

# A DEBRECENI EGYETEMEN VÉGZETT DIPLOMÁSOK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁNAK VIZSGÁLATA

*THE ANALYSIS OF EMPLOYABILITY OF GRADUATES AT DEBRECEN  
UNIVERSITY*

**KISS ZSUZSANNA PhD hallgató**  
Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Doktori Iskola

## **ABSTRACT**

In this paper we would like to answer the question, how certain factors influence the employability of higher educated people, and what kind of effects they have on their satisfaction. Our hypothesis is the following: the graduates, who spent more time looking for a job, are more satisfied with their work, than their counterparts, who spent less time looking for a job. We examine the outcome of the regular career follow-up research executed by University of Debrecen. We conclude that the job search time affects negatively the job satisfaction. The graduates, who spend less time looking for a job and are more satisfied, who spend more time looking for a job, are less satisfied with their job.

## **1. Bevezetés**

A felsőoktatási intézmények körében egyre inkább elterjedt gyakorlat végzettjeik pályakövetése. Az egyetemek kiemelt hangsúlyt fektetnek a végzettjeik foglalkoztathatóságára, annak nyomon követésére és esetleges javítására, így a végzetek foglalkoztathatóságát egyetemi teljesítménymutatóként is értékelhetjük. Vizsgálatunkban most a végzetek szemszögből tekintünk a foglalkoztathatóságra, mely elvárásként jelenik meg, hiszen a végzetek célja, hogy versenyképes diploma birtokában elképzeléseiknek megfelelő állást találjanak, és munkahelyükön képesek legyenek helytállni. Tanulmányunkban a foglalkoztathatóság objektív mutatója, az elhelyezkedési idő, és szubjektív mutatója, a munkával való elégedettség közötti kapcsolatot elemezzük. Arra a kérdésre keressük a választ, hogy az álláskeresésre fordított idő hogyan befolyásolja a Debreceni Egyetemen végzetek elégedettségét.\*

---

\* „A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretei között valósult meg.

## 2. A foglalkoztathatóság teoretikus megközelítése

Az 1950-es és '60-as években megjelent publikációkban a foglalkoztathatóság elsődleges gazdasági célja a teljes foglalkoztatás elérése volt. Elsősorban a munkanélküliek és hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci belépésének serkentését célzó kormányzati intézkedések voltak jellemzőek. A '70-es években a foglalkoztathatóság és az azt előmozdító politika fő célja még mindig a teljes foglalkoztatás elérése volt, de a növekvő munkanélküliség eredményeként a figyelem a tudásra és szakértelemre helyeződött át. A munkavállalók gazdasági szükségletévé vált, hogy foglalkoztathatóvá váljanak, amint lehet. A '80-as években a fókusz vállalati szintre került, fő kérdéssé az vált, hogy a vállalaton belül hogyan biztosítsák az alkalmazottak flexibilitását. Ettől kezdve a foglalkoztathatóság már nem munkaerőpiaci eszköz, hanem a HR eszköze arra, hogy optimalizálja a személyzet összetételét vállalaton belül. A '90-es években újra munkaerőpiaci eszközként kezelik, de már nem csak a munkanélküliekre vagy hátrányos helyzetűekre fókuszálnak, hanem a teljes aktív korú népességre. A munkabiztonság alternatívájának tekintik abban az értelemben, hogy nem csak állást találni fontos, hanem biztosítani a karrierlehetőségeket a vállalat határain belül és kívül egyaránt (Forrier – Sels, 2003). A foglalkoztathatóság témaköre ezredfordulón vált jelentősen kutatott témává a felsőoktatásban annak kapcsán, hogy a brit kormány részben ehhez kívánta kötni a felsőoktatási intézmények finanszírozását. A brit felsőoktatási intézmények finanszírozásában a kormány bevezette a teljesítménymutatókat, melynek keretében a végzetek foglalkoztatásának vizsgálatára is sor került. A mutató használatának célja a leendő hallgatók tájékoztatása a felsőoktatási intézmények teljesítményéről. Ennek kapcsán sok publikáció megjelent a témában, és lendületet kapott a foglalkoztathatóság fogalmának meghatározása is. A foglalkoztathatóság nehezen definiálható, hiszen a fogalom megjelenése óta újabb és újabb rétegek rakódtak az eredeti koncepcióra (Derényi, 2010). Az alkalmazhatóság, vagy foglalkoztathatóság (employability) definiálására több megközelítés létezik, azonban egységes megállapodás mindeddig nem született (Polónyi, 2010).

