

SZAKDOLGOZAT

VARGA DOROTTYA

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Kaposvári Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Kereskedelem és marketing szak

**A MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási
attitűdjének vizsgálata**

Belső konzulens:

Dr. habil Kőműves Zsolt

Egyetemi docens

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Készítette:

Varga Dorottya

Kereskedelem és Marketing alapszak

Kaposvár

2024

Tartalom

1. Bevezetés	1
2. Szakirodalmi áttekintés	2
2.1 Fiatalok munkaerőpiaci helyzete.....	2
2.2 Hallgatók a felsőoktatásban	4
2.3 Generációs különbségek.....	6
2.4 A pályaválasztást befolyásoló tényezők	7
3. Anyag és módszertan.....	12
3.1 vizsgált minta összetétele	13
4. Eredmények és értékelésük	17
5. Következtetések és javaslatok.....	30
6. Összefoglalás	32
7. Felhasznált irodalom	34
8. Melléklet	38
9. Nyilatkozat.....	42

1. Bevezetés

A pályaválasztás egy friss diplomát megszerző számára a legelső nagy megmérettetés a munkaerőpiacokon. A Magyar Agrár- és Élettudományi egyetemen évente több ezer hallgató végez és kezdi meg életének egyik legizgalmasabb időszakát: az első munkahely megkeresését. Fontos, hogy a fiatal pályakezdekők leendő munkahelyükre a munkáltatók által elvárt szakmai, technikai, és technológiai ismeretekkel felvértezve érkezzenek meg. Ellenkező esetben az elhelyezkedés kudarcával szembesülnek a hallgatók. A munkaadók elvárásai között első helyen szerepel a gyakorlati tudás és a tapasztalat. Ennek megszerzésére remek lehetőséget kínálnak az egyetemi duális képzések. Hasonlóan fontos szempont a tanulás és a fejlődés iránti igény valamint a mesterséges intelligencia alkalmazásának képessége.

Sokszor szembesülniük kell azzal, hogy a készségeik, képességeik és kompetenciáik nem feltétlenül fedik le a munkaerő-piac elvárásait. Ehhez fontos a megfelelő önismeret, a szorgalom, az akarat és a konfliktustűrési és a stressz tűrési készség.

A diplomaszerezéstől az első munkahelyen való elhelyezkedésig tartó időszak hossza nagyban függ az adott egyén kompromisszum-készségétől is. Frissdiplomásként keveseknek adatik meg, hogy egyből az álommunkahelyükre, álompozíciójukba kerüljenek, munkatapasztalat hiányában szükséges lehet a vállalati ranglétra aljáról indulni. Ezzel a munkaerőpiaci körforgás aktív szereplőivé válhatunk, több lehetőségben bízva.

Sajnos jelenleg kevés információ áll rendelkezésre a diploma megszerzése és az első munkahely megtalálása között eltelt időszakról. Fontos lehet például tudnia a munkáltatóknak, hogy az álláskereső milyen csatornákat vesznek igénybe. Ha ez ismert akkor s több erőforrás csoportosítható erre a célra. Kérdés lehet az is, hogy mi befolyásolja a leendő munkavállalók elhelyezkedését. Miért is akarnak vállalkozásunknál dolgozni? A leírtak alapján, dolgozatomban megírása során azokat a tényezőket vizsgáltam, amelyek befolyásolhatják a MATE-n végzett hallgatók munkahelykeresését. Témaválasztásom motivációját az is indokolta, hogy én is 16 éves korom óta aktív résztvevője vagyok a munkaerőpiacnak és most végzős hallgatóként hosszútávra keresek olyan munkát, amelyben szeretnék dolgozni. Számomra a munka kiválasztásánál lényeges, hogy jól jövedelmező, egzisztenciát biztosító, érdekes és kihívásokat tartalmazó munkahelyet tudjak találni magamnak.

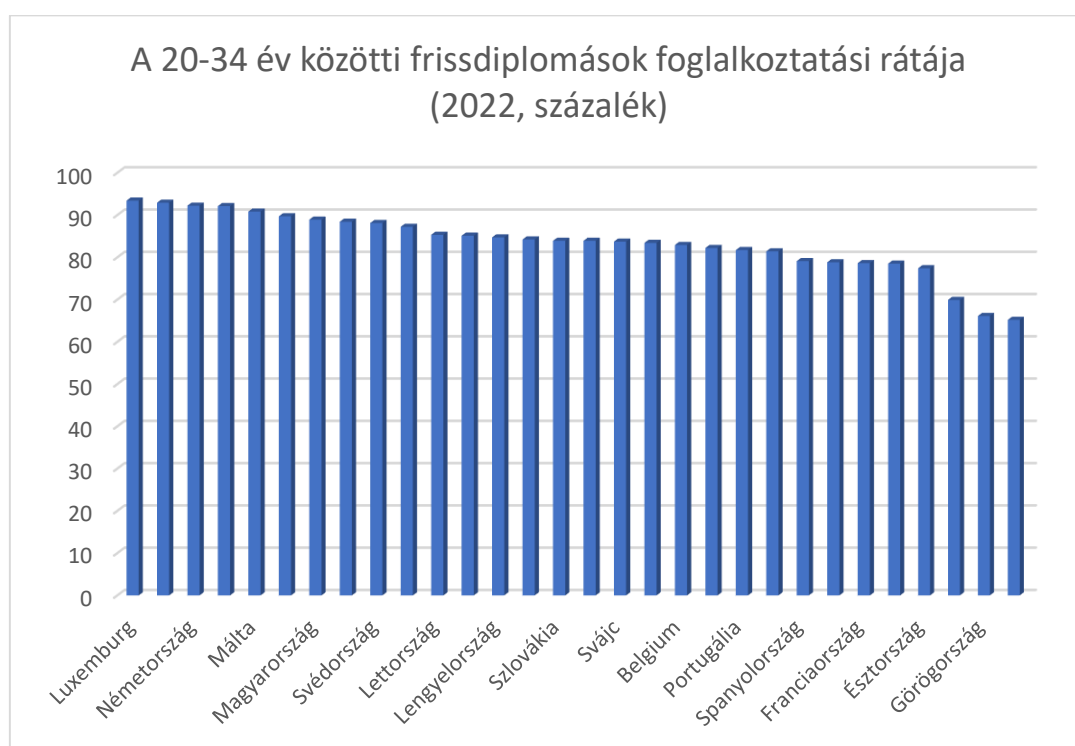
2. Szakirodalmi áttekintés

A szakirodalmi feldolgozás során néhány gondolatot szeretnék megosztani a rendelkezésre álló szakirodalmak segítségével a felsőoktatás helyzetéről, a munka világába belépő generációk sajátosságairól, majd a pályaválasztást befolyásoló tényezőkről.

2.1 Fiatalok munkaerőpiaci helyzete

1. **ábra:** A 20-34 év közötti frissdiplomások foglalkoztatási rátája (2022, százalék)

Forrás: (Máté, 2023)



A diplomásoknál a legfontosabb kérdés a végzés után az elhelyezkedés gyorsasága (Teichler, 2002). Az Eurostat kutatása szerint 2022-ben Magyarország az ötödik legsikeresebb eredményt érte el az EU-ban a frissdiplomások elhelyezkedési nézőpontjából. Luxemburg, Hollandia (93%), Németország (92%) és Málta (91%) az EU tagállamai közül rendelkeznek a legjobb adatokkal a foglalkoztatási rátában (Máté, 2023).

Aggodalommal jár, hogy a felsőoktatásból a munkaerőpiacra kikerülve álláskeresőként milyen nem várt visszautasításokba, akadályokba ütköznek a végzős hallgatók. Egy sikeres munkahelyi felvételi után még sajnos gyakran szembesülnek nehézségekkel, munkahelyi kudarcokkal. Kikerülni az iskolapadból a munkás hétköznapiakban nagy változás mindenki

életében. Nélkülözhetetlen eleme a munkahelyi sikernek a folyamatos kitartás és az önfejlesztés, ami egy céltudatos magatartáshoz vezet (Teichler, 2002).

Magyarországon 2023-ban a foglalkoztatottság többnyire az elsődleges munkaerőpiac felvirágzása eredményeképp, lassabb tempóban, de ennek ellenére tovább emelkedett, mint az előző évben. A piaci szolgáltatásokban dolgozók állománya növekedést ért el, egyidejűleg a közigazgatásban és az építőiparban visszaesés volt tapasztalható. A munkaerőpiac feszessége mérséklődött, növekedett a munkanélküliek száma, ezzel párhuzamosan több elérhető munkaerő állt rendelkezésre, mialatt a betöltésre váró munkahelyek száma egyre kevesebb lett. Miközben a külföldi munkavállalók száma sokasodott, a belföldi munkaadóknál. Azonban az átlagkeresetek nagymértékben emelkedtek, a magas infláció folytán a bérek vásárlóereje éves szinten gyengült (KSH, 2023).

Hazánkban 2024 első negyedévében a munkaképes korú populáció 67,9%-a volt aktív a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként. Előző év egyenértékű időszakához képest, a népesség száma visszaesett, de az aktivitás kiemelkedően emelkedett. A foglalkoztatottak és munkanélküliek száma is emelkedett, ami leginkább annak köszönhető, hogy a nemrégiben inaktívak nagy része talált állást, vagy álláskeresőbe kezdtek. A foglalkoztatottság gyarapodását a hazai munkaerőpiac erősödése és az idősebb korosztály újra munkába állása idézte elő. Az inaktívak körében túlnyomóan a nyugdíjban vagy egyéb ellátásban részesülők száma redukált (KSH, 2023).

Egy friss diplomás számára kulcsfontosságú, hogy milyen körülmények között, kezdheti el pályafutását az első komoly munkahelyén, lényegében az ott szerzett tudás, tapasztalat és a kiépített kapcsolatok nagymértékben hatással lehetnek a későbbi karrier alakulására (Kőműves et al., 2021).

Általánosságban ritka, hogy egy pályakezdő szabadon válogathasson a munkalehetőségek között és számára teljesen megfelelő állást találjon, amelynek minden feltétele alkalmas legyen bizonyos igényének. Hiányszakmák esetében, van lehetőség szelektálni az állásajánlatok között (Kőműves et al., 2021).

2.2 Hallgatók a felsőoktatásban

Napjainkban már nem mutatkozik elegendőnek egy szakma vagy egy diploma megszerzése, mert ez először sok esetben hátrányt jelent a munkaerőpiacon. Ahhoz, hogy valaki magas presztízsű munkahelyi pozíciót érjen el, folyamatosan versenyképes tudásra és folytonosan frissített, naprakész szaktudással kell rendelkezni (Bence-Kiss et al., 2021).

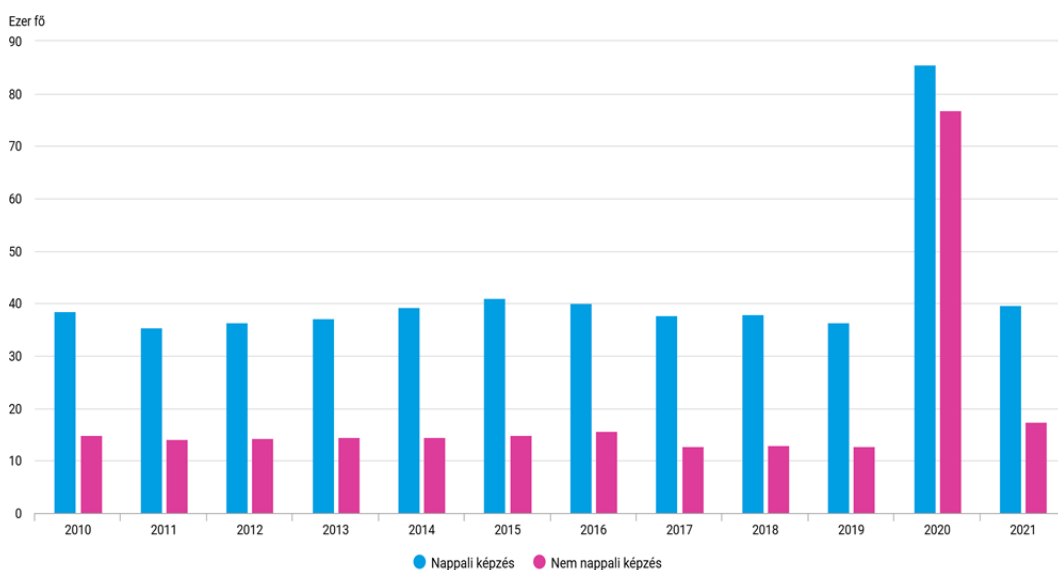
A felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti kötelék szorosabbá tételében jelentős szerepet játszik a duális képzés. Amelynek célja, hogy a hallgatók ne csak diplomát szerezzenek, hanem emellett a munkaerőpiac potenciális munkaerővé váljanak, az oktatásban szerzett tudás és tapasztalat elsajátítása következtében (Kocsis, 2020).

