

## Karriertudatosság és perzisztencia a felsőoktatási hallgatók körében

*Mohácsi Márta<sup>1</sup> – Fényes Hajnalka<sup>2</sup>*

**ABSZTRAKT:** A karriermenedzsment fontos szegmense, hogy az egyének (jelen esetben az egyetemi hallgatók) mennyire karriertudatosak. Tanulmányunkban az emberi tőke elméletre építve vizsgáljuk a felsőoktatási hallgatók továbbtanulási motivációit és a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettségüket. Az elméleti részben a karrier, a karriertudatosság és a perzisztencia fogalmát határoljuk körül a szakirodalmak alapján, valamint röviden kitérünk az emberi tőke modell lényegére is. Hipotézisünk szerint a karriertudatos hallgatók az emberi tőke modell jóslatát (a diplomával szerezhető jól jövedelmező állás, könnyebb elhelyezkedés és elismert foglalkozás szerzése) veszik elsősorban figyelembe a továbbtanulás során, illetve emellett elkötelezettebbek tanulmányaik befejezése mellett, és úgy gondolják, hogy tanulmányaik hasznosak lesznek számukra a karrierjük során. Az empirikus részben a karriertudatosságot főkomponens elemzéssel vizsgáljuk számos változó bevonásával, és a képzett mutató(k) értékeit összevetjük a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés területe, szintje és finanszírozási formája szerint. Az adatok egy nagymintás hallgatói adatbázisból származnak, a kutatás Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben folyt.

**KULCSSZAVAK:** karriertudatosság, perzisztencia, felsőoktatási hallgatók, kvantitatív elemzés

JEL-kód: J24

### Bevezetés

Dolgozatunk központi kutatási kérdése, hogy a felsőoktatási hallgatók mennyire karriertudatosak és/vagy perzisztensek, és ezek milyen háttérváltozókkal függnek össze. Az elméleti részben definiáljuk a karrier, a karriertudatosság és a perzisztencia fogalmát, valamint röviden bemutat-

---

<sup>1</sup> adjunktus, Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék (mohacsi.marta@arts.unideb.hu)

<sup>2</sup> egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék (fenyas.hajnalka@arts.unideb.hu)

juk az emberi tőke modellt és a továbbtanulási motivációk elméleti típusait, végül ismertetjük dolgozatunk hipotéziseit. Feltételezésünk szerint a karriertudatos hallgatók egyrészt a jól jövedelmező állás és az elismert foglalkozás reményében jelentkeznak a felsőoktatásba (ami az emberi tőke modell egyik jóslata), másrészt elkötelezettek, hogy be is fejezzék tanulmányaikat (perzisztensek), hiszen ezáltal tudják elérni céljukat. Hipotézisünk ellenőrzésére a dolgozat empirikus felében főkomponens elemzést végzünk a perzisztencia és a továbbtanulás motivációinak mutatói mentén és vizsgáljuk a karriertudatosság két összetevőjének együttjárását. Ezután varianciaelemzéssel megnézzük azt is, hogy a kapott főkomponensek milyen háttérváltozókkal függnek össze, és ezáltal ellenőrizzük további hipotézisünket.

### **Elméleti háttér és hipotézisek**

Dolgozatunk központi fogalma a karriertudatosság, és ennek értelmezéséhez röviden kitérünk a karrier szó jelentésére is. A karrier jelentheti magát a munkát, és a munkával eltöltött egész életet is (Klein–Klein, 2012). Bencsik (2013) szerint a karrier minden, amit egy élet folyamán összegyűjtünk. A karrier szó szinonimái: életút, életpálya, pályafutás, érvényesülés, előmenetel és siker (Klein–Klein, 2012).

