

Kiss Zsuzsanna:

A foglalkoztathatóság kérdései a Debreceni Egyetemen végzettek esetében

Absztrakt

Jelen tanulmányban a fiatal diplomások foglalkoztathatóságának vizsgálatát tűztük ki célul. Arra a kérdésre keressük a választ, hogy van-e összefüggés ez álláskeresésre fordított idő és a munkahelyi illeszkedés között. A kutatás előzményét egy, a nemzetközi felsőoktatási rangsorokról készült elemzés adja, a rangsorok összetett mutatóiban ugyanis megjelennek az egyetemi végzettek kiválóságát jelző mutatószámok is. Tanulmányoztuk a felsőoktatási intézmények körében készült nemzetközi és hazai pályakövetések eredményeit. Jelen kutatás korábbi részében megállapítottuk, hogy az elhelyezkedési idő negatívan befolyásolja a munkával való elégedettséget. A Debreceni Egyetem Diplomás Pályaköveteő Rendszerének 2010-es adatbázisán teszteltük hipotézisünket statisztikai módszerekkel, SPSS programcsomagot használtunk. Hipotézisünk szerint azok a friss diplomások, akik több időt fordítottak álláskeresésre, a végzettségükhöz szorosabban illeszkedő munkakörben dolgoznak. Megvizsgáltuk a vertikális és horizontális illeszkedést is. Arra a következtetésre jutottunk, hogy a horizontális illeszkedés hipotézisünkkel ellentétesen igaz, míg vertikális illeszkedés tekintetében nincs szignifikáns különbség.

Kulcsszavak: foglalkoztathatóság, álláskeresési idő, kongruencia

Abstract

The issues of employability for graduates from the University of Debrecen

In this paper we would like to examine the employability of young graduates. We would like to answer the question whether there is a nexus between the job search time and the job congruence. The research history in an analysis among international higher education rankings because this rankings are based on the comprehensive index which involves the excellence of graduates indicator too. We studied the results of domestic and international follow-up systems made among higher education institution. In this research we determined, that job search time negatively affects job satisfaction. We tested our hypothesis on the database of the regular career follow-up research executed by University of Debrecen in 2010. We analysed the data by statistical methods and used SPSS software package. Our hypothesis is the following: the graduates who spent more time looking for a job, are employed more closely matching their qualifications. We analysed the vertical and horizontal congruence too. We conclude that the horizontal congruence, contrary to our hypothesis is true, while there was no significant difference in vertical congruence.

Keywords: employability, job search time, congruence

Bevezetés

A felsőoktatási intézmények és a gazdasági szféra kapcsolatát Lundvall (2002) szerint elsősorban a jól képzett munkaerő jelenti. A diplomások pályakövetése az egyetemeken ma már bevett gyakorlat. A hallgatók szemszögéből a foglalkoztathatóság mint elvárás jelenik meg, hiszen a végzettek célja, hogy versenyképes diploma birtokában elképzeléseiknek, vágyaiknak megfelelő állást találjanak, és megszerzett tudásukat kamatoztatva karrierjük kibontakozhasson. Tanulmányunkban a foglalkoztathatósági mutatók közül az illeszkedést vizsgáljuk. Hipotézisünk a következő: azon diplomások, akik az álláskeresésre több időt fordítottak, azaz a végzést követően később helyezkedtek el, végzettségükhöz jobban illeszkedő munkakörben dolgoznak és elégedettebbek munkájukkal, mint rövidebb ideig kereső társaik. A hipotézist a Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) Debreceni Egyetemen végzett adatfelvétele során gyűjtött adatok elemzésével teszteljük.¹²

A foglalkoztathatóság definícióinak evolúciója és mérésének módja

A foglalkoztathatósággal kapcsolatos első publikáció az '50-es években jelent meg. Az 1950-es és '60-as években

¹² „A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretei között valósult meg.