Watts (2006) ezeket a megközelítéseket az idő szerepét figyelembe véve három csoportba rendezte: azonnali foglalkoztatás; azonnali foglalkoztathatóság; fenntartható foglalkoztathatóság. Az azonnali foglalkoztatás (immediate employment) azt jelenti, hogy hat hónappal a végzés után hányan állnak alkalmazásban. Ez volt az első értelmezése a foglalkoztathatóságnak. Hiányossága, hogy nem ad megfelelő információt arról, ha valaki később áll munkába például továbbtanulás vagy más ok miatt, nem derül ki, hogy a képzettségének és képességeinek megfelelő munkát talált-e, azaz nem veszi figyelembe a kongruencia mértékét. Az azonnali foglalkoztathatóság (immediate employability) arra fókuszál, hogy a végzett hallgató rendelkezik-e a diplomás álláshoz szükséges tulajdonságokkal és képességekkel további tanulás nélkül is. A fenntartható foglalkoztathatóság (sustainable employability) arra irányul, hogy nemcsak megszerezni fontos az első diplomás

állást, hanem folyamatosan foglalkoztatottnak maradni, amihez folyamatos megújulás szükséges.

A téma szakértőinek egy csoportja a képességekre helyezi a hangsúlyt. Harvey (2001) szerint a foglalkoztathatóság szempontjából két dimenzió fontos: a diáknak az a képessége, hogy végzés után munkát kap, melyet meg tud tartani, és fejlődik általa, valamint hogyan fejleszthetőek a diákok képességei, készségei, tudása, és képessé válnak-e az élethosszig tartó tanulásra. Hillage és Pollard (1998) értelmezésében a jól foglalkoztatható végzett hallgató az első állását megszerzi, fenntartja, és szükség esetén egy új állás kap. Az egyén számára a tudásban, képességekben és attitűdben megtestesülő előnyöket jelenti, ezen képességek alkalmazását és fejlesztését, jelzését a potenciális munkáltatónak, valamint a munkaerőpiaci és az egyéni körülmények közötti kontextust. Dearing (1997) a következő képességeket tekinti fontosnak: a kommunikációs képesség, a számolási képesség, az ITC használata, és a tanulni tudás. Az egyik legrészletesebb összetevőkre való felbontást Knight és Yorke (2006) végzi el. A szakirodalomban igen elterjedt modelljük (USEM-modell) értelmezésében a foglalkoztathatóság fogalma négy fő komponensből tevődik össze. Ezek a szakértelem, képességek, öntudat és önbizalom, illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam. Míg a szakértelem a tudás elméleti megalapozottságát jelenti, addig a képességek, készségek a gyakorlati tudásra vonatkoznak. Öntudat és önbizalom dimenziója arra vonatkozik, hogy az elméleti és gyakorlati tudást mennyire tudja alkalmazni az egyén a fellépő problémák kezelésére és a lehetőségek kihasználására. A stratégiai gondolkodásra való hajlam a releváns ismeretek megszerzésének képességét és gyakorlatba való átültetését jelenti.

Thijssen (2000) a foglalkoztathatóságot a munkaerőpiaci lehetőségek szempontjából szűk, tág és komplex értelemben definiálja. Szűk értelemben a foglalkoztathatóság az egyén képességeit és hajlandóságát fejezi ki, ami adott időpontban lehetővé teszi, hogy bizonyos munkakörben helyt álljon adott munkaerőpiaci körülmények közötti. Tágabb értelmezés szerint a fogalom magában foglal minden egyéni tényezőt, mely a jövőbeli pozícióját befolyásolhatja adott munkaerőpiaci szegmensekben. Komplex értelemben minden egyéni és kontextusfüggő tényező ide tartozik, ami befolyásolhatja a munkaerőpiaci pozíciót. Ide sorolható például a képzés, mely javíthatja az egyének foglalkoztathatóságát, illetve ellentétes hatása lehet a diszkriminációnak (idézi Forrier – Sels, 2003). Forrier – Sels (2003) szerint a foglalkoztathatóság az egyén esélye arra, hogy állást talál a belső vagy külső munkaerőpiacon. Belső munkaerőpiacnak tekintik a szerzők az adott vállalatban belüli karrierállomásokat, előrelépést, munkakörváltást, külső munkaerőpiaci lehetőségnek pedig a más vállalatnál megpályázható állásokat. Értelmezésük szerint a foglalkoztathatóság nem kizárólag az egyének képességeitől és készségeitől függ, azt jelentősen befolyásolják külső gazdasági hatások is, például a gazdasági fellendülések illetve visszaesések.

