

Sikeres hallgatók? – A végzett hallgatók elhelyezkedése a DPR kutatás tükrében

Kazár Klára – Kürtösi Zsófia

A végzett hallgatók elhelyezkedésének vizsgálata kiemelt jelentőséggel bír egy egyetem szempontjából. Bár az egyetem elhelyezkedésre gyakorolt hatása vitatott, mindenképpen fontos a végzett hallgatók elhelyezkedésével kapcsolatos információkat megismerni. A végzett hallgatók elhelyezkedésével kapcsolatban az egyik kutatott terület a pályakezdők munkával való elégedettsége, másik gyakran vizsgált területként pedig a tanulás mellett történő befektetések (tanulás mellett való dolgozás, külföldi tanulás) tekinthetők.

A kutatás keretében célunk megvizsgálni, hogy a végzett hallgatók körében az elhelyezkedés alapján milyen csoportok különböztethetők meg; illetve ezek a csoportok hogyan értékelik a munkájukat és milyen munkaerő-piaci befektetéseket tettek a hallgatói évek során. A végzett hallgatók csoportosítása az elhelyezkedési idő, a főfoglalkozás havi nettó keresete, a szakmában való elhelyezkedés, és a felsőfokú végzettség szükségessége alapján történt meg: hierarchikus klaszterezés alapján például a munkaerő-piaci elit, a szakmában maradó alacsonyabb keresettel rendelkezők és a pályaelhagyók csoportja különíthető el. A munkával való elégedettséggel kapcsolatban megfogalmazható, hogy a munkaerő-piaci elitbe tartozó végzettek körében többnyire magasabb a teljesen elégedettek aránya a többi csoporthoz képest. A tanulás mellett történő befektetésekkel kapcsolatban többnyire megállapítható, hogy az elit körében magasabb a befektetők aránya; ez az arányszám azonban a befektetés típusától függően (szakmai munka végzése, külföldi tanulás, nem szakmai munka végzése stb.) különbözik az egyes munkaerő-piaci csoportok tekintetében.

Kulcsszavak: DPR, végzett hallgatók, munkaerő-piaci elhelyezkedés, munkaerő-piaci státusz

1. Bevezetés

A végzett hallgatók elhelyezkedésének vizsgálata aktuális kutatási kérdést jelent a hallgatók és a felsőoktatási intézmény szempontjából is. A végzett hallgatók elhelyezkedésén belül gyakran kutatott terület a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők sikerességének vizsgálata, a téma azonban több kutatási kérdést is érint. A témával foglalkozó írások egy része (Polónyi–Tímár 2001, Galasi 2004b) már felveti, hogy a felsőoktatási expanzió munkaerőpiaci korlátokba ütközik, így a felsőfokú végzettség kereseti előnye sem garantált. Megjelent olyan elemzés is

(Galasi 2004a), miszerint a felsőfokú végzettség mellett egyéb, tanulmányok alatt történő beruházásokra van szükség a munkaerő-piaci siker megszerzéséhez. További kutatási kérdésként jelenik meg, hogy a pályakezdők esetén mi jelenti az elhelyezkedés sikerét? A pályakezdő szakmájához illeszkedő állás megtalálását? Magas keresetet? Vagy a munkaerő-piaci helyzettel való elégedettséget?

A tanulmányban arra keressük a választ, hogy a munkaerő-piaci sikeresség alapján milyen csoportok különíthetők el, továbbá e csoportok hogyan ítélik meg a munkaerő-piaci helyzetüket és milyen munkaerőpiaci befektetéseket tettek meg a tanulmányaik alatt. A kérdés megválaszolásához a témához kapcsolódó főbb hazai elméleteket, irányzatokat tekintjük át, valamint a 2012. évi országos Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) adatai alapján létrehozott többváltozós statisztikai elemzésünket mutatjuk be.

2. Elméleti háttér

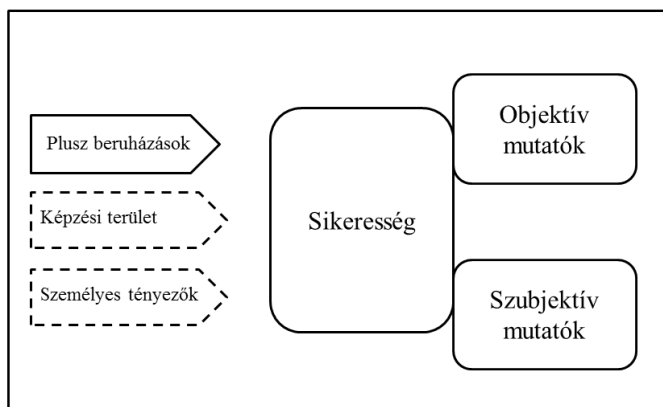
A rendszerváltást követően hazánkban a felsőfokú végzettség piaci felértékelődése jelent meg, a magasabb iskolai végzettség garantálta a kereseti előnyt az alacsonyabb iskolai végzettséghez képest (Kertesi–Köllő 2006a). A felsőoktatási expanzióval kapcsolatban azonban az ezredforduló környékén már kezdtek megjelenni aggályok is. Polónyi és Tímár (2001) szerint a felsőoktatási létszám növekedése túlképzéshez vezet, továbbá a magasabb iskolázottságuk kiszorítják az alacsonyabb iskolázottságiakat a munkaerőpiacról. Galasi (2004b) is Polónyi és Tímár (2001) kérdésköréhez hasonlóan a felsőoktatási expanzió negatív hatásait vizsgálta. Galasi (2004b) is azt feltételezte, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kiszorítják az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőket a munkaerőpiacról, továbbá a diploma elértéktelenedése is megjelent hipotézisében. Tanulmányában azonban feltételezéseit nem tudta megerősíteni, eredményei azt mutatják, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők egyre nagyobb arányban helyezkedtek el még az ezredforduló után is olyan állásokban, ahol a felsőfokú végzettség kereseti előnye magas. Kertesi és Köllő (2006a, 2006b) is a diploma piaci értékét vizsgálták, és megállapították, hogy a pályakezdő diplomások kereseti előnye bár elkezdett mérséklődni, de a relatív keresetük még mindig magasabb a felsőoktatási expanzió előtti szinthez viszonyítva, és az egyetemi-főiskolai diploma jó befektetésnek számít. Berde és szerzőtársai (2006) azt emelik ki, hogy ha a diplomások kibocsátása nem mérséklődik, akkor a diplomások bérelőnye csökkenni fog a középfokú végzettséggel rendelkezőkhöz viszonyítva. Azonban Galasi (2004a) azt is vizsgálta, hogy a felsőfokú végzettségű pályakezdők kereseteit pozitív irányban befolyásolják a tanulmányok alatt történő befektetések (például

tanulmányok ideje alatt szerzett munkatapasztalat, nyelvtudás, számítástechnikai ismeretek). A mérséklődő keresetei előny (Berde et al. 2006, Kertesi–Köllő 2006a, Kertesi–Köllő 2006b) és a tanulmányok alatt történő egyéb befektetések (Galasi 2004a) vizsgálata azt sugallja, hogy a felsőfokú végzettség önmagában már nem elegendő a munkaerőpiaci siker kialakításához.