A duális képzés rendkívül hasznos a hallgatók számára és számos előnnyel jár. A hallgatók versenyképes tudást szerezhetnek és munkatapasztalatot, havi fizetés mellett. Nagyobb elhelyezkedési esélyt kapnak, a diplomaszerzést követően, akár azonnal teljes értékű dolgozók lehetnek az adott vállalatnál, ahol a képzésben részt vettek és nem kell hónapokig munkát keresni (Felvi, 2021).

A következő 2. ábrán tekintsük át a 2010-2021 években diplomát szerzett hallgatók sajátosságait.

2. ábra: Felsőfokú oklevelet szerzett hallgatók az alap-, mester- és osztatlan képzésben (fő), oktatási adatok, 2021/2022

Forrás: (KSH, 2021)

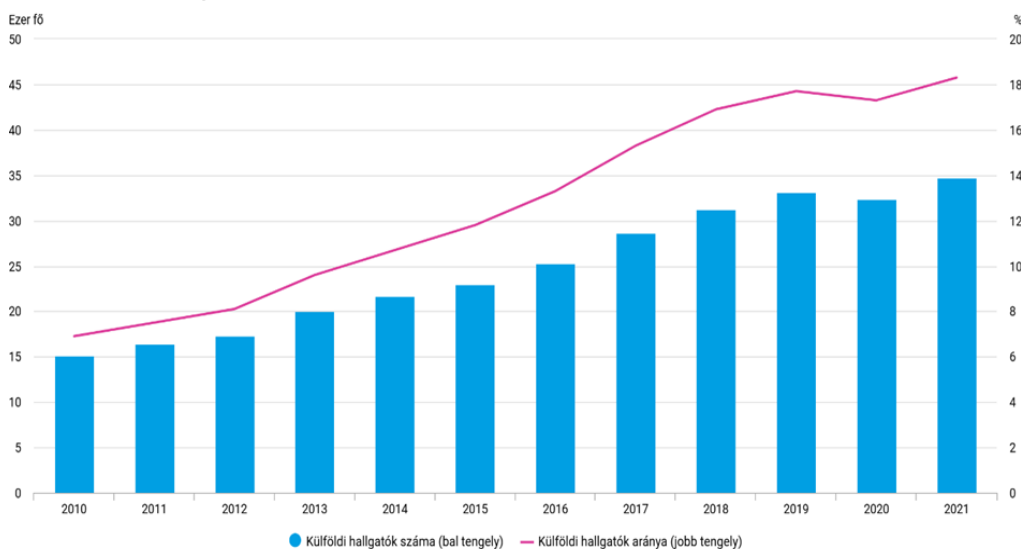


A 2. ábrán a 2010 és 2019 között a felsőfokú alap-, mester- és osztatlan képzésben diplomát szerzett hallgatók száma 49 és 56 ezer fő között volt. 2020-ban a Covid-19 járványhelyzet okán Gazdaságvédelmi akcióterv miatt azok, akik 2020. augusztus 31-ig sikeresen vizsgáztak, felmentésben részesültek a nyelvvizsga megszerzésének kötelezettsége alól. Ezt követően 2020-ban az oklevelet szerzők száma nagymértékben megnőtt és 162,5 ezer főre bővült. A nyelvvizsga-mentesítés 2021-ben továbbra is fent állt, a diplomások száma 57,2 ezerre redukált, közülük 39,7 ezren (69,4%) nappali képzésben fejezték be tanulmányaikat (KSH, 2021).

A következő 3. ábrán külföldi hallgatók számának és arányának alakulása látható.

3. ábra: A nappali felsőfokú alap-, mester- és osztatlan képzésben részt vevő külföldi hallgatók számának és arányának alakulása (fő), oktatási adatok, 2021/2022

Forrás: (KSH, 2021)



A 3. ábrán a 2010 és 2021 időszak alatt a nappali felsőfokú alap-, mester- és osztatlan képzésekben részt vett külföldi hallgatói létszám 15 ezerről 35 ezerre növekedett, amely eredményeképpen a hallgatók aránya 6,9%-ról 18,3%-ra emelkedett. A határon túli hallgatók többsége az egészségügyi és szociális gondoskodás területén tanult (31%), továbbiakban a műszaki (11,2%), és a gazdasági szakon (10,9%) folytatták tanulmányaikat. A legnagyobb küldő országok az elmúlt 10 évben tulajdonképpen változatlanok, 2021-ben is Németország (3,4 ezer fő), Irán (1,7 ezer fő), Románia (1,6ezer fő), Szerbia (1,5 ezer fő) és Szlovákia (1,2 ezer fő) volt. Több mint negyede a külföldi hallgatóknak, ebből az öt országból származott (KSH, 2021).

A 2022/2023-as tanév előzetes adatai alapján Magyarországon 1 millió 852 ezer fő vesz részt az oktatás különböző szintjein a köznevelésben, a szakképzésben és a felsőoktatásban. Közülük 323 ezren óvodáskorúak, 719n ezren általános iskolába járnak, 517 ezren középfokú oktatási intézményekben tanulnak. Továbbá 2,6 ezer gyermek súlyos és halmozottan fogyatékos nevelés-oktatásban vesz részt (KSH 2022/2023).

A felsőoktatásban 290 ezren folytatják tanulmányaikat. Az óvodás gyermekek és a középfokú iskolákban folytatók száma növekedett, az általános iskolás tanulók és a felsőoktatásban részt vevő hallgatók létszáma redukálódott az előző tanévhez képest. A távoktatásban és a felsőoktatás részdíjs képzéseiben a tanulók száma csökkent, az alapfokú és a középfokú nem nappali oktatásban részt vevők száma növekedett az előző évhez képest (KSH 2022/2023).

2.3 Generációs különbségek

Az egyetem befejeztével a hallgatók legfontosabb célja a munkaerőpiacra való belépés. Itt azonban különböző életkorú munkavállalók találhatók, akik más és más értékrendet és motivációt képviselnek (Costanza et al, 2012), amely megmutatkozik pályaválasztási preferenciájukban is. A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem végzett hallgatóinak túlnyomó részét az Y és Z generációs hallgatók alkotják, ezen belül is a Z generáció aránya a legnagyobb. A generációk fogalmának klasszikus meghatározása Mannheimhez (1952) vezethető vissza, miszerint az egyének generációs csoportokat alkotnak, melynek alapja az adott időszakban születés, a közös világnézet, valamint a közösen átélt történelmi események (Mannheim, 1952; Szeles, 2021; Maloni et al., 2019). A Z generáció, másnéven a digitális bennszülöttek (Addor, 2011) az 1995 után (nagyjából 2010-ig bezárólag) születettek generációja (Bassiouni & Hackley, 2014). A korábbi generációkhoz képest sokkal fontosabb számukra a munka-magánélet egyensúlya (Cennamo és Gardner, 2008). Ez a generáció már a munkaerőpiacra pályakezdőként belépve is versenyképes fizetést vár el (Tysiac, 2017). Nem ilyednek meg a kemény munkától és a kihívásoktól (Bencsik et al., 2016), de annak jutalmazását különösképpen fontosnak tartják (Schwieger & Ladwig, 2018). A „digitális bennszülött” nevet nem meghazudtolva rendkívül fejlettek az újabb technológiákkal kapcsolatos készségeik és képességeik, ezen technológiák jelenlétét pedig igénylik is, mindennapjaik mellett a munkahelyen is. Ez a technológiai hozzáértés problémamegoldásukra is hatással van, különböző problémákra gyakran inkább az interneten keresnek válaszokat, megoldásokat (Tari, 2021, Bencsik et al., 2016). Emellett fontos megemlíteni a rugalmas

munkavégzés lehetőségét is. Hill et al. (2008) megfogalmazásában ezek olyan vállalati vagy munkáltatói irányelvek, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy eldöntsék hol (távmunka, home-office), mikor (rugalmas munkaidő), és mennyi ideig (egyéniileg meghatározható szabadságolás) dolgozzanak.

A fiatalabb generációs pályakezdők számára hatványozottan nehezebb azonosulni a vállalat által képviselt értékekkel, amely fluktuációs hajlandóságot fokoz bennük. A fiatalokat mindenekelőtt az egyéni-szakmai célok és érdekek motiválják, nem a munkavállalókkal való kapcsolatok kiépítése. Ennek következtében, könnyen döntenek a munkahelyváltás mellett, ha úgy gondolják, hogy az adott vállalatnál nincs alternatívájuk szakmailag továbbfejlődni és kiteljesedni (Kőműves et al., 2022).

A fiatalabb generációkra sokkal jellemzőbb, hogy az előző generációkhoz képest korábban szereznek munkaerő iránti tapasztalatokat akár a diákmunka világán keresztül is (Khademi-Vidra, 2014).

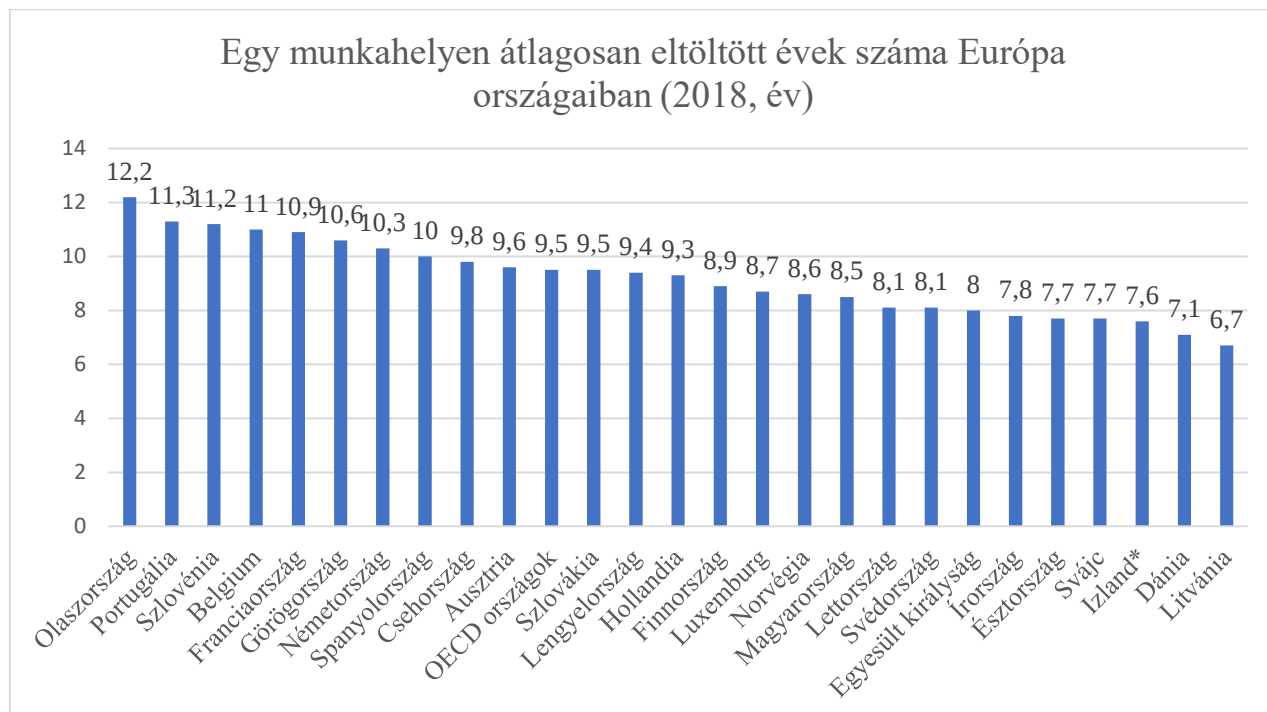
2.4 A pályaválasztást befolyásoló tényezők

A frissdiplomások munkahelyválasztását rengeteg különböző tényező befolyásolhatja. Purhoit et al. (2021). 5 különböző csoportba sorolta ezeket a tényezőket: belső, külső, interperszonális, intézményi és társadalmi-demográfiai tényezők. A szerzők a belső tényezők közé sorolják a személyes érdeklődést, ami az egyén bizonyos témakör (a munkavállalás szempontjából bizonyos iparág, vagy munkakör) felé való érdeklődését jelenti, amely különösen fontos tényező a karrierút-választás szempontjából (Gokuladas, 2010; Sultana és Mahmud, 2020). A belső tényezőkhez kapcsolódik az egyének oktatása, melyre egyes tanulmányok szerint saját képességeik és készségeik szintjének felmérésére használnak (Ng et al., 2008; Jordaan, 2009).

