

Egyetemi hallgatók munkával kapcsolatos elvárásai

Jelige: BJE 521

Tartalom

Bevezetés.....	3
I. fejezet: A XXI. század megváltozott munkakörülményei	4
Fordizmus – gatesizmus	4
A felsőoktatás és a munkaerő-piac kapcsolata	5
A kompetencia előtérbe kerülése	5
II. Fejezet: Empirikus vizsgálat.....	8
Milyen tervekkel érkeztek a hallgatók a felsőoktatásba?.....	8
Tanulmányok melletti munkavégzés.....	10
A tanulmányok melletti munkavégzés kapcsolódása a hallgatók tanulmányihoz	13
Külföldi munkatapasztalat.....	14
A vizsgált populáció munkával kapcsolatos elvárásai	15
Mobilitáshoz köthető tervek.....	21
A családi háttér és annak hatása a munkával kapcsolatos elvárásokra	25
Összegzés	31
Felhasznált irodalom	33

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat A diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások és a friss diplomás pályakezdőkkel való elégedettség összehasonlítása	7
2. táblázat A hallgatók felsőfokú továbbtanulásában szerepet játszó tényezők (%)	9
3. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés típusai (%)	10
4. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés és a tanulmányok kapcsolódása egymással (%).....	13
5. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés és a tanulmányok kapcsolódása egymással, országok szerint (%).....	14
6. táblázat Külföldi munkavállalás (%).....	14
7. táblázat Külföldi munkavállalás, országok szerint (%).....	15
8. táblázat A munkával kapcsolatos elvárás változók csoportosítása fordí és gatesi modell alapján	18
9. táblázat A munkával kapcsolatos csoportosítása az alapján, hogy mely országok hallgatói ítélték őket inkább nagyon fontosnak.....	20
10. táblázat A hallgatók mobilitáshoz kötődő tervei (%).....	21
11. táblázat Mobilitáshoz köthető tervek nemek szerint (%)	23
12. táblázat Mobilitáshoz köthető tervek csoportosítása országok szerint (%).....	24
13. táblázat A szülőkkel való beszélgetés intenzitása és a munkával kapcsolatos elvárások közti kapcsolat.....	28

Ábrák jegyzéke

1. ábra A megkérdezett hallgatók munkával kapcsolatos elvárásai fontossági sorrendben	16
---	----

Bevezetés

Dolgozatom témájának az egyetemi hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait választottam. Az utóbbi évtizedekben a diplomások foglalkoztathatóságának kérdése jelentősen átértékelődött. E háttérben több folyamat is áll. Az egyik a felsőoktatás tömegessé válása, a másik pedig az ezzel egy időben lezajló munkaerő-piaci változás. Napjainkra megváltoztak a betölthető munkakörök és átrendeződtek a munkához kapcsolódó értékek és motivációk is: előtérbe kerültek a kockázat, a rugalmasság és mobilitás fogalmai.¹ Kutatásom során arra a kerestem a választ, hogy a felsőoktatási képzésben részt vevő hallgatók milyen elvárásokat támasztanak leendő munkájukkal, állásukkal szemben, illeszkednek-e elvárásaik XXI. század a megváltozott munkakörülményeihez. Hipotézisem az, hogy mivel a kelet-közép-európai térségben csak a rendszerváltás után zajlott le a felsőoktatási expanzió és a munkaerő-piaci változás, ezért a hallgatók még nem tudnak azonosulni az új munkaértékekkel és motivációkkal.

Elemzésem a Debreceni Egyetem CHERD-Hungary Felsőoktatás-kutató és Fejlesztő Központ HERD 2012 kutatásának adatbázisára épül, melynek keretében 3 ország (Románia, Magyarország, Ukrajna) felsőoktatási intézményeinek 2728 hallgatója vett részt 2012-ben egy kérdőíves vizsgálatban. Mivel az ukrán hallgatók igen kis arányban szerepelnek a mintában, az adattorzítás elkerülése érdekében vizsgálatomba csak a magyar és a román hallgatókat vontam be.

Annak érdekében, hogy átfogóbb képet kapjak a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásairól vizsgáltam még a továbbtanulási döntéshozatalukat befolyásoló tényezőket, a felsőfokú tanulmányaik melletti munkavállalásukat, munkájuk és tanulmányaik kapcsolódását, külföldi munkatapasztalatukat is. Valamint vizsgáltam azt, hogy a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásaira mennyire van hatással társadalmi tőkéjük.

Dolgozatom első fejezetében bemutatom a megváltozott munkakörülményekkel kapcsolatos elméleteket, a második fejezetben pedig empirikus kutatásom eredményeit.

¹ Veroszta Zsuzsanna: A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében

I. fejezet: A XXI. század megváltozott munkakörülményei

Fordizmus – gatesizmus

A XX. században a munka fogalma a legtöbbek számára egyet jelentett a bért munkával. Ezt a munkához való viszonyulást nevezik „fordizmusnak”. A fordizmus a nagy gazdasági világválság következtében alakult ki az 1930-as évek Amerikájában, Európában pedig a második világháborút követően terjedt el. A munka fogalma Európában is leszűkült a bért munkára, a munkavégzés e formája a XX. század közepétől főleg a kelet-közép európai országokban vált szinte kizárólagossá, itt a bért munkán kívül a jövedelemszerző tevékenységek más formái szinte alig voltak jelen. (Csoba 2010)

A fordizmus ebben az időszakban nem csak egy termelési modellt jelentett, hanem a szociális szabályozás egy módja, és egy fogyasztási norma megfogalmazója is volt egyben. A fordizmus a teljes foglalkoztatás ígéretét foglalta magába. A bért munka jellemzője volt ekkor a munkavállalói státusz, a teljes idő (általában napi 8 órás) foglalkoztatás és a határozatlan idejű munkaszerződés. Ezekhez a határozatlan idejű szerződésekhez kötelező biztosítási mechanizmus tartozott. A jóléti állam szabályozása által elfogadható munkabért kaptak az emberek, mely által kiegyenlített jövedelemelosztási szerkezet alakult ki. Jellemző volt még a jövedelem biztonsága, ami hosszú távú kiszámíthatóságot tett lehetővé. A fordizmus foglalkoztatási modell a munkások számára lineáris karrierpályát kínált. A gatesi modell már nem hozza magával a teljes munka ígéretét, mivel a munkavágyon jelentősen szűkült a XXI. századra, így csak a legjobbak azok, akik bekerülhetnek a munka világába. A határozatlan idejű munkaszerződéseket felváltotta a határozott idejű alkalmazás, valamint, amíg fordizmusban a munkaszerződések kötelező biztosítással jártak együtt, addig a gatesizmusban a biztosítás önkéntes alapú. A fordizmus lineáris karriergörbe helyett harang alakú karriergörbe lépett életbe. (Csoba 2010)

A XXI. századra megváltozott foglalkozási modell mögött áll az is, hogy a tudományos, technikai fejlődés hatására bekövetkezett egy mennyiségi robbanás is az információ, a tudományos kutatás, valamint a tantervi tartalom tekintetében, melyet azonban nem követett a tanulási képességek fejlődése. Napjainkra megnőtt a tudás értéke, mivel a gazdaság egyik legfőbb mozgatórugójává vált. A formális tanulás jelentős része már nem csupán az iskolai falain belül zajlik, valamint az informális tanulás egyre nagyobb teret hódít a tanulási-tanítási folyamatban. (Vass 2006)

A felsőoktatás és a munkaerő-piac kapcsolata

Teichler úgy véli, hogy a felsőoktatás és a munkaerőpiac viszonya az oktatási expanzió miatt vált problematikusává. Az oktatási expanzió átalakította a felsőoktatás státusát, valamint befolyással bírt a diplomások elhelyezkedési esélyeire. Amíg az Egyesült Államokban és Nyugat Európában már 1950-es években megjelent a felsőoktatás tömegessé válása, addig Kelet-Közép-Európában ez a folyamat csak a rendszerváltás után teljesedett ki. Az 50-es években megjelenő oktatási expanzió először pozitív megítéléssel bírt, hiszen a gazdasági fejlődés miatt szükség volt magasan képzett munkavállalókra, azonban az 1973-as olajválság idején már felvetődött az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában is az a probléma, hogy túl sokan szereznek felsőfokú végzettséget. (Teichler 1966; idézi Petres 2010)

Teichler úgy véli, hogy a munkahellyel kapcsolatos elvárások megváltoztak: az olyan munka, amely érdekes és önállóan végezhető, valamint a fiatalok munkavállalásuk során alacsonyabb státus is elfogadnak, ha a rájuk bízott feladatokat érdekesnek találják. Szerinte a témával foglalkozó empirikus kutatások során ezeket a tényezőket is érdemes bevonni az elemzésbe. Kiemeli azt is, hogy nem csupán a munkaerő-piaci elvárások hatnak a felsőoktatásra, hanem a munkavállalói kínálat is hatással van a munkakövetelményekre. (Teichler 1988; idézi Petres 2010)

A kompetencia előtérbe kerülése

Az utóbbi évtizedekben a diplomások foglalkoztathatóságának kérdése jelentősen ártértékelődött. Ez egyik tendencia, mely ennek háttérében áll, a felsőoktatás tömegessé válása. Azonban ezzel a folyamattal párhuzamosan változtak a betölthető munkakörök és a piac szerkezet is: a folyamatok a tudás alapú társadalom felé indultak el. Ezzel együtt ártrendeződtek a munkához kapcsolódó értékek és motivációk is: előtérbe kerültek a kockázat, a rugalmasság és mobilitás fogalmai. Ezek a folyamatok ártértékelték az oktatás során átadandó tudást is, az ismeretek átadásáról a hangsúlyok a kompetenciákra, készségfejlesztésre helyeződtek. A megfelelő kompetenciák és a tanulás képességének megszerzése azért is vált kiemelkedően fontossá, mert elmosódottabbá vált a felsőoktatás és a munka világa közötti határ. (Veroszta 2010) A felsőoktatásból a munka világából való

