

GERGELY ÉVA* – NAGY RICHÁRD**

GAZDASÁGI SZAKOS HALLGATÓK TANULÁSI MOTIVÁCIÓJÁNAK ÉS SZEMÉLYES KOMPETENCIÁINAK VIZSGÁLATA

EXAMINATION OF STUDYING MOTIVATION AND PERSONAL COMPETENCE OF STUDENTS SPECIALIZED IN ECONOMY

ABSTRACT

The research deals with revealing studying motivations and personal competences of university students. The sample includes students specialized in certain economic fields at the University of Debrecen. A survey was carried out, the number of the elements of the sample was 121. The students were asked to evaluate certain personal competences in one part of the survey. The evaluation of students relating to willingness for innovation, motivation for managerial function, problem solving capacity, sturdiness, tendentiousness and work schedule were investigated. The willingness for innovation got the lowest value, while commitment and result and target orientation got the highest values. When revealing the studying motivations, influences by the family and friends, the tendentiousness, realizing the would-be financial independence, experiencing university memories and improving moral existence were examined.

1. Bevezetés

„A fiatalokat már nem vonzza semmilyen kollektív szolidaritástudat, nem lelkesednek a közösség ügyeiért. Igazi esélyük a változni tudás, és a túlpörgés élvezete. Ebben a rizikó generációban csak az érvényesül, aki gyorsan tud kapcsolni, és dönteni! A munka és magánélet teljesen összerosódott. Ez az új csoport legfőbb örömét önmagában találja, legfeljebb barátai szűk körében. Csak önmagukban bíznak. Jelszavuk? Pénz, hatalom, mienk a világ!”¹ Ezt a gondolatot olvasva joggal felmerülhet a kérdés, hogy valóban így működnek a fiatalok, valóban ezek a dolgok motiválják őket? A felsőoktatási intézmények hallgatói a mai magyar társadalom sikerre ítélt csoportjait jelentik. Érdemes lenne feltárni, mi motiválja a fiatalokat a továbbtanulásra, és hogy látják magukat, milyen képességekkel rendelkeznek. A kutatás témája a Debreceni Egyetem gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki alapképzést és gazdasági agrármérnök mesterképzést hallgató diákok általános motiváció és képességfelmérése, illetve specifikusan a tanulási motivációjuk vizsgálata. A vizsgálat egyik részében bizonyos személyes kompetenciák értékelését kértük a hallgatóktól. A min-tába került hallgatók innovációra való hajlandósággal, vezetői szerep iránti motiváltsággal, problémamegoldó készségükkel, határozottsággal, céltudatossággal, munkarenddel kapcsolatos értékelésüket vizsgáltuk.

A tanulási motiváció feltárása során vizsgáltuk a család illetve a baráti kör általi befolyásoltságot, a céltudatosságot, későbbi anyagi függetlenség megteremtését, egyetemi élmények átélését, morális egzisztencia növelését.

* Dr. PhD Gergely Éva adjunktus – Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet.

** Nagy Richárd egyetemi hallgató – Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar.

Super² integrált életpálya modelljében összefoglalja az életpálya építéssel kapcsolatos egyéni és társadalmi tényezők meghatározó elemeit A Super által megfogalmazott tanuló szerep már 5–6 éves korban elkezdődik és gyakran a húszas évek közepéig is eltart. A későbbiekben a szerep időről időre visszatérhet külső nyomás (krízis) vagy új képzési irány által. A nem formális tanulási folyamat pedig állandóan jelen van, élethosszig jellemzi az egyént.³ A gyermek- és serdülőkorban eljátszott szerepek előrevetítik azokat, amelyek megvalósítására törekedni fog felnőtt korában. A serdülőkori pályaválasztás folyamata azért különösen kockázatos, mert nincsen tudomásuk, tapasztalatuk arról, hogy sikeres lesz-e a választott foglalkozásában. Ideális esetben a pályaválasztás folyamata öt állomásból tevődik össze.⁴ Jelen kutatás szempontjából a 18–21. életév a legfontosabb szakasz, ami a hivatási program specifikálásáról szól. Az előző időszakban megfogalmazódott szakmai döntések most válnak specifikussá és a szükséges szaktudás megszerzéséért a fiatal lépéseket tesz. Kiss⁵ szerint a felsőoktatási hallgatók nehéz helyzetben vannak, mert gyakran nem tudnak reális tapasztalatot szerezni a szakmai tevékenységről. Ezért ellentétes gondolkodási stratégiát alakítanak ki: vagy szakterületük kiválóságai közé tartoznak, vagy nem foglalkoznak többen a tevékenységgel. A mester szakos hallgatók a harmadik szakaszban találhatóak, a 21–24. életév között. Ezen szakasz feladata a szakmai preferenciák megvalósítása. Ekkorra feltehetőleg befejeződik a képzés kezdeti szakasza és a fiatal eljutott az állásvállalás kezdetéig. Czeglédi–Juhászó vizsgálatai ugyanakkor rámutatnak arra, hogy az egyetemi és a főiskolai tanulmányok egy jó alapot és motivációs igényt nyújtanak ahhoz, hogy a fiatalok a későbbi munkájuk során törekedjenek a folyamatos ismeret-és tudásfejlesztésre.