Felmerülhet azonban kérdésként, hogy mi jelentheti a munkaerőpiaci sikert? Hetesi és Kürtösi (2008) a piaci siker kritériumaként több tényezőt is említenek: az elhelyezkedés ténye, a szakmának megfelelő munka találása, a rövid álláskeresési idő, a kereset, és a munkaerőpiaci helyzettel való elégedettség is megjelenik a munkaerőpiaci siker szempontjai között. Hetesi és Kürtösi (2009) egy későbbi tanulmányukban azt mérték, hogy mennyi idő alatt a sikerült a pályakezdekőknek munkát találniuk, milyen fizetéssel rendelkeznek, továbbá sikerült-e a szakmájuknak megfelelő pályán elhelyezkedniük. Galasi (2004a) sikeresség alatt csupán a kereseteket veszi figyelembe, azonban Hetesi és Kürtösi munkáiból (Hetesi–Kürtösi 2008, Hetesi–Kürtösi 2009) kiderül, hogy érdemes a kereseten kívül egyéb tényezőket is érdemes az elemzésbe bevonni. A sikeresség vizsgálatánál továbbá azt is fontos figyelembe venni, hogy azt a képzési terület is befolyásolja (Kürtösi 2009), valamint a sikeresség nem mutat egységes képet – a sikeresség mutatói alapján több csoport elkülöníthető (Kürtösi–Hetesi 2007).

A tanulmányunkban a sikeresség vizsgálatához fontosnak tartjuk Galasi (2004a), Hetesi és Kürtösi (2008) valamint Hetesi és Kürtösi (2009) alapján a kereset, az elhelyezkedési idő és a pályán való elhelyezkedés vizsgálatát. Ezek a mutatók objektív módon mérhetők, így tanulmányunkban a sikeresség objektív mutatóiként hivatkozunk rájuk (1. ábra).

1. ábra A munkaerőpiaci sikeresség dimenziói és meghatározó tényezői



Forrás: Saját szerkesztés

Azonban Hetesi és Kürtösi (2008) alapján érdemes a sikerességet a végzett hallgatók munkaerőpiaci helyzetével való elégedettségével is mérni. Ez az objektív mutatókhoz viszonyítva egy szubjektív értékítéletet tükröz, így a munkaerőpiaci helyzettel való elégedettség mutatói tekinthetők a sikeresség szubjektív dimenziójának.

A korábban ismertetett tanulmányok (Berde et al. 2006, Kertesi–Köllő 2006a, Kertesi–Köllő 2006b) alapján kiderült, hogy a felsőfokú végzettségűek kereseti előnye csökken, a felsőfokú végzettségen túl egyéb befektetések azonban kereseti többletet jelentenek (Galasi 2004a). Mindezek alapján tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a felsőfokú tanulmányok alatti befektetések hogyan hatnak a munkaerőpiaci sikerességre? A kérdés megválaszolásához az objektív sikerességi mutatók alapján kívánunk csoportokat képezni [Kürtösi és Hetesi (2007) alapján], valamint a csoportok és a szubjektív sikerességi mutatók (munkahellyel való elégedettség) kapcsolatát vizsgáljuk meg. Ezt követően a sikeresség alapján létrehozott csoportok valamint a tanulmányok alatti befektetésekhez kötődő mutatókkal való kapcsolatát mutatjuk be. A plusz beruházások szerepén kívül egyéb tényezők (képzési terület, személyes tényezők) is hatást gyakorolhatnak a munkaerőpiaci sikerre. A személyes tényezők azonban a 2012-es DPR kutatás kérdőívében nem szerepeltek, továbbá első lépésben egy képzési területen belül kívánjuk megvizsgálni a sikerességet. Jelen kutatás tehát a tanulmányok alatti befektetések szerepére valamint az objektív és szubjektív mutatók kapcsolatára fókuszál.

3. A kutatás háttéréről

A 2012-es DPR kutatás adataival dolgoztunk, ahol az adatok 2012 februárja és júniusa közötti időszakban kerültek rögzítésre, online kérdőív segítségével. A kutatás a 2007-ben, 2009-ben és 2011-ben végzettekre, továbbá a hagyományos egyetemi, főiskolai, az osztatlan és az alap- és mesterképzések terjedt ki. A kérdőívet 32 felsőoktatási intézmény végzett hallgatói töltötték ki (Veroszta 2013).

Az elemzéshez célszerűnek találtuk azt, hogy csak egy képzési területen hajtsuk végre sikeresség vizsgálatát, mivel az elemzésbe bevont mutatók (jövedelem, elhelyezkedési idő) képzési területenként eltéréseket mutathatnak. A 2012-es adatok esetén a képzési területek közül a válaszadó 24539 fő 21,2 százaléka, azaz 5190 fő végzett gazdaságtudományi képzési területen. Ez a többi képzési területhez viszonyítva a legmagasabb arányszámot jelenti, így a vizsgálatunkat a gazdaságtudományi képzési területen végzettek

fókuszáljuk. További szűkítési tényezőt jelent a tagozat: a nappali tagozaton végzettek körében lehet érdemes az elhelyezkedés sikerességét vizsgálni, hiszen a levelező-, esti képzésben vagy távoktatáson végzettek jelentős része már a képzés alatt is dolgozott. A gazdaságtudományi képzési területen belül nappali tagozaton végzettek 65,2 százalékot, azaz 3382 főt jelentenek.

