

Zerényi Károly

**Diploma és munkakör viszonya a foglalkoztatásban
– kongruencia/inkongruencia –**

Doktori (PhD) disszertáció

2025

Eötvös Loránd Tudományegyetem – Pedagógiai és Pszichológiai Kar
Neveléstudományi Doktori Iskola

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Zsolnai Anikó, az MTA doktora,
egyetemi tanár

Tanulás, tanítás és szaktárgyi pedagógiák program

A program vezetője: Dr. Lénárd Sándor, habilitált egyetemi docens



Zerényi Károly

Diploma és munkakör viszonya a foglalkoztatásban – kongruencia/inkongruencia –

Témavezető: Prof. Dr. Mátrai Zsuzsa, az MTA doktora, egyetemi tanár, professor emerita

A védési bizottság tagjai:

Elnök: Dr. Szabolcs Éva, professor emerita, ELTE PPK

Belső opponens: Csehné Dr. Papp Imola, habilitált egyetemi docens, ELTE PPK

Külső opponens: Dr. Benedek András, egyetemi tanár, professor emeritus, BME

Titkár: Dr. Vincze Szilvia, habilitált egyetemi docens, ELTE PPK

Tagok: Dr. Boreczky Ágnes, professor emerita, ELTE PPK

Dr. Czabaji Horváth Attila, egyetemi tanár, ELTE PPK

Dr. Meleg Csilla, professor emerita, PTE

Dr. Bárdos György, egyetemi tanár, az MTA doktora, professor emeritus

DOI: 10.15476/ELTE.2025.409

2025

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
I. Elméleti háttér, szakirodalmi áttekintés	6
1. A téma kontextusát adó munkaerőhiány	6
1.1. A munkaerőhiány értelmezése és lehetséges okai.....	6
1.2. A munkaerőhiány mérési módszerei	9
1.3. A munkaerőhiány jellemzése Magyarországon és az EU-ban statisztikai adatok alapján.....	10
1.4. Munkaerőhiány a munkaerőpiaci felmérések eredményei alapján.....	15
1.5. Munkaerőhiánnyal kapcsolatos összetett elemzések.....	18
2. Kongruencia/inkongruencia a munkaerőpiacon.....	20
2.1. A képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítések.....	20
2.1.1. A kongruencia/inkongruencia fogalma és értelmezései	20
2.1.2. Az inkongruenciához kapcsolódó további fogalmak.....	23
2.1.3. A kongruencia/inkongruencia megítélése, ciklikus és strukturális hatások	25
2.2. A képzettség és a foglalkozás közötti kongruencia/inkongruencia a hazai és nemzetközi kutatási eredmények tükrében	27
2.2.1. Valamennyi munkavállaló, nem csak a diplomások elhelyezkedését vizsgáló kutatások.....	27
2.2.2. A diplomások elhelyezkedését vizsgáló kutatások.....	33
2.2.3. Az inkongruenciára vonatkozó nemzetközi statisztikák.....	38
2.2.4. Metaelemzés az inkongruenciáról, a képességigényekről és a képességek transzferálhatóságáról	41
3. Transzferálható tudás és felsőoktatás	46
3.1. A kognitív forradalomtól a digitális forradalomig.....	46
3.1.1. Kognitív forradalom és Bloom taxonómiája	46
3.1.2. De Block taxonómiája	48
3.1.3. SOLO taxonómia.....	49
3.1.4. Anderson taxonómiája	50
3.1.5. Digitális forradalom és digitális taxonómia	52
3.2. Speciális tudás és transzferálható tudás.....	55
3.2.1. A transzferálható tudás értelmezése.....	56
3.2.2. A felsőoktatás szerepe a transzferálható tudás fejlesztésében	58
3.2.3. A transzferálható tudással kapcsolatos kutatások	62

II.	Saját empirikus kutatás.....	69
4.	A kutatás célja, megközelítése	69
4.1.	A kutatási kérdések.....	69
4.2.	A vizsgálandók köre.....	70
4.3.	A kutatás eszközei, módszerei.....	72
4.4.	Az alapsokaság és a minta (munkavállalók, munkaadók)	74
4.5.	Az adatok statisztikai kiigazítása	77
4.6.	A kvantitatív adatok klaszterelemzése.....	78
5.	A kutatás eredményei	80
5.1.	A kérdőíves felmérés eredményei a leíró statisztikai adatok alapján	80
5.1.1.	Általános szocio-demográfiai jellemzők (1–4. kérdés)	80
5.1.2.	Képzési adatok (5–12. kérdés).....	81
5.1.3.	Speciális tudás – transzferálható tudás a képzés során (13–16. kérdés)	85
5.1.4.	Munkavállalási orientáció (17–21. kérdés)	88
5.1.5.	Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a jelenlegi munkavégzés alapján (22–29. kérdés).....	92
5.1.6.	Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a Covid19-járvány előtti munkavégzés alapján (30–37. kérdés)	96
5.2.	Az eredmények összevetése a lehetséges belső és külső vonatkoztatási pontokkal	100
5.2.1.	Munkaerőpiaci aspektus.....	101
5.2.2.	Felsőoktatási aspektus.....	102
5.2.3.	Felsőoktatás és munkaerőpiac összekapcsolása.....	105
5.2.4.	Covid19-járvány előtt és után	109
5.3.	Klaszterelemzés a munkavállalási orientáció szempontjából	111
5.4.	A munkaadókkal készített tematikus interjúk.....	118
6.	A főbb kutatási eredmények összefoglalása.....	121
6.1.	Főbb tartalmi megállapítások a szekunder adatok alapján.....	121
6.2.	Főbb tartalmi megállapítások a primer adatok alapján	125
7.	A kutatás hasznosíthatósága és gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a továbblépés lehetséges irányai	130
	Táblázatok és ábrák jegyzéke	133
	Irodalomjegyzék	136
	A témához kapcsolódó saját publikációk	155
	Mellékletek.....	156

Bevezetés

A 2008-as világgazdasági válságot követő gazdasági fellendüléssel párhuzamosan jelentősen nőtt az üres álláshelyek száma és aránya (munkaadói kereslet) a munkaerőpiacon, miközben a munkavállalói kínálat elmaradt attól. Ennek eredményeként a korábban tapasztalható **munkanélküliséget** hazai és nemzetközi szinten felváltotta a **munkaerőhiány**, amely a kutatási témám kontextusát is adta. Ebben a megváltozott munkaerőpiaci környezetben a munkaadók sok esetben nem találtak számukra megfelelően képzett munkavállalókat, ezért az elvárások között nagyobb hangsúlyt kaptak azok a kompetenciák, illetve tudáselemek, amelyek egyik területről a másikra átvihetők, vagyis transzferálhatók. A **felsőoktatásból** kikerülő hallgatók pedig nem feltétlenül a képzettségi szintjüknek és/vagy a szakterületi végzettségüknek megfelelő (kongruens) munkakörben helyezkedtek el, vagyis a munkaerőpiacon egyszerre volt, illetve van jelen a **kongruens** és az **inkongruens foglalkoztatás**. Véleményem szerint ebből következően a felsőoktatási intézményekben a **speciális** (szakmai) **tudás** mellett nagyobb figyelmet kellene kapnia a **transzferálható tudás** fejlesztésének is a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében.

A kutatási témám kontextusa szempontjából, azaz a diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálatához egy olyan területet választottam, ahol mind a munkaerőhiánynak, mind az inkongruens foglalkoztatásnak meghatározó súlya van. A munkaerőhiány által leginkább érintett szektorok egyike a **turizmus-vendéglátás**, amely területen az üres álláshelyek aránya jellemzően meghaladja a nemzetgazdasági átlagot. Az inkongruens foglalkoztatás tekintetében a gazdaságtudományi képzési terület átlagához képest itt jóval magasabb a diplomát nem igénylő területen dolgozó diplomások aránya. Ezen kívül a turizmus-vendéglátás alapszak volt az egyik legnépszerűbb a felsőoktatásba jelentkezők körében az elmúlt években. Nem utolsó sorban **személyes kötődésem** is van ehhez a területhez, hiszen a pedagógiai tanulmányaimmal párhuzamosan elvégeztem a vendéglátó és szálloda – jelenleg turizmus-vendéglátás – alapképzést és a turizmus-menedzsment mesterképzést, valamint munkatapasztalatot is szereztem ezen a területen.

A témaválasztásnál külön említést érdemel, hogy a **koronavírus-járvány** által leginkább sújtott területek közé tartozott a turizmus-vendéglátás, ezért a munkavállalók jelentős része legalább átmenetileg kénytelen volt más szakterületen, vagyis inkongruens módon elhelyezkedni. Mindez a saját kutatásomban is megjelent a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos vizsgálati szempontok között.

Az értekezés – szerkezeti felépítését tekintve – két nagyobb részből áll. Az egyik a téma elméleti háttéréhez kapcsolódó szakirodalmi áttekintést, a másik a saját empirikus kutatásom eredményeit tartalmazza. Az **elméleti háttér** három fejezetet foglal magában, amelyek a téma munkaerőpiaci és felsőoktatási oldalát mutatják be. Az első fejezetben a **munkaerőpiaci oldal** bemutatásának részét képezi a munkaerőhiány értelmezése és mérési módszereinek ismertetése, valamint annak kvantitatív és kvalitatív jellemzése. A kvalitatív munkaerőhiányhoz pedig olyan fogalmak kapcsolódnak, mint a képességhiány vagy képességtöbblet (skill shortage/surplus), illetve a képességbeli inkongruencia (skill mismatch). A második fejezetből többek között megismerhető a kongruencia és az inkongruencia fogalmi háttére, csoportosítása, továbbá a tudás, illetve képességek hasznosításának kérdésköre is. A harmadik fejezet, amely a téma **felsőoktatási oldalával** foglalkozik, problémátörténeti aspektusból kerül elő a transzfer helye a taxonómiákban, – a kognitív forradalomtól egészen a digitális forradalomig. Ezt követi a speciális (szakmai) és a transzferálható tudás értelmezése, illetve az utóbbi szerepe és fejlesztési lehetőségei a felsőoktatásban, például a munkába integrált tanuláson keresztül. Mindhárom elméleti fejezet részét képezi az adott témakörhöz kapcsolódó hazai és nemzetközi kutatások fontosabb eredményeinek, részben pedig a statisztikai adatoknak a feldolgozása. Az említett források (elmélet, kutatások és adatbázisok) együttesen hivatottak biztosítani az időbeli folytonosságot az egyes fejezeteken belül, hogy a kutatási téma szempontjából vizsgált időszak a lehető legteljesebb módon jelenleg meg.

A **saját empirikus kutatásról** szóló második rész a kutatás leírásával kezdődik. Itt található a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatókat célzó kérdőíves felmérés és a turisztikai munkaadókkal készített interjúk módszertani háttérének bemutatása. A **módszertani trianguláció** alkalmazása a kvantitatív és a kvalitatív kutatási részhez kapcsolódóan az adatgyűjtésben, illetve az elemzésben egyaránt megjelenik. A **kvantitatív** kutatási rész eredményei első körben az egyes kérdéscsoportok szerinti **leíró statisztika** formájában ismerhetők meg. Ezt követik második körben a belső és külső vonatkoztatási pontok (például hazai és nemzetközi összehasonlítások) mentén végzett **matematikai-statisztikai vizsgálatok** eredményei. A munkaerőpiaci, felsőoktatási aspektusok, illetve összekapcsolásuk, valamint a koronavírus-járvány előtti és utáni változások helyzetelemzése kapcsolódik még a második körhöz. A kérdőíves felmérés alapján más típusú vizsgálat tárgyát képezte a kutatásban érintettek munkavállalási orientációja (vagyis mi motiválta valójában őket) a kongruens/inkongruens foglalkoztatási preferenciájuk szempontjából. Ennek keretében **klaszterelemzést** végeztem, amelynek eredményeként négy csoportot lehetett megkülönböztetni: **pályaelhagyók, pályamódosítók, elhivatottak, kockázatvállalók**. A

harmadik körben pedig a kutatási eredményekről szóló rész végén található a **kvalitatív** kutatáshoz kapcsolódó tematikus interjúk tartalomelemzése.

A kutatási eredmények összegzéseként a **zárófejezetben** egyrészt a szekunder, másrészt a primer adatok alapján megfogalmazott **főbb megállapítások** jelennek meg. Ezekhez kapcsolódnak a kutatás hasznosíthatóságára és gyakorlati alkalmazhatóságára, valamint a továbblépés irányaira vonatkozó javaslataim.

I. Elméleti háttér, szakirodalmi áttekintés

1. A téma kontextusát adó munkaerőhiány

A hazai és az európai munkaerőpiac jelentős átalakuláson ment keresztül a 2008-as gazdasági világválság követően. A válságból való kilábalás és a gazdasági növekedés eredményeképpen csökkent a munkanélküliség, folyamatosan javultak a foglalkoztatottsági mutatók és egyre többen találtak ismét munkát. Emellett számottevően nőtt az üres álláshelyek száma is, amely új helyzetet idézett elő a munkaerőpiacon. A korábban tapasztalt munkanélküliség helyett napjainkban a munkaerőhiány vált általános jelenséggé a hazai és az európai munkaerőpiacon egyaránt. Ebben átmeneti változást hozott a koronavírus-járvány 2020-as megjelenése és az azt követő gazdasági visszaesés, amikor egyes ágazatok, különösen a turizmus-vendéglátás működése egy időre ellehetetlenült, így az érintett ágazatok munkavállalói kénytelenek voltak más területen munkát keresni. Ugyanakkor a járvány enyhülésével fokozatosan rendeződött a munkaerőpiaci helyzet, és ismét a korábbi trend érvényesül. A potenciális munkavállalóknak, köztük a diplomásoknak továbbra is egy munkaerőhiánnyal jellemezhető munkaerőpiacon kell boldogulniuk, amely hatást gyakorolhat a kongruens vagy inkongruens foglalkoztatásukra is. A munkaerőhiány megjelenési formái, okai és hatásai azonban földrajzi és szektoronkénti összehasonlításban jelentősen eltérhetnek egymástól, ezért az elmúlt években megszorodtak a témában született empirikus kutatások, amelyek igyekeznek feltárni a munkaerőhiány jellegét és az ahhoz kapcsolódó problémákat.

1.1. A munkaerőhiány értelmezése és lehetséges okai

A munkaerőpiacon a kínálatot megjelenítő munkavállalók és a keresletet támogató munkaadók egymáshoz való viszonya alapján lehet egyensúlyi állapotról, hiányról vagy többletről beszélni. Amikor a munkaerőpiacon egyensúlyi helyzet van, akkor a munkavállalói igények és a felkínált álláslehetőségek illeszkednek egymáshoz. Ugyanakkor a kereslet és a kínálat nem feltétlenül esik egybe bizonyos szempontok, mint például az elvárt és a meglévő tapasztalat, tudás és képességek mentén, valamint általában az információáramlás sem tökéletes, ezért többnyire egyensúlytalanság tapasztalható a munkaerőpiacon (Zimmer 2012). A megfelelő munkaerőpiaci egyensúly elérése érdekében a munkaadóknak és a munkavállalóknak többkevesebb időre azért szükségük van, hogy a földrajzi és más különbségeket áthidalva egymásra találjanak (Köllő, Nagy & Tóth 2017). Mindezekhez képest munkaerőhiány esetén olyan hosszán fennálló egyensúlytalanság uralkodik a munkaerőpiacon, amikor a munkavállalók iránti kereslet meghaladja azon munkavállalók kínálatát, akik meghatározott helyen és időpontban, adott munkabérért és munkafeltételek mellett hajlandóak lennének dolgozni

(Barnow, Trutko & Piatak 2013 idézi Nagy & Konya 2017). A munkaerőhiány szűkebben értelmezhető esete, amikor adott foglalkozáshoz kapcsolódó munkaerőpiaci kereslet haladja meg azon elérhető és képzett munkavállalók kínálatát, akik hajlandóak az aktuális munkafeltételek mellett munkába állni (Shah & Burke 2003). Emellett munkaerőhiány fordulhat elő olyan helyzetekben is, amikor bizonyos foglalkozásokban kevesebben dolgoznak, mint ami a társadalmi vagy politikai elvárás szempontjából megfelelő lenne (Blank-Stigler 1957 idézi Köllő, Nagy & Tóth 2017).

A munkaerőhiánynak alapvetően két típusa ismert, az egyik a kvantitatív, a másik pedig a kvalitatív munkaerőhiány (Reymen, Gerard, De Beer, Lutz, Paskov, Di Stasio, Donlevy, Atkinson, Makulec, Famira-Mühlberger & Meierkord 2015; Nagy & Konya 2017; Eurofound, 2021). Kvantitatív munkaerőhiány akkor fordul elő, ha a munkaerő iránti kereslet összesített szinten nagyobb, mint a kínálat, ekkor jellemzően magas az üres álláshelyek aránya, míg a munkanélküliségi ráta alacsony. Ehhez képest kvalitatív munkaerőhiánynál a kereslet és a kínálat aggregált szinten egyensúlyban van, de a munkaerőpiac adott szegmensében vagy adott foglalkozások, munkakörök, illetve képzettségek esetében nem áll rendelkezésre megfelelő munkaerő. Ezzel párhuzamosan más szegmensekben vagy foglalkozások, munkakörök, illetve képzettségek tekintetében munkaerő-tartalék keletkezik, amely összesített szinten magas munkanélküliségi rátát eredményez. Amikor egy ágazatban a munkaadók nem találnak megfelelően képzett munkavállalókat, akkor a kvalitatív munkaerőhiány, illetve a képességbeli inkongruencia speciális formájaként készséghiányról beszélhetünk (CEDEFOP 2010; Reymen et al. 2015).

A munkaerőpiac kínálati és a keresleti oldalán bekövetkező változások (1. táblázat) egyaránt befolyásolják a kvantitatív és a kvalitatív munkaerőhiány kialakulását.

1. táblázat: A munkaerőhiány típusai és okai

Típus	Okok	
	Változások a munkavállalói (kínálati) oldalon	Változások a munkaadói (keresleti) oldalon
Kvantitatív munkaerőhiány	<ul style="list-style-type: none"> • népszécsökkenés • elvándorlás • aktív munkavállalók arányának csökkenése 	Termékek és szolgáltatások jelentős mennyiségi növekedése
Kvalitatív munkaerőhiány	Munkavállalói elvárások növekedése (bérek, munkafeltételek stb.)	Technológia gyors fejlődése

Forrás: saját készítés Reymen et al. 2015 (20. p.) alapján

A kvantitatív munkaerőhiányhoz vezethetnek munkavállalói (kínálati) oldalon a kedvezőtlen demográfiai és munkaerőpiaci folyamatok (1. táblázat). Habár a világ népessége jelentősen növekszik, mégis számos fejlett ország, köztük az Európai Unió tagállamainak lakossága stagnál vagy csökken. A várható élettartam növekedésével és a termékenységi ráta csökkenésével pedig a fejlett országok népessége előregszik. Ezzel párhuzamosan csökken a munkaképes korú (15–64 éves) népesség aránya is, amelynek eredményeképpen egyre inkább nő az időskori függőségi ráta (Eatock 2017). Az Európai Unióban a munkaképes korú népesség aránya a 2016-os 65%-ról 56%-ra csökkenhet, míg ugyanezen mutató Magyarországon 67%-ról szintén 56%-ra mérséklődhet 2070-ig az Eurostat (European Commission 2018) népesség-előrejelzése alapján. Emellett Magyarországon a munkaerő kínálat szempontjából szintén fontos aktivitási ráta – különösen a pályakezdő fiatalok, a nyugdíjkorhatár előtt állók, az alacsony képzettségűek és a kisgyermeket nevelő anyák körében – elmarad a nemzetközi átlagtól (Kreiszné, Varga & Várpalotai 2015). A potenciális munkavállalói létszám alakulására negatív hatást gyakorol az elvándorlás is. A kelet-közép és a délkelet-európai országokból az EU 2004-es bővítési hullámát követően nagyarányú és folyamatos elvándorlás figyelhető meg a gazdagabb nyugati tagállamok irányába, amely elsősorban a fiatal és képzett munkaerőt érinti (Atoyan, Christiansen, Dizioli, Ebeke, Ilahi, Ilyina, Mehrez, Qu, Raei, Rhee & Zakharova 2016). A gazdasági növekedéssel jelentkező többletfogyasztás munkaadói (keresleti) oldalon pedig kihathat a munkaerő iránti kereslet emelkedésére, azonban ez függ többek között a jelentős technológiai fejlődéstől, a szektor munkaerő intenzitásától és a termelési potenciáltól is (Boswell, Stiller & Straubhaar 2004; Nagy és Konya 2017). Emellett a földrajzi különbségek is komoly szerepet játszhatnak a regionális vagy országos szinten megmutatkozó munkaerőhiányban, amely a munkavállalók és a munkaadók jobb mobilitásával csökkenthető lenne, de ez a túlzott idő- és anyagi ráfordítás miatt gyakran nehézségekbe ütközik.

A kvalitatív munkaerőhiány háttérben alapvetően a gyors technológiai fejlődés és a munkavállalói elvárások növekedése húzódik meg. Emellett azonban megjelennek más tényezők is, mint például a képességbeli inkongruencia, a prioritásbeli eltérések és az információhiány. A képességbeli inkongruenciához számos további fogalom is kapcsolódik, mint a képességhiány, a képességtöbblet, a képességbeli rés, a vertikális és horizontális inkongruencia, az alul- és túlképzettség, valamint a képességek elavulása (CEDEFOP 2010; Senarath & Patabendige 2014). A képességhiányt többek között a technológiai és strukturális változások, valamint az újonnan felmerülő készségigények mutatják meg, amikor a munkaadók a szektor-specifikus képességeken kívül transzferálható tudást, mint például komplex problémamegoldást és infokommunikációs képességeket is elvárnak a munkavállalóktól. A

munkavállalói oldalon viszont meghatározó szempontként jelenik meg a magasabb fizetés és a jobb munkakörülmények, amelyek háttérbe szoríthatják a szakterületen történő elhelyezkedést.

1.2. A munkaerőhiány mérési módszerei

A munkaerőhiány mérésére nincs egyetemesen elfogadott módszertan, így annak jellemzésére többféle mutatószámot, illetve módszert használnak (Junankar 2009; Barnow, Trutko & Piatak 2013; Horbach 2014; MAC 2017). Shah és Burke (2005) szerint a munkaerőhiány makro- és mikroindikátorok segítségével mérhető. A makroindikátorok munkaerőpiaci adatgyűjtéseken alapulnak, amelyek megmutatják a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának aktuális helyzetét. A makroindikátorok közé sorolhatók többek között az üres álláshely-statisztikák, a kereseti, a foglalkoztatási és a munkanélküliségi adatok. Ehhez képest a mikroindikátorok a munkaadói interjúkból, illetve felmérésekből származnak (Greig, Glancey & Wilson 2008). Reymen et al. (2015) szerint a kvantitatív és a kvalitatív munkaerőhiány mérésére szintén kétféle módszer létezik. Az egyik a munkaerőpiaci egyensúlyhiány indikátorait veszi alapul, a másik pedig a munkáltatói igények felmérésén keresztül vizsgálja a munkaerőhiány alakulását, amelyek lényegében megegyeznek a makro- és a mikroindikátorokkal. Egy másik megközelítés szerint a munkaerőhiány mérésére szolgáló indikátorok négy csoportba sorolhatók (MAC 2017). Az egyik csoportba tartoznak a munkaadói felmérésekből származó adatok, amelyek egyfajta nézőpontot adnak a munkáltatók helyzetéről. A másik csoportot az áralapú indikátorok alkotják, ideértve az átlagkeresetek alakulását, amelyek növekedése jelezheti egy adott szektorban a munkaerőhiány jelenlétét. A mennyiségi alapú indikátorok, mint például a munkanélküliség csökkenése vagy a foglalkoztatottság emelkedése, szintén utalhatnak munkaerőhiányra. Az utolsó csoport az egyensúlyhiány indikátorai, úgymint az üres álláshelyek és a munkanélküliség egymáshoz viszonyított magas aránya vagy az üresedés átlagos idejének növekedése, amelyek szintén munkaerőhiányra utalhatnak.

A hazai és nemzetközi adatgyűjtések alapján a munkaerőpiaci egyensúlyhiány legfőbb indikátorainak tekinthetők az üres álláshelyek száma és aránya, valamint a munkanélküliségi ráta. Ez utóbbinak a munkaerőhiány kvalitatív és/vagy kvantitatív jellegének eldöntése szempontjából van kiemelt jelentősége. Az üres álláshely adatok gyűjtésének fogalmi háttere európai uniós szinten egységes, azonban módszertani szempontból azok nemzetközi összehasonlíthatósága korlátozott, tekintettel arra, hogy az egyes tagországokban az adatgyűjtés lefedettsége nem teljesen azonos. A munkanélküliségi ráta az ILO és az OECD ajánlásainak megfelelően számított mutató, amely mind fogalmi, mind módszertani szempontból harmonizált, így az egyes uniós tagországok adatai teljes mértékben összehasonlíthatók egymással. Ugyanakkor hazai szinten a regisztrált munkanélküliek és a közmunkások együttes

kezeléséből fakadó torzító hatások miatt az adatok csak korlátozottan alkalmasak a munkanélküliség jellemzésére (Köllő & Varga 2017).

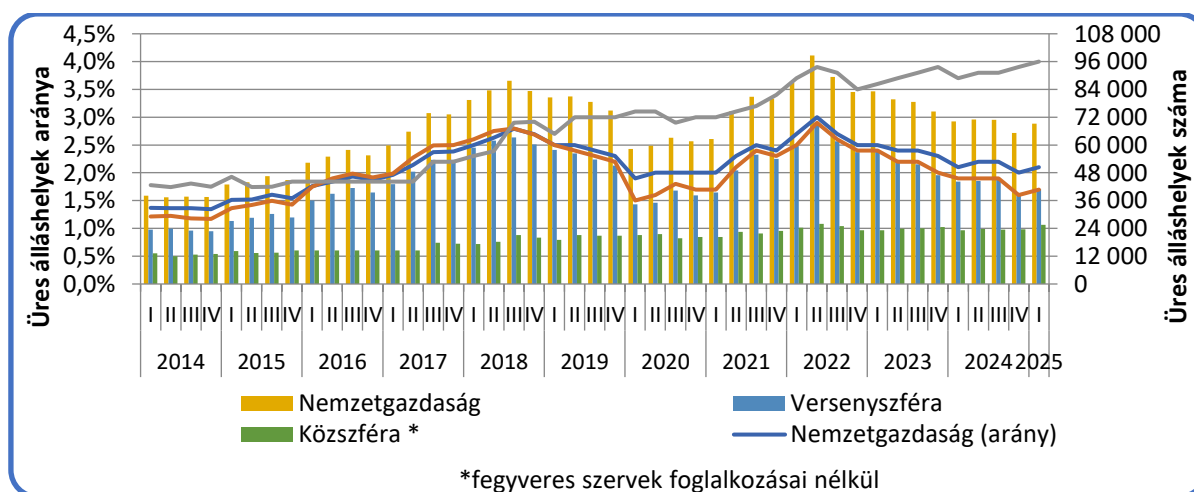
A fentiekben ismertetett mérési módszerekre figyelemmel első lépésként statisztikai adatok alapján kívánom jellemezni a munkaerőhiányt Magyarországon és az Európai Unióban, kiemelten kezelve a munkaerőhiány két fő (kvalitatív és kvantitatív) típusát. Ezt követően kerül sor az egyedi munkaerőpiaci felmérések és a matematikai-statisztikai elemzéseket is tartalmazó kutatások eredményeinek bemutatására, amelyek lehetővé teszik a munkaerőhiány, mint jelenség alaposabb megismerését.

1.3. A munkaerőhiány jellemzése Magyarországon és az EU-ban statisztikai adatok alapján

A munkaerőhiány jellemzése szempontjából fontos üres álláshelyek számáról és arányáról egyrészt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ), másrészt a KSH és az Eurostat tesz közzé rendszeresen adatokat. Ezek közül az NFSZ üres álláshely-nyilvántartása döntően a közfoglalkoztatásban bejelentett állásokon alapul, ezért nem igazán alkalmas a munkaerőhiány átfogó vizsgálatára (Köllő, Nyíró & Tóth 2017).

A KSH munkaerőpiaci felméréseinek keretében negyedéves adatokat közöl az üres álláshelyek számáról és arányáról¹ nemzetgazdasági ágakra lebontva, elkülönítve a versenyszférát és a közszférát. Emellett éves összehasonlításban a foglalkozási főcsoportok szerinti adatok is elérhetők.

1. ábra: Az üres álláshelyek száma és aránya (2014–2025)



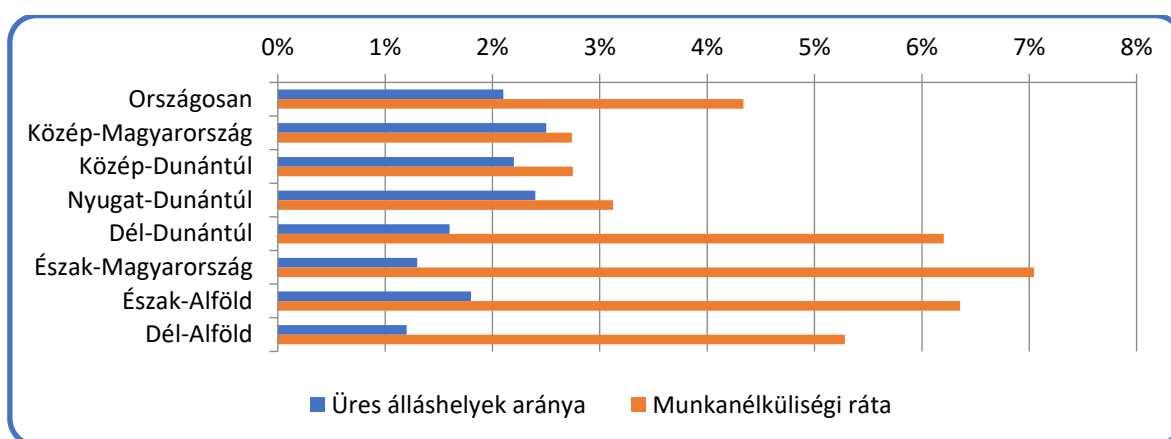
Forrás: saját szerkesztés (KSH adatok alapján)

¹ Üres álláshelyek száma: Az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (például hirdetés, pályázat útján, kapcsolatfelvétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, magánközvetítő cégen keresztül, kollégák, barátok, ismerősök segítségével stb.).

Üres álláshelyek aránya: Az üres álláshelyek száma az összes álláshely (szervezet tevékenységében részt vevők létszáma + üres álláshelyek száma) százalékában.

Az 1. ábrán látható, hogy az üres álláshelyek száma nemzetgazdasági szinten 2014–2019 között megkétszereződött. Ennél is nagyobb növekedés történt a versenyszférában, ahol ezek száma közel két és félszeresére nőtt ugyan ezen időszak alatt. A közszférában ennél kevésbé, mintegy másfélszeresére bővült az üres álláshelyek száma. Az üres álláshelyek aránya is jelentősen nőtt 2014-hez képest, amely nemzetgazdasági szinten és a versenyszférában is közel megduplázódott. A koronavírus-járvány 2020-as megjelenését követő negatív gazdasági hatások miatt a versenyszférában átmenetileg csökkent az üres álláshelyek száma és aránya, azonban a közszférát ez lényegében nem érintette. A kezdeti sokk után a gazdaság viszonylag gyorsan magára talált, így 2021-ben ismét a járvány előtti szintre került az üres álláshelyek száma és aránya. 2022-ben a növekvő tendencia a gazdasági nehézségek miatt megtört. 2025 I. negyedévében a nemzetgazdasági szinten mért 2,1%-os aránnyal párhuzamosan a munkanélküliségi ráta 4,3%-ot tett ki. Az országos szinten emelkedő munkanélküliségi ráta és a mérséklődő üres álláshelyek aránya a kvalitatív munkaerőhiány enyhülésére utalnak.

2. ábra: Az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta régióként, 2025. I. negyedév

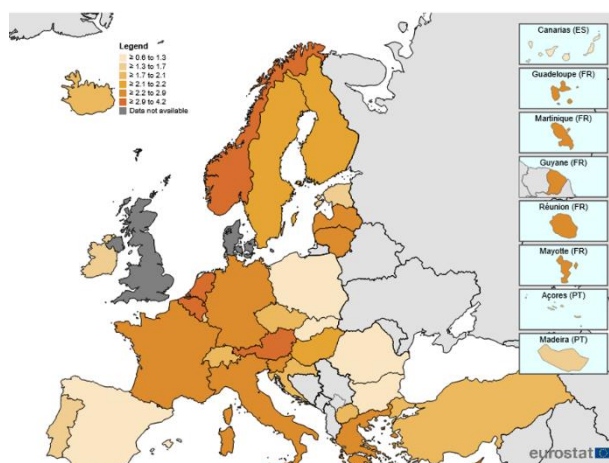


Forrás: saját szerkesztés (KSH és Eurostat adatok alapján)

A munkaerőhiány jellegét tekintve az országos adatokhoz képest regionális szinten jelentős eltérések tapasztalhatók. A 2. ábra alapján a kelet-magyarországi régiókban és a Dél-Dunántúlon az országos átlaghoz képest nagyobb a munkanélküliség és kisebb az üres álláshelyek aránya. Ezzel szemben a Közép-Magyarország és a Közép-Dunántúl régióban éppen fordított a helyzet, alacsonyabb a munkanélküliség és magasabb az üres álláshelyek aránya. Ennek megfelelően az ország észak-keleti felében és a déli részén alapvetően kvalitatív munkaerőhiányról beszélhetünk, ahol a jelentős munkaerő-tartalék mellett relatíve magas a betöltetlen állások aránya.

