

HERZBERG TÉNYEZŐK A PÉCSIKÖZGÁZON

HERZBERG FACTORS AT THE „PÉCSIKÖZGÁZ”

SIPOS NORBERT PhD hallgató, főiskolai tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástani
Doktori Iskola

Eötvös József Főiskola, Műszaki és Közgazdaságtudományi Kar,
Gazdaságtudományi Intézet

ABSTRACT

The study focuses on the human resource-management, more precisely on the analysis of the labour market situation questions of those newly graduated at the University of Pécs, Faculty of Business and Economics (UP FBE). The Graduate Follow-up System survey is one of the key tools for the proper analysis of the higher education institutions' capabilities to form and offer formations to young people which allow a high level labour market fit.

The recent changes in the Hungarian Higher Education System and the Education System itself (mainly the Bologna Process) influence directly the students to expect more from their studies and indirectly the institutions to act differently toward their actual and potential students. There are several motivator models, but the Herzberg two factor theory can be applied with great results, because a new combination of the motivator and hygiene factors can be used to determine the specifications of the UP FBE graduates. This can be useful for the future graduates and for the University of Pécs, too.

1. Bevezetés

A tanulmány a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karának (PTE KTK, Pécsiközügáz) végzett hallgatói körében lefolytatott Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) kutatás eredményeire épül. A felsőoktatási intézmények között megfigyelhető éles versenyben nagy jelentőséggel bírnak a DPR tanulságai, hiszen ennek eredményei fokmérői az adott oktatási intézményeknek. A végzett hallgatók munkaerőpiacra való kilépéssel kapcsolatos információk visszajelzést adnak a képző intézményeknek. A diploma megszerzése és az elhelyezkedés között eltelt idő összehasonlítása, a nettó átlagkereset, a munkához szükséges tudás kapcsolódása a szakmához az adott képzés vagy intézmény minősítésére is használható, továbbá segítséget nyújt az intézményeknek az oktatáshoz szükséges, és a versenyképességet biztosító tényezők azonosításához. Ezeket az eredményeket fel-

használva az intézmények képesek végrehajtani a szükséges változtatásokat, hogy a lehetséges hallgatók közül minél többhöz juttassák el az üzenetet: „A nálam szerzett tudással sikeres leszel a munkaerőpiacon”. Ha az egyik intézmény hallgatói hamarabb tudnak elhelyezkedni, akkor az az intézmény versenyképesebb, és valószínűsíthetően a végzetek jobban megfelelnek a munkaerőpiac igényeinek, ami minden felsőoktatási intézmény célja és feladata. Ez nem egyszerű, hiszen legalább 3-4 éves eltolódás figyelhető meg (a képzési idő hossza miatt) egy új képzés eredménye és a dinamikusan változó munkaerő-piaci igények között.

Tágabb értelmezésben a politikai és gazdasági stratégiai tervezési folyamatban is elengedhetetlen a megfelelő felsőoktatási rendszer fenntartása és a kulcselemek azonosítása, amelyet a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő finanszírozással tesznek működőképesé. A strukturális feltételeket a 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról szabályozza. A törvény öt bekezdése foglalkozik az intézményeknek a stratégiai tervezéshez szükséges információkat nyújtó pályakövetés feladataival:

- 34. § (6) bekezdés: „A felsőoktatási intézmények - önkéntes adatszolgáltatás alapján - ellátják a pályakövetés feladatait, amelynek keretében figyelemmel kísérik azoknak a munkaerő-piaci helyzetét, akik náluk szereztek bizonyítványt, oklevelet.”,
- 53. § (6) bekezdés: „A Kormány - az esedékesség évét megelőzően évenként állapítja meg az új belépők létszámkeretét az egyes képzési területek és a képzés munkarendje szerint. A Kormány döntését a munkaerő-piaci szereplők e törvényben meghatározottak szerinti bevonásával, a munkaerő-piaci előrejelzések, a pályakövetési rendszer tapasztalatainak, a diplomás munkanélküliség helyzetének értékelésével hozza meg, ...”,
- 103. § ab) pont: „Az oktatási miniszter felsőoktatás-szervezési feladatai: működteti a végzett hallgatók pályakövetési rendszerét.”,
- 130. § (4) bekezdés: „A képzési támogatás a pályakövetési rendszer értékelése alapján legfeljebb tíz százalékkal csökkenthető, illetve növelhető.”,
- 156.§ (2) bekezdés: „A felsőoktatási intézmények a 2006. szeptember 1-jétől induló tanévtől kezdődően vezetik be a pályakövetés rendszerét.”. (2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról 34. § (6), 53. § (6), 103. § ab), 130. § (4), 156.§ (2))

A 2012 tavaszán nyilvánosságra került felsőoktatási keretszámokban megfigyelhető strukturális átrendeződés sem változtatott ezen a rendszer összességét tekintve, csupán a szakmák közötti kormányzati súlypontok módosultak – némely esetben jelentősen. Ezek alapján valószínűsíthető, hogy a továbbiakban az államilag finanszírozott hallgatók létszámában jelentősebb mértékű csökkenéssel szembesülhetünk a következő években, amely még fontosabbá teszi a különböző hallgatói szolgáltatási rendszerek magas színvonalon való működtetését. Az eredményességét megfelelő módszertannal kell mérni, továbbá az eredmények nyilvánosságra hozatalával lehet elérni, hogy a befektetett energia és pénz megtérüljön a

felvételizők létszámának növekedése révén (eltekintve jelen esetben a finanszírozásban bekövetkező változásoktól).

A 2012. szeptember 1-jétől érvényes 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról V. fejezetén belüli 10. pont a Felsőoktatási Információs Rendszerről (FIR) szól, amelyik részletezi, hogy milyen kötelezettségei vannak a magyarországi felsőoktatási intézményeknek a fő tevékenység végzése mellett. Önállóan kell felméréseket végezni, amelyek agregáltan megjeleníthetők egy központi adatbázisban (természetesen az anonimitás magas foka mellett). Ez a központi adatbázis szolgáltatja a fő információt és a szükséges adatokat a stratégiai döntések során, amelyek bizonyosan befolyásolják az államilag támogatott helyek szétosztását az egyes intézmények között.

Mivel általánosságban nem létezett elfogadott gyakorlat a Diplomás Pályakövető Rendszer kiépítésére, így az Educatio Kht. központi segítőszervezeten (a kérdőívek központi részét gondozzák, valamint begyűjtik az adatokat) és egy pályázaton keresztül vált lehetővé a törvénynek való megfeleltetés. A Pécsi Tudományegyetem 2010-ben csatlakozott a rendszerhez a Hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés a felsőoktatásban (Kódszám: TÁMOP -4.1.1-08/1/KMR) pályázatnak köszönhetően, a központi Diplomás Pályakövető Rendszer (TÁMOP – 4.1.3) megfelelésével egyetemben. A DPR kezdeti fázisában az intézmények nyitottan álltak hozzá ehhez a kezdeményezéshez, mivel minden fórumon alapvető elvként fogalmazták meg, hogy semmilyen intézményrangsoroláshoz nem fogják felhasználni az adatokat. Közvetlen sorrendet nem is állítottak fel, de ahogyan az új nemzeti felsőoktatási törvény 46. §-a is kimondja: „(4) A Kormány a felvétel időpontját megelőző évben – a 41. §-ban foglaltakra is figyelemmel – határozattal állapítja meg a felvehető magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott hallgatói létszámkeretet, és dönt ennek képzési szintek, képzési területek és képzési munkarendek közötti megosztásáról.... határozatban dönt a (4) bekezdésben meghatározottak szerint megállapított hallgatói létszámkeretnek a felsőoktatási intézmények közötti megosztásáról.... A Kormány és a miniszter a (4)–(5) bekezdésekben meghatározott döntéseinek meghozatalakor figyelembe kell venni... b) a közép- és hosszú távú munkaerő-piaci előrejelzéseket, c) a végzett hallgatók pályakövetési adatait,...”. (2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról 46. §) Tehát finanszírozási oldalról egy közvetett rangsorolásra használják fel a DPR adatait. Annak ellenére, hogy számos veszélyt rejt magában a rendszer, úgy gondolom, hogy egy megfelelően strukturált és komplex felmérés eredményei felhasználásával meghozott döntés sokkal elfogadhatóbb alapot ad a felsőoktatás finanszírozásában.