átmenet fő jellegzetességévé a váltás viszonylagossága és rugalmassága vált. (Róbert 2002)

„Míg korábban egyértelműen eldönthető volt, hogy valaki egy „még tanul, nem dolgozik” státusban, vagy egy „már nem tanul, dolgozik” státusban van (a munka melletti tanulás esetében is fő-állású munkavállalásról volt szó, ami mellett az esti vagy levelező képzés „részfoglalatosság” volt), addig napjainkban nálunk is terjed a főállású (nappali tagozatos) tanuló és részidős munkavállaló státus kapcsolódása. Az álláskeresés elhúzódása magával hozta a „már nem tanul, még nem dolgozik” állapot megjelenését is.” (Róbert 2002: 221)

Róbert rávilágít arra, hogy a '90-es évektől már nem elég egy magas beosztású pozíció megszerzéséhez csupán a felsőfokú végzettség, a friss diplomásoknak más fajta humántőkére is szüksége van ehhez (pl. munkatapasztalat és megfelelő kapcsolati háló.) Valamint erőteljes áttolódási folyamat játszódott le a rendszerváltást követően a szolgáltató szektor felé, de sok esetben jelent olyan rutin munka végzését a felsőfokú végzettségűek körében. Emellett az önfoglalkoztatóként való pályakezds is gyakorivá vált a '90-es évektől. (Róbert 2002)

Az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet 2011-es vizsgálati eredményei alapján a vállalatok számára a diplomás pályakezdsők alkalmazása számos ok miatt jelent előnyt.² Ezek közül kiemelik, hogy a friss diplomások új szellemiséget hoznak, könnyen alkalmazkodnak a vállalati kultúrához, valamint rugalmasak. Az alkalmazott friss diplomások kompetenciái közül a következőkkel elégedettek: az interneten való gyors eligazodásukkal, jó képességükkel a csapatban történő munkára, számítási feladatok hatékony megoldásával, képességükkel a tanulásra és önképzésre, precíz munkavégzésükkel és nagy munkabírással. Elégedetlenek viszont a szakmai jártasság, a precíz munkavégzés és az önálló munkavégzés képességének hiányából adódnak. Valamint sok vállalat küzd toborzási problémákkal a friss diplomások esetében. A nehézségeket a kínált és az elvárt bérek különbsége, a diplomások nem megfelelő nyelvi ismerete, szaktudásuk hiánya, valamint szakmai gyakorlataik és tapasztalatuk hiánya okozza leginkább. (Várhalmi 2012)

² A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet 2005 óta végzi a „Diplomás pályakezdsők a versenyszektorban” kutatási programot.

1. táblázat A diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások és a friss diplomás pályakezdőkkel való elégedettség összehasonlítása

Diplomás pályakezdőkkel szemben támasztott elvárások	Friss diplomás pályakezdő gazdasági végzettségű pályakezdőkkel való elégedettség
1. precíz munkavégzés	1. interneten való eligazodás
2. képesség az önálló munkavégzésre	2. technikai, számítástechnikai eszközök
3. nagy munkabírás	3. képesség a csapatmunkára
4. képesség a csapatmunkára	4. számolási, számítási feladatok megoldásának képessége
5. elméleti szakmai jártasság	5. képesség a tanulásra, önképzésre
6. technikai, számítástechnikai eszközök	6. precíz munkavégzés
7. képesség a tanulásra, önképzésre	7. nagy munkabírás
8. kitűzött célok megvalósításának képessége	8. kapcsolatteremtő, kommunikációs készség
9. gyakorlati szakmai jártasság	9. elméleti szakmai jártasság
10. kapcsolatteremtő, kommunikációs készség	10. kitűzött célok megvalósításának képessége
11. elemzés és rendszerezés képessége	11. logikai, térbeli gondolkodás
12. számolási, számítási feladatok megoldásának képessége	12. írásbeli kifejezőkészség
13. interneten való eligazodás	13. képesség az önálló munkavégzésre
14. képesség az újításra, új dolgok felfedezésére,	14. képesség az újításra, új dolgok felfedezésére
15. szervezőkészség	15. elemzés és rendszerezés képessége
16. idegen nyelvű kifejezőkészség	16. szervezőkészség
17. logikai, térbeli gondolkodás	17. vállalkozó szellem
18. írásbeli kifejezőkészség	18. gyakorlati szakmai jártasság
19. vállalkozó szellem	19. társadalmi kérdésekben való jártasság
20. társadalmi készségekben való jártasság	20. idegen nyelvű kifejezőkészség

Forrás: MKIK GVI Diplomás pályakezdők a versenyszektorban 2011 18-19. oldal

II. Fejezet: Empirikus vizsgálat

Elemzésem a Debreceni Egyetem CHERD-Hungary Felsőoktatás-kutató és Fejlesztő Központ HERD 2012 kutatásának adatbázisára épül, melynek keretében 3 ország (Románia, Magyarország, Ukrajna) felsőoktatási intézményeinek 2728 hallgatója vett részt 2012-ben egy kérdőíves vizsgálatban. Mivel az ukrán hallgatók igen kis arányban szerepelnek a mintában, az adattorzítás elkerülése érdekében vizsgálatomba csak a magyar és a román hallgatókat vontam be.

Milyen tervekkel érkeztek a hallgatók a felsőoktatásba?

Ahhoz, hogy a későbbiekben átfogó képet tudjak vázolni arról, hogy milyen munkával kapcsolatos elvárásaik vannak az egyetemi/főiskolai hallgatóknak a végzésük utáni munkába állásukkal kapcsolatban fontosnak tartom bemutatni azt is, hogy a felsőoktatásba milyen tervekkel érkeztek. A kérdőívben ennek vizsgálatára az 1. táblázatban szereplő tényezőkről dönthették el a megkérdezett hallgatók, hogy szerepet játszottak-e felsőfokú továbbtanulásukban vagy sem. A hallgatók döntésében a legnagyobb szerepet az játszotta, hogy a felsőfokú tanulmányikkal tudásukat gyarapítsák, 91%-uk válaszolta azt, hogy ez befolyásolta őket a döntéshozatalban. Emellett 83,4%-uk vélte úgy, hogy diplomával könnyebb elhelyezkedni, 79,5%-uk szerint befolyásolta döntését az is, hogy így jobban jövedelmező álláshoz juthat a későbbiekben, 76,6%-uk véli úgy, hogy döntését meghatározta, hogy a későbbiekben elismert foglalkozásuk legyen. Magas az aránya annak a tervnek is, hogy a továbbtanulás által sokféle kapcsolatot alakítsanak ki a hallgatók, 60,4%-uk döntését határozta meg ez a lehetőség is. A példa követés már kevésbé meghatározó tényezőként szerepelt a hallgatók továbbtanulási terveiben: a családi példa követése 29,7%-uk, a barátok példájának követése 24,2%-uk döntésmeghozatalát befolyásolta. A szülői vagy tanári nyomás hatása csupán 30%-uk döntésében jelent meg. Valamivel nagyobb hatású befolyásoló tényező volt az anyagi helyzet, a hallgatók 46,7%-ának döntésében szerepet játszott az is, hogy anyagilag megengedhette magának, valamint 51,3%-uk továbbtanulását határozta az meg, hogy nem kellett tandíjat fizetnie.

A továbbtanulási döntéshozatal esetében összességében elmondható az, hogy a legmeghatározóbb tényezők a tudás megszerzése, a könnyebb elhelyezkedés és jó állás elérésének lehetősége volt a hallgatók számára. Ezt követi rangsorban a kapcsolati tőke

alakításának terve, valamint az anyagi tényezők. Legkisebb arányban a tanári/szülői nyomás és családi vagy baráti példakövetés volt lényeges szempont a hallgatók felsőoktatási intézménybe való jelentkezése során.

2. táblázat A hallgatók felsőfokú továbbtanulásában szerepet játszó tényezők (%)

Hogy jól jövedelmező állást találjak	Igen	79,5%
	Nem	20,5%
Hogy elismert foglalkozásom legyen	Igen	76,6%
	Nem	23,4%
Így nagyobb esélyem van vezető pozíció elérésére	Igen	56,1%
	Nem	43,9%
Hogy gyarapítsam tudásom	Igen	91,0%
	Nem	9,0%
Mert diplomával könnyebb elhelyezkedni	Igen	83,4%
	Nem	16,6%
Mert még nem akartam dolgozni	Igen	30,7%
	Nem	69,3%
Hogy sokféle kapcsolatot alakítsak ki	Igen	60,4%
	Nem	39,6%
Családi példát követtem	Igen	29,7%
	Nem	70,3%
Barátaim példáját követtem	Igen	24,2%
	Nem	75,8%
Szülők, tanárok véleménye/nyomása miatt	Igen	30,0%
	Nem	70,0%
Megengedhettem magamnak anyagilag	Igen	46,7%
	Nem	53,3%
Nem kellett fizetni tandíjat	Igen	51,3%
	Nem	48,7%

A két vizsgált ország hallgatóinak továbbtanulását meghatározó tényezői némileg eltérnek egymástól abban, hogy a magyar hallgatók körében nagyobb arányban jelennek meg azok, akik döntésében szerepet játszott a családi példa követése valamint a szülő/tanári vélemény és nyomásgyakorlás. A magyar hallgatók 34,3%-a, míg a román hallgatók 25,1%-a válaszolta azt, hogy döntésben szerepe volt a családi minta követésének. Valamint a magyar hallgatók 34,6%-ának továbbtanulási terveit határozta meg a szülők és tanárok véleménye,

nyomás gyakorlása, míg ez szempont a román hallgatók esetében 25,3%-os arányban szerepel. A legmarkánsabb különbség abban mutatkozik, hogy míg a magyar hallgatók 60,5%-ának továbbtanulási terveiben meghatározó szerepe volt annak, hogy nem kell tandíjat fizetniük, addig a román hallgatók esetében ez csupán 42%-uk számára volt döntő tényező.