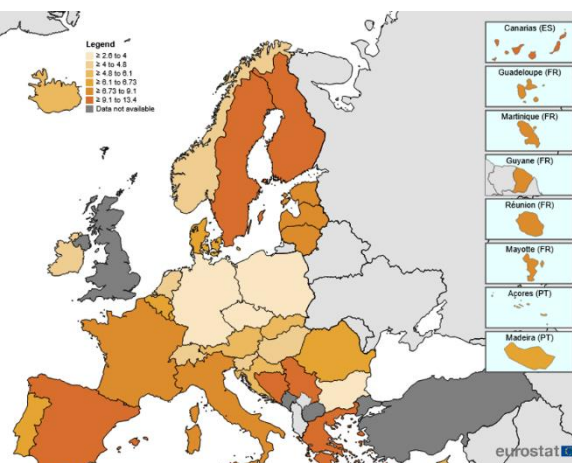
Az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta alakulását európai szinten is érdemes megvizsgálni, hogy a munkaerőhiány szempontjából Magyarország hol helyezkedik el nemzetközi összehasonlításban.

3. ábra: Az üres álláshelyek aránya Európában (2025. I. negyedév)



Forrás: saját szerkesztés (Eurostat adatok alapján)

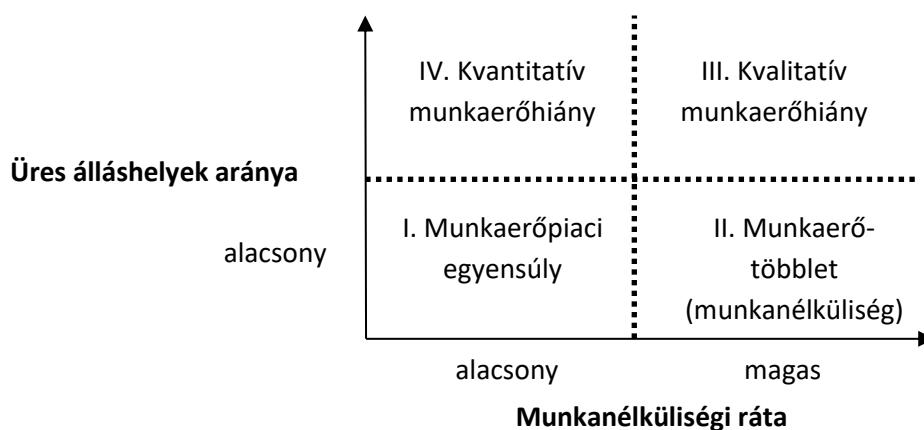
4. ábra: A munkanélküliségi ráta Európában (2025. I. negyedév)



Forrás: saját szerkesztés (Eurostat adatok alapján)

Az Európai Unió-ban az üres álláshelyek aránya 2025. I. negyedévében átlagosan 2,2%, a munkanélküliségi ráta 6,2% volt. Ugyanakkor az EU-n belül a 3. és a 4. ábrán¹¹ látható módon jelentős különbségek vannak az egyes tagállamok között. Magyarország azon országok közé tartozik, ahol viszonylag magas az üres álláshelyek aránya és alacsony a munkanélküliségi ráta. A visegrádi országok közül Magyarország és Csehország az üres álláshelyek arányát tekintve hasonló helyzetben van, Szlovákia a közepes munkanélküliségi rátával rendelkező országok között található, míg Lengyelországban mindkét mutató viszonylag alacsony. Mindemellett a munkaerőhiányhoz kapcsolódó két mutató összehasonlítására, illetve együttes szemléltetésére leginkább a Beveridge-görbe¹² alkalmas.

5. ábra: A munkaerőhiány azonosítása a Beveridge-görbén keresztül



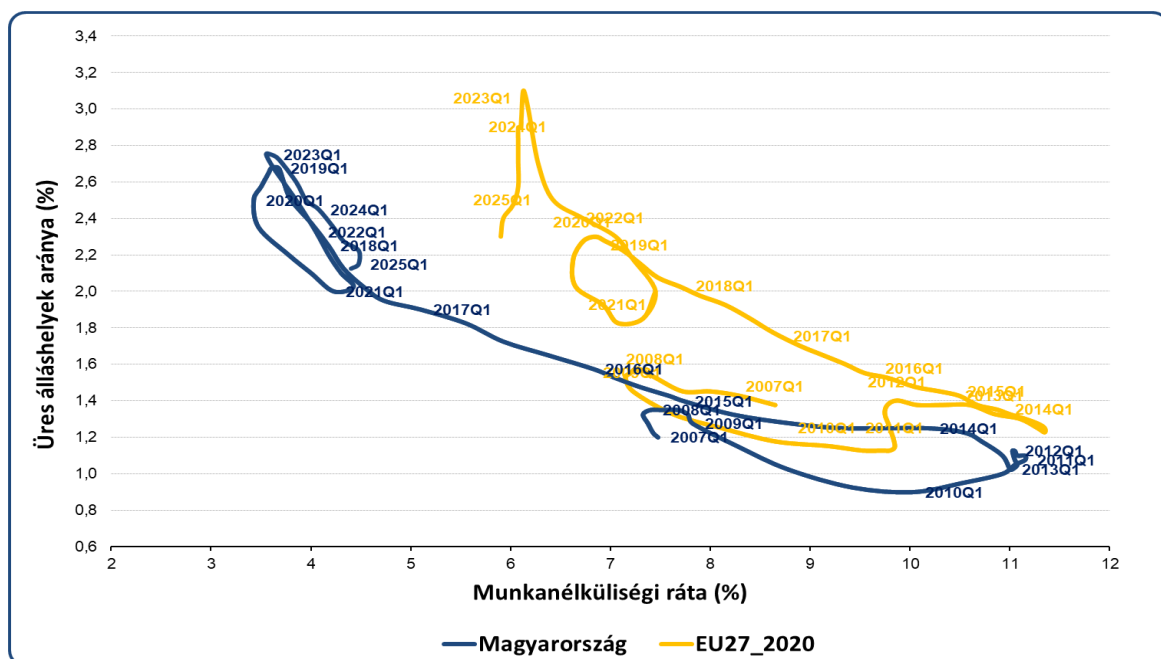
Forrás: saját készítés Constant & Tien 2011 (12. p.) alapján

¹¹ Az ábrákhoz kapcsolódó idegen nyelvű jelmagyarázatok az Eurostat angol nyelvű térképábrázolásából adódnak.

¹² A közgazdász William H. Beveridge-ről elnevezett görbét Dow és Dicks-Mireaux alkották meg, akik elemzéseik során negatív viszonyt találtak a munkanélküliségi ráta és a kihasználatlansági ráta (az üres álláshelyek aránya) között (Lipták 2014). Értelmezésük szerint, hogyha gazdasági válság van, akkor magas a munkanélküliség és kevés az üres álláshely, míg gazdasági fellendülésnél alacsony a munkanélküliség és sok az üres álláshely.

A 5. ábrán látható, hogy az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta alakulását megjelenítő Beveridge-görbén keresztül alapvetően négyféle eset fordulhat elő a munkaerőpiacon. Az első esetben mindkét mutató alacsony, mert a munkaerőpiac egyensúlyi helyzetben van, vagyis a munkaerő kereslet és kínálat találkozik egymással. Ugyanakkor a piaci egyensúly akár mindkét mutató magas aránya mellett is kialakulhat, ha a kereslet és a kínálat találkozik egymással (Köllő, Nagy & Tóth 2017). A második esetben az üres álláshelyek aránya alacsony, viszont a munkanélküliségi ráta magas, ekkor a munkaerőtöbbletből adódó munkanélküliségről beszélhetünk. A harmadik esetben mindkét mutató magas, ekkor fordul elő a kvalitatív munkaerőhiány, amikor a munkaadók nem találnak számukra megfelelő tudással, illetve képzettséggel rendelkező munkavállalókat. A negyedik esetben pedig az üres álláshelyek betöltéséhez már nincs elegendő munkaerő, ezért kvantitatív munkaerőhiányról beszélhetünk.

6. ábra: A Beveridge-görbe alakulása Magyarországon és az EU-ban (2006–2025)



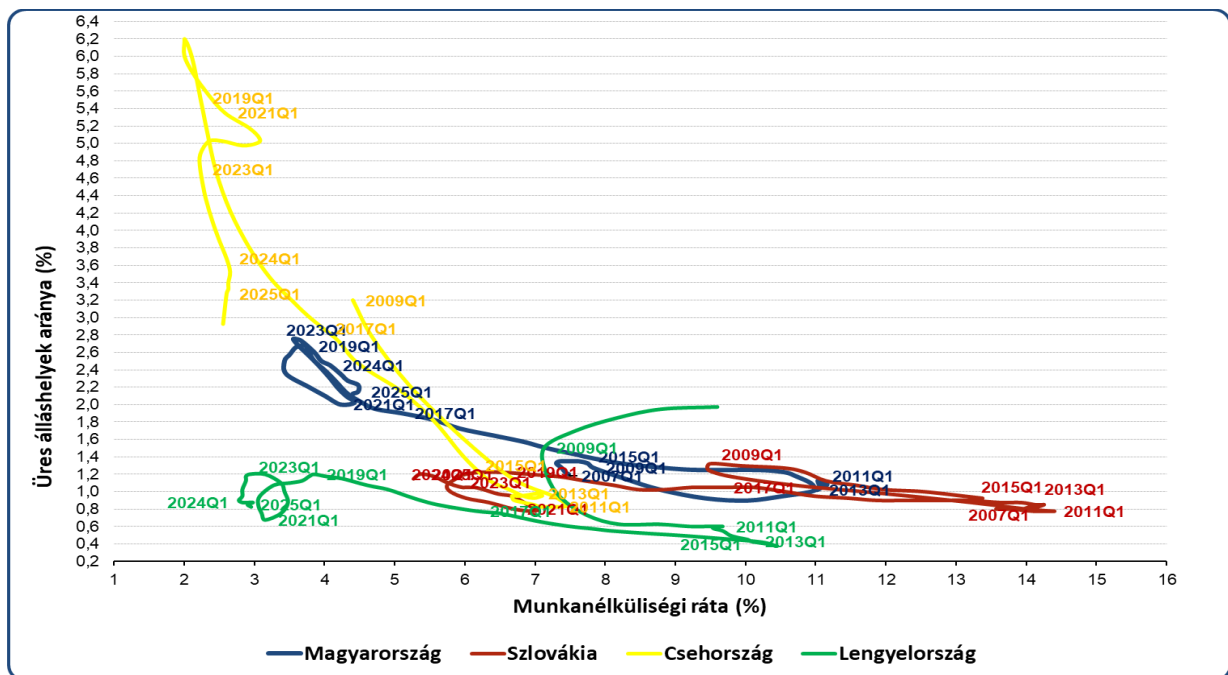
Forrás: saját készítés az Eurostat adatai alapján

Megjegyzés: Mindkét Beveridge-görbén a rövidtávú ingadozások hatásának kiszűrése érdekében az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta egy-egy negyedéves adatát négy negyedév mozgóátlaga adja.

A 6. ábra megmutatja 2006. IV. negyedév és 2025. I. negyedév között a Beveridge-görbe alakulását Magyarországon és az EU-ban, amely egyúttal az esetleges munkaerőhiány típusára is enged következtetni. Az Európai Unió egészét tekintve a viszonylag magas munkanélküliségi ráta és a magas üres álláshelyek aránya miatt alapvetően kvalitatív munkaerőhiányról beszélhetünk. Ehhez képest Magyarországon az üres álláshelyek aránya hasonló, a

munkanélküliségi ráta viszont alacsonyabb, így a kvalitatív mellett részben a kvantitatív munkaerőhiány jelei mutatkoztak. Mindkét görbe alakulásában jól kivehető a 2008-as világgazdasági válság negatív hatása, amelyet követően a munkanélküliségi ráta csökkenéséhez képest jelentősen nőtt az üres álláshelyek aránya. Ezután az üres álláshelyek aránya a koronavírus-járvány 2020-as megjelenésével átmenetileg csökkent, a munkanélküliségi ráta pedig nőtt, de 2021 második felétől ez a folyamat megfordult. 2022-től az orosz-ukrán háború, a magas infláció és a gazdasági nehézségek hatására ismét nőtt a munkanélküliség, azonban a munkaerőhiány nem szűnt meg.

7. ábra: A Beveridge-görbe alakulása a V4-országokban (2006–2025)



Forrás: saját készítés az Eurostat adatai alapján

Megjegyzés: A Beveridge-görbéken a rövidtávú ingadozások hatásának kiszűrése érdekében az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta egy-egy negyedéves adatát négy negyedév mozgóátlaga adja.

A 7. ábrán látható Beveridge-görbék alakulását tekintve a visegrádi országok mindegyikében átmeneti fordulatot hozott a koronavírus-járvány okozta gazdasági válság, majd mind a négy országban ismét nőtt az üres álláshelyek aránya és csökkent a munkanélküliségi ráta. A gazdasági nehézségek miatt 2022-től mérséklődött a munkaerőhiány a V4-országokban. Magyarországon és Csehországban magasabb az üres álláshelyek aránya, mint a másik két visegrádi országban, ahol a munkaadóknak továbbra is problémát jelent az üres álláshelyeket betölteni megfelelően képzett munkavállalókkal.

1.4. Munkaerőhiány a munkaerőpiaci felmérések eredményei alapján

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos munkaerőpiaci felmérések közül a legtöbb országot magába foglaló kutatás a ManpowerGroup-hoz¹³ kötődik, amellyel 2006-tól kezdődően, jellemzően évente vizsgálják a munkaerőhiány alakulását. A globális munkaerőpiaci felmérés több mint 24 ezer munkaadóból álló és 44 országra (köztük Magyarországra is) kiterjedő reprezentatív mintán alapul, amelyben rákérdeznek többek között a toborzási nehézségekre, a legkeresettebb szakmákra, illetve képességekre is.

A koronavírus-járvány előtt készült 2019-es felmérés (ManpowerGroup 2020) szerint az elmúlt egy évtized alatt a legmagasabb (54%) összességében azon munkaadók aránya, akik nehezen találnak számukra megfelelő képességekkel rendelkező munkavállalókat. 2019-ben a munkaadók válasza alapján legnagyobb mértékben az Egyesült Államokban, Svédországban, Finnországban, Szlovéniában és Magyarországon nőtt a munkaerő-, illetve képességhiány. Magyarországon a munkaadók közel $\frac{3}{4}$ -ének okoz nehézséget megfelelően képzett munkavállalót találni. A visegrádi országok közül Lengyelország és Szlovákia is a globális átlag feletti csoportba tartoznak. Ehhez képest Csehország a kevésbé érintett országok között szerepel, ami valamelyest árnyalja az üres álláshelyek magas arányából fakadó következtetéseket. A felmérésből kiderül, hogy világszinten a tíz legkeresettebb szakmák, illetve foglalkozásnak számítanak a villanyszerelő, az értékesítő, a technikus, a mérnök, a szállító, az informatikus, a gyárimunkás, a pénzügyes, az építőmunkás és az egészségügyi dolgozó (orvos, nővér, szakápoló). Magyarországon is alapvetően ezek a hiányszakmák, azonban megjelennek más területek is, mint a szállodai és az éttermi munkakörök, a magasan képzett szakemberek (projekt menedzser, jogász, kutató) és az operatív vezetői pozíciók is.

A nemzetközi kutatások között kisebb volumenű a Poór, Juhász, Csapó, Tóth és Némethy (2017) által a szakemberhiány és munkaerő-megtartás témakörben végzett kérdőíves felmérés, amelynek keretében 707 hazai és külföldi tulajdonú vállalatot és intézményt kerestek meg, hogy felmérjék összességében és munkaköri csoportonként a fluktuációt, valamint vizsgálják a munkaerőhiány kialakulásának okait, a kezelését célzó megoldások és kormányzati intézkedések hatékonyságának megítélését. A kérdőíves kutatás a környező országokra (kiemelten Szlovákia, Szerbia, Ausztria és Románia) is kiterjedt, amelyet 2017 II. negyedévében végeztek. A mintában¹⁴ a közszféra munkaadói adták az összes válaszadó több

¹³ A ManpowerGroup a világ egyik vezető munkaerőpiaci megoldásokat kínáló cége, amely 80 országban van jelen és közel 70 éve foglalkozik a munkavállalók felkutatásával, értékelésével, fejlesztésével és menedzselésével. Emellett több mint 50 éve készítenek rendszeresen munkaerőpiaci felméréseket is.

¹⁴ A kutatási beszámolóban nem derül ki, hogy milyen mintavételi eljárást alkalmaztak, valamint kik voltak a válaszadók (ügyvezető, HR vezető stb.).

mint felét. A kutatás eredményei alapján a fluktuáció¹⁵ mértéke a szolgáltató ágazatokban és a fizikai dolgozók körében a legmagasabb. A nehezen betölthető munkakörök között található az orvos, a mérnök, az informatikus és a felső vezetői pozíciók, valamint az adminisztrátor, a pincér, a szakács és az építőipari szakmunkás. A megkérdezett munkaadók a munkaerőhiány tipikus okának a túl alacsony béreket tartják munkakörtől függetlenül, továbbá a lehetséges okok között említették a szakképzett munkaerő hiányát és a versenytársak konkurenciáját is. A munkaerő hosszú távú megtartása és motiválása érdekében a munkaadók leginkább a teljesítményértékelési és prémium rendszerek, a rugalmas munkaidő alkalmazására és a munkakörülmények javítására törekednek. A munkaerő megszerzésére szolgáló eszközök közül pedig a gyakornoki programok és az oktatási intézményekkel való együttműködés kialakítása a legnépszerűbbek. Az alkalmazott eszközöket tekintve a gazdasági ösztönző rendszereket tartják a leghatékonyabbnak. Mindezek mellett a válaszadók a kormányzati intézkedések közül a bértámogatási rendszer kiterjesztését, az adózási/járulék rendszerek átalakítását, valamint a képzési programok ösztönzését és a lakhatási támogatások alkalmazását preferálják.

A kutatáshoz kapcsolódó nemzetközi kitekintés keretében hat környező közép-európai országot is vizsgáltak egy 209 elemű minta segítségével. A hat országból Csehország és Lengyelország alacsony válaszadási arányt képviselt, ezért az országos jellemzőket a másik négy ország, Szlovákia, Szerbia, Ausztria és Románia vonatkozásában mutatták be. Magyarországhoz hasonlóan Szlovákiában, Szerbiában és Romániában is magas a fizikai munkakörökben dolgozók fluktuációja, azonban Ausztriában ezen a területen kevésbé jellemző a munkahelyváltás. A nehezen betölthető munkakörök között jellemzően a mérnök, az értékesítő és a fizikai munkaerő jelent meg ezekben az országokban. Emellett Ausztriában nehéz találni orvosokat, ápolókat, pincéreket és szakácsokat is. A munkaerőhiány okaként hazánkhoz hasonlóan többnyire a túl alacsony béreket és a versenytársak konkurenciáját jelölik meg, de sokan a rossz munkahelyi körülményeket, az elvándorlást és a negatív demográfiai folyamatokat is ide sorolják. Az érintett országok többségében a munkaerő megtartására hatékony megoldásnak gondolják a bérezési és javadalmazási rendszereket, a rugalmas munkaidő alkalmazását és a teljesítményértékelési és prémiumrendszerek kialakítását. A kormányzati intézkedések közül pedig a bértámogatási rendszerek kiterjesztését, a képzési programok ösztönzését és az atipikus foglalkoztatási formák támogatását tartják leginkább

¹⁵ Fluktuációs százalék=adott munkaköri csoportból kilépők száma/munkaköri csoport átlagos állományi létszáma*100 (2016-os év adatai alapján)

hatékony megoldásnak. A viszonylag kis elemszámok ellenére az eredmények szinte minden területen hasonlóak.

A hazai munkaerőhiány alakulásával foglalkozik az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet vállalati konjunktúra-vizsgálata is (MKIK GVI 2022). A kutatás során 2022 januárjában 350 hazai vállalkozás vezetőjét kérdezték a munkaerőhiány mértékéről, annak kezelési lehetőségeiről, valamint az üzleti kilátásokról. A 350 fős mintán belül 279 kis- és középvállalkozás (20–249 fő között) és 71 nagyvállalkozás (250 fő felett) képviseltette magát. A súlyozott eredmények¹⁶ alapján 2021-ben a vállalkozások több mint 2/3-ának (69%-ának) az üzleti tevékenységét a munkaerő- és szakemberhiány akadályozta. A koronavírus-járvány alatt csökkent a munkaerőhiánnyal küzdő cégek aránya, de a legutóbbi mérés eredménye már meghaladta a járvány előtti szintet. A munkaerőhiányra visszavezethető nehézségek tekintetében nincs jelentős különbség a cégek között. Mindazonáltal legkevésbé a kereskedelem területén működő kisvállalkozások találkoztak munkaerőhiányból adódó problémákkal. A vállalkozások több mint fele (52%-a) szerint a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák azonos mértékűek maradnak, 2/5-ük szerint pedig súlyosabbá fognak válni Magyarországon az elkövetkező egy évben, amit az üres álláshelyek arányának újbóli emelkedése is alátámaszt. A vállalkozások egy kisebb hányada a felsőoktatási intézményekkel való együttműködésben látja a megoldást.

Az osztrák Gazdaság- és Oktatóskutató Intézet (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) szintén készített egy nemzeti szintű munkaerőpiaci felmérést (Dornmayr & Riepl 2021), amelyben több mint 4200 vállalkozást kérdeztek meg a munkaerőhiányról és a toborzási nehézségekről. A 2021 május–júniusában végzett munkaerőpiaci felmérés eredményei szerint a képzett munkaerő hiánya a koronavírus-járvány ellenére a vállalkozások nagy részét (84%) érinti, 70%-át pedig kifejezetten sújtja Ausztriában, amely már nem csak lokálisan jelentkezik, hanem az egész országra kiterjedt. A munkaerőhiány leginkább az építőiparban, a feldolgozóiparban, a turizmusban és a kisüzemi (kézműves, műszaki) tevékenységgel foglalkozó vállalkozásoknál tapasztalható. Az érintett vállalkozások a képzett munkaerő hiányát 221 ezer főre becsülték 2021. május–júniusban. Az osztrák munkaerőpiacon különösen nagy a kereslet a szakmunkások, a turizmus-vendéglátás területén pedig elsősorban a szakácsok iránt. A munkaerőhiány ellenére a megkérdezett cégek nagyjából fele több gyakornokot is tudna foglalkoztatni, ha találna megfelelően felkészült és motivált jelentkezőket. A képzett munkaerő hiányából adódóan több feladat hárul a meglévő munkavállalókra, amely együtt jár a

¹⁶ A súlyozott eredményeket a bruttó hozzáadott értékhez való hozzájárulás, ágazatok és foglalkoztatotti létszám alapján határozták meg.

béreköltségek, a toborzás és képzés költségeinek emelkedésével is. A vállalkozások döntő többsége a munkaerőhiány erősödésétől tart az elkövetkező három évben, amit a demográfiai folyamatok kedvezőtlen alakulása szintén tovább ronthat.

1.5. Munkaerőhiánnyal kapcsolatos összetett elemzések

Az előzőekben ismertetett kutatásokon kívül vannak olyanok, amelyeknél a munkaerőhiánnyal kapcsolatos mutatószámokat és/vagy a munkaerőpiaci felmérések eredményeit felhasználva matematikai-statisztikai elemzéseket (például korrelációs számítást, regresszió-analízist) is alkalmaznak az adott kutatási probléma megválaszolása érdekében. (Az elkövetkezőkben a kutatások sorrendjét nem a közzététel, hanem az adatfelvétel ideje határozza meg.)

A fentiek alapján ilyenek tekinthető Ranasinghe, Madurawala & Senadeera (2016) által Srí Lankán végzett empirikus kutatás a feldolgozóiparban lévő munkaerőhiányról. Az elemzéshez használt kvantitatív adatok a világbank 2011-es vállalati felméréséből származtak. Emellett a kutatási kérdések véglegesítéséhez félig strukturált interjúkat is készítettek HR-vezetőkkel az általuk tapasztalt munkaerőhiányról, annak lehetséges okairól és a meghozott intézkedésekről. Mindezek ismeretében vizsgálták a vállalati és a területi jellemzők hatását a munkaerőhiány alakulására. A vállalati jellemzők között szerepelt többek között a fluktuáció, a cégméret, az exporttevékenység és az innovatív termékek előállítás. A területi jellemzők közé sorolták a nyugati és észak-nyugati elhelyezkedést, az ipari területet, az üzleti negyed és a lakosság számát. A munkaerőhiányt az üres álláshelyekre vonatkozó mutatók segítségével számszerűsítették, amelyek a következők voltak: üres álláshelyek előfordulása, üres álláshelyek időtartama és az üres álláshelyek aránya. A függő változóként szereplő munkaerőpiaci mutatókkal végzett regresszió-analízis eredményei alapján a vállalati jellemzők (kiemelten a fluktuáció szintje, exportáló és innovatív tevékenység) nagyobb hatást gyakorolnak a munkaerőhiányra, mint a területi különbségek.

Az előzőhöz hasonlóan a munkaerőhiányt egy adott területen vizsgálja Horbach (2014) empirikus kutatása is, amely a cégek tevékenysége, a keresetek alakulása és a munkaerőhiány közötti kapcsolattal foglalkozik a német környezetvédelmi szektorban. A kutatáshoz használt adatok egy 2012-es reprezentatív munkaerőpiaci felmérésből származnak, amelyben közel 2500 céget soroltak a környezetvédelmi szektorhoz. A mintára vonatkozó leíró statisztika alapján a környezetvédelmi szektorhoz tartozó cégek közel felénél jelent nehézséget képzett munkavállalókat találni, azonban alágazatonként eltérőek a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák. A hulladékgazdálkodás és az újrahasznosítás területén az alacsony fizetésért dolgozókból van hiány, míg a környezetvédelmi kutatás és fejlesztés területén a magasan

képzett munkavállalókat nehéz találni. A cégek innovatív tevékenysége és a munkaerőhiány közötti kapcsolatra vonatkozóan végzett regresszió-analízis¹⁷ alapján pedig az innovatív cégeknél nagyobb valószínűséggel jelentkezik munkaerőhiány. Emellett a munkaerőhiánnyal küzdő cégeknél nagyobb a valószínűsége annak, hogy az átlagnál magasabb fizetést kínálnak a munkavállalóknak.

Az összetett elemzést tartalmazó kutatások közé sorolható Cocolakis-Wormstall (2018) tanulmánya is, amely egy munkaerőpiaci felmérés segítségével vizsgálja a kanadai munkaerőhiányt. A Kanadai Üzleti és Fejlesztési Bankhoz (Business Development Bank of Canada) köthető online felmérés során 1208 vállalkozás tulajdonosait kérdezték a munkaerőhiány hatásairól, valamint nyolc telefonos interjút is készítettek a jelenség mélyebb megértése érdekében. Az adatokat ugyan nem valószínűségi mintavétellel gyűjtötték 2018 májusában, de az így létrejött mintát régióként és vállalati méret szerint súlyozták, hogy az eredmények a kanadai gazdaság egészét reprezentálhassák. Az eredmények alapján a kanadai kis- és középvállalkozások közel 40%-a számára jelent nehézséget az új munkavállalók megtalálása, amely a demográfiai és a munkaerőpiaci mutatók kedvezőtlen alakulása miatt tovább romolhat. Területi összehasonlításban a munkaerőhiány Kanada atlanti partvidékén, Ontario tartományban és Brit Kolumbiában jelenti a legnagyobb problémát. A szektorok tekintetében pedig a feldolgozóipar, az építőipar és a kereskedelem küzd leginkább munkaerőhiánnyal. A kutatás keretében továbbá vizsgálták a munkaerőhiány és a HR-politika hatását a forgalom alakulására. Az alkalmazott regresszió-analízis alapján a munkaerőhiánnyal küzdő cégeknél 65%-kal nagyobb a valószínűsége annak, hogy az éves forgalom növekedése nem éri el a 10%-ot. A vállalkozások által leginkább használt HR-stratégiák között szerepelt a kevésbé kvalifikált és fiatalabb munkavállalók foglalkoztatása, valamint a hatékonyság növelése érdekében a folyamatok ésszerűsítése és a hosszabb munkaidő alkalmazása. A felmérés alapján az erős HR-politikával¹⁸ rendelkező vállalkozások nagyobb valószínűséggel tudják megtartani a munkavállalókat, továbbá könnyebben találnak új munkavállalókat és a forgalmuk is gyorsabban növekszik. Ezen vállalkozások esetében pedig 66%-kal nagyobb valószínűséggel fordul elő a 10%-ot meghaladó forgalommnövekedés.

¹⁷ A regresszió-analízis során figyelemmel voltak az endogenitás problémájára, hiszen egyrészt a cégek innovatív tevékenysége társulhat magasabb munkaerőhiánnyal, másrészt pedig a munkaerőhiány korlátozhatja a cégek innovatív tevékenységét.

¹⁸ A tanulmány alapján a HR-politika erősségét jelzi többek között a standardizált kiválasztási folyamat, a képzési és ösztönzési programok alkalmazása, a decentralizált működés megteremtése és az információ megosztása a munkavállalókkal.

2. Kongruencia/inkongruencia a munkaerőpiacon

2.1. A képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítések

A felsőfokú oktatástervezés egyik meghatározó pontja a munkaerőpiaci igények lehetőség szerinti figyelembevétele annak érdekében, hogy a végzett hallgatók minél könnyebben boldogulhassanak a munka világában. A napjainkban kiteljesedő információgazdaságot többek között a bizonytalanság, a stabilitás hiánya jellemzi, amelynek hatására a munkaadók többnyire jól formálható, rugalmas munkavállalókat keresnek. Ennek eredményeképpen a munkaerőpiacon egyre inkább jellemző a kongruens mellett az inkongruens foglalkoztatás is. Az elkövetkezőkben be kívánom mutatni a képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítéseket, a kongruencia és az inkongruencia típusait annak érdekében, hogy az inkongruencia mint "új jelenség" jobban értelmezhetővé váljon.

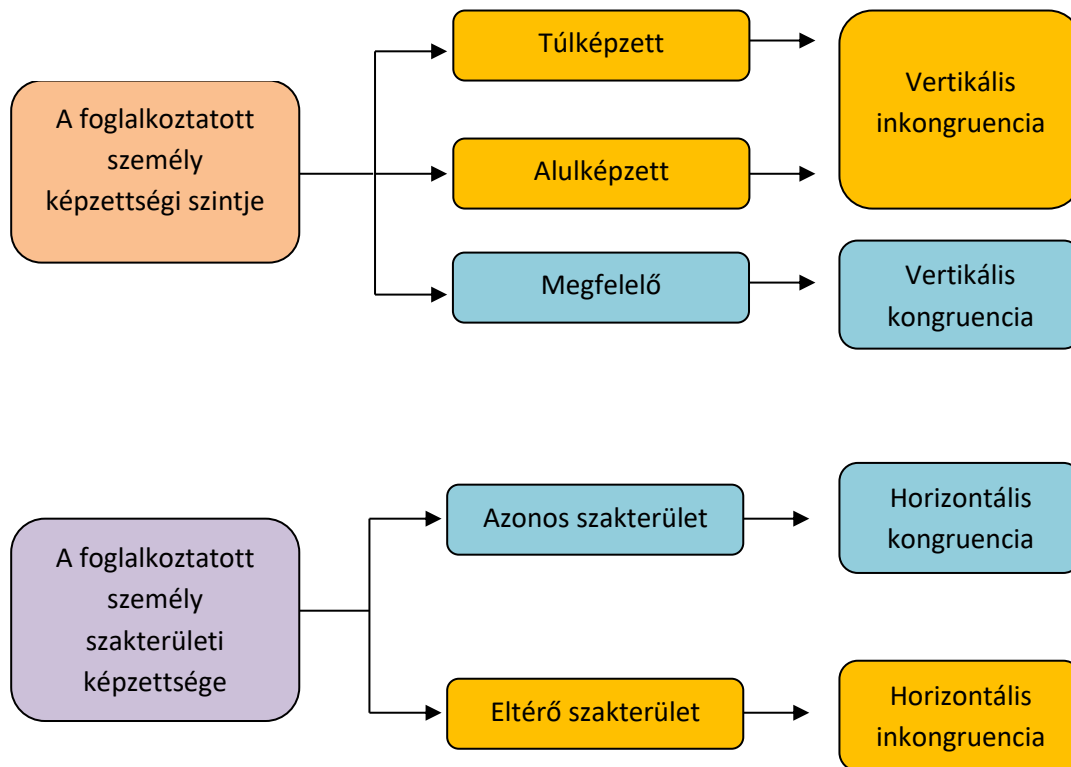
2.1.1. A kongruencia/inkongruencia fogalma és értelmezései

A kongruencia a latin *congruentia* szóból képződött, amelynek az általános jelentése megegyezés, megfelelés.¹⁹ Az inkongruencia pedig a kongruencia ellentettje, vagyis a megfelelés, az összeillés hiánya. A kongruencia és az inkongruencia értelmezhető az oktatás és a munkaerőpiac oldaláról is. Ha az oktatásból a munkaerőpiacra vezető utak strukturáltak és az egyes munkakörökhez, illetve foglalkozásokhoz tipikus utak vezetnek, akkor kongruenciáról, ellenkező esetben inkongruenciáról beszélünk (Vincze, 2013).