2. Módszertan

A Pécsi Tudományegyetem 2010-ben csatlakozott a Diplomás Pályakövető Rendszer felméréseihez. A 2010-ben, 2011-ben és 2012-ben végzett adatbázisa (Kuráth et al. 2011a, 2011b, 2012) rendre a 2007-ben és 2009-ben, majd 2008-ban

és 2010-ben, végül a 2007-ben, 2009-ben és a 2011-ben legalább abszolutoriumot megszerzettek közül áll. A Közgazdaságtudományi Kar esetében 3.517 olyan végzett alkotja az alapsokaságot, aki rendelkezett e-mail címes elérhetőséggel. A teljes alapsokasághoz képest ezt több mint 90%-os elérést jelent (így használható statisztikai alapsokaságnak). A válaszadók száma 765, ami 21,75%-os kitöltési arányt jelent. Ez jóval meghaladta kezdeti várakozásokat, figyelembe véve, hogy kizárólag online alapú felmérésről van szó, nem került sor szóbeli lekérdezésre. DPR szakértők között jól ismert kérdéskör, hogy vajon milyen minőségű adatokkal dolgozhatunk az adatbázisok elemzése során, azaz, hogy kik töltik ki a kérdőíveket: az inkább elégedettek, elégedetlenek, vagy pedig a teljesen semlegesek. Ezt szociológiai szemszögből érdemes megvizsgálni, azonban ezen bizonytalanság ellenére fel lehet használni mind általános, mind az egyes összefüggéseket vizsgáló elemzésekhez, mivel a 2010 őszi végzett szóbeli megkérdezés (három évente kötelező szóbeli lekérdezést végezni a DPR-en belül) eredményei megerősítik az online felmérésekét.

Az eredeti válaszadók természetes eloszlásának a reprezentatív mintavétel követelményeinek való megfelelés érdekében súlyozás történt a kar, nem és tagozat szerint, így kis mértékű adatvesztéssel kell számolnunk, viszont szükséges a konzisztens, statisztikailag elfogadható elemzések miatt. A keresztábla elemzések során a szignifikancia-elvárás három kritériuma teljesülését vizsgáltam, azaz, a khi-négyzet értéke kisebb, mint 0,05, a minimális várható érték 1 vagy annál nagyobb, illetve az 5-nél kevesebb értéket tartalmazó cellák aránya legfeljebb 20% lehet. (Sajto – Mitev 2007) Az elemzések során további nehézséget jelent, hogy az Education Kht. több esetben változtatott a központi kérdésköveken, különösen a 2010-es és a 2011-es felméréseken, így számos pontot nehéz, vagy lehetetlen beazonosítani. Ezen tényezők miatt mindenhol feltüntettem a mintaelemszámot.