A teljesség igénye nélkül bemutatunk néhány, a szakirodalomban ismert definíciót. A foglalkoztathatóságra úgy tekintünk, mint komplex képességek együttese, mely segíti a végzeteket abban, hogy végzettségüknek megfelelő állást találjanak, és foglalkoztatottak tudjanak maradni, szükség esetén tovább bővítve tudásukat.

### **2.1. A foglalkoztathatóság mérése**

A foglalkoztathatóság mérésének egy lehetséges útja a makrogazdasági mutatók segítségével történő mérés: foglalkoztatottak száma; továbbtanulók száma; álláskereső, vagy továbbtanulni szándékozók; inaktívak. A másik megközelítés mikro-szintű adatgyűjtésen alapul: foglalkoztathatóság nyomon követése; hallgatói elégedettségmérés (Lees, 2002).

A foglalkoztathatóság mérésére szolgáló mutatók rendszere nagyon összetett. A CHEERS nemzetközi felmérésben alkalmazott, a végzetek munkaerőpiaci sikerességének illusztrálására használt mérőszámokat két csoportba rendezték: objektív mutatók közé sorolhatók például az álláskeresőre fordított idő és a munkaerőpiaci státusz, szubjektív mutatók például a munkával való elégedettség, a munka és/vagy a munkahely presztízse (Teichler, 2002; Schomborg, 2010). Veroszta Zsuzsa a fent említett felmérés elemzéseire alapozva ezen mutatók két csoportját a következőképpen írja le: az objektív mutatók között vannak az átmenet folytonosságára utalók, ezek a mutatók a diploma megszerzése utáni első állás megtalálásáig terjedő időszakot fedik le; vannak foglalkoztatottságot és jövedelmet mérő számok; a betöltött pozícióra és a cég méretére vonatkozó; továbbá vannak még a cég méretet a vezetői szinttel kombináló mutatók. Szubjektív mutatók csoportjába tartoznak az illeszkedést vizsgáló mutatók, melyek arra keresik a választ, hogy a végzettségéhez kapcsolódó munkakörben dolgozik-e a diplomás; ide tartoznak mobilitási tervek, amelyek azt firtatják, hogy tervez-e a munkavállaló munkahelyváltást; presztízsrre vonatkozó, amelyek mind a munka mind a munkahely elismertségét méri; valamint a munkahelyi státusszal való elégedettség mérése (Veroszta, 2010). A Diplomás Pályakövető Rendszer kérdőíve a nemzetközi CHEERS vizsgálathoz hasonló kérdéscsoportokat tartalmaz, így mi is ezeket a mutatószámokat fogjuk alkalmazni.

### **3. Döntés a munkavállalásról az egyének szemszögéből**

Az embereket boldoggá teszi a munka. Az állástalanok az empirikus vizsgálatok szerint kevésbé elégedettek életükkel, kevésbé érzik magukat boldognak, mint dolgozó társaik. Ennek természetesen a jövedelemhez is köze van, hiszen a magasabb jövedelmű emberek elégedettebbek egy adott országon belül (Frey – Stutzer, 2002). Ez alapján arra következtethetünk, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők elégedettebbek, hiszen magasabb a jövedelmi szintjük. A szakirodalom azonban számos szerző rámutat, hogy ez nincs mindig így. Polónyi (2010) szerint azok a diplomások, akik alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben tudnak

elhelyezkedni, elégedetlenebbek, csalódottak lesznek, hiszen nem teljesül diplomás életpálya elképzelésük. Ez abban az esetben is igaz, ha a bérük a diplomájuk birtokában magasabb, mint ha középfokú végzettséggel töltenék be ugyanazt a munkakört.

