

# TEHETSÉGES HALLGATÓK KARRIERMOTIVÁCIÓI ÉS ATTITÚDJEI A DEBRECENI EGYETEMMEL KAPCSOLATBAN

Gergely Éva – Sándorné Veres Krisztina – Barizsné Hadházi Edit –  
Horváth Adrienn

**Abstract:** A tanulmány bemutatja, hogy a Debreceni Egyetem tehetséggondozó programban (DETEP) részt vevő hallgatók körében mennyire népszerű a Debreceni Egyetem, mint lehetséges munkahely, továbbá milyen a megítélése, hiszen ez döntő jelentőségű lehet a jövőben, mint leendő munkahely iránti elköteleződés kialakításában. Kérdőíves vizsgálatot alkalmaztunk (a minta elemszáma 92 fő), felmértük, hogy a DETEP-ben részt vevő hallgatókat mi motiválja arra, hogy a Debreceni Egyetem alkalmazásában kezdjék pályafutásukat, milyen karriermotivációval rendelkeznek, továbbá azonosítottuk, hogy a DETEP hallgatói körében milyen tényezők befolyásolhatják a Debreceni Egyetem, mint leendő munkahely iránti elkötelezettséget. A kutatásból kiderül, hogy a karriermotiváció tekintetében a legmagasabb értékelést a tudományos karrier lehetősége kapta, ezt követi a tanulmányokban fontos szerepet játszó oktató szerepe, majd a nemzetközi és hazai konferenciákon való részvételi lehetőség és az egyetemi fejlődéshez és sikerekhez való hozzájárulás. Az egyetemi munkahelyet értékelnek tartják és a szakmai színvonal is megfelelő, viszont az alacsony jövedelmi lehetőség bizonyos mértékben visszatartó erővel bír. A hallgatók Debreceni Egyetemről való első benyomását vizsgálva megállapítható, hogy egyértelmű az egyetem pozitív megítélése és jó hírneve. Fejlesztendő területként azonosítottuk a szakmai gyakorlatokkal és a hallgatói ügyintézésrel kapcsolatos feladatokat. A tanulmányi motivációs vizsgálat során viszont kiemelésre került az ösztöndíj program és a gyakorlati tudás megszerzésének lehetősége.

**Abstract:** The study is about on the one hand the popularity of the University of Debrecen as a potential workplace among students participating in Talent Management Program of UD (DETEP) and on the other hand UD's perception, which may be decisive in determining students' future commitment to the university as a prospective workplace. Using a questionnaire survey (N=92), we assessed the general career motivation factors and especially the motivation of DETEP students to start their career at the University of Debrecen. In addition, we tried to identify those factors that may influence the commitment of DETEP students to the University of Debrecen as a prospective workplace. The research revealed that the most relevant career motivation factor was the possibility of an academic career, followed by the impact of the teacher playing an important role in their studies, then the opportunity to participate in international and national conferences and to contribute to the development and success of the university. The University workplace is considered valuable and the professional level is adequate, but the low income option has deterrent effect to a certain extent. When looking at students' first impressions of the University of Debrecen, the reputation and perception of the university is clearly positive. However, the University should improve the student administration and professional internships activities. Nevertheless, the survey highlighted that the scholarship programme and the opportunity to gain practical skills is very remarkable.

*Kulcsszavak:* tehetséggondozás, Debreceni Egyetem, karrier motiváció, attitűd

*Keywords:* talent management, University of Debrecen, career motivation, attitude

## 1. Bevezetés

A tehetséghiány egyrésztől létszámprobléma, szakemberhiányként jelenik meg, új munkaerő felvételét vagy átrendeződését jelenti. A technológiai és gazdasági változások hatására ugyanakkor új készségek, kompetenciák iránti igények

megjelenésével is együtt jár (Tóthné–Hlédik, 2017). A pályakezdekők munkaerőpiaci felkészítésére vállalkozó felsőoktatási intézmények ebben a megközelítésben egy speciális szolgáltatásként értelmezhetőek (Hetesi–Kürtösi, 2009). Az oktatást értékteremtési folyamatként értelmezve annak feladata, hogy a társadalom és a munkaerőpiac számára a szükséges kompetenciákat „szállítani” tudja, programját ennek megfelelően alakítsa. A felsőoktatás feladata, hogy a „végzett hallgatók milyen eséllyel tudják a képességeiket kibontakoztatni, másokat és magukat is megelégedéssel eltöltő szakmai pályára juttatni” (Kiss, 2010, 106. o.).

A Debreceni Egyetem, a régi nagy egyetemek közé tartozik, ugyanakkor folyamatosan megújuló képzési és kutatási programja állandó, naprakész, magas színvonalú tudást igényel, mint kutató egyetem az országban a legszélesebb képzési kínálatot nyújtja hallgatói számára, akik kimagasló szakmai értékeket felmutató intézményben folytathatják tanulmányaikat.

