drop-out risk and that students take into account primarily the predictions of human capital theory with respect to further studies. The items of motives behind further studies and indicators of persistence were analysed with principal component analysis. Results support the hypothesis, but there were differences in career consciousness according to students' gender, social background, country and field of study, and form of funding.

Keywords: career consciousness, higher education students, persistence, quantitative analysis

## BEVEZETÉS

Tanulmányunk központi kérdése, hogy az egyének (vizsgálatunkban a felsőoktatási hallgatók) mennyire karriertudatosak. A karriertudatosságot a felsőoktatási hallgatók továbbtanulási motivációival és a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettségükkel (perzisztenciájukkal) hozzuk összefüggésbe. Hipotézisünk, hogy a karriertudatos diákok az emberi tőke modell jóslatát (a diplomával szerezhető bérelőny, elismert foglalkozás és gyorsabb elhelyezkedés) veszik elsősorban figyelembe a továbbtanulás során és emellett elkötelezettek is, hogy befejezzék tanulmányaikat és ezért erőfeszítéseket is tesznek. Emellett feltételezzük azt is, hogy a karriertudatosságban eltérések lehetnek a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés területe, finanszírozási formája és országa szerint is.

A karriertudatosság két komponensének összekapcsolása jelenti tanulmányunk újszerűségét, mivel ezt még eddig, ebben a formában nem vizsgálták. Emellett kutatásunkban azt is megnézzük, hogy milyen társadalmi-demográfiai háttérváltozók hatnak e két tényezőre, illetve milyen képzési jellemzők befolyásolják azokat. Kutatási eredményeinkben rámutatunk többek között a különböző képzési területek és finanszírozási formák esetén fellépő eltérő lemorzsolódási esélyekre is.

A tanulmány első felében ismertetjük a karrier és karriertudatosság fogalmát, majd röviden bemutatjuk az emberi tőke modell lényegét, ezt követően a felsőoktatási perzisztencia témakörét. Az empirikus részben egy közép-kelet-európai hallgatói adatbázisban ( $n=2\ 199$ )<sup>[1]</sup> a továbbtanulási motivációk 11 változója és a perzisztencia négy mutatója alapján főkomponenselemzést végzünk, melynek során négy, a karriertudatosság mutatói mentén eltérő hallgatói attitűdtípust azonosítunk. Az attitűdök (mint függő változók) kapcsolatát a hallgató nemével, társadalmi háttérével, a képzés országával, területével és finanszírozási formájával lineáris regressziós módszerrel vizsgáljuk meg, lépcsősen bevonva a magyarázó változókat.

## 1. ELMÉLETI HÁTTÉR

### 1.1. KARRIER ÉS KARRIERTUDATOSSÁG

Az emberi erőforrás menedzsment az 1980-as évek óta fontos részét képezi a vállalati menedzsmentnek (Karoliny et al., 2013). Az emberi erőforrás menedzsment része a karriermenedzsment is, melynek szervezeti formája mellett az egyéni szintű karriermenedzsment is a vizsgálatok tárgyát képezi (Soós, 2007).

A karriertudatosság – mely tanulmányunk központi fogalma – definiálása előtt röviden kitérünk a karrier fogalmára is. A karrier szó jelentheti a munkát és a munkával eltöltött egész életet is (Bencsik, 2013). A karrier szó szinonimái:

[1] „Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban” című kutatás.

életút, életpálya, pályafutás, érvényesülés, előmenetel és siker (Klein-Klein, 2012). A karrier kifejezést inkább egy adott munkahelyen belüli előmenetelre használják és nem a munkahelyek közötti társadalmi mobilitásra (Arthur et al., 2005). Super (1980 – idézi Batizi, 2017) szerint a karrier az életben betöltött szerepek sorozata, ahol egyszerre több szerepet is betölthetünk és ezek között szerepkonfliktusok is lehetnek. A karrier emellett magában foglalja az önmegvalósítás mozzanatát is.

A „protean career” jelentése egy individuális, önvezérelt karrier, amely a saját értékeken és a siker szubjektív értelmezésén alapul (Hall, 1996). A Kaleidoscope-modell (Sullivan et al., 2009) szerint három szempont fontos a karrier során, egyrészt az autonómia és felelősség a munkahelyen, valamint a fejlődési és tanulási lehetőségek, másrészt a munka és magánélet összeegyeztetésének lehetőségei és végül a saját értékek és a munkahelyi szervezet értékeinek összhangja. Kimutatható, hogy az életút során eltérő az egyes tényezők súlya.

A fiatalok többségének még nincs kiérlelt karrier elképzelése a középis-kola végén. A karrierdöntést a szülők, a társadalmi háttér a jövőbeli bérek, a jövőbeli státusz és munkakörülmények befolyásolják, de hatással van rá a kortárs-csoport, a média, valamint a tanárok motiváló ereje is. Kimutatható az is, hogy a nők karrierterveire jobban hat a kortárs csoport, mint a férfiakéra (Nimra et al., 2019; Kazi-Akhlaq, 2017).

A karriertudatosság/pályaválasztási tudatosság jelentése, hogy a fiatalok tudomást szereznek a karrier lehetőségekről és az azokkal kapcsolatos követelményekről (Tuckman, 1974). Tudatos pályaválasztás esetén a karrier előtt álló diákok információt gyűjtenek az elhelyezkedési lehetőségekről, és aszerint döntenek a felsőfokú továbbtanulásról, hogy a diploma megszerzése után milyen gyorsan és milyen presztízsű munkát találnak majd és milyen jövedelmet tudnak elérni (Molnárné, 2014). Fontos kiemelni, hogy azok a diákok, akiknek határozott karriereképzeléseik vannak, motiváltabbak és jobban elkötelezettek a tanulás iránt (CEDEFOP, 2017).