A karriertudatosságra a pályaválasztás részeként is tekinthetünk. A pályaválasztási tudatosság egyben azt is jelenti, hogy tudomást szerzünk a karrier lehetőségekről és az azokkal kapcsolatos követelményekről (Tuckman, 1974). „A tudatos pályaválasztás abban is megnyilvánul, hogy a karrier előtt álló fiatalok mielőtt felvételiznének, információt gyűjtenek az elhelyezkedési lehetőségekről, és aszerint választanak, hogy a diploma megszerzése után milyen munkát találnak majd és abból mennyire tudnak megélni.” (Molnárné, 2014:204)

Az emberi tőke modell kidolgozása Schultz (1983), Becker (1964) és Mincer (1958) nevéhez köthető. A modell fontos eleme, hogy az oktatási beruházások növelik az egyén későbbi termelékenységét, illetve pl. a felsőoktatási beruházás megtérülése a későbbi magasabb bér és könnyebb munkához jutás. A felsőoktatás bértöbblete Magyarországon a felsőoktatási expanziót követően is kimutatható (Galasi, 2002a, 2002b; Kertesi–Köllő, 2006a, 2006b). Dolgozatunkban kiemelten vizsgáljuk, hogy a diákok a továbbtanulás során mennyiben vették figyelembe az emberi tőke modell jóslatát (a diplomával elérhető jól jövedelmező állást és elismert

foglalkozás szerzését), mivel véleményünk szerint ez a karriertudatosság fontos eleme a továbbtanulás során.

A továbbtanulási motivációk típusai lehetnek (Pires, 2009 idézi Tóth, 2018):

- Belső motivációk: tudásba vetett hit, társas kapcsolatok építése, hedonizmus: a tanulás öröme, szakmai motiváció: karrierépítés, kompetenciafejlesztés.
- Külső motivációk: gazdasági (protekció, munkaszerzés), kényszer, külső nyomás (család, barátok, munkahely).
- Származékos motiváció: még ne kelljen dolgozni, ne unatkozzon.

Látható, hogy Pires, tipológiájában a szakmai (karrier) motivációkat a belső motivációk közé sorolja. A tanulmány alapjául szolgáló kérdőívben 11 felsőoktatási továbbtanulási motivációt különböztettünk meg, melyek fontosságát 1-4 Likert skálán értékelhették a hallgatók, és a motivációk típusait Pires munkája alapján állítottuk össze.

A perzisztencia kifejezés jelentése: kitartás, szívósság. Astin (1993) a felsőoktatási perzisztenciát két indikátorral mérte, a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettséggel, valamint a tanulmányokba fektetett idővel és erőfeszítéssel. A perzisztencia ellentétjéről, a felsőoktatási lemorzsolódásról, sikertelenségről több a szakirodalom, például Tinto (1993) lemorzsolódás modellje szerint a hallgatók intézményi beágyazottsága játszik legfontosabb szerepet a lemorzsolódás csökkentésében (erről lásd részletesen Pusztai (2018) tanulmányát). A perzisztenciát ebben a dolgozatban két indikátorral mérjük (1-4 Likert skálán jelölhették az egyetértés mértékét a megkérdezettek): „a tanulmányok, amelyeket folytatok, hasznosak lesznek számomra a szakmai karrierem során” és „nagyon elszánt vagyok a tanulmányaim befejezését illetően”. Jelen tanulmányban a tanulmányi erőfeszítéseket nem mértük.

H1: Hipotézisünk szerint a karriertudatos hallgatók az emberi tőke modell jóslatát (a diplomával szerzhető jól jövedelmező állás és elismert foglalkozás szerzése) veszik elsősorban figyelembe a továbbtanulás során, illetve emellett elkötelezettebbek tanulmányaik befejezése mellett (azaz perzisztensek), és úgy gondolják, hogy tanulmányaik hasznosak lesznek számukra a karrierjük során.

H2: Emellett feltételezzük azt is, hogy a karriertudatosságban eltérések lehetnek a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés szintje, területe és finanszírozási formája szerint.

## Adatok és módszerek

Az adatok egy 2018/2019-es tanévben felvett nagymintás hallgatói adatbázisból származnak (N=2005). A kutatás<sup>3</sup> Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben (Debreceni Egyetem, Nyíregyházi Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem), valamint négy ország (Szlovákia, Románia, Ukrajna, Szerbia) határmenti magyar tantervű felsőoktatási intézményeiben folyt. Elemzésünkben csak a magyarországi adatokat használtuk fel. A magyarországi minta (N=934) kvótás és a karokra, a képzés területére valamint finanszírozási formájára reprezentatív. A mintában csak nappali tagozatos másodéves BA/BSc képzéses és másod- vagy harmadéves osztatlan képzéses hallgatók szerepeltek. Az elemzés módszerei a főkomponens- és varianciaelemzés, valamint korrelációs számítás voltak.