Az objektív sikerességet az elhelyezkedési idő, a havi nettó jövedelem, a pályán való elhelyezkedés és a felsőfokú végzettség szükségessége mutatók segítségével mértük. A havi nettó jövedelem kérdésként szerepelt a kérdőívben, ahol a főállásra vonatkozó havi nettó jövedelmet adták meg a válaszadók. Az elhelyezkedési időt pedig a kérdőív abszolutorium utáni munkakereséshez kapcsolódó kérdései alapján hoztuk létre. A vizsgálatunkba csak azok kerültek be, akik a végzés óta már találtak is munkát. Azokhoz, akik már az abszolutorium megszerzésekor már dolgoztak, vagy azt követően azonnal, egy hónapon belül találtak munkát, az álláskeresési idő változónál 0 hónap álláskeresési időt rendeltünk. Az ennél több ideig munkát keresők esetén pedig az általuk megadott álláskeresési időt vettük alapul hónapban kifejezve. A pályán való elhelyezkedés változó esetén a kérdőív „Véleménye szerint milyen szakterületen végzett tanulmányok felelnek meg a legjobban a jelenlegi munkájának?” kérdéséből indultunk ki, ahol az „Egy egészen más szakterület” válaszlehetőségből hoztuk létre a pályaelhagyó, a többi kategóriából pedig a pályán maradó alternatívát. A felsőfokú végzettség szükségessége is dummy változóként jelentik meg az elemzésünkben, ahol a kérdőív „Véleménye szerint milyen szintű képzettség felel meg legjobban jelenlegi munkájának?” kérdéséből a „Munkája nem igényel felsőfokú végzettséget” opcióból hoztuk létre a felsőfokú végzettség nem szükséges, valamint a többi kategóriából a felsőfokú végzettség szükséges alternatívát.

Ahhoz, hogy e mutatók alapján klaszteranalízist tudjunk végrehajtani a metrikus változók (havi nettó jövedelem, álláskeresési idő) esetén szükséges megvizsgálni az esetleges kiugró értékeket. A havi nettó jövedelemnél a nappali tagozaton végzettek közül 1994 fő adott érvényes választ, ahol az átlagos havi nettó jövedelem 196,06 ezer Ft volt, 125,14 ezer Ft-os szórással. A havi nettó jövedelmek eloszlása azonban bal oldali aszimmetriát mutat, azaz a havi nettó jövedelmek többsége átlag alatti, így a szélsőségesen magas havi nettó jövedelmeket célszerű a klaszteranalízisből kihagyni. A havi nettó jövedelmek felső egy százaléka került kihagyásra, ami a 700 ezer Ft feletti havi nettó jövedelemmel rendelkezőket jelenti. Az álláskeresési idő esetén a nappali tagozaton végzettek közül 2442 fő válaszolt, ahol az átlagos álláskeresési idő 2,1 hónap volt, 3,6 hónap szórással. Az álláskeresési idők eloszlása is bal oldali aszimmetriát mutat, azaz az álláskeresési idők többsége átlag alatti, így a

szélsőségesen magas álláskeresési időket is célszerű a klaszteranalízisből kihagyni. Az álláskeresési időknél a magasabb értékek között egy nagyobb „ugrás” fedezhető fel: a legmagasabb adott érték 43 hónap, ez előtt 26, 25 és 24 hónapos álláskeresési idők fordultak elő, így csupán a 43 hónapos álláskeresési idő került az elemzésből kihagyásra. A klaszteranalízisbe azok a válaszadók kerülhettek be, akik mindegyik bemeneti változó esetén érvényes választ adtak meg, továbbá az ismertetett outlier értékek kihagytuk, így a végső elemzés során 1684 fővel dolgozhattunk.

A klasztereket hierarchikus eljárással alakítottuk ki, Ward-módszert alkalmazva. A Ward-módszer gyakran alkalmazott technikának minősül, amely a klaszterátlagoktól való négyzetes euklidészi távolságot minimalizálja (Sajtos–Mitev 2007). A klaszterek és a szubjektív sikerességet mérő munkahellyel való elégedettség változók, külföldhöz kötődő változók és tanulmányok alatti befektetésekhez kötődő változók közötti összefüggéseket – kategoriális változók lévén – keresztábra elemzéssel és Khi-négyzet teszt segítségével vizsgáltuk.

4. Eredmények

A fejezetben elsőként az objektív sikerességi mutatókra épülő klaszterek létrehozását ismertetjük. Ezt követően az objektív sikeresség alapján létrehozott klaszterek és a szubjektív sikeresség, a külföldhöz kötődő változók és a tanulmányok alatti befektetések összefüggéseit vizsgáljuk. Végül a klaszterek további jellemzése történik meg szocio-demográfiai változók alapján.

4.1. A klaszterek az objektív sikeresség alapján

A klaszterek kialakításánál megvizsgáltunk több lehetőséget is a klaszterek számára vonatkozóan, a legkisebb szórásokat felmutató (de még nem túl apró csoportokat jelentő) megoldást 6 klaszter jelentette. A hat klaszter jellemzőit az 1. táblázatban foglaltuk össze.

Az első csoportban az havi nettó jövedelem átlaga 179,6 ezer Ft, míg az álláskeresési idő átlagosan 2,4 hónap. Mindkét mutatóhoz relatív magas szórás párosul, így a havi nettó jövedelem és az álláskeresési idő helyett a pályán való elhelyezkedés és a felsőfokú végzettség szükségessége változók alapján érdemes a csoport jellemzőit megragadni. Szembetűnő a különbség a többi klaszterhez képest a pályán való elhelyezkedés tekintetében: a csoporton belül nem találunk pályán maradó válaszadót, míg a többi csoport mindegyikében ugyanez az arányszám 100 vagy 88,6 százalék. Ezek alapján a csoportot *pályaelhagyóknak* neveztük el.