A közgazdaságtan mindig a homo oeconomicusra, a minden körülmények között racionális emberre építi modelljeit. Az emberi viselkedést vizsgálata során azonban számtalan esetben találkozunk olyan döntésekkel, amelyeknél a közgazdaságtan önérdékkövető, hasznosságmaximalizáló alanya irracionálisan, bár sok esetben a pszichológia szemszögéből racionálisnak látszó módon cselekszik. Ennek oka részben az intertemporalitásban keresendő. Az intertemporalitás azt takarja, hogy az egyén jelenbeli döntései milyen hatást gyakorolnak a jövőbeli lehetőségekre, azaz ha kevesebbet fogyasztunk a jelenben, akkor a jövőbeli fogyasztási lehetőségeink növekednek, így jelenbeli hasznosságunk csökken, jövőbeli hasznosságunk pedig növekszik.

Az intertemporális döntések formalizálására először 1930-ban került sor, Fisher (1930) modelljében az egyes időpontok közötti helyettesítés határrátája az időpreferenciától és a csökkenő határhaszontól függ. Ezt követte Samuelson (1937) diszkontált hasznosság modellje, mely egyszerűsége miatt rövid időn belül az intertemporális döntések alapmodellje lett. Samuelson a számos befolyásoló (pszichológiai) tényezőt mind egy paraméterbe, a diszkontrátába sűrítette. Strotz (1955) elsőként vetette fel, hogy a diszkontfüggvény nem feltétlenül exponenciális, valamint a preferenciák nem időkonzisztensek minden esetben, lehetnek időinkonzisztensek is. A jelen felé torzított preferenciák modellezésére többféle modellt dolgoztak ki az évek során, így például a hiperbolikus diszkontálás modelljét, mely Phelps–Pollak (1968) nevéhez fűződik.

A hiperbolikus diszkontálás modelljének egyik alkalmazási területe a fogyasztó eltérő öntudatossági szintjeinek döntésre gyakorolt hatásait vizsgálja. O’Donoghue – Rabin (2001) a döntéshozó öntudatossági szintje szerint két típust különböztetnek meg. A naiv fogyasztói típus azt hiszi, hogy preferenciái nem fognak változni a jövőben, azaz nem lesznek önkontrollproblémái, ezért hajlamos halogatni a cselekvéseit, illetve a szofisztikált (tapasztalt) fogyasztói típust, aki tudja, hogy önkontrollproblémái lehetnek a jövőben, ezért ezeket igyekszik már a jelenben szabályozni, nem halogatja cselekvéseit. A jelen felé torzított preferenciának köszönhetően az öntudatosságot vizsgáló hiperbolikus modellekben a jelenkori jólét nagyobb súlyt kap, mint a jövőbeli. A hagyományos közgazdasági elmélettel szemben az emberek az azonnali költségeiket/nyereségeiket mérlegelik, amikor a jelenbeli cselekvésükről döntenek. A fogyasztók az azonnali költséggel járó eseményeket jellemzően halogatják, míg az azonnali nyereséggel járó eseményeket sürgetik. Emiatt a meghozandó döntés következményei szerint is két típus különböztethető meg: az azonnali költséggel (későbbi nyereséggel), illetve az azonnali nyereséggel (későbbi költséggel) járó alternatívák. A szofisztikált fogyasztó tudatában van az önkontrollproblémájának, próbál ennek megfelelően cselekedni, de