A következő 4. ábrán tekintsük át a munkahelyen átlagosan eltöltött évek számát.

4. ábra: Egy munkahelyen átlagosan eltöltött évek száma Európa országában (2018, év)

Forrás: (Bertalan, 2020)



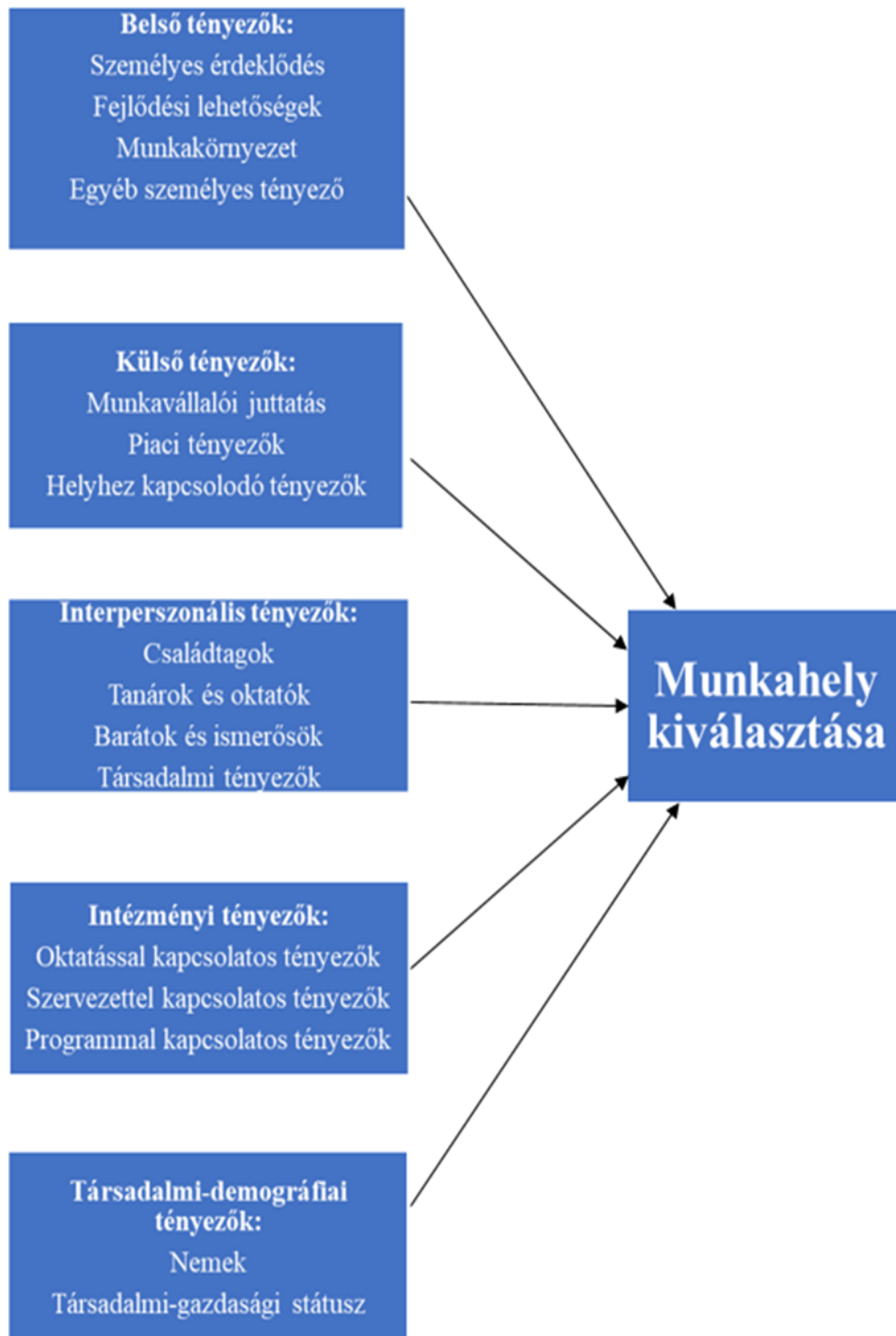
A lista élén (4.ábra) Olaszország áll, ahol a dolgozók átlagosan 12,2 évet töltenek el. Portugáliában, Szlovéniában és Belgiumban 11 évet töltenek el a munkahelyükön. Magyarországon 8,5 évet dolgoznak le egy munkahelyen az emberek. A legkevesebbet ledolgozott évek száma Izlandon 7,6 év, Dániában 7,1 év és Litvániában 6,7 évet dolgoznak le átlagosan egy munkáltatónál (Bertalan, 2020).

Magyarországon a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete 628800 Ft volt 2024 augusztusában, amely az előző év időszakához képest 13,1%-os növekedést jelent. A kedvezményeket figyelembevéve a nettó átlagkereslet 433100 Ft volt, amely 12,9%-os emelkedést hozott, a reálkereslet 9,4%-al növekedett a tavalyi évhez képest. A nettó kereslet mediánértéke 360100 Ft volt, amíg a bruttó keresetek középértéke bruttó 520000 Ft volt, 15,3% és 15,6%-al haladta meg az előző évi időszakhoz képest (KSH, 2024).

A következő ábrán (5.ábra) a munkahely kiválasztást befolyásoló tényezőket kívánom bemutatni.

5. ábra: Munkahely kiválasztást befolyásoló tényezők

Forrás: Saját szerkesztés Purhoit et al. (2020) alapján



A diplomások saját maguk hozzák meg döntéseiket a pályaválasztással kapcsolatban, a karrierfejlődési elmélet szerint (5. ábra). Döntéseiket számos tényező befolyásolhatja, mint például, a család, barátok, iskola, közvetlen környezet és a társadalmi tényezők (Jungen, 2008). Pályaválasztással kapcsolatban az egyik legszámottevőbb tényező a szülői befolyás, útmutatás. (Ferreira, Santos, Fonseca, & Haase, 2007) Rengeteg szülő nem is gondolja, hogy mekkora befolyással van gyermeke karrierdöntésére, szülői elvárások és képviselések, a szülő-gyerek viszony és a családon belüli szocializációra hatással bírnak (Jungen, 2008).

Napjainkban a tudás társadalmában élünk, a rohamosan fejlődő technológia mellett elengedhetetlenné vált a humántőke fejlesztése, beleértve mind a gyakorlati, mind pedig az elméleti készségek egyre magasabb színvonalra emelését. Magyarország és az Európai Unió kiemelten törekszik arra, hogy gyarapítsa a képzett lakosság arányát. A munkaerőpiac is megköveteli a szakképzettség állandó szinten tartását, az élethosszig tartó, folyamatos tanulás és képzettség alapfeltétellé vált (Pierog, 2017). A felnőttek és a fiatalok továbbtanulási terveit rengeteg jellemző határozza meg. Khademi-Vidra, (2017) szerint pl. segítséget nyújthat döntésükben a család, az oktatási intézmény és a barátok, de megannyi társadalmi szempont is hatást gyakorol a jövőbeni tervekre. Az élethosszig tartó tanulás elengedhetetlen, hogy megfeleljünk a legkorszerűbb, legújabb és a legmodernebb elvárásoknak a gyorsan változó innovatív világunkban.

A pályaválasztást befolyásolja a munkahely és az otthon közötti távolság hossza is. Dencső (2023) hangsúlyozza, hogy a munkavállalók többsége Magyarországon az otthonával megegyező településen keres munkát. Tanulmánya szerint a dolgozók fele naponta kevesebb, mint fél órát tölt a munkahelye és az otthona között utazással. A kutató rámutatott arra is, hogy tízből hat dolgozó utasított már vissza olyan állásajánlatot, amelyben a döntő tényező a hosszas bejárési idő volt.

A munkahelykeresési szempontok vizsgálata során nem szabad azt sem figyelmen kívül hagyni, hogy a leendő munkáltató milyen karrierperspektívát képes a dolgozók részére felajánlani, (Paulovics, 2018). Magyarországon a munkáltatók nagymértékű munkaerőhiánnyal néznek szembe, amely ahhoz vezet, hogy különböző munkaerő megtartási stratégiákkal igyekeznek vonzóvá tenni magukat a munkavállalók javára. A fiatal pályakezdők ma már természetesnek vesznek olyan lehetőségeket, amelyeket az előző generációknak küzdeni és várakozni kellett, ez azonban a piac számára nagy kihívást jelent, annak érdekében, hogy egyensúlyt találjon és elősegítse a generációk közötti együttműködést. Így pl. fontos szempont a magánélet és a

munka közötti egyensúly, a rugalmas munkaidő és a távmunka lehetőségek is. (Paulovics, 2018).

A fiatal munkavállalóknál egyre gyakrabban jelenik meg a „job hopping” jelenség, amely a rendszeres munkahelyváltás jelenti és ez egyaránt magasfokú kihívás a dolgozók és a munkáltatók számára is. Az utóbbi években figyelhető meg ez a jelenség, amely egyre gyakoribbá válik és a fiatalok gyakran váltogatják a munkahelyüket és egyre inkább rövidtávra terveznek munkahelyükön (Török-Kmoskó és Dajnoki, 2023).

3. Anyag és módszertan

A kutatásom célja, hogy felmérjem a MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási attitűdjeit. Céljaim elérése érdekében primer és a szekunder információs forrásokat használtam fel. A primer kutatásom során, online kérdőívet készítettem Google drive űrlapok segítségével.

A kutatásban 156 személy vett részt önkéntes alapon. A vélemények, válaszok hitelességének erősítése céljából biztosítottam a válaszadók névtelenségét, az eredmények aggregált formában történő feldolgozását. Az adatfelvételre 2024 március-május között került sor, egy Pilot kutatást követően. A Pilot kutatás során 20 fővel teszteltem a kérdőívemet, annak érdekében, hogy a felesleges, félreérthető kérdéseket ki tudjam szűni. Ezt követően történt a kérdőívem véglegesítése. A válaszadásra, olyan 20-25 év közötti volt hallgatókat kértem fel, akik az elmúlt 5 évben végeztek Campusunkon. A volt hallgatók felkeresése a Kaposvári Campuson kifüggesztett tablók áttekintése alapján történt. A minta összetétele alapján a válaszadók 57,1%-a nő 42,9%-a férfi volt.

A kérdőív összeállítása során döntően zárt végű kérdéseket alkalmaztam, a könnyebb kitölthetőség érdekében. Egy nyílt végű kérdést jelenítettem meg, arra vonatkozólag, ha a kitöltő tervez munkavégzést külföldön, akkor melyik országot preferálná. A kérdések 1-5-ig terjedő Likert-skálás értékelést tartalmaztak.

A kérdőív szerkesztésénél az alábbi fontos szempontokat vettem figyelembe:

- igényes, letisztult, de egyben figyelemfelkeltő
- egyszerű, könnyen érthető kérdések
- ne befolyásoljam a kitöltőt
- ne legyen se túl rövid és se túl hosszú
- kitöltési útmutató megadása
- könnyű bevezető kérdések
- pontos megfogalmazás
- fokozatos felépítés

A kérdőív első fejezetében a háttérváltozókkal kapcsolatos ismeretekre vonatkozóan tettem fel kérdéseket.

A következő fejezetben az egyetemi képzésekről és az egyetem megítéléséről fogalmaztam meg a kérdéseket, hogy megtudjam a hallgatók milyen véleménnyel vannak az egyetemről és hogyan ítélik meg elhelyezkedés szempontjából az itt szerzett szakmai tudásukat.

A harmadik fejezetben a munkaerőpiaci elhelyezkedés és a munkahelykeresési szempontok kérdéskörét célozta, amelyben a válaszadók egytől ötig terjedő Likert-skálán jelölték véleményüket. A pályakezdőknek milyen igényeik vannak az első munkahelyükön.