Általánosan elmondható, hogy a toborzás és kiválasztás területén is speciális kihívásokkal kell a felsőoktatási intézményeknek szembesülnie, hiszen speciális képességeket keresnek a munkavállaló oktatókban, nehéz felismerni a jó szakembert, illetve az intézményeknek erőforráskorlátaik is vannak. Ugyanakkor elengedhetetlen a jövő generáció kutatóinak felkutatása és megtartása (vagy éppen kinevelése) a versenyelőny fenntartása érdekében. Egyre nehezebb feladattá válik a fiatal kutatók bevonása és megtartása, ez pedig új kihívások elé állítja az emberi erőforrás rendszerét (Poór et al., 2008; Dajnoki–Héder, 2017; Juhász, 2016). Gergely–Pierog (2018, 41.o.) kiemeli, hogy „a tehetséges munkavállalók által támasztott igények megismerése kulcsfontosságú lehet a HR számára, hiszen megtartásukhoz ismerni kell motivációjukat, azokat a tényezőket, amik elégedetté tehetik őket. A kimagasló teljesítményt nyújtó munkavállalókat más tényezők mozgatnak, lelkesítenek”. Szalmás (2021) megállapította, hogy a kimagasló képességekkel rendelkező hallgatók ismérvei között egyértelműen szerepel az érdeklődés magas szintje, a motiváltság, a kreativitás és az önállóság.

A felsőoktatási intézmények hamar felismerték a tehetségesek támogatásának fontosságát és a munkaerőpiacjal való kapcsolatépítés szükségességét, amely önmaguk menedzselését is elősegíti (Bodnár et al., 2011). Ezek a lehetőségek azért is kedvezőek a hallgatók számára, mert további tanulmányaik folytatásához nyújtanak segítséget, szakmai előnyt, kompetenciát.

A felsőoktatási tehetséggondozás különböző lehetőségeit kihasználó, alapképzésben részt vevő hallgatók könnyebben kapcsolódhatnak be a mesterképzésbe, valamint a mesterképzés elvégzése után a doktori programokba. Továbbá a munkaerőpiacon is előnyben vannak, hiszen akár formálisan, dokumentumokkal alátámasztva is igazolni tudják szakmai kompetenciájukat például diplomamelléklet segítségével. Ugyanakkor a magyar felsőoktatási tehetséggondozás elsődleges célja, a tehetséges hallgatók támogatása, valamint a magyar tudományos élet utánpótlásának biztosítása a lehető legmagasabb színvonalon, ami nagyon nehéz abban a helyzetben, amikor cégek óriási versenyt folytatnak a legígéretesebb fiatalokért, mert ez előnyt jelent a versenytársakkal szemben.

Mindezen tényeket alapul véve kutatásunk célja, hogy a Debreceni Egyetem tehetséggondozó programját (DETEP) több szempontból is megvizsgáljuk. A kérdőíves kutatás keretén belül azt térképeztük fel, hogy a DETEP-ben részt vevő hallgatókat mi motiválja arra, hogy a Debreceni Egyetem alkalmazásában kezdjék pályafutásukat, azonosítottuk, hogy a DETEP hallgatói körében milyen tényezők befolyásolhatják a Debreceni Egyetem, mint leendő munkahely iránti elkötelezettséget. A teljes kutatás egy diplomamunka keretein belül készült, melynek bizonyos részeit jelen tanulmányban foglaljuk össze.

## **2. A felsőoktatási tehetséggondozás kérdései**

A magyar felsőoktatási rendszerbe történő bekerülés az egységes felsőoktatási felvételi eljárás következtében önmagában is szelekciós folyamat. Azonban ez nem jelenti azt, hogy nincs szükség tehetségfejlesztésre a felsőoktatásban, éppen ellenkezőleg: az egyetemi és főiskolai tanulmányok az egyik legfontosabb időszak a jövő vezető szakembereinek és tudományos kutatóinak kinevelésére. A felsőoktatási törvény előírja, hogy a felsőoktatási intézményeknek megkülönböztetett figyelemmel kell kísérni a tehetséges fiatalok, hallgatók fejlesztését, hiszen egy igen fontos, és társadalmi szempontból jelentős érdekről van szó. A felsőoktatási intézmények hamar felismerték a tehetségesek támogatásának fontosságát és a munkaerőpiacra való kapcsolatépítés szükségességét, amely önmaguk menedzselését is elősegíti (Bodnár et al., 2011). Ezek a lehetőségek azért is kedvezőek a hallgatók számára, mert további tanulmányaik folytatásához nyújtanak segítséget, szakmai előnyt, kompetenciát. A felsőoktatási tehetséggondozás különböző lehetőségeit kihasználó, alapképzésben részt vevő hallgatók könnyebben kapcsolódhatnak be a mesterképzésbe, valamint a mesterképzés elvégzése után a doktori programokba. Továbbá a munkaerőpiacon is előnyben vannak, hiszen akár formálisan, dokumentumokkal alátámasztva is igazolni tudják szakmai kompetenciájukat például diplomamelléklet segítségével. Ugyanakkor a magyar felsőoktatási tehetséggondozás elsődleges célja, a tehetséges hallgatók támogatása, valamint a magyar tudományos élet utánpótlásának biztosítása a lehető legmagasabb színvonalon, ami nagyon nehéz abban a helyzetben, amikor cégek óriási versenyt folytatnak a legígéretesebb fiatalokért, mert ez előnyt jelent a versenytársakkal szemben (Szabó, 2014).