A képzési területeket öt kategóriába vontuk össze, úgy hogy nagyjából hasonló arányban szerepeljenek bennük a diákok.<sup>4</sup> A képzés szintje szerint 66% alapszakos hallgató volt a mintában, a többiek osztott vagy osztatlan mesterszakosok voltak. A finanszírozás formája szerint a diákok 16%-a a lekérdezéskor költségtérítéses, 84% pedig állami finanszírozású volt. A mintában 41,4% férfi és 58,6% nő volt.

## Empirikus eredmények

Elsőként főkomponens-elemzést végeztünk a perzisztencia két mutatója, és a továbbtanulási motivációk 11 mutatója alapján (az állításokkal való egyetértést és egyet nem értést a hallgatók 1-4 Likert skálán jelölhették). A kapott három főkomponens (lásd az 1. táblázatot) által magyarázott összes variancia 67,33%, a főkomponensek sajátértéke nagyobb, mint egy, a kommunalitások pedig nagyobbak, mint 0,5. A 11 továbbtanulási motiváció közül hatot ki kellett vennünk, hogy biztosítsuk a kommunalitások megfelelő szintjét.

---

<sup>3</sup> A kutatás a „Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban” 123847 sz. projekt keretében, az NKFI támogatásával, a K-17 pályázati program finanszírozásában valósult meg. A továbbiakban Persist (2019) kutatás.

<sup>4</sup> Bölcsész és társadalomtudomány (108 fő), gazdasági (130 fő), reál: informatika, műszaki és természettudomány (230 fő), pedagógus (143 fő), egyéb (322 fő).

**1. táblázat: A perzisztencia és a továbbtanulási motivációk mutatói alapján végzett főkomponens elemzés eredményei**  
(a faktorsúlyokat 0,4 felett vastagon, -0,4 alatt pedig aláhúzva jelöltük)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>A tanulmányok, amelyeket folytatok, hasznosak lesznek számomra a szakmai karrierem során.</i></b>	<b>0,553</b>	-0,263	<u>-0,484</u>
<b><i>Nagyon elszánt vagyok a tanulmányaim befejezését illetően.</i></b>	<b>0,518</b>	<u>-0,450</u>	-0,345
<b><i>Hogy jól jövedelmező állást találjak.</i></b>	<b>0,415</b>	<b>0,748</b>	-0,255
<b><i>Hogy elismert foglalkozásom legyen.</i></b>	<b>0,650</b>	<b>0,525</b>	-0,196
<b><i>Hogy gyarapítsam tudásom.</i></b>	<b>0,727</b>	-0,256	0,306
<b><i>Hivatásom keresése.</i></b>	<b>0,664</b>	-0,315	<b>0,423</b>
<b><i>Társadalmi mobilitás reménye, kitörés.</i></b>	0,311	0,391	<b>0,570</b>

*Forrás: Persist (2019) kutatás*

Első hipotézisünk, miszerint az emberi tőke modell jóslatainak figyelembe vétele és a perzisztencia együtt jár a hallgatók körében csak részben igazolódott. A továbbtanulási motivációk és a perzisztencia mutatói mentén három főkomponens rajzolódott ki. (1) a karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd, (2) a későbbi jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd, és végül (3) a hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd.

Ezután a három főkomponens értékeit hasonlítottuk össze a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés szintje, területe és finanszírozási formája szerint.

A képzési terület mind a három főkomponenssel szignifikáns összefüggést mutatott a varianciaelemzés szerint (az eredményeket lásd a 2. táblázatban). A karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd átlag felett jellemző a gazdasági képzési területen tanulókra, de az egyéb képzési terület kategóriában (például a jogi, orvosi képzés) is valamivel átlag feletti. Azonban a későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd is jellemző a gazdasági területen tanulókra, és emellett a reálterületeken (informatikai, műszaki és természettudományi képzés) tanulókra is, náluk tehát fennáll a lemorzsolódás veszélye. A hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd pedig a bölcsész- és társadalomtudományi területen tanulókra valamint a



pedagógushallgatókra a legjellemzőbb, de jellemző a reál területeken tanulókra is. A fenti eredmények összefügghetnek az egyes képzési területeken tanulók eltérő társadalmi háttérével (a társadalmi háttér hatását később még vizsgáljuk).