Hall⁷ elméletéből a felfedezés stádiumát érdemes kiemelni. Jellemző a fiatalokra az ön-felfedezés és a szakmai útkeresés, sikerorientáltak, a cél érdekében pedig képesek fejlődni.

Az Y-generációra jellemző az ambíció, kreativitás és a folyamatos tanulás. Új motivációs rendszert igényelnek, illetve olyan munkakörnyezetet, ami motiválja őket. Az egyéniség elismerése, de emellett a csoportmunka, csoporthoz való tartozás érzése, a fejlődési lehetőségek és az immateriális értékek fontosak számukra.⁸

Mindezek alapján látható, hogy olyan csoport vesz részt a kutatásban, melynek nagy szüksége és igénye van arra, hogy megismerje saját képességeit, kompetenciáit.

Vaskovics⁹ elmélete alapján azt mondhatjuk, hogy a mintába került hallgatók a posztadoleszcens életszakaszban vannak. A posztadoleszcens életszakaszban lévő fiatal felnőttek még nem függetlenek teljes mértékben a szülői háztól. Ebben a szakaszban „a szexuális érettség, valamint az anyagi-szociális függetlenség közötti időtartam kitágult. A felnőttektől magatartásuk, értékeik eltérnek, viszont szociális, politikai és gazdasági státusuk mentén már felnőttek tekinthetők. Ezt a 30 éves kor alatti életszakasz-átstrukturálást, amikor egy önálló életszakasz keletkezik, posztadoleszcenciának nevezik”.¹⁰

2. A vizsgálat anyaga és módszere

A kérdőív elkészítéséhez alapul szolgált Münnich¹¹ kérdőíve. A megszerkesztett kérdőív felsőoktatási intézmények hallgatói számára készült, a munkahely, egyetem választással kapcsolatos prioritásokat, személyes kompetenciákat méri illetve a képzéssel kapcsolatos tapasztalatokat összegzi. A kérdőív az azonosító adatokon kívül öt témakörben tett fel állításokat a hallgatóknak. Az öt témakör 51 kijelentést tartalmazott, amelyet egy 1-től 7-ig terjedő skálán kellett értékelniük a hallgatóknak. Az alacsony értékeket akkor kellett használniuk, ha nem értettek egyet az állítással vagy nem találták fontos tényezőnek, amíg abban az esetben kellett magas pontszámmal értékelniük a kijelentéseket, ha nagyon fontos

tényezőnek találták vagy teljesen egyetértettek vele. A komplex kutatás kitér arra, hogy milyen tényezőket tartanak fontosnak a hallgatók a munkahelyválasztás során, milyen személyes kompetenciákkal rendelkeznek a hallgatók, mi motiválja őket a továbbtanulással kapcsolatban. Mindezekben túlmenően a kutatás kitér arra is, hogy a hallgatók hogyan értékelik az egyetemmel kapcsolatos tapasztalataikat, az előadások és gyakorlatok hasznosságát, a képzés kimeneti céljának teljesülését. Jelen tanulmány a fentiekben összefoglalt célterületek közül kettőt ismertet részletesen: az egyetemisták tanulási motivációját és személyes kompetenciák feltérképezését.