A képzettség és a foglalkozás közötti kapcsolatot tekintve megkülönböztethetünk vertikális és horizontális illeszkedést. Amennyiben valaki a képzettségi szintjének megfelelő munkakörben helyezkedik el, akkor vertikális, ha a szakterületének megfelelő foglalkozást végez, akkor horizontális, mindkettő teljesülése esetén pedig vertikális és horizontális illeszkedésről van szó. A vertikális és a horizontális illeszkedés külön-külön történő vagy együttes megvalósulása kongruenciát, bármelytípusú illeszkedés hiánya viszont inkongruenciát jelent. Az egyén szempontjából megközelített kongruencia és inkongruencia típusait az 8. ábra szemlélteti.

¹⁹ A fogalom bármely kontextusban, illetve nyelvtani alakzatban ugyanazt jelenti. A matematikában egybevágóságot, a nyelvtanban alakítani egyeztetést, megegyezést jelent. A kongruenciához kapcsolódó kongruens szó a latin *congruens, congruentis* szavakból ered, jelentése megegyező, megfelelő, összeillő. Mindkettő a kongruál (egybevág, összeillik, megfér), latinul *congruere* szóból származik, amely *con*, azaz össze és a *(g)ruere*, azaz fut, siet szavakból keletkezett.

8. ábra: A kongruencia és inkongruencia típusai



Forrás: saját készítés (Senarath és Patabendige, 2014 [8. p.] alapján)

A kongruencia két típusa közül a vertikális kongruenciát a német nyelvű publikációkban jellemzően vertikális megfelelésnek (vertikale Adäquanz), valamint pozíció- vagy szint-megfelelésnek (Positions-/Niveauadäquanz) is nevezik (Fehse és Kerst, 2007; Akopdshanjan és Reinecke, 2009; Koepernik és Wolter, 2010). Érdekes módon a pozíció- vagy szint-megfelelésnél a képzettségi szinthez társulhat még szempontként a fizetés, az önbecsülés és az ambíció szintje is. A horizontális (horizontale Adäquanz) vagy szakterületi megfelelés (Fachadäquanz) pedig az adott képzettséggel megszerzett szakértelem munkaköri hasznosítását is magában foglalja.

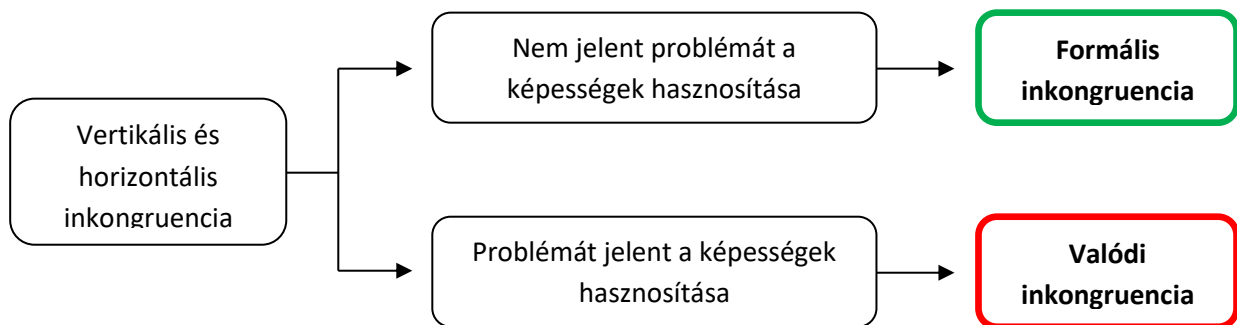
A kongruenciához hasonlóan az inkongruenciának is alapvetően két típusa van, a vertikális és a horizontális inkongruencia (Leuze és Strauß, 2008; Cedefop, 2010, McGuinness²⁰, Pouliakas és Redmond, 2017; Salas-Valesco, 2021; Cabrera és Mariel, 2024). Amint a 8. ábrán látható, vertikális inkongruenciáról (vertical mismatch, vertikale Inadäquanz) akkor beszélünk, amikor a foglalkoztatott személy képzettségi szintje a túlképzettségből (overeducation) vagy az alulképzettségből (undereducation) fakadóan az adott munkakörnek, illetve foglalkozásnak

²⁰ A vertikális inkongruencia témakört illetően Seamus McGuinness az egyik leggyakrabban hivatkozott szerző a nemzetközi szakirodalomban.

nem felel meg (Cedefop, 2010; Senarath és Patabendige, 2014; Morgado, Sequeira, Santos, Lopes és Reis, 2014; Mahuteau, Mavromaras, Sloane és Wei, 2014). Ha a foglalkoztatott személy magasabb képzettséggel rendelkezik, mint ami az adott munka elvégzéséhez szükséges vagy elvárt, akkor túlképzettség, fordítva pedig alulképzettség áll fenn. Ehhez képest a horizontális inkongruencia (horizontal mismatch, horizontale Inadäquanz) akkor fordul elő, amikor valaki a szakterületi képzettségétől, szakirányú végzettségétől eltérő foglalkozást végez vagy munkakörben dolgozik.

A vertikális és a horizontális inkongruenciával kapcsolatos nemzetközi szakirodalomban létezik egy olyan megközelítés is, amelyben az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolat kerül előtérbe. Ennek megfelelően az inkongruenciának másfajta felosztása is lehet.

9. ábra: Formális és valódi inkongruencia



Forrás: saját készítés

A 9. ábrán látható formális és valódi inkongruenciával összefüggésben létezik két elméleti megközelítés, amelyek magyarázatot adhatnak az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolatra. Az első a Sattingerhez (1993) köthető *job assignment theory*, amely szerint a túlképzett munkavállalók az adott munkaköri feladataik során csak korlátozottan tudják a képességeiket hasznosítani (skills under-utilization) és ez negatívan hat a munkáltató eredményességére. Az alulképzettségnél is fennáll a negatív hatás az eredményességre, azonban ebben az esetben nem a munkaköri feladatok szintje, hanem a munkavállaló képességei jelentik a korlátot (skills deficit). A második a *heterogenous skills theory*, amely rámutat arra, hogy az azonos képzettséggel rendelkező munkavállalók között jelentős tudás és képességbeli különbségek lehetnek (Di Pietro és Urvin, 2006, idézi Senarath és Patabendige, 2014).

A hivatkozott két elmélet alapján Green és Zhu (2010) az inkongruenciát abból a szempontból közelítették meg, hogy az egyéni munkavállalók problémába ütköznek-e a képességeik hasznosítása során. Ennek megfelelően az egyik csoportba azok kerültek, akiknek

problémát jelentett képességeik hasznosítása, a másikba pedig azok, akik probléma nélkül tudták hasznosítani a képességeiket. Az előző esetben valódi inkongruenciáról, az utóbbinál csak formális inkongruenciáról van szó (lásd 9. ábra). A kettő közül a valódi inkongruencia jelenthet nagyobb problémát. Green és Zhu elemzésében ugyanakkor a képességek hasznosíthatóságánál nem esik szó arról, hogy milyen képességekről is van szó. Ha transfertudásról és speciális tudásról beszélünk, akkor a hasznosíthatóság problémája az inkongruens elhelyezkedésnél elsősorban azoknál a munkavállalóknál jelentkezhet, akik leginkább speciális tudással rendelkeznek. Véleményem szerint a valódi inkongruencia előfordulása részben attól is függ, hogy a foglalkoztatott személy milyen arányú speciális és transfertudás birtokában végzi a feladatait (Zerényi, 2016).

2.1.2. Az inkongruenciához kapcsolódó további fogalmak

Az előzőekben bemutatott vertikális és a horizontális inkongruencia a nemzetközi szakirodalomban képességbeli inkongruenciaként (skill mismatch) is megjelenik (Cedefop, 2010; Senarath és Patabendige, 2014; Brunello és Wruuck, 2021; Yussoff és Sulaiman, 2025), amelyhez további fogalmak kapcsolódnak. A képességbeli inkongruencia esetében nemcsak a képzettséget, hanem a képességek szintjét vagy típusát is figyelembe veszik annak eldöntésére, hogy vertikális vagy horizontális inkongruenciáról van-e szó. A képességek oldaláról megközelített inkongruencia típusai között olyan fogalmakkal találkozhatunk, mint a képességhiány, a képességtöbblet és a képességbeli rés. Ha egy adott képesség iránti munkaerőpiaci kereslet meghaladja az adott képességgel rendelkező munkavállalói kínálatot, akkor képességhiányról, ellenkező esetben pedig képességtöbbletről beszélünk. Ehhez képest a képességbeli rés akkor fordul elő, ha a foglalkoztatott személy képességeinek szintje nem éri el az adott munka megfelelő elvégzéséhez elvárt szintet vagy a képességeinek típusa nem kapcsolódik az adott munkához. Emellett a képességek hasznosíthatóságát alapul véve adódhat olyan helyzet, hogy valaki olyan munkát végez, amely során nem tudja teljesen hasznosítani a képességeit, ekkor jelentkezik az „overskilling” esete. Amennyiben azonban valaki nem rendelkezik azokkal a képességekkel, amelyek az adott munka elvégzéséhez szükségesek, akkor az „underskilling” jelentette helyzettel állunk szemben.

Az inkongruencia a képességek elavulása szempontjából tovább differenciálható. Az egyik eset az, amikor bizonyos gazdasági képességek a technikai fejlődéssel, illetve az idő előrehaladásával feleslegessé válnak vagy kevésbé hasznosíthatók. A másik esetben fizikai vagy mentális elavulásról beszélünk, amikor bizonyos fizikai vagy mentális képességeket egy idő után már kisebb hatékonysággal vagy egyáltalán nem tudunk használni a munkavégzés

során. Mind a két esetben olyan képességek elavulásáról van szó, amelyek miatt az adott munkavégzéshez szükséges elvárások nem teljesülnek, vagyis inkongruens foglalkoztatás valósul meg (Cedefop, 2010).

Az inkongruencia fentiekben említett típusai értelmezhetők a munkavállalók és a munkaadók vagy a foglalkozások oldaláról is (Baiocco, Kilhoffer és Niang, 2020). A munkavállaló szintjén a korábbiakhoz hasonlóan meg lehet különböztetni vertikális és horizontális inkongruenciát. A vertikális inkongruenciát pedig lehet a képzettség és a képességek szempontjából is megközelíteni. Előbbi esetben a képesítés vagy végzettség alapján lehet valaki túlképzett (overqualification/overeducation) vagy alulképzett (underqualification/undereducation) a munkaköri elvárásokhoz viszonyítva, míg a másik esetben a képességeket tekintve többletről (overskilling) vagy hiányról (underskilling) lehet beszélni.

2. táblázat: Az inkongruencia típusai a munkaerőpiaci szereplők szintjén

Munkavállalói szint		
Vertikális inkongruencia (vertical mismatch)	képzettség oldaláról (education or qualification mismatch)	Túlképzettség (overqualification/overeducation)
		Alulképzettség (underqualification/undereducation)
	képességek oldaláról (skill mismatch)	Képességbeli többlet (overskilling/skill underutilisation)
		Képességbeli hiány (underskilling/skill deficit)
horizontális inkongruencia (field of study mismatch)		
Munkaadói szint		
képességbeli rés (skill gaps)		
képességhiány (skill shortage)		
képességavulás (skill obsolescence)		

Forrás: saját készítés Baiocco, Kilhoffer és Niang, 2020 alapján

A képességek oldaláról értelmezett inkongruencia esetében a képességbeli többlet (overskilling/skill surplus) összekapcsolódik a képességek nem megfelelő hasznosíthatóságát jelző „skills underutilisation” fogalommal, míg a képességbeli hiány (underskilling) pedig a hiányzó képességek esetén előforduló „skills deficit” helyzettel.

A munkaadók szintjén értelmezhető inkongruencia a potenciális munkavállalók képzettsége, illetve képességei és a vállalkozás elvárásai közötti eltérésből adódik. A képességbeli rés munkaadói szinten olyan helyzetre utal, amikor egy cégnél vagy

foglalkozásban dolgozók nem rendelkeznek a feladatok elvégzésével szükséges képességekkel, illetve kompetenciákkal. Idővel a munkaadók képességigényei változhatnak a piaci körülmények hatására, ami képességavulást eredményezhet. Ugyanakkor a képességbeli rés és a képességavulás nem csak munkaadói, hanem munkavállalói szinten is értelmezhető, ahogyan arról korábban már említést tettem. Emellett előfordulhat a kvalitatív munkaerőhiány kapcsán már szóba került képességhiány (skill shortage) is, amikor a munkaadóknak nehézséget jelent az üres álláshelyek betöltése a megfelelően képzett munkavállalók hiánya miatt.

2.1.3. A kongruencia/inkongruencia megítélése, ciklikus és strukturális hatások

A képzettség és a foglalkozás közötti megfelelést tekintve vannak olyan megközelítések, amelyek szerint a felsőoktatás és a munkaerőpiac struktúráinak kongruenciára van szükségük (Polónyi, 2004; Kővári és Polónyi, 2005; Jóna, 2013) és ezt evidenciának kell tekinteni (Jancsák, 2011). Ennek hátterét az adja, hogy a felsőoktatási túlképzés negatív hatásaként felborul a munkaerőpiaci keresletnek és a felsőoktatás kibocsátó-képességének a kongruenciája, amely strukturális munkanélküliséget eredményez. A strukturális munkanélküliség akkor jelentkezik, amikor a munkaerőpiaci kereslet és kínálat nem illeszkedik egymáshoz (Jóna, 2013). A gazdaság igényeit meghaladó iskolázottság sem nemzetgazdasági, sem egyéni szempontjából nem tud az eredeti célnak megfelelően hasznosulni (Kővári és Polónyi, 2005). Következésképpen az inkongruencia negatív hatást gyakorol a gazdaságra és a társadalomra, ezért törekedni kell a kongruens foglalkoztatás kialakítására (Jóna, 2013).

A kongruenciát hirdető nézetek alapvetően a munkaerő-szükségleti megközelítésen alapulnak, amely napjainkban a felsőoktatás és a munkaerőpiac kapcsolatáról való gondolkodást leginkább meghatározza (Vincze, 2013). A munkaerő-szükségleten alapuló oktatástervezést a II. világháború után kezdték el alkalmazni a kapitalista és a szocialista országokban egyaránt, amely szerint a gazdasági növekedéshez szükség van arra, hogy a munkaerő foglalkozási és képzettségi sajátosságai illeszkedjenek a gazdaság igényeihez (Polónyi, 2002, idézi Vincze, 2013, Jóna, 2013). Ugyanakkor többek között figyelmen kívül hagyták a külső, ciklikus és strukturális hatásokat, továbbá az egyes munkafajták helyettesítési rugalmasságát nullának és a technológiai fejlődést állandónak tekintették (Jóna, 2013). Habár napjainkra ez a megközelítés kifinomultabbá vált, a tervezést azonban továbbra is nagyban nehezíti az a tendencia, hogy egyes foglalkozások esetében a foglalkozás és szakképzettség között nincs feltétlenül illeszkedés (Harbison, 1968, idézi Vincze, 2013).

A kongruencia/inkongruencia alakulását tehát ciklikus és strukturális hatások egyaránt befolyásolhatják (Brunello & Wruuck, 2021). Rövid- és középtávon a kínálati (munkavállalói)

oldalán például a felsőoktatási expanzió, a női munkavállalók arányának emelkedése, a munkaerő mobilitása idővel kalkulálható a keresleti (munkaadói) oldalán bekövetkező ciklikus változásokhoz, azonban az átmeneti időszakban egyensúlytalanság tapasztalható. Ha az egyensúlytalanság, illetve az inkongruencia tartósan jelen van, akkor az strukturális problémákra utal. A ciklikus hatásokat tekintve gazdasági visszaeséskor egyrészt csökken az inkongruencia az alacsony minőségű álláshelyek megszűnése miatt, másrészt pedig egyben nő is az inkongruencia, mert kevesebb az üres álláshely és nagyobb a munkavállalók közötti verseny, akik hajlandóak kevésbé optimális munkát is elvállalni. Gazdasági fellendülés esetén viszont a munkaadóknak nehézséget okoz az üres álláshelyek betöltése megfelelően képzett munkavállalókkal, ami növelheti az inkongruens foglalkoztatást.

A demográfiai és a technológiai változások strukturális hatásként jelennek meg, amelyek a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán keresztül befolyásolják az inkongruens foglalkoztatás mértékét (Brunello és Wruuck, 2021; Shin és Bills, 2021). A társadalom előregedése miatt bizonyos képzettségek, illetve képességek csak részben felelnek meg a digitalizáció által formált munkaerőpiaci elvárásoknak. A technológiai fejlődés adta polarizáció eredményeként pedig az alacsony és a magas képességszintet igénylő munkakörök aránya egyaránt nő, miközben a közepeseké csökken.

A 2008-as világgazdasági válság sokakat rádöbbsentett arra, hogy egy „transzformációs válság” közepén vagyunk, amely a kapitalista ipari társadalomból a gyorsan változó, innovatív információgazdasággá való átalakulás következményeként jelenik meg. Ezt az új tudásvezérelt, információs kapitalizmust a bizonytalanság, illetve a stabilitás hiánya jellemzi (Szabó, 2011). A folyamatos változás a munkáltatók és a munkavállalók részéről is rugalmasságot követel meg, ezért az inkongruens foglalkoztatás egyre inkább gyakorlattá válik. A munkáltatók inkongruencia iránti igényét támasztják alá azok az álláshirdetések, amelyekben az adott munkakör betöltéséhez nem nevezik meg a konkrét szakterületet vagy végzettségi szintet, hanem csak diplomát és bizonyos képességeket várnak el a jelentkezőktől (Vincze, 2013; Mátrai, 2016). Miközben a munkáltatók sokszor fontosabbnak ítélik meg az általános kompetenciákat (lásd transzfertudást), addig a felsőoktatási intézmények alapvetően a szakmai ismereteket (lásd speciális tudást) helyezik előtérbe (Vincze, 2013; Derényi és Vámos, 2015). Ez a magatartás szembe megy az információs kapitalizmus vagy újkapitalizmus viszonyai között tapasztalható inkongruenciával, ezért a munkaerő-szükségleten alapuló tervezés helyett a speciális tudás és a transzfertudás munkaerőpiaci szükségleteit kellene figyelembe venni (Mátrai, 2016; Zerényi, 2017). Következésképpen az újkapitalizmus viszonyai között nem

nagyon lehet csak kongruenciára törekedni, mivel a kongruencia és az inkongruencia egyszerre van jelen a munkaerőpiacon.

2.2. A képzettség és a foglalkozás közötti kongruencia/inkongruencia a hazai és nemzetközi kutatási eredmények tükrében

A 2008-as gazdasági válságot követően egyre inkább nyilvánvalóvá vált, hogy a bizonytalan és nehezen tervezhető munkaerőpiaci környezetben a munkavállalók egy része nem feltétlenül a végzettségének és/vagy a szakirányának megfelelő munkakörben helyezkedik el. A jelenséget tapasztalva több hazai és nemzetközi kutatás is vizsgálta a képzettség és a foglalkozás közötti illeszkedést. A hazai kutatások fókuszában általában a kongruencia áll, míg a nemzetközi felméréseknél jellemzően az inkongruenciát helyezik a középpontba. A kutatások egy része a vertikális és a horizontális illeszkedésen túl olyan kérdésekkel is foglalkozik, mint az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolat vagy az inkongruens elhelyezkedés hatása a keresetekre.

A képzettség és a foglalkozás közötti illeszkedés témakörében született hazai és nemzetközi kutatások fogalmi hátterét jellemzően a vertikális és a horizontális kongruencia/inkongruencia adja, amelyek a vizsgált populáció nagyságát tekintve két csoportra oszthatók. Az egyik csoportba azok a kutatások tartoznak, amelyek az összes képzettségi szinten végzettek foglalkoztatását vizsgálták, míg a másik csoportot kifejezetten a felsőoktatásban végzettek elhelyezkedését vizsgáló kutatások alkotják.

2.2.1. Valamennyi munkavállaló, nem csak a diplomások elhelyezkedését vizsgáló kutatások

A kongruencia/inkongruencia témakörében a legnagyobb elemszámú (N=3 942 723 fő) hazai kutatásnak a KSH 2015-ben megjelent műhelytanulmánya számít, amely horizontális és vertikális szinten egyaránt vizsgálta a képzettség és a foglalkozás közötti illeszkedés arányát. A 2011-es népszámlálási adatokra támaszkodó kutatásban a képzettségek és a foglalkozások horizontális megfeleltetéséhez három fő kategóriát alakítottak ki. A kongruens foglalkoztatást a megfelelt (MF), az inkongruenst pedig a részben megfelelt (RMF) és a nem felelt meg (NFM) kategória mutatta meg. Emellett a megfelelt kategórián belül kialakítottak egy túlképzett (MF+) és egy alulképzett (MF-) csoportot is, amelyek így egy vertikális elemmel egészítették ki a horizontális vizsgálatot. A három fő megfeleltetési kategórián kívül még meghatározták a külön megnevezés nélküliek (KMN) csoportját, amelybe az alapfokú végzettségűek és a nem besorolhatóak, illetve a szakkód nélküliek kerültek be tekintettel arra, hogy ezek a végzettségek lényegében egyetlen foglalkozásnak sem feleltethetők meg (KSH, 2015; Lakatos, 2016). A

horizontális illeszkedést vizsgálva a teljes foglalkoztatott állomány (3 942 ezer fő) 41%-a kongruens módon helyezkedett el, vagyis a szakterületének megfelelő foglalkozást végzett. Ezzel szemben a foglalkoztatottak többsége, 59%-a végzett nem, vagy csak részben a szakterületének megfelelő inkongruens foglalkozást. A részben megfeleltek (RMF) 15,6%-ot, a nem megfeleltek (NFM) 31,8%-ot, a külön megnevezés nélküliek (KMN) pedig 11,6%-ot képviseltek az inkongruens módon elhelyezkedők táborából.

A KSH műhelytanulmánya a horizontális kongruencia/inkongruencia jelenlétét a hazai munkaerőpiacon a teljes foglalkoztatott állomány mellett csökkentett adatállományokra vetítetten is vizsgálta a konkrét foglalkozások, foglalkozási fő- és alcsoportok szintjén, valamint nemek, iskolai végzettség és nemzetgazdasági ág szerint. A biztos besorolású foglalkozásokra szűkített adatállomány esetében a kongruencia szint 41%-ról 49,2%-ra nőtt, ezzel párhuzamosan pedig 50,8%-ra csökkent az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya. Következésképpen a foglalkoztatottak közel egyforma arányban helyezkedtek el a szakterületüknek megfelelő kongruens vagy attól eltérő inkongruens munkakörben. A nemek szerinti horizontális kongruencia szint a nők esetében magasabb, mint a férfiaké. A középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak elhelyezkedését összehasonlítva pedig az utóbbiak körében magasabb a kongruencia szint.

A vertikális megfeleltetésnél az iskolai végzettségi szinteket egy ötfokozatú skálába sorolták be aszerint, hogy mekkora különbség volt a szükséges és a tényleges iskolai végzettség között. A horizontális vizsgálatnál kialakított három fő kategóriához hasonlóan a vertikális illeszkedésnél is létrehoztak megfelelt, részben megfelelt és nem felelt meg csoportokat. A vertikális kongruenciát tekintve a foglalkoztatottak többsége, 65,5%-a a képzettségi szintjének megfelelő foglalkozáshoz kapcsolódó tevékenységet látott el. A teljes foglalkoztatott állományban a vertikális inkongruencia aránya 34,5%-ot tett ki. Tekintettel arra, hogy a vertikális és a horizontális kongruencia-vizsgálat módszertana eltért egymástól (lásd különböző adatállományok, ötfokozatú skála), ezért csak korlátozottan van lehetőség a horizontális és a vertikális eredmények részletes összehasonlítására. Emellett a műhelytanulmányból nem derül ki, hogy mekkora arányt képviselnek azok a foglalkoztatottak, akik vertikálisan és horizontálisan egyaránt kongruens vagy inkongruens módon helyezkedtek el. Összességében elmondható, hogy a foglalkozásokhoz kapcsolódó tevékenységek jelentős része elvégezhető inkongruens végzettséggel is, azonban minél speciálisabb foglalkozásról (például orvos, bíró) van szó, illetve minél hosszabb idő szükséges a megfelelő képzettség elsajátításához, annál nagyobb a rá jellemző kongruencia szint (Lakatos, 2016). Mindazonáltal az eredmények

egyértelműen megmutatják, hogy a kongruencia mellett az inkongruencia is jelentős arányt képvisel a hazai munkaerőpiacon.

Egy portugál kutatócsoport (Morgado és mtsai, 2014) nemzetközi összehasonlítást végezett harminc európai országra, köztük Magyarországra vonatkozóan a vertikális és a horizontális inkongruencia szintjéről, valamint vizsgálták annak rövid és hosszú távú hatását a gazdaság teljesítményére. A témában végzett korábbi nemzeti szintű kutatásoknál nagyrészt különböző kérdőíveken alapuló adatokkal dolgoztak, amelyek önmagukban nem voltak alkalmasak az országok közötti összehasonlításra. Erre figyelemmel a tanulmány három kutatási módszert mutat be, amelyek alkalmasak lehetnek az inkongruencia mérésére (Hartog, 2000). Végül a szerzők a nemzetközi összehasonlításhoz a „realized matches” módszert választották, amelynek a lényege, hogy összevetik az adott személy által teljesített képzési időt az adott munkakörhöz szükségesnek tartott átlagos vagy leggyakoribb képzési idővel (Kiker és Santos, 1991). A kutatáshoz az Eurostat „Labour Force Survey” adatbázisát használták, azonban a legtöbb ország esetében az adatok a vertikális összehasonlításnál 1993 és 2011 között, a horizontálisnál pedig 2003 és 2011 között álltak rendelkezésre.

A vertikális és a horizontális inkongruencia arányát tekintve eléggé változatos képet mutatnak az európai országok. Az összesített eredmények alapján elmondható, hogy az európai munkavállalók 15–35%-a végzett olyan munkát, ahol alul- vagy felülképzettnek számítottak, míg 20–50% között mozog azoknak az aránya, akik a szakterületükön kívül helyezkedtek el. Magyarország azon országok közé tartozik, ahol az aluképzettek aránya magasabb, mint a felülképzetteké. Az inkongruencia szintje szektoronként és foglalkozásonként is nagyon különböző az egyes országokban. A kutatásban vizsgált szektorok közül többek között a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás és az oktatás területén a horizontális inkongruencia nagyobb, mint a vertikális, ezzel szemben például a mezőgazdasági, erdészeti szektorban éppen fordítva van.

Az inkongruencia gazdasági teljesítményre való rövid és hosszú távú hatását regresszióanalízissel vizsgálták. A kutatás kimutatta, hogy a vertikális inkongruencia rövidtávon negatív, míg a horizontális inkongruencia pozitív hatással van a gazdaság teljesítményére. Mindez azt jelenti, hogyha a vertikális inkongruencia 1 százalékponttal nő, akkor a gazdaság teljesítménye 0,427 százalékponttal csökken. A horizontális inkongruencia esetében pedig az 1 százalékpontos növekedés 0,431 százalékponttal növeli a gazdaság teljesítményét (Morgado és mtsai, 2014). Magyarországra vonatkozóan a tanulmány a vertikális inkongruencia rövid- és hosszútávú hatásáról közöl eredményeket, amelyek mindkét esetben negatívak.

Egy OECD tanulmányban a felnőttek kompetenciát vizsgáló PIAAC-felmérés (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) adatait felhasználva elemezték többek között az inkongruens foglalkoztatást és annak a keresetekre gyakorolt hatását (OECD, 2019). A 2011–2018 között végzett PIAAC-felmérés során összesen 39 országban²¹, köztük Magyarországon vizsgálták a munkaképes korú (15–64 éves) népesség szövegértési, matematikai és problémamegoldó képességét. A felmérésben résztvevőket megkérdezték továbbá arról is, hogy miként illeszkednek a képességeik, illetve képzettségük a munkahelyi elvárásokhoz, amely a képességbeli, a vertikális és a horizontális inkongruencia mértékét hivatott megbecsülni. Az inkongruencia egyes típusainak mérésére szubjektív, statisztikai és normatív megközelítést egyaránt alkalmaztak.

A képzettségbeli inkongruenciát egy közvetett kérdéssel (szubjektív módszerrel) vizsgálták, összehasonlítva a válaszadók valós képzettségi szintjét a munkához általuk megfelelőnek tartott képzettséggel. Az eredmények alapján a vertikális inkongruencia szintje az OECD országok körében 34%-os, ezen belül a túlképzettek aránya 22%, az alulképzettek pedig 12%. Magyarországon a vertikális inkongruencia szintje összességében és az alulképzettek arányát tekintve alacsonyabb az OECD átlagnál (32% és 8%), azonban a túlképzettek aránya magasabb (24%). A képességbeli inkongruenciát egy minimum és egy maximum értékhez viszonyítva határozták meg (statisztikai módszer) foglalkozásonként oly módon, hogy a munkához szükségesnek tartott maximum érték felett képességtöbbletről, a minimum alatt képességhiányról beszélhetünk. A képességeket tekintve a korábban említett alapkompenciákra fókuszáltak, így nem érintették a munkaspecifikus vagy az általános kompetenciákat. A matematikai képességeket tekintve Magyarországon a képességtöbblettel rendelkező munkavállalók aránya közel 8%, ami az OECD átlag (11%) alatt van, viszont a képességhiányos munkavállalók aránya valamelyest magasabb (5%) az OECD átlagánál (4%). A horizontális inkongruencia meghatározásához a foglalkozások nemzetközi osztályozási rendszerét (ISCO) vették alapul. A képzési területek és foglalkozási kódok (normatív módszer) alapján Magyarországon a horizontális inkongruencia mértéke 35%, ami az OECD átlag (40%) alatt van.

Az OECD által koordinált PIAAC-felmérés keretében vizsgálták az egyes inkongruencia típusainak keresetre gyakorolt hatását is. A regresszió-analízis eredményei alapján az OECD országokat tekintve a túlképzettek 17%-kal keresnek kevesebbet a kongruensen

²¹ Az adatgyűjtést 2011–2018 között három fordulóban végezték el. Magyarország a 2017–2018-ban végzett harmadik körös adatgyűjtés során csatlakozott a felméréshez. Összesen 39 ország (32 OECD és 7 nem tagország) vett részt a felmérésben.

foglalkoztatottakhoz képest. A túlképzettség és a keresetek közötti negatív korreláció az országok többségénél szignifikáns, így Magyarország esetében is, azonban a negatív hatás mértéke az OECD átlagnál alacsonyabb, 14%-os. Emellett az országok többségéhez hasonlóan Magyarországon sem szignifikáns a képességtöbblet és a horizontális inkongruencia negatív hatása a keresetekre. A képzettségbeli és képességbeli inkongruencia eltérő hatása egyrészt a képzettséggel és a képességekkel kapcsolatos munkaerőpiaci igények különbözőségével magyarázható, másrészt a képességbeli inkongruenciánál csak az alapvető kompetenciákat vizsgálták, miközben a túlképzettek alacsonyabb keresete mögött elsősorban a munkaszpecifikus képességek kihasználhatatlansága állhat (OECD, 2019). Ugyanakkor a túlképzett munkavállalók még mindig többet keresnek azoknál, akik alacsonyabb képesítéssel kongruens módon vannak foglalkoztatva.

Az inkongruencia alakulását vizsgálták egy másik nemzetközi kutatás keretében is (Vandeplas és Thum-Thysen, 2019). Az Európai Unió országait magába foglaló kutatáshoz egyrészt az európai üzleti (European Business Survey), másrészt az európai munkaerő-felmérés (European Labour Survey) idősoros adatait használták fel a képességhiány (skill shortage) és a vertikális inkongruencia mértékének meghatározásához. A képességhiány 2008-as és 2018-as mértékét tekintve Magyarország azon országok közé tartozik, ahol leginkább nőtt a képességhiány a vizsgált időszakban, vagyis ahol komoly nehézséget jelent a munkaadóknak megfelelően képzett munkavállalókat találni az üres álláshelyekre. Az adatok alapján arra a megállapításra jutottak, hogy a képességhiány inkább a magasan képzett munkavállalók, mintsem az alacsonyan képzettek elérhetőségével van kapcsolatban.