Tanulmányok melletti munkavégzés

A hallgatók egyetemi/főiskolai tanulmányik alatti munkavégzésének vizsgálatát is hangsúlyosan fontosnak tartom a későbbi munkával kapcsolatos elvárásaik szempontjából, hiszen az egyetem alatti munkavégzés nagyban alakíthatja azt a képet, hogy a későbbiekben milyen elvárásokkal állnak munkába a hallgatók. A kérdőív ezt vizsgáló részében a hallgatók négy munkaforma esetében határozhatták meg, azt hogy az adott munkaforma végzése jellemző vagy jellemző volt-e rájuk egyetemi/főiskolai tanulmányaik alatt, és, ha igen, azt alkalomszerűen vagy rendszeresen végezték-e. Ennek eredményeit a 3. táblázat szemlélteti.

3. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés típusai (%)

Szünidőben dolgoztam	soha	43,7%
	alkalomszerűen	29,8%
	rendszeresen	26,5%
Fizetett munkát végeztem tanév közben	soha	59,4%
	alkalomszerűen	23,7%
	rendszeresen	16,8%
A családi gazdaságban dolgoztam	soha	57,0%
	alkalomszerűen	22,6%
	rendszeresen	20,4%
Nem fizetett önkéntes munkát végeztem	soha	73,5%
	alkalomszerűen	16,3%
	rendszeresen	10,3%

A hallgatók felsőfokú tanulmányaik melletti munkavégzésére leginkább szünidőben való munkavégzés a jellemző, 29,8-uk végzett szünidei munkát alkalomszerűen, valamint 26,5%-uk rendszeresen. Ezt követi a családi gazdaságban való munkavégzés: 22,6%-uk alkalomszerűen, míg 20,4%-uk rendszeresen végzett munkát családi gazdaságban

tanulmányai mellett. A tanév közbeni fizetett munka alkalomszerűen végezve 23,7%-ukra és rendszeresen végezve 16,8%-ukra volt jellemző. Nem fizetett önkéntes munkát végeztek a legkisebb arányban a megkérdezett hallgatók tanulmányaik mellett: alkalomszerűen a hallgatók 16,3%-a, rendszeresen pedig a hallgatók 10,3%-a végzett ilyen jellegű munkát.

Az Ifjúság 2004-es kutatás adatai azt mutatják, hogy az oktatás kitolódásának köszönhetően a 25-29 évesek 12%-a is az iskolarendszerben van, akiknek „2/3-a a tanulást valamilyen kereső tevékenységgel kapcsolja egybe 15 és 29 éves kor közötti fiatalok 39%-a foglalkoztatott, akiknek 5%-uk egyszerre dolgozik és tanul.” (Bauer-Szabó 2005:25)

A Hallgatók 2011 kutatás eredményei szerint hallgatók körében a tanulmányaik mellett munkát is vállalók aránya 43% volt a vizsgált időszakban. Ezen belül az esti, levelező, vagy távoktatásos munkarendeken tanulók jóval több, mint 80%-a dolgozik, míg a nappali tagozatosok esetében egynegyednyi a munkát is vállalók aránya. (Veroszta 2011: 6)

Az Ifjúság 2008 kutatás adatai a tanulmányok mellett munkát vállaló fiatalok arányát még mindig alacsonynak mérik. „*A megkérdezettek 11 százaléka rendszeresen, 21 százaléka néha dolgozott/dolgozik már iskola mellett is.*” (Bauer, Szabó 2009:42)

A képzési forma szerinti vizsgálat során azt az eredményt kaptam, hogy a mesterképzésben részt vevő hallgatókra jellemző leginkább a szünidőben való munkavégzés: 34%-uk dolgozott a szünidőben alkalomszerűen és rendszeresen is. E munkaformában őket követik az alapképzésben részt vevő hallgatók, szünidőben rendszeresen 29,3%-uk dolgozott, alkalomszerűen pedig 25,1%-uk. A szünidei munka az osztatlan képzéses hallgatók esetében jelenik meg a legkisebb arányban: 25,5%-uk dolgozott alkalomszerűen, 15,4%-uk rendszeresen. A tanév közbeni fizetett munkavégzés szintén a mesterképzésben részt vevő hallgatókra jellemző a legnagyobb arányban: 36,6%-uk végzett alkalomszerűen, 24,7%-uk pedig rendszeresen fizetett munkát tanév közben. Ez az arány az alapképzésben részt vevő hallgatók esetében 22,1% és 16%, míg az osztatlan képzésben részt vevők esetében csupán 14,3% és 8,2%. Családi gazdaságban az alapképzésben részt vevő hallgatók végeznek legnagyobb arányban munkát: rendszeresen 22,2%-uk, alkalomszerűen 23%-uk. A mesterképzéses hallgatók 18,5%-a rendszeresen, míg 28,5%-a alkalomszerűen dolgozik családi gazdaságban. E munkavégzési formában is az osztatlan képzéses hallgatók jelennek meg a legkisebb arányban: rendszeresen 7,5%-uk, alkalomszerűen 11,6%-uk végez családi gazdaságban munkát. A nem fizetett önkéntes munka mindegyik képzési formába tartozó csoport esetében igen alacsony, de itt is kiemelkednek valamennyire a mesterképzésben részt vevő hallgatók, 19%-uk válaszolta azt, hogy rendszeresen végez ilyen jellegű munkát.

Nemek szerint is eltérések vannak a tanulmányok melletti munkavégzésben. A szünidei munka a férfiaknál rendszeresen 30,1%-uk esetében, míg alkalmoszerűen 33,8% esetében jelenik meg. A nők ennél alacsonyabb arányban végeztek munkát a szünidők alatt: rendszeresen 23,8%-uk, alkalmoszerűen pedig 27,7%-uk. A tanév közben végzett fizetett munka is a férfiak csoportjában nagyobb arányú: rendszeresen 17,3%-uk, alkalmoszerűen pedig 27,5%-uk végez ilyen jellegű munkát. A nők 16,7%-a rendszeresen, 21,8%-a pedig alkalmoszerűen végez fizetett munkát a tanévközben. Családi gazdaságban a férfiak 22,9%-a dolgozik rendszeresen, 28,5%-a alkalmoszerűen. A nők 19,7%-a végez munkát rendszeresen családi gazdaságban, alkalmoszerűen pedig 20,4%-uk. A fizetés nélküli önkéntes munka az az egyetlen munkaforma, amelyben a nők nagyobb arányban vesznek a férfiaknál. A nők 11,5%-a rendszeresen, 17,2%-a alkalmoszerűen dolgozik önkéntesként fizetés nélkül, ez az arány a férfiak körében 7,9% és 16,6%.

A román hallgatók 28,5%-a végzett szünidőben rendszeresen munkát, alkalmoszerűen pedig 27%-uk. A magyar hallgatók rendszeresen ennél kisebb arányban dolgoztak szünidőben, 24,5%-uk, azonban alkalmoszerűen nagyobb arányban jelenik meg körükben, 32,7%-uk esetében. Családi gazdaságban való munkavégzés a sokkal nagyobb arányban jellemző a román hallgatókra, mint magyar társaikra. A román hallgatók 27,5% rendszeresen, 28,5%-a alkalmoszerűen végzett munkát családi gazdaságban. Ezzel szemben magyar hallgatók 13,3%-ára rendszeresen, 16,6%-ára alkalmoszerűen volt jellemző a családi gazdaságban történő munkavégzés. Nem fizetett önkéntes munkát is nagyobb arányban végeztek román hallgatók, míg magyar hallgatók. Míg a román hallgatók 13,3%-a válaszolta azt, hogy rendszeresen végzett nem fizetett önkéntes munkát, addig ez az arány a magyar hallgatók esetében 7%, valamint alkalmoszerűen a román hallgatók 19,3%-a és a magyar hallgatók 13,2%-a.

A tanulmányok melletti munkavégzés kapcsolódása a hallgatók tanulmányihoz

Azok a hallgatók közül, akik az egyetemi/főiskolai tanulmányaik mellett dolgoztak vagy jelenleg is dolgoznak, 23,4%-uk válaszolta azt, hogy munkája mindig kapcsolódott tanulmányaikhoz, 22,3%-uk, hogy többnyire, 21,7%-uk, hogy ritkán, és 32,6%-uk esetében pedig a munkavégzés jellege sohasem kapcsolódott tanulmányaihoz. Ezen eredményeket 4. táblázatban összesíti.

4. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés és a tanulmányok kapcsolódása egymással (%)

Ha dolgoztál/dolgozol egyetemi/főiskolai éveidben, akkor az általad legjellemzőbben végzett munka kapcsolódott-e a tanulmányaidhoz?	Mindig	23,4%
	Többnyire	22,3%
	Ritkán	21,7%
	Soha	32,6%

A férfiak 26,8%-ának, a nők 20,7%-ának kapcsolódott mindig munkája a tanulmányaihoz, többnyire kapcsolódott a férfiak 24,1%-ának, valamint a nők 20,4%-ának. Ritkán kapcsolódott a munkája tanulmányaihoz a férfiak 22,5%-ának, a nők 21%-ának, soha nem kapcsolódott a férfiak 26,6%-ának, a nők 37,9%-ának.