megjelent írások szerint a foglalkoztathatóság elsődleges gazdasági célja a teljes foglalkoztatás elérése. Elsődleges cél a hátrányos helyzetű munkanélküliek aktivitásának elérése a munkaerő-piacon. A '70-es években a foglalkoztathatóság és az azt előmozdító politika fő célja még mindig a teljes foglalkoztatás elérése, de a növekvő munkanélküliség eredményeként a figyelem az attitűdhez kapcsolódó faktorokról a tudásra és szakértelemre váltott. A '80-as években a fókusz vállalati szintre kerül, fő kérdéssé a vállalaton belül a személyzet funkcionális flexibilitásának biztosítása áll. Ettől kezdve a foglalkoztathatóság már nem munkaerőpiaci eszköz, hanem a HR eszköze arra, hogy optimalizálja a munkaerőt vállalaton belül. A '90-es években újra munkaerőpiaci eszközként kezelik, de már nem elsősorban a munkanélküliekre vagy hátrányos helyzetűekre fókuszálnak, hanem a teljes aktív korú népességre. A munkabiztonság alternatívájának tekintik. Nemcsak állást találni fontos, hanem biztosítani a karrierlehetőségeket a vállalat határain belül és kívül egyaránt (Folier – Sels 2003). Hiltrop (1995) szerint az új pszichológiai szerződésen belül elvárják a munkavállalótól, hogy felelősséget vállaljon saját karrierjéért, a munkaadótól pedig a foglalkoztathatóság javításához szükséges támogatást és lehetőségek biztosítását.

A foglalkoztathatóság témaköre a felsőoktatásban az ezredfordulón vált jelentősen kutatott témává annak kapcsán, hogy a brit kormány részben ehhez kívánta kötni a felsőoktatási intézmények finanszírozását. A brit felsőoktatási intézmények finanszírozásában a kormány bevezette a teljesítménymutatókat, melynek keretében a végzetek foglalkoztatásának vizsgálatára is sor került. Fő cél a leendő hallgatók tájékoztatása volt a felsőoktatási

intézmények teljesítményéről. Ennek kapcsán sok publikáció megjelent a témában, és lendületet kapott a foglalkoztathatóság fogalmának meghatározása is. Az alkalmazhatóság, vagy foglalkoztathatóság (employability) definiálására több megközelítés létezik, azonban egységes megállapodás mindeddig nem született (Polónyi 2010).

A foglalkoztathatóság kérdése a bolognai reform kapcsán is megjelenik, és egyre jelentősebb szerepet kap. 1999-ben a Bolognai Nyilatkozatban már megjelenik az első fokozattal kapcsolatos igényként az európai munkaerő-piacon megfelelőnek számító végzettség. Prágában állást foglaltak arról, hogy a képzési programok különböző orientációjúak legyenek, hogy alkalmazkodni tudjanak a személyes elgondolásokhoz, a tudományos elvárásokhoz és a munkaerő-piaci igényekhez. Berlinben megfogalmazták az első ciklus képzési programjainak két legfontosabb feladatát, a második ciklusba való továbblépésre, illetve munkaerő-piaci kilépésre történő előkészítést. Bergenben már mindhárom fokozat esetében hangsúlyozzák a munkaerő-piaci kilépés biztosítását, valamint a kompetenciák továbbfejlesztésére való készség kialakítása és az aktív állampolgári létre való felkészítést. Londonban történt először utalás arra, hogy a tanterveknek jobban kell alkalmazkodniuk a munkaerő-piaci igényekhez. 2009-ben Leuvenben önálló fejezetként jelenik meg a foglalkoztathatóság, elsősorban abban az értelemben, hogy hozzá kell szokni a felsőoktatás szereplőinek a munka melletti tanuláshoz, a szervezett tanuláshoz való többszöri visszatéréshez, a munkahelyi kihelyezett oktatáshoz, az egész életen át tartó tanuláshoz (Hrubos 2010).

Az oktatás hagyományos funkciói, mint emberi tőke növelés (Shultz 1961, Becker 1964) vagy jelzés illetve

szűrés (Spence 1973, Sitglitz 1975, Arrow 1978), emellett gazdaságpolitikai funkciókat is ellát. Amellett, hogy a felsőoktatás mentsvár a fiatalkori munkanélküliséggel szemben, növelheti az emberi tőkét és javíthatja a foglalkoztathatóságot, ezáltal jobb helyzetbe hozza a fiatal munkakeresőt. A foglalkoztathatóság azonban nehezen definiálható, hiszen a fogalom megjelenése óta újabb és újabb rétegek rakódtak az eredeti koncepcióra (Derényi 2010).