A munkavállalók képzettsége és a munkaköri elvárások közötti inkongruencia vizsgálatához a foglalkozások osztályozási rendszerét vették alapul (normatív megközelítés). Az ISCO osztályozáson belül az 1–3. szinthez tartozó foglalkozások, illetve munkakörök betöltéséhez felsőfokú képesítéssel, a 4–8. szinthez középfokú végzettséggel kell rendelkezni, a 9. szintnél pedig szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokról van szó. Ennek megfelelően a felsőfokú végzettségű munkavállalókat túlképzettnek tekintették akkor, ha nem az 1–3. szinthez tartozó munkát végeztek. A középfokú végzettséggel rendelkezőknél túlképzettnek számítottak a 9. szinthez tartozó foglalkozásokban dolgozók, illetve alulképzettnek az 1–3. szintnek megfelelő foglalkozások esetében. A szakképzettséggel nem rendelkezők pedig alulképzettek abban az esetben, ha az 1–8. szinthez kapcsolódó foglalkozást végeznek. Az EU-s munkaerő-felmérési adatok alapján az alulképzettek aránya a foglalkoztatottak körében 2017-ben szinte valamennyi tagállamban, köztük Magyarországon is csökkent 2007-hez képest. Ezzel szemben a túlképzettek aránya a legtöbb tagállamban, így Magyarországon is nőtt

ugyanezen időszak alatt. Az eredmények alapján a túlképzettség és az alulképzettség között negatív korrelációt találtak. Ugyanakkor cáfolni látszik az a megállapítás, miszerint a felsőoktatási expanzió szükségszerűen túlképzettséghez vezet, mert a magas felsőoktatási részvétellel rendelkező országokban²² (Magyarország nem tartozik ebbe a körbe) nincs szignifikáns kapcsolat a túlképzettség és a felsőoktatási részvételi arány között. Emellett számos tényező befolyásolhatja a túlképzettség mértékét az adott országban. Ilyen tényező a korlátozott mobilitás, a magasan képzett munkaerő iránti alacsony kereslet, valamint külföldi munkavállalás esetén a megfelelő nyelvtudás hiánya. Ezen kívül mérési problémák is adódhatnak a túlképzettséggel kapcsolatban, ami a képzettség és a képesség közötti eltéréssel magyarázható.

A képességhiány alakulása az Európai Unióban a 2000-es évek közepétől a 2010-es évek végéig igazodott a gazdasági ciklusokhoz, vagyis gazdasági válság idején csökkent, konjunktúra esetén pedig nőtt. Az alulképzettség tekintetében csökkenő, a túlképzettség esetében növekvő trend figyelhető meg az EU-ban, alapvetően a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának emelkedésével párhuzamosan. Ugyanakkor számos országban, így például Németországban, Észtországban, Luxemburgban és Dániában a felsőoktatási részvétel nem, vagy csak alig növeli a túlképzettséget (Vandeplas és Thum-Thysen, 2019).

Egy európai készség- és munkahelyi felmérés (European Skills and Job Survey) keretében 29 európai országra²³ – köztük Magyarországra – vonatkozóan vizsgálták a digitalizációhoz kapcsolódó munkaerőpiaci hatásokat, ideértve a vertikális és a horizontális inkongruenciát is (Cedefop, 2022). A kérdőíves felmérést (telefonon és online) 2021. május és augusztus között, 25–64 éves munkavállalók körében végezték, és a létrejött több mint 46 ezer fős mintát a populációs adatok alapján súlyozták. 10-ből majdnem négy munkavállaló (38%) szerint felsőfokú végzettségre (ISCED 5–8) van szükség a munkaköri feladataik elvégzéséhez (2014-ben ez az arány 33% volt). A felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökön belül, azok háromnegyedében pedig a digitális képességekre legalább közepes mértékben volt szükség a válaszadók szerint.

Az inkongruens foglalkoztatásra szűkítve a kört, a felmérésben megkérdezettek 40%-a végzett a képzettségi szintjének nem megfelelő, vertikálisan inkongruensnek tekinthető munkát. A túlképzettek aránya 28%, az aluképzetteké 12% volt. Magyarország azon országok

²² Ebbe azon országokat sorolták, amelyekben a felsőfokú képesítéssel rendelkezők aránya a 25-64 éves korú népesség körében meghaladta a 30%-ot. Magyarországon ez az arány 25% körül volt 2017-ben.

²³ A felmérésben érintett országok: 27 EU-tagállam, továbbá Norvégia és Izland, amelyek együttesen EU+ formában jelennek meg.

közé tartozott, ahol a vertikális inkongruencia mértéke (44%) meghaladta a vizsgált országok átlagát, ezen belül a túlképzettek aránya 34%-ot, az alulképzetteké 10%-ot tett ki. Az európai diplomás válaszadók körében a túlképzettség a művészeti, bölcsész tudományi, társadalomtudományi és a nyelvtudományi területen jellemzőbb az egészségügyi, oktatási és a mérnöki vagy számítástechnikai területekhez viszonyítva. Emellett a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás is azon területek közé tartozik, ahol viszonylag magas a túlképzettek aránya. A szakterületi végzettségtől eltérő, horizontálisan inkongruens módon foglalkoztatottak aránya (35%) alacsonyabb volt, mint a vertikálisan inkongruens munkát végzőké. Magyarországon viszont a horizontális inkongruencia aránya (41%) – a vertikálishoz hasonlóan – magasabb volt a vizsgált országok átlagánál. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében (ISCED 5–8) ez az arány Európában 30% volt. A felmérésben vizsgált európai országokat a vertikális és a horizontális inkongruencia mértéke alapján négy csoportba sorolták. Összehasonlító elemzésem alapján hazánk – a 2008-ban végzett HEGESCO kutatáshoz hasonlóan – 2021-ben is azon országok közé került, ahol az inkongruencia mindkét típusának (vertikális és horizontális) aránya magasabb volt a vizsgált országok átlagánál.

A képzettségbeli (vertikális és horizontális) inkongruencia mellett a Cedefop kutatásban vizsgálták a képességbeli inkongruenciát is. A megkérdezett európai munkavállalók nagyobb hánya (55%-a) csak korlátozottan tudta hasznosítani a tudását és képességeit a munkahelyén. A magyarországi munkavállalók a vizsgált országok átlagához hasonló arányt képviseltek. A diplomások körében kiegyenlített volt a tudásukat megfelelően, illetve a korlátozottan hasznosítani tudók aránya (49–51%).

2.2.2. A diplomások elhelyezkedését vizsgáló kutatások

A többciklusú képzési rendszerre való áttérés időszakában készült egy kismintás hazai kutatás (Polónyi, 2004; Kővári és Polónyi, 2005), amely többek között célul tűzte ki a diplomások horizontális és vertikális kongruenciájának feltárását. Az adatok 99 vállalat, illetve szervezet kérdőíves megkereséséből származtak, amelynek keretében a munkaadók adtak választ a náluk dolgozó felsőfokú végzettségűeket érintő kérdésekre.

A mintában lévő foglalkoztatott diplomások 15%-a nem a szakirányának megfelelő (horizontális), míg 13%-a pedig nem a végzettségi szintjének megfelelő (vertikális) munkakörben dolgozott. A főiskolai diplomával rendelkező munkavállalók körében az inkongruens foglalkoztatás vertikálisan és horizontálisan egyaránt magasabb, mintegy két és fél, háromszor akkora volt, mint az egyetemi végzettséggel rendelkezőké. Emellett az inkongruencia szintje mindkét típus esetében a versenyszférában magasabb volt, mint a

közszférában. Szakterületenkénti összehasonlításban a vertikális inkongruencia a közgazdasági, az óvó – tanító és a műszaki főiskolai végzettséggel rendelkezők, valamint a műszaki egyetemi diplomások körében jellemzőbb. A horizontális inkongruencia a főiskolát végzetteknel a közgazdasági, az óvó – tanító, az agrár, a bölcsész és szociális területen, addig az egyetemi diplomások körében az agrár és a bölcsész területen számottevő mértékű (Polónyi, 2004; Kóvári és Polónyi, 2005).

Egy nemzetközi pályakövetéses kutatássorozat folytatásaként öt ország²⁴, köztük Magyarország csatlakozott a HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) projekthez, amely egy korábbi kutatáshoz (REFLEX²⁵) kapcsolódott (HEGESCO, 2009). A projekt céljaként választ kerestek egyrészt arra, hogy milyen kompetenciákra van szükségük a diplomásoknak a munka világában való boldoguláshoz, másrészt hogyan tudják a felsőoktatási intézmények ezeket a kompetenciákat fejleszteni. A projekt keretében egy kérdőíves felmérést végeztek 2008-ban a 4-5 évvel korábban végzett diplomások körében. A kérdőívet összesen közel 9 ezer korábbi hallgató töltötte ki, ezen belük nagyjából 1500 magyarországi diplomással. A kérdőívben szerepeltek a vertikális és a horizontális inkongruenciára vonatkozó kérdések is.

A kutatás eredményeit bemutató tanulmányban a HEGESCO és a REFLEX kutatásban részt vevő országokat²⁶ az inkongruencia alapján klaszterekbe sorolták. A négy klaszterképző változó közül az első az ISCO-rendszerrel való összehasonlításból adódó túlképzettség aránya, a második a szubjektíven megítélt túlképzettség, a harmadik a horizontális illeszkedésre, a negyedik pedig a képességek hasznosítására vonatkozó értékelés eredménye volt. Magyarország az inkongruens foglalkoztatásban leginkább érintett országok (Olaszország, Törökország, Egyesült Királyság és Spanyolország) klaszterébe került, ahol a diplomások közel 40%-a olyan foglalkozást végzett (ISCO 3-9), amelyhez nem szükséges diploma, akiknek a 15%-a érezte magát túlképzettnek és harmaduk a képességeit sem tudta megfelelően hasznosítani. Emellett a diplomások $\frac{3}{4}$ -e szerint nem a szakterületüknek megfelelő, horizontálisan nem illeszkedő munkát végeztek.

A bolognai képzésre történő áttérést követően a felsőoktatásban végzettek vertikális illeszkedésével foglalkozott többek között az EDUCATIO Nonprofit Kft. 2015-ben megjelent

²⁴ HEGESCO projektben részt vevő országok: Litvánia, Lengyelország, Magyarország, Szlovénia és Törökország

²⁵ A REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society) projekt keretében a diploma és a foglalkozás összefüggéseit vizsgálták európai hallgatók körében 2004–2007 között, összesen 15 ország bevonásával, amelyek a következők: Ausztria, Belgium, Csehország, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Hollandia, Németország, Norvégia, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svájc és Japán

²⁶ A klaszterelemzésben nem szerepelt Svájc és Japán, így a REFLEX és a HEGESCO projektből összesen 18 ország eredményeit vizsgálták.

gyorsjelentése, amely az adminisztrációs adatbázisok integrációjával mutatta be a diplomások munkaerőpiaci jellemzőit. A gyorsjelentésben a 2009/2010-es és a 2011/2012-es tanévben alap- és mesterszakon vagy osztatlan mesterképzésben végzettek (N=84 247 fő) 2013 májusára vonatkozó adatait vizsgálták, függetlenül a képzés munkarendjére és a finanszírozási formájára. A célcsoportba nem csak a diplomát, hanem az abszolutóriumot szerzett hallgatókat is bevonták. A vertikális illeszkedésnél a foglalkozások FEOR kódja alapján döntötték el, hogy a vizsgált csoportok végzettjeinek hány százaléka dolgozik diplomát igénylő munkakörben.

A diploma és a munkakör közötti vertikális illeszkedés mértékéről intézmények, képzési területek és szakok szerinti összehasonlításban közölt eredményeket a gyorsjelentés. Összességében a vizsgált csoportokban bejelentett munkaviszonnyal rendelkező frissdiplomások az esetek 78%-ában felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozást végeztek. A vertikális kongruencia mértékét illetően képzési területenként azonban jelentős különbségek adódtak. Emellett az alapszakokon végzettek vertikális kongruenciája az esetek többségében alacsonyabb volt, mint a mesterszakon vagy osztatlan mesterképzésben végzetteké. Ugyanakkor fontos leszögezni, hogy a kutatásban nem vizsgálták a diploma szintje szerinti megfelelést, amely részben árnyalja az összességében kimutatott 78%-os kongruencia szintet.

Egy másik hazai kutatás a foglalkoztathatóság oldaláról vizsgálta a horizontális kongruenciát a fiatal diplomások körében (Kiss, 2014). A kutatásban többek között elemezték a munkakeresési idő és a horizontális kongruencia, valamint a nettó bérek és a kongruens elhelyezkedés közötti kapcsolatot. Az adatok a 2007-ben, 2009-ben és 2011-ben főiskolai, egyetemi, alap-, mesterszakon és osztatlan képzésben abszolutóriumot szerzett hallgatókra kiterjedő, a 2012-es Diplomás Pályakövetési Rendszer online kérdőíves felméréséből származtak²⁷. A kutatásban felállított hipotézisek közül az első szerint, akik a szakterületi végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkednek el, azok több időt fordítanak munkakeresésre. A második hipotézis szerint a munkakeresési idő és a horizontális kongruencia közötti kapcsolat szakterületenként különbözik.

Az önkéntes válaszadók mintájában (N=24 890 fő) lévő adatokat matematikai-statisztikai módszerekkel elemezték, amelynek eredménye alapján a második hipotézist igazolták, de az első hipotézist nem tudták alátámasztani, ugyanis akik kongruens módon helyezkedtek el, azok gyorsabban találtak munkát. A nettó bérek és a kongruens elhelyezkedés kapcsolatát illetően pedig kimutatták, hogy a kongruensen elhelyezkedő munkavállalók fizetése egyes területeken,

²⁷ A horizontális kongruencia/inkongruencia mérésére egy olyan kérdés szolgált, amely a képességek hasznosítására kérdezett rá, így valójában a képességbeli inkongruenciát vagy a transzferálhatóságot vizsgálta. Következésképpen mást mértek, mint amit mérni szerettek volna, így megkérdőjeleződik a kutatás érvényessége.

mint például a gazdasági, informatikai, természettudományi területen magasabb, míg az oktatás és a társadalomtudomány területén éppen fordítva van. Mindkét esetben szignifikáns különbség volt a szakterületek szerinti fizetések között.

A vertikális és a horizontális inkongruenciát egy sri lankai kutatásban (Senarath és Patabendige, 2014) a képességek hasznosíthatósága felől is vizsgálták. Ennek háttérét két elméleti megközelítés adta. Az első a Sattingerhez (1993) köthető job assignment theory, amely szerint a túlképzett munkavállalók az adott munkaköri feladataik során csak korlátozottan tudják a képességeiket hasznosítani (skills under-utilization) és ez negatívan hat a munkaadó eredményességére. Az alulképzettségénél is fennáll a negatív hatás az eredményességre, azonban ebben az esetben nem a munkaköri feladatok szintje, hanem a munkavállaló képességei jelentik a korlátot (skills deficit). A másik elmélet a heterogenous skills theory, amely rámutat arra, hogy az azonos képzettséggel rendelkező munkavállalók között jelentős tudás és képességbeli különbségek lehetnek (Di Pietro és Urvin, 2006, idézi Senarath és Patabendige, 2014). A hivatkozott két elmélet alapján az inkongruenciát abból a szempontból közelítették meg, hogy az egyéni munkavállalók problémába ütköznek-e a képességeik hasznosítása során (Green és Zhu, 2010). Ennek megfelelően az egyik csoportba azok kerültek, akiknek problémát jelentett a képességeik hasznosítása, a másikba pedig azok, akik jól tudták hasznosítani a képességeiket. Az előző esetben valódi inkongruenciáról, az utóbbinál csak formális inkongruenciáról van szó. A kettő közül a valódi inkongruencia jelenthet nagyobb problémát. Az adatok egy kérdőíves felméréséből származtak, amely a 2005 és 2010 között a menedzsment területen végzeteket érintette. A minta alapján (N=386 fő) az alulképzettek aránya 21%-os, a felülképzetteké 25%-os, a kettőt együttesen kitevő vertikális inkongruencia szintje pedig 46%-os volt. A horizontális illeszkedést tekintve 16%-os volt azoknak az aránya, akik nem a szakterületüknek megfelelő, vagyis inkongruens foglalkozást végeztek. A szerzők korábbi nemzetközi kutatások eredményeire hivatkozva (Allen és Van der Velden, 2001; Sgobbi, 2011) a Sri Lankán mért inkongruencia szinteket magasnak tekintették. Emellett az inkongruencia és a képességek hasznosíthatósága közötti kapcsolatvizsgálat szignifikáns eredményei alapján a vertikális inkongruenciát formálisnak, a horizontális inkongruenciát viszont valódinak értékelték.

A horizontális és a vertikális illeszkedés szintje mellett az inkongruens foglalkoztatás keresetre gyakorolt hatását vizsgálta egy ausztrál kutatás (Mahuteau és mtsai, 2014). A kutatásban a 2001–2012 közötti HILDA (Household Income and Labour Dynamics in Australia) felmérésből származó adatokat hasznosították. A képzettség és a foglalkozás közötti illeszkedés elemzéséhez négy csoportot hoztak létre. Az első a kongruens elhelyezkedést (well-

matched), a második csak a horizontális illeszkedést (horizontal mismatch only), a harmadik csak a vertikális inkongruenciát (vertical mismatch only), a negyedik pedig az együttes, vertikális és horizontális inkongruenciát (both horizontal and vertical mismatch) jelentette. A mintába került diplomások (N=17 319 fő) 54,5%-a helyezkedett el a képzettségi szintjének és a szakirányú végzettségének megfelelő munkakörben. A horizontális és a vertikális illeszkedést tekintve 27,5%-os volt a horizontális, 8,6%-os a vertikális és 9,4%-os a mindkét irányban inkongruens módon elhelyezkedők aránya. Nemenként vizsgálva a férfiak körében magasabb volt a vertikális és a horizontális inkongruencia szintje, mint a női munkavállalóké. Az inkongruencia szintje szakterületenkénti összehasonlításban az oktatás és az egészségügy területén dolgozók körében volt a legalacsonyabb (15–20%), míg a művészeti és a turizmus-vendéglátás területén a legmagasabb (80–90%).

A kongruens munkavállaláshoz képest az inkongruensen foglalkoztatottak fizetésének becslésére többféle regresszió-analízist végeztek. A többségében szignifikáns ($p < 0,01$) eredmények alapján elmondható, hogy a képzettségi szintjüknek nem megfelelő munkakörben dolgozó diplomás férfiak nagyjából 20%-kal, a nők 25–28%-kal keresnek kevesebbet azoknál, akik kongruens módon helyezkednek el. Ennél is rosszabb helyzetben vannak a vertikálisan és horizontálisan egyaránt inkongruens foglalkozást végzők, akik mintegy 30%-kal kevesebb fizetésért dolgoznak. Ugyanakkor a horizontálisan nem megfelelő munkakörben dolgozók és a kongruensen foglalkoztatottak fizetése között csak kismértékű különbséget mutattak ki.

Egy 30 európai országra²⁸ – köztük Magyarországra – kiterjedő nemzetközi kutatásban vizsgálták a felsőoktatás expanziója és a túlképzettség (vertikális inkongruencia) közötti kapcsolatot fiatal, részben diplomás (ISCED 5+) munkavállalók körében (Delaney, McGuinness, Pouliakas & Redmond, 2020). A kutatáshoz az Eurostat által közzétett munkaerőpiaci adatokat használták (EU Labour Force Survey), amiket a 2000 és 2016 közötti időszakra fókuszálva empirikus módszerrel dolgoztak fel. A teljes munkaidőben alkalmazott, 15–29 éves fiatalok körében nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya (12-ről 18%-ra) a vizsgált időszakban. A várakozással ellentétben a túlképzettség aránya mintegy harmadával csökkent (60-ről 42%-ra). Magyarország egyike volt azon országoknak (Izland, Lengyelország, Portugália, Románia és Szlovákia), ahol a túlképzettség mértéke viszont nőtt (38-ről 49%-ra). Az adatok alapján a felsőfokú végzettséggel rendelkező, fiatal munkavállalók aránya és a túlképzettség között negatív kapcsolatot mutattak ki, amely a szerzők szerint arra utal, hogy az európai munkaerőpiac képes volt felszívni a diplomásokat. Mindez pedig szembe megy azzal

²⁸ A kutatásban vizsgált európai országok: 27 uniós tagállam, Izland, Svájc és Norvégia

az általános feltételezéssel, hogy a túlképzettség (vertikális inkongruencia) egyrészt a felsőoktatási expanzió következménye, másrészt a munkaerőpiac nem tud mit kezdeni a túlképzett munkavállalókkal.

A továbbiakban a mesterszakos végzettséggel rendelkező diplomásokra fókuszálva vizsgálták egy spanyol kutatás keretében a vertikális és a horizontális inkongruenciát (Cabrera és Mariel, 2024). A kutatáshoz a spanyol statisztikai hivatal által 2019-ben lefolytatott, a fiatal (2013/2014-ben végzett) diplomásokra vonatkozó munkaerőpiaci felméréséből származó adatokat használták. A több mint 40 ezer diplomás munkavállaló 27%-a mesterszakon, 73%-a alapszakon végzett. A vertikális inkongruencia vonatkozásában a mesterszakos végzettség nyilvánvalóan csökkenti a túlképzettség esélyét, amit a regresszió-analízis is megerősített. A horizontális inkongruencia esetében azonban éppen fordított a helyzet. A vertikális és a horizontális inkongruencia arányát tekintve viszont vannak különbségek a mesterszak egyes szakterületei között. Mindkét esetben a művészeti, a bölcsészettudományi és a társadalomtudományi területeken jellemzően nagyobb, az egészségügyi és a mérnöki területen kisebb volt inkongruens módon foglalkoztatott diplomások aránya, hasonlóan a Cedefop 2022-es vizsgálatához.

2.2.3. Az inkongruenciára vonatkozó nemzetközi statisztikák

Habár nincsenek általánosan elfogadott mutatószámok az inkongruencia mérésére, az Eurostat és részben az OECD rendszeresen közölt adatokat a vertikális és a horizontális inkongruencia alakulásáról. Ugyanakkor a két szervezet által közölt adatok különböznek, mert az inkongruencia mérésére eltérő módszertant alkalmaznak és az érintettségi kör sem azonos.

Az Eurostat a munkaerő-felmérésből származó adatok alapján határozza meg az inkongruencia mértékét az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere (ISCED) és a foglalkozások nemzetközi osztályozási rendszere (ISCO) összekapcsolásával. A vertikális inkongruencián belül csak a túlképzettek arányát határozták meg oly módon, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező 20 és 64 év közötti munkavállalókhoz viszonyították azokat, akik nem felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozás végeznek, illetve munkakörben dolgoznak a következő képlet alapján:

$$\text{Túlképzettek aránya} = \frac{\text{Foglalkoztatottak ISCED 5 – 8 és ISCO 4 – 9}}{\text{Foglalkoztatottak ISCED 5 – 8}}$$

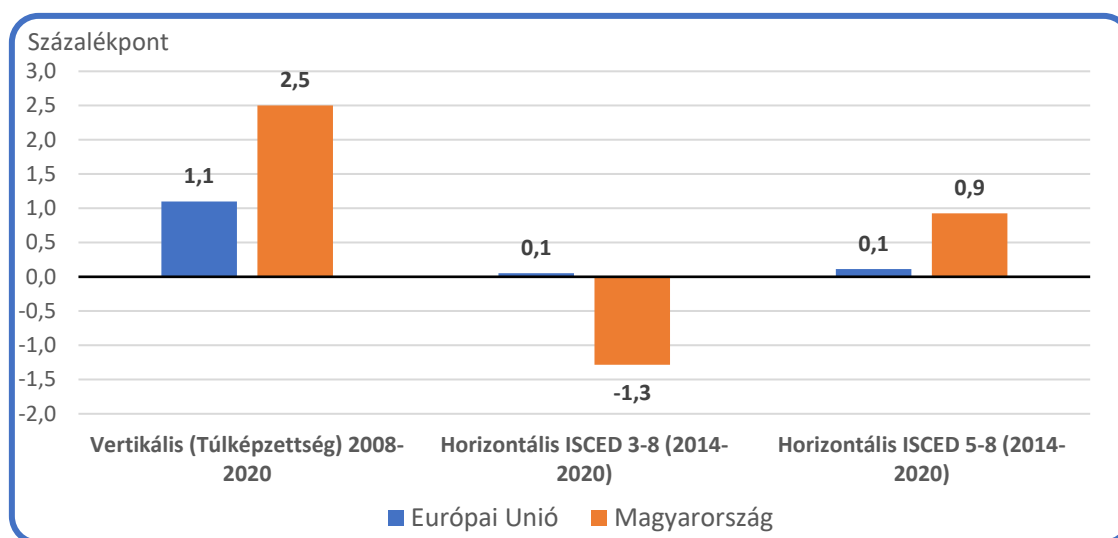
A horizontális inkongruencia esetében is az ISCED és az ISCO osztályozási rendszert használták, de a munkavállalók két csoportjára vetítetten. Az egyik csoportot a 15–34 év közötti legalább középfokú végzettséggel rendelkezők (ISCED 3–8), a másikat a 25–34 év közötti

felsőfokú végzettségű munkavállalók (ISCED 5–8) adták²⁹. A horizontális inkongruencia arányát az alábbi képlet segítségével határozták meg:

$$\text{Horizontális inkongruencia aránya} = 1 - \frac{\text{Kongruensen foglalkoztatottak}}{\text{Foglalkoztatott személyek}}$$

A túlképzettek arányáról 2008-tól, a horizontális inkongruenciáról viszont csak 2014-től állnak rendelkezésre adatok, amelyek az Európai Unió egészére, a tagállamokra, valamint nagyobb gazdasági és foglalkozási területekre.

10. ábra: Az inkongruens módon foglalkoztatottak arányának változása



Forrás: saját készítés Eurostat adatok alapján

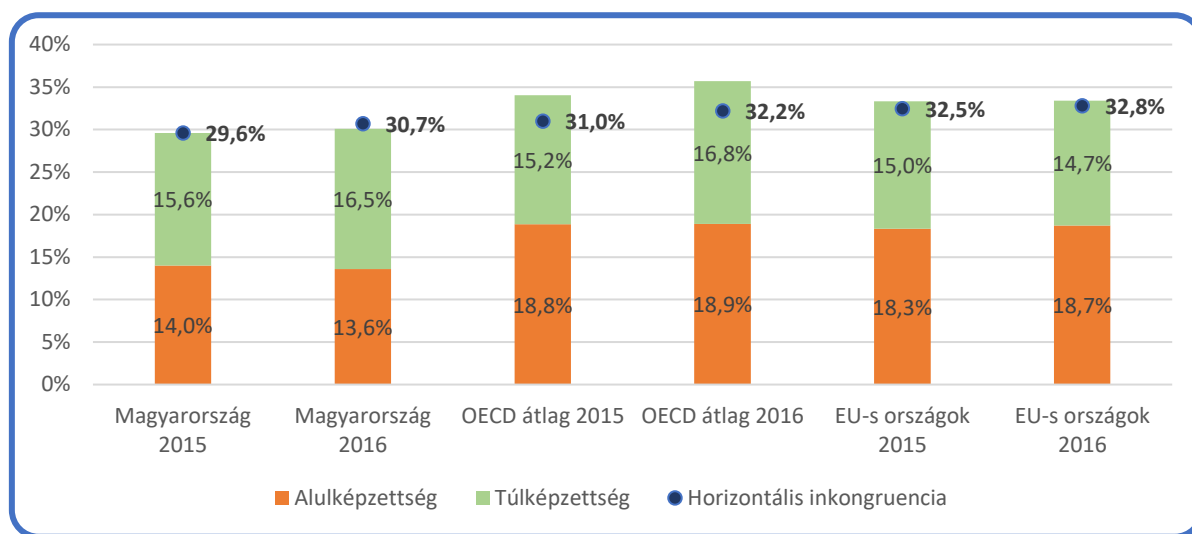
A felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók körében a túlképzettek aránya Magyarországon 2008-ban 11,4% volt, ami 2020-ra 2,5 százalékponttal nőtt. Az Európai Unióban a túlképzettek aránya 20,4%-ról kisebb mértékben (1,1 százalékponttal) emelkedett ugyanezen időszak alatt. A legalább középfokú végzettséggel rendelkezők (ISCED 3–8) körében a horizontális inkongruencia aránya Magyarországon 26,4% volt 2014-ben, amely 2020-ra 1,3 százalékponttal csökkent. A felsőfokú végzettségűek (ISCED 5–8) esetében az inkongruensen foglalkoztatottak aránya 2014-ben 23,3% volt, amely viszont közel 1 százalékponttal nőtt 2020-ra. Az Európai Unióban mindkét célcsoport esetében alig változott a horizontális inkongruencia aránya ugyanezen időszak alatt.

Az OECD által közzétett statisztikák között elérhetők az inkongruenciára vonatkozó adatok is, amelyek megmutatják a vertikális és a horizontális inkongruencia arányát a 15–64 éves munkavállalók körében 2015 és 2016-ban. Az inkongruencia mértékének

²⁹ A horizontális inkongruencia számításánál csak a 15 éven belül végzetek adatait használták fel, vagyis nem vettek figyelembe minden munkavállalót az adott célcsoportban.

meghatározásához részben támaszkodtak ugyan az EU-s munkaerő-felmérésre, de az Eurostat-hoz képest nem csak normatív, hanem szubjektív módszert is alkalmaztak. A vertikális inkongruencia esetében a munkavállalókat megkérdezték az általuk végzett munkához megfelelőnek tartott képzettségi színtről, amit azután összehasonlítottak a tényleges képzettséggel. A horizontális inkongruencia mértékét a foglalkozások és a tanulmányi terület összekapcsolásával határozták meg, az Eurostatnál alkalmazott normatív módszerhez hasonlóan. Az inkongruenciára vonatkozó statisztikák a munkához kapcsolódó képességigényeket tartalmazó adatbázis (Skills for Jobs Indicators) részét képezik.

11. ábra: Az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya 2015–2016



Forrás: saját készítés OECD adatok alapján

Az OECD által közzétett 2015–2016-os adatok alapján Magyarországon nagyjából minden harmadik munkavállalót vertikálisan vagy horizontálisan inkongruens módon foglalkoztattak. A hazai adat csak kismértékben marad el az OECD és az EU-s országok³⁰ átlagától. 2015-ről 2016-ra a hazai és a nemzetközi arányokban is kismértékű emelkedés történt. Ugyanakkor a vertikális inkongruencia típusait tekintve a hazai adatok eltérnek a nemzetközi átlagoktól. Magyarországon a túlképzett munkavállalók aránya magasabb, mint az alulképzetteké, szemben az OECD és az EU-s országok átlagával. Miután a túlképzettek aránya hasonló, ezért a hazai és az összesített nemzetközi adatok közötti különbséget a hazainál magasabb szintű alulképzettség okozza.

Az OECD statisztikai adatbázishoz kapcsolódó tanulmányban a publikus adatokon túl elemezték az inkongruencia típusai közötti átfedést és az egyes társadalmi, gazdasági csoportok

³⁰ A 2015-ös és a 2016-os adatok közül az OECD országok átlagai csak korlátozottan hasonlíthatók össze, mert számos tagország hiányzik a 2015-ös listából. Az EU-s országok közül pedig nem szerepel a listán Horvátország és Málta.

közötti különbségeket is (OECD, 2017). A 2015-ös adatok alapján nincs szignifikáns kapcsolat a vertikális és a horizontális inkongruencia között. Az európai országokban a horizontális szempontból inkongruensen foglalkoztatottak többsége érintett a vertikális inkongruenciában, ezen belül is elsősorban a túlképzettség jellemző. A nemek közötti különbségeket tekintve a nők esetében kisebb valószínűséggel fordul elő inkongruens foglalkoztatás az országok többségénél. Ugyanakkor Magyarországon éppen fordított a helyzet, a nőknél valamelyest nagyobb a valószínűsége az inkongruens foglalkoztatásnak mindkét típus esetében. A külföldi munkavállalók esetében nagyobb különbségek adódnak a vertikális és a horizontális inkongruencia mértékében. Magyarországon csak a horizontális inkongruenciánál van jelentős eltérés a hazai és a külföldi munkavállalók között, az utóbbi csoportnál mintegy 10 százalékponttal magasabb az inkongruens foglalkoztatás. Az egyes foglalkoztatási csoportok között is vannak különbségek, így a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalóknál az országok többségében, köztük Magyarországon is magasabb a vertikális inkongruencia. Ugyanakkor hazai szinten a horizontális inkongruencia aránya kisebb ebben a csoportban a határozatlan idejű foglalkoztatottakhoz képest. A részmunkaidős munkavállalóknál az országok döntő többségében, köztük Magyarországon is nagyobb arányú az inkongruens foglalkoztatás a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz viszonyítva.

2.2.4. Metaelemzés az inkongruenciáról, a képességigényekről és a képességek transzferálhatóságáról

Az elmúlt évtizedekben zajló gazdasági és munkaerőpiaci átalakulás számos országban ráirányította a figyelmet az inkongruencia vizsgálatára. Az inkongruenciával kapcsolatos nemzetközi kutatások alapján Baiocco, Kilhoffer és Niang (2020) készített egy metaelemzést, amelyben bemutatják az inkongruenciával, a képességigényekkel és a képességek transzferálhatóságával kapcsolatos megközelítéseket, illetve mérési módszereket, valamint az inkongruenciát vizsgáló nemzetközi kutatásokat. Emellett összehasonlítják a hagyományos kutatásokat az internet alapú adatforrásokkal.