Az elemzés Frederik Herzberg kéttényezős modelljére épül, amelyet 1959-ben publikált először és 203 pittsburghi könyvelővel és mérnökkel készített mélyinterjú feldolgozásán alapszik. (Herzberg 1959) A szakma- és területspecifikus tényezőktől eltekintve jól lehet alkalmazni számos vizsgálat és így a DPR esetében is. Herzberg két változócsoportot különített el: higiénés és motivátor tényezőket. Megállapította, hogy az előbbieket nem okoznak munkával kapcsolatos elégedettséget, csupán az elégedetlenséget szüntetik meg, az utóbbiak szükségesek az elégedettség kialakításához, viszont hiányuk nem jelent feltétlenül elégedetlenséget. Ennél fogva mindkét csoportra hangsúlyt kell fektetni, amennyiben a munkához való pozitív hozzáállást el kívánjuk érni. A legfontosabb elemek az egyes tényezőkön belül:

- Higiénés tényezők: fizetés, munkafeltételek, státusz, munkahelyi biztonság, vezetési stílus stb.,
- Motivátor tényezők: munkafeladat tartalma, felelősség, előléptetés, pszichológiai növekedés stb. (Herzberg 1987)

A munkával kapcsolatos kérdésekből végzett faktoranalízis eredménye alapján négy csoportot azonosítottam a faktorértékek kétszeres összehasonlításán keresztül (1. ábra). Figyelembe véve a faktorelemzés módszertanát, a két faktor matematikai átlaga 0, tehát az egyes értékeknek az átlaghoz képesti pozitív vagy negatív irányú eltérésnek (azaz a pozitív, illetve a negatív tartomány) a mértéke figyelmen kívül hagyható, a csoportosításhoz elég az egyes páros értékek relatív összehasonlítása. Az eltérés nagyságát figyelmen kívül hagyva az egyes csoportokba való tartozás attól függ, hogy az egyik, illetve mindkét faktor tényező pozitív, vagy negatív.

1. ábra: A Herzberg féle kéttényezős modell alapján azonosított csoportok
Figure 1: The specified groups used in the Herzberg two Factor model analysis



Forrás: Saját szerkesztés

Az MH-vezérelt azt jelenti, hogy mindkét Herzberg tényező erősen van jelen, azaz mind a motivátor, mind a higiénés faktor pozitív értékű. (A 0 értékkel rendelkezőket a negatív tartományba soroltam, mivel semmiképpen nem lehet rájuk mondani, hogy pozitívak.) Az M-vezéreltek inkább a motivátor tényezők által vezéreltek, tehát pozitív motivátor és 0 vagy negatív higiénés tényezőértékkel rendelkeznek. A H-vezéreltek inkább a higiénés tényezők által vezéreltek, tehát pozitív higiénés és 0 vagy negatív motivátor tényezők jellemzőek rájuk. Az utolsó csoportba, a DeMH-vezéreltekbe azok a végzettek tartoznak, akiknek sem a higiénés, sem a motivátor tényezőjük értéke nem pozitív.

A továbbiakban az előbb bemutatott felosztás mentén végzett elemzések eredményét ismertetem.

3. A Diplomás Pályakövető Rendszer eredményei a Pécsiközgázon

A DPR kutatás során 765, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán 2007 és 2011 között legalább abszolutóriumot szerzett végzett töltötte ki a kérdőívet. A reprezentatív súlyozást követően 672 fő alkotja a mintát. A kitöltők 63,3%-a nő, 36,7%-a férfi, mintegy kétharmada (67,2%) nappali tagozatos, 37,8% levelezős, valamint 63,2%-a tanult államilag finanszírozott képzésben.