A foglalkoztathatóságot többféle módon is értelmezik. A szakirodalomban legismertebb megközelítéseket a következőképpen csoportosíthatjuk:

Foglalkoztathatóság az idő szerepét figyelembe véve:

Az időtényező figyelembevételével beszélhetünk: azonnali foglalkoztatásról; azonnali foglalkoztathatóságról és fenntartható foglalkoztathatóságról. Az azonnali foglalkoztatás (immediate employment) azt jelenti, hogy hat hónappal a végzés után hányan állnak alkalmazásban. Ez volt a legelső értelmezése a foglalkoztathatóságnak. Hiányossága, hogy nem ad megfelelő információt arról, ha valaki később áll munkába például továbbtanulás vagy más ok miatt, nem derül ki, hogy a képzettségének és képességeinek megfelelő munkát talált-e, azaz nem veszi figyelembe a kongruencia mértékét. Az azonnali foglalkoztathatóság (immediate employability) arra fókuszál, hogy a végzett hallgató rendelkezik-e a diplomás álláshoz szükséges tulajdonságokkal és képességekkel további tanulás nélkül is. A fenntartható foglalkoztathatóság (sustainable employability) arra irányul, hogy nemcsak megszerezni fontos az első diplomás állást, hanem folyamatosan foglalkoztatottnak maradni, amihez folyamatos megújulás szükséges (Watts 2006).

Foglalkoztathatóság a képességek, kompetenciák alapján: Harvey (2001) szerint a foglalkoztathatóság szempontjából két dimenzió fontos. Az egyik dimenzió a diáknak az a képessége, hogy végzés után munkát kap, melyet meg tud tartani, és fejlődik általa, a másik dimenzió arra fókuszál, hogy hogyan fejleszthetők a diákok képességei, készségei, tudása, képessé válnak-e az élethosszig tartó tanulásra.

Hillage és Pollard (1998) a foglalkoztathatóság képességének egy részletesebb felbontását adja. A jól foglalkoztatható végzett hallgató az első állását megszerzi, fenntartja, és szükség esetén egy új állás kap. Az egyén számára a foglalkoztathatóság a tudásban, képességekben és attitűdben megtestesülő előnyöket jelenti; ezen képességek alkalmazását és fejlesztését; ezeknek az előnyöknek a felmutatását a potenciális munkáltatónak; valamint az egyéni álláson belül például a munkaerőpiac és az egyéni körülmények közötti kontextust. A szerzők arra is felhívják a figyelmet, hogy ez eltérhet a társadalom számára érzékelhető foglalkoztathatóságtól.

Dearing (1997) is ad egy felbontást a foglalkoztathatóság szempontjából fontos kulcsképességekre. Ő a következőket tekinti fontosnak: a kommunikációs képességet, a számolási képességet, az információs-technológia használatát, és a tanulni tudást.

Az egyik legrészletesebb összetevőkre való felbontást Knight és Yorke (2006) végzi el. A szakirodalomban igen elterjedt modelljük (USEM-modell) értelmezésében a foglalkoztathatóság fogalma négy fő komponensből tevődik össze. Ezek a szakértelem, képességek, öntudat és önbizalom, illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam. Míg a szakértelem a tudás elméleti megalapozottságát jelenti, addig a képességek, készségek a

gyakorlati tudásra vonatkoznak. Öntudat és önbizalom dimenziója arra vonatkozik, hogy az elméleti és gyakorlati tudást mennyire tudja alkalmazni az egyén a fellépő problémák megoldására és a lehetőségek kihasználására. A stratégiai gondolkodásra való hajlam a releváns ismeretek megszerzésének képessége, átültetése a gyakorlatba (Knight – Yorke 2006).

Foglalkoztathatóság a tudás szerint:

A tudásmenedzsment megközelítésében a tartós foglalkoztathatóság záloga az adaptációs készség, azaz a foglalkoztatók szükségleteivel összhangban lévő élethosszig tartó tanulás (Lundvall 2002). A tudás és tudásteremtés gazdasági szerepét tekintve kétféle tudást különböztethetünk meg: kódolt (explicit) tudást, és hallgatólagos (tacit) tudást. A hallgatólagos tudás, mint például a szakértelem, nem alakítható át információvá (Polányi 1958/1978). A tacit (gyakorlati) tudás további példái a közös nézetek és értelmezési módok, melyeket a társas interakciókon keresztül adnak tovább, például a szakértő-gyakornok típusú kapcsolatokban (Moerel 2008, Lam 2000). Számos szerző (pl. Dosi et al, 2006, Lundvall 2002, Magda et al. 2008, Munkácsy 2004) hangsúlyozza az iskola és a munka világa közötti kapcsolat fontosságát. Annak érdekében, hogy a kapcsolat erősödni tudjon, a felsőoktatásban nagyobb hangsúlyt kell fektetni a gyakorlati képzésre, a szakmai gyakorlatok jelentőségére.