1. táblázat A klaszterek jellemzői az objektív sikeresség mutatószámok alapján

Klaszter		Havi nettó jövedelem (ezer Ft)	Álláskeresési idő (hó)	Pályán maradók aránya a klaszteren belül (%)	Felsőfokú végzettség szükségessége a klaszteren belül (%)
1 (n=201)	Átlag	179,6	2,4	0,0	63,7
	Szórás	94,1	3,3		
2 (n=176)	Átlag	160,2	2,2	100,0	0,0
	Szórás	108,5	2,8		
3 (n=774)	Átlag	181,8	0,2	100,0	100,0
	Szórás	65,6	0,5		
4 (n=374)	Átlag	158,0	4,6	100,0	100,0
	Szórás	56,4	2,0		
5 (n=111)	Átlag	469,1	0,2	100,0	100,0
	Szórás	108,5	0,7		
6 (n=48)	Átlag	123,8	14,9	100,0	66,7
	Szórás	54,0	3,4		
Összesen (n=1684)	Átlag	191,3	2,1	88,6	84,3
	Szórás	106,9	3,4		

Forrás: saját szerkesztés

A második csoportban az átlagos havi nettó jövedelem 160,2 ezer Ft, az álláskeresési idő átlaga pedig 2,2 hónap, azonban itt is relatív magas szórásokkal szembesülhetünk. A klaszter jellemzése a felsőfokú végzettség szükségességén keresztül ragadható meg, ugyanis a csoportban nincs olyan válaszadó, aki szerint jelenlegi munkájához szükséges lenne a felsőfokú végzettség, míg a többi csoportban a felsőfokú végzettséget szükségesnek tartók aránya 63,7 és 100 százalék között mozog. Ezek alapján a csoportot *felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartóknak* neveztük el.

A harmadik csoportban találkozhatunk a második legmagasabb havi nettó jövedelem átlaggal (181,8 ezer Ft) és a legalacsonyabb átlagos álláskeresési idővel (0,2 hó). (Itt a korábbi csoportokhoz képest már a jövedelem relatív szórása alacsonyabb, az álláskeresési idő tekintetében bár magas, de legmagasabb érték is csupán 2 hónap a klaszteren belül.) A csoportban mindenki pályán maradónak tekinthető, továbbá minden válaszadó úgy gondolja, hogy felsőfokú végzettség szükséges a jelenlegi munkájához. Mindezek alapján a klasztert *sikereseznek* neveztük el.

A negyedik klaszterben fordul elő a második legalacsonyabb átlagos havi nettó jövedelem (158 ezer Ft, 56,4 ezer Ft szórással), és a második leghosszabb átlagos álláskeresési idő (4,6 hónap, 2 hónap szórással). A klaszteren belül mindenki pályán maradónak tekinthető, valamint minden válaszadó úgy gondolja, hogy felsőfokú végzettség szükséges a jelenlegi munkájához. A pályán

maradás és a felsőfokú végzettség szükségessége egyfajta sikerességi faktor, azonban a csoportban ehhez nem társul a többi csoporthoz képest magas havi nettó átlagos jövedelem. Mindezek alapján a csoportot *kevés megbecsülést élvezőknek* neveztük el.

Az ötödik csoporton belül szerepel a legmagasabb átlagos havi nettó átlagos jövedelem (469,1 ezer Ft, 108,5 ezer Ft szórással), és a legalacsonyabb átlagos álláskeresési idő (0,2 hónap a harmadik csoporthoz hasonlóan). A jövedelem magas relatív szórása a – többi csoporthoz képest – magas jövedelmi adatok különbözőségével magyarázható, a legkisebb megadott nettó jövedelem 340 ezer Ft, míg a legmagasabb 700 ezer Ft volt. Az álláskeresési idő tekintetében is magas a relatív szórás, azonban a legmagasabb érték is csupán 3 hónap a klaszteren belül. A csoportban mindenki pályán maradónak tekinthető, továbbá minden válaszadó úgy gondolja, hogy felsőfokú végzettség szükséges a jelenlegi munkájához. Mindezek alapján a klasztert *munkaerőpiaci-eliteknek* neveztük el.

A hatodik klaszterben fordul elő a legalacsonyabb átlagos havi nettó jövedelem (123,8 ezer Ft, 54,0 ezer Ft szórással), és a leghosszabb átlagos álláskeresési idő (14,9 hónap, 3,4 hónap szórással). A klaszteren belül mindenki pályán maradónak tekinthető, valamint a válaszadók kétharmada úgy gondolja, hogy felsőfokú végzettség szükséges a jelenlegi munkájához, azonban az alacsony átlagos havi nettó jövedelem és a hosszú átlagos álláskeresési idő miatt nem igazán tekinthető sikeresnek a klaszter. Mindezek alapján a csoportot *munkaerőpiaci-vesztéseknek* neveztük el. A következőkben az objektív sikerességi tényezők alapján kialakított klaszterek és a szubjektív sikerességi tényezők közötti összefüggéseket vizsgáljuk meg.

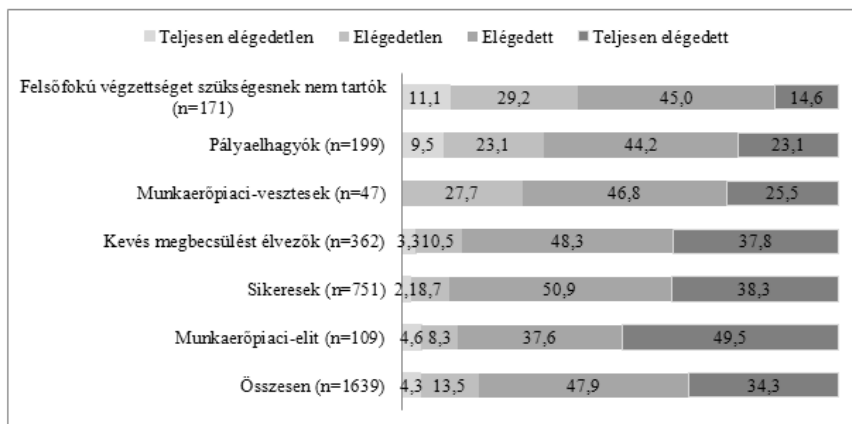
4.2. Objektív és szubjektív sikeresség

A szubjektív sikerességi tényezők alatt a munkahellyel való elégedettséget értjük. A munkahellyel való elégedettség mérése a kutatásban hét, négyfokú skálán mért kérdés segítségével történt meg: a központi (országos) kérdőívben a munka szakmai-tartalmi részét, a szakmai előmenetelt, a munka presztízsét és társadalmi megbecsültségét, a jövedelemmel, juttatásokkal való elégedettséget, a munka személyi körülményeit, a munka tárgyi körülményeit valamint a munkát összességében kellett a válaszadóknak értékelni. A klasztertagság és bármely munkahellyel való elégedettség változó között kimutatható szignifikáns kapcsolat (KHI-négyzet teszt p-értéke minden esetben <0,05).