A munkával kapcsolatos kérdések esetében megállapítható, hogy csupán 6% munkanélküli, figyelembe véve, hogy 3,6% GYES-en van, 12,6% pedig nappali tagozaton tanult a kérdőív kitöltésekor. A dolgozók 73,6%-a alkalmazott, 3,8%-a vállalkozó, önfoglalkoztatott. Összesen 24,2%-uk vezető beosztású (n=490), a beosztott nem diplomás foglalkozásúak 8,7%-ot tesznek ki. Csak negyedik (24,8%, n=417) dolgozik állami szférában, ennek ellenére 85,6% (n=417) állandó jellegű és határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkezik. A vállalatméret tekintetében hasonló arányt figyelhetünk meg a nagyvállalatoknál (49,3%, 250 fő vagy afelül foglalkoztatotti létszám) és kkv-knél dolgozók között, amelyekben belül hasonló arányban vannak jelen a 2-9 főt (12,2%), 10-49 főt (18,1%) és az 50-249 főt (19,2%) alkalmazó munkáltatók (n=417). A területi megoszlást tekintve mintegy 28,7%-uk dolgozik Budapesten, 35,4%-uk Baranya megyében (n=488). Ki kell emelni, hogy 14 éves korukban csupán a 4,87%-uk lakott Budapesten és 37,0%-uk Baranyában, ami egyrészt a főváros erős szívóhatását jelenti, azaz a tehetséges és magasan kvalifikált munkaerőnek a fővárosba való vándorlását, másrészt a képzés helyszínének (Pécs) regionális jellegét és megtartóerejét is alátámasztja (n=649).

A végzeteknek a munkával kapcsolatos elégedettséget vizsgáló hat kérdés szolgáltatta a tanulmányban a továbbiakban alkalmazott Herzberg-féle felosztást. A faktoranalízis elvégzését követően két független csoport különül el egymástól (1. táblázat). Érdekes eredmény, hogy a jövedelem, juttatások mindkét faktorban szerepel, közel azonos magyarázóerővel, ennek ellenére a higiénés tényezők közé soroltam be, mivel a bér önmagában hosszú távon nem motivál. Elképzelhető, hogy a jelenlegi gazdasági helyzetben ideiglenesen került előtérbe ezen szerepe. Összességében megállapítható, hogy a visszajelzések alapján a volt hallgatóknak nem lenne kifogása az elvégzendő munkával, ennek ellenére a vártnál alacsonyabb bérek miatt demotiválttá válhatnak, így teljesítményük alacsonyabb lehet a bennük rejlő lehetőségekhez mérten. A faktoranalízis eredményeképpen megjelenő két változó magyarázóereje igen magas ($R^2=73,55$), így megalapozott a módszerben ismertetett négy csoport kialakítása.

A négy csoport értékelésénél az a hipotézisem, hogy a munkához kapcsolódó, illetve kapcsolható releváns kérdésekben az MH, M, H, DeMH lesz a sorrend, így a továbbiakban ezt vizsgálom.

1. táblázat: Herzberg motivátor és higiénés tényezők a Pécsiközgáz végzettjei körében
Table 1: Herzberg's motivator and hygiene factors among the 'Pécsiközgáz' graduates

Faktorok	A munka jellemzői	Faktorsúlyok
Motivátor tényezők	A munka szakmai, tartalmi része	0,80
	A munka szakmai előmenetele, karrierépítés	0,86
	Szakmai presztízs	0,83
Higiénés tényezők	Jövedelem, juttatások	0,55
	Személyi körülmények	0,84
	Tárgyi körülmények	0,87

Forrás: Saját szerkesztés

Az abszolutórium utáni közvetlen diplomaszerzés esetén érvényesül, az igen választ adók aránya az MH-vezéreltek esetében 75,9%, M-vezérelteknél 72,2%, H-vezérelteknél 67%, DeMH-vezérelteknél 63,5% (n=409), ami azt mutatja, hogy a tényleges diplomaszerzéshez szükséges feltételeknek a leginkább motivált csoportok tettek eleget. Érdeemes megemlíteni, hogy a végzés előtti tanulmányokhoz kapcsolódó szakmai, nem szakmai munka, valamint a külföldi munkavégzés tekintetében nem mutatkozik statisztikailag jelentős különbség. A tanulmányok alatti munkavégzéssel kapcsolatos kérdés esetében az MH-vezéreltek 63,6%-a tekintette magát főfoglalkozású diáknak, az M-vezérelteknél 53,1%, a H-vezérelteknél 59,6%, míg a DeMH-vezéreltek mintegy 52,3%-a (n=410). Mivel a képzés munkarendje alapján nem figyelhető meg jelentős eltérés, így ez az adat nem a nappali és a levelező tagozatosok közötti különbséget mutatja, inkább a munkához való hozzáállást.