A negyedik fejezetben a külföldi munkavégzés lehetőségéről tettem fel kérdéseket a kitöltőknek, belföldön vagy a határon túl szeretnének elhelyezkedni és milyen esetben fordul meg a fiatalok fejében a külföldi munkavállalás.

Az utolsó fejezetben az első munkahellyel kapcsolatos elvárásokról fogalmaztam meg kérdéseket, illetve a nettó munkabér hajlandóságáról is érdeklődtem. Ebben a fejezetben tértem rá arra, hogy mik azok a tényezők, amik gátolhatják a frissdiplomások elhelyezkedési lehetőségeit és mennyi idő alatt sikerül megtalálni a megfelelő munkahelyet.

Az adatfelvétel során nem történt olyan váratlan helyzet, amely a kutatás lebonyolítását érdemben befolyásolhatta volna. Az adatok feldolgozása a Google Űrlapok letöltését követően Excel program segítségével kezdődött, majd ezt követően adattisztítást végeztem, így a mintám alkalmassá vált az SPSS 27.0-ás program segítségével történő feldolgozásra.

A szekunder kutatásban már meglévő adatok összességét elemeztem, gyűjtöttem össze és rendszereztem a kutatás megalapozásaként. A tényadatok és a szakirodalmak keresése a Google Scholar és a Web of Science segítségével történt meg.

3.1 vizsgált minta összetétele

Annak érdekében, hogy ok-okozati összefüggéseket tudjak megfogalmazni szükségesnek vélem háttérváltozóknak a felvételét és bemutatását. Az összefüggés vizsgálatokhoz a nem, életkor, lakhely és a képzés szintje, formája szolgált kiindulási alapként. Első lépésként nézzük a nem és az életkor kapcsolatát a vizsgálati mintán belül (1. számú táblázat).

A női válaszadók 57,1%-ban, míg a férfi válaszadók 42,9%-ban álltak rendelkezésre a kérdőív kitöltése során.

1. táblázat: A nem és az életkor kapcsolata (fő)

Forrás: Saját adatok alapján n=156

Szemponatok	20-25 éves	26- éves	Összesen
Nő	70	19	89
Férfi	59	8	67
Összesen	129	27	156

A következő háttérváltozó a megkérdezettek lakhely szerinti megoszlása volt. Ennek eredményeit a 2. számú táblázatban mutatom be.

2. táblázat: A válaszadók lakhely szerinti megoszlása (fő, %)

Forrás: Sajátok adatok alapján n=148

Lakóhely típusa	Fő	%
Főváros	19	11,6
Megyei jogú város	74	45,1
Város	27	16,5
Község (falu)	36	22,0
Összesen	148	95,1

A kérdésre 148 válasz érkezett, amely alapján megállapítható, hogy a megyei jogú városban élők képezték a vizsgálati minta 45,1%-át.

3. táblázat: A képzési szakirány és a képzés formája közötti kapcsolat (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szemponatok	FOSZK	Alapképzés	Mesterképzés	PhD
Agrár	3	34	5	0
Élelmiszertudomány	0	7	1	0
Gazdaságtudomány	19	27	5	1
Műszaki	1	15	3	0
Művészettudomány	0	11	1	0
Pedagógia	1	21	0	0
Egyéb	0	1	0	0

A válaszadók 74,35%-a alapképzésben, 15,38%-a felsőoktatási szakképzésben, 9,61% mesterképzésben vett/vesz részt, illetve 1 fő doktori tanulmányokat folytat.

Az utolsó háttérváltozó (4. számú táblázat) a diplomaszerzés alapján történő csoportosítást mutatja be.

4. táblázat: Diplomaszerzés éve (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=151

Szemponatok	2024	2023	2022	2021	2020	Összesen
Nő	41	18	20	4	3	86
Férfi	48	10	3	2	2	65
Összesen	89	28	23	6	5	151

A válaszadók többsége a 2024-ben diplomázott ez a teljes minta 58,9%-át adja, a korábbi években végzett hallgatók arányának alakulása: 2023-ban 18,5%, 2022-ben 15,2%, 2021-ben 4%, és 2020-ban mindössze 3,3%.

A következő táblázatban (5. számú táblázat) a könnyebb érthetőség érdekében, készítettem egy összefoglaló táblázatot a háttérváltozókra vonatkozólag.

5. táblázat: A vizsgált minta demográfiai összetétele (%)

Forrás: Saját adatok alapján n=156

Megnevezés	Megoszlás, %
Nem	
Nő	57,1
Férfi	42,9
Életkor	
20-25	82,7
26-	17,3
Lakhely	
Főváros	12,2
Megyei jogú város	47,4
Város	17,3
Község (falu)	23,1
Képzés formája	
Felsőoktatási szakképzés (FOSZK)	15,4
Alapképzés	74,4
Mesterképzés	9,6
PhD	0,6
Egyetemen végzett szakirány	
Agrár	26,9
Élelmiszertudomány	5,1
Gazdaságtudomány	33,3
Műszaki	12,2
Művészettudomány	7,7
Pedagógia	14,1
Egyéb	0,6
Diplomaszerzés éve	
2024	58,9
2023	18,5
2022	15,2
2021	4
2020	3,3

4. Eredmények és értékelésük

Az elmúlt évek során jelentős átalakulás történt a felsőoktatás területén, az állami egyetemek nagyrésze alapítványi működésűvé váltak, annak érdekében, hogy a minőségi oktatás technikai, gazdasági és pénzügyi feltételei kielégítőek legyenek.

A kutatás folytatásában a háttérváltozókat követően a választott szakkal kapcsolatos elégedettséget kívánom bemutatni. Arra a kérdésemre, hogy ha ma kellene választani képzést, szakot akkor ugyan ezt választaná-e? (6. számú táblázat).

6. táblázat: Ha most kellene képzést/szakot választani ugyan ezt választaná-e? (fő, %)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=152

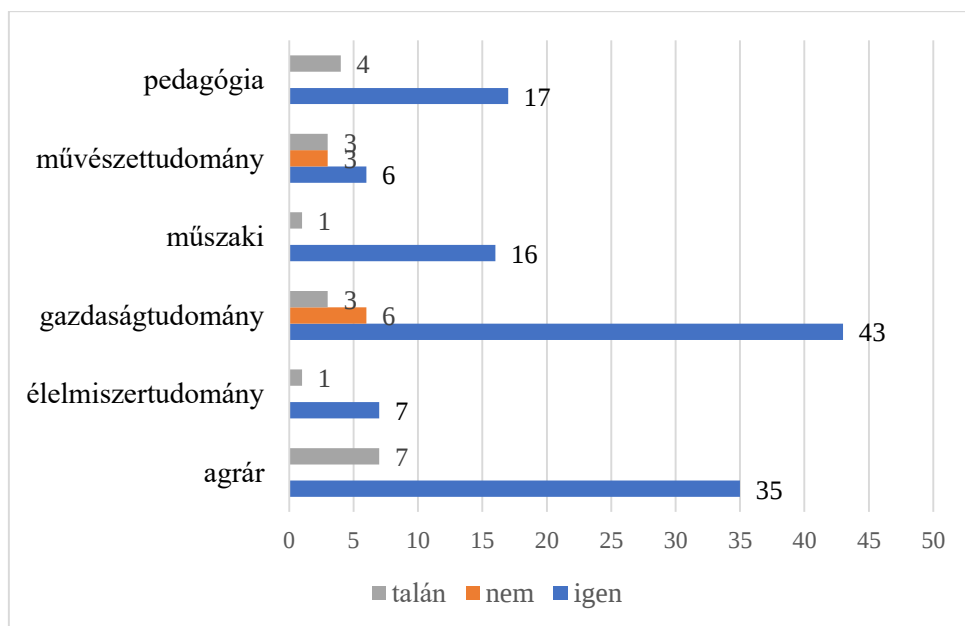
Szemponatok	Fő	%
Igen	124	81,57
Nem	9	5,92
Talán	20	13,15
Összesen	152	100

A kapott eredmények mélyebb értelmezése érdekében, kimutatás diagram segítségével, keresztábra elemzést végeztem, abból a célból, hogy meghatározzam azok számát és arányát, akik igennel válaszoltak a képzés irányát tekintve. Erre vonatkozó adatokat a 6. számú ábrán mutatom be. A táblázat adatai alapján megállapíthatjuk, hogy a megkérdezettek 81,57%-a újraválasztaná azt a képzést/szakot, amelyen tanult. Ebből arra következtethetünk, hogy a válaszadók az eredetileg választott képzést/szakot a munkaerőpiacon versenyképesnek ítélik. Annak érdekében, hogy a kérdéssel kapcsolatban átfogóbb képet kaphassak újabb keresztábra vizsgálatokat végeztem ahol az újraválasztási szándékot és a képzés irányát, valamint a kutatásban résztvevők nemét hasonlítottam össze. Erre utaló adatokat a 6. számú ábrán és a 7. számú táblázatban mutatom be.

Az ábra tanulsága alapján a pedagógiai képzésen résztvevők 80,95%-a, a művészettudományos hallgatók 50%-a, a műszaki hallgatók 94,11%-a, a gazdaságtudomány szakos hallgatók 82,69%-a, az élelmiszertudományos hallgatók 87,5%-a, az agrár hallgatók 83,33%-a választaná újra az eredetileg választott képzését.

6. ábra: Végzett szak újraválasztása képzési megoszlás szerint, (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=152



A nők 81,60%-a, a férfiak 80,30%-a biztosan újraválasztanák az eredetileg választott képzési szakirányukat.

7. táblázat: A nem és a képzési szakirány újraválasztása közötti kapcsolat (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=153

Szempontok	Nő	Férfi
Igen	71	53
Nem	6	3
Talán	10	10
Összesen	87	66

A következő vizsgálatok, az egyetemen végzett hallgatók elégedettségét hivatottak felmérni az SPSS 27.0-ás program segítségével, különböző szempontok alapján értékelve. Az elemzést 1-5-ig terjedő Likert-skálán mérve mutatom be, ahol az 1-es egyáltalán nem elégedett, az 5-ös a teljesen elégedett értékelésnek felel meg, természetesen a válaszadók közbülső értékeket is megadhattak.

8. táblázat alapján: A hallgatói elégedettség vizsgálata különböző szempontok alapján

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=116

Szempont	Magasfokú	Színvonalas	Hasznos	Alkalmazható	Könnyen teljesíthető	Közepes	Nehéz
Átlag	3,42	3,46	3,69	3,60	3,40	3,33	2,98
Medián	3	4	4	4,00	3,00	3,00	3,00
Módusz	4	4	3	4	3	3	3
Szórás	0,942	0,967	0,879	0,939	1,116	1,139	1,158
Összesen	116	116	116	116	117	116	116

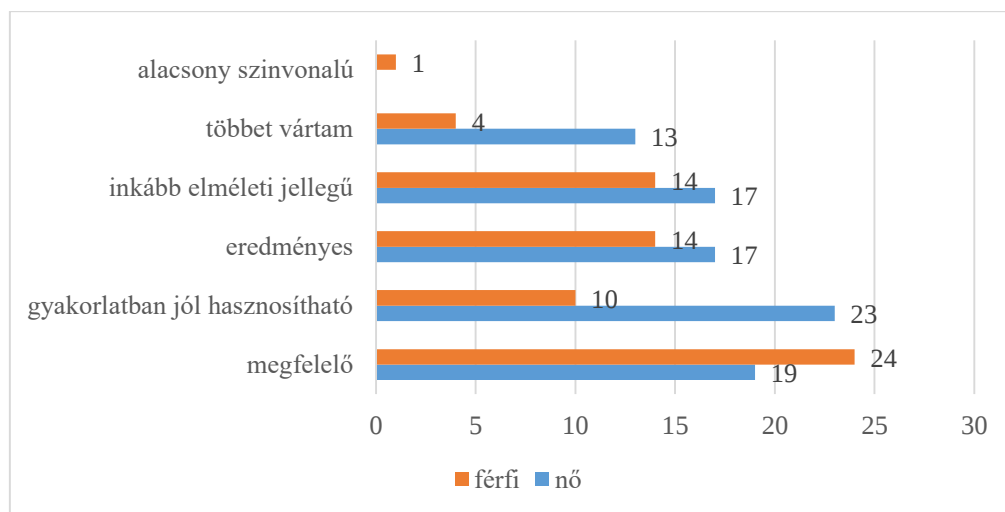
A végzett hallgatók tapasztalatai alapján, magasfokúnak, rendkívül színvonalasnak, hasznosnak, alkalmazhatónak és közepes nehézségűnek ítélték meg az egyetemet. Az ANOVA program segítségével megnéztem, hogy van-e kapcsolat a képzés formája és a hallgató által végzett szakirány között. Ennek során, azt kaptam, hogy szignifikáns összefüggés van a magasfokú megítélés és a képzés iránya között, ahol $p=0,048$.