Az alapképzésben részt vevők 24,7%-a, a mesterképzésben résztvevők 18,7%-a, az osztatlan képzésben részt vevők 1,9%-a végez vagy végzett olyan munkát, mely kapcsolódott a tanulmányaihoz. Többnyire kapcsolódott az alapképzéses hallgatók 21%-ának, a mesterképzéses hallgatók 25,4%-ának, az osztatlan képzéses hallgatók 19%-ának munkája a tanulmányaihoz. Ritkán kapcsolódott egymással a munka a tanulmány az alapképzésben részt vevő hallgatók 21,1%-ának, a mesterképzésben részt vevők 18,4%-ának és az osztatlan képzésben tanulók 21,9%-ának esetében. Valamint sohasem kapcsolódott alapképzéses hallgatók 33,1%-ának, a mesterképzéses hallgatók 31,8%-ának és az osztatlan képzéses hallgatók 51,7%-ának munkája a tanulmányaihoz. Tehát az alapképzésben részt vevő hallgatók azok, akiknek munkája leginkább kötődik a tanulmányaihoz, míg az osztatlan képzésben részt vevők azok, akiknek a legkevésbé.

Ha a két ország hallgatóit hasonlítjuk össze egymással, igen markánsak a különbségek. Míg a román hallgatók 40,2%-ának kapcsolódott a munkája a tanulmányaihoz, addig ez az arány a magyar hallgatók esetében csupán 6%. Többnyire kapcsolódott egymással a két tevékenység a román hallgatók 26,7%-ának, a magyar 17,7%-ának esetében. A román hallgatók 19,7%-ának munkája ritkán, 13,2%-ának soha, míg a magyar hallgatók 23,7%-ának ritkán, 52,6%-ának soha. Ezek igen lényeges eltérések a két ország hallgatói között.

5. táblázat A tanulmányok melletti munkavégzés és a tanulmányok kapcsolódása egymással, országok szerint (%)

		Román hallgatók	Magyar hallgatók
Ha dolgoztál/dolgozol egyetemi/főiskolai éveidben, akkor az általad legjellemzőbben végzett munka kapcsolódott-e a tanulmányaidhoz?	Mindig	40,2%	6,0%
	Többnyire	26,7%	17,7%
	Ritkán	19,9%	23,7%
	Soha	13,2%	52,6%

Külföldi munkatapasztalat

Arra is kíváncsi voltam kutatásom során, hogy a hallgatók munkatapasztalata mennyire kötődik az országhatárokon belülre, és milyen arányában jelenik meg a külföldön való munkavállalás, tapasztalatszerzés. A kérdőívben a külföldi munkát vizsgáló kérdés nem csak az egyetemi alatti időszakra vonatkozott, hanem a megkérdezettek eddigi életére.

A hallgatók igen kis százaléka dolgozott már külföldön, 12,3%-uk, valamint 87,7%-uk nem dolgozott még külföldön.

6. táblázat Külföldi munkavállalás (%)

Dolgoztál-e már valaha külföldön?	Igen	12,3%
	Nem	87,7%

Nemek szerinti bontásban vizsgálva a külföldi munkavállalást azt láthatjuk, hogy férfiak 15,7%-a dolgozott már hazáján kívül, míg a nők esetében ez az arány 10,6%.

Képzési formánként is némileg differenciáltabbak az eredmények. Az alapképzésben részt vevő hallgatók 12,4%-a vállalt már munkát külföldön, a mesterképzésben részt vevő hallgatók 12,8%-a, míg az osztatlan képzésben részt vevő hallgatók 9,8%-a.

A magyar hallgatók 7,5%-a dolgozott már külföldön, míg a román hallgatók valamivel nagyobb arányú külföldi munkatapasztalattal rendelkeznek, 17,1%-uk vállalt már munkát az országhatárokon kívül.

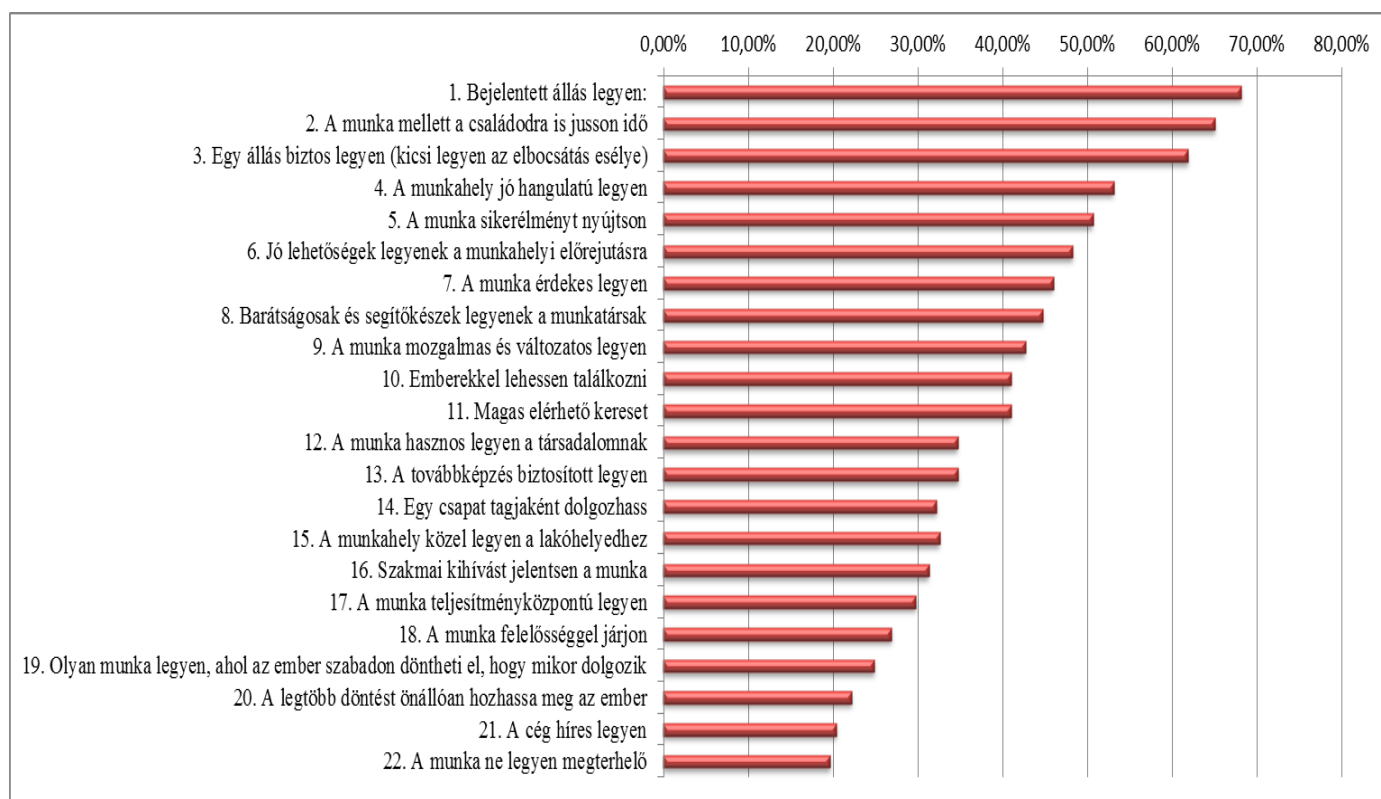
7. táblázat Külföldi munkavállalás, országok szerint (%)

		Román hallgatók	Magyar hallgatók
Dolgoztál-e már valaha külföldön?	Igen	17,1%	7,5%
	Nem	82,9%	92,5%

A vizsgált populáció munkával kapcsolatos elvárásai

A hallgatóknak olyan elvárásokat kellett értékelniük, melyek a későbbi munkájukkal kapcsolatosak. Ezeket az elvárásokat „egyáltalán nem fontos”, „nem fontos”, „fontos”, és „nagyon fontos” skálaértékek mentén értékelték. A következő ábra az mutatja, hogy ezen elvárások milyen sorrendben helyezkednek el egymáshoz képest az alapján, hogy milyen arányban értékelték őket a megkérdezett hallgatók számukra nagyon fontosnak.

1. ábra A megkérdezett hallgatók munkával kapcsolatos elvárásai fontossági sorrendben (%)



A legfontosabb munkával kapcsolatos elvárás az, hogy a munkájuk bejelentett legyen, a hallgatók 68,2%-a értékelte ezt az elvárást nagyon fontosnak. Ezt követik a következő elvárások: hogy a munka mellett a családra is jusson idő a hallgatók 65,1%-ának, hogy az állás biztos legyen 61,9%-ának, a munkahely jó hangulata pedig 53,1%-ának nagyon fontos. A munkahelyi sikerélményt 50,7%-uk értékelte nagyon fontosnak későbbi munkába állása szempontjából. A többi elvárásról a hallgatók kevesebb, mint fele véli úgy, hogy számára nagyon fontos. A munkahelyi előrejutás lehetőségét 48,3%-uk, a munka érdekességét 46%-uk, a munka mozgalmasságát és változatosságát 42%-uk értékelte kiemelkedően fontosnak. Hogy a munkatársak barátságosak és segítőkészek legyenek 44,8%-uk, hogy a munkavégzés során emberekkel lehessen találkozni 41%-uk, hogy a munkájuk hasznos legyen a társadalom számára 34,7%-uk, a csapatban való munka pedig 32,2%-uk számára tartozik azon elvárások közé, melyeket nagyon fontosnak ítélnék. Az, hogy a munka szakmai kihívást jelentsen 31,3%-uk, hogy a munka teljesítményközpontú legyen 29,8%-uk, hogy a munka felelősséggel járjon 26,9%-uk számára tölt be nagyon fontos szerepet. A hallgatók csupán 24,9%-a tartja

nagyon fontosnak azt, hogy olyan munkája legyen, ahol szabadon dönthetik el, hogy mikor dolgoznak csupán.