Munkaerőpiaci státusz és lehetőségek szerinti megközelítés:

Thijssen (2000) a foglalkoztathatóságot szűk, tág és komplex értelemben definiálja. Szűk értelemben a

foglalkoztathatóság az egyén képességeit és hajlandóságát fejezi ki adott időpontban, ami lehetővé teszi, hogy bizonyos munkakörben helyt álljon adott munkaerőpiaci körülmények közötti. Tágabb értelmezés szerint a fogalom magában foglal minden egyéni tényezőt, mely a jövőbeli pozícióját befolyásolhatja adott munkaerőpiaci szegmensben. Komplex értelemben minden egyéni és kontextusfüggő tényező ide tartozik, ami befolyásolhatja a munkaerőpiaci pozíciót, például a képzés, mely javíthatja az egyének foglalkoztathatóságát, ellentétes hatása lehet a diszkriminációnak.

Forrier – Sels (2003) szerint a foglalkoztathatóság az egyén esélye arra, hogy állást talál a belső vagy külső munkaerőpiacon. Belső munkaerőpiac az adott vállalatban belüli karrierállomások, előrelépés, munkakörváltás, külső munkaerőpiaci lehetőség pedig a más vállalatoknál megpályázható állások. Értelmezésük szerint a foglalkoztathatóság nem kizárólag az egyének képességeitől és készségeitől függ, azt jelentősen befolyásolják külső gazdasági hatások is, például a gazdasági fellendülések illetve visszaesések.

A szakirodalom alapján a foglalkoztathatóságra úgy tekintünk, mint komplex képességek együttese, mely segíti a végzetetteket abban, hogy végzettségüknek megfelelő állást találjanak, és foglalkoztatottak maradjanak, szükség esetén tovább bővítsék tudásukat.

A foglalkoztathatóság mérésének egy lehetséges útja a makrogazdasági mutatók segítségével történő mérés: foglalkoztatottak száma; továbbtanulók száma; álláskeresők, vagy továbbtanulni szándékozók; inaktívok. A másik megközelítés mikro-szintű adatgyűjtésen alapul:

foglalkoztathatóság nyomon követése, hallgatói elégedettségmérés (Lees 2002).

A végzettek munkaerő-piaci sikerességét a CHEERS nemzetközi felmérésben objektív és szubjektív mutatók alapján vizsgálják. Schomborg (2010) objektív mutatók közé sorolja a foglalkoztatottak arányát, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak arányát, a nem határozott idejű szerződéssel rendelkezőket, a szakmai pozíciót és a jövedelmet, szubjektív mutatók közé sorolja a tudás és készségek használatát, a szakterület közelségét, a pozíció megfelelőségét, a végzettségi szint illeszkedését, az elvárások teljesülését, a magas státuszt, a munka önállóságát, és a munkahellyel való elégedettséget. Veroszta (2010) tanulmányában a CHEERS nemzetközi felmérésben használt foglalkoztathatósági mutatókat a következőképpen csoportosította: az objektív mutatók között vannak az átmenet folytonosságára utalók, ezek a mutatók a diploma megszerzése utáni első állás megtalálásáig terjedő időszakot fedik le; vannak foglalkoztatottságot és jövedelmet mérő számok; a betöltött pozícióra és a cég méretére vonatkozó; továbbá vannak még a cég méretet a vezetői szinttel kombináló mutatók. Szubjektív mutatók csoportjába tartoznak az illeszkedést vizsgáló mutatók, melyek arra keresik a választ, hogy a végzettségéhez kapcsolódó munkakörben dolgozik-e a diplomás; ide tartoznak mobilitási tervek, amelyek azt firtatják, hogy tervez-e a munkavállaló munkahelyváltást; presztizsre vonatkozó, amelyek mind a munka mind a munkahely elismertségét mérik; valamint a munkahelyi státusszal való elégedettség mérése (Veroszta 2010).

Mint azt a fent említett mutatószámok is jól illusztrálják, a munkaerőpiaci sikeresség egyik fontos mutatója a képzettség és a foglalkozás illeszkedése. Vertikális és horizontális illeszkedést különböztethetünk meg. Vertikális értelemben a szakirodalom a túlképzés és alulképzés fogalmát használja. Ha a foglalkozás gyakorlásához szükségesnél magasabb szintű képzettsége van a munkavállalónak, akkor túlképzett, ha annál alacsonyabb, akkor alulképzett. Horizontális illeszkedésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló szakképzettségének megfelelő munkát végez. Az illeszkedés vizsgálatára két módon kerülhet sor, vagy a képzettség és a munka szubjektív megfelelése alapján, amikor a megkérdezett valamilyen skálán osztályozza a képzettség és a munka közötti kapcsolatot szorosságát, vagy pedig a betöltött munkakör alapján a kutató minősíti az illeszkedés mértékét (Galasi et al. 2001). Tanulmányunkban az adatbázis sajátosságai miatt szubjektív megfelelés alapján vizsgáljuk a vertikális és horizontális illeszkedést is.