## 1.2. AZ EMBERI TŐKE MODELL

Az emberi tőke modell (Mincer, 1958; Becker, 1964; Schultz, 1971) szerint az egyéni szintű oktatási beruházások növelik az egyén későbbi termelékenységét, és a nagyobb termelékenység következtében a felsőoktatási beruházás a magasabb bérekben és a könnyebb munkához jutásban térülhet meg. Tanulmányunkban kiemelten vizsgáljuk, hogy a diákok a továbbtanulás során mennyiben vették figyelembe az emberi tőke modell jóslatát (a diplomával elérhető jól jövedelmező állást, könnyebb elhelyezkedést és elismert foglalkozás szerzését).

Az emberitőke-elmélet egyik kutatási területe, hogy a felsőoktatási expanzió-nak milyen hatása van a felsőoktatási beruházás megtérülésére. Elvileg az expanzióval a munkaerőpiac kínálati oldalán több diplomás munkaerő jelenik meg, melynek hatása lehet – rögzített kereslet mellett –, hogy a felsőoktatás bértöbblete a középfokú végzettségűekkel szemben lecsökken és nő a diplomás munkanél-küliség is. Az emberi tőke modell empirikus alkalmazásai azonban elsősorban

a kínálatra összpontosítanak, pedig a keresleti oldal hatásával is számolni kell. A felsőoktatási beruházás megtérülését tehát több tényező befolyásolja.

Nyugat-Európában a diplomás munkanélküliség növekedése után sem állt meg a felsőoktatás expanziója, és emiatt több felsőoktatási szakember szerint az oktatásnak is alkalmazkodni kell a kereslethez. Teichler (2007, 2011) álláspontja, hogy a felsőoktatásnak az expanzióra és az emiatt bekövetkező esetleges túlképzésre adott egyik válasza lehet a foglalkoztathatóság növelése és a munkaerőpiacon hasznosítható kompetenciák fejlesztése. Emellett fontos a diákok körében a tudatosabb pályaválasztás és karriertudatosság, a megfelelő intézmény és szakválasztás és a munkaerőpiaci trendek figyelembe vétele egyéni szinten is.

A felsőoktatás bértöbbletét Magyarországon számos vizsgálat (pl. Galasi, 2005; 2007; Kertesi-Köllő, 2007) kimutatta a 2000-es években, a felsőoktatási expanziót követően is, melynek oka, hogy a diplomások kínálatának növekedése mellett a diplomások iránti kereslet is jelentősen nőtt, így a diploma bérelőnye nem csökkent jelentősen. A volt szocialista országokban az össznépszerűségben még mindig alacsonyabb a diplomások aránya, mint Nyugat-Európában, és ez is okozza, hogy a munkaerőpiac gyakorlatilag felszívja a diplomás munkaerőt és nem nőtt a diplomás munkanélküliség. Mindezek miatt a diákok felsőoktatási továbbtanulási döntésében fontos szempont lehet továbbra is a diploma munkaerőpiaci megtérülése.

### 1.3. LEMORZSOLÓDÁS ÉS PERZISZTENCIA

Általában a felsőoktatási lemorzsolódás jelentése, ha a beiratkozott hallgató végzettség nélkül hagyja el az adott felsőoktatási képzést. Ebben az értelemben lemorzsolódás az intézmény, a szak vagy a képzési terület elhagyása, de az is, hogy a hallgató végleg elhagyja a felsőoktatást. Az előbbi három eset nem tekinthető a hagyományos értelemben vett lemorzsolódásnak, ez az egyéni karrierstratégia része lehet (Szemerszki, 2018).

A perzisztencia szó jelentése kitartás, szívósság. A felsőoktatáskutatók a lemorzsolódási esély ellentettjeként, a tanulmányok befejezése melletti kitaratást értik alatta. Tinto (1993) a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettségre, szándékra helyezi a hangsúlyt, míg Astin (1993) a konkrét cselekvésekre, erőfeszítésekre, amit a diákok tesznek a sikeres végzésért. A tanulmányban a perzisztenciát több mutatóval is mérjük, és a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettség mellett vizsgáljuk a tanulmányokba fektetett időt és erőfeszítést is. Mindemellett fontos kiemelni, hogy a perzisztencia egy sokat vizsgált felsőoktatási eredményességi mutató is (Pusztai, 2015).

Tinto (1975; 1993) lemorzsolódási modelljében a kedvező családi háttér, a társas kapcsolatok, a jó tanulmányi eredményesség és a társadalmi integráció pozitív hatással van a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettségre. Tinto szerint az intézményi beágyazódás (például hallgatói tanulói és egyéb csoportokba való bekapcsolódás, az oktatókkal való szorosabb kapcsolat) hat legerősebben az intézmény iránti elkötelezettségre, és eredményei azt mutatják, hogy

a kevésbé integrált hallgatók esetén nagyobb a lemorzsolódás veszélye. Astin (1977; 1993) modelljében pedig a felsőoktatási intézménnyel való értékrendi, izlésbeli, világnézeti azonosulás véd a lemorzsolódás ellen, de más – szintén az intézménnyel kapcsolatos jellemzők – is hatnak rá, mint az intézmény típusa, a tanterv jellemzői, az oktatókkal és a csoporttársakkal való kapcsolat. Bean (1980; 1985) munkáiban viszont nemcsak az intézményi hatásokat emeli ki, hanem szerinte fontos a szülői támogatás, a család megfelelő anyagi helyzete, a diák saját középiskolai eredményessége és baráti társasága is. Az intézményi hatások közül pedig az egyetemi ösztöndíjakat, tájékoztatást, szabályozást, az adminisztrációs személyzet hozzáállását és a karriertanácsadást is fontosnak tartja (Csók et al., 2018).

