

EGYETEMISTÁK KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSSAL KAPCSOLATOS ATTITÚDJE

UNIVERSITY STUDENTS ATTITUDE IN TERMS OF WORKING ABROAD

SZONDI RÉKA

PhD hallgató/PhD student

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola/Károly Ihrig
Doctoral School in Business Economics and Organizational Studies
Debrecen
szondi.reka@econ.unideb.hu

ABSTRACT

Due to globalisation and labour market changes, new perspectives will be accessible for employees. A talented workforce is hard to attract, but retaining them is even more challenging. For younger generations, we can not make an impact with only financial rewards. Employee's loyal behaviour can be strengthened by giving them the opportunity to choose gaining experience from global platforms. The research includes a survey based questionnaire which was carried out at the University of Debrecen. University students who are one step away from entering into the labour market were asked about the attractiveness of international assignments, their career anchors and career paths, and also to evaluate some of the factors in an assignment. As a career choice must be made and searching for the ideal job cannot be delayed, collecting enough information on the labour market and participate actively is absolutely necessary to prepare for the challenge. This generation will take a big part of future international assignments, so it is unquestionable to receive information about their preferences and expectations of their future jobs.

1. Bevezetés

A külföldi munkavállalás során befutott karrier vonzó a fiataloknak, hiszen nemcsak kihívást tartogat számukra, hanem jelentős tapasztalatra is szert tehetnek (Poór et al., 2012). A kutatás alapjául szolgáló minta nagy része egy generációba sorolható, akik egy átalakult technológiai és társadalmi környezetben nőttek fel, folyamatosan jelen vannak az online térben (Nelke, 2004; Levickaité, 2010).

A Deloitte (2014) előrejelzése szerint a fiatalabb generációk teszik ki a globális munkaerő 75%-át a közeljövőben, így különösen indokolt lehet annak a vizsgálata, hogy milyen elvárásokkal kerülnek ki a munkaerőpiacra a hallgatók. A minta alapjául szolgáló Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, végzős

hallgatói a munkavállalás előtt álló periódusban vannak, a vizsgálat szempontjából, ezáltal releváns eredményeket kaphatunk a külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdjeikről, véleményükről. Az eredmények mind a felsőoktatás oldaláról, mind a multinacionális nagyvállalatok szemszögéből hasznosíthatók.

2. Külföldi tapasztalat jelentősége

A szervezet értékének meghatározásánál mind az emberi, a tárgyi és a szervezeti tőke is megjelenik. A nemzetköziesedés folyamán a szervezetekben az emberi erőforrások menedzselése kritikus fontosságú tényezővé lépett elő (Poór et al.,2018). A versenyképesség növeléséhez a munkavállalókra értékékként szükséges tekinteni, melyet folyamatosan fejleszteni és képezni kell. A szakmai, gyakorlati tudás megléte alap kompetencia, ám a tudatos mentális felkészítés nélkül a kulturális különbségek kezelése problémaként jöhet a felszínre (Schneider – Barsoux,2003). Felmerül a kérdés, vajon miért választják az emberek a globális szintéren való megmérettetést, mint karrierlépcsőt? Több tényező bír befolyásoló erővel, ezek lehetnek gazdasági, politikai, kulturális, családi és karriercélok is. Gyakran az alapján választ az egyén vállalatot vagy kiküldetési helyszínt, hogy ezen tényezők közül, melyik a preferenciája, mögöttes motivációja (Carr et al., 2005). A vállalatok számára kulcsfontosságú a nemzetközi kiküldetések eredményessége. A külföldön tartózkodás alatt megszerzett tudást és tapasztalatokat integrálni és alkalmazni kell (Szabó et al., 2017). Különbséget kell tenni a külföldi munkavállalás típusai között. Külföldi munkavállaláson azt értjük, amikor az állampolgár a hazáját elhagyva, egy másik országban vállal munkavégzést, ezt ő maga intézi, nem támogatja őt ebben az anyaországban működő cég. A nemzetközi kiküldöttet (expatrióta) ezzel szemben, a saját országában lévő vállalkozás alkalmazza, a munkaadójától kapott támogatás segítségével vesz részt külföldi munkavégzésben. A kiküldetés lejárta után a legtöbb esetben új pozíció várja a hazatérő munkavállalót, így a kiutazást részletes tervezés előzi meg (Ang et al., 2003).