Munkaerő-piaci sikeresség az álláskeresésre fordított idő függvényében

A boldogság közgazdaságtanának szakirodalma szerint az embereket boldoggá teszi a munka. Az állástalanok az empirikus vizsgálatok szerint kevésbé elégedettek életükkel, boldogtalanabbnak érzik magukat dolgozó társaiknál. Ennek természetesen a jövedelemhez is köze van, hiszen a magasabb jövedelmű emberek elégedettebbek egy adott országon belül (Frey – Stutzer 2002). Ez alapján arra következtethetünk, hogy a felsőfokú végzettséggel

rendelkezők elégedettebbek, hiszen magasabb a jövedelmi szintjük. A szakirodalom azonban számos szerző rámutat, hogy ez nincs mindig így. Polónyi (2010) szerint azok a diplomások, akik alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben tudnak elhelyezkedni, elégedetlenebbek, csalódottak, hiszen nem teljesül diplomás életpálya elképzelésük. Ez abban az esetben is igaz, ha a bérük a diplomájukhoz igazodva magasabb, mint ha középfokú végzettséggel töltenék be ugyanazt a munkakört (Polónyi 2010). Eszerint azt mondhatjuk, hogy a diplomát nem igénylő munkakörben dolgozó diplomások nem pusztán az alacsonyabb bér miatt elégedetlenek. Csalódottságukhoz jelentősen hozzájárul többek között az is, hogy nem érzik magukat kellően megbecsültnek, nem tartják kihívásnak munkájukat, esetleg csak ideiglenesen dolgoznak ilyen munkakörben, ugródeszkának tekintik, nem kellően motiváltak.

Arra a kérdésre keressük a választ, hogy hogyan viselkednek a diplomás álláskeresők, meddig hajlandók munkát keresni? Döntésük hogyan befolyásolja a későbbiekben a munkával való elégedettségüket? Hipotézisünk szerint azon diplomások, akik az álláskeresésre több időt fordítottak, végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak, azaz kongruensen foglalkoztatottak, ezért elégedettebbek munkájukkal, mint pályaelhagyó társaik.

A munkavállalók eltérő álláskeresési stratégiát folytatnak. Feltételezzük, hogy azok az álláskeresők, akik a munkába állást halogatják, azaz több időt fordítanak álláskeresésre, nagyobb eséllyel találnak a végzettségüknek megfelelő állást, ezért munkájukkal elégedettebbek. Azok az álláskeresők, akik nem halogatják a munkakezdést,

kevesebb időt fordítanak keresésre, nagyobb valószínűséggel vállalnak el olyan állást, mely nem igényli azt a végzettséget, amivel rendelkeznek, ennek következtében kevésbé fogják jól érezni magukat munkahelyükön, elégedettségük kisebb lesz. Hipotézisünket a Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető Rendszer 2010-es adatbázisán teszteltük.

A Diplomás Pályakövető Rendszer keretében az első adatfelvételre 2010 tavaszán került sor, az Educatio Közhasznú Kft. on-line kérdőívének a felhasználásával. A TÁMOP 4.1.1-08/1 (Hallgatói és intézményi szolgáltatásfejlesztés a felsőoktatásban) projekt keretében a pályázati kiírásnak megfelelően a Debreceni Egyetem 2007-ben illetve 2009-ben végzett hallgatóit keresték meg. Az alapsokaságot a szakirányú továbbképzések, és a felsőfokú szakképzések kivételével az abszolutóriumot szerzett hallgatók jelentették. A vizsgálat az egyetem magyar állampolgárságú hallgatóira terjedt ki. Az on-line kérdőíves megkeresésre 1018 fő válaszolt, ami a teljes minta esetében 11,9 százalékos válaszolási arányt jelent. A Debreceni Egyetemen 2007-ben végzettek (3800 fő) 12,3 %-a, azaz 466 fő, a 2009-ben végzettek (4707 fő) 11,1 %-a, összesen 552 fő töltötte ki a kérdőívet. A válaszoló hallgatók 67,8 %-a nő, ami nem tér el a diplomát szerzett hallgatók összetételétől. A válaszoló hallgatók 9,1 % végzett hallgató, de jelenleg is tanul a Debreceni Egyetemen. A megkérdezettek 82,1 %-a szerzett egy szakon diplomát, mely még leginkább hagyományos egyetemi, vagy főiskolai végzettséget jelent, a bolognai rendszerben végzettek aránya mindössze 13,4 %. A végzettek kétharmada szerezte diplomáját nappali tagozaton (Fónai et al. 2010). Természetesen ezen felmérés reprezentativitása

megkérdőjelezhető, hiszen a válaszolási hajlandóság nem egyszerű véletlen mintavételt fog eredményezni.