Látható tehát, hogy a hallgatói lemorzsolódás és perzisztencia egyéni és intézményi jellemzőknek is függvénye. Az OECD (2012) által bemutatott jéghegymodellben a tanulmányi teljesítmény, a hallgatói hozzáállás, a családi háttér, az intézményi szerkezet és erőforrások, az oktatáspolitikai és végül a munkaerőpiaci tendenciák játszanak legfontosabb szerepet a lemorzsolódás csökkentésében (Bocsi et al., 2018).

## 2. EMPIRIKUS ELEMZÉS

### 2.1. ADATOK, MÓDSZEREK ÉS A VIZSGÁLT VÁLTOZÓK

Az elemzéshez felhasznált adatok egy 2018/19-es tanévben felvett, nagymintás hallgatói adatbázisból származnak (n=2 199). A „Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban” című kutatás Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben<sup>[2]</sup>, valamint négy ország (Szlovákia, Románia, Ukrajna, Szerbia) határmenti felsőoktatási intézményeiben<sup>[3]</sup> zajlott a CHERD-Hungary kutatóközpont vezetésével. A magyarországi minta (n=1 034) kvótás és a karokra, a képzés területére, valamint a finanszírozási formára reprezentatív. A határon túli intézményekben valószínűségi mintavétel történt, a hallgatókat csoportosan egyetemi/főiskolai kurzusokon kerestük fel, ahol teljes körűen kérdeztük le őket (n=1 165). A mindkét mintában nappali munkarendű másodéves BA/BSc képzésben és másod- vagy harmadéves osztatlan képzésben tanuló hallgatók szerepeltek, akik a lemorzsolódás szempontjában a legérintettebb csoportot alkotják.

Elemzésünkben a karriertudatosság összetevőinek feltárására elsőként főkomponens elemzést végeztünk a perzisztencia négy mutatója, és a továbbtanulási motivációk 11 mutatója alapján (az állításokkal való egyetértést és egyet nem értést

[2] Debreceni Egyetem, Nyíregyházi Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, Szent Atanáz Görögkatolikus Hittudományi Főiskola

[3] Babes-Bolyai Tudományegyetem (BBTE), Emánuel Egyetem, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Konstantin Filozófus Egyetem Nyitra, Munkácsi Állami Egyetem, Nagyváradi Állami Egyetem, Partiumi Keresztény Egyetem (PKE), Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem, Selye János Egyetem, Újvidéki Egyetem, Ungvári Nemzeti Egyetem

a hallgatók 1–4 Likert skálán jelölhették, az állításokat lásd az 1. táblázatban). Ezután a kapott főkomponensek értékeit hasonlítottuk össze a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés országa, területe és finanszírozási formája szerint lineáris regressziós módszerrel, lépcsőzetesen bevonva a változókat.

A képzés finanszírozási formája szerint a diákok 80,2%-a a lekérdezés időpontjában állami finanszírozású, 19,8%-a pedig költségtérítéses volt. A képzési területet öt kategóriába vontuk össze, úgy, hogy hasonló arányban szerepeljenek bennük a diákok<sup>[4],[5]</sup>. A képzés országa szerint<sup>[6]</sup> dichotóm változókat képeztünk, ahol a referencia ország Szerbia volt. A mintában 30,1% férfi és 69,9% nő volt.

A diákok társadalmi háttérét egyrészt a szülők iskolai végzettségével (anya és apa elvégzett osztályainak száma), másrészt négy, a család és a diák anyagi helyzetét jelző mutatójával közelítettük. A család anyagi helyzetét egyrészt az egyes fogyasztási cikkekkel való rendelkezéssel mértük<sup>[7]</sup>, másrészt egy szubjektív anyagi helyzet mutatóval, mely a család anyagi helyzetét a diák csoporttársaihoz viszonyítja (1–5 skálán, ahol 3 jelöli az átlagos helyzetet). A saját anyagi helyzet objektív mérésére egy összevont indexet alkottunk, ahol egyes tartós fogyasztási cikkekkel való rendelkezést vizsgáltunk<sup>[8]</sup>, a szubjektív mutató<sup>[9]</sup> pedig azt vizsgálta, hogy telik-e a diáknak jelentős kiadásra is, vagy a mindennapi kiadásokat sem tudja fedezni. Végül bevoltuk a hallgató 14 éves kori lakóhelyének településtípusát (1: város, 0: falu) is.

## 2.2. EREDMÉNYEK

A továbbtanulási motivációk és a perzisztencia mutatói mentén elsőként főkomponens elemzést végeztünk. A főkomponensek elnevezései a faktorsúlyok (1. táblázat) alapján a következők:

1. Karriertudatos, humántőke növelő és egyben perzisztens attitűd,
2. A családi hagyományt követő nem perzisztens attitűd,
3. Nem anyagi és nem karriertudatos attitűd,
4. Csak anyagi célú attitűd.