A klasztertagság és a munka tartalmi részével való elégedettség kapcsolatára vonatkozóan az megállapítható, hogy a munka szakmai, tartalmi részével elégedettek és teljes mértékben elégedettek aránya együtt a sikeresek csoportjában a

legmagasabb (89,2 százalék), amelyet a munkaerőpiaci-elit csoport (87,2 százalék) követ (2. ábra).

2. ábra A munka szakmai, tartalmi részével való elégedettség klaszterenként (%)



Forrás: saját szerkesztés

A kevés megbecsülést élvezők körében az elégedettek és a teljesen elégedettek aránya együtt 86,2 százaléknak tekinthető, míg ugyanez az arányszám a kevésbé sikeres csoportokban (munkaerőpiaci-vesztesek, pályaelhagyók, felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók) 75 százalék alatti.

A klasztertagság és a szakmai előmenetel, karrierépítés tekintetében a korábbihoz hasonló összefüggések fogalmazhatók meg. A szakmai előmenetellel, karrierépítéssel valamilyen szinten elégedettek aránya a munkaerőpiaci-elit körében a legmagasabb (75,2 százalék), amelyet a sikeresek csoportja követ (71,8 százalék az elégedettek és teljesen elégedettek aránya együttesen). A kevés megbecsülést élvezők körében a valamilyen szinten elégedettek aránya már csak 65 százalék, míg ugyanez az arányszám a pályaelhagyóknál 49,7 százalék, a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók körében 43,9 valamint a munkaerőpiaci-vesztesek körében 45,7 százalék volt.

A munka presztízse és a klasztertagság közötti kapcsolatra is megfogalmazható, hogy a valamilyen szinten elégedettek aránya a munkaerőpiaci-elit klaszterben (87,2 százalék) és a sikeresek csoportjában (82 százalék) volt a legmagasabb. Ugyanez az arányszám a pályaelhagyók (66,3 százalék) és a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók között (55 százalék) volt a legalacsonyabb.

A jövedelemmel, juttatásokkal kapcsolatban is megállapítható, hogy a munkaerőpiaci-elit klaszterben és a sikeresek csoportjában volt a legmagasabb (85,3 valamint 70,3 százalék) az elégedettek és teljesen elégedettek aránya együttesen. A

legkevésbé elégedettek a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók valamint a munkaerőpiaci-vesztesek tekinthetők: a valamilyen szinten elégedettek aránya a csoportokban 52,0 valamint 40,4 százaléknak tekinthető.

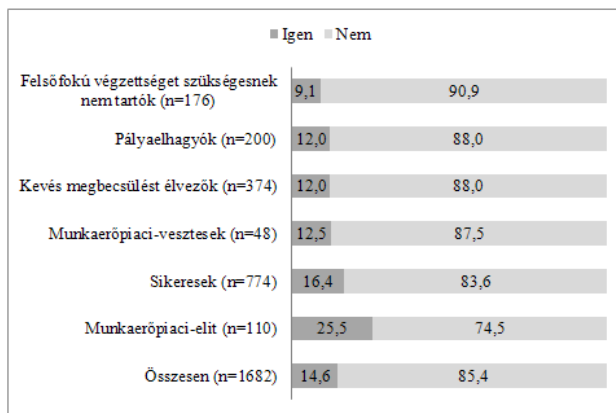
A munka személyi körülményei, tárgyi körülményei valamint a munka összességét tekintve bár szignifikáns kapcsolat mutatható ki, azonban ez kisebb különbséget jelent az arányokban, egyértelmű összefüggések az objektív és szubjektív sikerességre vonatkozóan nem rajzolódnak ki. A munka tartalmi részével, a szakmai előmenetellel, a munka presztízsével valamint a jövedelmekkel, juttatásokkal az objektív mutatók alapján sikeresebbnek tekinthető klaszterek (munkaerőpiaci-elit, sikeresek) elégedettebbek, tehát a magasabb objektív sikeresség magasabb szubjektív sikerességgel párosul, bár összességében mindegyik klaszter többnyire elégedettnek tekinthető. A következőkben a klaszterek és a külföldhöz kötődő változók közötti összefüggéseket ismertetjük.

4.3. Objektív sikeresség és külföld

A központi kérdőívben a külföldi befektetésekhez a külföldön végzett tanulmányok valamint tanulmányok alatt végzett külföldi munka köthető. A klasztertagság és a külföldön végzett tanulmányok, valamint a klasztertagság és a tanulmányok alatt végzett külföldi munka között is kimutatható szignifikáns kapcsolat (Khi-négyzet teszt p-értéke mindkét esetben <0,05).

Összességében a válaszadók 14,6 százaléka tanult külföldön hosszabb-rövidebb ideig a végzettség megszerzése előtt (3. ábra). Ehhez képest a külföldön tanulók aránya a munkapiaci-elit körében (25,5 százalék) valamint a sikeresek körében (16,4 százalék) magasabb.

3. ábra Külföldön való tanulás megoszlása klaszterenként (%)



Forrás: saját szerkesztés

A külföldön tanulók aránya a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók körében a legalacsonyabb (9,1 százalék), továbbá ugyanez az arányszám a többi csoportban is csupán 12 százalék körül mozog.

A tanulmányok ideje alatt történő külföldi munkavégzés tekintetében is hasonló összefüggések fedezhetők fel. A végzettség megszerzése előtt a munkaerőpiaci-elit körében 31,2 százalék volt a külföldön hosszabb-rövidebb ideig dolgozók aránya, a csoportok közül ez jelenti a legmagasabb értéket. Ugyanez az arányszám a munkaerőpiaci-vesztesek körében volt a legalacsonyabb (10,4 százalék), míg a többi csoportban 13 és 18 százalék között mozog.

Érdekes kitérni a végzettség megszerzése utáni külföldi munkavégzésre is: a munkaerőpiaci-elit körében a végzettsége megszerzése után 52,3 százalék dolgozott hosszabb rövidebb ideig külföldön, őket követik a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók, de csupán már 18,9 százalékkal. A végzettség megszerzése után a hosszabb-rövidebb ideig külföldön dolgozók aránya a pályaelhagyók körében 15 százalék volt, míg ugyanez az arányszám a többi három csoportban 6 és 8 százalék közötti értéket mutat.