A kiküldetés akkor válhat eredményessé mindkét fél számára, ha az egyéni és szervezeti karriercéloknak is megfelel. A karrierorientáció meghatározását legkésőbb a munkaerőpiacra történő kilépést megelőzően el kell kezdeni. Schein alapján az emberek különböznek abban, hogy az énképük melyik része domináns, amikor célokat határoznak meg és döntéseket hoznak. A karrierhorgony olyan belső énkép, ami visszahúzza az egyént minden más iránytól, ami ettől a belső énképtől távol esik. Az érett énkép kialakulásához tapasztalatok megszerzésén keresztül vezet az út (Schein, 1974). Az elfogadott horgony nagy hatással van az egyén életében bekövetkező döntésekre, karriercélokra.

3. Anyag és módszer

A vizsgálat alapját képező mintát a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karának végzős, tanulmányait alap- és mesterképzésen folytató hallgatók adták. A felvételezés papír alapú kérdőíven történt, amelyet 294 fő töltött ki értékelhetően.

A kutatás primer adatforrása a szakirodalom alapján összeállított saját kérdőív, amely az azonosító adatokon kívül Schein karrierhorgony modelljét, a kiküldetés elvállalására való hajlandóságot és kiküldetést befolyásoló tényezőket kívánt értékelni. A karrierhorgony vizsgálatához összesen 32 állítás tartozott, melyet 1-10-ig terjedő skálán kellett elhelyezni, a kompetenciákhoz, illetve a befolyásoló tényezőkhez 6 fokozatú Likert skálát rendeltem, amely az 5 fokozatúhoz képest kissé nagyobb differenciálásra ad lehetőséget, továbbá kikerüli az iskolarendszerben használatos 5 fokozattal szembeni skatulyázást.

Az eredmények elemzésénél a Microsoft Excel 2016 táblázatkezelő program alkalmazására került sor.

4. A kutatás eredményei

A kérdőívet 294 fő töltötte ki. A megkérdezett hallgatók 58,16 %-a nő (171 fő), 41,84 %-uk férfi (123 fő), életkorukat tekintve megállapítható, hogy döntően a 20-25 év közötti korcsoportban találhatók. A kitöltők az 1. táblázat alapján oszlanak meg alap- és mesterképzések között, az előbbi 229 főt ölel fel, míg az utóbbi 65 főt. A hallgatók nyolc alapszakot és hat mesterszakot képviselnek. A legnagyobb arányban a Gazdálkodási és menedzsment alapszakos hallgatók vannak.

A kutatáshoz kényelmi mintavételt alkalmaztam. A kitöltés papír alapon zajlott, 2018 őszén, a kitöltés önkéntes alapú és anonim volt. A megkérdezettek 41,2%-a megyeszékhelyt, 40,5%-a várost, 18,3%-a falut, tanyát, községet jelölt meg állandó lakhelyeként. A kitöltők több mint fele, családjá anyagi helyzetét megfelelőnek tartja, jövedelmükből félre is tud tenni. Arra a kérdésre, mely szerint hogyan látják saját nyelvtudásukat (akár nyelvvizsgától függetlenül), 69 fő felső szintűnek, 189 fő középszintűnek, és 36 fő alacsony szintűnek, fejlesztendőnek értékelte azt.

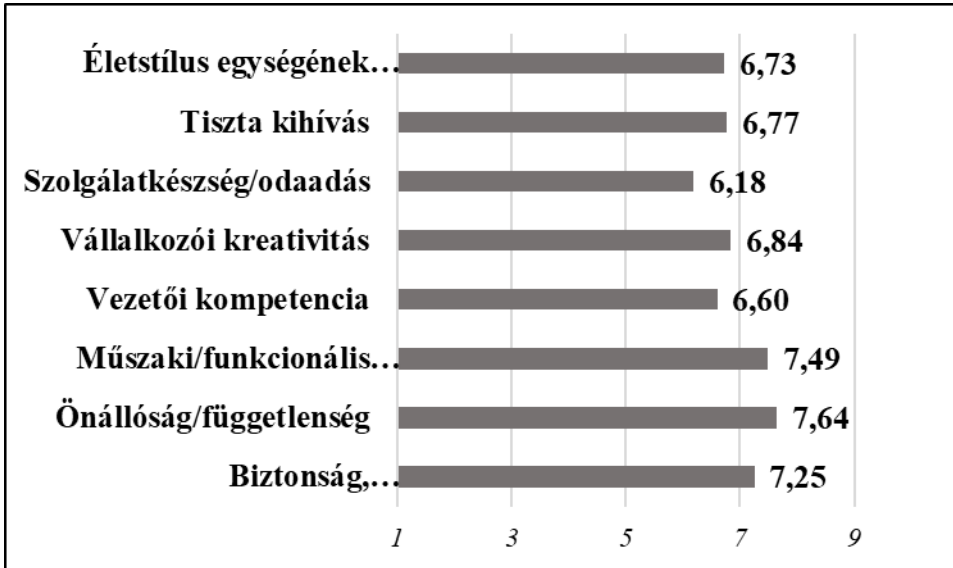
1. táblázat: A hallgatók szakonkénti megoszlása
Table 1.: Ratio of student's majors