A szakemberek egyetértenek abban, hogy a tehetség, mint csupán adottság gyakran nem elegendő az érvényesüléshez. Ahhoz, hogy az emberben rejlő talentum ki tudjon bontakozni, meg kell teremteni számára a megfelelő környezetet és a lehetőséget. Ennek kulcsa pedig a tudatos tehetséggondozásban rejlik. A tehetséggondozás a tehetség meghatározását, a tehetség felismerést és a tehetségfejlesztést (tehetségkibontakoztatást) magába foglaló pszichológiai, pedagógiai tevékenység. A kiemelkedő tehetségek speciális fejlesztésében a felsőoktatásban lehet feltenni a pontot az i-re. Azt, hogy mennyire sikeres a felsőoktatási tehetséggondozás, jelentősen befolyásolja, hogy mennyire tud túllépni az egyoldalú szakmai fejlesztésen, és komplex tehetséggondozási programot kidolgozva és működtetve mennyire tudja a teljes személyiség fejlődését elősegíteni

(Balogh–Fónai, 2003). A felsőoktatással szemben megjelent igényként, hogy az üzleti világ számára képezzen gyakorlati tudással felkészült, alkalmazható szakembereket (Takács–Takácsné, 2010). Nem könnyű feloldani azt az ellentmondást, hogy az intézményeknek a hosszabb távú igényekre kell felkészíteniük a hallgatókat, ezzel ellentétben a végzetteket, mint készterméket megvásárló munkáltatók az azonnali igényeiket akarják kielégíteni, és ezért az elvárásaik sokszor túl általánosak, vállalat- vagy munkakör-specifikusak (Galasi–Varga, 2006). Felmerül a kérdés, hogy az üzleti élet követelményeinek megfelelni kívánó felsőoktatás számára vajon a doktori képzésben és a kutatói pályában kiteljesedő akadémikus felsőoktatási tehetségmenedzselési modell mennyire hasznosítható, ezek eredményei, mérőszámai milyen értékkel bírnak a felvevőpiacon (Rétallé, 2012).

### **3. A Debreceni Egyetem tehetséggondozó programja (DETEP)**

A Debreceni Egyetemen (továbbiakban: DE) alapításától (1912) kezdve kiemelt szerepet kapott a tehetséges hallgatókkal való foglalkozás, különösen két szervezeti keret adott kibontakozási lehetőségeket a tehetséggondozásban: a tudományos diákköri munka és a szakkollégiumi rendszer. A tudományos diákkörök – tanszékekhez, illetve intézetekhez rendelt – az egyetem tudományos kutatással foglalkozó munkatársai (tutorok) mellett kutató munkát végző hallgatókat fogták össze, akik egyéni kutató munkát végezhetek. A szakkollégiumok szűkebb tudományos kört (egy-egy speciális szakterületet) öleltek fel, az Európában évszázadok óta működő „Kollégiumok” mintájára szerveződtek. A tehetséges hallgatók felfedezése nem volt nehéz, mivel a hétköznapi tapasztalat alapján, az akkori kis létszámú, – mindenki ismert mindenkit – személyes kommunikációra épülő oktatás (szemináriumok, foglalkozások, szakdolgozat megbeszélések, TDK) során a tanár könnyen megtalálta az értékeket.

A felsőoktatás tömegoktatássá válása tette szükségessé az Egyetem új tehetséggondozó programjának a kidolgozását, mely 2000 októberében az újra integrálódott Debreceni Egyetem akkori rektorának, Dr. Fésüs László professzornak a kezdeményezésére indult el (Balogh, 2009). Az új programnak kiemelt célja volt a legkiválóbb hallgatók intenzív egyéni fejlesztése, programszerű támogatása egységes feltételrendszerben, a Debreceni Egyetem minden karán. Legfontosabb eleme az volt, hogy szisztematikus tehetségkeresést indított, mely az első éves tanulmányi eredményből indult ki, az egyéni jelentkezést és az oktatói jelölést sem kizárva. Részben általános intellektuális képesség, részben motiváltság alapján egy rangsort készítettek minden karnak, akik ezek után szakmailag is értékelték a hallgatókat, így a programba már az első évben bekerült 90-100 fő (több mint 500 jelöltből kiválasztva). A Programban való részvételnek több fontos feltétele volt, mindenekelőtt a folyamatos kiváló tanulmányi teljesítmény, valamint az idegennyelvi tudás fejlesztése. Elengedhetetlen volt, hogy a hallgató folyamatos munkakapcsolatot tartson fenn tutorával, részt vegyen minél több konferencián, beszámoljon kutatási eredményeiről. A kari vezetés e beszámoló alapján döntött a hallgató DETEP-ben való következő tanévi részvételéről. A program második évére

valamennyi kar, a hallgatói önkormányzatokkal együttműködve, kidolgozta a hallgatók anyagi támogatását is (Balogh, 2009). 2007-ben a tartalmi elemek továbbfejlesztésre kerültek, nagyobb hangsúlyt kaptak a belföldi és külföldi tanulmányutak, és a karrier-tanácsadás. Elkezdődött az interdiszciplináris hallgatói team-ek szervezése, koordinálása, vezetése, projekt jellegű kutatások elvégzése. Elindultak a DE-TEP-pályázatok, kutatási programok a DE-TEP-hez kapcsolódóan, kialakításra került a Regionális Tehetségtanácsadó Központ („Tehetségpont”). 2008 júniusában a Szenátus elfogadta az új DE-TEP alapelveit is. Érdemes kiemelni, hogy amíg korábban kimondottan az egyetemi hallgatóknak szólt a Program, addig az új szabályok már a PhD-képzésben lévő hallgatókra is vonatkoztak, illetve korosztályban lefelé is nyitott a Program, a középiskolásokkal való foglalkozás – amolyan előkészítő munka gyanánt – is szerves része lett (Balogh, 2009). A szabályzat azóta folyamatosan megújul, az aktuálisan felmerülő kérdések/problémák alapján, de lényegében ma is ezen alapelvek mentén működik.