A motivátor és higiénés tényezők által ellentétesen vezérelteknél (tehát lényegében a minden szempontból elégedetlenek) figyelhető meg a legnagyobb arányú főfoglalkozású dolgozói státusz megjelölése, ez viszont nem pozitív jellemző, amit a fizetések nagysága is mutat a későbbiekben. Valószínűsíthető, hogy az MH-vezéreltek olyan stratégiát választottak, ami szerint először a tanulmányaikkal törődnek, és ennek köszönhetően tudják elképzelni a teljes mértékű érvényesülést. Ezt támasztja alá az az adat is, hogy az abszolutóriumkor az MH-vezéreltek rendelkeztek a legkisebb százalékban (46,6%) főállású munkaviszonnyal, a DeMH-vezéreltek pedig a legnagyobb arányban (55,8%, n=411). Mindenesetre a főállású munkaviszonynak a csak saját szakterületnek (tanulmányokhoz) való megfelelés mértéke az MH-vezérelteknél a legmagasabb (24,2%), a DeMH-vezérelteknél a legalacsonyabb (8,3%). Amennyiben kiterjesztjük a vizsgálatot a kapcsolódó szakterületekre is, akkor már az M-vezéreltek vannak a legelőnyösebb helyzetben (90,2%), a H-vezéreltek pedig a legkevésbé jóban (74,4%, n=210). Ez érthető is, ha belegondolunk, hogy az M-vezérelteknek főleg a szakterülethez kapcsolódó munkatapasztalat számít, kevésbé a fizetés nagysága, a H-vezérelteknek

pedig inkább az elérhető jövedelem, tárgyi és személyi körülmények. A munkaviszony időbeli jellege is megerősíti az utóbbi megállapítást, az MH-vezérelteknél figyelhető meg a legkisebb mértékű (88,7%) állandó jellegű, határozatlan idejű, valamint a legnagyobb (6,5%) alkalmi megbízás, míg a DeMH-vezérelteknél a legnagyobb arányú (95,8%, n=211) az állandó jellegű, határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya.

A jelenlegi munkával kapcsolatos kérdéseknél érdekes megfigyelni, hogy az M-vezéreltek aránya magasabb a vezető-beosztott kérdés esetén az előbbi javára (30,5%), az MH-vezéreltek csupán a második helyen vannak (28,9%), őket viszont a DeMH-vezéreltek követik (21,4%) és a higiénés tényezők által vezéreltek az utolsók (13,9%, n=480). A kérdés vizsgálatához érdemes lenne elemezni a munkatípusokat is, ez további kutatást igényel. A munka során a tanulmányok alatt szerzett tudás hasznosulásának mértékénél (1-től 5-ös Likert skála az iskolai osztályzatoknak megfelelően) újra a hipotézisem szerinti sorrend figyelhető meg: MH-vezéreltek 3,47, M-vezéreltek 3,44, H-vezéreltek 2,94, DeMH-vezéreltek 2,87 (n=497). A szakterületi megfelelésnél az MH-vezéreltek – igaz, csak kis különbséggel – szintén a második helyen találhatóak (90,8%) az M-vezéreltek mögött (92,8%), az utolsók a H-vezéreltek (75,5%, n=410). A munkához szükséges képzési szint terén az MH-vezéreltek 65,6%-a válaszolta, hogy egyetemi diploma felel meg, az M-vezéreltek 59,8%-a. A H-vezéreltek 33,3%-a és a DeMH-vezéreltek 22,1%-a jóval elmarad az előbbiektől, igaz, hogy náluk magasabb a főiskolai diploma megfelelése (rendre 44,4% és 57,0%), de esetükben figyelhető meg a felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakör is (22,2% és 20,9%, n=401). Az előbbiekhöz szorosan kapcsolódik még a munkahelynek az állami-magántulajdon megoszlás tendenciája is, az MH-vezéreltek és M-vezéreltek esetében 75-76%, mintegy 10-15%-kal magasabb a versenyszférában dolgozók aránya (n=409).