Alapszakok	Gazdálkodási és menedzsment	19,04 %	Mesterszakok	Emberi erőforrás tanácsadó	6,46 %
	Gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki	11,22 %		Gazdasági agrármérnöki	1,70 %
	Informatikus és szakigazgatási agrármérnök	4,76 %		Logisztikai menedzsment	3,74 %
	Kereskedelem és marketing	7,48 %		Számvitel	4,42 %
	Nemzetközi gazdálkodási	11,22 %		Vállalkozásfejlesztés	3,74 %
	Pénzügy és számvitel	9,52 %		Vezetés és szervezés	2,38 %
	Sportszervező	11,56 %			
	Turizmus-vendéglátás	2,72 %			
n=294					

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján saját szerkesztés (2018)

A siker kialakulásában, érzésében nagy szerepe van annak, hogy milyen az egyén karrierorientációja. Ezt nevezzük karrierhorgony-modellnek (Schein, 1978; Schein, 1986, idézi Custodio, 2004). „Karrierhorgonyok azok a képességek, készségek és feltételek, melyek hasznosítását és gyakorlását az egyén nem akarja feladni, amelyek köré a karrier-elképzelése csoportosul, ez az önmagunkról alkotott kép, melyet a karrierünk köré építünk, amely irányítja, és egyben korlátozza a karrierrel kapcsolatos döntéseinket” (Langer, 2001:41). Az egyes karrierhorgonyokhoz 4-4 item tartozott, amelyeket 1-10-ig terjedő skála alapján értékelték a kitöltők. A horgonyok átlagértékeit célszerű kiszámolni az összehasonlíthatóság érdekében. A kapott eredményeket a 1. ábra tartalmazza.

1.ábra: A karrierhorgonyok itemeinek átlagai
Figure 1.: Items of the career anchors averages



Forrás: Saját adatgyűjtés alapján saját szerkesztés (2018)

A legmagasabb átlagpontszámot (7,64) az „Önállóság/függetlenség” kapta, így ezt nevezhetjük elsődleges horgonynak. Az ilyen horgonyú emberek szükségét érzik, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiekétől a lehető legnagyobb mértékben függetlenül csinálják. Az önálló emberek magas szintű képzést szereznek, hogy függetlenek és önállóak lehessenek. Ezt alátámaszthatja a 2. táblázat, mely alapján a hallgatók legnagyobb számban a nagyvállalati környezetet és a saját vállalkozás preferálják. Másodlagos horgony lett a Műszaki/funkcionális kompetencia (7,49). A műszaki vagy funkcionális kompetenciában lehorgonyzott személyt leginkább az motiválja, hogy nagy tudása legyen és eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. Az önfelfogásukat befolyásolja, hogy mennyire képesek sikert elérni és elismertséget szerezni a szakterületükön belül. A műszaki vagy funkcionális kompetencia vezethet vezetői pozícióhoz, de ezek az emberek csak akkor elégedettek, ha tudományukon belül irányíthatnak. A Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság kapott még az első két horgonyhoz hasonlóan magasabb értéket (7,25). Ez a horgony azt jelenti, hogy az egyén képes erősen azonosulni a vállalattal és a hosszútávú foglalkoztatási viszonyt, a rendszeres fizetést, és a ranglétrán való szerény előrelépés nyújtotta biztonságot keresi. A biztonsági horgonyú emberek számára a sikert az jelenti, hogy hosszútávon része lehet a vállalatnak. Ez az azonosulás is kapcsolatban állhat a 2. táblázatban szereplő nagyvállalati környezettel, illetve a saját vállalkozással. A szervezeti értékeket

hamarabb fel lehet térképezni egy nagyméretű vállalat esetében (pl. a cég branding-jén keresztül), a saját vállalkozásban pedig az egyén alakítja ki azt az értékrendszert, amelyet képviselni kíván a későbbiekben.