Az elemzést az adatok megtisztításával kezdtük, a levelező képzésben végzettek válaszait és a még el nem helyezkedettek válaszait, valamint a nem válaszolókat kiszűrtük a mintából. Így a nappali tagozaton diplomát szerzett, a végzés óta elhelyezkedettek válaszait elemeztük. Kongruenciavizsgálat során arra keressük a választ, hogy a foglalkoztatottak foglalkozása és az iskolai végzettsége /szakképzettsége milyen mértékben áll összhangban egymással. Különbséget teszünk vertikális és horizontális kongruencia között. Vertikális kongruencia a végzettségi szint, a horizontális kongruencia a szakképzettség és az egyén foglalkozása közötti kapcsolat szorosságát jelenti.

A DPR 2010-es adatbázisában megvizsgáltuk a horizontális és vertikális kongruencia és az álláskeresési idő közötti összefüggéseket is. Hangsúlyozzuk, hogy álláskeresési időnek a végzést követően a munkába állásig eltelt időt tekintjük, és a kérdőívben „A végzést követően mikor sikerült elhelyezkednie?” kérdésre adott válaszok alapján mértük. Az álláskeresési időt az intervallumok középpértékeivel mértük, így az azonnal elhelyezkedettek álláskeresési ideje 0 hónap, a három hónapon belül elhelyezkedettek 1,5 hónap, 6 hónapon belül 4,5 hónap, egy éven belül 9 hónap, másfél éven belül 15 hónap.

Horizontális illeszkedés: az elemzés során megvizsgáltuk, hogy az álláskeresésre fordított időt (a munkába állásig eltelt időt) hogyan befolyásolja az, hogy a végzettek munkaköre milyen mértékben kapcsolódik végzettségükhöz (1- nagyon szorosan, 2- szorosan, 3- nem szorosan, 4- egyáltalán nem). Független változónk az illeszkedés, illeszkedőnek tekintjük azokat, akik válasza 1-

es vagy 2-es, nem illeszkedőnek tekintjük, aki 3-assal vagy 4-essel válaszolt a kérdésre. A minta elemszáma 679, illeszkedő 475 fő (átlag 1,833), nem illeszkedő 204 fő (átlag 2,876). Az elvégzett Levene-teszt alapján különbözőnek tételezhetjük fel a két vizsgált csoport varianciáját¹³. Az elvégzett független kétmintás t-próba eredménye szerint¹⁴ elvethetjük azt a hipotézist, hogy az illeszkedő és nem illeszkedő munkakörben dolgozók azonos ideig keresnek állást (1 %-os szignifikancia szinten). Ez alapján elmondhatjuk, hogy azok, akik a végzettségükhöz illeszkedő munkakörben dolgoznak, a végzést követően hamarabb helyezkednek el, mint a nem illeszkedők.

Vertikális illeszkedés: megvizsgáltuk azt is, hogy az munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség és az álláskeresés ideje között milyen kapcsolat van. Feltételeztük, hogy az a diplomás álláskereső, aki hajlandó akár felsőfokúnál alacsonyabb végzettséggel is betölthető munkakörben elhelyezkedni, hamarabb talál állást. A mintában túlképzettnek tekintettük azokat, akik válaszaik szerint a magukénál alacsonyabb végzettséggel is betölthető munkakörben dolgoznak, nem túlképzettnek pedig azokat, akik munkaköre felsőfokú végzettséget igényel. A minta elemszáma 671, nem túlképzett 440, túlképzett 231 fő. Az elvégzett Levene-teszt alapján a két vizsgált csoport varianciája nem különbözik egymástól ($F=2,86$). Az elvégzett független kétmintás t-próba alapján 1%-os szignifikancia szinten elvethetjük azt a hipotézist, hogy a túlképzettek és nem túlképzettek álláskeresésre fordított ideje eltérő¹⁵. Azt mondhatjuk, hogy a felsőfokú

¹³ Levene-teszt ($F=11,554$)

¹⁴ $t=3,488$ szabadságfok = 361,769

¹⁵ $t=-1,548$, szabadságfok = 699

végzettek nem tudnak hamarabb elhelyezkedni akkor sem, ha felsőfokúnál alacsonyabb végzettséggel is betölthető munkakört is hajlandóak elvállalni.