ez nem minden esetben küszöböli ki az önkontrollproblémát, egyes esetekben még növelheti is azt. Ez annak a következménye, hogy minden esetben hamarabb cselekszik, mint az azonos preferenciákkal rendelkező naiv ember, függetlenül attól, hogy az azonnali költséget vagy nyereséget jelent számára. A várakozás egy szofisztikált fogyasztó számára mindig kevésbé vonzó alternatíva. A szofisztikáltak viselkedésének előnyét szemlélteti az a kísérlet, melyben egyetemi diákoknak esszéket kellett írniuk. Az egyik csoportban a kurzus vezetője határozta meg a beadási határidőket, a másik csoportban a diákok maguk dönthettek, mikor adják be a dolgozatokat. A saját maguknak határidőket szabó diákok az azonnali költséggel járó feladatot nem halogatták, a jól tanulók közül kerültek ki, és sokan a végső határidő előtt elkészítették esszéjüket (Ariely – Wartenbroch, 2002). Az azonnali költséggel járó cselekvések esetén a szofisztikált döntéshozó mindig jobban jár jóléti szempontból, mint naiv társai. Az azonnali nyereséggel járó cselekvések esetén viszont a naiv döntéshozó jár jobban, mivel kevésbé sűrgeti a cselekvést. Az öntudatosság magas szintje (szofisztikáltság) tehát abban az esetben hasznos, ha azonnali költséggel járó cselekvésről kell dönteni.

Rabin (2008) szerint a közgazdászoknak törekedniük kell arra, hogy az emberekkel kapcsolatos feltevéseik pszichológiai szempontból minél valóságosabbak legyenek, ezért szükséges pszichológiai tényezőket a mikroökonómiai modellekbe építeni.

#### **4. A munkával való elégedettség és az álláskeresésre fordított idő kapcsolata**

Kutatási kérdésünk: Hogyan viselkednek a diplomás álláskeresők, meddig hajlandók munkát keresni, döntésük hogyan befolyásolja a későbbiekben a munkával való elégedettségüket? A munkával való elégedettséget vizsgálta a DPR adatai alapján más szerzők mellett Kun András is, aki szerint a gazdaságtudományi képzési területen a diplomások munkahellyel való elégedettsége és összes jövedelme között gyenge közepesnél (0,2-nél) erősebb lineáris korreláció mutatható ki (Kun, 2010). Mi most sajátos szemszögből, O'Donoghue és Rabin szemüvegén keresztül igyekszünk modellezni a diplomások viselkedését a munkába állásig. Időinkonzisztenciát feltételezünk. A munkába állásra úgy tekintünk, mint azonnali nyereséggel járó cselekvés. Ez alapján feltételezzük, hogy a naiv álláskeresők halogatják a munkába állást, a szofisztikáltak pedig elfogadják az első „szimpatikusnak” tűnő ajánlatot. Emiatt a naivak több időt fordítanak az álláskeresésre, megfontoltabban döntenek, aminek eredményeképpen olyan állást találnak, mely elképzeléseiknek jobban megfelel, így elégedettebbek lesznek. Ezzel szemben a szofisztikáltan viselkedők nem halogatnak, munkába állnak amint lehet, ezért nem a számukra optimális munkakörben fognak dolgozni, ami miatt elégedetlenebbek lesznek. A szakirodalom és a leírt modell alapján a következő hipotézist állítjuk fel: azon diplomások, akik az álláskeresésre több időt fordítottak, elégedettebbek

munkájukkal, mint hosszabb ideig kereső társaik. A hipotézis vizsgálatához a Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető Rendszerének 2009-es adatbázisát használjuk. Az elégedettséget 6 kategóriában mérték 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol az 1-es érték azt jelenti, hogy teljes mértékben elégedett vele, az 5-ös érték pedig azt, hogy egyáltalán nem. Az elemzés során vizsgált elégedettségi mutatók: a munka szakmai, tartalmi része; szakmai előmenetel, karrierépítés; szakmai presztizs; jövedelem, juttatások. A munka személyi és tárgyi követelményeivel való elégedettséget nem vizsgáltuk.

A Diplomás Pályakövető Rendszer keretében az első adatfelvétellel 2010 tavaszán került sor, az Educatio Közhasznú Kft. on-line kérdőívének a felhasználásával, a Debreceni Egyetem 2007-ben illetve 2009-ben végzett hallgatóit keresték meg. Az alapsokaságot a szakirányú továbbképzések, és a felsőfokú szakképzések kivételével az abszolutóriumot szerzett hallgatók jelentették. A vizsgálat az egyetem magyar állampolgárságú hallgatóira terjedt ki. Az on-line kérdőíves megkeresésre 1018 fő válaszolt, ami a teljes minta esetében 11,9 százalékos válaszolási arányt jelent. A Debreceni Egyetemen 2007-ben végzettek (3800 fő) 12,3 %-a, azaz 466 fő, a 2009-ben végzettek (4707 fő) 11,1 %-a, összesen 552 fő töltötte ki a kérdőívet. (Fónai et al. 2010)