A legalacsonyabb átlagértéket (6,18) a Szolgáltatás/odaadás horgony kapta. Az ilyen típusú embereket az motiválja, ha a munkájukat és néha életüket is mások szolgálatába állíthatják. Ilyen pozíció például az orvos, ápoló, terapeuta, de a főállású anyaság is kifejezheti ezt a horgonyt. Ennek alacsony értéke betudható a gazdaságtudományi területen adott képzések jellegének.

A kérdőív kitöltésénél kérdés vonatkozott a végzést követő elhelyezkedésre is. A kitöltőknek a 2. táblázatban jelölt területek között kellett választani, több válasz megadására is lehetőség volt.

2.táblázat: Jövőbeli munkahelyi elképzelések
Table 2.: The expectations of future workplaces

Állami szektor, közszféra	KKV szektor	Nagyvállalat	Nemzetközi nagyvállalat	Non-profit szervezet	Egyetem/kutatóintézet	Saját vállalkozás	Egyéb/nem tudom
58 db	104 db	157 db	120 db	24 db	19 db	133 db	21 db

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján saját szerkesztés (2018)

A választási preferenciák legkisebb arányban a nonprofit szervezeteket és az egyetemi/kutatói pályát mutatják. Az egyéb területen néhány hallgatónál megjelent a „külföldön, saját vállalkozás létrehozása” is. A nemzetközi szinten jelenlévő nagyvállalati terület szintén népszerű választásnak minősült, amit alátámaszt a 3. táblázat. Egyértelműen megállapítható, hogy a kitöltők nagy része nem idegenkedik a nemzetközi kiküldetés gondolatától, a tanulmányok befejezése után. Közel azonos számban vannak azok, akik a felsőoktatásból kikerülve, munkatapasztalat megszerzése nélkül illetve tapasztalatszerzést követően néznének szembe ilyen jellegű kihívásokkal.

3.táblázat: Kiküldetési hajlandóság (n=294)
Table 3.: Willingness to accept the assignment (n=294)

Választási opció	Választások száma (fő)
„Igen, akár munkatapasztalat nélkül is vállalnám.”	123
„Igen, de csak munkatapasztalat után”	122
„Nem”	49

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján saját szerkesztés (2018)

A kérdőívben a 3. táblázatban feltett kérdés előtt az alábbi állítás szerepelt: „Nemzetközi kiküldetés: A vállalat a munkavállalót egy másik országba, munkavégzés és tudásgyarapítás céljából 1-3 év időtartamra áthelyezi.”. A fogalom meghatározás azt a célt szolgálta, hogy a kitöltő azonosulni tudjon a kérdőívet készítő gondolatmenetével és ugyanarra a példára asszociáljon. Előbbi azért is fontos, mert a kiküldetés elkülönül a külföldi munkavállalás, mint az egyén által kezdeményezett esettől.

A következő blokkban a kiküldetést befolyásoló tényezők szerepeltek (4.táblázat). A tényezőket 6-os skálán kellett értékelni, az 1-es jelentése egyáltalán nem befolyásoló a kiküldetés során, a 6-os jelentése a nagymértékben befolyásoló tényező.

4.táblázat: A kiküldetést befolyásoló tényezők
Table 4.: Factors which can affect the assignment

Tényezők	Átlagértékek
Anyagi juttatások, emelkedő munkabér	5,40
Nyelvismeret magasabb szintre emelése	5,31
Támogatás, hogy a család is külföldre tarthasson a kiküldetés idejére	4,70
Szakmai fejlődési lehetőség	5,26
Lehetőség a személyiség fejlődésére	4,98
Külföldi munkatapasztalat szerzése	5,23
Mentor jelenléte a kiküldetés folyamatában	4,18
Elismerés	4,91
Hierarchiában való előrelépés, tekintély	4,77
Kihívásokkal való szembesülés	4,60
Más országok kultúráinak megismerése	4,65

Forrás: Saját adatgyűjtés alapján saját szerkesztés (2018)

Az eredmények alapján (4.táblázat) a kitöltők véleménye szerint, a kiküldetésre, annak elvállalására legnagyobb befolyással (5,40) az anyagi juttatások, a munkabér emelkedése bizonyult. Nem mutatkozik nagy eltérés a Nyelvismeret mélyítése (5,31), a Szakmai fejlődési lehetőség (5,26), és a Külföldi munkatapasztalat megszerzése(5,23) tényezők között. Kiemelendő a legalacsonyabb átlagértéket (4,18) mutató Mentor jelenléte a kiküldetés folyamatában nevű tényező. A mentori munka, a mentorálás, mint gyakorlat bevezetése a szervezetbe kapcsolatban áll a megelégedettség, költséghatékonysággal és a lojalitással is (Bencsik et al., 2014; Csehné – Hajós, 2014). A kiküldetési programban, a beillesztésnek és a mentor jelenlétének tulajdonított szerep lényeges, ezáltal csökkenthető a munkavállaló által tapasztalt kulturális sokkhatás mértéke (Móré, 2011; Rudnák – Garamvölgyi, 2016).