A metaelemzés részeként először a képességigények és a képességek transzferálhatósága konceptuális áttekintésére került sor. A munkavállalóknak rendelkezni kell az adott munkához kapcsolódó feladatok megfelelő elvégzéséhez szükséges tudással, illetve kompetenciákkal. A képességigények lényegében ezeket a képességbeli elvárásokat takarják. Egy adott foglalkozás azokat a munkaköröket összesíti, amelyek hasonló feladatokat határoznak meg, így nagyjából azonos képességek megléte szükséges. A képességigények azonosítására a világon számos helyen képességértékelő és előre jelző (Skills Assessment and Anticipation) gyakorlatokon

alapulnak. Ha a képességigények kielégítetlenül maradnak, akkor képességhiány (skill shortages) áll elő, amely a munkaerőhiányhoz és az inkongruenciához egyaránt kapcsolódó jelenség. A képességigényekkel kapcsolatos információgyűjtés egy alternatív módja a foglalkozások és munkakörök osztályozási rendszere, mint például a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozása (ESCO) vagy a foglalkozások információs hálózata (O*NET) az Egyesült Államokban. A képességigények azonosításához szintén használhatók az OECD által meghatározott indikátorok (Skills for Jobs Indicators) is, amelyekkel azonosíthatók azok a foglalkozások, ahol hiány van a képzett munkavállalókból. Az érintett foglalkozásokat pedig össze lehet kapcsolni a korábban már említett osztályozási rendszerekkel. Abban az esetben, amikor nem hiányról, hanem többletről beszélhetünk egy adott foglalkozásnál, akkor a potenciális munkavállalók transzferálhatják a tudásukat egyik foglalkozásból a másikba.

A képességek foglalkozások közötti transzferálhatóságát elsősorban a szakspecifikus képességek és a hasonló foglalkozások oldaláról vizsgálták. A transzferálhatóság mérésére szolgál Shaw (1984) piaci megközelítése, amely a foglalkozások közötti mobilitáson alapul. Ebben a megközelítésben két foglalkozás kölcsönösen átjárható, vagyis ugyanolyan szinten transzferálhatók a képességek mindkét irányban. Ormiston (2014) képesség alapú megközelítésénél már nem szimmetrikus a transzferálhatóság ugyanazon két foglalkozás között. A Garthman és Schönberg (2010) által kialakított feladat alapú megközelítésnél pedig a hasonló feladatok arányából következtetnek a foglalkozások közötti átjárhatóságra. A transzferálhatóság mérhető a munkavállalók önértékelése alapján szubjektív módon is, például Likert-skálás kérdés segítségével a munkavállalók értékelhetik az aktuális munkakörhöz kapcsolódó tudásuk másik területen való hasznosíthatóságát.

A szakirodalomban foglalkoznak a képességek országok vagy gazdasági szektorok közötti transzferálhatóságával is. A külföldiek munkavállalása során számos esetben problémát jelent a képzettség elismerése, amely nagyobb arányú inkongruens foglalkoztatást eredményez. Emiatt elsősorban túlképzettség jellemző Európában a külföldi munkavállalók körében, azonban ez a származási országtól és a nyelvtudás szintjétől is függ. Minél több időt tölt el az adott munkavállaló a másik országban, annál inkább javul a képességek transzferálhatósága a nyelvtudás fejlődésével és a munkatapasztalat bővülésével. A képességek országok közötti transzferálhatóságát jellemzően a képzettségek oldaláról vizsgálják, azonban a képzettség és a képességek nem feltétlenül esnek egybe. Ennek megfelelően a túlképzett munkavállalók nem minden esetben rendelkeznek képességtöbblettel is.

A képességek korlátozott transzferálhatóságát az inkongruencia egy lehetséges forrásaként említik, amely kapcsolatba hozható az elméleti fejezetben tárgyalt formális és valódi inkongruenciával. A metaelemzés szerzői az inkongruencia típusait az egyensúlyhiánnyal próbálják lefedni (skills imbalances), amely magában foglalja a klasszikus értelemben vett vertikális és horizontális inkongruenciát, valamint a képességhiányt (skill shortages) is. Az inkongruenciát fogalmi, illetve mérési szempontból munkavállalói és munkaadói oldalról közelítették meg, amelyet az elméleti részben már kifejtettem. A szakirodalom és a nemzetközi kutatások alapján pedig összehasonlították az inkongruencia mérési módszereit, azok előnyeivel és hátrányaival.

3. táblázat: A vertikális inkongruencia mérési módszerei

	Szubjektív módszer	Empirikus módszer	Objektív módszer
Vertikális inkongruencia	közvetett kérdés (adott munkakörhöz szükséges végzettségi szint a munkavállaló szerint, majd összehasonlítva a munkavállaló tényleges végzettségi szintjével) vagy közvetlen kérdés (kapcsolódik-e a munkavállaló végzettségi szintje a munkaköri elvárásokhoz) alkalmazása	képzettségi igények becslése egy adott foglalkozási csoporton belüli átlag vagy középérték alapján	munkakörelemző szakértők által végzett értékelés, foglalkozásokra vonatkozó osztályozás létrehozása érdekében
Előnyök	viszonylag könnyen alkalmazható	<ul style="list-style-type: none"> • könnyen alkalmazható az elérhető mikroadatokra (képzettségi és foglalkozási adatok) • nemzetközi összehasonlításra alkalmas 	megbízhatónak tekinthető
Hátrányok	<ul style="list-style-type: none"> • Szubjektivitás • Meglévő adatokra visszamenőlegesen nem alkalmazható • Nehéz összehasonlítani más kutatási eredményekkel az esetlegesen eltérő kérdések miatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Nem ad információt az aktuális képzettségi igényekről • Nagyobb mintát igényel a számítás, ezért szélesebb foglalkozási csoportokra vetítetten alkalmazzák, nem egyéni munkakörre • Korábbi igényeket méri, nem a jelenlegieket 	<ul style="list-style-type: none"> • Nagyon költséges megvalósítani • Elavulttá válhat a piaci igények változása miatt • Bizonyos szinten ez is szubjektív

Forrás: saját készítés Baiocco, Kilhoffer és Niang, 2020 alapján

Az inkongruenciával kapcsolatos kutatásoknál már szóba kerültek bizonyos mérési módszerek, amelyek megfeleltethetők a 3. táblázatban szereplő módszerekkel. A kutatások többségénél a szubjektív módszert alkalmazzák (McGuinness, Pouliakas és Redmond, 2017), de a nemzetközi összehasonlító vizsgálatoknál jellemzően a másik két mérési módszerre támaszkodnak. Az

empirikus vagy statisztikai megközelítés azonos a korábban már hivatkozott „realized matches” módszerrel, míg az objektív megközelítés inkább normatív, illetve „job evaluation” vagy „job analysis” módszerként jelenik meg a szakirodalomban³¹. Az eltérő mérési módszerek miatt a kutatási eredmények között jelentős különbségek is adódhatnak.

A horizontális inkongruencia mérésére alapvetően kétféle módszert alkalmaznak. Az egyik a vertikálishoz hasonlóan szubjektív, amikor a munkavállaló maga ítéli meg a szakterületi kötődését az adott foglalkozáshoz. A másik módszert független mérésnek nevezték el, amikor a foglalkozási kódok alapján történik az összehasonlítás. Ilyen módszerrel határozzák meg az Eurostatnál a horizontális inkongruencia arányát. Ezzel szemben a diplomás pályakövetési vizsgálatoknál, mint például a korábban hivatkozott REFLEX vagy HEGESCO felmérésnél a szubjektív módszert alkalmazták. Összességében viszont az empirikus kutatásoknak csak kisebb hányada foglalkozik a horizontális inkongruenciával a vertikálishoz képest. Mindemellett az inkongruencia más típusainál, mint a képességbeli inkongruencia, a képességbeli rés és a képességhiány mérésére is alapvetően a szubjektív és az objektív módszer vagy azok együttes alkalmazása jellemző.

A metaelemzés részeként az inkongruencia fentiekben említett típusait vizsgáló nemzetközi kutatásokat négy kategóriába sorolták. Az egyik kategóriát a lakossági felmérések alkotják, amelyek a munkaképes korú (15–64 éves) népesség foglalkoztatási jellemzőit vizsgálják. Ezek közé sorolható többek között az Európai Unió munkaerő-felmérése vagy a PIAAC-felmérés. Előbbi a képzettségek oldaláról vizsgálja a vertikális és a horizontális inkongruenciát, míg utóbbi a képességbeli inkongruenciával is foglalkozik, ahogyan arról korábban már említést tettem. Emellett ebbe a körbe tartozik a Cedefop által 2014-ben az Európai Unióban végzett „European Skills and Jobs (ESJ) felmérés, amelyben vizsgálták a diplomásokat érintő vertikális inkongruenciát, a képességbeli rést és a képességek elavulását is. A képességbeli rés esetében pedig külön-külön vizsgálták az alap, a munka-specifikus és a transzverzális képességeket³².

A második csoportot a kutatási témához szorosabban kapcsolódó felsőoktatási felmérések alkotják. A felsőoktatás és a diplomások foglalkoztatása közötti kapcsolatot az elmúlt két évtizedben három nagy nemzetközi felmérés keretében vizsgálták, amelyek kutatás-sorozatokat alkotnak. Az első diplomás felmérést (CHEERS) 1998-2002 között végezték, amit a

³¹ A metaelemzésben használt módszertani elnevezések (szubjektív, empirikus és objektív) véleményem szerint félrevezetőek, mert azok átfedésben vannak egymással, illetve fogalmilag mást jelentenek.

³² A transzverzális képességek között szerepelt a kommunikációs képesség, ügyfélkezelési képesség, a tanulási képesség, a tervezési és szervezési képesség, a problémamegoldás és a csapatmunka.

1999 és 2006 között lefolytatott REFLEX kutatás követett. Ezekben Magyarország még nem vett részt, de a REFLEX-hez szorosan kapcsolódó HEGESCO felmérésben már igen. A hazai érintettség okán ez a kutatás szerepel a diplomások elhelyezkedését vizsgáló kutatásokról szóló fejezetben is. Mindhárom kutatásban egy kérdőíves felmérés keretében vizsgálták a vertikális, horizontális és képességbeli szempontból az inkongruens foglalkoztatást. Az inkongruenciával kapcsolatban feltett kérdések azonban különböznek az első és az azt követő másik két kutatásban. A CHEERS esetében a vertikális inkongruenciát egy közvetlen kérdésre adott válasz alapján értékelték, míg a REFLEX és a HEGESCO kérdőívben közvetett kérdést alkalmaztak. Az utóbbi két felmérésben azonos kérdéseket tettek fel az inkongruenciával kapcsolatban. A horizontális inkongruencia tekintetében is az első kutatásban feltett kérdés különbözött a másik kettőtől, így az eredmények csak korlátozottan hasonlíthatók össze. Mindazonáltal az inkongruenciára vonatkozó kérdések alkalmasak arra, hogy valamilyen formában részét képezzék a saját kutatásomnak is.

A harmadik kutatási csoportot a munkaadói felmérések teszik ki, amelyek általában a képességihiánnyal és a képességbeli réssel foglalkoznak. A nemzetközi munkaadói felmérésekben, mint például a munkaerőhiány kapcsán korábban hivatkozott Manpower Group-hoz kötődő kutatásban a munkaadók toborzási nehézségeit igyekeznek megismerni. Ugyanakkor a kutatások során használt kérdések között ezen a területen is vannak különbségek.

A negyedik csoportot a kevert kutatások alkotják, amelyre a metaelemzésben példaként a Világbank által 2012–2017 között végzett „Skills Toward Employability and Productivity” (STEP) felmérés szerepel. A STEP felmérés 17 kevésbé vagy közepesen fejlett országra terjedt ki, így ez nem érintette Magyarországot. A kutatás kevert jellegét az adja, hogy lakossági és munkaadói felmérést egyaránt tartalmaz.

A metaelemzés zárásaként a szerzők összehasonlították az internet alapú adatforrásokat a hagyományos kutatásokkal. Az internetes adatforrások közé sorolhatók többek között az állásportálok, a közösségi médiafelületek és az internetes felmérések. Habár a digitalizáció előretörésével egyre nagyobb szerepük lehet az ilyen forrásból származó adatoknak az inkongruencia elemzése szempontjából, jelenleg számos korlátozó tényező nehezíti ezek hasznosíthatóságát. Az internetes felületekre feltöltött adatokhoz való hozzáférés általában nem biztosított, a strukturális és időbeli eltérések megnehezítik az összehasonlítást, illetve a reprezentativitás hiánya is komoly gondot okoz. Ugyanakkor idővel ezek a problémák megoldódhatnak, és kiaknázhatóvá válik az inkongruencia vizsgálatára is felhasználható adatállomány.

3. Transzferálható tudás és felsőoktatás

3.1. A kognitív forradalomtól a digitális forradalomig

A munkaerőpiacon való boldoguláshoz a megfelelő szakmai tudás mellett szükség van más területeken, illetve új kontextusban könnyebben alkalmazható transzferálható tudásra is. A munkaadók előnyben részesítik azokat a munkavállalókat, akik többek között együtt tudnak működni másokkal, jó problémamegoldó képességgel rendelkeznek és kritikusan viszonyulnak a saját munkájukhoz. Ezek a tudáselemek, illetve képességek a digitális korban még inkább fontosnak bizonyulnak. A tudás értelmezésében meghatározó jelentőségűek a kognitív forradalom óta megjelent taxonómiák, amelyek segíthetnek a transzferálható tudás háttérének megismerésében is. Erre tekintettel felmerül a kérdés, hogy milyen módon jelenik meg a transzferálhatóság az egyes taxonómiákban, illetve milyen konkrét tudáselemekkel hozható kapcsolatba?

3.1.1. Kognitív forradalom és Bloom taxonómiája

A 20. század első felében a tanulásról való gondolkodást a behaviorizmus határozta meg, amely szerint a tanulás nem más, mint a viselkedés megváltozása a megfelelő ingerek hatására (Moore, 2011). A behaviorizmus elméleti keretei között a mentális, belső pszichikai folyamatok nem játszanak szerepet a tanulásban. Ebben jelentős fordulat következik be az 1950-es években, amikor az inger-válasz automatizmus helyett a kognitív folyamatok megismerésére helyeződik a hangsúly. Mindez számos tudományterület, így a pszichológia, az antropológia és a nyelvészet újradefiniálását indítja el, amely később kognitív forradalomként vagy kognitív tudomány születéseként válik ismertté (Bruner, 1997; Miller, 2003). A kognitív forradalom egyik legmeghatározóbb alakja volt Jerome Bruner amerikai pszichológus, aki szerint a tanulás alapvetően a transzferáláson keresztül szolgálja a jövőt (Bruner, 1968).

1956-ban több területen is forradalminak tekinthető írások jelentek meg. *Jerome Bruner* és szerzőtársai, *Jaqueline Goodnow* és *George Austin* 1956-ban publikálták a „A Study of Thinking” című munkájukat, amelyben a kognitív stratégiák és az emberi gondolkodás tudományos vizsgálatára koncentráltak, szemben a behaviorizmusból ismert ingerekre és válaszokra (Miller, 2003; Fodor, 2011). Szintén 1956-ban jelenik meg *Benjamin Bloom* kognitív taxonómiája is, amely az Egyesült Államokból kiinduló tantervi reformhoz kapcsolódóan új fejezetet nyit az elsajátítandó tudás értelmezésében. *Bloom* először a tanulási célok kognitív követelményeit dolgozta ki (Bloom, 1956), majd néhány évvel később az affektív (Krathwohl – Bloom és Masia, 1964), valamint a pszichomotoros követelmények is megjelentek (Dave, 1969; Harrow, 1972).

12. ábra: A tudás fejlődési szintjei az egyes területeken

Kognitív követelmények	Affektív követelmények	Pszichomotoros követelmények
Ismeret	Befogadás	Utánzás
Megértés	Válaszadás	Manipuláció
Alkalmazás	Értékek kialakítása	Artikuláció
Analízis	Értékrendszer kialakítása	Automatizálás
Szintézis	Az értékrendszer belső, jellemző erővé alakítása (világnézet)	
Értékelés		

Forrás: saját szerkesztés Báthory, 2000 alapján

Bloom a kognitív követelmények között az értelmi fejlődés hat kategóriáját különböztette meg, amelyek hierarchikus rendet alkotva egymásra épülnek. Ezeknek a követelményeknek van egy tartalmi oldala és egy műveleti oldala. A tartalmi oldal az információk, tények, fogalmak, összefüggések, elméletek stb. ismeretét jelenti. A műveleti oldal pedig az egyes fejlődési szinteket jelöli, amiket megismerő képességekkel azonosítanak (Báthory, 2000). Az első szint többek között a tények, információk, fogalmak, szabályok ismerete, amely a gondolkodás szempontjából azok felidézését, felismerését jelenti. A megértés a gondolkodás következő szintje, amikor az ismeretek értelmezésére, átkódolására és transzformálására kerül sor. A harmadik szint az elsajátított tudás már ismert vagy új szituációkban való alkalmazása. Az alkalmazás magában foglalja az iskolai környezetben szerzett tudásnak a munka világában történő transzferálását is, azonban nem feltétlenül új kontextusban való alkalmazásról van szó. A következő három szintet magasabb rendű műveletekként vagy az alkalmazás komplexebb szintjeiként szokták említeni napjainkban, azonban ezt a megkülönböztetést Bloom eredetileg nem használta (Báthory, 2000; Adams, 2015). Az analízis során a lényeges elemek, a struktúra feltárására kerül sor, amely az érveléseket és a magyarázatokat is tartalmazza. A szintézis a tervezést és a kivitelezést követően egy új, egyedi alkotás létrehozását jelenti. A legmagasabb szint az értékelés, amikor kritikai gondolkodás keretében véleményalkotásra és ítélezésre kerül sor.

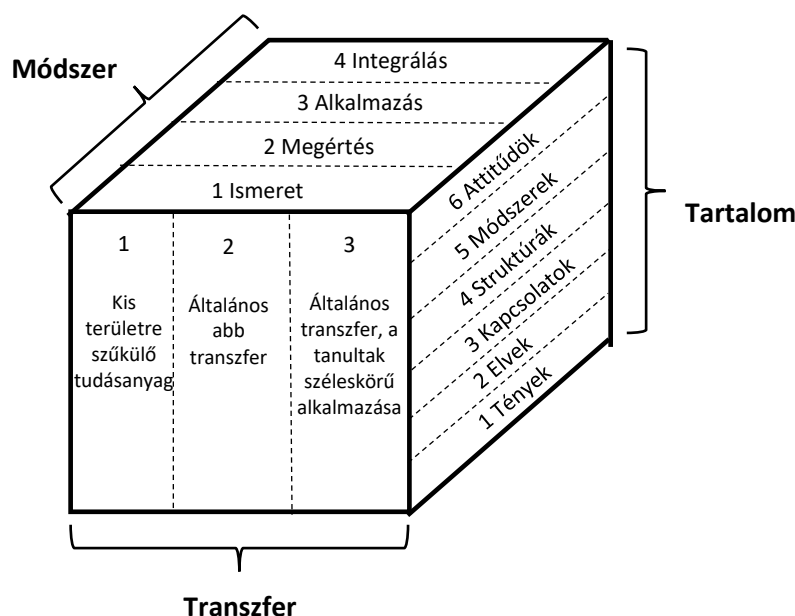
A Bloom-féle taxonómiában szereplő követelmények alapvetően egymásra épülnek, a tartalmi komplexitás az egyszerűtől a bonyolultig fokozatosan emelkedik. Ugyanakkor az egyes fejlődési szintekre vonatkozó későbbi vizsgálatok rámutattak arra, hogy az utolsó három

szint esetében a hierarchia létezése bizonytalanra és bizonyíthatatlanná válik (Báthory, 2000). Ettől függetlenül Bloom kognitív taxonómiáját sokan felhasználták a tudással kapcsolatos újabb tipológiák létrehozásához.

3.1.2. De Block taxonómiája

Bloom és munkatársai taxonómiájának megjelenését követően de Block belga professzor is kiadta saját taxonómiáját 1975-ben, amelyben átalakította a tudás fejlődési szintjeit, és bővítette az érintett területeket is. De Block lényegében átvette Bloom taxonómiájának első három szintjét (ismeret, megértés és alkalmazás), amit az integrálással egészített ki (de Block, 1979)³³. Az oktatási célok tekintetében de Block három szempontot különböztet meg, amelyek közül az első a tudás, a második a tartalmi, a harmadik pedig a transzfer szintjeit jelöli (de Landsheere, 1979). A tartalmi szempontok között a tények, a fogalmak, a relációk, a struktúrák, a módszerek és az attitűdök szerepelnek.

13. ábra: De Block taxonómiája grafikus formában



Forrás: saját szerkesztés de Block, 1979 és de Landsheere, 1979 alapján

A didaktikai alapokra épülő, hierarchikusan felépített taxonómiában (13. ábra) megjelenik a transzfer szerepe is oly módon, hogy a szakspecifikus tudástól haladunk a széleskörűen alkalmazható, transzferálható tudásig, illetve a szakmai képzéstől az egyre általánosabb képességig. A tartalmi elemek transzferálásához kapcsolódik többek között a kritikus

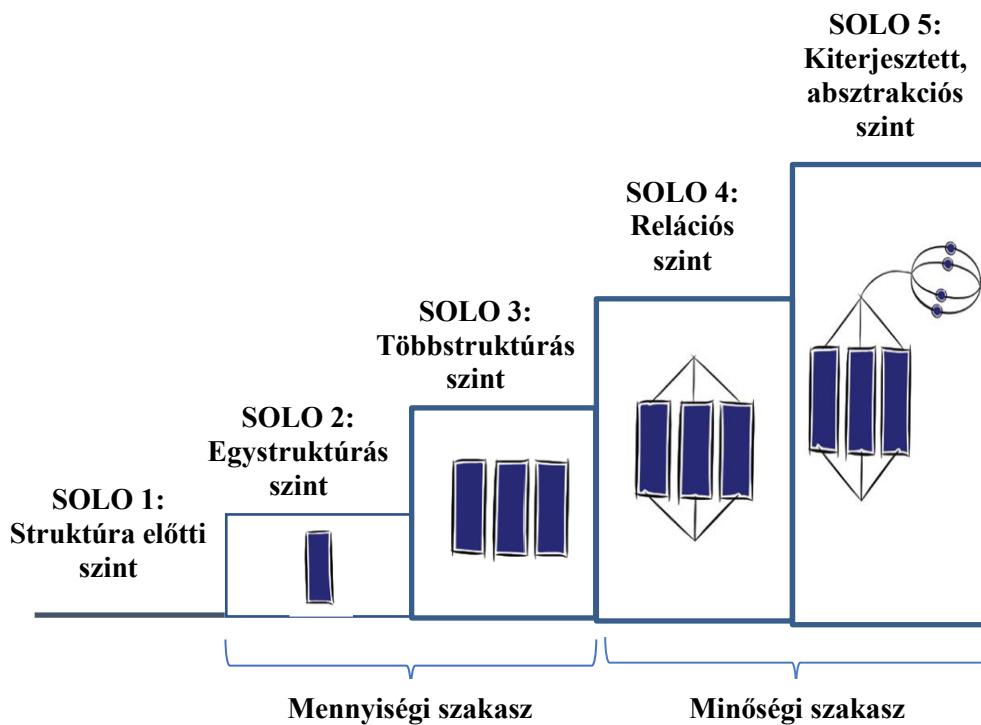
³³ Nyéki (1993) rámutat arra, hogy de Block taxonómiájában a kognitív, az affektív és a pszichomotoros területen kívül megjelenik a volucionális (akarat) terület is.

gondolkodás, a strukturálás, az absztrakció és a dedukció is (de Block, 1979). A tananyagszervezés szempontjából Bruner már korábban felhívta a figyelmet a transzfer fontosságára, aki szerint a tanítás-tanulási folyamatban a struktúra tanítására és felismerésére kell helyezni a hangsúlyt (Bruner, 1968). A struktúra egy-egy tárgykör alapvető törvényszerűségeit takarja, amelyeknek az elsajátításától függ a tudás transzferálásának eredményessége is. A struktúrák de Block taxonómiájában szintén megtalálhatók a tartalmi fejlődés szintjei között.

3.1.3. SOLO taxonómia

A korábban bemutatott taxonómiák nem kifejezetten a felsőoktatás számára lettek kialakítva, ezért Biggs és Collis 1982-ben kidolgozták a SOLO „Structure of The Observed Learning Outcome” taxonómiát (Biggs és Collis, 1982 idézi Brabrand és Dahl, 2009). A SOLO taxonómia öt fejlődési szintet különböztet meg a kognitív területen, amely az információs folyamatok feldolgozásából kiindulva a tudáselemek strukturálódásának szintjeit mutatja be (Pintér, 2015). Ezek a fejlődési szintek Bloom és de Block taxonómiájához hasonlóan hierarchikus rendet alkotnak.

14. ábra: A SOLO taxonómia felépítése



Forrás: saját szerkesztés Brabrand és Dahl, 2009 és Pintér, 2015 alapján

A struktúra előtti szinten a tanuló rendelkezik bizonyos információkkal, de azok rendezetlenek, strukturálatlanok, így egy adott kérdés megválaszolásához vagy egy probléma megoldásához nem elegendők. Az egystruktúrás szinten a tanuló képes egy szempont ismeretében használni az adott terminológiát, egyszerűbb műveleteket végrehajtani. A többstruktúrás szinten több szempontot is ismer a tanuló, amelyeket felhasználva képes módszereket alkalmazni, strukturálni, egy adott folyamatot végrehajtani, de még az egyes dolgok közötti összefüggéseket nem látja át. A relációs szint elérésével a tanuló megérti, hogy a részek hogyan kapcsolódnak egymáshoz, miként alkotnak egy egészet, így képes elemezni és összehasonlítani a dolgokat. A kiterjesztett, absztrakciós szinten pedig a tanuló képes lesz általánosítani az adott struktúrát, kritikusan viszonyulni a dolgokhoz, illetve transzferálni a tudást új területekre is.

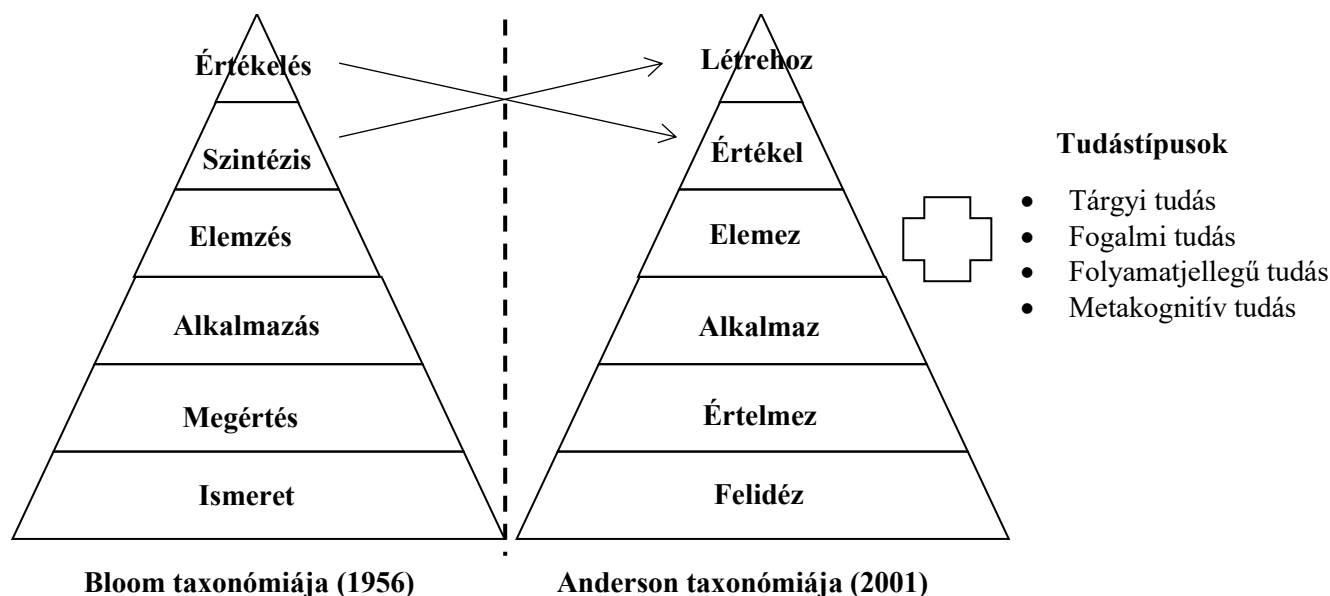
A SOLO taxonómia szintjeit a tudás strukturáltsága alapján lehet mennyiségi és minőségi szakaszra bontani. A mennyiségi szakaszban (második és harmadik szinten) a tényanyag ismeretén van a hangsúly, a minőségi szakaszban (negyedik és ötödik szinten) már az összekapcsolt tudáselemek, kreatív gondolatok, transzferálhatóság kerülnek előtérbe (Brabrand és Dahl, 2009; Pintér, 2015). Ezen kívül a mennyiségi szakaszhoz tartozó szintek elsősorban a felszíni tudással, a minőségi szintek pedig a mély tudással jellemezhetők.

Habár a Bloom-féle taxonómiához hasonlóan a SOLO taxonómia szintjei is egymásra épülnek, viszont az utóbbi a tanulói megértés folyamataira épít, így azok minden egyes fejlődési szinten érvényesülnek (Pintér, 2015). Emellett nincs szoros kapcsolat a feltett kérdés és a válasz nehézségi szintje között, vagyis egy alacsonyabb szinten megfogalmazott kérdésre lehet magasabb szintű választ is adni és fordítva. A Bloom-féle taxonómiánál viszont a komplexitás és a nehézség szoros kapcsolatban van egymással.

3.1.4. Anderson taxonómiája

A Bloom-féle taxonómia megjelenését követő időszakban a mentális folyamatokkal kapcsolatos kutatási eredmények bővülésével felmerült a kérdés, hogy még mindig érvényes-e az eredeti taxonómia? Bloom egykori tanítványa, *Lorin Anderson* és korábbi munkatársa *David Krathwohl* arra jutottak, hogy az eredeti taxonómia felülvizsgálatra szorul, majd 2001-ben publikálták az átdolgozott Bloom-féle taxonómiát (Anderson és Krathwohl, 2001).

15. ábra: Bloom és Anderson taxonómiája



Forrás: saját szerkesztés Anderson és Krathwohl, 2001 alapján

Anderson megváltoztatta az eredeti Bloom-féle taxonómia terminológiáját és struktúráját (15. ábra). A terminológia szempontjából az egyes fejlődési szinteket jelölő főneveket igékre cserélte, ezzel hangsúlyozva azt, hogy a viselkedéssel szemben egy gondolkodási folyamatról van szó. Emellett az új taxonómiában az utolsó két szint lényegében felcserélődött, így az értékelési folyamat az alkotó tevékenység mögé került. A taxonómia strukturális szempontból is jelentősen változott, hiszen megjelentek az egyes tudástípusok, amelyek szorosan kapcsolódnak a kognitív fejlődési folyamat valamennyi szintjéhez.

Bloom kritikusan viszonyult a saját taxonómiájához, így tudatában volt annak, hogy különbség van az ismeretként jelölt első szint és az ahhoz kapcsolódó mentális képességek között, ezért maga is számos tudástípust azonosított, köztük a tárgyi, fogalmi és az eljárás szintű tudást is (Wilson, 2001). Ennek megfelelően Anderson lényegében csak a metakognitív tudást tette hozzá az eredeti taxonómiához. Az átdolgozott Bloom-féle taxonómiában a tárgyi tudás az adott tudományterülethez kapcsolódó terminológiára utal, amit a tanulónak el kell sajátítani ahhoz, hogy a specifikus problémákat meg tudja oldani. A fogalmi vagy deklaratív tudás az adott tudományterületre vonatkozó elméletek, modellek vagy struktúrák ismeretét jelenti. A folyamatjellegű vagy procedurális tudás az egyes tevékenységekben megnyilvánuló tudás, amely különféle algoritmusok, technikák és módszerek alkalmazásával lehetővé teszi a sikeres problémamegoldást (Pickard, 2007). A metakognitív tudás a tudásról való tudásra utal, amely

kapcsolatba hozható az önszabályozó tanulással és a transzferálhatósággal is (Csíkos, 2004; Bransford et al., 1999 [idézi Amer, 2006]).

Az eredeti Bloom-féle taxonómiában az alkalmazáshoz kapcsolódóan már megjelent a transzferálhatóság. A transzferálható tudás szempontjából viszont Apple és Krumsieg (2001) tovább bővítették az egyes fejlődési szintek jelentését. Az alkalmazás vagy alkalmaz szinten a tanuló az elsajátított tudást transzferálni tudja már nem csak új helyzetekbe, hanem új kontextusba is. Emellett a magasabb rendű gondolkodási szintek közül az elemzés és a szintézis során is szerepet kap a transzferálható tudás, mint a problémamegoldás képességének minél szélesebb körben való hasznosítása (Bobrowski, 2003).

3.1.5. Digitális forradalom és digitális taxonómia

Az információ-technológia gyors fejlődésének eredményeként a negyedik ipari forradalom korszakába léptünk. A legkülönbélebb digitális megoldások, mint például a mesterséges intelligencia, az internetes eszközök, a 3D-s nyomtatás és a virtuális valóság a korábbiakhoz képest rendkívül sokoldalúvá teszik az emberek és a gépek közötti kapcsolatot (Sharma, 2019). Az okos eszközök térhódítása előrevetíti az oktatás digitális forradalmát, amelynek részét képezi a megváltozott környezetben való hatékony boldoguláshoz szükséges digitális tudás biztosítása is a tanulók számára. Ma már nem jelenthet problémát az információ-technológiai eszközökhöz való hozzáférés a tanulók és a tanárok számára, azonban azok hatékony alkalmazása az oktatásban még csak korlátozottan valósult meg. A millenniumi generáció egészen másfajta módon viszonyul a tanuláshoz és az információszerzéshez, mint a korábbi generációk, hiszen ez a generáció már egy digitális világban nőtt fel, ahol a mindennapi élet részévé vált az okos eszközök használata (Wedlock és Growe, 2017). A millenniumi generáció éppen most lép be a felsőoktatásba, ezért az egyetemeken égetően fontos, hogy a különféle digitális eszközök hatékony alkalmazásával személyre szabott tanulási lehetőséget kínáljanak a hallgatók számára.