A következő táblázat a munkával kapcsolatos elvárás változóit tartalmazza a fordí és gatesi foglalkoztatási modell alapján. Az előbbieken már bemutattam, hogy a XXI. századra hogyan alakult át foglalkozási modell, a mik voltak a fordizmus és mik a gatesizmus jellemző vonásai. A hallgatók által értékelt munkaelvárással kapcsolatos változók e két modell alapján történő besorolása igen lényeges információkat ad arról, hogy az egyetemi hallgatók inkább a fordí modellel azonosulnak és az ahhoz kapcsolódó értékeket tartják inkább fontosnak, szemben a gatesi modellhez köthető munkaértékekkel. A változók csoportosítása arra enged következtetni, hogy a hallgatók inkább tartják munkavállalásuk szempontjából a fordí modellhez köthető értékeket fontosabbnak. Válaszaik alapján a szociális biztonság kategóriájába csoportosítható munkaértékeket preferálják leginkább, míg a siker/karrier, a felelősség/önmegvalósítás, a presztízs/biztonság, valamint a teljesítmény kategóriájába sorolható értékeket legkevésbé. Az anyagi biztonsághoz és a humánumhoz/ szolgálathoz köthető elvárások középen helyezkednek el a rangsorban, azonban átlagosan ezeket is csupán a hallgatók kevesebb, mint 50%-a tartja számára nagyon fontos elvárásnak.

8. táblázat A munkával kapcsolatos elvárás változók csoportosítása fordí és gatesi modell alapján

A két modell különbségének dimenziói	„fordizmus”	„gatesizmus”
a munkaidő		FLEXIBILITÁS D. Olyan munka legyen, ahol az ember szabadon dönti el, hogy mikor dolgozik rugalmas munkaidő
a jövedelem	ANYAGI BIZTONSÁG A. Magas legyen az elérhető kereset	TELJESÍTMÉNY O. A munka teljesítményközpontú legyen
a biztonság	SZOCIÁLIS BIZTONSÁG B. Egy állás biztos legyen (kevés legyen az elbocsátás veszélye) N. Barátságosak és segítőkészek legyenek a kollégák P. A munka mellett a családra is jusson idő S. A munkahely közel legyen a lakóhelyedhez W. Bejelentett állás legyen	
a karrier	PRESZTIZS/BIZTONSÁG V. A cég híres legyen	SIKER/KARRIER C. Jó lehetőségek legyenek a munkahelyi előrejutásra T. Szakmai kihívást jelentsen a munka U. A továbbképzés biztosított legyen továbbképzésre lehetőség
a meghatározó értékek	HUMÁNUM/SZOLGÁLAT F. A munka jó hangulatú legyen H. Emberekkel lehessen találkozni I. A munka hasznos legyen a társadalomnak K. A munka ne legyen megerőltető M. A munka lehetőséget adjon arra, hogy segíthessen másokon	FELELŐSSÉG/ ÖNMEGVALÓSÍTÁS E. A munka érdekes legyen G. A munka sikerélményt nyújtson J. A munka felelősséggel járjon L. A legtöbb döntést önállóan hozhassa meg az ember Q. A munka mozgalmas és változatos legyen R. Egy csapat tagjaként dolgozhass

Forrás: A változók csoportosítását és a táblázatot készítette: Csoba Judit

Nemek közti bontásban vizsgálva a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait az eredmények azt mutatják, hogy a női hallgatók inkább tartják számukra nagyon fontosnak a szociális biztonsághoz és humánumhoz/szolgálathoz köthető munkaelvárásokat; míg a férfiak az anyagi biztonsághoz, flexibilitáshoz, sikerhez/karrierhez, felelősséghez/önmegvalósításhoz sorolható értékeket. Kiemelkedő eltérés a két nem elvárásai között, hogy a magas elérhető kereset a férfiak 48,7%-a számára nagyon fontos, míg a nők 37,7%-a számára. Az, hogy olyan munkája legyen, ahol szabadon döntheti el, hogy mikor dolgozik a férfiak 31,6%-a, a nők 21,7%-a tarja nagyon fontosnak. Nagyobb arányú különbség az, hogy a férfiak 35,3%-a, a nők 29,2% tarja nagyon fontos elvárásnak azt, hogy a munkája szakmai kihívást jelentsen. Az, hogy az állás bejelentett legyen a nők 71,8%-a számára nagyon fontos, míg a férfiak esetében ez az arány 63,2%. Hogy a munkavégzés során emberekkel lehessen találkozni a férfiak 37%-a, a nők 42,5%-a számára jelent nagyon fontos elvárást.

A vizsgált országok hallgatói között jelentős eltérések vannak a tekintetben, hogy milyen elvárásaik vannak a későbbi munkájukkal kapcsolatban. A magyar hallgatók válaszolták legnagyobb arányban, hogy számukra nagyon fontos az, hogy az állás biztos legyen, a munka sikerélményt nyújtson, a munka mellett a családra is jusson idő és az állás bejelentett legyen. A fordí és gatesi modell által készített kategóriák alapján a magyar hallgatók a szociális- és az anyagi biztonságot tartják leginkább fontosnak. A flexibilitáshoz, a teljesítményhez, a presztízshez, a sikerhez/karrierhez, a humánumhoz/szolgálathoz, és a felelősségéhez/önmegvalósításhoz köthető munkával kapcsolatos elvárásokat a román hallgatók tartják nagyobb arányban nagyon fontosnak. Az 9. táblázatban csoportosítottam a munkával szemben támasztott elvárásokat aszerint, hogy az a magyar vagy a román hallgatók számára nagyon fontosnak nagyobb arányban.

9. táblázat A munkával kapcsolatos csoportosítása az alapján, hogy mely országok hallgatói ítélték őket inkább nagyon fontosnak

Magyar hallgatók	Román hallgatók
Az állás biztos legyen	Magas elérhető kereset
A munka sikerélményt nyújtson	Jó előrejutási lehetőségek
A munka mellett a családra is jusson idő	Szabadon döntheti el, hogy mikor dolgozik
Az állás bejelentett legyen	A munka érdekes legyen
	A munka során emberekkel lehessen találkozni
	A munka hasznos legyen a társadalomnak
	A munka jó hangulatú legyen
	A munka felelősséggel járjon
	A munka ne legyen megterhelő
	Önálló döntéshozatal
	Lehetőség legyen másokon segíteni
	Barátságos és segítőkész munkatársak
	A munka teljesítményközpontú legyen
	Változatos, rugalmas munka
	Egy csapat tagjaként lehessen dolgozni
	A munkahely közel legyen a lakóhelyhez
	Szakmai kihívás
	Biztosított legyen a továbbképzés lehetősége
	A cég híres legyen

Mobilitáshoz köthető tervek

Az egyetemisták munkával kapcsolatos elvárásaival szoros összefüggésben áll az is, hogy hol szeretnének diplomájuk megszerzése után munkába állni, hiszen a mobilitási hajlandóságot tekinthetjük egyfajta befektetési hajlandóságnak a hallgatók munkavállalási terveivel kapcsolatban. Azt, hogy a megkérdezett hallgatók hol tervezik a munkába állásukat a 10. táblázat szemlélteti.

10. táblázat A hallgatók mobilitáshoz kötődő tervei (%)

	TERVEZEM	NEM TERVEZEM, DE NEM ZÁROM KI	EGYÁLTALÁN NEM TERVEZEM	NEM TUDOM
Az egyetem/főiskola megyében	45,9%	29,5%	8,8%	15,7%
A lakóhelye megyében	48,6%	26,3%	10,5%	14,6%
Más megyében az országban belül	20,0%	43,2%	15,9%	21,0%
EU országban	29,3%	37,2%	13,6%	20,0%
EU-n kívüli országban	13,9%	32,0%	27,9%	26,2%

A hallgatók leginkább egyetemük/főiskolájuk megyében (45,9%-uk), illetve lakóhelyük megyében (48,6%-uk) tervezik a diploma utáni munkába állásukat. Érdekes azonban az arány, hogy többen terveznek EU-s országban munkába állni, mint országuk egy másik megyében: míg az előbbi 20%-uk, az utóbbit 29,3%-uk tervezi. Legkisebb arányban pedig EU-n kívüli országban terveznek munkába állni a hallgatók a tanulmányaik befejeztével. Bár igen kevesen tervezik azt, hogy országon belül más megyében vállaljanak munkát, azonban, a legnagyobb arányban e lehetőségre válaszolták azt, hogy bár nem tervezik, de nem is zárják ki (43,2%-uk). Őket követik a sorban, akik az EU-n belüli (37,2%-uk) és az EU-n kívüli (32%-uk) országokban való munkába állásról vélekednek így.

A 2009-es hallgatói motivációs felmérés is vizsgálata a felsőoktatásban részt vevők külföldi munkavállalási terveit. A külföldi munka meglehetősen vonzónek tűnik a hallgatók számára. Külföldi munkavégzés a válaszadók közel 60 százalékának terveiben szerepel, egyharmaduk ellenben nem kívánja külföldön értékesíteni munkaerejét. (Hallgatói motivációs felmérés 2009: 16. oldal) Ez az arány jóval nagyobb, mint az, amit vizsgálatomban tapasztaltam.