Illeszkedés szempontjából azt a következtetést vonhatjuk le, a horizontális illeszkedés és elhelyezkedési idő között pozitívan kapcsolat van, tehát azok a diplomások, akik a végzést követően hamarabb helyezkednek el, a végzettségükhöz szorosabban illeszkedő munkakörben dolgoznak a vertikális illeszkedésre azonban ez nem igaz.

Az elégedettség és az illeszkedés összefüggése:

Az adatelemzés során fölmerült a kérdés, hogy az elégedettség és illeszkedés között találunk-e összefüggést. Vajon azok a válaszadók, akik a munkájuk szakmai, tartalmi részével elégedettebbek, a végzettségükhöz jobban illeszkedő munkakörben dolgoznak-e? A munka szakmai tartalmi részével való elégedettség és az illeszkedés közötti összefüggés leírására is független kétmintás t-próbát végeztünk. A horizontális illeszkedést kétváltozósra alakítottuk: 0, ha kicsi vagy nincs, 1, ha van. A Levene-teszt alapján ($F=38,742$) különbözőnek tételezhetjük fel a két vizsgált csoport varianciáját. Az elvégzett független kétmintás t-próba szerint (1%-os szignifikancia szinten) elvethetjük azt a hipotézist, hogy az illeszkedők és nem illeszkedők ugyanannyira elégedettek munkájuk szakmai, tartalmi részével ($t=9,396$, szabadságfoka=344,339), így azt mondhatjuk, hogy akik illeszkedő munkakörben dolgoznak, elégedettebbek, mint kevésbé vagy nem illeszkedő társaik. Hipotézisünket ez alapján, miszerint azon diplomások, akik a végzést követően később helyezkedtek el (az álláskeresésre több időt fordítottak), végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak, vagy másképpen

megfogalmazva a szakmájukban helyezkedtek el, és elégedettebbek munkájukkal, mint a rövidebb idő alatt munkába állók, ebben a formában nem tudjuk elfogadni. Az illeszkedés vizsgálatánál láthattuk, hogy azok a diplomások, akik a végzettségükhöz jobban illeszkedő feladatot végeznek munkájuk során, (várakozásunkkal ellentétben) hamarabb helyezkednek el, mint azok, akik kevésbé illeszkedő munkakörben dolgoznak. A statisztikai vizsgálat alátámasztja azt is, hogy az álláskeresésre fordított idő negatív összefüggésben van az elégedettséggel. Összességében elmondhatjuk, hogy azok, akik gyorsan el tudnak helyezkedni, a végzettségükhöz (nem végzettségi szintjükhöz) szorosabban illeszkedő munkakörben dolgoznak, elégedettebbek munkájuk szakmai, tartalmi részével.

Konklúzió

A tanulmányban a Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető rendszerének adatbázisán megvizsgáltuk a foglalkoztathatóság mutatóit, az elhelyezkedés idejének függvényében elemeztük a munkával való elégedettséget és az illeszkedést. Arra a következtetésre jutottunk, hogy feltételezésünkkel ellentétben az álláskeresés ideje negatívan befolyásolja a diplomások munkával való elégedettségét a munka szakmai, tartalmi részére vonatkozóan. Várakozásainkkal ellentétben a munkakör végzettséghez való illeszkedése is szorosabbbb, ha a végzettek rövidebb időn belül elhelyezkednek. Hiányosságnak tekinthetjük, hogy a ténylegesen álláskeresésre fordított időt nem ismerjük, azt csupán

közelíteni tudjuk a munkába állásig eltelt idővel. Ez azonban az eredményeket nem befolyásolja jelentősen, hiszen csak a nappali tagozaton végzettek válaszait elemeztük a vizsgálat során, a nappali tagozatos diákok munkavállalása pedig a végzés előtt nem jellemző.

A kutatás további iránya az lehet, hogy a Debreceni Egyetem adatain elvégzett vizsgálatunkat az országos adatbázisban is teszteljük, illetve megvizsgáljuk, hogy tapasztalhatunk-e regionális eltéréseket.