A vizsgálati mintát a Debreceni Egyetem Gazdaság és Vidékfejlesztési Kar gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki képzés (továbbiakban GVAM) BSc. I. és III. éves hallgatói, illetve az elsőéves gazdasági agrármérnök (továbbiakban GAM) MSc. hallgatói adták. A vizsgálati félévben az elsőéves BSc. hallgatók teljes létszáma 128 fő, harmadéveseké 91 fő, az elsőéves mesterszakosoké pedig 13 fő volt.¹²

A minta nagysága szakok szerint:

- GVAM I. évfolyam: 62 fő, az évfolyam 48,43%-a töltötte ki a kérdőívet
- GVAM III. évfolyam: 46 fő, az évfolyam 50,54%-a töltötte ki a kérdőívet
- GAM: 13 fő, az évfolyamon mindenki kitöltötte a kérdőívet.

A minta nagysága 121 fő.

A kutatás legfontosabb kérdése az volt, hogy a jelen egyetemi hallgatója rendelkezik-e azokkal a képességekkel, készségekkel, amelyek egy jövőbeli vezetői pozíció betöltésére predesztinálják? Képes lehet-e elsajátítani és alkalmazni olyan innovatív megoldásokat, melyekkel az általa vezetett vállalat hatékonysága és ezáltal a profitja is növelhető?

A kutatás másik kérdésfelvetése a tanulási motivációra vonatkozik. Célunk feltárni, hogy a mintába került hallgatók milyen tanulási motivációval rendelkeznek.

3. Eredmények és azok értékelése

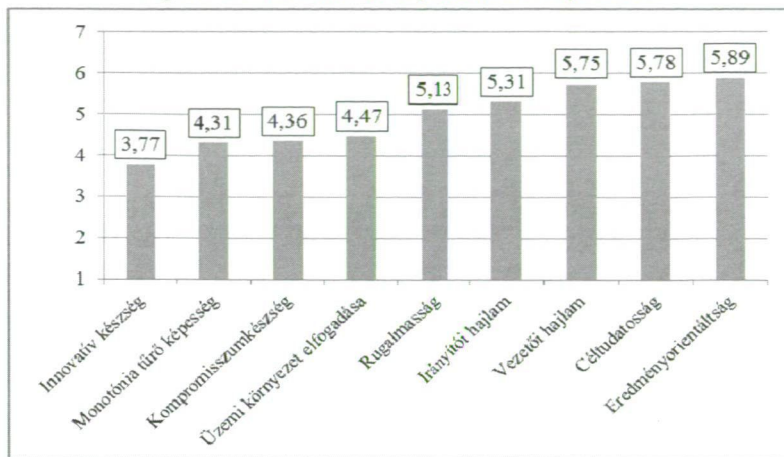
A hallgatóknak egy egytől hétig terjedő skálán kellett értékelniük a megadott állításokat. Az egyes pontszám jelentése: egyáltalán nem ért egyet, míg a hetesé: teljes mértékben egyet ért.

A megkérdezett hallgatók közül 70 nő, 47 férfi, 4 pedig nem válaszolt a kérdésre. A felmérés résztvevőinek 23%-a él Debrecenben vagy a 10 km-es vonzáskörzetében, 32% a megyeszékhelyüinktől 10-50 km-es, 45% pedig legalább 50 km-es távolságból utazik be a tanórákra. A vidékiek magas, 77%-os részaránya tökéletesen jellemzi a szakképzés orientáltságát: a mezőgazdasággal kapcsolatos gazdasági, gazdálkodási, jogi tudásanyag átadását.

3.1. Személyes kompetenciák

A személyes kompetenciák közül a következő tényezők kerültek vizsgálatra: innovatív készség, monoton munkavégzés elfogadottsága, kompromisszumkészség, üzemi környezethez való viszonyulás, rugalmasság, irányítói és vezetői hajlam, céltudatosság és eredményorientáltság (1. ábra). A kompetenciákra nem konkrétan kérdeztünk rá, hanem körbeírtunk minden tényezőt és azt kellett eldöntenie a hallgatónak, hogy adott állítást magára vonatkoztatva mennyire érez igaznak.