A DE-TEP fennállásának 10 éves évfordulóján készült szakmai elemzés az alábbi pozitív eredményeket mutatta ki a programban a végzett hallgatók véleménye szerint:

- A program hozzájárulását saját szakmai fejlődésükhöz a hatékony nyelvi kommunikációban és a tényleges, élő szakmai kapcsolatokban látják, ami egyúttal a szakmai elkötelezettségüket is növelte.
- A végzett hallgatók tutoraik támogató munkájával a legelégedettebbek, mely mutatja, hogy a program központi eleme, a tutor-hallgató szakmai munka jól működik.
- A program egyik legfontosabb sikermutatója a szakmai, tudományos eredményességet tekintve a PhD-tanulmányokat folytatók és a fokozatot szerettek figyelemre méltó száma és aránya: a válaszoló végzetek csaknem 40%-a folytatott PhD tanulmányokat. (A DE-TEP tagság a DE doktori iskoláiban előnyt jelent a felvételinél.)
- A hallgatók legfontosabb saját eredményei között leginkább a TDK vagy más versenyeken elért sikereket, – az igénybe vehető nyelvtanfolyami támogatás segítségével – a nyelvtudás gyarapodását, az elnyert – különösen a külföldi – ösztöndíjakat és szakmai gyakorlatokat, a sikeres PhD felvételiket, valamint az előnyös munkaerő-piaci helyzetet tartották számon.
- Voltak, akik konkrét eredmények helyett vagy mellett személyiségük fejlődését (pl.: határozottság, szakmaszeretet, karrier tervezésének képessége) tekintették legfontosabb eddigi eredményüknek.
- Sokan kiemelték az anyagi támogatást, amely a különórákban, kutatási költségekben jelentett segítséget, sőt, néhányan azt is megjegyezték, hogy a DE-TEP ösztöndíj a diákmunka időrablól szabadította meg őket.
- A kötelező témaválasztás, a kutatás korai megtervezése is fontos hajtómotornak bizonyult, sokan kiemelték, hogy szükségük volt rá, hogy már másodévesen „rá legyenek kényszerítve” a szakmai szocializációra, a kutatómunka elkezdésére. Sokan kiemelték, hogy az önálló tervezés előmozdításán túl, annak megvalósításához megkapták a programtól a

szakmai boldoguláshoz nélkülözhetetlen feltételeket is. E „feltételek” között a legjelentősebbek a tutorok voltak, akik a kulcsot jelentették a kutatómunkában minden tekintetben (Fónai et al., 2012).

A DETEP jelenlegi alapelvei közül a célcsoporttal kapcsolatban megállapítható, hogy azoknak szól, akik a kötelező tantárgyakon túl érdeklődnek a kutatás iránt, egy-egy témában szeretnének jobban elmélyülni. A szabályzat szerint minden aktív, nappali és levelező tagozatos hallgatónak, aki tanulmányait nem szakította meg két szemeszternél hosszabb időszakra, azok számára nyitott a program. A program célja, hogy elősegítse a hallgatókban rejlő tehetség kibontakozását, mesterképzésre és PhD képzésbe való bejutást, végső célja pedig a legtehetségesebb hallgatók egyetemi oktatókká/kutatókká válásának támogatása, tudományos utánpótlás nevelése. A munka témavezetők segítségével folyik, egyéni munkaterv szerint végzett kutatómunka (valamilyen fórumon megjelentetve, pl. publikáció, előadás, poszter, hangverseny) alapján. A Neptunban, mely egy egységes Tanulmányi Rendszer szoftver a magyar felsőoktatási intézmények (egyetemek, főiskolák) tanulmányi és pénzügyi adminisztrációját, oktatási, oktatás-szervezési feladatainak regisztrálását és információs rendszerét látja el. Ebben kell regisztrálni a képzést, és egy úgynevezett konzultációs kreditet kell felvenni, melyet a témavezető hirdet meg, ennek teljesítése a programban maradás feltétele. A programba egyéni jelentkezéssel lehet bekerülni, minden szeptemberben és februárban, létező munkaterv benyújtásával (DETEP honlap, 2023).

#### **4. Anyag és módszer**

Kérdőíves kutatást alkalmaztunk a Tudományos Igazgatóság engedélyével. A kérdőív saját szerkesztésű, nyitott és zárt kérdések is tartalmaz, illetve több esetben 5 fokozatú Likert-skálát is alkalmaztunk, legfőképpen az attitűdök mérése céljából. A kérdőívek kitöltésére a Google űrlap készítő alkalmazásával került sor. A kérdőív kitöltése teljes mértékben anonim és önkéntes volt, biztosítva a kitöltőket, hogy a benne szereplő adatokat kizárólag tudományos célokra használjuk fel és a válaszaik nem lesznek beazonosíthatók. A kérdőív kitöltése körülbelül 15-20 percet vett igénybe.