Összességében tehát megfogalmazható, hogy a tanulmányok alatti időszakra vonatkozóan mind a külföldön tanulmányokat végzők, mind a külföldi munkát végzők (vagyis a külföldi befektetők) aránya a munkaerőpiaci-elit csoportban volt a legmagasabb. A tanulmányok tekintetében második helyen a sikeresek szerepelnek, azonban a végzettség megszerzése előtt munkavégzés tekintetében a munkaerőpiaci-elit a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók, majd a sikeresek követik. A következőkben a klaszterek és a külföldhöz nem kötődő egyéb tanulmányok alatti befektetések összefüggéseit vizsgáljuk.

4.4. Objektív sikeresség és tanulmányok alatti befektetések

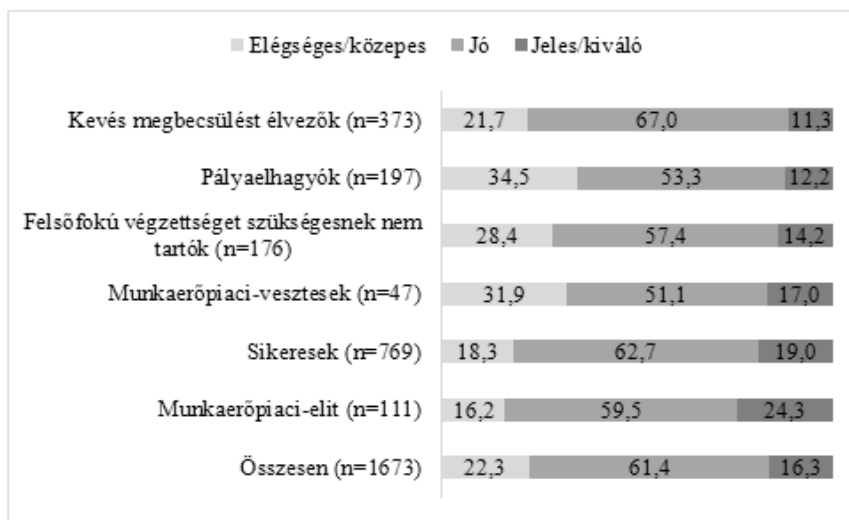
A tanulmányok alatti befektetések között – a külföldhöz kötődő változókon túl – a kérdőívben a tanulmányok alatti szakmai munka végzésére, a tanulmányok alatti nem szakmai munka végzésére valamint a tanulmányi eredményre vonatkozó kérdések említhetők. A kötelező szakmai gyakorlat végezését figyelmen kívül hagytuk, mivel az a kötelező jellege miatt nem minősíthető tanulmányok melletti extra befektetésnek. A klasztertagság és a tanulmányok alatti szakmai munka, valamint a klasztertagság és a tanulmányi eredmény között kimutatható szignifikáns kapcsolat (Khí-négyzet teszt p -értéke mindkét esetben $<0,05$), míg ugyanez a klasztertagság és a tanulmányok alatt végzett nem szakmai munka esetén nem mondható el (Khí-négyzet teszt p -értéke $>0,05$).

A klasztertagság és a tanulmányok alatt végzett szakmai (tanulmányokhoz kapcsolódó) munka kapcsolatát vizsgálva megállapítható, hogy a szakmai munkát

végzők aránya a munkaerőpiaci-elit csoportban a legmagasabb (73 százalék), második helyen pedig a sikeresek (61,1 százalék) említhetők meg. Ugyanezen arányszám a kevés megbecsülést élvezők körében már csupán 44,2 százalék, míg a többi csoportban (pályaelhagyók, felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók, munkaerőpiaci-vesztesek) ez 39 és 42 százalék közé esik.

A tanulmányi eredményhez kapcsolódó kérdésben a válaszadóknak azt kellett megítélniük, hogy átlagosan milyen eredménnyel (osztályzattal) végezték el a szakot. A Khí-négyzet teszt alkalmazásához – a megfelelő kategóriánkénti elemszámok eléréséhez – egyes osztályzatokat össze kellett vonni (4. ábra). A jeles vagy kiváló tanulmányi eredménnyel rendelkezők aránya a munkaerőpiaci-elit és a sikeresek csoportjában a legmagasabb (24,3 valamint 19 százalék), érdekes módon őket a munkaerőpiaci-vesztesek követik 17,0 százalékkal. A jeles vagy kiváló eredménnyel rendelkezők aránya a kevés megbecsülést élvezők körében a legalacsonyabb (11,3 százalék).

4. ábra Az átlagos tanulmányi eredmény megoszlása klaszterenként (%)



Forrás: saját szerkesztés

Ha a jó tanulmányi eredménnyel rendelkezők és a jeles vagy kiváló eredménnyel rendelkezők arányát együtt vesszük figyelembe, némileg módosul a rangsor. A munkaerőpiaci-elit és a sikeresek szerepelnek még mindig az élen (83,8 és 81,7 százalék), őket azonban a kevés megbecsülést élvezők követik (77,3 százalék). A legalább jó tanulmányi eredménnyel rendelkezők aránya

pedig a legalacsonyabb a munkaerőpiaci-vesztesek (68,1 százalék) és a pályaelhagyók (65,5 százalék) körében.

Összességében megfogalmazható, hogy a tanulmányok alatt szakmai (tanulmányokhoz kapcsolódó) munkát végzők aránya, és a legalább jó tanulmányi eredménnyel rendelkezők aránya a munkaerőpiaci-elit és a sikeresek körében volt a legmagasabb, amely a tanulmányok alatti befektetések sikerességét mutatja. A következőkben – a sikerességi és befektetési tényezők vizsgálatán túl – a klaszterek és szocio-demográfiai változók közötti összefüggésekre térünk rá.

4.5. Objektív sikeresség és szocio-demográfiai változók

A klaszterek estén a kitűzött kutatási célok túl kíváncsiak voltunk arra, hogy mi jellemzi az egyes klasztereket a nem, képzési forma, a munkaviszony valamint a munkahely jellemzői szempontjából. A klasztertagság és bármely szocio-demográfiai tényező között kimutatható szignifikáns kapcsolat (Khí-négyzet tesztek p-értéke minden esetben < 0,05).