Felhasznált irodalom

- ARROW Kenneth Joseph (1979): Az egyetemi oktatás rostáló szerepe. In: Kornai János (szerk.): Egyensúly és döntés. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 213-232. p.
- BECKER Gary S. (1964): Human Capital. New York, National Bureau of Economic Research.
- BECKER Gary S. (1993): Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, The University of Chicago Press.
- DEARING Ron (1997): Higher Education in the Learning Society. Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, London: HMSO.
- DERÉNYI András (2010): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság kapcsolatának értelmezései. In: Educatio,3, – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 361-369. p.
- DOSI Giovanni – LLERNA Patrick – LABINI Mauro Sylos (2006): The relationships between science,

technologies and their industrial exploitation: An illustration through the myths and realities of the so-called 'European Paradox. In: Research Policy, 10, 1450-1464. p.

- FÓNAI Mihály – CSOMÓS György – KOTSIS Ágnes (2010): Debreceni Egyetem Diplomás Pályakövető rendszer: Végzett hallgatók 2007 –2009. In:http://www.vir-dpr.unideb.hu/media/document/debrenci_egyetem_diplomas_palyakoveto_rendszer_vegzett_2007_2009.pdf (letöltés: 2013. 04. 11.)
- FORRIER Anneleen – SELS Luc (2003): The concept employability: a complex mosaic. In: International Journal of Human Resources Development and Management, 2, 102-124. p.
- GALASI Péter – TIMÁR János – VARGA Júlia (2001): Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: SEMJÉN András (szerk.): Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 73-89. p.
- HARVEY Lee (2001): Defining and measuring employability. In: Quality in Higher Education, 7/2, 97-109. p.
- HILLAGE Jim – POLLARD Emma (1998): Employability: developing a framework for policy analysis. Research Brief 85. Department for Education and Employment.
- HRUBOS Ildikó (2010): A foglalkoztathatóság kérdése az Európai Felsőoktatási Térségben. In: Educatio, 3, – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 347-360. p.

- Knight Peter T. – Yorke Mantz (2006): Embedding employability into the curriculum. [Learning and Employability Series One] Yorke, The Higher Education Academy.
- LAM Alice (2000): Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrative Framework. In: Organization Studies, 3, 487-513. p.
- LEES Dawn (2002): Graduate employability – Literature review. University of Exeter, In: [http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/leeslitreview.pdf](http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/leeslitreview.pdf) (letöltve: 2012. 04. 05.)
- LUNDVALL Bengt-Ake (2002): The University in the Learning Economy. In: DRUID Working Paper, 2-6, 1-19. p.
- MAGDA Sándor – HERNECZKY Andrea – MARSELEK Sándor (2008): A felsőoktatás és az agrárképzés dilemmái. In: Gazdálkodás, 5, 432-443. p.
- MOEREL Hans W. J. (2008): Tudásszerzés és ágazati képzés. In: MAKÓ Csaba MOEREL H. – ILLÉSY Miklós – CSIZMADIA Péter (szerk.) (2008): Az új fejlődési utak lehetőségei a tanuló gazdaságban, a rugalmasság és biztonság átalakuló jelentései. [Competitio könyvek 6] Debrecen, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, 175-192. p.
- MUNKÁCSY Ferenc (2004): A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a munkaerő-utánpótlást. In: Munkügyi Szemle, 48/1, 3. p.
- POLÁNYI Mihály (1958/1978): Personal Knowledge. London, Routledge and Kegan.

- POLÓNYI István (2010): Foglalkoztathatóság, túlképzés, Bologna. In: *Educatio*, 3, – Felsőoktatás és foglalkoztathatóság, 384-401. p.
- SCHOMBORG, H. (2010): Felsőfokú diplomások szakmai sikeressége. In: *Felsőoktatási Műhely*, 1, 27-49. p.
- SCHULTZ Theodore W. (1961): Investment In Human Capital. In: *The American Economic Review*, 1, 1-17. p.
- SCHULTZ Theodore W. (1983), Beruházás az emberi tőkébe, Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SPENCE Michael (1973): Job Market Signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 3, 357-374. p.
- STIGLITZ Joseph E. (1975): The Theory of „Screening”, Education, and The Distribution of Income. In: *The American Economic Review*, 3, 283-300. p.
- THIJSSEN Jo (2000): Employability in he brandpunt. Aanzet tot verhaldering van een diffuus fenomen. In: *Tijdschrift HRM*, 1, 7-34. p.
- VEROSZTA Zsuzsa (2010): A friss diplomások helyzetének főbb dimenziói. In: *Diplomás Pályakövetés IV. – Frissdiplomások 2010.*
- WATTS A. G. (2006): Career development learning and employability. [Learning and Employability Series Two], Yorke, The Higher Education Academy