A DETEP-ben részt vevő hallgatók – minden évben aktuális – névsora a program honlapján (<https://detep.unideb.hu/>) megtalálható. A megkérdezett hallgatók a 2020/21-es tanév hallgatói adatbázisából kerültek ki, ekkor az összlétszám 461 fő volt. A minta nagysága 92 fő, a megkérdezettek 20%-a válaszolt. A legtöbb kitöltő a Természettudományi és Technológiai Kar, a Bölcsészettudományi Kar és a Gazdaságtudományi Kar hallgatói közül került a mintába.

A nemek megoszlását tekintve, 66 nő és 26 férfi válaszadó volt. A válaszadók közül 47 fő tanult mesterképzési szakon, 42 fő alapképzési szakon és 3 fő vett részt PhD képzésben.

## 5. Eredmények és azok értékelése

A kutatás elején a hallgatók első benyomására voltunk kíváncsiak, amikor a „Mi az első szó, ami eszedbe jut a „Debreceni Egyetem” hallatán?” kérdésre a hallgatóknak egyszavas választ kellett adniuk. A legnépszerűbb gondolatok – népszerűség szerint csökkenő sorrendben – a „tudás”, „lehetőség”, „közösség”, „diploma”, „Debrecen”, „színvonal”, „minőség”, „fejlődés”, „tanulmányok”, „főépület”, „kutatások”. A válaszokat az 1. ábra szemlélteti szófelhő formájában.

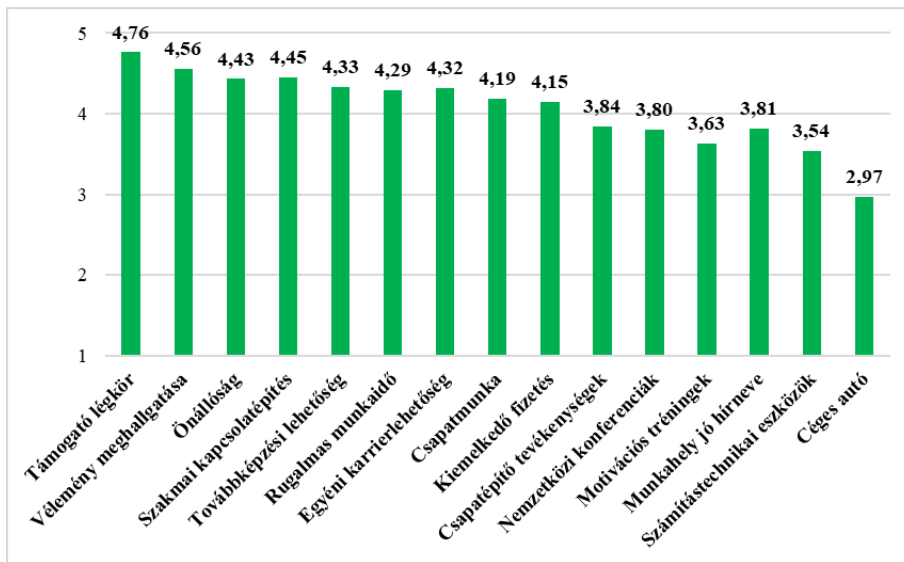
1. ábra: Egyszavas asszociáció a „Debreceni Egyetem” hallatán – szófelhő



Forrás: a szerzők szerkesztése.

A következő kérdéssel azt mértük fel, hogy a hallgatók mit tartanak fontosnak egy leendő munkahellyel kapcsolatban, az eredményt a 2. ábra szemlélteti. Megállapítható, hogy a személyközi kapcsolatokat értékelték a legmagasabbra a megkérdezettek (támogató bizalmas légkör megléte, a felettes döntéshozatalkor figyelembe veszi a véleményt). A legkevésbé fontos értékelés (telefon, számítástechnikai eszközök, valamint a céges autó biztosítása) azt mutatja, hogy a tárgyi eszközök már nem jelentenek döntő mértékben hozzáadott értéket. Balogh et al. (2021) is hasonló eredményre jutott, kiemelte, hogy munkahely választás során a fiatalok számára kiemelten fontos tényező a jó munkahelyi légkör és a jó munkahelyi környezet.

## 2. ábra: Jövőbeni munkahellyel kapcsolatos elvárások átlagértékei



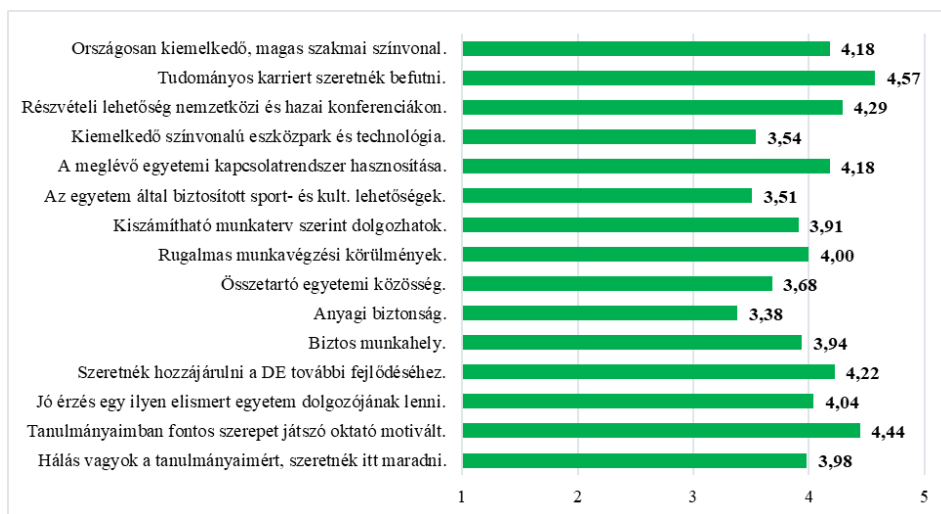
Forrás: a szerzők szerkesztése.