A nem szerinti megoszlást vizsgálva összességében 32,9 százalék a férfiak válaszadók aránya, azonban ha a klasztereket vizsgáljuk, a férfiak aránya a munkaerőpiaci-elit körében meghaladja a csoport felét (56,8 százalék). A nők aránya az elemzésbe bevont válaszadók körében 67,1 százalék, ennél magasabb arányszám a munkaerőpiaci-vesztesek (72,9 százalék), a pályaelhagyók (72,7 százalék), a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (71,6 százalék) valamint a sikeresek (68,4 százalék) körében található.

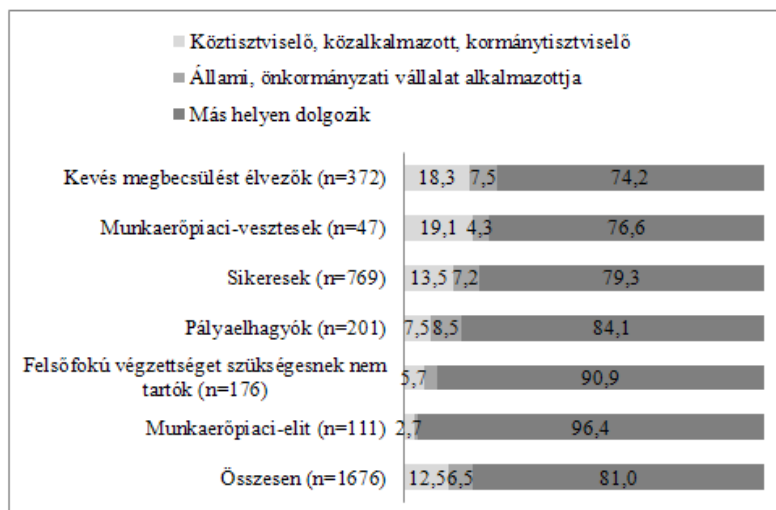
A képzési formát tekintve – szintén a Khí-négyzet teszt alkalmazhatósága végett – a Ba, BSc valamint a főiskolai képzés kategóriákat továbbá az Ma, MSc valamint a hagyományos képzés kategóriákat összevontuk. Az Ma/MSc/hagyományos képzésben részt vettek aránya 35,9 százaléknak tekinthető az elemzésbe bevont válaszadók között, ennél magasabb arányszám a munkaerőpiaci-elit (48,6 százalék), a sikeresek (41,0 százalék) valamint a kevés megbecsülést élvezők (39,8 százalék) figyelhető meg. A Ba/BSc/főiskolai képzésben részt vettek aránya összesen 64,1 százalék, ugyanez az arányszám magasabb a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (81,3), a pályaelhagyók (80,1 százalék) valamint a munkaerőpiaci-vesztesek (77,1 százalék) körében.

A válaszadók 28,2 százaléka rendelkezett az abszolutórium megszerzésekor főállású munkaviszonnyal, ugyanez az arányszám a munkaerőpiaci-elit és a sikeresek körében volt magasabb (49,5 valamint 40 százalék). Az abszolutórium megszerzésekor főállású munkaviszonnyal nem rendelkezők aránya 71,8 százalék, melynél magasabb arányszámmal a

pályaelhagyók (73,1 százalék), felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (77,3 százalék), a kevés megbecsülést élvezők (95,7 százalék) körében találkozhatunk. A munkaerőpiaci-vesztesek körében pedig csak olyan válaszadók találhatók, akik az abszolutorium megszerzésekor nem rendelkeztek főállású munkaviszonnyal.

A főállású munkaviszony tekintetében az állami szférában való elhelyezkedést vizsgálva megállapítható, hogy az elemzésbe bevont válaszadók 12,5 százaléka tekinthető köztisztviselőnek, közalkalmazottnak vagy kormánytisztviselőnek, 6,5 százalék állami vagy önkormányzati vállalat alkalmazottja, további 81 százalék pedig más helyen dolgozik (5. ábra). Kiemelendő, hogy az összes válaszadóra vonatkozó arányhoz képest a köztisztviselők, közalkalmazottak, kormánytisztviselők aránya a kevés megbecsülést élvezők (18,3 százalék) és a munkaerőpiaci-vesztesek (19,1) között magasabb.

5. ábra Állami szférában való elhelyezkedés megoszlása klaszterenként (%)



Forrás: saját szerkesztés

Az állami, önkormányzati vállalatban alkalmazottként dolgozók aránya a pályaelhagyók körében (8,5 százalék) emelendő ki, valamint a más helyen dolgozók aránya a munkaerőpiaci-elit (96,4 százalék) és a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (90,9 százalék) magasabb az összes válaszadóra vonatkozó arányhoz képest.

A válaszadók főállású munkahelyének 6,8 százaléka külföldön található. Ez az arányszám említésre méltó a munkaerőpiaci-elit körében: a csoportba tartozók 36,9 százalékanak a munkahelye külföldön található. Az összes válaszadóhoz képest magasabb a külföldi munkahely aránya a pályaelhagyók (11,4 százalék) és a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (13,1 százalék) körében.

A település, ahol a főállású munkahely megtalálható, az elemzésbe bevont válaszadók 57,9 százaléka esetén főváros, 22,6 százaléknál megyeszékhely vagy megyei jogú város, 19,5 százalék esetén pedig város, nagyközség vagy község. A fővárosban dolgozók aránya az összes válaszadókra vonatkozó arányhoz képest a pályaelhagyók (62,8 százalék), a sikeresek (62,8 százalék) valamint a munkaerőpiaci-elit körében (84,3 százalék) magasabb. A megyeszékhelyen, megyei jogú városban dolgozók aránya az összes válaszadóhoz képest a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók (30,6 százalék), a kevés megbecsülést élvezők (27,8 százalék) és a munkaerőpiaci-vesztesek körében (30,2 százalék) magasabb. Továbbá a városban, nagyközségben, községben dolgozók aránya is magasabb ugyanebben a három csoportban (27,2, 24,5 valamint 23,3 százalék) az összes válaszadóra vonatkozó arányhoz (19,5 százalék) képest.