Nemek szerinti bontásban vizsgálva a mobilitási hajlandóságot az a tendencia rajzolódik ki, hogy a nők nagyobb arányban terveznek egyetemük/főiskolájuk, lakóhelyük megyéjében, vagy más megyében az országon belül elhelyezkedni képzésük végeztével, míg a férfiak nagyobb hajlandóságot mutatnak a más EU-s országban, vagy EU-n kívüli országban történő munkavállalásra. A nők 47,5%-a tervezi, hogy az egyeteme/főiskolája megyéjében áll majd munkába, a férfiaknak 43,1%-a. A lakóhelye megyéjében a nők 49,8%-a, a férfiak 46,8%-a kíván a későbbiekben állást vállalni. Az országon belül más megyében a nők 21,1%-a, míg a férfiak 18%-a tervez munkát vállalni. Európai Unió és Európai Unión kívüli országban a férfiak bár nagyobb arányban kívánnak munkát vállalni tanulmányaik befejeztével, azonban nem haladja meg kiemelkedően a nők arányát. A munkavállalási mobilitási hajlandóság nemek szerinti bontását a 11. táblázat szemlélteti.

11. táblázat Mobilitáshoz köthető tervek nemek szerint (%)

		Férfi	Nő
Az egyetemed/főiskolád megyéjében	tervezem	43,1%	47,5%
	nem tervezem, de nem zárom ki	30,3%	29,4%
	egyáltalán nem tervezem	8,8%	8,6%
	nem tudom	17,9%	14,5%
A lakóhelyed megyéjében	tervezem	46,8%	49,8%
	nem tervezem, de nem zárom ki	26,5%	26,3%
	egyáltalán nem tervezem	9,7%	10,8%
	nem tudom	17,0%	13,1%
Más megyében az országon belül	tervezem	18,0%	21,1%
	nem tervezem, de nem zárom ki	44,1%	42,8%
	egyáltalán nem tervezem	14,8%	16,4%
	nem tudom	23,2%	19,7%
EU országban	tervezem	29,5%	29,2%
	nem tervezem, de nem zárom ki	38,1%	36,8%
	egyáltalán nem tervezem	11,2%	14,9%
	nem tudom	21,3%	19,0%
EU-n kívüli országban	tervezem	14,8%	13,3%
	nem tervezem, de nem zárom ki	33,8%	31,6%
	egyáltalán nem tervezem	24,0%	30,1%
	nem tudom	27,4%	25,0%

EU országba vagy EU –n kívüli országba való költözést az osztatlan képzésben tanulók terveznek nagyobb arányban

A két vizsgált ország hallgatóinak mobilitási hajlandósága jelentősen eltér egymástól. A magyar hallgatók nagyobb arányban tervezik azt, hogy más EU-s vagy EU-n kívüli országban vállalnak munkát, azonban nem sokkal nagyobb arányban, mint román társaik. A magyar hallgatók 30%-a, a román hallgatók 28,6%-a tervezi, hogy más EU-s országban, valamint a magyar hallgatók 14,5%-a, míg a román hallgatók 13,3%-a tervezi, hogy az Európai Unión kívüli országban áll majd munkába. Valamivel nagyobb az eltérés az országon belüli mobilitás tekintetében. A magyar hallgatók 7%-kal nagyobb arányban tervezik, hogy

egyetemük/főiskolájuk megyéjében, 6%-kal nagyobb arányban, hogy más megyében az országon belül vállalnak munkát diplomájuk megszerzését követően, a román hallgatókhoz képest. A lakóhelyük megyéjében történő munkavállalást közel azonos arányban tervezik. A munkavállalási mobilitási hajlandóság országok szerinti bontását a 12. táblázat szemlélteti.

12. táblázat Mobilitáshoz köthető tervek csoportosítása országok szerint (%)

		Román hallgatók	Magyar hallgatók
Az egyetemed/főiskolád megyéjében	tervezem	42,3%	49,6%
	nem tervezem, de nem zárom ki	29,5%	29,6%
	egyáltalán nem tervezem	9,3%	8,4%
	nem tudom	19,0%	12,4%
A lakóhelyed megyéjében	tervezem	48,1%	49,2%
	nem tervezem, de nem zárom ki	24,7%	27,8%
	egyáltalán nem tervezem	9,5%	11,6%
	nem tudom	17,7%	11,4%
Más megyében az országon belül	tervezem	11,9%	28,0%
	nem tervezem, de nem zárom ki	40,2%	46,1%
	egyáltalán nem tervezem	21,9%	9,9%
	nem tudom	26,0%	16,0%
EU országban	tervezem	28,6%	30,0%
	nem tervezem, de nem zárom ki	36,2%	38,1%
	egyáltalán nem tervezem	13,2%	14,0%
	nem tudom	22,1%	17,9%
EU-n kívüli országban	tervezem	13,3%	14,5%
	nem tervezem, de nem zárom ki	30,7%	33,3%
	egyáltalán nem tervezem	25,4%	30,4%
	nem tudom	30,6%	21,8%

A családi háttér és annak hatása a munkával kapcsolatos elvárásokra

A mintába került hallgatók munkával kapcsolatos elvárásainak vizsgálata során fontosnak véltem azt a dimenziót is elemezni, hogy a társadalmi tőke vajon meghatározza-e olyan mértékben a munkával kapcsolatos elvárásokat, ahogyan az iskolai pályafutás eredményességét több elméletalkotó szerint.

A nemzetközi szakirodalomban az 1980-es évektől kezdődően kapott komoly szerepet a társadalmi tőke. Bourdieu úgy határozza meg, hogy „a tőke vagy anyagi formában vagy elsajátított, „inkorporált” (idézőjel az eredeti szövegben) formában felhalmozott munka”. (Bourdieu 1998: 155) A tőke három fajtáját különíti el egymástól: a gazdasági-, a kulturális- és a társadalmi tőkét. A gazdasági tőke szerint közvetlenül pénzzé alakítható és legfőképpen a tulajdonjogi formában történő intézményesedésre hajlamos. A kulturális tőke bizonyos feltételek mellett gazdasági tőkévé alakítható, és ez a tőkefajta különösen az iskolai végzettségi titulusokban történő intézményesedésre hajlamos. A kapcsolati tőke Bourdieu elméletében társadalmi kötelezettségekből vagy kapcsolatokból fakad. Bizonyos feltételek teljesülése mellett ez is konvertálható gazdasági tőkévé. A kulturális tőke három formában létezhet: bensővé tett, tárgyasult vagy intézményesült állapotban. (Bourdieu 1998)

Coleman a társadalmi strukturális erőforrásokat tekinti az egyének tőke javainak, azaz társadalmi tőkéjének. A társadalmi tőkét szerint annak funkciója határozza meg. Coleman is megkülönbözteti a tőke különböző fajtáit (azonban más kategóriákat használ, mint Bourdieu): pénztőke, tárgyi tőke, emberi tőke és társadalmi tőke létezik szerint. (Coleman 1998)

Putnam szerint a társadalmi tőke a társadalmi szervezetek jellemzőiből származik, mint például a bizalom, a normák és a hálózatok, amelyek növelhetik a társadalom hatékonyságát azáltal, hogy elősegítik az összehangolt cselekvéseket. Tehát esetében a társadalmi tőke fogalma a társadalmi hálózatokra és a kölcsönösséggel összefüggőnormákra vonatkozik. Alap gondolata az, hogy a társadalmi hálózatoknak értéke van, ezért nagymértékű erőforrásként alkalmazhatóak, nem csak az egyének, hanem a különféle csoportok és közösségek számára is. Elméletében hangsúlyos az a tény is, hogy a társadalmi tőke és az oktatás között kölcsönösség áll fenn. (Putnam 2004)

Coleman a társadalmi tőkéről alkotott elméletében úgy érvel, hogy bár azokban a vizsgálatokban, melyekben az iskolai teljesítményt befolyásoló és rá hatást gyakorló tényezőket vizsgálják, rendszerint a családi háttérrel egyetlen entitásként tekintik. Álláspontja

szerint a családi háttér legalább három tőkére bontható: pénzügyi-, emberi-, és társadalmi tőkére. A pénzügyi tőkét a család vagyonával mérhetjük, e tőke biztosítja azon erőforrásokat, amelyek segíthetik az iskolai teljesítményt (különböző tanulmányi eszközök). Az emberei tőke a családi háttér esetében a szülők iskolázottsága, mely potenciális szellemi környezetet nyújt a gyermeknek. A családon belüli társadalmi tőke pedig különbözik ezektől. (Coleman 1988) „A család társadalmi tőkéje a szülők és a gyerekek közötti viszony. Vagyis ha a szülők által birtokolt emberi tőkét nem egészíti ki a családi viszonyokban testet öltött társadalmi tőke, akkor a gyerek tanulmányai szempontjából irreleváns, hogy a szülők sok vagy kevés emberi tőkével rendelkeznek.” (Coleman 1998: 28)

Kutatásom során Coleman családi tőkéről alkotott álláspontját vizsgáltam a hallgatók esetében. Hipotézisem az volt, hogy a családi háttér meghatározza a munkával kapcsolatos elvárásokat, ahogyan azt leírja az iskolai eredményesség esetében. Vizsgálatai eredményeim igazodnak Coleman az elméletéhez. A megkérdezett hallgatók munkával kapcsolatos elvárásai sem állnak szignifikáns kapcsolatban a szülők anyagai helyzetével és iskolai végzettségével. Azonban, hogy szülők mennyit és milyen minőségben beszélgetnek a gyermekükkel, mennyi közös programot szerveznek velük, érdeklődnek-e tanulmányi eredményeikről és biztatják-e őket a tanulásra, már hatással van a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásaira. A kérdőív erre a vonatkozó érzésében különböző szülőkkel való közös tevékenységről adhattak választ a megkérdezett hallgatók a szerint, hogy ez rájuk mennyire jellemző. A kérdéseket egy négyfokú skála mérte, melynek értékei: „soha”, „ritkán”, „gyakran”, „nagyon gyakran”. E kérdések közül a szülőkkel való beszélgetés gyakoriságát, a szülők a hallgatók tanulmányai felől való érdeklődésének és tanulásra való ösztönzésének/bátorításának gyakoriságát vizsgáltam, aszerint, hogy hogyan hat a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásaira.