[4] Humán (bölcész és társadalomtudomány) (n=473), gazdasági (n=280), reál (informatika, műszaki és természettudomány) (n=350), egyéb, az előbbi kategóriákba nem besorolt pedagógus (n=565), egyéb (n=531), ebből dichotóm változókat képeztünk, ahol az egyéb besorolás volt a referencia kategória.

[5] A képzés szintjét (alap vagy osztatlan mester) nem vontuk be magyarázó változóként, mivel ez erős összefüggésben van a képzési területtel.

[6] Magyarország n= 961, Románia n=647, Ukrajna n=189, Szlovákia n=129, Szerbia n=97.

[7] Az index összetevői: Van-e a családja tulajdonában saját lakás vagy családi ház, öt évnél újabb autó, plazma TV vagy LCD TV, asztali számítógép vagy laptop otthoni internet hozzáférés, táblagép vagy e-book olvasó, mobil internet (telefonon vagy táblagépen), mosogatógép, klíma, okos telefon.

[8] Az index összetevői: rendelkezik-e a diák saját lakással, házzal, saját személyautóval, átlagnál drágább telefonnal (pl. iPhone), átlagnál drágább laptop/PC-vel, tablettel vagy e-book olvasóval és végül lakáskassza megtakarítással.

[9] 1: Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi szükségleteimre sem. 2: Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimra nem telik. 3: Mindenem megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik. 4: Mindenem megvan és jelentősebb kiadásokra is telik.

1. táblázat: A perzisztencia 4 mutatója és a továbbtanulási motivációk 11 mutatója alapján képzett főkomponensek (egyszer aláhúzva 0,4 feletti faktorsúlyok, kétszer -0,4 alattiak), n=2 199

Table 1 The results of principal component analysis based on the 4 items of persistence and 11 items of motives behind further studies (factor weights above 0.4 are underlined once; below -0.4, twice), n=2,199

	Főkomponensek faktorsúlyai			
	1	2	3	4
A tanulmányok, amelyeket folytatok, hasznosak lesznek számomra a szakmai karrierem során.	<u>0.431</u>	<u>-0.426</u>	0.188	0.289
Nagyon elszánt vagyok a tanulmányaim befejezését illetően.	<u>0.445</u>	<u>-0.59</u>	0.183	0.176
Szeretnék minél jobb tanulmányi eredményeket elérni.	<u>0.484</u>	<u>-0.547</u>	0.208	0.115
Mindent megteszek annak érdekében, hogy részt vehessek az előadásokon, szemináriumokon, gyakorlati órákon.	<u>0.444</u>	<u>-0.527</u>	0.243	0.102
A felsőfokú továbbtanulás motivációi:				
hogyan jól jövedelmező állást találjak.	<u>0.492</u>	0.301	<u>-0.55</u>	<u>0.408</u>
hogyan elismert foglalkozásom legyen.	<u>0.632</u>	0.127	<u>-0.502</u>	0.25
hogyan gyarapítsam tudásom.	<u>0.626</u>	-0.215	-0.119	<u>-0.408</u>
hivatásom keresése.	<u>0.527</u>	-0.179	-0.149	<u>-0.559</u>
mert diplomával könnyebb elhelyezkedni.	<u>0.501</u>	0.273	-0.266	-0.01
mert még nem akartam dolgozni.	0.224	<u>0.558</u>	0.374	0.084
hogyan sokféle kapcsolatot alakítsak ki.	<u>0.49</u>	0.288	0.086	-0.162
családi hagyományt követtem.	0.267	<u>0.444</u>	0.378	0.259
megengedhettem magamnak anyagilag.	<u>0.437</u>	<u>0.401</u>	0.393	0.122
nem kellett tandíjat fizetni.	0.321	0.36	0.364	-0.244
társadalmi mobilitás reménye, kitörés.	<u>0.409</u>	0.325	-0.031	-0.222

Forrás: Persist (2019) kutatása alapján saját szerkesztés

Megjegyzés: A kapott négy főkomponens sajátértéke nagyobb, mint egy, az általuk magyarázott szórás 53,54%, a kommunalítások nagyobbak, mint 0,25. KMO-érték 0,766; a Bartlett féle szférikus próba értéke 5 586,142 (szf=105, szig=0,000)

A főkomponens-elemzés eredményei szerint az első főkomponensben az emberi tőke modell jóslatának figyelembe vétele (a jól jövedelmező állás fontossága, és az elismert foglalkozás szerzése, a könnyebb elhelyezkedés) és a perzisztencia együtt járt, összhangban hipotézisünkkel. További eredményünk, hogy a családi mintát követő továbbtanulási motiváció (ami jelenthet egyfajta kényszer hatására való továbbta-

nulást) esetén nem jellemző a perzisztencia. Emellett kirajzolódott két másik típus is, a nem anyagi és nem karriertudatos attitűd és a csak anyagi célú attitűd.

Ezután a négyféle attitűd és a háttérváltozók kapcsolatát vizsgáltuk lineáris regressziós módszerrel (2-5. táblázat).