A digitalizáció tanulás-tanulási folyamatban játszott szerepét felismerve *Andrew Churches* (2008) összekapcsolta a Anderson-féle taxonómia fejlődési szintjeit a digitális tevékenységekkel.

16. ábra: Churches kibővített digitális taxonómiája

	Fejlődési szintek	Digitális tevékenységek	Együttműködési formák
<p>Magasabb rendű műveletek</p>  <p>Alacsonyabb rendű műveletek</p>	Létrehoz	programoz, filmez, animál, videót készít, podcastol, rendez	
	Értékel	blogot kommenttel, áttekint, posztol, moderál, együttműködik , megkérdőjelez, vitázik, chatel,	moderál vitázik kommenttel
	Elemesz	linkkel, validál, szétbont, megfejt, feltör	skype-ol
	Alkalmaz	futtat, betölt, lejátszik, feltölt, megoszt, szerkeszt, üzemeltet	videó konferencián vesz részt áttekint
	Értelmez	blogol, közösségi médiát használja, kommenttel, kategorizál, haladó módon keres	megkérdőjelez posztol chattel
	Felidéz	pontokba szed, kiemel, csoporthálóban vesz részt, keres	e-maileket vált

Forrás: saját készítés Churches, 2008

Churches a kibővített digitális taxonómia (16. ábra) fejlődési szintjeihez kapcsolódó digitális tevékenységek közül kiemelten fontosnak tartotta az együttműködést, amely különböző formát ölthet, és a 21. század egyik legfontosabb képességeként jelölt meg. Az együttműködés nem feltétlenül része a tanulási folyamatnak, de azt gyakran fokozza, illetve előmozdítja a magasabb szintű gondolkodást.

Strakey (2011) szerint a digitalizációnak alapvetően három tanulásra gyakorolt hatása figyelhető meg. Az első, hogy a digitális technológiák segítségével a tanulók kapcsolatba lépnek egymással, együttműködnek, aktív részesei a tudáskonstrukciónak, amely lehetővé teszi a rugalmas és kreatív tudásbázis kialakítását. A második, hogy a tudás konstruálása a hálózatiság és a kapcsolatok kiépítésén keresztül a tanulók közötti interakciók, reflexiók eredményeképpen jön létre. A harmadik pedig a kritikai gondolkodás fontossága a digitális korban, hiszen a digitális eszközök segítségével széles körben hozzáférhető jelentős mennyiségű információ miatt a tanulóknak kritikai szempontból is értékelni kell azok érvényességét. Mindezekből kiindulva *Starkey* egy hat elemből álló Digitális Korszak Tanulási Mátrixot dolgozott ki, amelynél figyelembe vette a Bloom és a SOLO taxonómia felépítését is.

17. ábra: Digitális Korszak Tanulási Mátrix


Tanulási szint	Tevékenyekedik	Kapcsolatokat keres	Koncepcionál	Kritizál és értékel	Létrehoz	Megoszt
Tanulási szint magyarázata	Izolált információ. Koncentrálni a mérhető feladatokra	Kapcsolati gondolkodás. Egyszerű kapcsolatok egy adott kontextusban. Összehasonlítás és megosztás.	„Nagy ötletek” konceptuális megértésének fejlesztése.	Értékelni és kritizálni az információ, a források és a folyamatok potenciáljának és határainak felfedezéséhez	Kreativitás – ötletek alkalmazása, folyamatok és/vagy tapasztalatok egy új valóság létrehozásához	Megosztani az új tudást autentikus kontextuson keresztül és visszacsatolást kapni

Forrás: saját készítés Starkey, 2011 alapján

A tanulási mátrix első szintjén (17. ábra) a tanulók egy adott kontextusban dolgoznak. Ezt követően a tanulók összehasonlítják a tevékenységeiket, illetve kapcsolatba lépnek más emberekkel. A koncepcionálás keretében a tanulónak bizonyítani kell, hogy a konceptuális tudás birtokában vannak. A kritizálás és értékelés lényegében a procedurális tudás szintjének felel meg. Ezután a tanulók képesek létrehozni valami újat, majd megosztani a létrehozott tudást, és arról visszacsatolást is kapnak.

Hazai szinten *Turcsányi-Szabó* (2011) adaptálta a Digitális Korszak Tanulási Mátrixot a digitális taxonómia elkészítéséhez (18. ábra).

18. ábra:” Bloom digitális taxonómiája”

	Fejlődési szintek	Digitális tevékenységek
<p>Magasabb rendű műveletek</p>  <p>Alacsonyabb rendű műveletek</p>	Megoszt	közösségi hálóban tevékenyekedik, publikussá tesz, közvetít, hálózatot épít
	Létrehoz	programoz, filmez, animál, videót készít, podcastol, rendez
	Értékel	blogot kommenttel, áttekint, posztol, moderál, együttműködik, megkérdőjelez, vitázik, chatel,
	Koncepcionál (elemez)	linkkel, validál, szétbont, megfejt, feltör
	Alkalmaz	futtat, betölt, lejátszik, feltölt, megoszt, szerkeszt, üzemeltet
	Kapcsolatokat keres (értelmez)	blogol, közösségi médiát használja, kommenttel, kategorizál, haladó módon keres
	Tevékeny (felidéz)	pontokba szed, kiemel, csoportnálóban vesz részt, keres

Forrás: saját készítés Turcsányi-Szabó, 2011 alapján

A digitális tanulásra alkalmazható Bloom taxonómia fejlődési szintjei lényegében követik a tanulási mátrix hat elemét. A digitális taxonómiában a webes eszközök használatán keresztül nagyobb hangsúlyt kap az együttműködésen alapuló tudásépítés folyamata, és a létrehozott tudás a nyilvánosság számára történő megosztása. Emellett az egyes fejlődési szintekhez kapcsolt digitális tevékenységek kiindulópontot jelentenek a tanárok pedagógiai célkitűzéseinek megfogalmazásához és ellenőrzéséhez, valamint a tanulói online aktivitás értékeléséhez is (Papp, 2014).

A problémamegoldás, a másokkal való együttműködés és a kritikai gondolkodás kiemelten fontosak a digitális korban, amelyek többek között 21. századi képességekként, illetve transzferálható tudásként is értelmezhetők (Van Laar, van Deursen, van Dijk, de Haan, 2017; UNICEF, 2019). Következésképpen a digitális tevékenységekkel kiegészített taxonómiában még inkább előtérbe kerül a tudás kontextustól független, minél szélesebb körben való alkalmazhatósága. Az oktatás digitális forradalmában a felsőoktatási intézményeknek kulcsfontosságú szerepük van a digitális technológiák tanulásba történő hatékony integrálásában, amely a gondolkodás magasabb rendű művelein keresztül lehetővé teszi a hallgatók számára a digitális képességek és a szakterületi tudás mellett a transzferálható tudás elsajátítását is.

3.2. Speciális tudás és transzferálható tudás

Az utóbbi évtizedekben az oktatási intézmények már nem indulhattak ki abból, hogy az iskolában tanultakat könnyen tudják majd alkalmazni a tanulók, ugyanis egyre nehezebben lehet előre jelezni, milyen konkrét tudásra, képességekre és kompetenciákra lesz szükség a mindennapi életben és a munka világában való boldoguláshoz (Csapó, 2001, 2002). Egyre inkább felértékelődik a tudás mennyisége mellett a tudás minősége is. A tudás minőségének egyik jellemzője, hogy az alapvetően iskolai környezetben elsajátított tudást lehet új helyzetekben, munkahelyen alkalmazni, vagyis transzferálni (Csapó, 1998, 1999b; Molnár, 2002). A közoktatás területén végzett hazai és nemzetközi vizsgálatok rávilágítottak arra, hogy a magyar tanulók az ismereteiket nem, vagy csak korlátozott módon tudják a mindennapi élethelyzetekben hasznosítani (Csapó, 1999a), ezért kerültek előtérbe a transzferálható tudással kapcsolatos elméleti és gyakorlati megközelítések. A felsőoktatásból kikerülő hallgatók munkaerőpiaci elhelyezkedését tekintve viszont azt látjuk, hogy egyre kevésbé van kapcsolat a diploma és a munkakör között (Mátrai 2016), és ebből következően a főiskolákon és az egyetemeken a speciális tudás mellett nagyobb figyelmet kellene kapnia a transzferálható tudás fejlesztésének is.

3.2.1. A transzferálható tudás értelmezése

A 20. század második felében az Amerikai Egyesült Államokban kibontakozó tantervi reform egyik meghatározó alakja volt Jerome Bruner, aki összekapcsolata a struktúrák tanítását a tudás transzferálhatóságával (Bruner, 1968). Ugyanakkor a transzferálható tudásnak nincs általánosan elfogadott meghatározása (Molnár, 2002, 2006; Mc Cauley, 2011; Albalawi, Zalat, El-Akkad, Deghash és Ramadan, 2011; Joynes, Rossignoli, és Amonoo-Kuofi, 2019, Andersson, 2023), ezért számos megközelítés, illetve fogalomhasználat van jelen egymás mellett a hazai és nemzetközi szakirodalomban.

A transzferálható tudás értelmezésének egyik lehetséges útja a tudáskonceptiók áttekintése, ezen belül pedig a tudás tulajdonságainak jellemzése. Az egyes koncepciók lényege olyan párosításokban ragadható meg, mint például induktív-deduktív, empirikus-racionalista vagy objektív-szubjektív tudás, amelyek egy skála végpontjait is jelölhetik (Csapó, 2001). Az egyes fogalompárok közül csak azokat kívánom kiemelni, amelyek összefüggésbe hozhatók a transzferálható tudással. Ezek között található a szituatív tudás és a helyzethez nem kötött tudás vagy a kontextualizált és dekontextualizált tudás szembeállítása. Az előbbi fogalompár esetében többnyire az iskolai szituációban elsajátított tudás áll szemben az iskolán kívüli helyzetekben alkalmazható tudással. Az utóbbinál egy adott kontextusban elsajátított tudás és egy kontextustól független, széles körben alkalmazható tudásról beszélhetünk. Ebbe a sémába illeszthető szerintem a speciális tudás és a transzferálható tudás fogalompárja is. A speciális tudás lényegében ötvözi a szituatív és a kontextualizált tudást, a transzferálható tudás pedig új helyzetekben alkalmazható, kontextustól független tudásként értelmezhető. Mindezt megerősítik azon értelmezések is, miszerint transzferálható tudásról akkor beszélhetünk, amikor az egyik kontextusban elsajátított tudást egy másik kontextusban is tudjuk hasznosítani (Molnár, 2002; York, 2006; Albalawi et al. 2011; Baser, Hasan, Asha'ri és Khairudin, 2017; Setiawan, Kuntadi és Bukit, 2018). Ugyanakkor vannak olyan értelmezések is, amelyek szerint a tudás és a képességek transzferálhatóságát a kontextusok közötti kis eltérés is jelentősen megnehezíti (Molnár, 2002; Gibbs, 2014). Emellett a transzferálhatóságot korlátozhatják egyéni jellemzők, mint például a hajlandóság, motiváció, de a munka vagy szervezeti körülmények is szerepet játszhatnak (Nägele és Stalder, 2017).

A transzferálható tudás értelmezése a tudás szerveződése felől is megközelíthető. A tudást alkotó elemek szerveződési formáit tekintve megkülönböztethetünk szakértelmet, műveltséget és kompetenciát (Csapó, 2001, 2003; Jakab, 2006; Sejtes, 2006; Vass, 2006; Tóthné, 2016). Ha a három tudásszerveződési formát a transzferálhatóság oldaláról vizsgáljuk, akkor a legkevésbé

átvihető tudás a szakértelem, amely egy adott szakterületen kiválóan hasznosítható, de azon kívül már nem, vagy csak nagyon korlátozott módon alkalmazható. Ez a megállapítás nemcsak az orvosi vagy a mérnöki területen jellemző például, hogy máshol kevésbé használható szaktudást nyújt, hanem az adott tudományi háttér specializációjától függően, kisebb-nagyobb súllyal valamennyi szakterületen jelen van. Ehhez képest a műveltség, miután nem pusztán az iskolai tananyagtól függ, ezért az iskolán és az adott szakterületen kívül is jobban hasznosítható. A műveltséget alkotó, nagyobb részben deklaratív (leképező vagy ismeretjellegű) tudás megszerzése többek között azért fontos, mert a társadalmi folyamatokban való aktív részvételhez is tárgyi tudást ad (Csapó, 2003). A legkevésbé tartalomfüggő, és az előzőkhez képest más tudáshalmazt foglal magában a kompetencia, amely egyrészt a képességek rendszerbe szerveződését, másrészt olyan pszichológiai képződményeket jelent, amelyek alkalmassá teszik az egyént adott területen való eredményes munkavégzésre (Csapó, 2003; Falus, Imre és Kotschy, 2010).

A kompetenciák között az általános (generikus) kompetenciák, mint például a kommunikáció, az együttműködés és a problémamegoldás, amelyek nem adott tudományhoz vagy tantárgyhoz kötődnek, de csak kontextushoz kötötten fejleszthetők (Chadha és Nicholls, 2006; Vass, 2006). Az általános kompetenciákat a nemzetközi szakirodalomban számos esetben összekapcsolják a transzferálható tudással (Albalawi et al. 2011; Baser et al. 2017; Setiawan, Kuntadi és Bukit, 2018), amely mögött általában a problémamegoldás és az információs képességek jelennek meg (Yorke, 2006; Gibbs, 2014). Egyes megközelítéseknél megtalálhatók még a matematikai és a számítástechnikai képességek, továbbá a projekt menedzsment, a vezetés és a csoportban végzett munka (work in team) is (Murphy, 1997; Chadha, 2006, Nägele és Stalder, 2017). Mindezekon kívül a transzferálható tudás (transferable skills) szinonim fogalomként jelenik meg a kulcskompetenciák (key skills), az alapvető képességek (basic skills, essential skills, core skills) és a személyes képességek (soft skills, personal skills) esetében (Jelas és Azman, 2007; Mc Cauley, 2011), továbbá szoros kapcsolatba szokták hozni a foglalkoztathatósággal is (Muhamad, 2012; Smekalova, Noom és Slavik, 2016; Alrifai és Raju, 2019; Andersson, 2023). A foglalkoztathatósághoz kapcsolódó fogalomhasználat viszont a nemzetközi szakirodalomban különbözik.

A transzferálható tudással és a foglalkoztathatósággal kapcsolatos fogalmak sokféle módon jelennek meg (Alrifai és Raju, 2019). Az Amerikai Egyesült Államokban például munkahelyi és alapvető képességekként (workplace know-how, necessary/basic skills) kezelik, míg Ausztráliában alapvetően a kulcs- és általános kompetenciák használata jellemző. Ehhez képest Szingapúrban elsősorban a kritikai gondolkodás fejlesztésére (critical enabling skills training)

helyezik a hangsúlyt. Kanadában és Malajziában pedig kifejezetten a foglalkoztathatósági képesség (employability skills) fogalmat használják. Európában is nagyon vegyes a kép a fogalomhasználatot illetően. A kulcs- és/vagy általános kompetenciák elnevezés több országban így Németországban, az Egyesült Királyságban, valamint Magyarországon is jellemző. Emellett itthon a tudás más helyzetekben való alkalmazhatóságát tudástranzferként is említik (Molnár, 2002). A példákból látható, hogy olyan kompetenciákról van szó, amelyek a munka világában és az élet számos más területén is hasznosíthatók, vagyis tranzfer jellegük van.

3.2.2. A felsőoktatás szerepe a tranzferálható tudás fejlesztésében

A szakma-specifikus tudás mellett a tranzferálható tudásnak nemcsak a munkaerőpiacon, hanem a felsőoktatásban is meg van a maga kitüntetett szerepe. Mindazonáltal a felsőoktatási intézmények számára nem könnyű feladat egyszerre szem előtt tartani és fejleszteni a hallgatók speciális és tranzferálható tudását.

A felsőoktatás számára tranzferálható tudásként értelmezhető általános kompetenciák definiálásának egyik fontos állomását jelentette a 2000-ben két külföldi egyetem (spanyol, holland) kezdeményezésére indult Tuning program, amelyben magyar felsőoktatási intézmények is részt vettek (Derényi, 2011; Nägele és Stalder, 2017). Ennek hátterét részben az adta, hogy a munkáltatók sokszor fontosabbnak ítélik meg az általános kompetenciákat a speciálisokhoz képest, miközben a felsőoktatási intézményekben inkább a speciális tudásra helyezik a hangsúlyt (Silver, 1991 idézi Albalawi et al., 2011; Derényi és Vámos, 2015). Ezt a képet valamelyest árnyalja az inkongruenciával kapcsolatban már hivatkozott HEGESCO kutatás, amelynek részét képezte egy kvalitatív felmérés is az általános és a specifikus kompetenciák egyensúlyának megítéléséről (Akkuyunlu, 2009). Ennek keretében felsőoktatási intézmények képviselőivel és munkaadókkal készítették interjúkat a HEGESCO kutatásban érintett 5 országban²⁵, köztük Magyarországon. A felsőoktatási intézmények és a munkaadók oldaláról is 15-15 interjút készítettek a kutatásban érintett országokban, azonban nem minden interjú volt alkalmas a vizsgált kompetenciákhoz tartozó kérdésre adott válasz egyértelmű beazonosítására.

²⁵ A HEGESCO kutatásban érintett országok: Litvánia, Lengyelország, Magyarország, Szlovénia és Törökország

4. táblázat: Az általános és a specifikus kompetenciák megítélése a felsőoktatási intézmények oldaláról

	Litvánia	Lengyelország	Magyarország	Szlovénia	Törökország	Együttesen*
	(N=15)	(N=15)	(N=15)	(N=15)	(N=15)	%
Általános kompetenciák fontosabbak	2	6	-	1	4	22,8%
Specifikus kompetenciák fontosabbak	6	3	-	-	4	22,8%
Mindkettő egyformán fontos	5	2	3	14	7	54,4%

Forrás: saját szerkesztés HEGESCO, 2009 alapján

*egyértelműen beazonosítható válaszok alapján számítva (N=57)

A felsőoktatási intézmények oldaláról összességében egyformán fontosnak ítélték meg a diplomások általános és specifikus kompetenciáinak fejlesztését. Ugyanakkor a többség Litvániában a specifikus kompetenciákat, Lengyelországban pedig az általános kompetenciák tartotta fontosabbnak. Magyarország a mindkét kompetenciát egyaránt fontosnak tartó országok közé került, azonban ezt csak három interjú alapján döntötték el, ezért ezt az eredményt ennek megfelelően célszerű értelmezni. Ezen kívül egyes interjúkból az is kiderült, hogy az általános és a specifikus kompetenciák egyensúlya a tanulmányi területtől is függ. Az egészségügyi vagy mérnöki területeken a specifikus kompetenciáknak nagyobb súlyuk van, szemben például a nemzetközi gazdasági kapcsolatokkal vagy az európai tanulmányokkal. Emellett az interjúalanyok egy része szerint képzési szintenként is lehet különbség, így az alapképzésben az általános, magasabb szinten pedig a specifikus kompetenciáknak kellene dominálniuk.

5. táblázat: Az általános és a specifikus kompetenciák megítélése a munkaadók oldaláról

	Litvánia	Lengyelország	Magyarország	Szlovénia	Törökország	Együttesen*
	(N=15)	(N=15)	(N=15)	(N=15)	(N=15)	%
Általános kompetenciák fontosabbak	3	3	4	2	5	28,3%
Specifikus kompetenciák fontosabbak	5	4	2	1	2	23,3%
Mindkettő egyformán fontos	6	3	3	11	6	48,3%

Forrás: saját szerkesztés HEGESCO, 2009 alapján

*egyértelműen beazonosítható válaszok alapján számítva (N=60)

A felsőoktatási intézmények képviselőihez hasonlóan a munkaadók is összességében az általános és a specifikus kompetenciákat egyformán fontosnak tartották. Az egyes országokat külön-külön tekintve már más a helyzet. Lengyelországban a munkaadók relatív többsége a speciális, míg Magyarországon az általános kompetenciákat tartotta fontosabbnak. Ugyanakkor Szlovénia kivételével nincsenek nagyarányú különbségek az egyes csoportok között. Emellett a munkaadók szerint is van szerepe a tanulmányi területnek a két kompetencia egyensúlya szempontjából. A munkaadói interjúkból továbbá az is kiderült, hogy a többség szerint a specifikus kompetenciákat a munkahelyen, illetve a gyakorlati helyeken, míg az általános kompetenciákat a felsőoktatásban kellene elsajátítani a hallgatóknak.

Habár nem teljesen egyértelmű a speciális és a transferálható tudáshoz való viszonyulás, az inkongruens foglalkoztatás miatt a felsőoktatási intézményeknek nagyobb hangsúlyt kellene fektetniük a speciális tudás mellett a munkaerőpiacon elvárt transferálható tudás fejlesztésére a hallgatók elhelyezkedése és foglalkoztathatósága érdekében. Ehhez olyan oktatási módszerek és megközelítések szükségesek, amelyek a transferálható tudás fejlesztését szolgálják. Ilyen a munkába integrált tanulás (work-integrated learning), amely egy átfogó oktatási stratégia részeként a felsőoktatási intézmények és az ipari szereplők együttműködésében integrálja a munka világát az oktatásba (Barkhuizen és Schutte, 2014; Atkinson, 2016). A munkába integrált tanulás ernyőfogalomként is értelmezhető, amelyhez olyan oktatási módszerek kapcsolódnak, mint például a probléma- és a kutatásalapú tanulás, valamint a projektalapú és a munkaorientált elméleti tanulás (Maseko, 2018).

6. táblázat: A munkába integrált tanuláshoz kapcsolódó módszerek

	Kutatásalapú tanulás	Problémaalapú tanulás	Projektalapú tanulás	Munkaorientált elméleti tanulás
Módszertani elemek	deduktív kérdések, felfedező tanulás, aktív kutatás, forráskritika	gyakorlatból vett valódi problémák, önszabályozó tanulás, tanulócsoportok és mentorálás	munkahelyi projektek, valódi szituációk, irányított gyakorlat	szemináriumi oktatás, előadás, tanulócsoportok és tutorálás
Gyakorlati alkalmazás	önálló munka vagy csoportos tanulás	problémahelyzet felvetése, csoportos tanulás, esettanulmányok	tanulmányi látogatás, autentikus feladatok, interjúk, csapatmunka, integrált transz- és interdiszciplináris projektek	pályaorientációs kurzusok és képzési program, esettanulmányok, vendégoktatók a munka világából
Tanulás helyszíne	szeminárium, laboratórium, digitális felületek	szeminárium, laboratórium és munkahely, digitális felületek	egyetem és munkahely, laboratórium és munkahely, digitális felületek	előadóterem, szeminárium, laboratórium, stúdió, közösségi felületek

Forrás: saját szerkesztés Maseko, 2018 alapján

A 6. táblázatban szereplő kutatásalapú és a problémaalapú tanulási módszer alkalmazása terjedőben van a felsőoktatási oktatók körében is. Mindkét módszer a tanulásközpontú szemlélet stratégiái közé sorolható (Kopp, 2013), és a két megközelítés viszonylag közel áll egymáshoz. A kutatás- és a problémaalapú tanulás szakít a hagyományosnak tekinthető passzív tanulással, amely a felsőoktatásban az előadó előad, a hallgató hallgat megközelítéssel írható le. Ehhez képest az aktív tanulás során a hallgatók aktív résztvevői a tanulási-tanítási folyamatnak, amelyben a tudást saját maguk hozzák létre, nem pedig készen kapják. Ennek megfelelően a tanárok, oktatók szerepe is megváltozik, hiszen nem ismeretátadóként kell jelen lenniük az órákon, hanem a tanulási folyamat támogatójaként, illetve irányítójaként. Habár eltérő jelleggel, de mindkét módszernél szerepet kap a problémafelvetés és a kooperatív tanulás, ezért alkalmasak arra, hogy hatékonyan segítsék elő a transzferálható tudásként értelmezhető problémamegoldás és együttműködés képességének elsajátítását, illetve fejlesztését (Molnár, 2004, 2005). A problémaalapú tanulás alapvetően a kutatásalapú tanulásra épül, de az előbbi módszer magasabb szintű, elmélyültebb gondolkodásra sarkallja a hallgatókat az adott probléma megoldása érdekében. A két módszer közötti különbség a tanulási folyamat időtartamában is megmutatkozik. A problémaalapú tanulás általában rövidebb időtartamú, mint a kutatásalapú tanulás (Nagy, 2010).

A felsőoktatás és a munka világa közötti kapcsolatok szorosabbra fonódásával egyre nagyobb teret nyer a projektalapú tanulási módszer alkalmazása, amelynek keretében a hallgatók konkrét vállalati problémákat oldhatnak meg, gyakran nemzetközi környezetben. A módszer alkalmazása mindkét fél számára előnyös, hiszen a megbízó vállalat sokszor időt és pénzt takarít meg a diákok igénybevételével, a hallgatók pedig fejleszthetik többek között a kommunikációs, az információs, az együttműködési és a problémamegoldó képességüket is. Emellett egy alternatív tudástranszfert kínáló projektben való részvétel versenyelőnyt jelent a hallgatók számára a munkaerőpiacon (Papp, 2013). A munkaorientált elméleti tanulás keretében pedig olyan akadémiai vagy elméleti tudást próbálnak biztosítani a hallgatók számára, amely szükséges a munka világában való hatékony boldoguláshoz, illetve összhangban van az akadémiai szempontokkal és a szakma-specifikus elvárásokkal is (Maseko, 2018). Ebben fontos szerepet játszanak a munka világából érkező szakemberek, akik a pályaorientációs képzés hitelességét is hivatottak erősíteni.

A munkába integrált tanuláson kívül vannak más módszerek is. *Chadha* (2006) háromféle megközelítést, illetve tanítási stratégiát javasol a transzferálható tudás fejlesztése érdekében. Az egyik a beágyazás stratégiája, amelynél a know-how hangsúlyos, de nincs közvetlen hivatkozás a transzferálható tudásra. A következő stratégia az elkülönítés, amelyben van

közvetlen hivatkozás a transzferálható tudásra, de tudományterülettől függetlenül történik, lehetővé téve a tanulók transzferálható tudásának kifejezett fejlesztését. A harmadik az integrálás stratégiája, amelynél a transzferálható tudást kifejezetten a tudományterülethez kötődően fejlesztik, de ugyanolyan hangsúlyt helyeznek a know-how tudásra is.

Egy másik oktatási módszer a többszörös kontextusba helyezés, amely a tudás széles körű felhasználhatóságát segíti (Csapó, 1999b). Ez a megoldás egyúttal lehetőséget biztosít arra, hogy a hallgatók más nézőpontból vizsgáljanak egy problémát, amely a reverzibilis gondolkodást, a dolgok megfordításának képességét is ösztönözi (Mátrai, 2009). Mindezek a módszerek a transzferálható tudás fejlesztése szempontjából jelenthetnek segítséget a felsőoktatási intézmények oktatói számára, hogy a hallgatók a képzés végére az elvárt speciális tudás mellett megfelelő szintű transzferálható tudással, illetve általános kompetenciákkal is rendelkezzenek.

3.2.3. A transzferálható tudással kapcsolatos kutatások

A diplomások transzferálható tudásával, illetve foglalkoztathatóságával kapcsolatos kutatások alapvetően három csoportba sorolhatók. Az egyik csoportba tartoznak azok a kutatások, amelyek a munkaadók oldaláról vizsgálják a transzferálható tudással kapcsolatos elvárásokat. A munkaadói nézőpont megismerésére létezik közvetlen és közvetett megközelítés (Suleman, 2016). Amíg a közvetlen megközelítés a transzferálható tudáshoz kapcsolódó preferenciákra, illetve azok fontosságára irányul, addig a közvetett információgyűjtés során a munkaadóknak a diplomások transzferálható tudásával való elégedettségét vizsgálják. A másik kutatási csoportot azon kutatások adják, amelyek a hallgatók, illetve a diplomás munkavállalók nézőpontjából közelítik meg ugyanezt a kérdést. Végül vannak olyan kutatások is, ahol a munkaadói és a munkavállalói nézőpontot együttesen vizsgálják.

Az első csoportba sorolható az *Eurobarometer* (2010) kutatása, amely a diplomások foglalkoztathatóságát vizsgálja európai összehasonlításban. A kutatás kiterjedt az Európai Unió tagországaira, Norvégiára, Izlandra és Törökországra. Összességében 7000 céget kerestek meg telefonos interjú keretében, hogy többek között információt szerezzenek a diplomások foglalkoztathatóságával összefüggő munkaadói preferenciákról és az azzal való elégedettségről. A kutatás eredményei alapján a munkaadók a vizsgált országokban a diplomások felvételénél a csapatban történő együttműködési képességet (team-working skills), a szektor-specifikus képességeket, a kommunikációs képességet és a digitális tudást tartották kiemelten fontosnak. Emellett az új helyzetekhez való alkalmazkodás és a problémamegoldó képesség is fontos elvárásként jelent meg. A munkaadók a felvett diplomások digitális

tudásával, a jó írásbeli és olvasási képességével, valamint a csapatban történő együttműködési képességével elégedettek leginkább. Legkevésbé voltak elégedettek a munkaadók a diplomások idegen nyelvi tudásával, a döntési, tervezési és szervezési képességével, valamint a problémamegoldó képességével. A kutatásban részt vevő magyarországi munkaadók mind a képességbeli preferenciák, mind pedig az elégedettség tekintetében az együttes adatokhoz hasonló álláspontot képviseltek.

A munkáltatói preferenciákkal foglalkozik az Új-Zélandon és Ausztráliában végzett felmérés is, amellyel a diplomások foglalkoztathatóságához kapcsolódó tíz legfontosabb képességet gyűjtötték össze (Kusmierczyk és Medford, 2015). A kutatás során 2013 januárja és 2015 májusa között 435 munkáltatóval készítettek interjút (ebből 346 volt értékelhető), ahol az utolsó két évben foglalkoztattak diplomás munkavállalót. A kutatás egyúttal a 2006-ban végzett felmérés megismétlése és kibővítése. A munkaadók szerint az első helyre az etikus munkavégzés került (work ethic), amelyhez többek között a megbízhatóság, a felelősség és a minőségi munka iránti elköteleződés kapcsolható. Ezután következett a szóbeli kommunikációs képesség, az energia és lelkesedés, az analitikus és kritikai gondolkodás, valamint a problémamegoldás. A tíz kiemelt képesség, illetve személyiségjellemző között még a csapatmunka, az interperszonális képességek, az írásbeli kommunikációs képesség, az önmenedzselés és a kezdeményező képesség kaptak helyet. Ebben a felmérésben vizsgálták a munkaadók elégedettségét a diplomásokkal szemben preferált képességeket illetően is. Azon munkaadók, akik értékelték a diplomások képességeit, azoknak a 80%-a elégedett volt a diplomás munkavállalók verbális kommunikációs képességével, és közel ilyen arányban értékelték megfelelőnek az írásbeli kommunikációt is. Ugyanakkor a munkáltatók kisebb hányada (13%-a) a diplomások önmenedzselési képességével már nem volt megelégedve.

A munkaadói elvárásokat vizsgálta világszinten a *Graduate Management Admission Council* (GMAC) 2019-es kutatása is, amely 45 ország – köztük Magyarország – munkaadóira terjedt ki. A kutatásban olyan munkaadókat kerestek meg, akik MBA vagy üzleti mesterszakos diplomásokat foglalkoztatnak. Az 1202 munkaadóból álló mintában közel 80%-os arányt képviseltek az Egyesült Államokban és 13%-ot az Európában működő vállalkozások. A kutatás eredményei alapján a munkaadók a két legfontosabb képességbeli elvárásként a diplomásokkal szemben a problémamegoldást és a másokkal való együttműködést jelölték meg. A diplomások képességbeli felkészültségét tekintve a munkaadók leginkább a kvantitatív tudással és a szóbeli kommunikációs, illetve prezentációs képességgel voltak elégedettek. A munkaadók legkevésbé pedig a reflektív gondolkodással és az önmenedzselési képességgel voltak megelégedve. Az ázsiai és csendes óceáni munkaadók számára fontosabb az adatelemzési képesség, mint az

európai és az amerikai munkáltatóknál. Az amerikai munkaadók pedig inkább elégedettek a diplomások együttműködési képességével és az önmenedzseléssel, mint az európai és az ázsiai munkáltatók.