Elemzésünket az adatok megtisztításával kezdtük, a levelező képzésben végzettek válaszait, a még el nem helyezkedetteket és a nem válaszolókat kiszűrtük a mintából. Így a nappali tagozaton diplomát szerzett, a végzés óta elhelyezkedettek válaszait elemeztük. A minta elemszáma 456, a végzést követően azonnal elhelyezkedett 177 fő, 3 hónapon belül 136 fő, hat hónapon belül 78 fő, egy éven belül 47 fő, másfél éven belül 18 fő. Az átlagos elégedettségi pontszám az álláskeresési idő növekedésével kezdetben növekvő, majd csökkenő tendenciát mutat\*. Erre a megfigyelésre alapozva három időintervallumot alakítottunk ki. Az első csoportba az azonnal és a 3 hónapon belül elhelyezkedettek (azaz a 0-3 hónapig keresők) kerültek, a második csoportba a 6 hónapon belül és a 12 hónapon belül munkába állók (azaz a 3-12 hónapig állást keresők), a harmadik csoportba pedig a másfél éven belül dolgozni kezdők (12-18 hónapig keresők). Először az első és második csoport eredményeit vetjük össze. Az első csoportban 297, a másodikban 115 a minta elemszáma mind a négy elégedettségi kategória esetében.

---

\* Megjegyezzük újra, hogy az elégedettségre adott magasabb pontszám kisebb elégedettséget jelent.

**1. táblázat: Független kétmintás T-próba eredményei**  
**Vizsgált csoportok: az első (0-3 hónapig) és a második csoport (3-12 hónapig keresők)**

		t-test for Equality of Means						95% Konfidencia intervallum	
		t	df	Szig.	Átl. elt.	Std. hiba elt.	Alsó	Felső	
a munka szakmai, tartalmi része	Egyenlő variancia felt.	-3,086	409	,002	-,37144	,12036	-,60803	-,13484	
	Különböző variancia felt.	-2,960	190,315	,003	-,37144	,12551	-,61900	-,12388	
szakmai előmenetel, karrier-építés	Egyenlő variancia felt.	-3,095	409	,002	-,42665	,13783	-,69759	-,15571	
	Különböző variancia felt.	-3,097	206,661	,002	-,42665	,13775	-,69822	-,15508	
szakmai presztízis	Egyenlő variancia felt.	-3,133	409	,002	-,40579	,12951	-,66038	-,15119	
	Különböző variancia felt.	-3,113	201,901	,002	-,40579	,13036	-,66283	-,14874	
jövedelem, juttatások	Egyenlő variancia felt.	-1,195	409	,233	-,15580	,13036	-,41206	,10046	
	Különböző variancia felt.	-1,238	222,341	,217	-,15580	,12581	-,40373	,09213	

*Forrás:* szerkesztett ábra a DPR (2009) adatai alapján

Az eredményeket az 1. táblázatban foglaltuk össze. Különbözőnek tételezhetjük fel a két vizsgált csoport, a 0-3 illetve a 3-12 hónapig keresők csoportjának varianciáját (Levene-teszt:  $F=4,965$ ). Az ennek megfelelően elvégzett független kétmintás t-próba alapján ( $t=-2,96$ , szabadságfoka= 190,315) elvethetjük azt a feltételezést, hogy a két sokaságnál a munka szakmai tartalmi részével való elégedettsége egyenlő 1%-os szignifikancia szinten. A független kétmintás t-próbát elvégeztük a szakmai előmenetel, karrierépítés szempontjából is. Különbözőnek tételezhetjük fel a két csoport varianciáját (Levene-teszt:  $F=0,018$ ). Ennek megfelelően a független kétmintás t-próba alapján ( $t=-3,097$ , szabadságfoka=206,661) elvethetjük azt a feltételezést, hogy a két csoportban a karrierépítés és előmenetellel való elégedettség egyenlő 1%-os szignifikancia szinten. A munka szakmai presztízisére vonatkozóan is különbözőnek tételezzük fel a két csoport varianciáját (Levene teszt:  $F=0,029$ ) A független kétmintás t-próba szerint ( $t=-3,113$ , szabadságfoka=201,901) elvethetjük azt a feltételezést, hogy a két keresési időintervallumot tekintve a munka szakai presztízisével való elégedettség egyenlő 1%-os szignifikancia szinten.