Saját tapasztalataim a kapott eredményeket alátámasztják, mivel úgy gondolom, hogy az itt megszerzett tudás alkalmassá tesz engem a gyakorlati élet feltételeinek teljesítésében. Ennek konkrét bizonyítéka tetten érhető volt, egy hazai bankban végzett gyakornoki munkám során, ahol az egyetemen megszerzett tudásomat kellett kamatoztatni, és örömmel tapasztaltam, hogy a bank elvárásainak és feltételeinek eleget tudtam tenni.

A következő kérdésben (7.ábra) arról tájékozódtam, hogy a válaszadók az elhelyezkedés szempontjából, milyennek ítélik meg a képzés időtartama alapján az elsajátított szakmai tudást, az azzal együtt járó készségek és képességek, valamint kompetenciák gyakorlatban történő hasznosíthatóságát.

7. ábra: Az egyetemen működő képzés színvonalának megítélése, (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156



Az eredmények az előző táblázat adatait erősítik meg, ahol 89 nő és 67 férfi válaszolta azt, hogy az oktatás során, az itt elsajátított ismeretek gyakorlatban is jól hasznosíthatóak. A kereszttábla vizsgálata arra hívja fel a figyelmet, hogy a nők a gyakorlati, a férfiak pedig a megfelelően felépített szakmai tudást emelték ki a válaszaik során.

A következő kérdésben 1-5-ig terjedő Likert-skálán elemeztem azokat a szempontokat, hogy melyek azok az információs csatornák, amelyek hatékonynak minősülnek munkahelykeresés szempontjából a megkérdezettek szerint.

9. táblázat: Hatékony információs csatornák álláskeresés szempontjából

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=155

Szempontok	Barátok, család, ismerősök	Újsághirdetés	Internetes álláskereső	Fejvadászcégek	Munkaügyi Központ	Közösségi média	Munkáltató személyes felkeresése	Állásbörzék
Átlag	3,70	2,61	4,49	3,14	3,19	3,42	3,38	3,25
Medián	4	2	5	3	4	4	4	3
Módusz	4	2	5	4	4	4	4	3
Szórás	0,636	1,201	0,776	0,922	1,228	1,165	1,286	0,857
Összesen	155	154	155	155	155	154	155	155

Egy pályakezdő számára nagyon fontos, hogy első munkahelyén, milyen feltételek mellett, kezdheti meg munkavállalói karrierjét, hiszen az ott megszerzett tudás, a megalapozott kapcsolatok további pályafutását alapvetően meghatározhatják (Kömüves et al 2021). A tapasztalatok szerint rendkívül ritka, hogy egy pályakezdő válogathat az állásajánlatok között, mely minden szempontból megfelel valamennyi igényének. A frissen végzett hallgatóknak pályafutásuk elején szükséges kompromisszumokat hozni az ideálisnak vélt állás megtalálása szempontjából. Az álláskeresési folyamat elemzése magába foglalja az álláskeresés információs csatornáinak feltárását. Az általam felvett kérdőívek válaszai alapján az alkalmazott álláskeresési információs csatornák megoszlása az alábbiak szerint alakul (8. számú táblázat). A táblázat eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy a hallgatók álláskeresési magatartásában meghatározó szerepet tölt be az internetes álláskeresés, hiszen a leggyakoribb ismérvérték 5-ös pontértéket kapott az 1-5-ig terjedő Likert-skála alapján. A fiatalok körében az újsághirdetések (módusz 2) és az állásbörzék (módusz 3) kevésbé tartoznak a preferált munkahelykeresési csatornák közé. Ennek magyarázatát a Z generáció életkori sajátosságaiban látom, hiszen ma már elképzelhetetlen, hogy egy fiatal az internetet vagy valamely infokommunikációs eszközt ne használná napi szinten, sőt a kommunikáció is ma már döntően az online térben valósul meg. Az állásbörzék fontos szerepet tölthetnek be a középkorosztály számára, de tapasztalataim szerint a fiatalabb korosztály nem él ennek a csatornának a pozitív hozadékaival, sőt sok esetben lusták a meghirdetett programokon részt venni. A barátok vagy ismerősök ajánlása (módusz 4) az álláskeresésben továbbra is jelentős szerepet tölt be, hiszen minden ismerős egyben potenciális információhordozó is, kölcsönösen és gyorsan tájékoztathatják egymást adok-kapok alapon.

A kutatás következő fázisában, arra tértem át, hogy megvizsgáljam a frissen végzett hallgatók az álláskeresés során, milyen főbb szempontokat vesznek figyelembe és döntéseikben mekkora hangsúllyal jelenik meg az általam felsorolt néhány munkahelykeresési opció. A kérdésre adott válaszokat a 10. számú táblázatban aggregált formában mutatom be, majd ezt követően az SPSS program segítségével igyekszem a kapott eredményeket a háttérváltozókkal összevetni.

10. táblázat: A munkahelykeresés során figyelembe vett szempontok értékelése

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szempontok	Biztonságos	Munkakörnyezet	Szakmai fejlődés	Fizetés	Idő	Rugalmas munkaidő	Hírnév	Megközelítés
Átlag	4,59	3,81	4,35	4,82	3,74	3,68	3,38	3,92
Medián	5	4	5	5	4	4	4	4
Módusz	5	4	5	5	4	4	4	4
Szórás	0,651	1,140	0,917	0,487	0,545	0,612	1,061	0,927
Összesen	156	156	155	154	155	156	154	156

A kapott eredmények kiértékelése során néhány fontos gondolatot kívánok megosztani. Nem meglepő számomra, hogy a szakmai fejlődés a válaszok alapján (módusz 5) magas értéket kapott. Ismert, hogy a Z generáció tagjai alacsonyabb fizetés mellett is hajlandóak munkahelyet váltani, ha a leendő munkáltató garantálja azokat a készségeket, képességeket, kompetenciákat, amelyek majd a későbbi karrierpálya megvalósulásában szerepet tölthet be. Látható, hogy a biztonság kérdése legalább annyira fontos, mint a bérezés vagy a szakmai fejlődés lehetősége. Ezt a Maslow féle piramissal kívánom magyarázni ahol a második lépcső a biztonságra utal. Mindannyiunk számára kiemelten fontos, hogy stabil, kiszámítható, biztonságos munkánk legyen, ahonnan fizetést kapunk, amelyből tudjuk fizetni a számláinkat, iskoláztatni a gyermekeket és a szórakozás lehetőségét is megtudjuk valósítani. Az eredmények mélyebb értelmezése során, az alábbi szignifikáns kapcsolatokat kaptam:

Életkor-munkakörnyezet: $p=0,015$

Életkor-fizetés és juttatások: $p=0,039$

Életkor-megközelíthetőség: $p=0,038$

Képzésnek a formája-fizetés és juttatások: $p=0,033$

A COVID-19 válságot követően a munkaerőpiacon jelentős változás történt az újonnan belépő munkaerővel szemben támasztott készségek, képességek és kompetenciák tekintetében. Az új trendek ma már olyan friss diplomásokat preferálnak, akik igénylik a fejlődésre való

nyitottságot és készség szinten képesek alkalmazni a mesterséges intelligenciát. digitális kompetenciák (mesterséges intelligencia, digitális kompetencia) és a fejlődésre való nyitottságot igénylik. Kérdés azonban, hogy egy jó állás eléréséhez, a fent említetteken túl milyen további feltételek együttes együttállására van szükség. Arról, hogy hogyan gondolkodnak ezzel a kérdéssel kapcsolatban a megkérdezett alanyok a 11. számú táblázat ad tájékoztatást.

11. táblázat: A munkahelykeresés szempontjai

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szempontok	Végzettségek	Szaktudás, hozzáértés	Szakmai gyakorlat	Nyelvtudás	Protekció, kapcsolatok	Szerencse	Magabiztosság	Hitelesség
Átlag	3,98	4,65	3,90	3,69	4,20	4,10	4,44	4,74
Medián	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Módusz	4	5	4	4	5	4	5	5
Szórás	0,749	0,706	1,082	0,942	0,953	0,828	0,646	0,558
Összesen	156	156	155	156	156	156	155	156

A hallgatók véleménye egyértelműen alátámasztja a munkahelykeresés szempontjából az egyik legfontosabb kompetenciát a szaktudás fontosságát. Véleményem szerint frissen végzett hallgatóként ez az egyik legnehezebben teljesíthető feltétel, hiszen egyetemi hallgatóként az elméleti tudás mellett viszonylag nehéz olyan gyakorlati ismeretek szaktudás elsajátítása, amely a munkáltató igényeivel összhangban áll. Fontos szerepet tölthet be e feltétel teljesülésében a duális képzés, amelynek egyetemünk maximálisan igyekszik eleget tenni. Jómagam ugyan nem vettem részt duális képzésben, mivel kapcsolati tőkémén keresztül lehetőségem nyílt az egyetem elvégzése mellett, bankban dolgozni és olyan készségeket, képességeket, kompetenciákat elsajátítani, amely a képzési portfóliómnak megfelelő. Az eredmények azt is alátámasztják, hogy a munkáltatók a magabiztosságot is igénylik a frissen jelentkező álláskeresőktől. Ennek megalapozása szintén a gyakorlati ismeretek segítségével valósítható meg, azonban e tárgyak óraszám rendkívül alacsony. A képzettség formája és a szerencse faktor szignifikáns kapcsolatot mutatott, ahol $p=0,047$. Véleményem szerint, ez az eredmény is

jól tükrözi azt, hogy manapság a kapcsolati tőke mellett a szerencsének (jó időpont) is fontos szerepe van az álláskereső kapcsán. További szignifikáns kapcsolatok az alábbi esetekben voltak kimutathatóak:

Végzettség-szaktudás: $p=0,001$

Végzettség-nyelvtudás: $p=0,001$

Végzettség-magabiztosság: $p=0,010$

Végzettség-hitelesség: $p=0,011$

Szaktudás-szakmai gyakorlat: $p=0,018$

Szaktudás-protekció, jó kapcsolatok: $p=0,006$

Szaktudás-szerencse: $p=0,023$

12. táblázat: A hallgató által tervezett időintervallum a leendő munkáltatónál (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján $n=156$

Szemponatok	Maximum 1 év	1-3 év	3-5 év	4-10 év	10-	Összesen
Nő	23	62	24	12	8	129
Férfi	2	10	11	4	0	27
Összesen	25	72	35	16	8	156

Azt gondolom, az is fontos kérdés, mind az álláskereső, mind a munkáltató számára, hogy a leendő alkalmazott, milyen időtávra tervez az adott munkáltatónál. Ennek megfelelően a következő kérdésem, arra irányult, hogy ez a gyakorlatban hány évet jelent. A kérdésekre kapott válaszokat a 13. számú táblázatban mutatom be. A kapott eredmények alátámasztják a szakirodalmak által oly sokszor hangoztatott kijelentéseket, miszerint a fiatalok maximum 5 évet terveznek eltölteni egy adott munkáltatónál (Kömüves 2021). Ennek magyarázatát a korábbiakban leírtaknak megfelelően abban látom, hogy a frissdiplomások pályaválasztási attitűdjei az elmúlt években jelentős változáson mentek keresztül. Ismert, hogy a karrieralkításban fontos szerepet tölt be a fiatalok körében a bérezés, a szakmai tudás megszerzésének lehetősége, rugalmas munkaidő és a kihívást jelentő feladatok együttes jelenléte. Azt gondolom, hogy ez komoly kihívás a munkáltatók számára, hiszen folyamatosan figyelemmel kell kísérni az aktuális munkaerőpiaci trendeket.

13. táblázat: A tervezett munkahelykeresés régió szerinti megoszlása

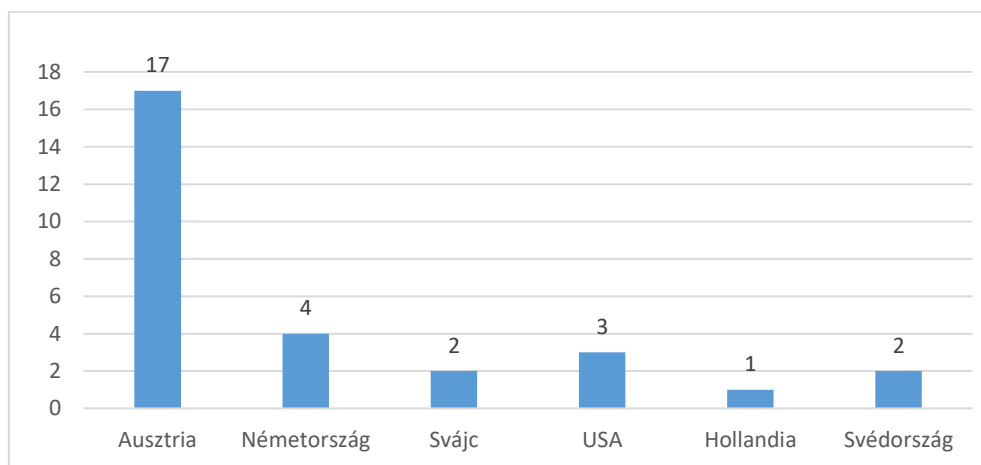
Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szemponatok	Dél-Dunántúl	Közép-Magyarország	Észak-Magyarország	Alföld	Külföld	Összesen
Nő	50	20	3	3	13	89
Férfi	32	17	4	3	11	67
Összesen	82	37	7	6	24	156

Az eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a legtöbben a Dél-Dunántúli régióban terveznek munkát vállalni, amelynek magyarázatát abban látom, hogy a legtöbb kitöltő ebből a régióból került ki. Arra is fontos felhívni a figyelmet, hogy a válaszadók 15,38%-a külföldön tervezi boldogulását, karrierjének megalapozását (8. számú ábra).

8. ábra: A hallgatók által tervezett célországok (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=29



Amint az ábrán látható (8.ábra), a végzett egyetemi hallgatók célországai között Ausztria és Németország szerepel az első két helyen. Véleményem szerint ennek okai a jobb kereseti lehetőségen túl az autópályán történő könnyebb megközelíthetőségben rejlik.

A következő kérdésben 1-5-ig terjedő Likert-skálán vizsgáltam azokat a szempontokat, amelyeket a válaszadók fontosnak vélnek egy külföldi munkavállalás során. Az erre vonatkozó eredményeket a 14. számú táblázatban mutatom be.

14. táblázat: Külföldi munkavállalás szempontjai

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szempontok	Magasabb fizetés	Jobb munkakörülmény	Nyelvtanulás	Szakmai tapasztalatszerzés	Kalandvágy	Kedvezőbb életkörülmények	Kapcsolatszerzés
Átlag	4,54	4,20	4,22	4,22	4,41	4,29	4,26
Medián	5	4	4	4	5	4	4
Módusz	5	4	5	4	5	5	5
Szórás	0,806	0,807	0,969	0,750	0,936	0,829	0,886
Összesen	156	156	155	156	156	156	156

Az eredmények alapján megállapítható, hogy valamennyi általam felsorolt szempont fontos szerepet játszik egy külföldi munkavállalás során. Véleményem szerint nem meglepő a fizetés 5-ös módusz értéke, hiszen minden fiatal igyekszik karrierjének elején megteremtteni önmaga számára a jobb anyagi lehetőséget, annak érdekében, hogy esetleges visszaköltözést követően a családalapítás feltételei rendelkezésre álljanak. A nyelvtudás szintén fontos szempont a 21. század munkaerőpiacán, hiszen rengeteg multinacionális cég telepedett le az elmúlt két évtizedben Magyarországon, akik a vezetői pozíciók betöltése során alapvető feltételként tekintenek a nyelvkészség szinten történő alkalmazására. Ennek kiváló bizonyítéka, hogy sok esetben már az állásinterjú is idegen nyelven történik. Természetesen fontos szerepet tölthet be egy külföldi munkavállalás alkalmával a kalandvágy, az új impulzusok keresése is. Szignifikáns kapcsolatot találtam a képzés formája és a jobb munkakörülmények között, ahol a válaszok alapján a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig} < 0,05$), a kapcsolat erőssége $C = 0,229$ és $p = 0,017$, továbbá a Pearson-féle Khi-négyzet értéke ($\chi^2 = 24,523$, $df = 12$ és $p = 0,017$).

A munkába járás ideje illetve az otthon és a munkahely közötti távolság az egyik legfontosabb tényező, amit egy friss diplomás figyelembe vesz, mielőtt elkezdené karrier útjának építését. Sőt a szakirodalmak szerint a fizetés után az ingázás hossza található a második helyen, amelyet egy átlag fiatal állít fel önmagának, mielőtt elfogadná az új munkaszerződését (Kömüves et al. 2023). Kézenfekvőnek tűnik tehát, a következő kérdés vizsgálata, amely azt hivatott felmérni, hogy mekkora távolságot hajlandó megtenni a friss diplomás álláskereső munkahelye és otthona között. Erre vonatkozó eredményeket a 15. számú táblázatban mutatom be a nem és a megtett távolság viszonylatában.

15. táblázat: A munkahely és az otthon közötti távolság megtételének vizsgálata (fő, %)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=154

Szemponatok	Maximum 10 km	11-20 km	21-51 km	51-100 km	101 km-	Összesen
Nő	31 (35,63%)	36 (41,37%)	11 (12,64%)	3 (3,44%)	6 (6,89%)	87 (100%)
Férfi	32 (47,76%)	25 (37,31%)	8 (11,94%)	7 (10,44%)	5 (7,46%)	67 (100%)

A 21. század rohanó világában mindenkinek elsődleges célja, olyan munkahely keresése, amely a lehető legközelebb található otthonához. Az eredmények tanulmányozása arra hívja fel a figyelmet, hogy a válaszadók döntő többsége maximum 20 km-es távolságot hajlandó megtenni otthona és munkahelye között. Megfigyelhető az is, hogy a nagyobb ingázást inkább a férfiak vállalják be, amelyet annak tudok be, hogy a nők a családi kötıtségek és a háztartással kapcsolatos teendők ellátása során elsődleges kulcsszereplők.

Ahogy a fentiekben említettem, az álláskeresés egyik legfontosabb szempontja a leendő munkahely által kínált fizetés nagysága. E gondolatomat arra alapozom, hogy a fiatalok igyekeznek minél rövidebb idő alatt megfelelő anyagi egzisztenciát, karrierpályát építeni, amelynek feltétele a megkereshető jövedelem. E gondolatokból kiindulva vizsgáltam mekkora az a fizetés, amely esetében a friss diplomás azonnal hajlandó lenne munkába állni. E kérdést több szempont alapján is vizsgáltam: a képzés formája, a nem és a szakirány szerint.

16. táblázat: A képzés formája és a fizetési elvárás kapcsolata (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szemponatok	200.000- 300.000	300.001- 400.000	400.001- 500.00	500.001- 600.000	600.000 felett	Összesen
FOSZK	2	5	5	9	3	24
Alapképzés	4	28	32	31	21	116
Mesterképzés	0	0	8	2	5	15
PhD	0	0	1	0	0	1

A képzés formája és a fizetési elvárás (15. számú táblázat) kapcsolatára jellemző, hogy a válaszadók 45,51%-a minimum 500.000 Ft nettó bérigényt jelenített meg. Ehhez képest a KSH 2024-es adatai szerint a nettó átlagbér Magyarországon 433.600 Ft, ez alapján azt mondhatjuk, hogy a hallgatói elvárások túlzóak. Az adatok mélyebb vizsgálata során meglepő volt számomra

a FOSZK-os hallgatók álláspontja, akik e bérigényt 50%-ban jelölték meg. Tudjuk, hogy sok esetben a FOSZK-on szerzett papírt a munkáltatók nem ismerik el, nem tudnak vele mit kezdeni, sőt az előmeneteli rendszerben külön nem is számolnak vele a fizetési kategóriák besorolása alkalmával.

Az SPSS Program segítségével megnéztem van-e kapcsolat a nem és a bérigény között. Megállapítottam, hogy különbség fedezhető fel a nemek tekintetében (Cramer's V érték=,308, $p=,005$). A nők alacsonyabb fizetés mellett (átlagosan 400.001-500.000 Ft) is hajlandóak azonnal munkába állni, míg a férfiaknál ez 600.001 Ft volt átlagosan. Véleményem szerint, ez azzal magyarázható, hogy a férfiaknak az önbizalma jóval magasabb, mint a nőké, így még azonos végzettség mellett is jobb alkupozíciót képesek realizálni a munkaerőpiacon. Szignifikáns kapcsolatot találtam a szakirány és a bérigény között is, ahol a válaszok alapján a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig}<0,05$), a kapcsolat erőssége $C=0,261$ és $p=0,011$, továbbá a Pearson-féle Khi-négyzet értéke ($\chi^2=42,575$, $df=24$ és $p=0,011$).

A kutatásom végén azt igyekeztem felmérni, hogy a válaszadók a megszerzett diplomával mennyi időn belül találtak maguknak munkahelyet.

17. táblázat: Diplomaszerezéstől a munkaerőpiaci elhelyezkedésig eltelt idő (fő)

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján $n=156$

Szemponatok	1-2 héten belül	1 hónap	Több mint 1 hónap	6 hónap	1 év	Összesen
Nő	0	8	21	60	0	89
Férfi	1	13	19	33	1	67
Összesen	1	21	40	93	1	156

A válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy a 156 megkérdezett 59%-a 6 hónap- 1 év között talált magának munkát. Ez egybeesik a HR portál (2024) adataival miszerint az átlagos munkahelykereséssel töltött idő Magyarországon 10 hónap. Az eredmények mélyebb vizsgálata arra is felhívja a figyelmet, hogy a férfiak előbb találtak maguknak munkát, mint a nők. Véleményem szerint ez azzal áll összefüggésben, hogy a munkáltatók eleve kalkulálnak azzal, hogy a hölgyek pár éven belül családi kötelezettségeik (gyermekvállalás, háztartás fenntartása) miatt kikerülnek a munkaerőpiacról. A kérdés kapcsán szignifikáns összefüggést találtam a lakóhely és az elhelyezkedés időtartama között. A válaszok alapján a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig}<0,05$), a kapcsolat erőssége $C=0,222$ és $p=0,027$, továbbá a Pearson-féle

Khi-négyzet értéke (χ^2)=23,055, df=12 és p=0,027. Ez az eredmény megerősíti azt, hogy a munkáltatók inkább olyan munkavállalót alkalmaznak, akik helyben laknak, így nem szükséges finanszírozniuk a munkába járás költségeit.

Kutatásom utolsó kérdése arra vonatkozott, hogy egy friss diplomás elhelyezkedését vajon milyen tényezők hátráltathatják. Az 1-5-ig terjedő Likert-skálás kérdésekre adott válaszok eredményeit, átlag, módusz, medián és szórás tekintetében mutatom be a következő táblázatban.

18. táblázat: Az elhelyezkedést befolyásoló tényezők bemutatása

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján n=156

Szempontok	Gyakorlat hiánya	Kapcsolatok hiánya	Nyelvismeret hiánya	Diszkrimináció	Nem megfelelő képzettség	Bejárási nehézségek
Átlag	4,20	4,27	3,35	2,75	4,38	3,44
Medián	4	4	4	3	5	4
Módusz	5	5	4	2	5	4
Szórás	1,047	0,882	1,023	1,292	0,838	1,036
Összesen	155	156	155	155	156	156

Az eredmények világosan mutatják, hogy az egyik befolyásoló tényező a végzett hallgatók esetében a kapcsolati tőke hiánya. Erre utal a leggyakoribb ismérv érték (módusz) 5-ös értéke. Véleményem szerint egy fiatalnak hatásos segítséget nyújthat az egyetemen működő karrieriroda vagy éppen a duális képzésen való részvétel. Fontos kiemelni a kérdés kapcsán az oly sokszor hangoztatott gyakorlatok hiányát is. Fontosnak vélem kiemelni, hogy a munkáltatók sok esetben a pozíciók megszerzését gyakorlati, szakmai tudáshoz rendelik. E tekintetben a friss diplomások hátrányból indulnak, hiszen életkorukból adódóan ezzel még nem rendelkezhetnek. Álláspontom szerint fontos lenne olyan gyakorlati tárgyak magasabb óraszámában történő megjelenítése a tantárgyi tematikában, amelyek a munkaerőpiac sajátosságait, elvárásait hivatottak a hallgatók számára gyakorlati szinten közvetíteni. Érdekes eredményként számolhatok be, a diszkrimináció jelenségének háttérbe szorulásáról. Ezt az eredményt azzal magyarázhatjuk, hogy egyre több olyan kormányzati döntés született az elmúlt években, amely az egyenjogúság irányába mutat. Ennek eredménye, hogy csökkent a nők és a férfiak bérezése közötti különbség, a női vezetők számának a növekedése, elfogadottsága.

5. Következtetések és javaslatok

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci helyzete napjainkban sem tekinthető zökkenőmentesnek. A felmérésem alatt vizsgáltam a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campusán végzett hallgatóknak álláskeresői tényezőit, amelyek befolyásolhatják vagy éppen gátolhatják a friss diplomások körében való elhelyezkedését, milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkahelykeresés során és milyennek ítélték meg MATE-n folytatott oktatás színvonalát.

A kutatásom során az alábbi főbb megállapításokat tettem:

- A válaszadók az eredetileg választott képzést/szakot a munkaerőpiacon versenyképesnek ítélik, a megkérdezettek 81,57%-a újra választaná azt a képzést/szakot, amelyen tanult.
- A kitöltők szerint a munkahelyválasztás során a legfontosabb figyelembe vett szempontok: fizetés, biztonság és a szakmai fejlődés.
- A fiatalok maximum 5 évet terveznek eltölteni egy adott munkáltatónál.
- Az elhelyezkedést befolyásoló leggyakoribb tényezők: gyakorlat hiánya, kapcsolatok hiánya és a nem megfelelő képzettség.
- Az eredmények azt mutatják, hogy a fiatalok tapasztalatai alapján, magasfokúnak, rendkívül színvonalasnak, hasznosnak, alkalmazhatónak és közepes nehézségűnek ítélték meg az egyetemet. A képzési forma és a hallgató által végzett szakirány között szignifikáns összefüggés van a magasfokú megítélés és a képzés iránya között, ahol $p=,048$.
- A megkérdezettek szerint a szaktudás, hozzáértés, a protekció, jó kapcsolatok, a magabiztosság és a hitelesség a legfontosabb tényezők a megfelelő munkahely megtalálásához.
- A válaszadók döntő többsége maximum 20 km-es távolságot hajlandó megtenni otthona és munkahelye között, a nagyobb ingázást inkább a férfiak vállalják be.
- Amennyiben a friss diplomásoknál felmerül a határon túli munkavégzés, a célországok között szerepel Ausztria és Németország az első két helyen, de néhányan USA-t, Svájcot, Svédországot és Hollandiát írták be a nyitott kérdésbe.

- Különbség fedezhető fel a nemek tekintetében a bérigények között, (Cramer's V érték=,308, $p=,005$). A hölgyek alacsonyabb fizetés mellett (átlagosan 400.001-500.000 Ft) is hajlandóak azonnal munkába állni, míg a férfiaknál ez 600.001 Ft volt átlagosan.
- A külföldi munkavállalás szempontjai szignifikáns kapcsolatot találtam a képzés formája és a jobb munkakörülmények között, ahol a válaszok alapján a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig}<0,05$), a kapcsolat erőssége $C=,229$ és $p=,017$, továbbá a Pearson-féle Khi-négyzet értéke (χ^2)=24,523, $df=12$ és $p=,017$.
- Szignifikáns kapcsolatot találtam a szakirány és a bérigény között is, ahol a válaszok alapján a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig}<0,05$), a kapcsolat erőssége $C=,261$ és $p=,011$, továbbá a Pearson-féle Khi-négyzet értéke (χ^2)=42,575, $df=24$ és $p=,011$.
- A lakóhely és az elhelyezkedés időtartama között szignifikáns összefüggést találtam, a Cramer's V érték szignifikáns volt ($\text{Sig}<0,05$), a kapcsolat erőssége $C=,222$ és $p=,027$, továbbá a Pearson-féle Khi-négyzet értéke (χ^2)=23,055, $df=12$ és $p=,027$.

Javaslataim:

A hallgatók szakmai ismereteinek növelésére lehetőséget biztosítana, a duális képzés széleskörűbb megismertetése és népszerűsítése. Ez a képzés alternatívát adhat az egyetemi hallgatók számára, hogy az évek során tanultakat a gyakorlati ismeretekben alkalmazzák, ezzel biztosítva a könnyebb belépést a munkaerőpiacra és a további fejlődésüket.

Javaslom, a gyakorlati órák számának növelését az oktatási ütemtervben, hiszen ez új utakat és lehetőségeket tár fel a hallgatók számára, amely magabiztosság mélyebb és tartósabb növelésének eléréséhez és alaposabb szaktudás elsajátításához járul hozzá, amely nélkülözhetetlen a munkában rájuk váró jövőbeli szakmai sikeres eredményeik eléréséhez.

Tanácsolom a jelenlegi tantárgyak és a tematikák harmonizációját, nagyon fontos figyelni arra, hogy a gyakorlati órák szerepe fokozódjon, amíg az elméleti órák száma mérséklődjön és ne legyen túlsúlyban. Ezáltal a hallgatóknak lehetősége nyílik, hogy az eddig megszerzett tapasztalatokat és tudásokat valós szituációkban használják, ezzel biztosítva a gyakorlati tudásuk megalapozását és fejlesztését.

Fontos lenne a karrieriroda megismertetése a hallgatókkal, annak a képzésbe való integrálása, amely hatékony támogatást nyújthatna az egyetemisták részére a munkaerőpiac kihívásainak megismerésében és átlátásában. Az iroda segítséget nyújtana az önéletrajzok elkészítésében, szerkesztésében és a motivációs levelek írásában, továbbá különféle hasznos tanácsokkal látja el a hallgatókat a sikeres pályázatok összeállításában.

6. Összefoglalás

Évről évre a felsőoktatás padjaiból friss diplomások ezrei kerülnek ki és szembesülnek a megváltozott munkaerőpiac kihívásaival, elvárásaival. Annak érdekében, hogy karrier útjuk elinduljon számos kompromisszumot kell kötniük. A munkahelykeresés alkalmával gyakran szembesülnek készségeik, képességeik, kompetenciáik hiányával.

A kutatásom célja, hogy felmérjem a MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási attitűdjeit.

Szakedolgozatom elkészítése során vizsgáltam, hogy a MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkahelykeresés során, illetve melyek azok a tényezők, amelyek közvetve vagy közvetlenül hátráltatják őket az elhelyezkedésben. Felmérésemben 156 hallgató megkérdezésével vizsgáltam a fent említett tényezőket, azok gyakorlati megvalósulását. A megkérdezésben olyan volt hallgatók véleményére voltam kíváncsi, akik az egyetemen az elmúlt 5 évben szereztek végzettséget tanúsító papírt. A vélemények korrekt megjelenítése érdekében garantáltam a válaszadók névtelenségét az eredmények összesített, aggregált formában történő feldolgozását.

Primer kutatás keretein belül készítettem egy 20 kérdésből álló online kérdőívet, majd a kapott eredményeket Excel és SPSS 27.0-ás program segítségével dolgoztam fel. A kérdőív összeállítása során döntően zárt végű kérdéseket alkalmaztam, a könnyebb kitölthetőség érdekében. Egy nyílt végű kérdést jelenítettem meg, arra vonatkozólag, ha a kitöltő tervez munkavégzést külföldön, akkor melyik országot preferálná. A kérdések 1-5-ig terjedő Likert-skálás értékelést tartalmaztak.

A szekunder kutatásban meglévő adatokat gyűjtöttem, elemeztem és vizsgáltam Google Scholar és a Web of Science segítségével.

Kutatásom ugyan nem volt reprezentatív az alacsony elemszám végett, de ok okozati összefüggések megfogalmazására mindenképpen lehetőséget teremt. Az eredmények megerősítették számomra, hogy a friss diplomások számos akadállyal találják szembe magukat az álláskeresés alkalmával, így például a gyakorlatnak, szaktudásnak valamint a kapcsolati tőkének a hiányával. Véleményem szerint e hiányosságok a gyakorlati órák számának a növelésével és a duális képzés népszerűsítésével orvosolható.

Az eredmények alapján azt is megállapítottam, hogy az álláskeresés alkalmával a hallgatók a fizetés mellett a biztonságot és a szakmai fejlődést tartják szem előtt.

A kérdőív válaszai alapján az alkalmazott álláskeresői információs csatornák megoszlása az alábbiak szerint alakult, hogy a legnépszerűbb az internetes álláskereső, ezt követően a barátok vagy ismerősök ajánlása. Ezzel ellentétesen a fiatalok körében az újsághirdetések és az állásbörzék kevésbé tartoznak a preferált munkahelykeresési csatornák közé.

A felmérés alapján megállapítható, hogy a legtöbb válaszadó a Dél-Dunántúli régióban tervez elhelyezkedni, amelynek magyarázatát abban látom, hogy a kérdőívet kitöltők jelentős része ebből a térségből származik. A megkérdezettek közül 15,38%-a külföldön tervezi boldogulását, karrierjének megalapozását.

Az összefüggések megerősítették azt, hogy a nők alacsonyabb bérigényt fogalmaznak meg a munkáltatóval szemben a nőknek hosszabb időbe telt a munkahelykeresés, ami nyilván összefüggésben áll az önizalommal is.

A vizsgált eredmények megerősítették, hogy az egyetemen 89 nő és 67 férfi válaszolta azt, hogy az oktatás során az itt elsajátított tudás és ismeretek gyakorlatban is jól hasznosíthatóak.

A válaszadók az eredetileg választott képzést/szakot a munkaerőpiacon versenyképesnek ítélik, hiszen az eredmények alapján 81,57%-a újraválasztaná a képzést/szakot, amelyen diplomázott.

A megkérdezettek véleménye szerint a szaktudás, hozzáértés, a protekció, jó kapcsolatok, a magabiztosság és a hitelesség a legfontosabb szempontok, amelyek kiemelkedő szerepet töltenek be abban, hogy valaki megtalálja a számára megfelelő munkahelyet.

A kérdőív eredményeinek elemzését követően levontam a szükséges következtetéseket és igyekeztem olyan hasznosítható javaslatokat megfogalmazni, amelyek megkönnyíthetik és elősegíthetik a fiatal pályakezdők munkaerőpiacra való belépését és a kezdeti nehézségekre való felkészülést.

A szakdolgozatom célja az volt, hogy felmérjem én is milyen kihívásokkal és feladatokkal kell majd szembenézni az egyetem elvégzése után és kijelenthetem, hogy nagy segítség volt számomra is.

7. Felhasznált irodalom

1. Addor, M. L. (2011). Generation Z: What is the future of stakeholder engagement. Institute for Emerging Issues–NC State University, 1(7).
2. Bassiouni, D. H., & Hackley, C. (2014). 'Generation Z' children's adaptation to digital consumer culture: A critical literature review. *Journal of Customer Behaviour*, 13(2), 113-133. <https://doi.org/10.1362/147539214X14024779483591>
3. Bence-Kiss Krisztina – Bencéné Fekete Anikó Andrea - Hallgatók szakválasztási motivációinak elemzése (2021). In Balogh, B., Suhajda, C. J., & Vinogradov, S. (2023). *Tanulmányok a Diplomás Pályakövető Rendszer 2010 és 2021 közötti kutatásainak eredményeiből*. 15-34. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.
4. Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of competitiveness*, 8(3). <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>.
5. Bertalan, I. (2020). Ennyi évet dolgozik egy munkahelyen az átlagmagyar: tudnak valamit? Pénzcentrum. In: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20200122/ennyi-evet-dolgozik-egy-munkahelyen-az-atlagmagyar-tudnak-valamit-1087709> letöltés dátuma: 2024.10.09.
6. Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 891-906.
7. Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of business and psychology*, 27, 375-394.
8. Dencső, B. (2023). Álláskeresésnél döntő szempont a munkahely távolsága. Turizmus.com. In: <https://turizmus.com/cikk/archiv/allaskeresesnel-donto-szempont-a-munkahely-tavolsaga> letöltés dátuma: 2024.10.09.
9. Felvi.hu. (2021). Miért jelentkezz a duális képzésekre? In: https://www.felvi.hu/felveteli/palyaorientacio/felvetelielott/dualis_kepzes_mire_jo letöltés dátuma: 2024.10.30.
10. Ferreira, J. A., Santos, E. J., Fonseca, A. C., & Haase, R. F. (2007). Early predictors of career development: A 10-year follow-up study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 61-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.006>
11. Gokuladas, V. K. (2010). Factors that influence first-career choice of undergraduate engineers in software services companies: A south Indian experience. *Career*