2. táblázat: Lineáris regressziós eredmények a karriertudatos (humántőke növelő és egyben perzisztens) attitűdre, mint függő változóra, lépcsősen bevonva a magyarázó változókat, n=2 199

Table 2 Linear regression results for the career-conscious (human capital increasing and also persistent) attitude as dependent variable, with the gradual inclusion of explanatory variables, n=2,199

	Béta	szign.	Béta	szign.	Béta	szign.
Nem (1: férfi)	-0.071	0.006	-0.075	0.004	-0.093	0.001
Anya elvégzett osztályok száma	0.02	0.512	0.018	0.564	0.011	0.735
Apa elvégzett osztályok száma	0.06	0.051	0.06	0.052	0.055	0.078
Család objektív anyagi helyzete (1-9)	0.063	0.03	0.072	0.016	0.065	0.029
Család relatív anyagi helyzete (1-5)	0.051	0.082	0.045	0.125	0.052	0.083
Saját objektív anyagi helyzet (1-6)	0.053	0.066	0.051	0.08	0.055	0.062
Saját szubjektív anyagi helyzet (1-4)	0.042	0.138	0.045	0.112	0.038	0.187
14 éves kori településtípus (1: város)	-0.057	0.03	-0.058	0.03	-0.062	0.022
<i>Ország (ref: Szerbia)</i>						
Magyarország			0.006	0.876	-0.008	0.849
Románia			0.03	0.442	0.031	0.447
Ukrajna			0.026	0.389	0.024	0.412
Szlovákia			-0.049	0.085	-0.036	0.215
Finanszírozás (1: állami)					0.1	0.000
<i>Képzési terület (ref: egyéb)</i>						
Humán					-0.018	0.578
Gazdasági					0.103	0.001
Reál					-0.041	0.174
Pedagógus					-0.088	0.015
<i>Adj R square</i>	0.033		0.034		0.057	

Forrás: Persist (2019) kutatása alapján saját szerkesztés

Megjegyzés: Itt és a további lineáris regressziós modellek esetén a modellek magyarázó ereje elég kicsi, de kutatásunkban nem törekedtünk teljeskörű magyarázó modellek megalkotására, csak egyes kiemelt változók hatásának szignifikanciáját és hatásának irányát akartuk megvizsgálni.



A karriertudatos, humántőke növelő és egyben perzisztens attitűd erősebb a nők, a falusiak és a jobb objektív anyagi helyzetű családok esetén. A képzés jellege szerint pedig az állami finanszírozásúak és a gazdasági képzési területen tanulók esetén, és nem jellemző a pedagógus hallgatókra (kiszűrve azt, hogy a különböző képzési területeken és finanszírozási formákban eltérő társadalmi háttérűek tanulnak). A szülők iskolázottsága, a többi anyagi helyzet mutató, és a képzés országa nem befolyásolja ezen attitűd erősségét (2. táblázat).

3. táblázat: Lineáris regressziós eredmények a családi hagyományt követő nem perzisztens attitűdre, mint függő változóra, lépcsősen bevonva a magyarázó változókat, n=2 199

Table 3 Linear regression results for the family-driven and non-persistent attitude as dependent variable, with the gradual inclusion of explanatory variables, n=2,199

	Béta	szign.	Béta	szign.	Béta	szign.
Nem (1: férfi)	0.160	0.000	0.157	0.000	0.142	0.000
Anya elvégzett osztályok száma	0.045	0.135	0.04	0.194	0.038	0.214
Apa elvégzett osztályok száma	0.042	0.175	0.039	0.205	0.034	0.272
Család objektív anyagi helyzete (1-9)	0.068	0.019	0.055	0.059	0.052	0.08
Család relatív anyagi helyzete (1-5)	0.054	0.065	0.058	0.048	0.074	0.012
Saját objektív anyagi helyzet (1-6)	-0.021	0.454	-0.028	0.329	-0.029	0.311
Saját szubjektív anyagi helyzet (1-4)	-0.048	0.09	-0.037	0.194	-0.033	0.235
14 éves kori településtípus (1: város)	-0.009	0.737	0.006	0.814	0.01	0.695
<i>Ország (ref: Szerbia)</i>						
Magyarország			0.085	0.034	0.038	0.386
Románia			0.023	0.552	-0.006	0.885
Ukrajna			0.12	0.000	0.109	0.000
Szlovákia			0.082	0.004	0.105	0.000
Finanszírozás (1: állami)					0.053	0.047
<i>Képzési terület (ref: egyéb)</i>						
Humán					0.05	0.11
Gazdasági					0.097	0.001
Reál					0.088	0.003
Pedagógus					-0.055	0.124
<i>Adj R square</i>	0.042		0.056		0.078	

Forrás: Persist (2019) kutatása alapján saját szerkesztés

A családi hagyományt követő nem perzisztens attitűd erősebb a férfiak és a jobb relatív anyagi helyzetű családok gyerekeinél. Emellett az ukrainai és szlovákiai almintában, az állami finanszírozási formában és a gazdasági és a reál (műszaki, informatikai, természettudományi) területen tanulók körében (itt is kiszűrve azt,

hogy a különböző országokban, képzési területeken és finanszírozási formákban eltérő társadalmi háttérűek tanulnak). Nem hatott erre az attitűdre a szülők iskolázottsága, a saját anyagi helyzet és a településtípus sem (3. táblázat).