Vizsgáltuk, hogy a mintába (N=92) került, tehetséggondozásban részt vevő hallgatók közül hányan gondoltak már arra, hogy a Debreceni Egyetemen vállaljanak munkát. A hallgatók 51%-a (47 fő) válaszolt igennel, 22% (20 fő) nemmel, a bizonytalanok aránya 27% (25 fő) volt.

A következő kérdés arra vonatkozott, hogy az igennel válaszolók milyen mértékben értenek egyet a felsorolt állításokkal, 5 fokozatú Likert-skálán értékelve azokat (3. ábra). Az átlagszámításokból az derült ki, hogy a legmagasabb értékelést a tudományos karrier lehetősége (átlag: 4,57) kapta, ezt követi a tanulmányokban fontos szerepet játszó oktató (átlag: 4,44) szerepe. Egyetértés van a nemzetközi és hazai konferenciákon való részvételi lehetőség (átlag: 4,29) és az egyetemi fejlődéshez és sikerekhez való hozzájárulás (átlag: 4,22) fontosságában. Egyforma fontosságúnak tekintik a hallgatók a meglévő egyetemi kapcsolatrendszer hasznosítását (átlag: 4,18), valamint az országosan kiemelkedő, magas szakmai színvonal meglétét (átlag: 4,18). Az összetartó egyetemi közösség (átlag: 3,68), a kiemelkedő színvonalú eszközpark és technológiai lehetőségek (átlag: 3,54), valamint az egyetem által biztosított sport- és kulturális lehetőségek (átlag: 3,51) már az egyetértés és a semleges vélemény között mozognak. A legkevésbé értenek egyet a hallgatók az anyagi biztonság (átlag: 3,38) kijelentéssel.



### 3. ábra: A Debreceni Egyetemet, mint lehetséges munkahelyet választók véleményének átlagértékei



Forrás: a szerzők szerkesztése.

Egyetemen való munkavégzésre vonatkozó állítások tartalmi összeállítása hasonló volt, mint az előző blokkban szereplő állítások, csak negatív tartalommal kerültek megfogalmazásra. A válaszokból kiderült, hogy az egyetemi munkahelyet értéknek tartják és a szakmai színvonal is megfelelő, viszont az alacsony jövedelmi lehetőségek jelzik a legegységesebben, hogy miért nem szeretnének egyetemi alkalmazásban állni a hallgatók. A túlságosan szabályozott munkakörülmények és a fizetésen kívüli juttatások hiánya is problémaként jelenik meg. A negyedik leggyakoribb okként a tanulmányok alatti rossz tapasztalatokat jelölték meg.

A vizsgálataink során a tanulmányokkal kapcsolatos elégedettséget is felmértük. A kapott eredményeket továbbra is a két almintára lebontva szeretnénk ismertetni, azaz az egyik almintát azok a hallgatók alkotják, akik elképzelésük szerint a diplomaszerezés után szívesen dolgoznának a Debreceni Egyetemen. A másik almintába azok a hallgatók kerültek, akiknek nincsenek a jövőbeni terveik között egyetemi karrier. Az 1. táblázat szemlélteti az elégedettség mértékét az eddig megszerzett szakmai tudással, az oktatókkal, az előadásokkal, a konzultációkkal és a szakmai gyakorlattal kapcsolatban. Az összehasonlítás elvégzéséhez átlagokat számoltunk.

Megállapítható, hogy az egyetemi munkavállalásra igent mondó hallgatóknál minden értékelt szempontonál magasabb átlagértékekkel számolhatunk, mint a nemet mondó társaiknál. A legnagyobb eltérés az oktatók, a legkisebb az előadások megítélésében mutatkozott. Összességében megállapítható, hogy a szakmai gyakorlatokkal kapcsolatban a legkisebb az elégedettségük, míg a leginkább a szakmai ismeretszerzéssel és az oktatókkal, konzultációs lehetőségekkel a legelégedettebbek.

Elégedettségmérésünket tovább folytattuk és a Debreceni Egyetem tevékenységével kapcsolatban is megkérdeztük a mintába került hallgatók

véleményét, melynek eredményét a két mintára vonatkoztatva a 2. táblázat foglalja össze.