**2. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása képzési területek szerint**

Képzési terület	karriertudatos, humántőkenővelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<b>bölcsész és társadalom-tudomány (N=104)</b>	-0,07 (0,97)	-0,19 (1,14)	0,23 (0,96)
<b>gazdasági (N=122)</b>	0,15 (1)	0,39 (0,75)	-0,21 (1,04)
<b>informatika, műszaki, természettudomány (N=216)</b>	-0,15 (1,06)	0,20 (0,91)	0,09 (1)
<b>pedagógus (N=131)</b>	-0,12 (1,01)	-0,56 (0,99)	0,23 (0,99)
<b>egyéb (N=301)</b>	0,13 (0,94)	0,01 (1)	-0,16 (0,96)
<b>ANOVA (szign.)</b>	0,004	0,000	0,000

Forrás: Persist (2019) kutatás

A képzési szint (alap vagy mesterképzés) csak egy főkomponenssel mutatott kapcsolatot (lásd a 3. táblázatot). A későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd inkább jellemző az alapképzésben tanulókra, mint a mesterképzésben tanulókra. Ennek oka lehet, hogy a mintában a mesterképzéses tanulók elsősorban osztatlan képzésben tanultak (pl. pedagógus, jogi és orvostanhallgatók), így ők eleve egy hosszabb képzésre jelentkeztek, és feltehetőleg nem akarnak idő előtt kilépni a munkaerőpiacra (azaz inkább perzisztensek). A pedagógus hallgatóra az is jellemző (lásd az előző eredményeinket), hogy a jól jövedelmező állás és az elismert foglalkozás szerzése nem volt elsődleges szempont náluk a továbbtanulás során.

**3. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása képzési szintek szerint**

Képzési szint	karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<b>Alapképzés (N=572)</b>	-0,05 (0,99)	0,11 (0,96)	0,01 (1,02)
<b>Mesterképzés (N=282)</b>	0,08 (1,02)	-0,22 (1,04)	-0,03 (0,96)
<b>ANOVA (szign.)</b>	NS	0,000	NS

*Forrás:* Persist (2019) kutatás

A képzés finanszírozási formája két főkomponenssel mutatott kapcsolatot. A későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd a költségtérítéses hallgatókra, a hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd pedig az állami finanszírozású hallgatókra volt inkább jellemző (lásd a 4. táblázatot). Érdekes eredmény, hogy a költségtérítéses hallgatók, bár fizetnek a képzésért (befektetnek), mégsem elkötelezettek, hogy be is fejezzék tanulmányaikat, és feltehetőleg egy jó állásajánlat esetén sokan kilépnek a képzésből. A hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűd pedig feltehetőleg azért jellemzőbb az állami finanszírozott hallgatókra, mert nekik rosszabb a társadalmi háttérük.

**4. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása a képzés finanszírozási formája szerint**

Finanszírozási forma	karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<b>Állami (N=721)</b>	0,00 (0,98)	-0,08 (1,02)	0,06 (0,98)
<b>Költségtérítéses (N=144)</b>	-0,04 (1,1)	0,37 (0,81)	-0,32 (1,06)
<b>ANOVA (szign.)</b>	NS	0,000	0,000

*Forrás:* Persist (2019) kutatás

A diákok neme szerint szintén két szignifikáns összefüggés volt (lásd az 5. táblázatot). A várakozásoknak némileg ellentmondva a karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd inkább a nőkre, a későbbi jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd pedig inkább a férfiakra volt a jellemző. Látható tehát, hogy a nők elkötelezettebbek, hogy befejezzék tanulmányaikat, amellet hogy karriertudatosak, melynek háttérében állhat a klasszikus „jó kislány szerep” és a külső elvárásoknak való nagyobb megfelelési igény. A férfiaknak viszont a hagyományos nemi szerepeknek való megfelelés miatt, fontosabbak az anyagi szempontok, a jó jövedelem, akár végzés után, akár már végzés előtt is, kilépve a munkaerőpiacra (Fényes 2010).