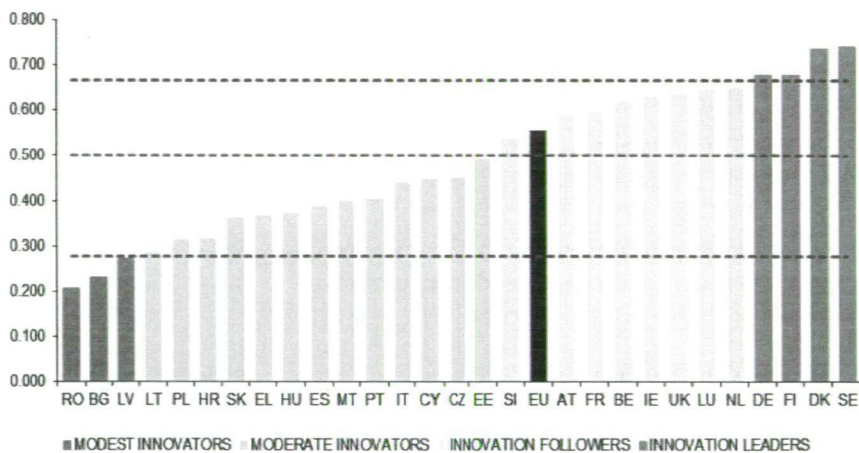
1. ábra. Személyes kompetenciák vizsgálata
 Figure 1. Examination of personal competence



Forrás: saját adatgyűjtés

A legalacsonyabb pontszámot (3,77) az innovatív készségre („Gyakran gondolkodom forradalmian új feltevéseken és ezeket meg is próbálom megvalósítani.”) adták a hallgatók. A technológiai fejlődésnek és az ezáltal gazdasági hatékonyság növelésének az innováció megléte az egyik alapkőve. Az innovatív készségre adott alacsony pontszám mértéke hasonló problémát mutat az Európai Unió 2015. évi Innovatív Unió eredménytáblájával¹³ (2. ábra).

2. ábra. Az EU tagállamainak innovációs teljesítménye
 Figure 2. The innovational performance of EU's member states



Forrás: Innovatív Unió 2015. évi eredménytábla

Magyarország a mérsékelt innovátorok csoportjába került besorolásra. A gazdasági válságból történő kilábalás után újra előtérbe kerülhetnek a kockázati tőke-befektetések és a vállalkozások innovációs tevékenységet folytató részlegei is nagyobb forráshoz juthatnak, amelyek által több lehetőség nyílhat meg a munkavállalók előtt az elhelyezkedéshez. Az innovatív szemlélet átadása és fejlesztése komoly kihívás lehet a felsőoktatásban. Kurzu-

sokon, gyakorlatokon célszerű lenne lehetőséget biztosítani a hallgatóknak arra, hogy innovativitásukat fejleszteni tudják. Ugyanakkor a fejlesztő munkához a másik oldalra is szükség van, fontos, hogy a hallgatók is belássák ennek a területnek, kompetenciának a fontosságát.

A monoton irodai, adminisztratív munka (4,31 monotonizmus hajlandóság) nem tartozik a preferált tevékenységek közé a megkérdezettek körében. Ez a jövőbeli munkahelyen motivációs problémát jelenthet, ha a megkérdezettnek a közsférában sikerül elhelyezkedni (pl. Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Hivatal).

A saját állásponttól eltérő nézeteket nehezen tolerálják, a további értékekhez képest alacsony a kompromisszumkészségre adott pontszám (4,36). Ez összefüggésben lehet az irányítói hajlamra (5,31) és a vezetői hajlamra (5,75) adott magas pontszámokkal. A megkérdezett hallgatók inkább vezetők, mint követők.

Az üzemi környezethez való viszonyulásra 4,47 pontot adtak átlagosan a megkérdezett hallgatók. Amennyiben figyelembe vesszük, hogy a végzett hallgatók nagy valószínűséggel a mezőgazdaságban vagy valamelyik, a szektort kiszolgáló egységében fognak elhelyezkedni, akkor már magasabb lenne az elvárt pontszám. Mivel termelő szektorról van szó, ezért gyakori az üzemi munkakörnyezet előfordulása. A nemenkénti értékeket vizsgálva, az üzemi környezetben történő munkavégzésnél látszik a legnagyobb eltérés. A nők 4,1 pontszámot adtak a „Nem idegenkedek az üzemi környezettől” állításra (Üzemi környezet elfogadása), míg a férfiak 5,04 pontot.