Az online álláshirdetések alapján vizsgálták a diplomásokkal szemben támasztott munkaadói elvárásokat az Amerikai Egyesült Államokban, kiemelten kezelve a transzferálható és a speciális tudás szerepét a foglalkoztatásban (Brüning és Mangeol, 2020). Az elemzéshez négy amerikai államban (Ohio, Texas, Virginia és Washington) összesen 9,3 millió álláshirdetést vettek figyelembe a 2010 és 2018 közötti időszakra vonatkozóan. Az adatok feldolgozásához egy úgynevezett BGT-adatbázist²⁶ használtak, amellyel kezelni tudták az elemzéshez használt változókat. A tudáselemeket, képességeket négy kategóriába sorolták: kognitív, szociális, technikai-transzverzális és technikai-munkaspecifikus képességek. Az első hármat a transzferálható tudás elemeiként kezelték, amiket további alkategóriákra bontottak. A vizsgált amerikai államokban a foglalkozások többségénél hasonló eloszlást találtak az álláshirdetések alapján. A legtöbb állást a számítástechnikai, a menedzsment és az egészségügyi területen hirdették meg a munkaadók. A foglalkozások, illetve munkakörök többségéhez alapszakos (Bachelor) diplomát vártak el. A számítástechnikai munkakör esetében a transzferálható tudás iránti igény jellemzően nagyobb volt, mint a speciális tudás esetében. Az egészségügyi területen viszont a speciális tudásnak volt meghatározó szerepe. A menedzsment munkaköröknél pedig mindkét tudástípusra egyaránt hangsúlyt helyeztek az álláshirdetésekből. A kutatásban vizsgálták az ICT-munkakörök betöltésének alternatív lehetőségeit is, amelynek keretében arra jutottak, hogy a munkaadók jelentős arányban keresnek más területen végzett diplomásokat is. A transzferálható tudás, különösen a magas szintű ICT-kompetencia nagyban segítheti a horizontálisan inkongruens foglalkoztatást.

A második csoportba tartozik a munkavállalói, illetve hallgatói nézőpontot vizsgáló *Albalawi et al.* (2011) kutatása, amely igyekezett feltérképezni a szaúd-arábiai Taibah Egyetem művészeti és természettudományos hallgatóinak transzferálható tudását. A kérdőíves kutatásban az egyetem 319 hallgatója vett részt, akik hét képességcsoportra²⁷ vonatkozó Likert-skálás kérdéseket kaptak. A kutatás eredményei alapján a hallgatók magasra értékelték a csapatmunka és kommunikációs, valamint a tanulási és fejlődési képességeiket. Ugyanakkor kevésbé tartották magukat felkészültnek a kutatási, a prezentációs és az információs (digitális)

²⁶ Burning Glass Technologies (BGT) egy információs platform, amely képes a munkaerőpiaci adatok valós idejű kezelésére.

²⁷ A képességcsoportok a következők voltak: kutatási képességek, csapatmunka és kommunikációs képességek, írásbeli és szóbeli prezentációs képességek, tanulási és fejlődési képességek, informatikai és matematikai képességek, nyelvi képességek, pszichomotoros képességek

képességek terén. Az országra jellemző konzervatív társadalmi berendezkedésre figyelemmel a nemek közötti különbségeket is vizsgálták. Az eredmények szerint a női hallgatók transzferálható tudással való felkészültsége jobb a férfi hallgatókénál. Emellett a természettudományos hallgatók magasabbra értékelték az informatikai és matematikai tudásukat a művészeti hallgatókhoz képest.

Baser et al. (2017) kutatása szintén egy kérdőíves felmérés keretében vizsgálta a maláj Tun Hussein Onn Egyetem mérnök hallgatóinak tudatosságát és felkészültségét a transzferálható tudással kapcsolatban. A kutatásban 297 hallgató vett részt, akik magasra értékelték a transzferálható tudással kapcsolatos tudatosságukat és jártassági szintjüket egyaránt. A hallgatók az adaptív képességek, a kritikai gondolkodás és a problémamegoldás tekintetében is felkészültnek érezték magukat. A tudatos hozzáállás szempontjából szignifikáns különbség volt a nők és a férfiak között, azonban a képességek alkalmazásakor ez már nem volt igaz. A szerzők szerint ezek az eredmények egyúttal útmutatóként is szolgálhatnak a hallgatók számára, hogy azonosítani tudják a munkaadók által elvárt kompetenciákat.

A hallgatói nézőpontot vizsgáló kutatások közé tartozik *Kiss, Barker és Singh* (2019) kutatása is, akik kvalitatív kutatást végeztek egy ausztrál egyetemen külföldi hallgatók körében többek között a transzferálható tudással összefüggő percepciókról. A kutatásban részt vevő 18 végzős hallgató fókuszcsoporthoz tartozó interjú keretében értelmezhetők és értékelhetők a foglalkoztathatósághoz kapcsolódó képességeiket. A hallgatók tudták értelmezni a transzferálható tudást, amelyek közül a három legfontosabbnak a kommunikációs képességet, a csapatmunkát és a problémamegoldást tartották. Ugyanakkor nem tudták egyértelműen elkülöníteni ezeket a képességeket a technikai képességektől és a személyiségjellemzőktől. A szerzők ezt az eredményt a foglalkoztathatósághoz kapcsolódó képességek és a munkára kész képességek (work-readiness skills) szoros elméleti kapcsolatával, illetve felcserélhetőségével magyarázták. Utóbbiak közé sorolhatók többek között az interperszonális képességek, a csapatmunka és a technikai képességek is (Ahmad és Pesch, 2017, idézi Kiss, Barker és Singh, 2019).

A munkaadói és a munkavállalói nézőpontot is szem előtt tartó harmadik csoportba tartozik *Andrews és Higson* (2008) nemzetközi kutatása, amely négy európai országot, így az Egyesült Királyságot, Ausztriát, Szlovéniát és Romániát érintette. A kutatás során vizsgálták a foglalkoztathatósághoz kapcsolódó képességeket (kiemelten az interperszonális és kommunikációs képességeket) félig strukturált interjúk keretében. Összesen 50 emberrel, ebből 30 üzleti diplomással és 20 munkaadóval készítettek interjút. A vizsgált négy országban a társadalmi-gazdasági és kulturális különbségek ellenére a munkaadói elvárások nagyon

hasonlóak voltak a diplomások transzferálható tudásával kapcsolatban. A munkaadók a szakma-specifikus tudás mellett több általános, transzferálható tudást várnak el a diplomás munkavállalóktól, ezen belül is kiemelték a problémamegoldást, az analitikus és a kritikai gondolkodást. A diplomás munkavállalók közül sokan úgy látták, hogy hiányosságaik vannak a prezentációs képességek terén, miközben azok is fontosak a munkaerőpiacon való sikeres helytálláshoz.

Saunders és Zuzel (2010) a biotechnológiai területen végzett diplomás munkavállalók és munkaadók foglalkoztathatósági képességekkel kapcsolatos nézőpontját vizsgálták Angliában. A kérdőíves felmérésre 2006-ban került sor, amelynek keretében 33 diplomás munkavállaló és 29 munkaadó válaszait dolgozták fel. Az adatok alapján erős korrelációt találtak a rangsorolt képességekkel kapcsolatos munkavállalói és munkaadói percepciók között. Kiemelten fontosnak tartották a lelkes hozzáállást, a megbízhatóságot és a csapatmunkát, amiket még a szakmai tudásnál is magasabbra értékelték. Összességében a munkaadók valamelyest alacsonyabbra értékelték a diplomások transzferálható tudását, mint a diplomások saját maguk tudását.

A foglalkoztathatósághoz kapcsolódó képességekkel, így a munkaadók és az egyetemisták oldaláról a transzferálható tudás fontosságával és az azzal való elégedettséggel foglalkozik *Lisá, Hannelová és Newman* (2019) kutatása is. A kérdőíves felmérésben 27 szlovákiai munkaadó és 534 egyetemista vett részt 2017. július és november között. A cégek jellemzően az ipari és a pénzügyi szektorból kerültek ki, ahol a válaszok többségét cégvezetők vagy HR-vezetők adták. A hallgatói mintába informatikus, média, jogtudományi, gazdasági és pszichológia szakos pozsonyi egyetemisták kerültek. A kérdőívben összesen 32 kompetenciára, köztük általános kompetenciákra vonatkozóan vizsgálták a hallgatói és a munkaadói percepciókat. Az eredmények alapján a munkaadók a munkavégzéshez szükséges képességek hiányát tartották a legnagyobb problémának a diplomások foglalkoztatásával kapcsolatban. A hallgatók a munkatapasztalatot, a vezetést és tekintélyt és a szakterületi tudást tartották szignifikánsan fontosabbnak a munkaadókhoz képest. A munkaadók az elkötelezettséget és a többletmunkára való hajlandóságot emelték ki, de fontosnak tartották még többek között az etikus viselkedést, a rugalmasságot és a változáshoz való alkalmazkodóképességet is. A kutatás során vizsgált 32 kompetencia közül 19-ben a hallgatók szignifikánsan elégedettebbek voltak a munkaadóknál. A munkáltatók kevésbé voltak megelégedve többek között a hallgatók reális önértékelésével, a tárgyalási és kommunikációs képességével, a többletmunkára való hajlandóságukkal és a felelősségteljes munkavégzéssel. Ugyanakkor értékelték az egyetemisták sikerorientáltságát, a magabiztosságát és a számítástechnikai tudását. A szerzők az egyetemisták és a munkaadók

értékelése közötti különbségek csökkentésének egyik lehetséges megoldásaként a kötelező szakmai gyakorlatot javasolják, amely lehetőséget biztosít a munkaerőpiaci tapasztalatszerzésre, valamint elősegíti az önmenedzselési képesség fejlesztését is.

A dániai Aalborg Egyetemen munkaadók és mesterszakos hallgatók bevonásával egy esettanulmányban vizsgálták a munkába integrált tanulás részeként a transzferálható tudás szerepét a sikeres munkavállalásban (Andersson, 2023). A felsőoktatási intézmények számára komoly kihívást jelent a hallgatók transzferálható tudásának fejlesztése, amelyben a munka világa szereplőivel való együttműködéssel biztosítható, hogy a hallgatók egyetemen kívüli, interdiszciplináris környezetben alkalmazni tudják az elsajátított tudásukat, képességeiket. A részben turizmus szakos hallgatók 6–8 hetes szakmai gyakorlaton vettek részt 2019 második felében, amelyet követően 2020 márciusában interjút készítettek 4 munkáltatóval és 5 hallgatói csoporttal. A kutatásban érintett munkaadók szerint a csapatban való munkavégzés jó lehetőség az innovatív gondolkodásra. Az egyetemekkel való együttműködés részeként a hallgatóktól kapott kritikai észrevételeket a vállalkozások igyekeznek hasznosítani. A hallgatók véleménye szerint a piaci szereplőkkel való együttműködésnek köszönhetően valós munkatapasztalatot szerezhetnek, amely érdemben javíthatja a foglalkoztatási esélyeiket. A diplomások foglalkoztathatóságához elengedhetetlennek tartott transzferálható tudáselemek (csapatmunka, kommunikáció, kritikus gondolkodás, projektmenedzsment) közül az egyetemeknek minél többet kellene biztosítani a képzés során, összekapcsolva azokat a tudományterület alapvető ismereteivel.

7. táblázat: A transzferálható tudás értékelése munkaadói és munkavállalói nézőpontból
(az empirikus kutatások eredményei alapján)

	Munkaadói nézőpont	Munkavállalói/Hallgatói nézőpont
Fontosnak tartott kompetenciák	együttműködési képesség, kommunikációs képesség, digitális tudás, problémamegoldó képesség, analitikus és kritikai gondolkodás, munka etika, önmenedzselés és kezdeményező képesség	csapatmunka, kommunikációs képesség, problémamegoldó képesség, vezetés és tekintély, megbízhatóság
Felkészültség, elégedettség	együttműködési képesség, kommunikációs képesség, prezentációs képesség, digitális tudás	csapatmunka, kommunikációs képesség, kritikai gondolkodás, problémamegoldás
Hiányosságok	idegen nyelvi tudás, döntési, tervezési és szervezési képesség, problémamegoldó képesség, önmenedzselési képesség, reális önértékelés, reflektív gondolkodás	kutatási képesség, prezentációs képesség, digitális tudás

Fejlesztési javaslatok	kötelező szakmai gyakorlat, a cégek és a felsőoktatási intézmények közötti együttműködés erősítése	munkába integrált tanulás, több szakmai gyakorlat
-------------------------------	--	---

Forrás: saját szerkesztés

A transzferálható tudással, illetve a foglalkoztathatósággal foglalkozó empirikus kutatások eredményei alapján a munkaadók és a diplomás munkavállalók/hallgatók alapvetően hasonló kompetenciákat tartanak fontosnak (7. táblázat). Ugyanakkor a felkészültséget és a hiányosságokat tekintve már számos különbséget lehet találni a két oldal értékelése között. A munkaadók elégedettek a munkavállalók prezentációs képességével, viszont a munkavállalók ebben nem érzik magukat kellően felkészültnek. A problémamegoldó képesség tekintetében is hasonló a helyzet, de azzal éppen fordítva, a munkaadók nincsenek megelégedve. A fejlesztési javaslatok szempontjából mindkét oldalon megjelenik a szakmai gyakorlat iránti fokozottabb igény, valamint a felsőoktatás és a munka világa közötti együttműködés erősítésén keresztül a munkába integrált tanulás, illetve az ahhoz kapcsolódó módszerek alkalmazása is.

II. Saját empirikus kutatás

Az ELTE PPK kutatási és publikációs alapelveiről szóló 1/2018 (XI.30.) dékáni utasításnak megfelelően a Kutatásetikai Bizottság megvizsgálta a benyújtott kutatósetikai kérelmet, és a tervezett kutatáshoz megadta a kutatósetikai engedélyt (1. sz. melléklet).

4. A kutatás célja, megközelítése

A kutatás célja egyrészt a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatását befolyásoló tényezők, kiemelten a transzferálható tudás szerepének feltérképezése egy olyan területen, ahol az átlaghoz képest magasabb az inkongruensen foglalkoztatottak aránya. Másrészt a munkaadók oldaláról a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlati tapasztalatok megismerése a munkaerőhiányt és a koronavírus-járvány hatását is tekintetbe véve.

A kutatás megtervezésénél az általánosan használt hipotézisközpontú megközelítéssel szemben (Rao, 2019), a problémaorientált kutatást alkalmaztam (Kueffer, Underwood, Hirsch Hadorn, Holderegger, Lehning, Pohl, Schirmer, Schwarzenbach, Stauffacher, Wuelser és Edwards, 2012). Az előbbinél a kutatók az elméleti háttér alapján megfogalmazott hipotéziseket empirikusan tesztelik, illetve azok igazolására törekszenek. Az utóbbinál viszont a kutatási kérdésekkel világítunk rá a kutatási problémára. Ennek megfelelően határoztam meg a diploma és munkakör viszonyához kapcsolódó probléma vizsgálatát célzó kutatási kérdéseket.

4.1. A kutatási kérdések

A kutatás során szekunder és primer adatok feldolgozására, illetve elemzésére egyaránt sor került. A szekunder adatok az egyes elméleti témakörökben (munkaerőhiány, kongruencia/inkongruencia, transzferálható tudás) végzett szakirodalmi áttekintésből, a primer adatok pedig a saját empirikus kutatásomból származnak. A kutatás céljára figyelemmel a következő kutatási kérdéseket fogalmaztam meg, amiket a szekunder és a primer adatgyűjtés szerint csoportosítottam.

- A szekunder adatgyűjtéshez (statisztikai adatok, korábbi kutatási eredmények) kapcsolódó kérdések:
 - Hogyan jellemezhető a 2008-as világgazdasági válság utáni időszakban a munkaerőhiány a statisztikai adatok, illetve felmérések alapján?
 - Igaz-e az a feltevés, hogy a válság utáni inkongruens foglalkoztatás mértéke tendenciájában növekszik?

- Hogyan értékelték a munkavállalók és a munkaadók a transzferálható tudáselemek fontosságát a korábbi kutatások tükrében?
- A primer adatgyűjtéshez, ezen belül a diplomás munkavállalókat érintő kérdőíves felméréshez kapcsolódó kérdések:
 - A végzett hallgatók értékelése alapján mely tanulási-tanítási módszerek alkalmasak leginkább, illetve melyek legkevésbé a transzferálható tudáselemek elsajátítására?
 - Hogyan változik a speciális, illetve a transzferálható tudás hasznosíthatósága a diplomás munkavállalók körében attól függően, hogy kongruens vagy inkongruens foglalkoztatásról van szó?
 - Milyen csoportokat alkotnak a végzett hallgatók a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából?
- A primer adatgyűjtéshez, ezen belül a munkaadókkal készített interjúkhoz kapcsolódó kérdések:
 - Milyen képesítési vagy egyéb elvárásokat támasztanak a vizsgált terület munkaadói a potenciális munkavállalókkal szemben?
 - Vajon lehet-e különbséget tenni a vizsgált terület munkaadói között a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából?

4.2. A vizsgálandók köre

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) és a Diplomás Pályakövetési Rendszer kutatási eredményei²⁸ alapján a turizmus-vendéglátás szakterület felelt meg annak az elvárásnak, miszerint az átlagnál nagyobb mértékben fordul elő inkongruens foglalkoztatás a diplomások körében.

8. táblázat: A vertikális inkongruencia mértéke a turizmus-vendéglátás szakon és a gazdaságtudományok képzési területen, **alapszakon** végzett hallgatók körében²⁹

Turizmus-vendéglátás alapszak	A végzés éve			
	2014/2015	2016/2017	2018/2019	2020/2021
végzettek száma (fő)	1344	1102	946	933
diplomás munkát végzők aránya	67,05%	62,36%	62,44%	47,99%

²⁸ Az alapsokaságot (végzettek száma) a 2014/15 és a 2020/21 tanévek között abszolutoriumot szerzett személyek képezik. Az adatok a 2022. decemberi munkaerőpiaci státuszt tükrözik.

²⁹ A turizmus-vendéglátás alapszak a gazdaságtudományi képzési területhez tartozik. A táblázat alsó része a képzési terület valamennyi alapszakára vonatkozó, míg a felső része csak a turizmus-vendéglátás alapszakra érvényes adatokat tartalmazza.

vertiákális inkongruencia aránya	32,95%	37,64%	37,56%	52,01%
Gazdaságtudományok képzési terület (alapszakok)	2014/2015	2016/2017	2018/2019	2020/2021
végzettek száma (fő)	6328	4833	4583	5622
diplomás munkát végzők aránya	78,43%	75,85%	73,09%	67,34%
vertiákális inkongruencia aránya	21,57%	24,15%	26,91%	32,66%

Forrás: saját szerkesztés AAE és DPR kutatás alapján

A turizmus-vendéglátás alapszakon 2014/2015-ben végzett hallgatók harmada a képzettségi szintnek nem megfelelő (azaz vertikálisan) inkongruens munkát vállalt. Ez az arány a később végzettek esetében magasabb lett, és a 2020/2021-ben kilépő hallgatóknak már a többsége (52%-a) volt érintett az inkongruens foglalkoztatásban. A gazdaságtudományi képzési terület egészét tekintve is hasonló tendencia érvényesült, a 2014/2015-ben végzettek közül minden ötödik, míg a 2020/2021-ben végzettek körében minden harmadik hallgató inkongruens módon helyezkedett el. Ugyanakkor a végzés évétől függetlenül a turizmus-vendéglátás alapszakon végzetteknél minden esetben meghaladta az inkongruens foglalkoztatás aránya a gazdaságtudományi képzési területen végzettek átlagát.

9. táblázat: A vertikális inkongruencia mértéke a turizmus-menedzsment szakon és a gazdaságtudományok képzési területen, **mesterszakon** végzett hallgatók körében

Turizmus-menedzsment mesterszak	A végzés éve			
	2014/2015	2016/2017	2018/2019	2020/2021
végzettek száma (fő)	38	51	48	44
diplomás munkát végzők aránya	53,85%	74,19%	87,50%	41,67%
vertiákális inkongruencia aránya	46,15%	25,81%	12,50%	58,33%
Gazdaságtudományok képzési terület (mesterszak)	2014/2015	2016/2017	2018/2019	2020/2021
végzettek száma (fő)	1676	1755	1594	1765
diplomás munkát végzők aránya	89,91%	87,56%	85,66%	83,15%
vertiákális inkongruencia aránya	10,09%	12,44%	14,34%	16,85%

Forrás: saját szerkesztés AAE és DPR kutatás alapján

A turizmus-menedzsment mesterszakon 2014/2015 és 2020/2021 közötti időszakban legkevesebb 38, legtöbb 51 fő végzett. A 2014/2015-ben végzett hallgatóknál nagyjából kiegyenlített volt a diplomás munkát végző és az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya (54, illetve 46%). A később végzett diplomásoknál azonban magasabb volt a diplomás munkát végzők aránya, a 2020/2021-ben végzettek esetében viszont a többség már inkongruens módon helyezkedett el. A gazdaságtudományi terület egészét tekintve a mesterképzési szinten végzettek döntő többsége diplomás munkakörben dolgozott, de az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya folyamatosan nőtt. A 2018/2019-es év kivételével a turizmus-menedzsment mesterszakon végzett, viszonylag kisszámú hallgatók körében számottevően magasabb volt az inkongruens foglalkoztatás aránya a gazdaságtudomány képzési területen végzettek átlagához viszonyítva.

Munkavállalói oldalról a végzett hallgatók elérésével vizsgálhatók azok a tényezők, amelyek a diploma és munkakör közötti kongruenciára/inkongruenciára hatást gyakoroltak. A vizsgálandók körét konkrétan a turizmus-vendéglátás³⁰ és/vagy a turizmus-menedzsment szakon végzett hallgatók adták. Munkaadói oldalról a kutatás pedig a piaci szempontok megismerése érdekében a turizmusban meghatározó szerepet betöltő vállalkozásokra, ezen belül szállodákra, utazási irodákra és éttermekre terjedt ki.

4.3. A kutatás eszközei, módszerei

A kutatási kérdésekre a hazai és nemzetközi statisztikákból, illetve a korábbi kutatási eredményekből, főként pedig a saját empirikus kutatásomból kerestem a választ. Az előbbi a szakirodalmi áttekintés során gyűjtött, már rendelkezésre álló adatok, kutatási eredmények feldolgozását igényelte. Az utóbbinál kutatási eszközként a végzett hallgatók (diplomás munkavállalók) elérésére a kérdőívet, a munkaadók esetében pedig az interjút választottam.

A diplomás munkavállalókat egy kérdőíves felmérés keretében a mindkét szakot egyaránt meghirdető, illetve az alapszakon már végzett hallgatókkal rendelkező felsőoktatási intézményekben működő alumni, illetve karrier irodákon keresztül lehetett elérni. Az ehhez összeállított online kérdőívet 10 végzett hallgató körében próbakitöltésnek vettem alá, akiknek a releváns észrevételeit (3. sz. melléklet) érvényesítettem. A kutatásba bevont intézményekben végzett hallgatók 2022 II. félévében tölthették ki az online kérdőívet (2. sz. melléklet), amelyben a kérdések tematikus csoportokba rendezve jelentek meg.

³⁰ Ideértve a többciklusú képzési rendszert megelőzően indított vendéglátó és szálloda, valamint idegenforgalmi és szálloda szakokat is.

10. táblázat: A kérdőív tematikus felépítése

Témakörök	Kérdéscsoportok	Más kutatásból átvett vagy módosított kérdések
Általános szocio-demográfiai jellemzők	1 – 4.	–
Képzési adatok	5 – 12.	–
Speciális tudás – transzferálható tudás a képzésben	13 – 16.	–
Munkavállalási orientáció	17 – 21.	–
Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a jelenlegi munkavégzés alapján	22 – 29.	24 – 27.
Kongruencia/inkongruencia a járvány előtti munkavégzés mentén	30 – 37.	33 – 36.

A 10. táblázatban látható, hogy a kérdőív összeállításánál két tematikus kérdéscsoportban használtam fel más kutatásból származó kérdéseket is, amelyek a 2009-es HEGESCO-kutatásban³¹, illetve több hazai DPR-felmérésben már szerepeltek. A kutatási eredmények a részben vagy teljes egészében azonos kérdések mentén összehasonlíthatók, figyelemmel az esetleges módszertani különbségekre.

A hazai turizmusban munkaadói szerepet betöltők megkérdezéséhez egy félig strukturált interjú keretében felhasználható kérdéssort állítottam össze (5. sz. melléklet). A munkaadókat képviselő interjúalanyok kiválasztásánál pedig figyelembe vettem a turizmusban mértékadó szakmai szervezetek tagságát is. A tematikus interjúk érintették az adott munkakör és a diplomás munkavállalók képzettségi szintje és/vagy szakterületi végzettsége közötti illeszkedés szükségességét, az álláshirdetésekből megjelenő képesítési és egyéb elvárásokat, valamint a vertikális és a horizontális foglalkoztatás mértékét, illetve annak lehetséges okait is.

A kérdőívvel kvantitatív, az interjúkkal pedig kvalitatív adatokat gyűjtöttem. A kétféle adatgyűjtést a módszertani trianguláció részeként párhuzamosan végeztem el, ezzel megteremtve a lehetőséget a közös vonatkoztatási pontok mentén való többszintű összehasonlításra is (Sántha, 2013; Zohrabi, 2013). A kombinált (kevert) módszertan keretében gyűjtött adatok pedig kvantitatív vagy kvalitatív módon egyaránt elemezhetők. Ennek a mintán belüli csoportok (klaszterek) létrehozásánál volt kiemelt jelentősége.

A kérdőívvel származó adatok feldolgozásához, illetve azok matematikai-statisztikai elemzéséhez egyrészt az IBM SPSS programcsomagot, másrészt a CogStat³², valamint a ROP-

³¹ A „Higher Education as a Generator of Strategic Competences” egy Magyarország részvételével zajló nemzetközi kutatás volt, amelyben a diploma és a foglalkozás összefüggéseit vizsgálták (HEGESCO, 2009).

³² A CogStat egy ingyenes, nyílt forrású statisztikai program, amely a változók skálabeállítására alapján automatikusan ellenőrzi a statisztikai elemzés előfeltételeit, és a szakmai kérdések mentén kiválasztja a megfelelő eljárást is (Krajcsi, 2021).

R³³ szoftvert használtam. Az első két szoftver kiegészíti egymást, hiszen az előbbi jól alkalmazható az adatállomány és a változók kezelésére, illetve azok súlyozásához, az utóbbival pedig a statisztikai elemzések gyorsabban, hatékonyabban végezhetőek el. A harmadik szoftver többek között nagyon jól alkalmazható a klaszterelemzéshez.

A munkaadók képviselőivel készített interjúk átírását követően, azok feldolgozásához a tartalomelemzés módszerét választottam. A tartalomelemzés során a szöveg egyes tartalmi elemeit kategóriákhoz rendeltem, amelyeket a kutatáshoz kapcsolódó szempontok szerint alakítottam ki (Babbie, 2001; Szokolszky, 2004). A kategóriák kialakításánál kombinált (deduktív és induktív) megközelítést egyaránt alkalmaztam (Sántha, 2020). Első lépésként az interjúhoz összeállított kérdések alapján deduktív módon határoztam meg a főkategóriákat, majd az egyes interjúszövegek részletes feldolgozását követően ezekből rendeltem hozzá a főkategóriákhoz induktív módon az alkategóriákat. Az összeállított fő- és alkategóriák (6. sz. melléklet) mentén végeztem el a szövegek kódolását, majd az eredmények értékelését, továbbá a hasonlóságok és a különbségek alapján alakítottam ki a munkaadói csoportokat.

4.4. Az alapsokaság és a minta (munkavállalók, munkaadók)

Az Oktatási Hivatal által közzétett felsőoktatási statisztikákból megismerhető többek között a turizmus-vendéglátás alapszakon, illetve a turizmus-menedzsment mesterszakon végzetek száma és intézményi háttere, amelyek a mintavétel szempontjából megfelelő kiindulópontot jelentettek. A statisztikai adatok³⁴ alapján a 2008 (2008/2009-es tanév) és 2020 (2020/2021-es tanév) között nyolc felsőoktatási intézményt³⁵ találtam, ahol alap-, illetve mesterképzésen végeztek a hallgatók.

11. táblázat: A turizmus-vendéglátás alap- és a turizmus-menedzsment mesterképzésen összesen végzett hallgatók száma (2009 és 2020 között)

Sorszám	Képzési szint	Alapképzés		Mesterképzés		Összesen	
	Felsőoktatási intézmény	Statisztikai végzetek száma	Ebből: Nő	Statisztikai végzetek száma	Ebből: Nő	Statisztikai végzetek száma	Ebből: Nő
1	Budapesti Gazdasági Egyetem	4565	3676	392	309	4957	3985
2	Eszterházy Károly Katolikus Egyetem	383	312	35	28	418	340
3	Pannon Egyetem	1563	1261	109	89	1672	1350

³³ A ROP-R egy ingyenes, többváltozós statisztikai szoftver, amely három témakörben teszi lehetővé a teljeskörű statisztikai elemzéseket: regresszióanalízis, főkomponens- és faktoranalízis, valamint klaszterelemzés (Vargha, 2023).

³⁴ A felsőoktatási statisztikai adattáblák a Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR) Országos Statisztikai Adatfelvételi Program (OSAP) modulja szerinti éves végzettség statisztika adataiból származnak. <https://dari.oktatas.hu/firstat.index>

³⁵ Az érintett felsőoktatási intézmények: BCE-GTK, BGE-KVIK, EKKE-GTK, KJE, METU-ÜKT, PE-GTK, PTE-KTK, SOE-LKK

4	Pécsi Tudományegyetem	236	175	29	22	265	197
5	Soproni Egyetem	24	21	10	8	34	29
6	Budapesti Corvinus Egyetem	623	528	20	18	643	546
7	Budapesti Metropolitan Egyetem	2246	1798	168	137	2414	1935
8	Kodolányi János Egyetem	1918	1431	20	17	1938	1448
	Együttesen	11558	9202	783	628	12341	9830

Forrás: saját szerkesztés OH FIR adatbázis alapján

A 11. táblázatban szereplő 8 felsőoktatási intézmény többségénél nehézséget jelentett a kutatásban érintett hallgatókhoz eljuttatni az online kérdőívet, mert az adott egyetemen érvényes alumni, illetve GDPR-szabályokra hivatkozással ehhez az illetékesek nem minden esetben járultak hozzá. Mindez erősen korlátozta az elérhető mintaelemszám nagyságát. Emiatt bővíteni kellett az intézmények körét további 6 egyetemmel³⁶, ahol viszont csak alapképzésen végzett hallgatók elérésére volt lehetőség. A többkörös adminisztratív egyeztetési folyamat eredményeként végül a 14-ből 9 felsőoktatási intézmény végzett hallgatói váltak érdemben elérhetővé.

12. táblázat: Az alapsokaság jellemzői 2008 és 2020 között³⁷

Sorszám	Képzési szint	Alapképzés		Mesterképzés		Összesen	
	Felsőoktatási intézmény	Statisztikai végzettek száma	Ebből: Nő	Statisztikai végzettek száma	Ebből: Nő	Statisztikai végzettek száma	Ebből: Nő
1	Budapesti Gazdasági Egyetem	5985	4773	392	309	6377	5082
2	Pannon Egyetem	2466	1975	109	89	2575	2064
3	Pécsi Tudományegyetem	244	182	29	22	273	204
4	Budapesti Corvinus Egyetem	623	528	20	18	643	546
5	Budapesti Metropolitan Egyetem	3035	2460	168	137	3203	2597
6	Kodolányi János Egyetem	3048	2226	20	17	3068	2243
7	Debreceni Egyetem	1487	1175	0	0	1487	1175
8	Nyíregyházi Egyetem	24	20	0	0	24	20
9	Eduvus Egyetem	923	727	0	0	923	727
	Együttesen	17835	14066	738	592	18573	14658

Forrás: saját szerkesztés OH FIR adatbázis alapján

A 12. táblázatban szereplő intézmények többségében a potenciálisan elérhető hallgatóknak csak töredékéhez tudták ténylegesen eljuttatni a kérdőívet, ezért a megfelelő mintaelemszám érdekében az érintettségi körbe bevontam a turizmus-vendéglátás alapképzésnek

³⁶ A kutatásban érintett további felsőoktatási intézmények: DE-GTK, Eduvus Egyetem, MATE-ECONOMY, ME-GTK, NYE, SZE-AK (NYME-ACSJK)

³⁷ A turizmus-vendéglátás alap-, illetve az annak megfeleltethető főiskolai képzéseken és a turizmus-menedzsment mesterképzésen végzett hallgatók száma.

megfeleltethető, korábban főiskolai képzéseken – vendéglátó és szálloda, illetve idegenforgalmi és szálloda szakon – 2009 előtt végzett hallgatókat is.

Az adatgyűjtéshez valószínűségi és nem valószínűségi mintavételi eljárást egyaránt alkalmaztam. Az előbbi esetében a kutatásba bevont felsőoktatási intézmények az alumni, illetve egyéb nyilvántartás alapján juttatták el az online kérdőívet a végzett hallgatóiknak, akik így egyforma eséllyel kerülhettek be a mintába. Utóbbit tekintve emellett célzott módon megosztottam a kérdőívet a saját alumni közösségemen³⁸ belül, illetve a közösségi médiafelületeken is, tekintetbe véve azokat a felsőoktatási intézményeket, ahol a legtöbben végeztek a kutatásban vizsgált alap- és/vagy mesterképzésen.