Érdekes, hogy a hallgatók ennek tulajdonítanak legkevésbé jelentőséget a felsoroltak közül.

5. Összegzés

A kapott eredmények tekintetében elmondható, hogy a munkaerő-piacra történő kilépés előtt álló hallgatók vonzóznak tartják a nemzetközi kiküldetés lehetőségét, akár előzetes munkatapasztalat megléte nélkül is. Karrierhorgonyuk tekintetében jól tükrözik a gazdaságtudományi képzéseket, legtöbbször az Önállóság/függetlenség és a Műszaki/funkcionális kompetencia jelenik meg elsődleges és másodlagos irányként. A kitöltők alapján a kiküldetés elvállalására befolyásoló hatással van az anyagi juttatás, a nyelvismeret bővítése és a szakmai fejlődés, a tapasztalatszerzés mellett. A leendő munkavállalók igényeinek feltérképezése és a munkaadói oldal kínálata összhangot mutat, mely alátámasztja a témakörben való további kutatások elvégzését.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ang S.– Dyne L. V.– Begley T. M. (2003) The employment relationship of foreign workers versus local employees: a field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 pp. 561–583.
- Bencsik A.– Juhász T. – Machova R. (2014) Mentoring Parctice on behalf of knowledge sharing in the light of Education. *Acta Polytechnica Hungarica*, 11 (9) pp. 95-114.
- Carr C. S. – Inkson K. – Thorn K. (2005): From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain'. Elsevier. *Journal of World Business* 40. pp. 386-398.
- Custodio, L.P. (2004): Career anchors of Filipino Academic Executives. Philippines, School of Commerce Research Paper Series, College of Business and Accountancy
- Csehné Papp I.– Hajós L. (2014) Education and working life in Hungary. *Acta Technica Corviniensis – Bulletin Of Engineering*, 2 pp. 105-110.
- Deloitte (2014): The Deloitte Millennial Survey January 2014.
https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/Corporate_responsibility/ru_2014_MillennialSurvey_ExecutiveSummary.pdf. [Letöltés ideje: 2018. december 11.]
- Móré M. (2011): Te csak beszélj, és könnyen beilleszkedem. A beillesztés kommunikációs összefüggései. *VIKEK Közlemények*, 1-2 pp. 43-51.
- Langer K. (2001): Karriertervezés. Telosz Kiadó, Budapest.
- Levickaitè, R. (2010): Generations X, Y, Z: How Social Networks Form The Concept of The World Without Borders (The Case of Lithuania). *Limes*, 3(2). 170-183.
- Nelke, M. (2004): Information Competence or Infotainment - where are we heading?, 12th Nordic I&D Conference, September, Aalborg.
- Poór J. – Juhász T. – Szabó K. – Kovács I. É. – Karoliny M.-né (2018): A külföldi tulajdonú vállalatok emberi erőforrás menedzselésének jellegzetességei és sajátos kontingenciafaktorai Kelet-Közép-Európában. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*. XLIX. évf. 01.sz. pp.40-52.
- Poór J. – Karoliny M.-né – Berde Cs. – Takács S. (2012): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment. *CompLex Kiadó, Budapest*. 534 p.

- Rudnák I. – Garámvölgyi J. (2016): Correlations between intercultural competence, cultural intelligence and culture shock. In: K. Takácsné György (szerk.): Innovációs kihívások és lehetőségek 2014-2020 között: XV. Nemzetközi Tudományos Napok. pp. 485-494.
- Schein, E. H. (1974): Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Technical Report, No. 1., Organization Studies Group, Sloan School of Management
- Schein, E. H. (1978): Career dynamics: Matching individual and organizational needs. MA: Addison-Wesley, Boston
- Schein, E. H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Schneider, S.C. – Barsoux, J. (2003): Managing across cultures. 2nd Edition. Pearson Education.
- Szabó K.– Tanyik G. E.– Csernák J. (2017) Az Y Generáció és a nemzetközi kiküldetések. Acta Carolus Robertus, 7 (2) pp. 181-202.



„AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÚNKP-18-3 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT”