

# **Szakdolgozat**

**Csajági Bence**

**2023**



**Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem**  
**Kaposvári Campus**  
**Gazdaságtudományi Intézet**  
**Vidékfejlesztési agrármérnök alapképzési szak**

**A MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási  
attitűdjei**

**Konzulens neve:** Dr. Kőműves Zsolt Sándor  
egyetemi docens

**Konzulens**

**intézete/tanszéke:** Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet  
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Készítette:** Csajági Bence

**Kaposvár**

# Tartalomjegyzék

<b>1. Bevezetés .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Szakirodalmi áttekintés .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Felsőoktatási áttekintés .....</b>	<b>5</b>
2.1.1. Felsőoktatási változások.....	5
2.1.2. A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata .....	5
<b>2.2. Munkaerőpiaci áttekintés .....</b>	<b>7</b>
2.2.1. A friss diplomások a munkaerőpiacon .....	7
<b>3. Anyag és módszer.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Eredmények és értékelésük.....</b>	<b>10</b>
4.1. Van-e különbség a mintában szereplő nők és férfiak elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében? .....	10
4.2. Van-e különbség a két legtöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógiai és agrár szakok) kitöltők elégedettségével az egyetemi képzéssel kapcsolatban? .....	11
4.3. Van-e különbség a két legtöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógiai és agrár szakok) kitöltők véleményei között a tekintetben, hogy adott ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során? .....	12
4.4. Van-e különbség a két legtöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógia és agrár szakok) kitöltők tekintetében az elhelyezkedés módja között? .....	16
4.5. Van-e különbség a különböző béren kívüli juttatások fontosságának a mintában szereplő nők és férfiak számára? (szépkártya, étkezési utalvány, ruházati támogatás, biztosítás, lakhatási hozzájárulás, céges autó, céges rendezvények/ajándékok) .....	18
4.6. A kitöltők elképzelt bérigénye és annak megvalósulása .....	24
<b>5. Következtetések és javaslatok.....</b>	<b>27</b>
5.1. Következtetések .....	27
5.2. Javaslatok.....	28
<b>6. Összefoglalás .....</b>	<b>29</b>
<b>7. Irodalomjegyzék.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Ábrajegyzék .....</b>	<b>33</b>

# 1. Bevezetés

Szakedolgozatomban a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Kaposvári Campusán (korábban: Szent István Egyetem, előtte: Kaposvári Egyetem) végzett hallgatók az egyetemmel való elégesettséggel, a munkaerőpiacra lépéskor megfogalmazódott elvárásaikkal, ezek megvalósulásával, valamint az elhelyezkedésükkel (idő, mód) fogok foglalkozni. A dolgozatomban megjelenő adatok egy kérdőív segítségével kerültek összegyűjtésre, melyet 155 fő töltött ki. A kitöltők között különböző nemű, életkorú, más-más karokon végzett volt egyetemi hallgatók vannak.

Ezen téma az évek haladtával sem fog veszíteni aktualitásából. Az egyetemekről (akár a MATE-ről akár más egyetemről) folyamatos a szakember utánpótlás. A mai modern munkaerőpiaci változások közepette jó, új és naprakész információk felhasználásával nyújtok átfogó képet a témában, mely hasznos tudást ad át mindazoknak, akik érdekeltek a témában, valamint azoknak is átfogó betekintést nyújt, akik kevésbé. Ennek fényében senki nem mehet el szó nélkül ilyen és ehhez hasonló adatok mellett. A kérdőív segítségével sok hasznos információhoz jutottam, amik segítségével szolgálhatnak akár abban, hogy az egyetem mire fektessen különböző csoportoknál nagyobb hangsúlyt a képzés során, akár abban, hogy a hallgatók mire számítsanak a diploma után és hogyan keressenek a maguk számára állást, illetve mit várhatnak a munkáltatók részéről. Jelen szakdolgozat elemzései nem csupán a jelenlegi és jövőbeni diákoknak vagy az intézménynek adnak információkat, hanem azon cégeknek és vállalatoknak, akik emberi erőforrásaikat a diplomások köréből toborozzák.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1. Felsőoktatási áttekintés

A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) adatai szerint a 2022-es évben 71 695 fő jelentkezőből 53 361 főt vettek fel egyetemi vagy főiskolai nappali tagozatú képzésre. Somogy vármegyére vetítve a felsőfokú alap- és mesterképzésben részt vevő nappali képzésben tanulók száma a hallgatók állandó lakóhelye (vármegye, régió) szerint a 2022/23-as tanévben 3969 fő. Ugyan nem csak az intézmény vármegyéjében élők járnak az egyetemre és szintén nem csak erre az egyetemre járnak a vármegyében lakók, de láthatjuk, hogy mennyi hallgató van, akiknek különböző igényeik lehetnek. Szintén a KSH adatai szerint 2022-ben 34 422 fő szerzett nappali képzésen felsőfokú oklevelet. (KSH, 2022)

#### 2.1.1. Felsőoktatási változások

A következő évtől, az az 2024-től jelentős változások következnek be a felvételi rendszerben mely (egyelőre) előre nem látható következményekkel fog járni a felsőoktatásban. A legnagyobb horderejű változás a pontrendszer megváltozása. Az intézmények saját hatáskörben dönthetnek a minimum ponthatárokról, vagy éppen ezen ponthatár megszüntetéséről. A pontszámítás alapját továbbra is az érettségi pontok és a tanulmányi pontok képezik, viszont az emelt szintű érettségi megléte nem központiilag szabályozott. A felsőoktatási intézmények maguk dönthetnek, hogy az adott szakjaikon előírják e. Az ötszáz pontos rendszer továbbra is érvényben marad, viszont a tanulmányokért és az érettségiért járó maximum négyszáz ponton felül az intézmény maga határozza meg milyen szempontok alapján jár a többi száz pont. Ezen intézményi pontok között szerepelhet az emelt szintű érettségi, a nyelvvizsga vagy épp sporteredmények (Felvi.hu 2022). Az említett változások szorosan illeszkednek a deregularizációs folyamatba mely versenyképesebbé teszi a felsőoktatást és ebből kifolyólag a munkaerőpiacot is. A túlszabályozottság megszüntetésével nő az intézmények mozgás tere így gyorsabb fejlődés következhet (Szabó, 2023).

#### 2.1.2. A felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolata

A felsőoktatás fejlődése számos új kihívás elé állítja az oktatási rendszert. Többek között a hallgatók tudásában, készségeiben és motivációjában fellelhető különbségek miatt. A

motiválatlan vagy szerényebb képességekkel rendelkezők tanulmányai tovább tarthatnak, vagy be sem fejezik azokat. Az egyre nagyobb diák tömeget képző intézményekben nehézkessé válik a kimagasló tehetségek felfedezése. Ezen szélesedés kihat a hallgatók képzettségére és ezzel együtt a későbbi munkaerőpiaci képességeikre (Pásztor, 2019). Nagyon fontos továbbá kiemelni, hogy az oktatás és a munka világa közötti átmenet elmosódni látszik és egyre bonyolultabbá válik. Ezen jelenség abból adódik, hogy egyesek már tanulmányaik alatt munkába állnak, mások azok befejeztével, megint mások csak jelentősebb idő elteltével (Kőműves, 2021).

Ezen témát érdemes mind a két nézőpont felől megvizsgálni. A munkáltatók számtalan esetben nincsenek pontosan tisztában azzal, hogy egy adott felsőfokú oklevél háttérében milyen tudás és képességek állnak. Tehát nem tudják, hogy a diplomás milyen munkakörre alkalmas a meglévő diplomájával. Ezzel szemben az oktatási intézmények felelőssége, hogy megfelelő, az adott oklevélhez szorosan kötődő tudást átadják a hallgatóknak. Ezen cél legnagyobb hátráltatója az intézmény önmeghatározásának hiánya. Tehát egy felsőoktatási intézmény olyan diplomát ad a végzett hallgatók kezébe melyhez nem tudott kellő tudást társítani, mivel nem tartozik azon képzési területek közé melyek szorosan illeszkednek az intézmény struktúrájába (Lakatos, 2021).

Az említett két szektor (felsőoktatás, munkaerőpiac) kapcsolata új szintre emelkedett a duális képzések 2015-ös bevezetésével. A duális képzésre jelentkező hallgatók az adott felsőoktatási intézmény egy partnerszervezeténél vállalnak munkát és ezzel szakmai tapasztalatra és mélyebb tudásra tesznek szert (Tóth, 2021). Ezen képzési rendszer német mintára került kialakításra. A külföldi példával ellentétben, ahol csak intézményi szinten szervezett a duális képzés, nálunk a teljes felsőoktatásra kiterjed (Poór, 2019).

Ez a rendszer elősegítette és elősegíti a szakemberek felkészülését a valós munkahelyi környezetre mely rájuk vár felsőfokú tanulmányaik után. Valamint a programban való részvételükkel akár már a jövőbeni munkahelyüket is megszerezhetik tanulmányaik alatt (Kocsis, 2020).

A program már az indulás évében is népszerű volt. 2015 őszén 424 hallgató vett benne részt. 2019-ig egy folyamatos és nagy arányú növekedés volt tapasztalható a duális képzésben részt vevő hallgatók számában. Ezt követően az alapképzésben résztvevők körében nagymértékben csökkent a részvétel, a mesterképzésben résztvevőknél a nagy arányú növekedés stagnálásba váltott. 2012 őszi adatok alapján 1776 alapképzésben és 212 mesterképzésben tanuló diák vett részt a programban (Andó, 2023).

## *2.2. Munkaerőpiaci áttekintés*

A KSH adatai szerint a tavalyi évben a foglalkoztatottak aránya 74,4% volt a 15-64 éves korosztály körében. Ugyan ebben az időszakban a munkanélküliek aránya 3,6% volt és a nyilvántartott álláskeresők száma 230 ezer fő volt (KSH, 2022).

### *2.2.1. A friss diplomások a munkaerőpiacon*

A friss diplomásoknak a munkaerőpiac szokványos változásain kívül is szembe kell nézniük egyéb kihívásokkal (COVID hatás, orosz-ukrán háború, gazdasági recesszió). Ezen kihívások közé tartozik még például a képzésük szintje és az általuk választott szak. Ugyanis egy 2019-es kutatás igazolta, hogy nagyobb arányban és gyorsabban találnak munkát, akik mesterszakon végeztek, mint akik alapszakon (Bartus, 2019).

A frissen végzettek elhelyezkedésében az idő mellett fontos tényező a hely is. Ugyanis egy 2020-as kutatás tanúsága szerint a felsőoktatási intézmények mobilizáló hatása sokkalta jelentősebb, mint bármely más tényezőé. Mindez annyit tesz, hogy a felsőoktatási intézménnyel rendelkező térségek kiváltképp vonzóak a friss diplomás pályakezdők számára (Kosztján, 2020). Ezért nagyon fontos a felsőoktatási intézmények azon munkája mellyel felderíti a diákjai leendő munkahelyeit, feltérképezi a piaci igényeket majd ehhez igazodva készíti fel hallgatói (Conzelmann, 2022). Egy friss diplomás esetében ezeken felül még rengeteg tényező befolyásolja a munkahely kiválasztását. A diplomás korúak már kellően érettek, hogy munkavállalásuk egyik szempontjaként párjuk/házastársuk munka vagy lakhelyét is figyelembe vegyék. Nem elhanyagolható szempont továbbá a volt gyakorlati hely mibenléte. Egy jó gyakorlati helyre a diploma után szívesen mennek vissza a friss diplomások. Vagy épp megtudják mely az a munka, amit biztosan nem akarnak végezni (Baumann, 2020).

A friss diplomásokra, mint ahogy más korosztályokra vagy képzési szinttel rendelkezők összességére, nem tekinthetünk egy nagy homogén csoportként, melyet kutatással is bizonyítottak. Ezen kutatásban az úgynevezett „karrier-orientált” fiatalok alkották a legnagyobb csoportot. Az ő legfőbb elvárásaik a betöltendő pozíciókkal szemben a magas fizetés és presztízs, emellett a gyors előrelépés lehetősége. A második csoportot az úgynevezett „egyensúlykeresők” adják. Náluk a legnagyobb hangsúly a munka és a magánélet közti egyensúly létrehozása. Megjelenik az az igény, miszerint nem szeretnének távol dolgozni a lakhelyüktől. A harmadik csoport tagjai az úgynevezett „biztonságkeresők”. Legfőbb igényük a stabilitásban érhető tetten. Ez általában a határozatlan idejű szerződésben és a fix munkaidőben

mutatkozik meg. Az utolsó csoportot a „megúszók” alkotják. Ők a rutinszerű feladatokkal együtt járó munkákat keresik. Nem akarják annál jobban megöröltetni magukat, mint amennyire feltétlenül szükséges (Csutorás, 2020).

A munkaerőpiac legjelentősebb változása, mely napjainkra általános elvárássá vált, az informatikai tudás és annak használata. Erre a tényre világított rá Nárαι 2022-es kutatása, melyből kiderült, hogy az általuk megkérdezett válaszaó szervezetek döntő többsége ezen képességet tartják a legfontosabbnak. Meglepő módon a felmérés eredményeiből az látható, hogy a nyelvtudás csupán a harmadik helyet foglalja el, mint fontos képesség. Érdekes adaléka azonban a kutatásnak, hogy a munkáltatók nem csak és kizárólag az adott szakág béli munkatapasztalatot veszik figyelembe, hanem gyakorlatilag bármely tapasztalatot. Ez azért fontos, mivel azok, akik semmilyen módon nem kerülnek kapcsolatba a munka világával nem tudják milyen egy munkahelyen dolgozni, ezáltal nem tudják az elvárt magatartás formákat és ez konfliktusokhoz vagy elégtelen teljesítményhez vezethet (Nárαι, 2022).

Nagyon fontos továbbá hozzá tenni napjaink egyik a mesterséges intelligencia tényerése. A témakör pontos fogalmának meghatározása felettébb nehézkes, ugyanis egy pontos definíció hátráltatja a különböző tudományterületek MI irányú kutatásait és a különböző területeire nem használható egységes leírás (Wang, 2019). A mesterséges intelligenciának minden tudomány területen más alap definíciója van. Viszont mindegyik egyezik abban, hogy a mesterséges intelligencia imitálja az emberi intelligenciát és viselkedést miközben folyamatosan fejlődik (Makarius, 2020). A témában, miszerint a mesterséges intelligencia elveszi vagy nem veszi az emberek munkáját rengeteg kérdőjel fedezhető még fel. Egy 2022-ben elvégzett kutatás szerint a munkahelyek és ezzel együtt a munkaerő felépítettsége homokóra alakot fog felvenni. Ez azt jelenti, hogy a közepes tudást és bért igénylő munkákat teljesen képesek lesznek robotizálni. Ezzel párhuzamosan a magasan kvalifikált munkahelyek, valamint a jelentősebb tudást nem igénylő munkák maradnak meg az embereknek (Boncz, 2022). A mesterséges intelligencia azon (valós) veszélyét, hogy tömegesen szüntet meg emberi munkahelyeket, csak az emberi tudás és kreativitás fejlesztésével lehet ellensúlyozni. Ennek legéletszerűbb megoldása a felsőfokú képzettség elérése és vagy annak továbbfejlesztése. A magasabban tudás szinttel rendelkezők, mint például a diplomások (egyelőre) biztonságban vannak a mesterséges intelligencia tényerésétől (Coates 2016).



### 3. Anyag és módszer

A kérdőív kitöltőiről a következő általános adatokat osztanám meg, melyek csupán statisztikai adatok és nem elemzési eredmények:

- Kitöltők száma: 155 fő
- Kitöltő neme:
  - Nő: 110 fő
  - Férfi: 43 fő
  - Nem kíván nyilatkozni: 2 fő
- Kitöltő életkora:
  - 18 és 25 év közötti: 107 fő
  - 26 és 35 év közötti: 28 fő
  - 36 és 45 év közötti: 13 fő
  - 45 év fölötti: 7 fő
- Elvégzett képzés formája:
  - Felsőoktatási szakképzés: 16 fő
  - Alapképzés: 131 fő
  - Mesterképzés: 8 fő
  - PhD: 0 fő
- Kar, amelyen végzett:
  - Gazdaságtudományi kar: 31 fő
  - Agrár- és környezettudományi kar: 34 fő
  - Pedagógiai kar: 88 fő
  - Művészeti kar: 2 fő

A kérdőívem elemzéséhez a Microsoft Office Excel és a JASP programokat használtam.

## 4. Eredmények és értékelésük

A most következő fejezetben az általam végzett kérdőíves kutatás eredményeit mutatom be.

### 4.1. Van-e különbség a mintában szereplő nők és férfiak elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében?

$H_0$ =Nincs különbség a mintában szereplő nők és férfiak elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében.

$H_1$ =Van különbség a mintában szereplő nők és férfiak elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében.

szignifikancia szint=0,05

#### Vizsgálat

Kétmintás t-próbát alkalmaztam, melynek eredményei a következők:

	Csoport	N	Átlag	Szórás
Elégedettség az egyetemi képzéssel	Nők	109	1,110	0,314
	Férfiak	43	1,233	0,427

1. ábra: A nők és a férfiak elégedettségének statisztikai adatai (n=152)

	t	df	p
Elégedettség a képzéssel	-1,944	150	0,054

2. ábra: A nők és a férfiak elégedettsége közötti különbség keresésének vizsgálata

#### Döntés

p=0,054

$p > 0.05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát a mintában szereplő nők és férfiak elégedettségével az egyetemi képzéssel kapcsolatban nincs szignifikáns különbség.

Ezen kérdés egy igen/nem eldöntendő kérdés volt. A válaszadók többsége elégedett volt a kapott képzéssel, valószínűsíthetően ez abból következik, hogy negatív választ azon kitöltők adhattak, akik rendkívüli mértékű problémát tapasztaltak a képzés során.

#### *4.2. Van-e különbség a két letöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógiai és agrár szakok) kitöltők elégedettségével az egyetemi képzéssel kapcsolatban?*

$H_0$  = Nincs különbség a mintában szereplő pedagógiai és agrár képzésen végzett hallgatók elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében.

$H_1$  = Van különbség a mintában szereplő pedagógiai és agrár képzésen végzett hallgatók elégedettségével az egyetemi képzés tekintetében.

Szignifikancia szint = 0,05

#### Vizsgálat

Kétmintás t-próbát alkalmaztam, melynek eredményei a következők:

	<b>Csoport</b>	<b>N</b>	<b>Átlag</b>	<b>Szórás</b>
Elégedettség a képzéssel	agrár szakok	33	1,182	0,392
	pedagógiai szakok	88	1,102	0,305

3. ábra: A pedagógiai és agrár szakokon végzettek elégedettségének statisztikai adatai (n=121)

	t	df	p
Elégedettség a képzéssel	1,180	119	0,241

4. ábra: A pedagógiai és agrár szakokon végzettek elégedettsége közötti különbség keresésének vizsgálata

### Döntés

$p=0,241$

$p>0,05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség az agrár és a pedagógiai szakokon végzettek elégedettségével az egyetemi képzéssel kapcsolatban.

Ezen elemzés eredménye az előző elemzés döntéshozatalakor megfogalmazott egyéni meglátást igazolja valamelyest, mivel az előzőekben nemek tekintetében végzett elemzést ismételt meg karok tekintetében.

*4.3. Van-e különbség a két letöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógiai és agrár szakok) kitöltők véleményei között a tekintetben, hogy adott ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során?*

$H_0$ = Nincs különbség a között, hogy a pedagógiai és az agrár szakokon végzett kitöltők adott ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során.

$H_1$ = Van különbség a között, hogy a pedagógiai és az agrár szakokon végzett kitöltők adott ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során.

Szignifikancia szint= 0,05

### Vizsgálat

	<b>Csoport</b>	<b>N</b>	<b>Átlag</b>	<b>Szórás</b>
Vezetési ismeretek	agrár szakok	32	3,719	1,085
	pedagógiai szakok	86	2,837	0,968
Munkaerőpiaci ismeretek	agrár szakok	32	3,438	0,914
	pedagógiai szakok	86	3,012	1,090
Szakág helyzete a munkaerőpiacon	agrár szakok	33	4,000	1,061
	pedagógiai szakok	86	3,558	1,123
Mélyrehatóbb informatikai ismeretek	agrár szakok	32	2,875	0,942
	pedagógiai szakok	87	2,759	1,151

5. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek egyes ismeretekkel kapcsolatos véleményének statisztikai adatai, melyek pontozás alapján létrejövő adatokból kerültek kiszámításra

	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Vezetési ismeretek	4,254	116	<,001
Munkaerőpiaci ismeretek	1,967	116	0,052
Szakág helyzete a munkaerőpiacon	1,950	117	0,054
Mélyrehatóbb informatikai ismeretek	0,512	117	0,610

6. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek egyes ismeretekkel kapcsolatos véleményeikben való különbség keresésének vizsgálata

**Döntés:**

### Vezetési ismeretek tekintetében

$p < 0,001$

$0,001 < 0,05$

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát van szignifikáns különbség a között, hogy a pedagógia és az agrár- és környezettudományi karon végzett kitöltők mennyire tartották volna fontosnak a vezetési ismeretek szélesebb körű megismerését.

Az 1-5-ig terjedő skálán történő értékelések átlaga azt mutatja, hogy az agrár- és környezettudományi karon végzettek jóval fontosabbnak tartották volna ezen ismeretek elsajátítását, mint a pedagógiai karon végzettek.

Személyes véleményem szerint ez az eredmény két oldalról is megközelíthető, ha a magyarázatot szeretnénk rá adni. Ha az agrár- és környezettudományi karon végzettek tekintetében vizsgáljuk a kérdést, akkor azt mondanám, hogy aki ilyen szinten tanul valamilyen agrár ágazathoz kapcsolódó szakon, az valószínűleg egy saját gazdaságot szeretne a későbbiekben irányítani, így nyilván fontos számára a vezetési ismeret. Pedagógiai oldalról megközelítve azt mondanám, hogy egy pedagógiai karon tanuló személy nem nagy eséllyel szeretne a későbbiekben vezetővé válni, akár személyiségjegyeiből adódóan, akár mert nem sok ilyen lehetőség nyílik ezen a területen.

### Munkaerőpiaci ismeretek tekintetében

$p = 0,052$

$0,052 > 0,05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a pedagógiai és az agrár szakokon végzett kitöltők adott ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során.

Megfigyelhető, hogy az agrár szakokon végzetteknek ez a szempont is magasabb átlagot mutat, de mindkét csoportnál 3 környékén alakul az átlag.

A kapott válaszok átlagát figyelembe véve (mely mind a két említett csoportban 3 körül alakul) feltételezhető, hogy ezen témában egyik csoport sem akart többet tudni, sem pedig kevesebbet.

### A szakág helyzete a munkaerőpiacon

$$p = 0,054$$

$$0,054 > 0,05$$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a pedagógiai és az agrár szakokon végzett kitöltők adott ismeret mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során.

Az 1-5-ig terjedő skálán történő értékelések átlaga azt mutatja, hogy mindkét karon végzett kitöltők szerettek volna mélyrehatóbb ismereteket szerezni a témával kapcsolatban.

### Mélyrehatóbb informatikai ismeretek tekintetében:

$$p = 0,610$$

$$0,610 > 0,05$$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a pedagógiai és az agrár szakokon végzett kitöltők az informatikai ismeretek mélyrehatóbb elsajátítását mennyire tartotta volna még fontosnak az egyetemi képzés során.

Az 1-5-ig terjedő skálán történő értékelések átlaga azt mutatja, hogy ez az ismeret az, melynek magasabb szintű elsajátítását a legkevésbé igényelték volna a kitöltők.

Ezen alkérdés átlagai voltak a legalacsonyabbak mind a két mélyebben vizsgált csoportnál. Ez következhet az informatikai képzés fejlettségéből, valamint abból is, hogy a mai informatikára épülő társadalomban már minden szükséges információnak tudatába kerültek a hallgatók, akár az egyetemen, akár magánéletükben.

4.4. Van-e különbség a két legtöbb válaszadóval rendelkező karon végzett (pedagógia és agrár szakok) kitöltők tekintetében az elhelyezkedés módja között?

$H_0$ =Nincs különbség az agrár és a pedagógiai képzésen végzett hallgatók között az elhelyezkedés módja szerint.

$H_1$ = Van különbség az agrár és a pedagógiai képzésen végzett hallgatók között az elhelyezkedés módja szerint.

Szignifikancia szint=0,05

Vizsgálat

Kétmintás t-próbát alkalmaztam, melynek eredményei a következők:

	Csoport	N	Átlag	Szórás
Az elhelyezkedés módja	agrár szakok	32	2,531	2,110
	pedagógiai szakok	86	4,081	2,302

7. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjainak statisztikai adatai (n=118)

	t	df	p
Az elhelyezkedés módja	-3,324	116	0,001

8. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjai közötti különbségek vizsgálata

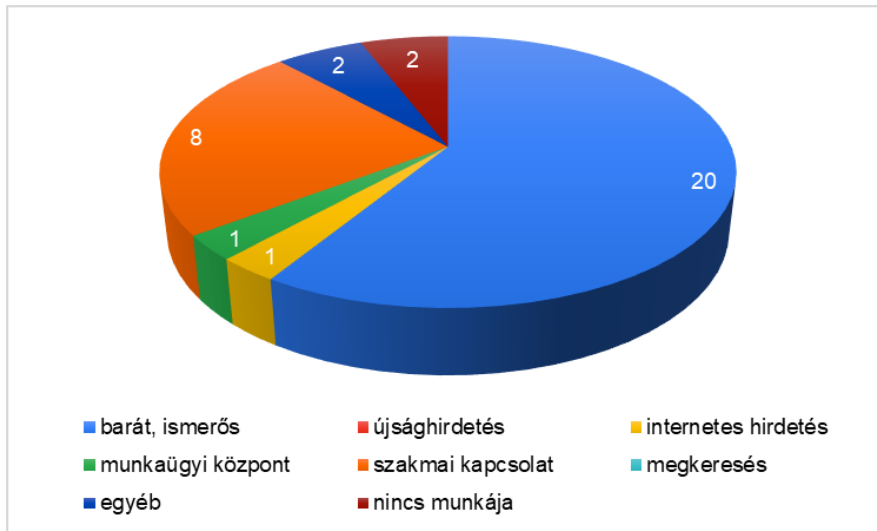
Döntés



p=0,001

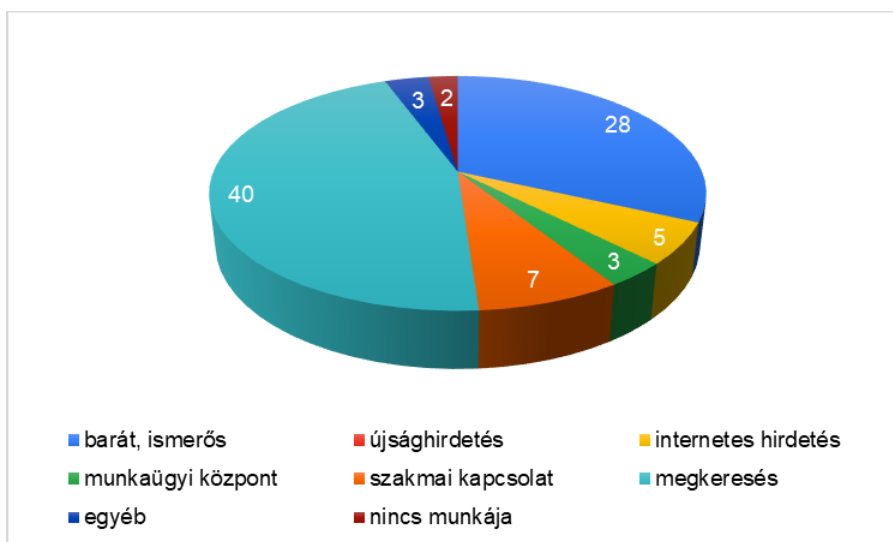
p<0,05

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát szignifikáns különbség mutatkozik az agrár és a pedagógiai képzésen végzett kitöltők egyetem utáni elhelyezkedésének módjában.



9. ábra: Az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjai (n=34)

Az összes agrár szakon végzett kitöltő (34) közül 32-en rendelkeznek jelenleg munkával, melyből 20-an (azaz az összes erről a szakról kikerült kitöltő 58,82%-a) barát vagy ismerős által kerültek a jelenlegi munkahelyükre. A legkisebb arányban a munkaügyi központ és az internetes hirdetés jelenik meg, mint munkahelyre kerülés módja.



10. ábra: A pedagógiai szakokon végzettek elhelyezkedési módjai (n=88)

Az összes pedagógiai szakon végzett kitöltő (88) közül 86-an rendelkeznek jelenleg munkával, melyből 40-en (azaz az összes erről a szakról kikerült kitöltő 45,45 %-a) megkeresés útján került a jelenlegi munkahelyére. A legkisebb arányban a munkaügyi központ jelenik meg, mint a munkahelyre kerülés módja.

Véleményem szerint a különböző szakok közti legnagyobb különbség ezen kérdés mélyrehatóbb elemzése során kerültek napvilágra. A megkereséses munkavállalás ilyen mértéke egyértelműen a jelenlegi tanáriánynak köszönhető. Nem ritka példa, hogy a pedagógiai kar hallgatóit már egyetemi tanulmányaik alatt is felkeresik, hogy munkába állítsák őket. Ugyanakkor az agrár irányban tovább tanulók jellemzően a közelebbi ismeretségeik segítségével találtak munkát mely adat rávilágít arra a tényre, hogy a mezőgazdaságban a szoros ismeretségeken és családi kapcsolatokon van a hangsúly.

4.5. Van-e különbség a különböző béren kívüli juttatások fontosságának a mintában szereplő nők és férfiak számára? (szépkiártya, étkezési utalvány, ruházati támogatás, biztosítás, lakhatási hozzájárulás, céges autó, céges rendezvények/ajándékok)

$H_0$ =Nincs különbség a különböző béren kívüli juttatások fontosságában a nők és a férfiak számára.

$H_1$ =Van különbség a különböző béren kívüli juttatások fontosságában a nők és a férfiak számára.

Szignifikancia szint=0,05

#### Vizsgálat

Kétmintás t-próbát alkalmaztam, melynek eredményei a következők:

	Csoport	N	Átlag	Szórás
Szépkiártya	nők	109	3,688	1,016
	férfiak	43	2,977	1,185

	Csoport	N	Átlag	Szórás
Étkezési utalvány	nők	108	2,787	1,169
	férfiak	43	2,186	1,160
Ruházati támogatás	nők	110	3,145	1,156
	férfiak	43	2,488	1,162
Biztosítás	nők	110	3,482	1,038
	férfiak	43	3,581	1,052
Lakhatási hozzájárulás	nők	109	2,523	1,042
	férfiak	42	2,405	1,061
Céges autó	nők	110	2,427	1,237
	férfiak	43	3,302	1,059
Céges rendezvények, ajándékok	nők	110	3,218	1,192
	férfiak	43	3,605	1,158

11. ábra: A nők és a férfiak véleménye az adott béren kívüli juttatásokról statisztikai adatokként

	t	df	p
Szépkiártya	3,706	150	<,001
Étkezési utalvány	2,858	149	0,005
Ruházati támogatás	3,156	151	0,002
Biztosítás	-0,531	151	0,596

	t	df	p
Lakhatási hozzájárulás	0,622	149	0,535
Céges autó	-4,087	151	<,001
Céges endezvények, ajándékok	-1,818	151	0,071

12. ábra: A nők és a férfiak véleményének különbségének vizsgálata az adott béren kívüli juttatások kapcsán

Döntés:

Szépkiártya esetén:

$p < ,001$

$<,001 < 0,05$

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát szignifikáns különbség van a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a szépkiártyát, mint béren kívüli juttatást.

A résztvevők 1 és 5 között pontozták a szépkiártya fontosságát. A nők átlagosan 3,688 pontot, a férfiak pedig 2,977 pontot adtak, mely azt mutatja, hogy a nők tartották fontosabbnak ezt a juttatást.

Magyarországon átlagosan a háztartás vezetését és szervezését a nők látják el. Ebből következően számukra fontosabb a szépkiártya megléte, ebből fakadhat az átlagok nagy arányú eltérése. Mindazonáltal a szépkiártya egy többfunkciós béren kívüli juttatás így mind a két nem számára fontos.

Étkezési utalvány esetén:

$p = 0,005$

$0,005 < 0,05$

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát szignifikáns különbség van a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak az étkezési utalványt, mint béren kívüli juttatást.

A résztvevők 1 és 5 között pontozták az étkezési utalvány fontosságát. A nők átlagosan 2,787 pontot, a férfiak pedig 2,186 pontot adtak, mely azt mutatja, hogy a nők tartották fontosabbnak ezt a juttatást.

Jelen alkérdés eredményei és magyarázatai is a szépkártyához hasonlóak. Azonban az étkezési utalvány kevésbé elterjedt, valamint kevesebb funkcióval rendelkezik, mint a szépkártya

Ruházati támogatás esetén:

$p=0,002$

$0,002 < 0,05$

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát szignifikáns különbség van a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a ruházati támogatást, mint béren kívüli juttatást.

A résztvevők 1 és 5 között pontozták az étkezési utalvány fontosságát. A nők átlagosan 3,145 pontot, a férfiak pedig 2,488 pontot adtak, mely azt mutatja, hogy a nők tartották fontosabbnak ezt a juttatást.

A hölgyek esetében azért lehet ez ennyivel fontosabb talán, mivel a munkaruházatuk és a szabadidejükben használt ruházat merőben eltérhet egymástól.

Biztosítás esetén:

$p=0,596$

$0,596 > 0,05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a biztosítást, mint béren kívüli juttatást.

A biztosítás mind a két nem listáján előkelő helyet foglal el. Feltételezéseim szerint ez abból fakad, hogy mindenki egyaránt szeretné fenntartani az anyagi biztonságát egy esetleges betegség vagy sérülés esetén és így az a juttatás prioritást élvez.

Lakhatási hozzájárulás esetén:

$p=0,535$

$0,535 > 0,05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a lakhatási hozzájárulást, mint béren kívüli juttatást.

Az előző juttatáshoz képest a lakhatási hozzájárulás majdhogynem mind a két nemnél a lista végére került. Ez abból eredhet, hogy a lakhatási hozzájárulás általában szolgálati lakás formájában mutatkozik meg és legtöbbször saját lakhelyük vonzáskörzetében keresnek munkát.

Céges autó esetén:

$p=<,001$

$<,001 < 0,05$

Elutasítom a  $H_0$  hipotézist, tehát szignifikáns különbség van a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a céges autót, mint béren kívüli juttatást.

A résztvevők 1 és 5 között pontozták az étkezési utalvány fontosságát. A nők átlagosan 2,427 pontot, a férfiak pedig 3,302 pontot adtak, mely azt mutatja, hogy a férfiak tartották fontosabbnak ezt a juttatást.

Véleményem szerint ebben az esetben a különbség a mentalitásban keresendő. A férfiak presztízskérdésként kezelik az általuk használt gépjármű tulajdonságait, kinézetét és képességeit. Ezáltal számukra ez a juttatás prioritást élvez.

Céges rendezvények, ajándékok esetén:

$p=0,071$

$0,071 > 0,05$

Elfogadom a  $H_0$  hipotézist, tehát nincs szignifikáns különbség a között, hogy a férfiak és a nők mennyire tartják fontosnak a céges rendezvényeket és ajándékokat, mint béren kívüli juttatást.

A céges rendezvények vagy ajándékok több funkciót is elláthatnak, és ezen funkciók összessége alapján alakul ki az az eredmény, miszerint mind a két nem listáján előkelő helyet foglal el ez

a juttatási forma. Egyrészt az elvégzett munka elismerésül is használhatóak, másrészt a közösség és csapat építésben is fontos szerepet játszanak, így mind a két nemnek nagyon fontos.

Nők	Férfiak
Szépkiártya	Céges rendezvények, ajándékok
Biztosítás	Biztosítás
Céges rendezvények, ajándékok	Céges autó
Ruházati támogatás	Szépkiártya
Étkezési utalvány	Ruházati támogatás
Lakhatási hozzájárulás	Lakhatási hozzájárulás
Céges autó	Étkezési utalvány

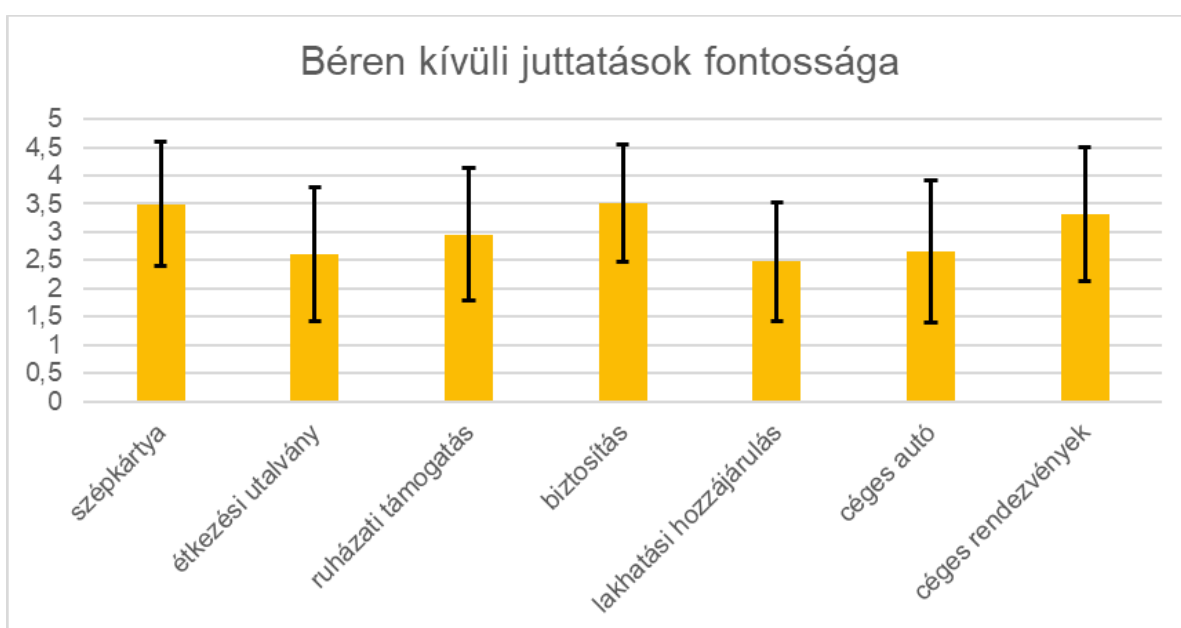
13. ábra: Béren kívüli juttatások rangsorolása nemenként csökkenő sorrendben

Nők	Érték	Férfiak	Érték	Összesen	Érték
Céges rendezvények, ajándékok	42,73%	Céges rendezvények, ajándékok	58,14%	Céges rendezvények, ajándékok	46,45%
Szépkiártya	34,55%	Biztosítás	39,53%	Szépkiártya	34,84%
Ruházati támogatás	32,73%	Szépkiártya	34,88%	Ruházati támogatás	28,39%
Biztosítás	20,91%	Céges autó	34,88%	Biztosítás	25,81%
Céges autó	10,91%	Ruházati támogatás	16,28%	Céges autó	17,42%

Lakhatási hozzájárulás	5,45%	Lakhatási hozzájárulás	9,30%	Lakhatási hozzájárulás	6,45%
Étkezési utalvány	0%	Étkezési utalvány	2,33%	Étkezési utalvány	0,65%

14. ábra: Béren kívüli juttatások megvalósulásának aránya jelenlegi munkahelyükön mintában szereplő nők és férfiak tekintetében és összeségében csökkenő sorrendben

Kimutatást készítettem az adattábla alapján, majd a kapott eredményekből százalékot számítottam.



15. ábra: A diagrammon a férfiak és nők együttes véleményének átlaga rajzolódik ki az adott béren kívüli juttatások tekintetében

#### 4.6. A kitöltők elképzelt bérigénye és annak megvalósulása

A kérdőívben kérdést tettem fel az elvárt fizetéssel, majd ennek a megvalósulási szintjével kapcsolatban. Ezen kérdésekre adott válasz alapján leíró statisztikát készítettem, melynek eredményeit az alábbiakban fogom felvázolni, illetve lehetséges magyarázatot adni rá.

Az első kérdés volt az, hogy a kitöltő a szakmájában mekkora kezdőfizetést tart megfelelőnek. Négy különböző intervallumból volt lehetőség választani: 200 000 és 300 000 Ft között; 300 001 és 400 000 Ft között; 400 001 és 500 000 Ft; 500 001 Ft-nál több.



<i>Fizetési elvárás</i>	
Várható érték	2,17419355
Standard hiba	0,05108655
Medián	2
Módusz	2
Szórás	0,63602241
Minta varianciája	0,40452451
Csúcosság	0,70483384
Ferdeség	0,4506581
Tartomány	3
Minimum	1
Maximum	4
Összeg	337
Darabszám	155

16. ábra: A kitöltők kezdő bérigényének statisztikai adatai (n=155)

Ahogy a módusz (2) és az átlag (2,17) értéke mutatja a 2-es intervallum, tehát a 300 001 és 400 000 Ft közötti kezdő fizetés az általános válasz a kitöltők között.

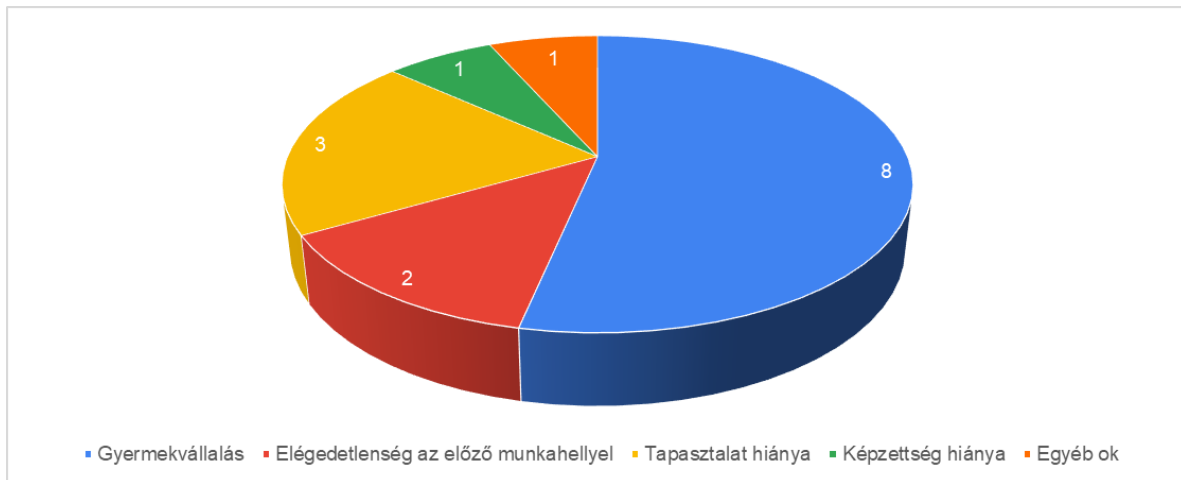
A második fizetéssel kapcsolatos kérdés az előző kérdésre mutat vissza. Egy feleletválasztó kérdés segítségével mértem fel, hogy az általuk gondolt fizetési intervallum mennyivel valósult meg a jelenlegi munkahelyükön (lényegesen kevesebb; kevesebb; nagyjából megegyezik; több; lényegesen több).

<i>Viszony az elváráshoz</i>	
Várható érték	2,43448276
Standard hiba	0,06907558
Medián	3
Módusz	3
Szórás	0,83178016
Minta varianciája	0,69185824
Csúcosság	-0,2090434
Ferdeség	-0,0826213
Tartomány	4
Minimum	1
Maximum	5
Összeg	353
Darabszám	145

17. ábra: A kitöltők jelenlegi munkahelyén megkapott fizetésének statisztikai adatai (n=145)

Az elemzés módusz (3) és átlag (2,43) értéke azt mutatja, hogy vagy nagyjából az elvárásoknak megfelelő vagy valamivel kevesebb a fizetése az előző kérdés kapcsán válaszként adott összegnél.

A második kérdésre kevesebb válasz érkezett, mint az elsőre, mivel a második kérdés a jelenlegi munkahelyre vonatkozik, így aki jelenleg munkanélküli, ezt a kérdést nem tudta megválaszolni.



18. ábra: A kitöltők munkanélküliségének okai

Azon kitöltők, akik munkanélküliek ( $n=15$ ) az összes kitöltő ( $N=155$ ) 9,68%-át teszik ki csupán, amely igazán jó arány, főként, ha figyelembe vesszük, hogy a munkanélküliek 53,33 %-a a gyermekvállalást jelölte meg, mint a munkanélküliség oka. Így, ha ezt az okot figyelmen kívül hagyjuk, akkor a kitöltők mindössze 4,51 %-a munkanélküliek aránya.

## 5. Következtetések és javaslatok

A soron következő fejezetben számbavételezem azon következtetéseket melyek megfogalmazódtak bennem a kutatás és az elemzések elvégzése során. Valamint ezen következtetések mellé javaslatokat is teszek.

### 5.1. Következtetések

-A kitöltők döntő többsége (85,1%) újra választaná a szakot melyre járt, tehát képzésével kapcsolatban nem tapasztalt kiemelkedő hibát.

-A válaszadók, a megadott opciók közül magasan saját szakáguk helyzetéről akartak volna többet megtudni felsőfokú tanulmányaik során. Az egytől ötig terjedő skálán ez a szempont 3,59-es átlagot ért el és az ötös értékelések aránya itt volt a legmagasabb.

-Az előző ponthoz kapcsolódva a kitöltők a „mélyrehatóbb informatikai ismeretek” című pontra adták a legkevesebb pontot.

-A két legnépesebb számban kitöltő kar (pedagógiai, agrár- és környezettudományi) vizsgálata során kiderült, hogy előbbi legtöbb esetben megkeresés útján, utóbbi ismerősök által szerez munkát.

-A kitöltők átlagosan 300 001-400 000 Ft-ben határoznák meg kezdő fizetésüket. Az elemzések tanúsága szerint bérigényük reális, módusz és átlag vizsgálattal kiderült, hogy a kitöltők 79,3%-nak bére az előzetes elképzelései alapján alakul vagy annál nem sokkal kevesebb.

-A béren kívüli juttatások vizsgálata során kiderült, hogy a nők a szépkielégítést, míg a férfiak a céges rendezvényeket és ajándékokat tartják a legfontosabbnak.

-A legelterjedtebb béren kívüli juttatási forma mind a két nem esetében a céges rendezvények és ajándékok. A nők 42,73%-a, míg a férfiak 58,14%-a részesül ebben a juttatási formában.

-A kitöltők csupán 9,68%-át teszik ki azok, akik jelenleg nem dolgoznak. Ezen arány tovább javul, ha figyelembe vesszük, hogy a jelenleg nem dolgozók 53,3%-a gyermekvállalás miatt van távol a munka világától. Ezt figyelembe véve 4,51%-ra csökken a munkanélküliség.

## 5.2. *Javaslatok*

-Véleményem szerint, az egyetemnek nagyobb hangsúlyt kellene fektetnie a hallgatók informálására a saját szakjukkal kapcsolatban. Mivel a volt hallgatók ezirányú igényei lettek volna a legnagyobbak.

-A béren kívüli juttatások arányai kétségbe ejtőek. Ezen juttatások szélesebb körben való elterjesztése növelhetné a termelékenységet és az elégedettséget.

-Továbbá az intézmény felé javasolnám annak mélyebb feltárását, hogy mi okozhatta a 14,9%-os elégedetlenséget.

## 6. Összefoglalás

Dolgozatom elkészítése során megvizsgáltam mi alapján választanak maguknak munkahelyet az egyetem volt diákjai. Részletesen kérdeztem őket továbbá egyetemi tanulmányaikról mely tökéletes alap információs bázist nyújtott a többi elemzésem elvégzéséhez. Több szempont vizsgálatát végeztem el mind az elhelyezkedésükről, valamint arról is, hogy jelenleg milyen okból nem rendelkeznek munkával. Körbe jártam azon tényezők összességét melyek motiválják őket és ezáltal remélhetőleg segítséget nyújtok azon cégeknek, akik a későbbiekben kívánják foglalkoztatni a vizsgált réteget. Elemzéseim során megtudtam, hogy a legelterjedtebb béren kívüli juttatás a céges ajándék vagy rendezvény. Továbbá, hogy a volt hallgatók kezdő fizetése megközelítőleg megegyezik az előzetes elvárásaikkal. Kiderült számomra, hogy a különböző szakterületeken végzetek eltérő módokon jutnak munkához. Megtudtam továbbá azt az információt is, miszerint a volt hallgatók saját szakuk munkaerőpiaci helyzetéről szerettek volna többet tudni.

Eredményeimet összegeztem és javaslatokat tettem arra irányulóan, hogyan képezhetne még jobb szakembereket az intézmény, valamint arra is, hogy az elvégzett kutatás alapján mely tényezők fejlesztésével motiválhatóak a munkavállalók. Ezen javaslatokkal célom a képzés és a munkahelyek fejlesztése mely végső soron az elégedettséget növelné nagy mértékben, míg a munkahelyi vagy épp iskolai stresszt csökkentené.

## 7. Irodalomjegyzék

Pásztor, A. (2019): Induktív és kombinatív gondolkodás fejlettségének online vizsgálata egyetemi tanulmányaikat kezdő hallgatók körében.

*Iskolakultúra*, 29(1). pp.42–54.

DOI: 10.14232/ISKKULT.2019.1.42

Kömüves Zs. – Hollósy-Vadász G. – Szabó Sz. (2021): Pályakezdők a munkaerőpiacon.

*Tudásmenedzsment*, 22(2). pp. 158–173.

DOI: 10.15170/TM.2021.22.2.10

Lakatos P. – Makó Cs. (2021). A felsőoktatás minőségének néhány gazdasági vetülete.

*Competitio* 20(1-2)

DOI: 10.21845/comp/2021/1-2/2

Bartus T. – Róbert P. (2019): Pályakezdő diplomások Az első állástalálás képzési területi különbségei és az oktatási intézmény hatása.

*Educatio* 28 (4), pp. 783–802.

DOI: 10.1556/2063.28.2019.4.9

Központi statisztikai Hivatal STADAT-táblák

Tóth K. (2021): Miért előnyös a duális képzés a résztvevők számára?

*Economica* 12(1-2), pp. 51–59.

DOI: 10.47282/economica/2021/12/1-2/10644

Kocsis Zs. (2020): A duális képzés hatékonysága és a képzéssel való elégedettség egy komplex kutatás tükrében.

*Új Munkaügyi Szemle* 1(3), pp. 64–70. Forrás:

<https://www.metropolitan.hu/upload/323d66bf07333f786043dce4ce7182a89888bfc7.pdf>

Poór J. – Zsigri F., Sós T. (2019): A német minta és a hazai gyakorlat a felsőoktatási duális képzés területén.

*Munkaügyi Szemle* 62(6), pp. 41–54. Forrás: <https://www.munkaugyiszemle.hu/20196-0>

Andó M. – Angeli E. – Bak Á. – Biroszné Mórítz Zs. – Derényi A. – Horváth B. – Jánosi E., Kollár L. – Kováts G. – Pogátsnik M. – Sidor J. – Török E. (2023): *A magyar felsőoktatási duális képzés első évtizede. Eredmények, kockázatok, lehetőségek.*

Budapest: NFKK 6. kötet. Forrás: [https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/8268/1/NFKK\\_Dualis\\_2023.pdf](https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/8268/1/NFKK_Dualis_2023.pdf)

P. Wang (2019): On Defining Artificial Intelligence  
*Journal of Artificial General Intelligence* 10(2) pp. 1–37.  
DOI: 10.2478/jagi-2019-0002

E. E. Makarius – D. Mukherjee – J. D. Fox, A. K. Fox (2020): Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization.  
*Journal of Business Research*, 120(nov), pp. 262–273.  
DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.07.04

Kosztján Zs. T. – Banász Zs. – Csányi V. V. – Telcs A. (2020): Diplomás mobilitás vs. belső mobilitás.  
*Magyar Tudomány*, 181(10), pp. 1318–1331.  
DOI: 10.1556/2065.181.2020.10.5

Nárai M. (2022): Az érvényesülés feltételei – a pályakezdő diplomásokkal szembeni munkaerőpiaci elvárások vizsgálata.  
Fiatal Regionalisták VII. Konferenciája 2011 tanulmánykötet. Győr: Széchenyi István Egyetem Regionális és Gazdaságtudományi Doktori Iskola, pp. 121–143. Forrás: <http://real.mtak.hu/id/eprint/161818>

Boncz B. – Szabó Zs. R. (2022): A mesterséges intelligencia munkaerőpiaci hatásai: Hogyan készüljünk fel?  
*Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 53 (2). pp. 68–80.  
DOI: 10.14267/VEZTUD.2022.02.06

J. F. Coates. (2016): Readyng children for the future.  
*Technological Forecasting and Social Change*, 113(dec), pp. 89–93.  
DOI: 10.1016/S0040-1625(97)00086-3

Csutorás G. (2020): *Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a közigazgatási szervezetnél.* [PhD értekezés] Budapest: Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola. DOI: 10.17625/NKE.2021.015

Felvi.hu

Szabó P. (2023): *Változások a magyar felsőoktatás jogi és társadalmi környezetében.* In: Sipos J. – Boldizsár B. (szerk.): *A tanulás-tanítás régi és újabb gyakorlatai és történeti vonatkozásai.* Székesfehérvár: Magyar Tudományos Akadémia Veszprémi Területi Bizottsága, Neveléstudományi Szakbizottság, pp. 21–35. Forrás: <http://pea.lib.pte.hu/handle/pea/39515>

J.G. Conzelmann – S.W.Hemelt – B. Hershbein – S.M. Martin – A. Simon – K.M. Stange (2022): *Grads on the Go: Measuring College-Specific Labor Markets for Graduates.*

NBER Working Paper

DOI: 10.3386/w30088

E. Baumann (2020): *Berufseinstieg nach dem Studium: Ein Erfahrungsbericht.*

*API-Studentisches Magazin der Haw Hamburg* 1(2)

DOI: 10.15460/apimagazin.2020.1.2.45



## 8. Ábrajegyzék

1. ábra: A nők és a férfiak elégedettségének statisztikai adatai (n=152) .....	10
2. ábra: A nők és a férfiak elégedettsége közötti különbség keresésének vizsgálata.....	10
3. ábra: A pedagógiai és agrár szakokon végzettek elégedettségének statisztikai adatai (n=121).....	11
4. ábra: A pedagógiai és agrár szakokon végzettek elégedettsége közötti különbség keresésének vizsgálata.....	12
5. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek egyes ismeretekkel kapcsolatos véleményének statisztikai adatai, melyek pontozás alapján létrejövő adatokból kerültek kiszámításra.....	13
6. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek egyes ismeretekkel kapcsolatos véleményeikben való különbség keresésének vizsgálata .....	13
7. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjainak statisztikai adatai (n=118).....	16
8. ábra: A pedagógiai és az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjai közötti különbségek vizsgálata.....	16
9. ábra: Az agrár szakokon végzettek elhelyezkedési módjai (n=34) .....	17
10. ábra: A pedagógiai szakokon végzettek elhelyezkedési módjai (n=88).....	17
11. ábra: A nők és a férfiak véleménye az adott béren kívüli juttatásokról statisztikai adatokként .....	19
12. ábra: A nők és a férfiak véleményének különbségének vizsgálata az adott béren kívüli juttatások kapcsán.....	20
13. ábra: Béren kívüli juttatások rangsorolása nemenként csökkenő sorrendben.....	23
14. ábra: Béren kívüli juttatások megvalósulásának aránya jelenlegi munkahelyükön mintában szereplő nők és férfiak tekintetében és összeségében csökkenő sorrendben .....	24
15. ábra: A diagrammon a férfiak és nők együttes véleményének átlaga rajzolódik ki az adott béren kívüli juttatások tekintetében.....	24
16. ábra: A kitöltők kezdő bérigényének statisztikai adatai (n=155).....	25
17. ábra: A kitöltők jelenlegi munkahelyén megkapott fizetésének statisztikai adatai (n=145) .....	25
18. ábra: A kitöltők munkanélküliségének okai.....	26

## NYILATKOZAT

### szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Csajági Bence  
A Hallgató Neptun kódja: J7C67F  
A dolgozat címe: A MATE Kaposvári Campusán végzett hallgatók pályaválasztási attitűdjei  
A megjelenés éve: 2023  
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/portfólió<sup>1</sup> 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 szellemitulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. 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 könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023 év 11 hó 3 nap

  
Hallgató aláírása

## NYILATKOZAT

Csajági Bence (név) (hallgató Neptun azonosítója: J7C67F ) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot 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 javaslom<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*3</sup>

Kelt: 2023. 11.03

  
belső konzulens

---

<sup>2</sup> A megfelelő aláhúzendó.

<sup>3</sup> A megfelelő aláhúzendó.