**5. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása nemek szerint**

Nem	karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<b>Férfi (N=351)</b>	-0,16 (1,13)	0,15 (1)	-0,02 (1,05)
<b>Nő (N=506)</b>	0,11 (0,88)	-0,12 (0,99)	0,01 (0,96)
<b>ANOVA (szign.)</b>	0,000	0,000	NS

Forrás: Persist (2019) kutatás

Ezek után a főkomponensek értékeit a diákok társadalmi háttére szerint is megvizsgáltuk. A társadalmi háttért több mutatóval is mértük. Elsőként a szülők iskolázottságát vizsgáltuk a karriertudatosság függvényében (lásd a 6. és 7. táblázatot). Az anyák végzettsége egyedül a hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűddel mutatott kapcsolatot a varianciaelemzés szerint. Ez az attitűd – összhangban a várakozásokkal – átlag felett jellemző az alacsonyabban iskolázott (alap és középfokú végzettségű) anyák gyermekeire, és átlag alatt a felsőfokú végzettségű anyák gyermekeire. Az apák esetén két attitűddel volt szignifikáns kapcsolat. A karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd a diplomás apák gyermekeire, a hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűd pedig inkább a nem diplomás apák gyermekeire volt a jellemző, szintén összhangban a várakozásokkal.



**6. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása az anyák iskolai végzettsége szerint**

<b>Anya iskolázottsága</b>	<b>karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd</b>	<b>a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd</b>	<b>hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd</b>
<b>alapfok (N=155)</b>	-0,09 (1,08)	0,08 (1,01)	0,19 (1,02)
<b>érettségi (N=324)</b>	0,02 (0,98)	0,01 (1,05)	0,04 (0,97)
<b>felsőfok (N=379)</b>	0,03 (0,99)	-0,06 (0,95)	-0,11 (1)
<b>ANOVA (szign.)</b>	NS	NS	0,004

*Forrás: Persist (2019) kutatás*

**7. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása az apák iskolai végzettsége szerint**

<b>Apa iskolázottsága</b>	<b>karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd</b>	<b>a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd</b>	<b>hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd</b>
<b>alapfok (N=260)</b>	-0,13 (0,97)	0,02 (0,99)	0,13 (0,99)
<b>érettségi (N=300)</b>	-0,02 (0,99)	0,00 (1,07)	0,07 (0,95)
<b>felsőfok (N=290)</b>	0,13 (1,03)	-0,02 (0,93)	-0,20 (1,02)
<b>ANOVA (szign.)</b>	0,008	NS	0,000

*Forrás: Persist (2019) kutatás*

Ezután a diákok családjának anyagi helyzetét és a diák saját anyagi helyzetét vizsgáltuk a karriertudatosság függvényében Pearson-féle korrelációelemzéssel. A család anyagi helyzetét egyrészt az egyes fogyasztási cikkekkel való rendelkezéssel mértük<sup>5</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). Mindkét mutató – összhangban a várakozásokkal – negatív kapcsolatban áll a

<sup>5</sup> 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 hozzáféréssel, táblagép vagy e-book olvasó, mobil internet (telefonon vagy táblagépen), mosogatógép, klíma, okos telefon.

hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűddel, bár a kapcsolat nem túl erős (a fogyasztási cikkek esetén a korreláció=-0,139, szign=0,000, a család relatív anyagi helyzete esetén pedig a korreláció=-0,189, szign=0,000). A másik két attitűddel a család anyagi helyzete nem volt szignifikáns kapcsolatban.

A saját objektív anyagi helyzet mérésére is egy összevont indexet alkottunk, ahol már a diákok tartós fogyasztási cikkekkel való rendelkezését vizsgáltunk<sup>6</sup>. Ez a mutató is – összhangban a várakozásokkal – negatív kapcsolatban állt hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűddel (korreláció=-0,084 szign=0,013), de a kapcsolat gyenge, bár szignifikáns. A másik két attitűdtípussal ez a változó sem mutat szignifikáns összefüggést.

A saját anyagi helyzet további mutatója szintén szubjektív, és azt vizsgálta, hogy a diáknak telik-e a jelentős kiadásokra vagy a mindennapi kiadásokra sem telik. Ennek kapcsolatát a karriertudatosság főkomponensekkel a 8. táblázat mutatja.