Az, hogy a hallgatóval a szülei milyen gyakran beszélgetnek jelentős hatással van a munkával kapcsolatos elvárásokra. Azok közül, akikkel soha és azok közül, akikkel nagyon gyakran beszélgetnek szülei kerültek ki legnagyobb arányban, akik számára az egyes elvárások nagyon fontosak. A következőkben a kiemelkedő eltéréseket mutatom be. Azoknak, akik soha nem beszélgetnek szüleikkel 44,4%-a tartja nagyon fontos elvárásának a munkájával kapcsolatban, hogy állása bejelentett legyen, akik ritkán, azoknak akik ritkán 58,7%-a, akik gyakran, azoknak 56,4%-a, azoknak pedig, akik nagyon gyakran 66,2%-a. Azok, akik nagyon gyakran beszélgetnek szüleikkel 51,9%-a tartja nagyon fontos elvárásnak, hogy jó lehetőségei legyenek a munkahelyi előrelépésre, míg azoknak, akik gyakran 44,2%-a, azoknak, akik ritkán 41,1%-a, azoknak, akik soha pedig csupán 33,5%-a. Az, hogy a munkája érdekes legyen a szüleikkel nagyon gyakran beszélgető hallgatók 49,1%-ának, a szüleikkel

gyakran beszélgető hallgatók 42,%-ának, akik ritkán beszélgetnek szüleikkel, azoknak 39,4%-ának, akik sohasem beszélgetnek szüleikkel, azok 22,2%-ának nagyon fontos ez az elvárás. Az, hogy a munkahely jó hangulatú legyen, a szüleikkel nagyon gyakran beszélgető hallgatók 57%-a számára nagyon fontos, azoknak, akik ritkán beszélgetnek szüleikkel 48,2%-ának, azoknak pedig, akik soha, 22,2%-ának. Az az elvárás, hogy a kollégák barátságosak és segítőkészek legyenek a szüleikkel nagyon gyakran beszélgetők 74,6%-ának, a szüleikkel gyakran beszélgetők 41,5%-ának, a szüleikkel ritkán beszélgetők 40,5%-ának, a szüleikkel soha sem beszélgetők 27,8%-ának nagyon fontos. Az, hogy egy csapat tagjaként dolgozhasson 35%-ának nagyon fontos azok közül, akik nagyon gyakran, 28,9%-ának azok közül, akik gyakran, 28,8%-ának azok közül, akik ritkán, és 22,2%-ának azok közül, akik sosem beszélgetnek szüleikkel jelent nagyon fontos értéket. A szüleikkel nagyon gyakran beszélgető hallgatók 55%-ának nagyon fontos, hogy a munka sikerélményt nyújtson, akikkel ritkán, azoknak 45,9%-ának, akikkel gyakran 41,3%-ának, akikkel pedig soha, azoknak 22,2%-ának. Az, hogy emberekkel lehessen találkozni a munkahelyen a szüleikkel nagyon gyakran beszélgető hallgatók 45,3%-a számára nagyon fontos, a szüleikkel gyakran beszélgetők 35,9%-ának, a ritkán beszélgetők 33,2%-ának, akik soha sem beszélgetnek szüleikkel, azok 22,2%-a számára.

Tehát azok a hallgatók, akikkel a szülei nagyon gyakran beszélgetnek a szülei, sokkal nagyobb arányban tartják fontosnak a fordí-gatesi modell alapján azokat az elvárásokat, melyek a szociális biztonsághoz köthetőek, valamint nagy arányban jelennek meg esetükben még a humánumhoz/szolgálathoz kötődő és a felelősséghez/önmegvalósításhoz köthető értékek nagyon fontosnak ítélté. A másik csoport, akik a többiekhez képest kiemelkedően tartottak fontosnak egyes értékeket, azok, akikkel soha nem beszélgetnek szülei. Esetükben nagyon fontosnak ítélték azok az értékek, melyek az anyagi biztonsághoz, flexibilitáshoz, teljesítményhez és presztízshez köthetőek. valamint ebben a csoportban is megjelennek olyan nagyon fontosnak tartott értékek, melyek a humánumhoz/szolgálathoz tartoznak, azonban más értékeket tartanak ezek közül nagyon fontosnak, mint azok, akikkel nagyon gyakran beszélgetnek szülei. Azok, akikkel nagyon gyakran beszélgetnek szülei a humánum/szolgálatba sorolható értékek közül főleg a társas kapcsolatokat és a munkahely jó hangulatát ítélik nagyon fontosnak, míg azok, akikkel sohasem beszélgetnek szülei, azt, hogy a munka ne legyen megterhelő és hasznos legyen a társadalom számára. Azt, hogy a két csoport mely felsorolt értékeket tartja kiemelkedően nagyobb arányban nagyon fontosnak, a 13. táblázat összegzi.

13. táblázat A szülőkkel való beszélgetés intenzitása és a munkával kapcsolatos elvárások közti kapcsolat

Soha	Nagyon gyakran
Magas elérhető kereset	Biztos állás
Szabadon döntheti el, hogy mikor dolgozik	Jó lehetőség legyen az előrejutásra
A munka hasznos legyen a társadalomnak	A munka érdekes legyen
A munka felelősséggel járjon	A munkahely jó hangulatú legyen
A munka ne legyen megterhelő	A munka sikerélményt nyújtson
Önálló döntéshozatal	Emberekkel lehessen találkozni
Lehetőség legyen másokon segíteni	Barátságos, segítőkész munkatársak
A munka teljesítményközpontú legyen	A munka mellett a családra is jusson idő
A munka szakmai kihívást jelentsen	A munka mozgalmas és változatos legyen
A cég híres legyen	Egy csapat tagjaként lehessen dolgozni
	A munkahely közel legyen a lakóhelyhez
	A továbbképzés biztosított legyen

A következőkben a szülők ösztönzése/bátorítása a tanulásra és a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásainak összefüggéseit mutatom be.

Azok közül a hallgatók közül, akiket a szülei nagyon gyakran ösztönöznék a tanulásra, 68%-uk számára nagyon fontos leendő munkájával kapcsolatban, hogy az állás biztos legyen; míg azok közül, akiket gyakran, 54%-uk számára, azok közül, akiket ritkán 55,7%-uk, azok közül pedig, akiket soha, 51,5%-uk számára nagyon fontos ez az elvárás. A jó előrejutási lehetőségek azok közül, akiket nagyon gyakran ösztönöznék/bátorítanak szülei a tanulásra, 54,8%-uk számára nagyon fontos tényező egy munkával kapcsolatban; míg azok közül, akiket csak ritkán 43%-uk számára nagyon fontos, azoknak az aránya, akiket szülei ritkán vagy nagyon ritkán ösztönöznék tanulásra 40% alatti ezen elvárás fontossága esetében. Az, hogy munka érdekes legyen legnagyobb arányban azok számára nagyon fontos, akiket szüleik nagyon gyakran bátorítanak a tanulásra (50,5%-uk számára, míg azok esetében, akiket gyakran, vagy ritkán ez az arány 40,9%, valamint azok esetében, akiket soha csupán 35,6%. Az, hogy a munka sikerélményt nyújtson 55,8%-uk számára nagyon fontos azok közül, akiket szülei nagyon gyakran ösztönöznék a tanulásra; ez 45,6%-os arány azok körében, akiket gyakran, 43,4%-os azok körében, akiket ritkán és 35,2%-os azok körében, akiket soha. Az, hogy a munka során emberekkel lehessen találkozni azok körében, akiket szülei gyakran

ösztönöznek a tanulásra, ez az érték 47%-uk számára nagyon fontos, azok körében, akiket gyakran 33,2%-uk számára, azok körében, akiket nagyon ritkán 34,4%-uk, azok körében, akiket soha 32,7%-uk számára. A többi érték kapcsán nem tapasztalhatunk ilyen nagy arányú eltéréseket, de mindegyik esetben azok válaszolták rájuk a legnagyobb arányban, hogy nagyon fontos számukra, akiket szülei nagyon gyakran ösztönöznek és bátorítanak a tanulásra, három érték kivételével. Az önálló döntéshozatal legnagyobb arányban azok számára jelent nagyon fontos elvárást, akiket sohasem ösztönöznek a szülei tanulásra. Az, hogy a cég híres legyen, szintén azok körében jelenik meg legnagyobb arányban nagyon fontos értékként, akiket szülei sohasem ösztönöznek a tanulásra. Az, hogy szabadon döntethesse el, hogy mikor dolgozik azok számára nagyon fontos érték a legnagyobb arányban, akiket ritkán bátorítanak szülei arra, hogy tanuljanak. Tehát a fordí-gatesi modellt alkalmazva elmondható, hogy azon hallgatók számára, akiket szülei sosem bátorítanak a tanulásra az anyagi biztonsághoz és flexibilitáshoz köthető értékek nagyon fontosnak, azon hallgatók számára, akiket ritkán ösztönöznek szülei tanulásra pedig a flexibilitáshoz köthető értékek jelennek meg legnagyobb arányban nagyon fontos elvárásként. Azok esetében, akiket nagyon gyakran bátorítanak szülei tanulásra, a teljesítményhez, a szociális biztonsághoz, sikerhez és karrierhez, felelősségéhez/önmegvalósításhoz és a humánumhoz és szolgálathoz köthető értékek tartják nagyon fontosnak, a többiekhez képest nagyobb arányban.