- Development International, 15(2), 144-165.
<https://doi.org/10.1108/13620431011040941>
12. HR Portál (2024) Nőtt a munkanélküliek száma - átlagosan 10 hónap a munkakeresés időtartama, In: <https://www.hrportal.hu/hr/nott-a-munkanelkuliek-szama-atlagosan-10-honap-a-munkakereses-idotartama-20240726.html> letöltés dátuma: 2024.10.15
 13. Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149-163.
<https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
 14. Jordaan, Y. (2009). The role of higher education and industry in supporting career goals and decision making. *Industry and higher education*, 23(5), 379-390.
<https://doi.org/10.5367/000000009789711891>
 15. Jungen, K. A. (2008). Parental influence and career choice: How parents affect the career aspirations of their children.
 16. Khademi-Vidra, A. (2014). Identity Spaces. *Acta Universitatis Sapientiae-Social Analysis*, 4.
 17. Khademi-Vidra, A. (2017). Curriculum planning of the environmental education. *Journal of Central European Green Innovation*, 5(1), 65-80.
 18. Kocsis, Z. (2020). A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(3), 64-78.
 19. Kőműves, Z. S., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2021). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158-173.
<https://doi.org/10.15170/TM.2021.22.2.10>
 20. Kőműves, Z., Hopp, A., & Szabó-Szentgróti, G. (2022). Generációs különbségek és motiváció az élelmiszeriparban. *Studia Mundi–Economica*, 9(2), 37-48.
<https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2022.09.02.37-48>
 21. Kőműves, Z., Kozák, C., & Walter, V. (2023). A gyermekes anyák nehézségei a munka világában. *Metszetek*, 12(1), 29-51. <https://doi.org/10.18392/metsz/2023/1/3>
 22. KSH (2024) A bruttó átlagkereset 652 000 forint volt 2024. májusban, 14,8%-kal haladta meg az egy évvel korábbit, In: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2405.html> letöltés dátuma: 2024.10.15.
 23. KSH (Központi Statisztikai Hivatal) (2021). Oktatási adatok, 2021/2022 (előzetes adatok). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.

24. KSH (Központi Statisztikai Hivatal) (2022/2023). Oktatási adatok, 2022/2023 (előzetes adatok). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
25. KSH (Központi Statisztikai Hivatal) (2023). Helyzetkép, 2023 – Munkaerőpiac. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
26. KSH (Központi Statisztikai Hivatal) (2024). Keresetek, 2024 (gyorstájékoztató). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
27. Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 100320. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>
28. Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In K. Mannheim (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge* (pp. 276–322). London: Routledge.
29. Máté, P. (2023). Ebben az élen járunk az unióban, örülhetnek a frissdiplomások. *Magyar Nemzet*. In: https://magyarnemzet.hu/belfold/2023/08/az-eu-elvonalaban-van-magyarorszag-a-frissdiplomasok-elhelyezkedeseben#google_vignette letöltés dátuma: 2024.09. 14.
30. Ng, E. S., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2008). Career choice in management: findings from US MBA students. *Career Development International*, 13(4), 346-361. <https://doi.org/10.1108/13620430810880835>
31. Paulovics, É. (2018). A fizetés nem minden: erre vágnak a pályakezdő fiatalok. *Pénzcentrum*. In: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20180916/a-fizetes-nem-minden-erre-vagnak-a-palyakezdo-fiatalok-1070186> letöltés dátuma: 2024.09.27
32. Pierog, A. (2017). Felnőttkori tanulási motivációk feltárása különböző képzési szinteken. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 2(4), 429-444. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.34>.
33. Purohit, D., Jayswal, M., & Muduli, A. (2021). Factors influencing graduate job choice—a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 381-401. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2020-0101>
34. Schwieger, D., & Ladwig, C. (2018). Reaching and retaining the next generation: Adapting to the expectations of Gen Z in the classroom. *Information Systems Education Journal*, 16(3), 45.
35. Sultana, T., & Mahmud, M. K. (2020). Exploring the influential stimulators of career choice: An empirical assessment by exploratory factor analysis. *Asian Journal of Empirical Research*, 10(5), 137-149.

36. Szeles, S. A. (2021). A munkahelyi mentálhigiéné generációs jellemzői: generációs különbségek a munkahelyi stressz, megküzdési stratégiák, szervezeti elkötelezettség, szervezeti elégedettség, és jól-lét függvényében. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(4), 91-98.
37. Tari, A. (2011). *Z generáció*. Budapest, Tericum Kiadó, 348 p.
38. Teichler, U. (2002). Graduate employment and work in Europe: Diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, 8(3), 199-216.
39. Török-Kmoskó, J., & Dajnoki, K. (2023). A „job hopping” jelenség hatásai. *Új Munkaügyi Szemle*, 4(3), 30-42. <https://doi.org/10.58269/umsz.2023.3.3>
40. Tysiac, K. (2017). Get ready for gen Z. *Journal of accountancy*, 224(2), 16. In: <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2017/aug/generation-z-enters-workforce.html> letöltés dátuma: 2024.09.23.

8. Melléklet

Szakdolgozat online kérdőív:

1. Az Ön neme:
 - ☐ Nő
 - ☐ Férfi
2. Életkora:
 - ☐ 20 – 25
 - ☐ 26 –
3. Lakhelye:
 - ☐ Főváros
 - ☐ Megyei jogú város
 - ☐ Város
 - ☐ Község (falu)
4. Képzésének formája:
 - ☐ Felsőoktatási szakképzés (FOSZK)
 - ☐ Alapképzés
 - ☐ Mesterképzés
 - ☐ PhD
5. Milyen szakirányban végzett az egyetemen?
 - ☐ Agrár
 - ☐ Élelmiszertudomány
 - ☐ Gazdaságtudomány
 - ☐ Műszaki
 - ☐ Művészettudomány
 - ☐ Pedagógia
 - ☐ Egyéb
6. Melyik évben volt/lesz a diplomaszerzése?
 - ☐ 2024
 - ☐ 2023
 - ☐ 2022
 - ☐ 2021
 - ☐ 2020
7. Ha most kellene képzést/szakot választania, ugyanezt választaná-e?
 - ☐ Igen (a következő kérdés kimarad)
 - ☐ Nem
 - ☐ Talán
8. Tapasztalatai alapján milyennek ítéli meg a MATE-n folytatott oktatás színvonalát?
Válaszait 1-5-ig terjedő skálán adja meg!
 - 1: egyáltalán nem ért egyet
 - 2: nem ért egyet
 - 3: egyetért meg nem is
 - 4: egyetért
 - 5: teljes mértékben egyetért

1. Magasfokú
 2. Színvonalas
 3. Hasznos
 4. Alkalmazható
 5. Könnyen teljesíthető
 6. Közepes
 7. Nehéz
9. Hogyan ítéli meg az elhelyezkedés szempontjából az itt elsajátított szakmai tudást, készségeket?
- Megfelelő
 - Gyakorlatban is jól hasznosítható
 - Eredményes
 - Inkább elméleti jellegű volt
 - Többet vártam
 - Alacsony színvonalú volt
10. 1-5-ig terjedő skálán értékelje, hogy az alábbi információs csatornákat mennyire tartja hatékonyak az álláskeresés szempontjából?
- 1: Egyáltalán nem hatékony
 - 2: Nem hatékony
 - 3: Hatékony is meg nem is
 - 4: Hatékony
 - 5: Teljes mértékben hatékony
1. Barátok, család, ismerősök
 2. Újsághirdetés
 3. Internetes álláskeresés
 4. Fejvadászcégek
 5. Munkaügyi Központ
 6. Közösségi média
 7. Munkáltató személyes felkeresése
 8. Állásbörzék
11. Kérem rangsorolja 1-5-ig terjedő skálán az alábbi szempontokat, hogy azokat mennyire tartja fontosnak, az első munkahely kiválasztása során! (1- abszolút nem fontos, 5- nagyon fontos)
1. Egyáltalán nem fontos
 2. Nem fontos
 3. Fontos is meg nem is
 4. Fontos
 5. Nagyon fontos
1. Biztonságos álláslehetőség
 2. Munkakörnyezet
 3. Szakmai fejlődés lehetősége
 4. Fizetés és juttatás
 5. Idő a magánéletre
 6. Rugalmas munkaidő beosztás
 7. Munkáltató hírneve

8. Megközelíthetősége (jármű)
12. Véleménye szerint az alábbiakban felsorolt szempontok mennyire fontosak egy megfelelő állás megtalálásához?
- 1: Egyáltalán nem fontos
 - 2: Nem fontos
 - 3: Fontos is meg nem is
 - 4: Fontos
 - 5: Nagyon fontos
-
- 1. Végzettségek
 - 2. Szaktudás, hozzáértés
 - 3. Szakmai gyakorlat
 - 4. Nyelvtudás
 - 5. Protekció, jó kapcsolatok
 - 6. Szerencse
 - 7. Magabiztosság
 - 8. Hitelesség
13. Milyen időtávra tervez első munkahelyén?
- Maximum 1 év
 - 1-3 év
 - 3-5 év
 - 4-10 év
 - 10-
14. Hol tervez munkát keresni?
- Dél-Dunántúl (Folytassa a 16. kérdéssel)
 - Közép-Magyarország (Folytassa a 16. kérdéssel)
 - Észak-Magyarország (Folytassa a 16. kérdéssel)
 - Alföld (Folytassa a 16. kérdéssel)
 - Külföld (folytassa a 15. kérdéssel)
15. Abban az esetben, ha külföldön tervez munkavégzést, melyik ország kerülne elsőként figyelme középpontjába?
- Ausztria: 1
 - Németország: 2
 - Svájc: 3
 - USA: 4
 - Hollandia: 5
 - Svédország: 6
-
16. Milyen esetben fordulna meg a fejében a határon túli munkavégzés? Válaszát 1-5-ig terjedő skálán adja meg!
- 1: Egyáltalán nem fontos
 - 2: Nem fontos
 - 3: Fontos is meg nem is
 - 4: Fontos
 - 5: Nagyon fontos

1. Magasabb fizetés
 2. Jobb munkakörülmények
 3. Nyelvtanulás előnyei
 4. Szakmai tapasztalatszerzés
 5. Kalandvágy
 6. Kedvezőbb életkörülmények
 7. Kapcsolatszerzés (építés)
17. A lakhelyétől számítva hány km-en belül lenne hajlandó elhelyezkedni?
- ☐ Maximum 10 km
 - ☐ 11 - 20 km
 - ☐ 21 - 50 km
 - ☐ 51 - 100 km
 - ☐ 101 km -
18. Mekkora az a nettó bér, amiért hajlandó lenne azonnal munkát vállalni?
- ☐ 200.000-300.000 ft
 - ☐ 300.001-400.000 ft
 - ☐ 400.001-500.000 ft
 - ☐ 500.001-600.000 ft
 - ☐ 600.001 ft –
19. Ön szerint mennyi idő alatt lehetséges munkahelyet találni friss diplomásként?
- ☐ Pár nap alatt
 - ☐ 1-2 héten belül
 - ☐ 1 hónap
 - ☐ Több mint 1 hónap
 - ☐ 6 hónap
 - ☐ 1 év-
20. Véleménye szerint mely tényezők gátolhatják, a friss diplomások elhelyezkedési lehetőségeit? (Válaszát 1-5-ig terjedő skálán adja meg)
- ☐ Egyáltalán nem befolyásolja
 - ☐ Nem befolyásolja
 - ☐ Befolyásolja is meg nem is
 - ☐ Befolyásolja
 - ☐ Teljes mértékben befolyásolja
1. Gyakorlat hiánya
 2. Kapcsolatok hiánya
 3. Nyelvismeret hiánya
 4. Diszkrimináció
 5. Nem megfelelő képzettség
 6. Bejárási nehézségek

9. Nyilatkozat

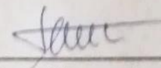
NYILATKOZAT

Varga Dorottya (hallgató Neptun azonosítója: RKC182) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: 2024. év 11. hó 03 nap


belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

A hallgató neve: Varga Dorottya
A Hallgató Neptun kódja: RKC182
A dolgozat címe: A MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási attitűdjeinek vizsgálata
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: AGRÁR- ÉS ÉLELMISZERGAZDASÁGI INTÉZET
A konzulens tanszékének a neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: Kaposvár, 2024 év november hó 3. nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.