4. táblázat: Lineáris regressziós eredmények a nem anyagi és nem karriertudatos attitűdre, mint függő változóra, lépcsősen bevonva a magyarázó változókat, n=2 199

Table 4 Linear regression results for the neither money-oriented nor career-conscious attitude as dependent variable, with the gradual inclusion of explanatory variables, n=2,199

	Béta	szign.	Béta	szign.	Béta	szign.
Nem (1: férfi)	-0.073	0.005	-0.045	0.084	-0.001	0.979
Anya elvégzett osztályok száma	0.036	0.234	0.059	0.054	0.058	0.056
Apa elvégzett osztályok száma	0.063	0.041	0.063	0.039	0.069	0.026
Család objektív anyagi helyzete (1-9)	-0.142	0.000	-0.124	0.000	-0.118	0.000
Család relatív anyagi helyzete (1-5)	0.134	0.000	0.124	0.000	0.143	0.000
Saját objektív anyagi helyzet (1-6)	-0.002	0.935	-0.008	0.774	-0.013	0.645
Saját szubjektív anyagi helyzet (1-4)	0.02	0.49	0.017	0.545	0.016	0.574
14 éves kori településtípus (1: város)	0.036	0.165	0.062	0.02	0.069	0.009
<i>Ország (ref: Szerbia)</i>						
Magyarország			-0.206	0.000	-0.127	0.003
Románia			-0.086	0.026	-0.012	0.758
Ukrajna			-0.029	0.318	-0.001	0.967
Szlovákia			-0.009	0.745	-0.033	0.249
Finanszírozás (1: állami)					0.093	0.000
<i>Képzési terület (ref: egyéb)</i>						
Humán					0.005	0.878
Gazdasági					-0.106	0.000
Reál					-0.078	0.009
Pedagógus					0.102	0.004
<i>Adj R square</i>	0.033		0.052		0.089	

Forrás: Persist (2019) kutatása alapján saját szerkesztés.

A nem anyagi és nem karriertudatos attitűd a magasan iskolázott apák gyerekeire, a rosszabb objektív, de jobb relatív anyagi helyzetű családok gyermekeire és a városiakra jellemzőbb. Emellett az állami finanszírozású diákokra és a pedagógus hallgatókra jellemző inkább és kevésbé jellemző a magyarországi hallgatókra, valamint a gazdasági és a reál (informatikai, műszaki, természettudományi) területen tanulóakra (itt is kiszűrve azt, hogy a különböző országokban, képzési területeken és finanszírozási formákban eltérő társadalmi háttérűek tanulnak). Nem hatott erre az attitűdre az anyák végzettsége és a saját anyagi helyzet (5. táblázat).

5. táblázat: Lineáris regressziós eredmények a csak anyagi célú attitűdre, mint függő változóra, lépcsősen bevonva a magyarázó változókat, n=2 199

Table 5 Linear regression results for the solely financially oriented attitude as dependent variable, with the gradual inclusion of explanatory variables, n=2,199

	Béta	szign.	Béta	szign.	Béta	szign.
Nem (1: férfi)	0.044	0.083	0.04	0.122	0.005	0.859
Anya elvégzett osztályok száma	-0.006	0.852	-0.009	0.761	-0.015	0.625
Apa elvégzett osztályok száma	0.076	0.014	0.074	0.016	0.075	0.015
Család objektív anyagi helyzete (1-9)	0.004	0.89	0.011	0.702	0.028	0.348
Család relatív anyagi helyzete (1-5)	0.111	0.000	0.104	0.000	0.082	0.005
Saját objektív anyagi helyzet (1-6)	0.081	0.005	0.072	0.012	0.054	0.061
Saját szubjektív anyagi helyzet (1-4)	0.043	0.126	0.048	0.086	0.05	0.078
14 éves kori településtípus (1: város)	-0.015	0.56	-0.011	0.674	-0.01	0.704
<i>Ország (ref: Szerbia)</i>						
Magyarország			0.087	0.03	0.038	0.383
Románia			0.105	0.006	0.067	0.096
Ukrajna			0.068	0.021	0.069	0.019
Szlovákia			0.024	0.406	0.033	0.246
Finanszírozás (1: állami)					-0.119	0.000
<i>Képzési terület (ref: egyéb)</i>						
Humán					-0.09	0.004
Gazdasági					0.067	0.023
Reál					0.022	0.466
Pedagógus					-0.072	0.044
Adj R square	0.045		0.048		0.079	

Persist (2019) kutatása alapján saját szerkesztés.

A csak anyagi célú attitűd a magasan iskolázott apák gyermekeire és a relatíve jobb anyagi helyzetű családok gyermekeire jellemző. Emellett az ukrainai almintára és a költségtérítéssel képzésben, illetve a gazdasági területen tanulóokra. Nem jellemző azonban a humán (bölcész és társadalomtudományi) és a pedagógusképzésben tanulóokra (itt is kiszűrve azt, hogy a különböző országokban, képzési területeken és finanszírozási formákban eltérő társadalmi háttérűek tanulnak). Emellett nem hatott erre az attitűdre a nem, az anyák iskolázottsága, a család objektív anyagi helyzete, a saját szubjektív anyagi helyzet és a településtípus sem (5. táblázat).

### 2.3. EMPIRIKUS EREDMÉNYEK ÖSSZEZEGÉSE

Eredményeink szerint – és hipotézisünkkel összhangban – a karriertudatosság két általunk felételezett összetevője, azaz az emberi tőke modell jóslatának figyelembe vétele a továbbtanulás során (a diplomával elérhető jól jöve-

delmező állás, könnyebb elhelyezkedés és elismert foglalkozás szerzése) és a perzisztencia (a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettség és az ezért tett erőfeszítések) együtt járt. Az első főkomponensben (attitűdtípusban) egyaránt nagy faktorsúlyt kaptak ezek a változók. Emellett azonban még három másik attitűdtípus is kirajzolódott: a családi mintát követő nem perzisztens attitűd, a nem anyagi és nem karriertudatos attitűd és a csak anyagi célú attitűd.