**8. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása a hallgató saját anyagi helyzetének szubjektív mutatója szerint**

Saját anyagi helyzet (szubjektív)	karriertudatos, humántőkenővelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<i>mindenem megvan, és jelentős kiadásokra is telik (N=264)</i>	0,17 (1,05)	-0,08 (1,03)	-0,17 (1)
<i>mindenem megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik (N=550)</i>	-0,06 (0,96)	0,00 (0,98)	0,01 (0,97)
<i>előfordul, hogy mindennapi kiadásokra sem telik (N=50)</i>	-0,16 (1,06)	0,39 (1,03)	0,65 (1,03)
<b>ANOVA (szign.)</b>	0,005	0,01	0,000

Forrás: Persist (2019) kutatás

<sup>6</sup> 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.

Ebben az esetben mindhárom attitűdtípusnál szignifikáns kapcsolat volt. A karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd a jobb helyzetben lévőkre (mindenük megvan, és jelentős kiadásokra is telik) jellemző átlag felett, a későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd és a hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűd pedig a rosszabb helyzetűekre jellemzőbb, összhangban a várakozásokkal.

Végül a 14 éves kori állandó lakhely településtípusa szerint vizsgáltuk a karriertudatosságot (lásd a 9. táblázatot). Itt csak egy esetben találtunk szignifikáns összefüggést. A későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd a nagyobb városban élőkre és a falusiakra is átlag felett jellemző, míg a kisebb városban élőkre csak átlag alatt. Az eredmények összefügghetnek a társadalmi háttér egyéb mutatóinál kapott eredményeinkkel.

**9. táblázat: A karriertudatosság alapján képzett főkomponensek (attitűdtípusok) átlagértéke és szórása a hallgató 14 éves kori állandó lakhelyének településtípusa szerint**

Településtípus	karriertudatos, humántőkenövelő, perzisztens attitűd	a jó jövedelmet és elismert foglalkozást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd	hivatáskereső, mobilizálódó, nem karriertudatos attitűd
<b>főváros, megyei jogú város (N=292)</b>	-0,03 (1,06)	0,08 (0,94)	-0,11 (1,03)
<b>kisebb város (N=365)</b>	0,04 (0,97)	-0,10 (1,03)	0,04 (0,96)
<b>falu (N=208)</b>	-0,03 (0,97)	0,10 (1,01)	0,06 (0,99)
<b>ANOVA (szign.)</b>	NS	0,024	NS

*Forrás: Persist (2019) kutatás*

## Összegzés és következtetések

Hipotézisünk, miszerint a karriertudatos hallgatók az emberi tőke modell jóslatait veszik elsősorban figyelembe a továbbtanulás során, illetve emellett elkötelezettebbek tanulmányaik befejezése mellett (perzisztensek), csak részben teljesült. Az első főkomponensben, ugyan a karriertudatos-

ság két összetevője együtt mozgott, azonban kaptunk egy másik főkomponenst is, ahol szintén a diákok továbbtanulási döntésének középpontjában állt a jól jövedelmező állás és elismert foglalkozás szerzése, de ez nem járt együtt azzal, hogy elkötelezettek lennének tanulmányaik befejezése mellett, azaz fennáll a lemorzsolódás veszélye. Harmadik főkomponensünk a hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűdtípus volt.

Következő lépésben a három attitűdtípus eltéréseit vizsgáltuk a hallgató neme, társadalmi háttere, a képzés szintje, területe és finanszírozási formája szerint. A karriertudatos, humántőkenövelő és egyben perzisztens attitűd a nőkre, a jobb saját anyagi helyzetű és diplomás apákkal rendelkezőkre és a gazdasági és egyéb (pl. orvosi, jogi) képzési területen tanulókra volt a jellemző. A későbbi jó jövedelmet és elismert állást szem előtt tartó, de nem perzisztens attitűd viszont a férfiakra, szintén a jobb saját anyagi helyzetűekre, a nagyobb városi vagy falusi származásúakra, az alapképzésben tanulókra, a költségtérítéses finanszírozású hallgatókra, és végül szintén a gazdasági, de emellett a reálterületen (informatika, műszaki, és természettudomány) tanulókra is a jellemző volt. Végül a hivatáskereső, nem karriertudatos, mobilizálódó attitűd a várakozásokkal összhangban a rosszabb saját és családi anyagi helyzetű, nem diplomás anyákkal és apákkal rendelkezőkre, állami finanszírozású képzésekben tanulókra, illetve a bölcsész, társadalomtudományi, pedagógiai, informatika, műszaki és természettudományi képzésben tanulókra volt a jellemző.