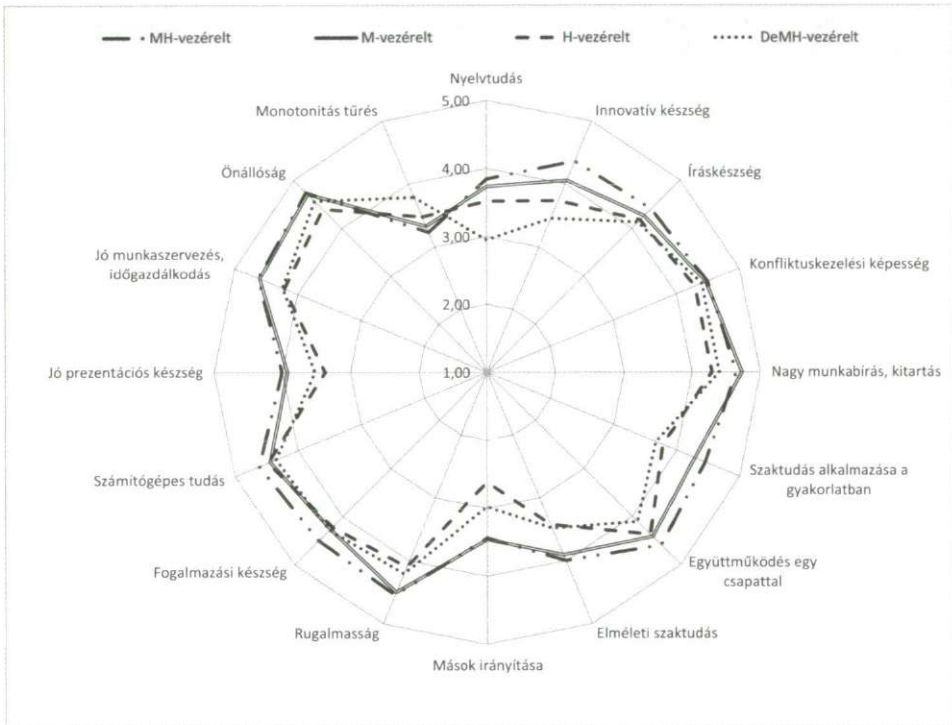
A havi nettó átlagos jövedelem is markánsan elkülönül az egyes csoportoknál. Az MH-vezéreltek havi nettó 210,16 eFt-ot, az M-vezéreltek 198,39 eFt-ot, a H-vezéreltek 172,31 eFt-ot, míg a DeMH-vezéreltek átlagosan nettó 148,86 eFt-ot keresnek. A másodállásból származó jövedelmet figyelembe véve az M-vezéreltek és a H-vezéreltek közötti különbség csökkenése figyelhető meg. Érdekes eredmény, hogy a H-vezéreltek átlagjövedelme alacsonyabb az M-vezérelteknél, ami azt jelenti, hogy a higiénés tényezők esetében nem a jövedelem a legmarkánsabb tényező.

A mindennapi munkavégzés során használt képességek, készségek, tudás mértékének megítélésében megmutatókozó különbségek a 2. ábráról olvashatóak le.