**1. táblázat: Elégedettségi átlagértékek vizsgálata a tanulmányokra vonatkozóan**

Szempont	Elégedettség átlagértéke - maradók	Elégedettség átlagértéke - nem maradók	Eltérés
Eddig megszerzett szakmai tudás	4,10	3,50	0,60
Oktatók megítélése	4,00	3,35	0,65
Előadások megítélése	3,61	3,45	0,16
Konzultációk megítélése	4,00	3,44	0,56
Szakmai gyakorlat megítélése	3,40	2,90	0,50

Forrás: a szerzők szerkesztése.

**2. táblázat: Elégedettségi átlagértékek vizsgálata a Debreceni Egyetemre vonatkozóan**

Szempont	Elégedettség átlagértéke - maradók	Elégedettség átlagértéke - nem maradók	Eltér
Hallgatóként is sokat tehetek a DE fejlődésének sikeréhez.	3,85	3,35	0,30
A DE nem fél az újításoktól, halad a korral.	3,53	3,30	0,23
Tisztában vagyok a DE elképzeléseivel és céljaival.	3,46	2,95	0,51
A DE támogatja, hogy a hallgatók tanulmányi munkája tökéletes és minőségi legyen.	3,70	3,4	0,30
A DE kreatív megközelítéssel keres megoldásokat a hallgatói problémákra.	3,25	2,9	0,35
A DE a hallgatók igényeihez alakítja a tanulmányi folyamatokat.	3,46	2,95	0,51
Lehetőségem van tanulmányi, valamint nemzetközi ösztöndíjakra.	4,48	4,2	0,28
A DE-n a szakmai fejlődésem lehetősége zavartalan.	4,06	3,35	0,71
Sokféle sport- és szabadidős program közül tudok választani.	3,93	3,85	0,08
Kiemelkedő tanulmányaimért tisztelnek hallgatótársaim.	3,85	3,5	0,35
Az oktatók és a hallgatók tisztelik egymást.	4,10	3,45	0,65
A hallgatótársaimmal egy csapatot alkotunk, bízhatunk egymásban.	3,89	3,65	0,24
A DE biztosítja a körülményeket a tanulmányok zavartalan elvégzéséhez.	3,91	4,00	0,09
A DE jól felszerelt eszközparkkal rendelkezik, ezzel segíti tanulmányaimat.	3,68	3,60	0,08
A DE elismert egyetem, az itt szerzett diplomát jobban értékelik.	3,97	3,85	0,12

Forrás: a szerzők szerkesztése.

A legnagyobb véleménykülönbség a zavartalan szakmai fejlődés lehetőségének megítélésében mutatkozik. Jelentős a különbség az oktatók és a hallgatók egymás iránti tiszteletének megítélésében, továbbá abban, hogy a hallgatók tisztában vannak-e a DE elképzeléseivel és céljaival, valamint a tanulmányi folyamatok hallgatói igényeihez alakításának kérdésében. Minimális különbség állapítható meg, közepes és jó elégedettségi szint mellett a sport- és szabadidős programok sokféleségének megítélésében, valamint abban, hogy a DE biztosítja a körülményeket a tanulmányok zavartalan elvégzéséhez, illetve abban, hogy a DE jól felszerelt közparkkal rendelkezik, ezzel segíti a tanulmányokat. Célszerű kiemelni azon hallgatók véleményét, akik a jövőben a karrierjüket a Debreceni Egyetemen képzik el. Esetükben a legnagyobb motivációt a tanulmányi és nemzetközi ösztöndíjak megléte, a szakmai fejlődés lehetősége, az oktatók és hallgatók közti kölcsönös tisztelet és magának, a Debreceni Egyetemennek az elismertsége, jó hírneve jelentette.

### **Következtetések**

A Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programja a legtehetségesebb hallgatók egyetemi oktatókká/kutatókká válásának támogatását és a tudományos utánpótlás nevelését tűzte ki céljául. Vizsgálataink a Programba került hallgatók egy részére terjedt ki, akik körében felmértük a Debreceni Egyetemen kapcsolatos érzéseket, véleményeket, benyomásokat. A kapott eredmények kiemelkedően kedvezőek, egyértelműen az Egyetem pozitív megítélésére és jó hírnevére utalnak. A hallgatók általi legmagasabb értékelést a tudományos karrier lehetősége, az egyetemi munkahely, mint érték megítélése és a magas szakmai színvonal megléte kapta. Ezeket a tényezőket még azok a hallgatók is pozitívan értékelték, akik egyértelműen nem szeretnék a Debreceni Egyetemen munkát vállalni a jövőben. Fontos adat, hogy a megkérdezett hallgatók 51%-a gondolt már arra, hogy a Debreceni Egyetemen vállal munkát és a bizonytalanok aránya is 27%, tehát érdemes növelni a hallgatói motivációt, mely a vizsgálat adatai alapján az ösztöndíj mértékének emelésével és a gyakorlati tudás biztosításával lehetséges a leghatékonyabban. Fejlesztendő terület lehet a későbbiekben a szakmai gyakorlattal és a hallgatói ügyintézővel kapcsolatos feladatok területe. A legnagyobb elégedetlenséget az alacsony jövedelmi lehetőséggel kapcsolatban tártuk fel. A leendő munkahely értékeire vonatkozó sorrend vizsgálatakor megállapítható, hogy a személyközi kapcsolatokat értékelték a legmagasabban (támogató bizalmas légkör megléte, a felettes döntéshozatalkor figyelembe veszi a véleményt) a megkérdezettek. A legkevésbé fontos értékelés (telefon, számítástechnikai eszközök, valamint a céges autó biztosítása) azt mutatja, hogy a tárgyi eszközök már nem jelentenek döntő mértékben hozzáadott értéket. A tanulmányokra vonatkozó elégedettséget mérve megállapítható, hogy az egyetemi munkavállalásra igent mondó hallgatóknál minden értékelt szempontnál magasabb átlagértékekkel számolhatunk, mint a nemet mondó társaiknál.