Érdekes eredmény, hogy a második főkomponensnél a jól jövedelmező állás és elismert foglalkozás szerzésének motivációja a továbbtanulás során nem járt együtt a tanulmányok befejezése melletti elkötelezettséggel, azaz itt fennáll a lemorzsolódás veszélye, és ez elsősorban a gazdasági és a reál (informatika, műszaki, és természettudomány) képzésben tanulókra volt jellemző. Mindezek miatt fontos lenne a diákokat megtartani ezekben a képzésekben, hogy ellent tudjanak állni egy jó állás csábításának a képzési idő letelte előtt. Fontos további kutatási feladat lehet a karriertudatosság vizsgálata többváltozós módszerek segítségével, ahol az egyes háttértényezők tiszta hatását is vizsgálhatjuk, mivel a hallgató neme, valamint a képzés szintje, területe és finanszírozási formája összefüggésben lehet a társadalmi háttérváltozókkal.

## Felhasznált irodalom

- Astin, A. W. (1993): Preventing students from dropping out. San Francisco: Jossey-Bass
- Becker, G. (1964): Human Capital. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press
- Bencsik A. (2013): A menedzsment alapjai. Széchenyi István Egyetem, UNIVERITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr
- Fényes H. (2010): A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása? Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen
- Galasi P. (2002a): Fiatal diplomások életpálya vizsgálata. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.): Társadalmi Riport 2002. Budapest, TÁRKI 245–255. <http://old.tarki.hu/hu/publications/SR/2002/index.html>
- Galasi P. (2002b): Fiatal diplomások a munkaerőpiacon a tömegesedés időszakában. *Educatio* 2002/2. 227–236. [http://www.edu-online.eu/hu/educatio\\_reszletes.php?id=6](http://www.edu-online.eu/hu/educatio_reszletes.php?id=6)
- Kertesi G. – Köllő J. (2006a): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle* 2006/március 201–225. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=825>
- Kertesi G. – Köllő J. (2006b): Diplomások keresete 1992–2005. In: Fazekas K. – Kézdi G. (szerk.): Munkaerő-piaci Tükör 2006. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 80–87. [http://econ.core.hu/file/download/mt\\_2006\\_hun/egyben.pdf](http://econ.core.hu/file/download/mt_2006_hun/egyben.pdf)
- 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), 281–302. <https://www.jstor.org/stable/1827422?seq=1>
- Molnárné Konyha Cs. (2014): A továbbtanulási tudatosság fogalmi meghatározása és egy lehetséges mérési módszere. In: Piskóti I. (szerk.): Marketingkaleidoszkóp 2014. Innovációvezérelt marketing. Miskolci Egyetem, Marketing Intézet, Miskolc, 203–209. A kötet linkje: [http://real.mtak.hu/91415/1/mark\\_kal\\_2014.pdf](http://real.mtak.hu/91415/1/mark_kal_2014.pdf)
- Pusztai G. (2018): Egy hatékony tényező a lemorzsolódás mérséklésére. In: Pusztai G. – Szigeti F. (szerk.): Lemorzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 109–139. A kötet linkje: [https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/261526/Lemorzsolodas\\_belliv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/261526/Lemorzsolodas_belliv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schultz, T. W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Tinto, V. (1993). Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition. Chicago: University of Chicago Press
- Tóth D. A. (2018): Elbukni a rajt után – Továbbtanulás és lemorzsolódás a Debreceni Egyetemen a képzési területek tükrében. In: Pusztai G. – Szigeti F. (szerk.): Le-



morzsolódás és perzisztencia a felsőoktatásban. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 225–238. A kötet linkje:

[https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/261526/Lemorzsolodas\\_belliv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/261526/Lemorzsolodas_belliv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuckman, B. (1974): An Age-Graded Model for Career Development Education. *Journal of Vocational Behavior* 4(2) 193-212.

DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90104-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90104-3)