A jövedelem, juttatások tekintetében nem találtunk szignifikáns eltérést a két vizsgált csoport eredményeiben. A független kétmintás t-próbát elvégeztük az első és harmadik csoport, valamint a második és harmadik csoport adatain is, szigni-



fikáns eltérést azonban nem találtunk. Az elemzés alapján azt mondhatjuk, hogy akik azonnal munkába állnak, vagy 3 hónapnál rövidebb ideig keresnek állást, elégedettebbek a munkájuk szakmai, tartalmi részével, szakmai előmenetelükkel, karrierépítési lehetőségeikkel, valamint szakmai presztizsükkel mint azok, akik 3 hónapnál hosszabb, de 1 évnél rövidebb ideig keresnek állást. Az adatelemzésből az is kiderül, hogy ez az összefüggés nem áll fenn azon diplomások esetében, akik egy évnél hosszabb ideig nem találnak állást. Ennek az eredménynek két magyarázata lehet. Az egy évnél hosszabb ideig keresők elkeseredetté válnak a hosszú idő alatt, és elvállalnak a végzettségükhöz nem igazodó állást is, amivel rövidtávon elégedettek, mert hosszú ideig tartó keresés után sikerült elhelyezkedniük, hosszabb távon azonban kevésbé érzik benne jól magukat. Az is elképzelhető, hogy a hosszú ideig keresők között vannak olyanok is, akikre igaz a hipotézisünk, és a hosszú idő alatt sikerül munkába állással kapcsolatos döntésüket optimalizálni. A minta elemszáma azonban ebben a csoportban alacsony, így ennek igazolására további vizsgálatokra van szükség.

Hipotézisünket ez alapján, miszerint azon diplomások, akik az álláskeresésre több időt fordítottak, elégedettebbek munkájukkal, mint a hosszabb ideig keresők társaik, nem tudjuk elfogadni. A statisztikai vizsgálat alátámasztja azt, hogy a diplomások munkával való elégedettsége (a jövedelem kivételével) feltételezésünkkel ellentétben fordítottan arányos az álláskeresésre fordított idővel. Azok, akik gyorsan (három hónapon belül) el tudnak helyezkedni, elégedettebbek munkájuk szakmai, tartalmi részével, karrierépítési lehetőségeikkel és munkájuk szakmai presztizsével, mint a hosszabb ideig (3-12 hónapig) keresők.