Az attitűdtípusok és a háttérváltozók kapcsolatát vizsgálva, a várakozásokkal szemben épp a nők voltak karriertudatosak és egyben perzisztensek, míg a férfiakra a családi hagyományt követő nem perzisztens attitűd volt a jellemző, melynek háttérében a férfiak jobb társadalmi háttére állhat. Kimutattuk azt is, hogy nem egyértelműen a rosszabb társadalmi háttér esetén nagyobb a lemorzsolódás veszélye, és nem csak rájuk jellemző, hogy kevésbé karriertudatosak. Összességében a társadalmi háttér hatása a karriertudatosságra és perzisztenciára is ellentmondásos. Az országok közötti különbségek azt mutatják, hogy a csak anyagi célú attitűd Ukrajnában erősebb volt, mint a többi vizsgált országban, melynek oka lehet az ország relatíve rosszabb gazdasági helyzete. A várakozásoknak megfelelően a nem anyagi és nem karriertudatos attitűd inkább az állami képzésben tanulóokra, míg a csak anyagi célú attitűd a költségterítéses hallgatókra jellemző inkább.

Képzési terület szerint a gazdasági területen tanulóokra a várakozásokkal összhangban a karriertudatos és perzisztens attitűd és a csak anyagi célú attitűd a jellemző. A jó megtérülés ellenére jellemző rájuk azonban a családi hagyományt követő nem perzisztens attitűd is, tehát náluk is fennállhat a lemorzsolódás veszélye. Ez utóbbi a reál (műszaki, informatikai, természettudományi) területekre is igaz, azaz van esély, hogy egy jó álláslehetőség esetén nem fejezik be a képzést. A pedagógus, bölcsész és társadalomtudományi területeken tanulóokra a nem anyagi és nem karriertudatos attitűd a jellemző, melynek oka lehet, hogy itt nem lehet jól keresni.

### 3. KUNKLÚZIÓ

Kutatásunk célja volt, hogy feltárjuk, milyen összetevői vannak a felsőoktatási hallgatók karriertudatosságának, és milyen egyéni és képzési jellemzők hatnak rá. Elsőként szakirodalmak alapján definiáltuk a karrier és karriertudatosság, valamint a perzisztencia fogalmát, illetve röviden kitértünk az emberi tőke modell lényegére is, emellett megalkottunk tanulmányunk újszerű elméleti keretét és központi hipotézisét, mely a felsőoktatási hallgatók karriertudatosságát egy sajátos metszetben mutatja be. Ezt követően egy öt országot átfogó empirikus kutatás adatbázisán főkomponenselemzéssel és lineáris regresszióval vizsgáltuk meg a felsőoktatási hallgatók továbbtanulási motivációit és perzisztenciáját, illetve azt, hogy milyen tényezők befolyásolják ezeket.

Hipotézisünk szerint a tudatos továbbtanulás (a diplomával elérhető jól jövedelmező állás, könnyebb elhelyezkedés és elismert foglalkozás szerzésének figye-

lembe vétele a felsőfokú továbbtanulási döntés során) és a perzisztencia együtt jár a diákok körében, azonban nem minden diákra volt ez jellemző, és eltérések voltak a karriertudatosságban a diákok egyes csoportjai között.

A férfiak jobb társadalmi háttérük ellenére sem perzisztensek és nem karriertudatosak, amit figyelembe kell vennie az oktatáspolitikának. A társadalmi háttér vonatkozásában ellentmondó hatásokat találtunk, tehát nem egyértelműen a rosszabb társadalmi háttér esetén nagyobb a lemorzsolódás veszélye, és nem csak rájuk jellemző, hogy kevésbé karriertudatosak. A vizsgált országok szerint elsősorban az ukrainai diákokra jellemző, hogy nem karriertudatosak és nem perzisztensek és a továbbtanulást elsősorban anyagi célok motiválják, feltehetőleg az ország relatíve rosszabb anyagi helyzete miatt. A képzés finanszírozása szerint a költségtérítéses hallgatókat jobban motiválták az anyagi célok, de az oktatáspolitikának figyelembe kell venni azt is, hogy az államilag finanszírozott hallgatók egy része nem karriertudatos és nem is perzisztens. A képzés területe szerint pedig a gazdasági és a reál területen tanulóknál jelen van a lemorzsolódás veszélye, ami szintén beavatkozást igényel, illetve a humán területeken pedig jellemző a nem karriertudatos attitűd, azaz náluk tudatosítani kell, hogy diplomával összességében jobban lehet keresni, mint érettségivel.

Kvantitatív elemzésünk korlátja, hogy viszonylag kicsi a regressziós modellek magyarázó ereje, és bár célunk nem a teljeskörű magyarázó modellek megalkotása volt, csak egyes kiemelt változók hatásának vizsgálata, a továbbiakban elképzelhető más magyarázó változók bevonása is. Jövőbeni kutatási célunk emellett, hogy a karriertudatosságot és perzisztenciát kvalitatív módszerrel is megvizsgáljuk, például fókuszcsoportos interjúk keretében, képzési területenként.

## KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A „Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban” 123847 számú projekt a CHERD-Hungary kutatócsoport keretében, az NKFI támogatásával, a K-17 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Arthur, M. B.-Khapova, S. N.-Wilderom, C. P. (2005) Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 2, 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Astin, A. W. (1977) *Four Critical Years. Effect of College on Beliefs, Attitudes and Knowledge*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Astin, A. W. (1993) *Four critical years revisited*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Batizi D. (2017) Újfajta karrierutak: A változatos és a határvonalak nélküli pályafutási modellek. *TÉR-GAZDASÁG-EMBER*, 5, 1, 7-23.

- Bean, J. P. (1980) Dropouts and turnover. The synthesis and test of a casual model of student attrition. *Research in Higher Education*, 12, 2, pp. 155-187. <https://doi.org/10.1007/BF00976194>
- Bean, J. P. (1985) Interaction Effects Based on Class Level in an Exploratory Model of College Student Dropout Syndrome. *American Educational Research Journal*, 22, 1, pp. 35-64. <https://doi.org/10.3102/00028312022001035>
- Becker, G. (1964) *Human Capital*. National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York.
- Bencsik A. (2013) *A menedzsment alapjai*. Széchenyi István Egyetem, UNIVERITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr.
- 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*. Oktatáskutatás a 21. században. 6. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 63-90.
- CEDEFOP (2017) *Guidance: supporting youth to manage their careers*. <https://www.cedefop.europa.eu/da/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/guidance-supporting-youth-manage-their-careers> Letöltve: 2019. december 15.
- 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*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 38-62.
- Galasi, P. (2005) Labour Market Success of Higher-education Graduates. In: Fazekas, K.-Varga, J. (eds.): *The Hungarian labour market: Review and analysis*. Hungarian Employment Foundation, Institute of Economics HAS, Budapest. pp. 93-100.
- Galasi, P. (2007) Earnings of higher-education graduates. In: Fazekas, K.-Kézdi, G. (eds.): *The Hungarian labour market. Review and analysis*. Hungarian Employment Foundation, Institute of Economics HAS, Budapest. pp. 104-122.
- Hall, D. T. (1996) Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10, 4, pp. 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Karoliny M-né-Galambosné Tiszberger M.-Poór J.-Farkas F. (2013) A HR döntéshozatal hatása a szervezeti teljesítményre – Regionális jellemzők vizsgálata a Cranet 2008/10 felmérésben. *TÉR-GADASÁG-EMBER*, 1, 2, 73-95.
- Kazi, S. A.-Akhlaq, A. (2017) Factors Affecting Students' Career Choice. *Journal of Research and Reflections in Education*. 11, 2, pp. 187-196. 10.14456/ITJEMAST
- Kertesi, G.-Köllő, J. (2007) Graduate earnings in 1992-2005. In: Fazekas, K.-Kézdi, G. (eds.): *The Hungarian labour market. Review and analysis*. Hungarian Employment Foundation, Institute of Economics HAS, Budapest. pp. 78-85.
- Klein B.-Klein S. (2012) *A szervezet lelke*. EDGE 2000 Kiadó, Budapest.
- Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66, 4, pp. 281-302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Molnárné Konyha Cs. (2014) A továbbtanulási tudatosság fogalmi meghatározása és egy lehetséges mérési módszere. In: Piskóti I. (ed.): *Marketingkaleidoszkóp 2014. Innovációvezérelt marketing*. Miskolci Egyetem, Marketing Intézet, Miskolc, 203-209.

- Nimra, S.-Nawaz, A.-Samiullah, S. (2019) Factors Influencing Career Choices. *IBT Journal of Business Studies* 15, 1, pp. 33–46.
- Pusztai G. (2015) *Pathways to Success in Higher Education. Rethinking the Social Capital Theory in the Light of Institutional Diversity*. Higher Education Research and Policy (HERP), 7. Peter Lang Edition, Frankfurt am Main.
- Schultz, T. W. (1971) *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. The Free Press, New York.
- Soós J. K. (2007) Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. *Munkaügyi Szemle*, 4, 20–24.
- Sullivan, S.-Forret, M.-Carragher, S.-Mainiero, L. A. (2009) Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in Work attitudes. *Career Development International*, 14, 3, pp. 284–302.
- Super, D. E. (1980) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 3, pp. 282–298.
- Szemerszki M. (2018) Lemorzsolódási adatok és módszertani megfontolások. In: Pusztai G.-Szigeti F. (szerk.): *Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 15–27.
- Teichler, U. (2007) The relationships between higher education and employment in Japan and Netherlands. A view from outside. In: Allen, J.-Inenaga, Y.-Velden, R. van der-Yoshimoto, K. (eds.): *Competencies, Higher Education and Career in Japan and the Netherlands*. Springer. pp. 251–264.
- Teichler, U. (2011) Bologna – Motor or stumbling block for the mobility and employability of graduates? In: Schomburg, H-Teichler, U. (eds.): *Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe Key Results of the Bologna Process*. Sense Publishers, Rotterdam, Boston, Taipei. pp. 3–42.
- Tinto, V. (1975) Dropout from Higher Education: A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, 45, 1, pp. 89–125. <https://doi.org/10.3102/00346543045001089>
- Tinto, V. (1993) *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. University of Chicago Press, Chicago.
- Tuckman, B. (1974) An Age-Graded Model for Career Development Education. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 2, pp. 193–212. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90104-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90104-3)