Megállapítható, hogy a legnagyobb eltérés az oktatók, a legkisebb az előadások megítélésében mutatkozott, de az elégedettségi sorrend ugyanaz mindkét csoportnál és ez megegyezik a teljes vizsgálati minta értékelésével is. Karriertervezés

szempontjából mindenképpen előnyös eredménynek minősíthető, hogy azon hallgatók, akik szívesen maradnának a jövőben a Debreceni Egyetemen, olyan motivációs tényezőket (tanulmányi és nemzetközi ösztöndíjak, a szakmai fejlődés lehetősége, az oktatók és hallgatók közti kölcsönös tisztelet, a Debreceni Egyetem jó hírneve) soroltak a rangsor elejére, melyeket az Egyetem mindig is és a jövőben is fontosnak tart megvalósítani.

Összegezve elmondható, hogy a Debreceni Egyetem – mint munkáltató intézmény –, munkaerő toborzása kapcsán építhet saját kiemelt tehetségű hallgatóira. Egyértelműen megállapítottuk, hogy a Tehetséggondozó Programban (DETEP) részt vevő hallgatók képezhetik egy egyetemi szintű, lehetséges kulcsembert adatbázis alapját, mintegy szakemberleltárt, a Debreceni Egyetem tehetségben gazdag, elkötelezett jövőbeli munkaerő forrását.

## Irodalomjegyzék

- Balogh L. (2009): A debreceni egyetem tehetséggondozó programja 2001-től napjainkig. *Educatio*, 18 (2): 174–187.
- Balogh L., Fónai M. (2003): Tehetséggondozási formák a Debreceni Egyetemen. *Magyar Felsőoktatás*, 13 (4-5-6): 13–14.
- Balog R., Kardos M. V., Bácsné B. É. (2021): Az Y és Z generáció munkahelyválasztásának szempontjai. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 16 (1-2): 59–67. <https://doi.org/10.14232/jtgf.2021.1-2.59-67>
- Bodnár G., Takács I., Balogh Á. (2011): *Tehetségmenedzsment a felsőoktatásban*. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége, Budapest.
- Dajnoki K., Héder M. (2017): „Új szelek fűjnek” – a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira. *Hadtudomány: A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata*, 27 (E-szám): 84–93. <https://doi.org/10.17047/HADTUD.2017.27.E.84>
- DETEP honlap <<https://detep.unideb.hu/hu/bemutakozas-0>> (2023 02.02.)
- Fónai M., Ceglédi T., Márton S. (2012): *A Debreceni Egyetemen végzett DETEP-es hallgatók véleménye a programról, és munkaerő-piaci életútjuk néhány vonása*. In: Fónai M., Szűcs E. (szerk.): *A Debreceni Egyetem „Diplomás Pályakövető Rendszerének” főbb eredményei és tapasztalatai 2010-2011*. Debreceni Egyetem, Debrecen. 62–73.
- Galasi P., Varga J. (2006): *Hallgatói létszám és munkaerőpiac*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.
- Gergely É., Pierog A. (2018): A tehetség megtartásának lehetőségei a karrierigények tükrében. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)*, 3 (3): 31–43. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2018.3.3>.
- Hetesi E., Kürtösi Zs. (2009): A felsőoktatás képzési teljesítményének mérési problémái. In: Hetesi Zs., Majó Z., Lukovics M. (szerk.): *A szolgáltatások világa*. JATEPress, Szeged. 168–185.
- Juhász Cs. (2016): Elvárások és elégedettség. *Taylor: Gazdálkodás- és Szerveztudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*, 8 (3): 58–64.
- Kiss P. (2010): Diplomás kompetenciaigény és munkával való elégedettség. In: Garai O., Horváth T., Kiss L., Szép L., Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest. 105–129.
- Poór J., Bencsik A., Fekete I., Majó Z., László Gy. (2008): Trendek és tendenciák a magyarországi állami egyetemek HR-rendszereinek továbbfejlesztése területén. *Competitio*, 7 (2): 115–145. <https://doi.org/10.21845/comp/2008/2/7>
- Szabó J. (2014): Felsőoktatási tehetségtérkép – Hallgatói jövőkép. *Impulzus – Szegedi Pszichológiai Tanulmányok*, 1 (1): 81–93.
- Szalmás A. X. (2021): A tehetséggondozás és a Tudományos Diákkörök kapcsolata. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 11 (2): 137–151 <http://www.doi.org/10.24368/jates.v11i2.225>

- Takács I., Takácsné Gy. K. (2010): Tehetséggondozás a felsőoktatásban. *Magyar Tudomány*, 171 (2): 236–245.
- Tóthné T. T., Hlédik E. (2017): Tehetséghiány vagy kompetenciahiány? In: Csiszárík-Kocsir Á. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VII.* Óbudai Egyetem, Budapest. 667–684.