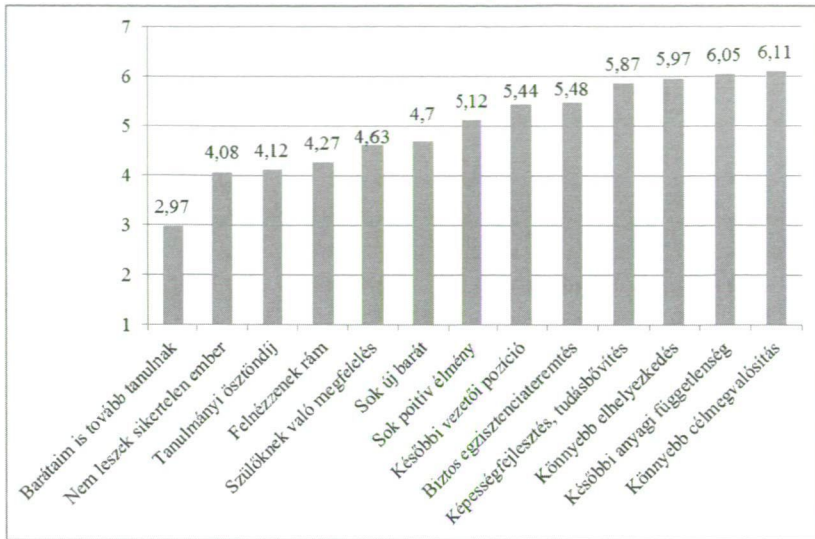
A rugalmasságra adott, közepesnél magasabb, 5,13-os pontszám jónak tekinthető, mert a mezőgazdaság szezonálisága miatt eltérő munkarendekhez történő alkalmazkodás fontos munkavállalói készség a termelői szektorban. A mezőgazdaság időjárással szembeni kitettség és szezonálisága rugalmas napirendet kíván.

Vezető és irányító közt az a legfőbb különbség, hogy a vezető egy egész szervezetet irányít, míg az irányító egy magasabb szintű szervezeti egységből ad utasítást egy alárendelt egységnek. Az irányítói és vezetői hajlam vizsgálata során megállapítható, hogy a vizsgált tényezők magas pontszáma alátámasztja a 15/2006. (IV.3.) OM rendeletbe foglalt képzési kimeneti célt, amely szerint „A képzés célja olyan gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnökök képzése, akik képesek a termeléssel, szolgáltatással, szaktanácsadással összefüggő szervezési és irányítási feladatok ellátására.”¹⁴ A megkérdezett hallgatók által megadott magas átlagpontszám azt feltételezi, hogy ez a kimeneti követelmény teljesül. A legmagasabb értéket az eredményorientáltság (5,89) és a céltudatosság (5,78) elnevezésű tényezők kapták.

3.2. Az egyetemi tanulmányok folytatásának motivációja

A következő tárgykörben az egyetemi továbbtanulással kapcsolatban tettünk fel állításokat a hallgatók számára. Célunk volt feltárni, hogy a megkérdezett hallgatók miért járnak egyetemre, mi motiválta őket arra, hogy egyetemi tanulmányokat folytassanak. Téma volt a család illetve a baráti kör általi befolyásoltság, a céltudatos, későbbi anyagi függetlenség megteremtése, egyetemi élmények átélése, morális egzisztencia növelése. 13 állítást értékelték a megkérdezett egyetemisták egy 1-től 7-ig terjedő skála segítségével. Az állítások a 3. ábrán látható dimenziókat takarják, az egyes dimenziókra adott pontszámok átlagait szemlélteti az ábra.

3. ábra. Továbbtanulási motiváció
Figure 3. Examination of studying motivation



Forrás: saját adatgyűjtés

A baráti kör által történő, kívülről érkező motiváció nagyságára adták a megkérdezett hallgatók a blokk legalacsonyabb pontszámát (2,96). A baráti kapcsolatok további alakulása nem függ attól, hogy a társaságból ki melyik felsőoktatási intézményt választja. A szülőknek történő megfelelés fontossága közepes értéket ért el (4,63). A tanulmányi ösztöndíjat nem tartják különösen motiváló tényezőnek a hallgatók. Az ösztöndíj rendszer a jelenlegi formájában nem a legalkalmasabb ösztönzésre, motiválásra.

A megkérdezett hallgatók szerint, a diploma megszerzése nem egyenesen arányos azzal a gondolattal, miszerint a tanulmányaik eredményes befejezésével ők már nem lesznek sikertelen emberek (4,08). A diplomások dömpingszerű kibocsátásával bekövetkezett munkaerőpiaci változás eredményeképpen már nem értetődik magától az a munkavállalói elképzelés, miszerint a megszerzett diplomához kapcsolódó területen fog elhelyezkedni a frissen szerzett papírával. Összhangban áll az előző sorokkal az „azért járok egyetemre, hogy felhízzenek rám” állításra adott 4,27-es pontszám. A 4,27-es közepes pontszám további csökkenése esetén a diploma morális értéktelenedésének a kérdése is napirendre fog kerülni: az egyetemi képzés elvégzése önmagában nem jelent plusz megbecsülést.

Közepes motiváló erővel bír a megkérdezettek számára a továbbtanulással kapcsolatban, hogy sok pozitív élményre tehetnek szert a tanulmányaik ideje alatt (5,12 pont). A hallgatók számára sok lehetőség, program kínálkozik a képzési idejük alatt arra, hogy ezeken részt vegyenek és jól érezzék magukat. A sok új barát szerzése sem kiemelkedő motiváló tényező a továbbtanulással kapcsolatban (4,69). A baráti kör általi befolyásoltság mértékét vizsgáló állításhoz hasonlóan itt sem elsődleges prioritás az egyetem választáskor a szociális életterünk alakulása.

A biztos egzisztencia megteremtése (5,48) és a későbbi elhelyezkedés lehetősége (5,97) az átlagosnál magas motiváló erővel bírnak a továbbtanulás esetén. A pontszámok alapján levonható az a következtetés, miszerint fontos a diploma a munkaerőpiacon történő helyálláshoz. A morális egzisztencia résznél vázolt értéktelenedés miatt fontos, beugró alapnak számít a diploma megléte ahhoz, hogy egy biztos alapot nyújtson az anyagi javak és egzisztencia növekedéshez. Konklúzióként megfogalmazható, hogy a megkérdezettek véleménye alapján nem a diploma megszerzésétől függ az ember jövője, de kiinduló alapként szolgálhat.

Átlagosnál magasabb értéket kapott (5,44) az az állítás miszerint „azért járok egyetemre, mert így kerülhetek később vezetői pozícióba”. Az anyagi jólét dimenziójának másik vizsgált eleme az anyagi függetlenség megteremtése, amelyet magas pontszámra (6,05) értékelték a hallgatók. A versenyképes piaci fizetés által biztosított anyagi függetlenség fontossága az elvárt magas prioritású értékek közé tartozik a hallgatók értékítéletében is.

A céltudatosság témakörébe tartozó állításokra adták a legtöbb pontot (6,11) a megkérdezett hallgatók. Összefügg a magas pontszám a vezetői ambícióra (5,44) leadott hasonlóan kiemelkedő értékkel. Elsődleges szempont az egyetem kiválasztásakor, az egyetemre jelentkezéskor, hogy az intézményben elsajátítható tudással a jövőben könnyebben meg fogják tudni valósítani a céljaikat. Mind a három évfolyamon magas értéket adtak a hallgatók az „azért járok egyetemre, mert szeretném képességeimet fejleszteni, tudásomat bővíteni” állításra. Az elsőéves BSc-ek 5,7 pontot, a harmadéves végzősök 5,88 pontra értékelték az állítást. A mesterszakos hallgatók adták a kérdéskör legmagasabb átlagpontszámát (6,61) az előbbi állításra, ezzel verifikálva az MSc. képzés létjogosultságát. A diákok elismerik a karon meglévő tudásbázist és azt a lehetőségforrást, amit az egyetem nyújt számukra a céljaik megvalósításához.

Kíváncsiak voltunk, hogy a hallgatók hol helyezik el magukat a munkaerőpiacon a bérüket figyelembe véve. A válaszok képet adnának arról, hogy a megszerzett tudás és a főbb személyiségtényezők alapján milyen szintre sorolnák be magukat. A Diplomás Pályakövető Rendszer adatai alapján¹⁵ a gazdaság- és vidékfejlesztési agrármérnök BSc szakon végzett hallgatók nettó havi átlagkeresete 128 076 Ft. A hallgatók arra a kérdésre, hogy mekkora az a nettó havi kereset, amivel pályakezdőként a szakmájában elhelyezkedne átlagosan 152 560 forintot adtak meg. Ez egy 19%-os többletigényt jelent. A DPR-ben szereplő átlagkeresethez viszonyított 10%-os határon belül (140 883 Ft) az elsőéves hallgatók 27,4%-a adta meg a nettó bérigényét. A harmadéveseknél ez a részarány 50%. Ebből az következik, hogy a képzés végén járó hallgatók sokkal realisabban látják a lehetséges pályakezdő fizetésük nagyságát. Ők már közelebb állnak a végzéshez, nagyobb a rálátásuk erre a területre és természetese nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az érdeklődési körükben jobban megfigyelhető ez a téma, hiszen jelenlegi élethelyzetükben aktuális jelentőséggel bír.

4. Következtetés

A hallgatók önértékelésén alapuló kompetencia-felmérés eredményeképpen kiemelendő a hallgatók innovatív készségének alacsony szintje. A hallgatók számára az innovatív gondolkodás erőltetése és „engedélyezése” előnyös lenne a felsőoktatásban. A vezetői készség, a céltudatosság és az eredményorientáltság megítélése szintén önbevalláson alapult és magas értéket tulajdonítanak nekik a megkérdezettek. A jövőben érdemes lenne ezen kompetenciákat külön-külön, több itemből álló teszt segítségével mérni, melynek eredményeképpen összevethetővé válnának a hallgatók elképzelései önmagukról és a tényleges, teszt általi eredmények.

A továbbtanulást motiváló tényezők közül a legalacsonyabb értékkel a kívülről érkező ösztönzők rendelkeznek. A tanulmányi ösztöndíjrendszer, adott mintára vonatkoztatva, nem tölti be a tőle elvárt motiváló szerepet. Az ösztöndíjrendszerrel kapcsolatos vélemények mélyebb feltárása indokolt lehet egy jövőbeni kutatás során.

A továbbtanulással kapcsolatos motivációt vizsgálva összességében megállapítható, hogy a későbbi anyagi függetlenség lehetőségét és a céljaik megvalósítását remélik a megkérdezett hallgatók az egyetem elvégzésétől.

Ebben a gondolatmenetben egyértelműen felfedezhetjük a tehetségmodellek egyik mondanivalóját. Kiemelném Gyarmathy¹⁶ megállapítását, mely szerint a jó teljesítmény

háttérben számos összetevő áll. Elengedhetetlen a kognitív képességek fejlettsége (általános értelmi képesség, kognitív képesség), fejlett kreatív személyiségtulajdonságok (problémaérzékenység, ötletgazdagság), jó személyiségjellemzők (motiváció), megfelelő külső feltételek megléte. Mindezek tekintetében megfogalmazhatjuk, hogy ahhoz, hogy valakiből sikeres diplomás munkavállaló legyen, szükséges, de nem elégséges a felsőoktatásban megszerzett tudás, hanem nagyon fontosak azok a személyes kompetenciák (pl. motiváció, kitartás), melyek a cél megvalósulásához hozzájárulnak. Előnyre tehet szert az a hallgató, aki tudatosan készül a munka világába és „edzi” azon kompetenciáit, melyek fejlesztésre szorulnak és megerősíti azon kompetenciákat, melyek saját céljaik eléréséhez elengedhetetlen fontosságúak.