Az elvárásoknak megfelelően az MH-vezéreltek sokkal nagyobbra értékelték egy komplex munkavégzéshez szükséges képességek használatát, a DeMH-vezéreltek pedig az egyszerűbb, illetve kevésbé komplex munkákhoz szükséges kompetenciákat emelték ki. Az MH-vezéreltek magasra értékelték az önállóságot (4,75), nagy munkabírást, kitartást (4,65), jó munkaszervezést, időgazdálkodást (4,63), számítógépes tudást (4,62), együttműködést egy csapattal (4,60), rugalmas-

ságot (4,54); ugyanakkor alacsonyra a nyelvtudást (3,85), mások irányítását (3,44) és a monotonitástűrést (3,23). Az értékek értelmezéséhez ki kell emelni, hogy a négy csoport közül csupán a nagy munkabírás, kitartás és a mások irányítása esetén jelenti ez a 2. értéket, míg a monotonitástűrésnél az utolsót, azaz a 4. helyezést. Az összes többi (ki nem emelt tényezőnél is) a legmagasabb értéket az MH-vezéreltek csoportja adta.

2. ábra: A négy motivációs csoport munkával kapcsolatos értékelései
Figure 2: The four motivation group's work related evaluation scores



Forrás: Saját szerkesztés

A DeMH-vezéreltek és a H-vezéreltek hasonló értékeket adtak az egyes kompetenciáknak a munka során való hasznosításának mértékére. A DeMH-vezéreltek esetén legmagasabb pontszámot az önállóság (4,57), a konfliktuskezelési képesség (4,40), nagy munkabírás, kitartás (4,40) kapták, a legalacsonyabbak az elméleti szaktudás (3,48), innovatív készség (3,45), mások irányítása (2,98) és a nyelvtudás (2,95) esetében figyelhetőek meg. Ezek közül ki kell emelni a nyelvtudás, innovatív készség, mások irányítása szükségességének igen alacsony értékeléseit, amelyek a munkakörnek a magasabb fokú algoritmizáltására utalnak.

4. Konklúzió

A tanulmányban ismertetett kérdések mentén végzett elemzések segítségével statisztikailag igazoltam a kialakított négy csoport (MH-vezéreltek, M-vezéreltek, H-vezéreltek, DeMH-vezéreltek) létezését a faktoranalízis magas magyarázóereje mellett. Az egyes változók mentén végzett keresztábrákkal kapcsolatos adatok megerősítették az elnevezések jogosultságát, viszont számos olyan esetben nem találtam szignifikáns különbséget, ahol azt előzetesen vártam volna. Úgy gondolom, hogy a Herzberg féle kéttényezős modell megállapításai és az ehhez kapcsolódó lehetséges akciótervek napjainkban is helytállóak, így érdemes a csoportosítás további finomítása mellett az összes változóval való kapcsolat elemzése. Az eredmények felhasználhatóak egyrészt a munkaerő-piac szereplői részéről, hiszen a csoportok azonosított főbb jellemzői alapján ki tudják választani a jövőbeli munkatársak főbb képességeivel nagyobb valószínűséggel rendelkező jelentkezők közül. Másrészt az oktatási intézmények számára is hasznos információt nyújthat, hiszen az időben azonosított motivációs igényeknek megfelelő képességspecifikus képzési lehetőségeket lehet felajánlani, amelynek köszönhetően növelik a kibocsátottak munkaerő-piaci illeszkedését, és így versenyképesebb diplomát tudnak kínálni a hozzájuk jelentkezőknek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról. Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=a0500139.tv Letöltve: 2012.05.28.
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról. Forrás: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100204.TV Letöltve: 2012.05.28.
- Herzberg, F. (1959): *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1987): *One more time: How do you motivate employees?* In: *Harvard Business Review*, 65(5), pp. 109-120.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Szűcs K. – Tiszberger M. – Héráné T. A. – Sipos N. (2011a): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2010-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, ISSN: 2062-5626, 66 p.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Héráné T. A. – Sipos N. (2011b): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2011-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, ISSN: 2062-5626, 80 p.
- Kuráth G. – Kovács Á. – Kiss T. – Héráné T. A. – Sipos N. (2012): *Diplomás Pályakövető Rendszer - 2012-es pályakövetési vizsgálat a Pécsi Tudományegyetemen*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, ISSN: 2062-5626 (megjelenés alatt)
- Sajtos, L. and Mitev, A. (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó, 402 p.