## 5. Konklúzió

A tanulmányban összefoglaltuk a foglalkoztathatóság teoretikus megközelítéseit. A magatartás-gazdaságtan elméletére alapozva állítottuk fel modellünket és fogalmaztuk meg hipotézisünket. Megvizsgáltuk a végzett hallgatók foglalkoztathatóságának szubjektív mutatóit (elégedettség) az objektív mutató (álláskeresési idő) függvényében. A Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető rendszerének adatbázisán teszteltük hipotézisünket, hogy az álláskeresésre fordított idő növekedésével a diplomások munkával való elégedettsége növekszik. Arra a következtetésre jutottunk, hogy feltételezésünkkel ellentétben az álláskeresésre fordított idő negatívan befolyásolja a végzettek munkával való elégedettségét a munka szakmai, tartalmi részére, szakmai előmenetelre, karrierépítési lehetőségekre, valamint szakmai presztizsre vonatkozóan. Ennek magyarázata az lehet, hogy a rövid időn belül elhelyezkedők kimagasló képességeik, a szakmai gyakorlat, vagy az egyetem kapcsolataik révén tudnak gyorsan elhelyezkedni, munkahelyükön jól érzik magukat, megfelelő szakmai kihívást találnak, munkájukban kiteljesednek. A kutatás további iránya az lehet, hogy vizsgálatunkat az országos adatbázison is elvégezzük, valamint megpróbáljuk azonosítani azokat a tényezőket, melyek a munkával való elégedettséget befolyásolják.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ariely, D. – Wertenbroch, K. (2002): Procrastination, Deadlines, and Performance: Using Precommitment to Regulate One's, Behavior; *Psychological Science*, 13 3, 219–224
- Dearing, R. (1997): Higher Education in the Learning Society Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, London: HMSO, 1997
- Derényi A. (2010): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság kapcsolatának értelmezései, *Educatio*, 19 3, – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 361-369
- Fisher, I. (1930): *The Theory of Interest*, New York: Macmillan, 1930
- Fónai M. – Csomós Gy. – Kotsis Á. (2010): Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető rendszer: Végzett hallgatók 2007 – 2009, [http://www.vir-dpr.unideb.hu/media/document/debreceni\\_egyetem\\_diplomas\\_palyakoveto\\_rendszer\\_vegzett\\_2007\\_2009.pdf](http://www.vir-dpr.unideb.hu/media/document/debreceni_egyetem_diplomas_palyakoveto_rendszer_vegzett_2007_2009.pdf) letöltés ideje: 2013. 04. 11.
- Forrier, A. – Sels, L. (2003): The concept employability: a complex mosaic, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3 2, 102-124
- Frey B. S. – Stutzer A. (2002): What can economists learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, 15 June, 402-435
- Harvey, L. (2001): Defining and measuring employability, *Quality in Higher Education*, 7 2, 97-109
- Hillage, J.,– Pollard, E. (1998): Employability: developing a framework for policy analysis, *Research Brief 85*, Department for Education and Employment
- Knight, P. T. – Yorke, M. (2006): Embedding employability into the curriculum, *Learning and Employability Series One*, The Higher Education Academy, 2006 <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/yorkeknightembedding.pdf> utoljára letöltve 2011. 12. 29.
- Kun András István (2010): A gazdaságtudományi terület sokszínűsége a diplomás pályakövetés 2010 vizsgálata eredményei alapján, in: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.), *Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010*, Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, 2010
- Lees, D. (2002): Graduate employability – Literature review, University of Exeter, <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/leeslitreview.pdf> letöltve 2012.04.05.
- O'donoghue, T. – Rabin, M. (2001): Choice and procrastination, *Quarterly Journal of Economics*, 116 1, 121–160
- Phelps, E. S. – Pollak, R. (1968): On Second-Best National Saving and Game Equilibrium Growth, *Review of Economic Studies*, 35 2, 185–199
- Polónyi I. (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, *Bologna, Educatio 19 3*, – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 384-401 letölthető: [http://www.hier.iif.hu/hu/educatio\\_reszletes.php?id=80](http://www.hier.iif.hu/hu/educatio_reszletes.php?id=80)
- Rabin, M (2008): A pszichológia és közgazdaságtan távlatairól, in: Rabin, M. (2008), *Pszichológia és közgazdaságtan – Önkontroll – Referencia pont – Hála és bosszú*, Budapest: Alinea Kiadó, 2008
- Samuelson, P. (1937): A Note on Measurement of Utility, *Review of Economic Studies*, 4 2, 155–561
- Schomburg, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. *Felsőoktatási Műhely 2010/1*.
- Strotz, R. H. (1955): Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization, *Review of Economic Studies*, 23 3, 165–180
- Teichler, U. (2002), „Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions”, *Tertiary Education and Management*, 8 3, 199-216
- Veroszta Zs. (2010): A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói friss diplomások körében, in: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.), *Diplomás pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010*, Budapest : Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, 2010

Watts, A. G. (2006): Career development learning and employability, Learning and Employability Series Two, The Higher Education Academy, [http://hca.ltsn.ac.uk/assets/documents/resources/resourceid592\\_career\\_development\\_learning\\_and\\_employability.pdf](http://hca.ltsn.ac.uk/assets/documents/resources/resourceid592_career_development_learning_and_employability.pdf) letöltve: 2011. 12. 13.

Adatbázisok:

Diplomás Pályakövető Rendszer (2009): a Debreceni Egyetem hallgatói körében végzett DPR pályakövetés 2009-es adatbázisa