JEGYZETEK

1. Kövesdi Éva (2006): Munka és optimizmus fiatal felnőttek optimizmus-pesszimizmus szintjének vizsgálata az általuk választott pálya függvényében. Diplomadolgozat, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Pszichológiai Intézet. 54. old.
2. Super, D. E. (1973): The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*.
3. Kiss I. (2009): Életvezetési kompetencia. Észlelt életvezetési én-hatékonyság mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján. Doktori disszertáció, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola.
4. Ritoók P.–Gillemontné T. M. (1994): Pályalélektan szöveggyűjtemény. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest. 462. old.
5. Kiss I. (2009): Életvezetési kompetencia. Észlelt életvezetési én-hatékonyság mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján. Doktori disszertáció, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola.
6. Czeglédi Csilla–Juhász Tímea (2013): Role of Tertiary Education in Career and Life-long Learning Among Day-time Students (Based on Empirical Findings) megjelent: 2013. október 14–17. *The Journal of Education Culture and Society* ISSN 2081-1640 2013/01. 190–198. old. Wroslaw Lengyelország.
7. Hall D. T. (1976): *Careers in organizations*. Pacific Plaisades. California.
8. Szretykó György (2012): Az Y generáció, a munkáltató vonzóvá tétele a munkaerőpiacon és a HR stratégia, Humánpolitikai Szemle. 2012. július–augusztus. 3–12. old.
9. Vaskovics L. (2000): A posztadoleszcencia szociológiai elmélete. *Szociológiai Szemle*, 10.
10. Máder M. P. (2009): A szülőktől való elszakadási dimenziók mentén létrejött alcsoportok. *Új Ifjúsági Szemle, Ifjúság és Környezet*, 2009/tél, 109–114. old.
11. Münnich Ákos (2002): A jövő vezetőinek jelene. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest.
12. Debreceni Egyetem Mezőgazdasági-, Élelmiszertudományi és Környezetgazdálkodási Kar Tanulmányi Osztály, A_GVN_1, A_GVN_2, M_GAN_1x munkalapok. https://portal.agr.unideb.hu/media/GVK_nevsor_nap_1314_2_terv_23087.xls, letöltés dátuma: 2014. október 16.
13. Az Innovatív Unió 2015. évi eredménytáblája. <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/9965/attachments/2/translations/hu/renditions/native>, letöltés dátuma: 2015. július 16.
14. 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=102184.263634, letöltés dátuma: 2014. október 17.
15. Diplomás Pályakövető Rendszer adata a gazdaság-, és vidékfejlesztési agrármérnök szakon végzett hallgatók nettó béréről. http://www.felvi.hu/diploman_tul/karriertervezes/alapszakok_karrierlehetosege!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=30&kpzt=1&kepzes=A&sz=tapasztalat, letöltés dátuma: 2015. október 12.
16. Gyarmathy Éva (2001): A tehetségekről. Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete. Miskolc.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Az Innovatív Unió 2015. évi eredménytáblája. <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/9965/attachments/2/translations/hu/renditions/native>, letöltés dátuma: 2015. július 16.
- 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=102184.263634, letöltés dátuma: 2014. október 17
- Czeplédi Csilla–Juhász Tímea (2013): Role of Tertiary Education in Career and Life-long Learning Among Day-time Students (Based on Empirical Findings) megjelent: 2013.október 14–17. The Journal of Education Culture and Society ISSN 2081-1640 2013/01. 190–198. old. Wroslaw Lengyelország.
- Debreceni Egyetem Mezőgazdasági-, Élelmiszertudományi és Környezetgazdálkodási Kar Tanulmányi Osztály, A_GVN_1, A_GVN_2, M_GAN_1x munkalapok. https://portal.agr.unideb.hu/media/GVK_nevsor_nap_1314_2_terv_23087.xls, letöltés dátuma: 2014. október 16.
- Diplomás Pályakövető Rendszer adata a gazdaság-, és vidékfejlesztési agrármérnök szakon végzett hallgatók nettó bérééről. http://www.felvi.hu/diploman_tul/karriertervezes/alapszakok_karrierlehetosege!/Szakleirasok/index.php/szakleirasok/szakleiras_konkret?szak_id=30&kpzt=1&kepzes=A&sz=tapaszlat, letöltés dátuma: 2015. október 12.
- Gergely É. (2015): Karriertényezők feltárása egyetemisták körében. Diplomadolgozat. Debreceni Egyetem BTK Pszichológiai Intézet.
- Gyarmathy Éva (2001): A tehetségekről. Arany János Tehetség gondozó Program Intézményeinek Egyesülete. Miskolc.
- Hall D. T. (1976): Careers in organizations. Pacific Plaisades. California.
- Kiss I. (2009): Életvezetési kompetencia. Észlelt életvezetési én-hatékonyság mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján. Doktori disszertáció, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológia Doktori Iskola.
- Kövesdi Éva (2006): Munka és optimizmus fiatal felnőttek optimizmus-pesszimizmus szintjének vizsgálata az általuk választott pálya függvényében. Diplomadolgozat, Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Pszichológiai Intézet. 54. old.
- Máder M. P. (2009): A szülőktől való elszakadási dimenziók mentén létrejött alcsoportok. Új Ifjúsági Szemle, Ifjúság és Környezet, 2009/tél, 109–114. old.
- Münnich Ákos (2002): A jövő vezetőinek jelene. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest.
- Ritoók P.–Gillemonné T. M. (1994): Pályalélektan szöveggyűjtemény. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest. 462. old.
- Super, D. E. (1973): The career development inventory. British Journal of Guidance and Counseling.
- Szretykó György (2012): Az Y generáció, a munkáltató vonzóvá tétele a munkaerőpiacon és a HR stratégia, Humánpolitikai Szemle. 2012. július–augusztus. 3–12. old.
- Vaskovics L. (2000): A posztadoleszcencia szociológiai elmélete. Szociológiai Szemle, 10.