Azt vizsgálva, hogy szülők mennyire érdeklődnek a hallgatók tanulmányi eredményeiről hasonló eredményt kaptam, mint a tanulásra való ösztönzés, bátorítás esetén. Azok a hallgatók, akik tanulmányi eredményeiről nagyon gyakran érdeklődnek szülei nagyobb arányban tartják fontosnak szociális biztonsághoz, a felelősséghez/önmegvalósításhoz köthető értékeket. Azok a hallgatók, akiknek tanulmányai felől ritkán érdeklődnek szülei a flexibilitáshoz köthető értéket. De a szociális biztonsághoz köthető értékek e kérdés alapján szociális biztonsághoz kapcsolódó értékek közül azt, hogy a munkahely közel legyen a lakóhelyükhöz, a sikerhez köthető értékek közül pedig azt, hogy a továbbképzés biztosított legyen, azok tartják a többiekhez képest nagyobb arányban nagyon fontosnak. Azok, akik tanulmányi felőle sosem érdeklődnek szülei, az anyagi biztonsághoz, teljesítményhez, presztízshez, sikerhez/karrierhez kötődő értékeket tartják a többiekhez képest nagyobb arányban nagyon fontosnak.

Hipotézisem beigazolódott mely szerint a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait meghatározza a családi háttérük. A fordí-gates modell szerint csoportosítva a válaszokat igen érdekes kép rajzolódik ki. Azon hallgatók, akik esetében szorosabb a kapcsolattartás szüleikkel és tanulmányaikat is szemmel kísérik nagyobb arányban jelentek

meg nagyon fontos elvárásként a szociális/biztonsághoz, sikerhez/karrierhez, humánumhoz/szolgálathoz, felelősséghez/önmegvalósításhoz köthető értékek, a többiekhez képest. Míg azon hallgatók esetében, akiknél kevésbé gyakori a szülőkkal való beszélgetés és szüleik kevésbé ösztönzik őket tanulásra, kevésbé érdeklődnek tanulmányaikról az anyagi biztonsághoz, flexibilitáshoz és karrierhez kötődő értékeket tartják a többiekhez nagyobb arányban nagyon fontosnak.

Összegzés

A továbbtanulási döntéshozatal esetében összességében elmondható az, hogy a legmeghatározóbb tényezők a tudás megszerzése, a könnyebb elhelyezkedés és jó állás elérésének lehetősége volt a hallgatók számára. Ezt követi rangsorban a kapcsolati tőke alakításának terve, valamint az anyagi tényezők. Legkisebb arányban a tanári/szülői nyomás és családi vagy baráti példakövetés volt lényeges szempont a hallgatók felsőoktatási intézménybe való jelentkezése során.

A hallgatók felsőfokú tanulmányaik melletti munkavégzésére leginkább szünidőben való munkavégzés a jellemző, ezt követi a családi gazdaságban való munkavégzés, a tanév közbeni fizetett munka a rangsorban, nem fizetett önkéntes munkát végeztek a legkisebb arányban a megkérdezett hallgatók.

Azok a hallgatók közül, akik az egyetemi/főiskolai tanulmányaik mellett dolgoztak vagy jelenleg is dolgoznak, kevesebb, mint negyedük számára kapcsolódott egymással munkavégzésük és tanulmányuk, általában a hallgatók nem tanulmányaikhoz kötődő munkát vállalnak képzésük mellett.

A változók csoportosítása arra enged következtetni, hogy a hallgatók inkább tartják munkavállalásuk szempontjából a fordí modellhez köthető értékeket fontosabbnak. Válaszaik alapján a szociális biztonság kategóriájába csoportosítható munkaértékeket preferálják leginkább, míg a siker/karrier, a felelősség/önmegvalósítás, a presztízs/biztonság, valamint a teljesítmény kategóriájába sorolható értékeket legkevésbé. Az anyagi biztonsághoz és a humánhoz/ szolgálathoz köthető elvárások középen helyezkednek el a rangsorban, azonban átlagosan ezeket is csupán a hallgatók kevesebb, mint 50%-a tartja számára nagyon fontos elvárásnak. Hipotézisem beigazolódt, a hallgatók kevésbé azonosulnak megváltozott munkakörülményekhez, legfontosabb elvárás számukra, hogy a munkájuk szociális biztonságot nyújtson számukra.

Azzal kapcsolatos hipotézisem is beigazolódt, mely szerint a hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait meghatározza a családi háttérük. A fordí-gates modell szerint csoportosítva a válaszokat igen érdekes kép rajzolódik ki. Azon hallgatók, akik esetében szorosabb a kapcsolattartás szüleikkel és tanulmányaikat is szemmel kísérik nagyobb arányban jelentek meg nagyon fontos elvárásként a szociális/biztonsághoz, sikerhez/karrierhez, humánhoz/szolgálathoz, felelősséghez/önmegvalósításhoz köthető értékek, a többiekhez képest. Míg azon hallgatók esetében, akiknél kevésbé gyakori a szülőkkel való beszélgetés és szüleik kevésbé ösztönzik őket tanulásra, kevésbé érdeklődnek tanulmányaikról az anyagi

biztonsághoz, flexibilitáshoz és karrierhez kötődő értékeket tarják a többiekhez nagyobb arányban nagyon fontosnak.

Záró gondolatként fontosnak tartom azt, hogy a legyenek olyan országos kutatások, melyek a felsőoktatásban részt vevő hallgatók munkával kapcsolatos elvárásait vizsgálják, mert ez hozzájárulhat a munkaadói és munkavállalói oldal illeszkedési problémáinak enyhítéséhez.

Felhasznált irodalom

Bauer Béla - Szabó Andrea (2005): Ifjúság 2004 Gyorsjelentés

Mobilitás Ifjúságkutatási Iroda, Budapest

http://www.ditzendy.hu/dka/konyvtar/ifjusagpolitika/ifjusag2004_gyorsjelentés_2005_02_28.pdf Utolsó letöltés ideje: 2012. 07. 15.

Bauer Béla - Szabó Andrea (2009): Ifjúság 2008 Gyorsjelentés

Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest

http://www.mobilitas.hu/uploads/1/hirek/2382/fajlok/ifjusag2008_gyorsjelentés_090520.pdf Utolsó letöltés ideje: 2012. 07. 15.

Bourdieu, P.: Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája (Szerk.: Lengyel Gy.-Szántó Z.) Aula Kiadó, Budapest, 1998, 155-176. oldal

Coleman, J.S.: Társadalmi tőke. In: A gazdasági élet szociológiája (Szerk.: Lengyel Gy.-Szántó Z.) Aula Kiadó, Budapest, 1994, 99-127. oldal

Coleman, J.S.: Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája (Szerk.: Lengyel Gy.-Szántó Z.) Aula Kiadó, Budapest, 1998, 11-43. oldal

Csoba Judit: Tisztes munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája? L'Harmattan Kiadó, Budapest, 2010

Diplomás pályakövetés - Hallgatói motivációs felmérés, 2009 - Kutatási jelentés, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Igazgatóság Budapest, 2010

http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/hallgatoi_motivacios_kutatas2009/kutatasi_jelentes_hallgatoi.pdf Utolsó letöltés ideje: 2012. 07. 15.

Putnam, Robert D. 2004. Education, Diversity, Social Cohesion and Social Capital. Meeting of OECD Education Ministers. Dublin: OECD.
<http://www.oecd.org/general/meetingofocdeducationministersraisingthequalityoflearningforall-chairsummary.htm> Utolsó letöltés ideje: 2013.01.04.

Róbert Péter: Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra In: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 2002 Budapest, 2002, 220-232. oldal
<http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a830.pdf> Utolsó letöltés ideje: 2012.10.12.

Petres Andrea: A felsőoktatás és a munkaerőpiac összefüggései In: Educatio folyóirat 2010/III szám, - FELSŐOKTATÁS ÉS FOGLALKOZTATHATÓSÁG 507-516. oldal
http://www.hier.iif.hu/hu/educatio_reszletes.php?id=80 Utolsó letöltés ideje: 2013.01.04.

Várhalmi Zoltán: Diplomás pályakezdők a versenyszektorban – 2011 MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest 2012
http://www.pte.hu/files/tiny_mce/File/tenyek_adatok/Felmeresek/egyeb_felmeresek/diploma_2011_osszefoglalo_120130_.pdf Utolsó letöltés ideje: 2012.10.12.

Vass Vilmos: A kompetencia fogalmának értelmezése. In: Kerber Zoltán (szerk.): Hidak a tantárgyak között. Országos Közoktatási Intézet, Budapest, 2006, 11–29. oldal
<http://www.ofi.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/kompetencia-fogalmanak> 2012.10.12.

Veroszta Zsuzsanna: A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében In: Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010, Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, 2010, december
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/DPRfuzet4_teljes.pdf
Utolsó letöltés ideje: 2012. 07. 15.

Veroszta Zsuzsanna: Hallgatók 2011 - Kutatási zárótanulmány Diplomás Pályakövetési Rendszer országos kutatás Educatio Nonprofit Kft. Felsőoktatási osztály 2012. március
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_hallgatoi/modszertan_hallgatoi2011.pdf
Utolsó letöltés ideje: 2012. 07. 15.