A főállású munkahely ágazatát vizsgálva – szintén a Khí-négyzet teszt alkalmazhatósága végett – az öt százaléknál alacsonyabb arányban előforduló ágazatokat egy egyéb kategóriába összevontuk. A pályaelhagyók 16,1 százaléka információ és kommunikáció ágazatban dolgozik (szemben az összes válaszadóra jellemző 9,2 százalékkal) 43,2 százalék pedig az egyéb kategóriába sorolódott (ez az összes válaszadó esetén 34,3 százalék). A felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók körében a kereskedelem, gépjárműjavítás (15,9 százalék), a szálláshely szolgáltatás, vendéglátás (11,4 százalék) és az egyéb kategória (38,6 százalék) jellemzőbb az összes válaszadóra vonatkozó arányokhoz képest (rendre 9,3, 5,4 és 34,3 százalék). A sikeresek 22,6 százaléka dolgozik pénzügyi, biztosítási ágazatban, ugyanez az arányszám az összes válaszadó körében 19,7 százalék. A kevés megbecsülést élvezők 12,4 százaléka a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatot jelölte, szemben az összes válaszadóra jellemző 7,7 százalékkal. A munkaerőpiaci-elit körében a feldolgozóipar (15,3 százalék), az információ, kommunikáció (15,3 százalék) valamint a pénzügyi, biztosítási tevékenység (23,4 százalék) jellemzőbb (az összes válaszadó esetén ugyanezek az arányok rendre: 8,9, 9,2 és 19,7 százalék). A munkaerőpiaci-vesztesek körében pedig a feldolgozóipar (18,8 százalék), a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (12,5 százalék) és az egyéb kategória jellemzőbb az összes válaszadóhoz képest (rendre 8,9, 7,7 valamint 34,3 százalék).

Összegezve megfogalmazható, hogy a munkaerőpiaci-elit körében a férfiak aránya magasabb, már az abszolútórium megszerzésekor dolgoztak valamint Ma,

MSc vagy hagyományos képzésben végezték tanulmányaikat. Jellemzően külföldi és/vagy fővárosi munkahelyen, nem állami szférában dolgoznak, a munkahely ágazatát tekintve pedig az összes válaszadóhoz képest a feldolgozóipar, az információ-kommunikáció és pénzügyi szektor nagyobb arányban fordul elő. A többi klaszter tekintetében kiemelendő továbbá, hogy a kevés megbecsülést élvezők és a munkaerőpiaci-vesztesek körében az állami szférában dolgozók aránya magasabb az összes válaszadóra vonatkozó arányokhoz képest.

5. Összegzés

A tanulmányban arra kerestük a választ, hogy a munkaerő-piaci sikeresség alapján milyen csoportok különíthetők el, továbbá e csoportok hogyan ítélik meg a munkaerő-piaci helyzetüket és milyen munkaerőpiaci befektetéseket tettek meg a tanulmányaik alatt. Objektív munkaerőpiaci-sikerességi mutatók (kereset, elhelyezkedési idő, pályán való elhelyezkedés, felsőfokú végzettség szükségessége) alapján elkülöníthető a pályaelhagyók, a felsőfokú végzettséget szükségesnek nem tartók, a sikeresek, a kevés megbecsülést élvezők, a munkaerőpiaci-elit és a munkaerőpiaci-vesztesek csoportja. Az objektív módon sikeresebbnek tekinthető csoportokban magasabb fokú szubjektív sikeresség (munkaerő-piaci helyzettel való elégedettség) jelenik meg az objektív módon kevésbé sikeres csoportokhoz képest, bár az elégedettek aránya mindegyik csoportban magasnak minősül. A tanulmányok alatt történő befektetéseket vizsgálva (például külföldi tanulmányok folytatása, szakmai munka végzése, jó vagy kitűnő tanulmányi eredmény) megállapítható, hogy az objektív módon sikeres klaszterek között magasabb a tanulmányok alatt extra beruházásokat végzők aránya az objektív módon kevésbé sikeresekhez viszonyítva.

Mindezek alapján érdemes a tanulmányok alatt befektetni az objektív és szubjektív sikeresség szempontjából is, bár a szubjektív sikeresség az objektív módon kevésbé sikeresnek tekinthetők körében egyaránt észlelhető. A kutatás korlátjaként említhető, hogy tanulmányok alatt történő befektetések a sikerességnek csak az egyik tényezőjét jelentik, az függ a képzési területtől és az egyéni kompetenciáktól is, amely tényezők vizsgálatára jelen tanulmány nem tért ki. További kutatási kérdésként jelenhet meg tehát az egyéni kompetenciák vizsgálata, illetve a sikeresség képzési területenként megjelenő vizsgálata is.

Felhasznált irodalom

Berde É. – Czenky K. – Györgyi Z. – Hives T. – Morvai E. – Szerepi A. (2006): *Diplomával a munkaerőpiacon*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.

- Galasi P. (2004a): A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége. In Fazekas K. – Varga J. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2004*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 110–119. o.
- Galasi P. (2004b): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, 2004, 3, 1–14. o.
- Hetesi E. – Kürtösi Zs. (2008): Ki ítéli meg a felsőoktatási szolgáltatások teljesítményét és hogyan? A hallgatói elégedettség mérési modelljei, empirikus kutatási eredmények az aktív és a végzett hallgatók körében. *Vezetéstudomány*, 39, 6, 2–17. o.
- Hetesi E. – Kürtösi Zs. (2009): A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In Hetesi E. – Majó Z. – Lukovics M. (szerk.): *A szolgáltatások világa*. JATEPress, Szeged, 168–185. o.
- Kertesi G. – Köllő J. (2006a): A diplomások keresete 1992–2005-ben. In Fazekas K. – Kézdi G. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2006*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 80–87. o.
- Kertesi G. – Köllő J. (2006b): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke. *Közgazdasági Szemle*, 53, 3, 201–225. o.
- Kürtösi Zs. (2009): Oktatók vélemények a hallgatók elhelyezkedési esélyeiről, munkaerőpiaci felkészültségéről. *Felsőoktatási Műhely*, 3, 61–74. o.
- Kürtösi Zs. – Hetesi E. (2007): Mit ér a diploma, ha magyar? Egy magyarországi felsőoktatási intézményben végzett hallgatók munkaerőpiaci pozícióinak elemzése. *Marketing & Menedzsment*, 41, 4–5, 24–31. o.
- Polónyi I. – Timár J. (2001): *Tudásgyár vagy papírgyár?* Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Sajtos L. – Mitev A. (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest.
- Veroszta Zs. (2013): *Diplomás pályakövetési adatok 2012*. EDUCATIO Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, Budapest.