A 2022 II. félévében közzétett online kérdőívet végül összesen 110 fő töltötte ki, döntő többségében alapképzésen, illetve főiskolai szinten végzett hallgatók. Az alapsokaság nagyságából adódóan a kutatási tervben ennél magasabb mintaelemszámmal terveztem a kutatást, azonban a korábban már említett objektív elérési nehézségek miatt nem volt lehetőség a rendelkezésre álló időben ennél lényegesen nagyobb minta kialakítására. Ugyanakkor az alapsokaság és a minta jellemzői között meglévő különbségeket az adatok statisztikai kiigazításával csökkentettem, ezzel javítva az érintettség körre vonatkozó következtetések általánosíthatóságát.

A végzett hallgatók mellett az empirikus kutatás másik célcsoportját a turisztikai vállalkozások munkaadói adták. A turizmushoz leginkább kötődő ágazatok a szálláshelyszolgáltatás, a vendéglátás és az utazásszervezés (lásd Kardos, 2011; Michalkó, Németh és Birkner, 2023). Ezen ágazatokban vannak olyan nagyvállalatok, amelyek a piaci részesedésük és a foglalkoztatottak száma miatt meghatározó szereplőknek számítanak. A kiemelt turisztikai vállalkozások általában tagjai valamely szakmai szervezetnek is. A Magyar Szállodák és Éttermek Szövetsége, a Magyar Vendéglátók Ipartestülete és a Magyar Utazási Irodák Szövetsége tagjai között ott vannak a Magyarországon működő legnagyobb hazai és nemzetközi szállodaláncok, illetve szállodacsoportok, széles körben ismert éttermek, valamint utazási irodák. Ezen vállalkozások munkaadói közül választottam ki az interjúalanyaimat.

A kvalitatív kutatás részeként 2022. szeptember és 2023. március között 13 ágazati, illetve munkaerőpiaci szempontból releváns turisztikai vállalkozás képviselőjével (jellemzően HR-vezetőkkel) készítettem interjút. Az érintett vállalkozások nagyobb része a szálláshelyszolgáltatás és az utazásszervezés, kisebb részük a vendéglátás területén van jelen.

³⁸ A saját alumni közösséget a BGE KVIK-en végzett turizmus-vendéglátás és/vagy turizmus-menedzsment szakon, illetve ezeknek megfelelő főiskolai képzéseken végzett hallgatókat jelenti.

4.5. Az adatok statisztikai kiigazítása

A turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatók körét érintő online kérdőíves kutatás kisebb elemszámú mintáját (110 fő) az elemzés általánosthatósága (érvényességi köre) szempontjából az adatok statisztikai kiigazításával lehet javítani (Malhotra és Simon, 2017). A kiigazítás egyik módja a minta adatainak súlyozása a populációs jellemzők figyelembevételével. Az alapsokasághoz viszonyított mintán belüli eltérések különböző okokra vezethetők vissza, ezért a súlyozás célja az eltérő bekerülési valószínűségek kiegyenlítése mellett a nem válaszolás kompenzálása, továbbá a mintában a kiemelt változók (pl. nemek, évfolyam) megoszlásának korrigálása is (Pfeffermann, 1993; Yansaneh, 2003; Krisztián, 2011).

Jelen kutatásban a populációra vonatkozóan két ismerv esetében van lehetőség a súlyozáshoz szükséges sokasági arányok felhasználására. A két ismért egyike a végzett hallgatók nemek, a másik pedig az intézményi háttér szerinti megoszlása. Az egyes súlyok pedig a mintán belüli arányokhoz viszonyítva határozhatók meg.

Az empirikus kutatásban véglegesített 9 felsőoktatási intézményben (lásd 12. táblázat) 2008 és 2020 között közel 19 ezer hallgató végzett a turizmus-vendéglátás területén, akik közül a nők aránya 78,9, a férfiaké 21,1% volt. Az előbbieket aránya a 110 fős mintában 77,3, az utóbbiaké pedig 22,7%-ot tett ki. A női hallgatók aránya a mintában kissé alul-, a férfiaké viszont felülreprezentált, ezért a populációhoz viszonyított eltérés kompenzálására az előbbieket 1-nél nagyobb, az utóbbiak 1-nél kisebb súlyt kapnak. Ennek megfelelően a női hallgatók esetében a súlyarány 1,02, a férfiaknál pedig 0,93. A mintában szereplő 9 felsőoktatási intézmény közül három (BGE, KJE és Edutus) adta a legtöbb végzett hallgatót, ezért ezeket az intézményeket kiemeltem, a többit pedig összevontan kezeltem a súlyozás szempontjából.

13. táblázat: A végzett hallgatók intézmények szerinti megoszlása az alapsokaságban és a mintában

Megnevezés	Felsőoktatási intézmények			
	BGE	KJE	Edutus	Többi intézmény
Mintán belüli megoszlás, %	39,1	23,6	22,7	14,5
Alapsokaságon belüli megoszlás, %	34,3	16,5	5,0	44,2
Súlyarány	0,88	0,70	0,22	3,04

Forrás: saját készítés az OH FIR adatbázis és az empirikus kutatás eredménye alapján

A 13. táblázatban látható, hogy a három kiemelt intézmény mindegyike felül-, míg a többi alulreprezentált a mintában az alapsokasághoz viszonyítva. Ennek megfelelően a három intézménynél a súlyarány 1-nél kisebb, a többinél 1-nél nagyobb lesz a mintában.

Mind a nemek szerinti, mind az intézményi háttérre vonatkozó súlyarányokat az adatfeldolgozáshoz használt SPSS programban rögzítettem, és az adott matematikai-statisztikai vizsgálat során alkalmaztam. Ezzel a megoldással elvégeztem a tervezett adatelemzést az eredeti és a súlyozott változókkal is, így az esetleges különbségek ennek megfelelően értékelhetők.

A statisztikai kiigazítás részeként új változók létrehozására is szükség volt ahhoz, hogy az adatelemzést a kutatási kérdésekhez jobban lehessen igazítani. Kutatásomban a kongruens/inkongruens foglalkoztatással összefüggésben közvetett kérdéseket használtam az online kérdőívben, azonban az elemzéshez szükség van a kongruencia/inkongruencia típusainak megfelelő változókra is. Ennek érdekében a kérdőívben érintett (23–25. és a 32–34.) kérdésekre adott válaszok alapján, figyelemmel a járvány előtti és utáni foglalkoztatásra is, 5–5 új változót hoztam létre, amelyek a következők:

- vertikális kongruencia/inkongruencia
- alul- vagy felülképzettség (vertikális inkongruencián belül)
- horizontális kongruencia/inkongruencia
- együttes kongruencia (vertikális és horizontális)
- együttes inkongruencia (vertikális és horizontális)

Az SPSS programban létrehozott új változókat egyaránt felhasználtam a leíró statisztikához és a matematikai-statisztikai elemzésekhez, továbbá ezen keresztül a nemzetközi kutatási eredményekkel való összevetésekhez is.

A súlyozás és az új változók létrehozásán kívül szintén felmerülhet még a skálatranszformáció alkalmazása. Az online kérdőívben szereplő Likert-skálás kérdések mindegyike ötfokú, viszont előfordulhat, hogy az adott változónál eltérően jelennek meg a válaszadók értékelései a skála egyik vagy másik végén. Ebben az esetben szükség lehet a skálák átalakítására, azonban ez a saját kutatásomban nem fordult elő.

4.6. A kvantitatív adatok klaszterelemzése

Az empirikus kutatás során nemcsak az egyes változók közötti kapcsolatokat lehet vizsgálni, hanem a megkérdezettek körét jellemző változók együttesen is elemezhetők. Az előbbinél változó-orientált elemzésekről, az utóbbinál emellett egyén-központú megközelítésről van szó, amikor a közöttük lévő kvalitatív különbségeknek nagyobb szerepük lehet (Vargha, 2023). Ezeknek a feltárására jól alkalmazható a klaszterelemzés, amely során viszonylag homogén csoportokat hozunk létre a kiválasztott változók alapján.

A saját kérdőíves kutatásomban a végzett hallgatók kongruens/inkongruens foglalkoztatását a munkavállalási orientáció szempontjából is vizsgáltam. A kérdőívből három Likert-skálás kérdést (19–21. kérdés) használtam fel változóként a klaszterelemzésben. Jelen esetben ezzel a többváltozós statisztikai módszerrel el tudtam különíteni a végzett hallgatók kongruens/inkongruens elhelyezkedési szándékainak megfelelő csoportokat, amelyek eltérhetnek a kongruencia/inkongruencia egyes típusai alapján kialakítható csoportoktól (vertikális, horizontális).

A klaszterelemzésnek vannak alkalmazási feltételei, illetve az ezeknek való megfeleléstől függően lehet dönteni a konkrét klaszterképzési eljárásról. A megbízható elemzéshez legalább 100 fős elemszámra van szükség (Szokolszky, 2004), amely a végzett hallgatóktól származó 110 fős mintámat alapul véve éppen elegendőnek mondható. *Vargha* (2023) szerint az elemzéshez 2–7 változó számít ideálisnak, ezért az ehhez tervezett három klaszterképző változó ennek az elvárásnak felelt meg. A klaszterelemzésnél a hierarchikus, a nem hierarchikus és az egyéb eljárások³⁹ közül lehet választani. A nem hierarchikus esetében előnyös a nagy mintaelemszám, illetve előre meg kell határozni a klaszterek számát. Ezzel szemben a hierarchikus klaszterképzés kisebb mintanagyságnál is elvégezhető, és nem kell előre meghatározni a klaszterek számát, azonban a kiugró adatokra különösen figyelni kell. A rendelkezésre álló szempontok alapján a hierarchikus módszer alkalmazása mellett döntöttem. Az SPSS-ben létrehozott adattábla felhasználásával és a kiugró értékek kiszűrésének megfontolását követően meghatároztam az optimális klaszterszámot. Ehhez az említett ROP-R szoftver jól használható, amelyben többek között elérhető a hierarchikus, ezen belül is az összevonó (agglomeratív) és a felosztó eljárással⁴⁰ történő klaszterelemzés. Az elemzésemben az előbbit alkalmaztam, ahogyan ez a disszertációm kutatási eredményekről szóló 5. fejezetében részletesen olvasható lesz.

³⁹ Az egyéb klaszterképzési eljárások közé tartozik például a kétlépcsős és a modell-alapú klaszterelemzés (Malhotra és Simon, 2017; Vargha, 2023).

⁴⁰ A hierarchikus klaszterképzésen belül megkülönböztetünk összevonó vagy felosztó eljárással megvalósuló klaszterelemzést. Az előbbinél az elemeket (megfigyelési egységeket) egyre nagyobb klaszterekbe rendezik, az utóbbinál éppen fordítva, addig bontják a klasztereket, amíg minden megfigyelési egység külön klaszterbe nem kerül (Malhotra és Simon, 2017).

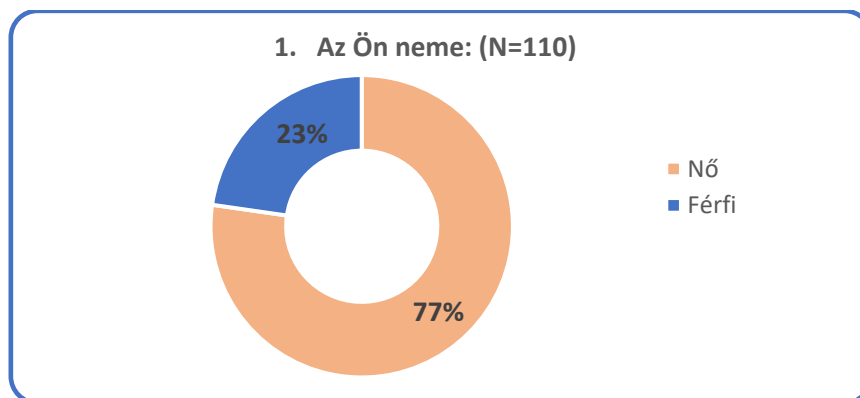
5. A kutatás eredményei

5.1. A kérdőíves felmérés eredményei a leíró statisztikai adatok alapján

5.1.1. Általános szocio-demográfiai jellemzők (1–4. kérdés)

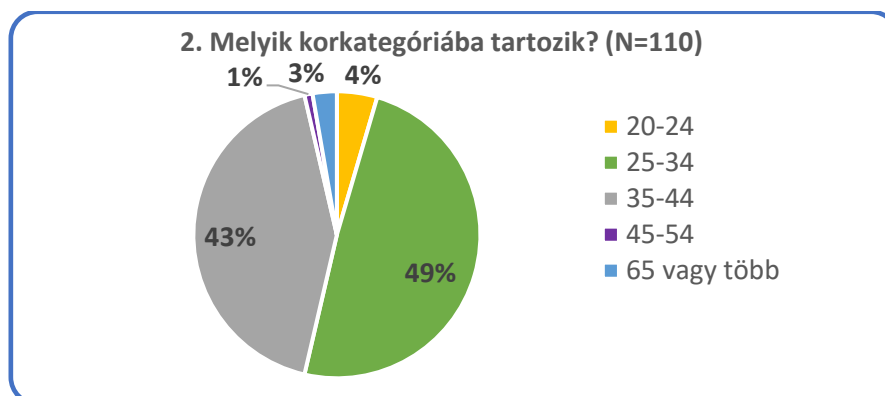
A válaszadók nemének, életkorának és lakóhelyének regionális, illetve településtípus szerinti megismerése érdekében négy kérdést szerepelt a kérdőívben, amelyek a kutatás szempontjából alkalmasak lehetnek csoportképzésre, illetve azok közötti különbségek vizsgálatára.

19. ábra: A végzett hallgatók megoszlása nemek szerint



A mintában lévő végzett hallgatók (110 fő) több mint háromnegyede (85 fő) nő, amely nagyjából hasonló a kutatásban érintett egyetemeken végzetek alapsokaságon⁴¹ belüli arányával. Mindez a kutatás eredményeiből levonható következtetések általánosíthatósága, illetve érvényességi köre szempontjából fontos.

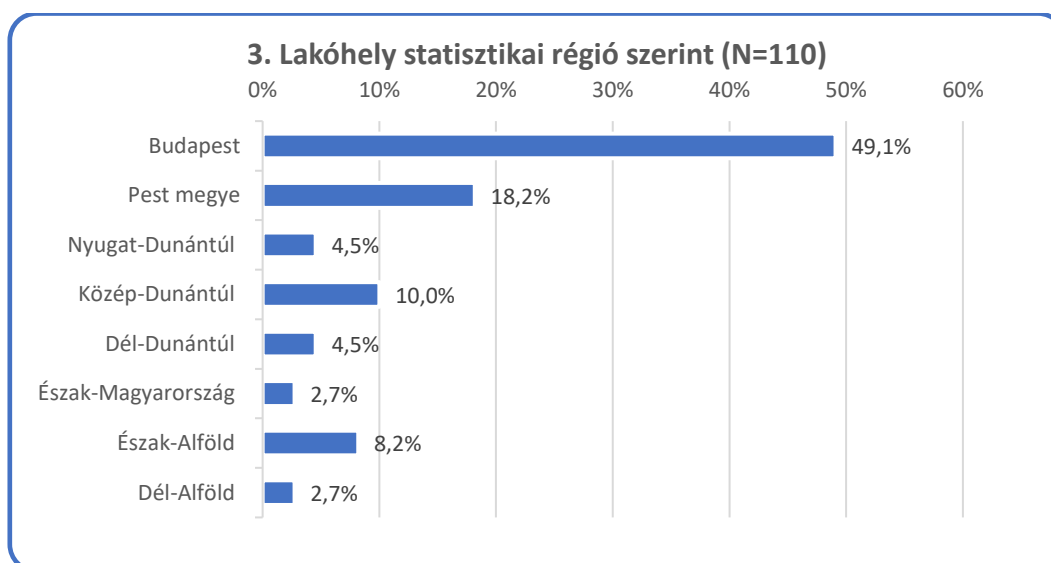
20. ábra: A végzett hallgatók megoszlása korcsoportok szerint



A válaszadók többsége (csaknem 54%) a fiatalabb (20–34 éves), 43%-a pedig az idősebb (35–44 éves) korosztályból került ki. A 45 éves vagy annál idősebbek aránya 4% volt a mintában.

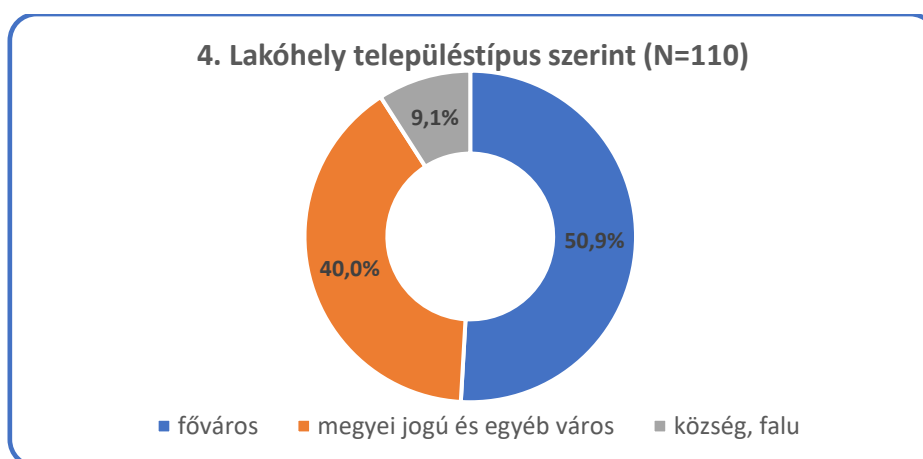
⁴¹ Az Oktatási Hivatal (OH) által közzétett felsőoktatási adatok alapján a turizmus-vendéglátás alapszakon, illetve a többciklusú képzési rendszert megelőzően indított vendéglátó és szálloda, valamint idegenforgalmi és szálloda szakon, továbbá a turizmus-menedzsment szakon 2009 és 2020 között a kutatásban érintett intézményekben végzett hallgatók között a nők aránya 78,9, a férfiaké 21,1% volt.

21. ábra: A végzett hallgatók megoszlása a lakóhely régiója szerint



A végzett hallgatók több mint kétharmada (67,3%-a) fővárosi és Pest vármegyei, közel egyötöde a dunántúli, míg a fennmaradó részük kelet-magyarországi lakóhellyel rendelkezett.

22. ábra: A végzett hallgatók megoszlása a lakóhely településtípusa szerint



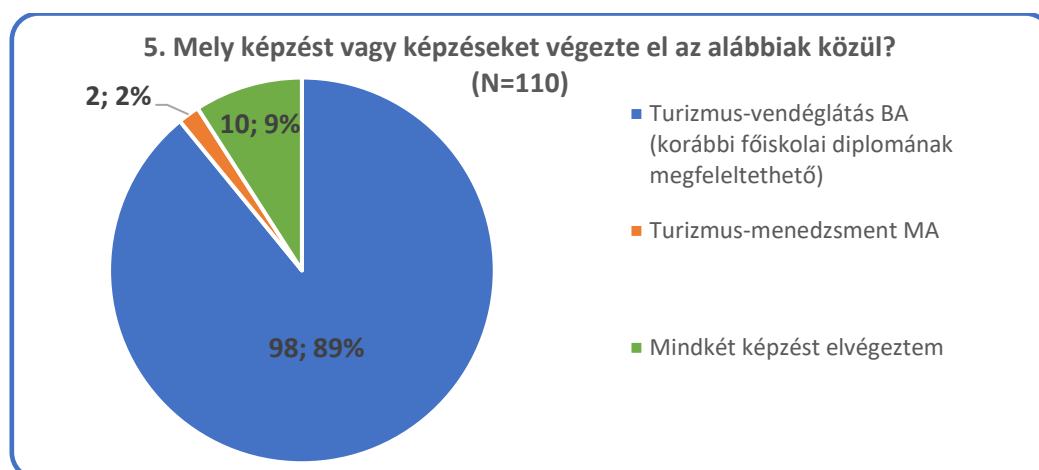
A statisztikai régiókhoz hasonlóan a többség Budapesten, jelentős hányaduk (40%) pedig városokban lakik, mindössze a végzett hallgatók kevesebb mint 10%-a él községben, illetve faluban.

5.1.2. Képzési adatok (5–12. kérdés)

A kérdésekre adott válaszokból megismerhető, hogy

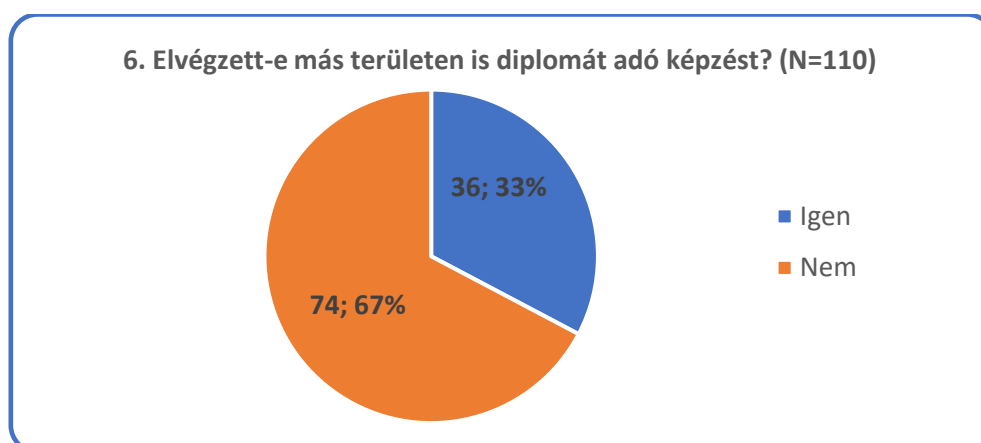
- a végzett hallgatók milyen szintű turisztikai képzésre jártak, illetve ezen kívül elvégeztek-e más területen is diplomát adó képzést,
- a végzett hallgatók mikor és melyik felsőoktatási intézményben szerezték meg a turisztikai alap- és/vagy mesterképzésen az abszolutóriumot, illetve a diplomát.

23. ábra: A hallgatók által elvégzett turisztikai képzések szintenként



A kérdőíves felmérésben részt vevő végzett hallgatók (110 fő) döntő többsége, 98 fő (89%) csak a turizmus-vendéglátás alapképzést vagy főiskolai képzést⁴² végezte el. Kizárólag a turizmus-menedzsment mesterképzést csak ketten (2%), míg mindkét képzést a válaszadók közül 10 fő (9%) végezték el.

24. ábra: A más területen diplomát adó képzéseken végzettek aránya

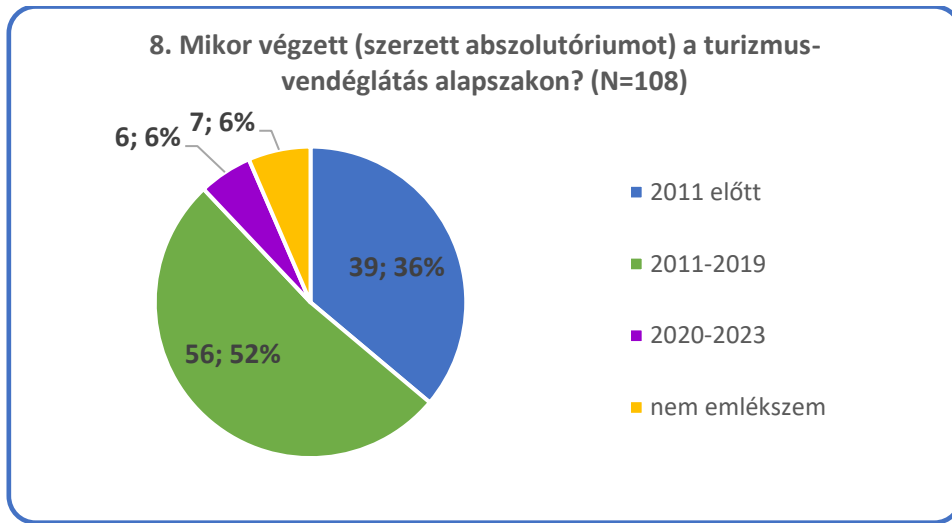


A kutatásban kiemelt turisztikai képzéseken kívül a válaszadók egyharmada más területen is elvégzett diplomát adó képzést. Az érintettek többsége a 7. kérdésre adott válaszok szerint a turizmushoz közelálló gazdasági képzést⁴³ végzett el, míg mások bölcsészettudományi, pedagógiai, illetve egyéb zenei, előadóművészeti (pl. jazz-zongora, táncos és próbavezető) területen szereztek felsőfokú képesítést.

⁴² A turizmus-vendéglátás BA képzésnek megfeleltethető korábbi főiskolai képzések: vendéglátó és szálloda szak, idegenforgalmi és szálloda szak

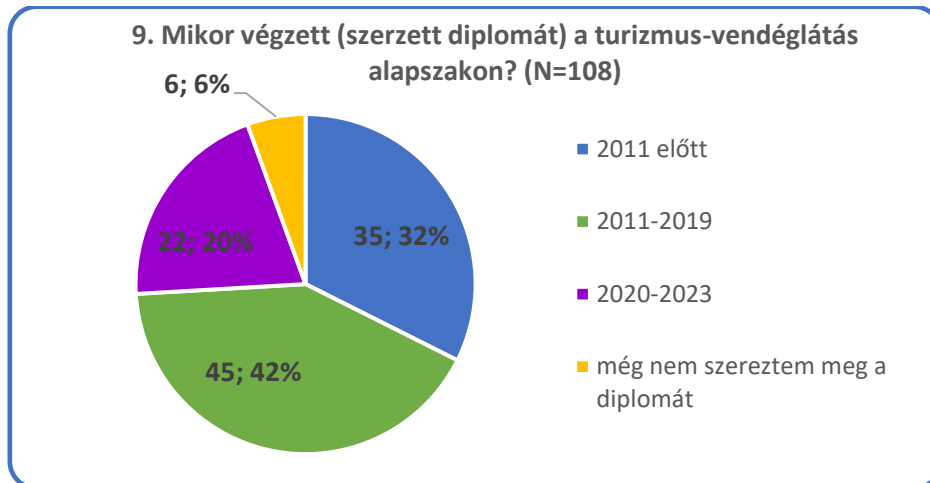
⁴³ A végzett hallgatók által említett közgazdasági képzések többek között: kereskedelem és marketing, pénzügy és számvitel, vezetés és szervezés, gazdaságpszichológia, közgazdász tanár

25. ábra: Az abszolutórium megszerzésének ideje (turizmus-vendéglátás BA)



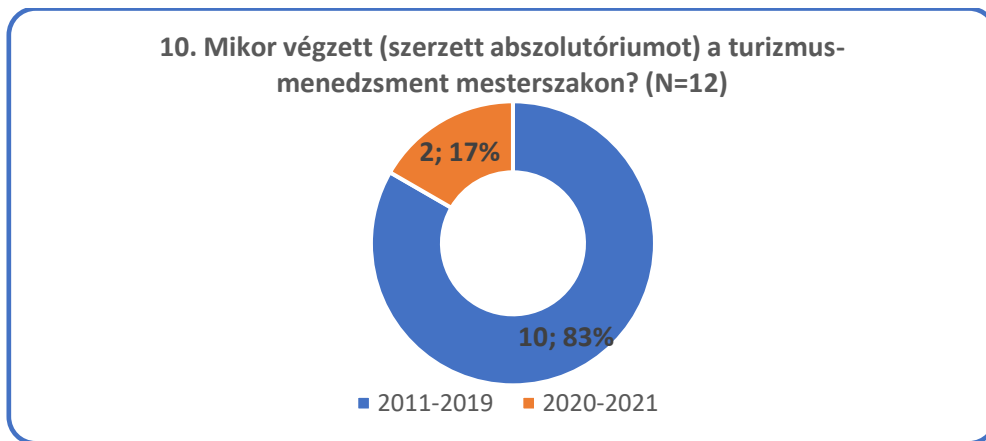
A kutatásban érintett 110 fő közül 108 fő végzett a turizmus-vendéglátás alapképzésben, akiknek a többsége (52%-a) 2011–2019 között szerezte meg az abszolutóriumot. 2011 előtt a válaszadók több mint egyharmada (36%-uk) szerzett vég bizonyítványt. Emellett néhányan 2020–2023 között szereztek meg az abszolutóriumot, illetve hasonló arányban voltak olyanok is, aki nem emlékeztek az abszolutórium megszerzésének idejére.

26. ábra: A diploma megszerzésének ideje (turizmus-vendéglátás BA)



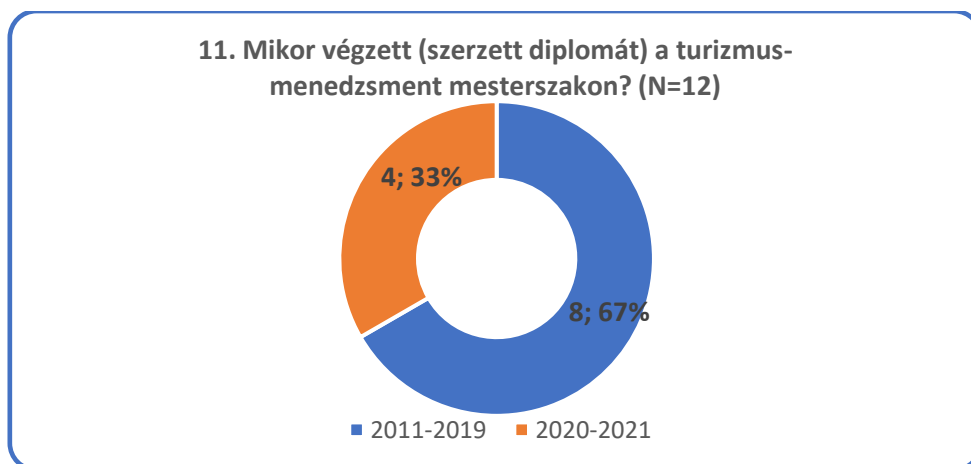
A válaszadók relatív többsége (42%-a) 2011–2019 között, egyharmaduk 2011 előtt, míg egyötödük 2020–2023 között szerezte meg a diplomát a turizmus-vendéglátás alapképzésen. Az utóbbi időszak magas arányában szerepe lehetett a koronavírus-járvány miatt hozott nyelvvizsga mentességnek is. Emellett hat végzett hallgató a megkérdezés idejéig még nem rendelkezett alapszakos diplomával.

27. ábra: Az abszolutórium megszerzésének ideje (turizmus-menedzsment MA)



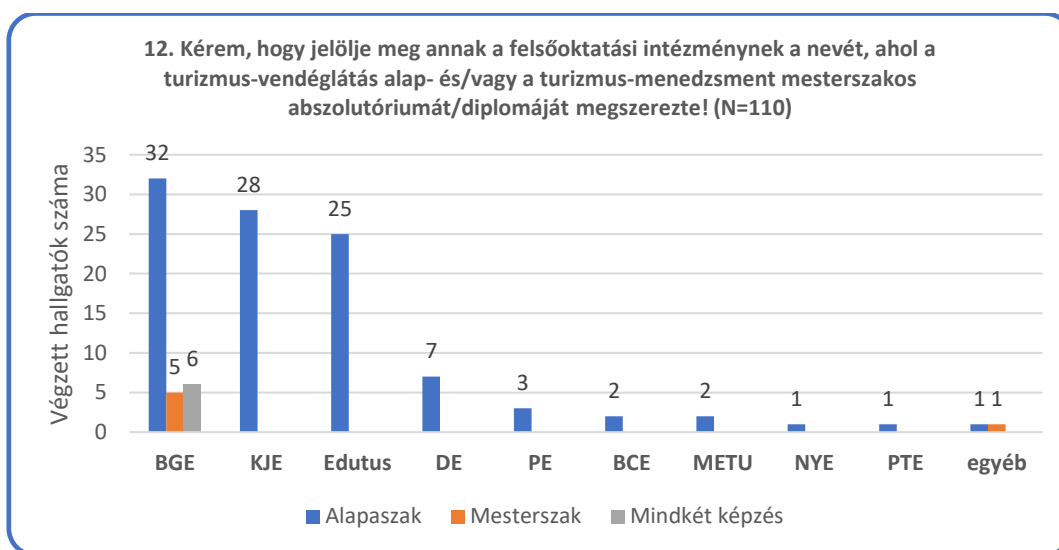
A végzett hallgatók (110 fő) közül csak 12 fő végezte el a turizmus-menedzsment mesterképzést, akiknek a túlnyomó többsége (10 fő) 2011–2019 között szerzett abszolutóriumot.

28. ábra: A diploma megszerzésének ideje (turizmus-menedzsment MA)



A válaszadók kétharmada (8 fő) 2011–2019 között, egyharmaduk (4 fő) pedig járvány által sújtott években, 2020-ban és 2021-ben szerezte meg a mesterszakos diplomáját.

29. ábra: A turisztikai képzéseken végzett hallgatók száma intézményenként



A kérdőíves felmérésben résztvevők többsége a turizmus-vendéglátás alapképzés tekintetében három felsőoktatási intézményt jelölt meg, akik közül a legtöbben a Budapesti Gazdasági Egyetemen (BGE-n) végeztek. Emellett sokan végeztek a Kodolányi János Egyetemen (KJE-n) és az Edutus Egyetemen is. A turizmus-menedzsment mesterképzés esetében egy kivételtől eltekintve valamennyien a BGE-en végeztek, hat fő mindkét képzést itt végezte, öten pedig csak a mesterszakot⁴⁴. Az alapszakos adatokhoz képest egyes intézményekből nagyobb, míg másokból kisebb arányban kerültek be a mintába.

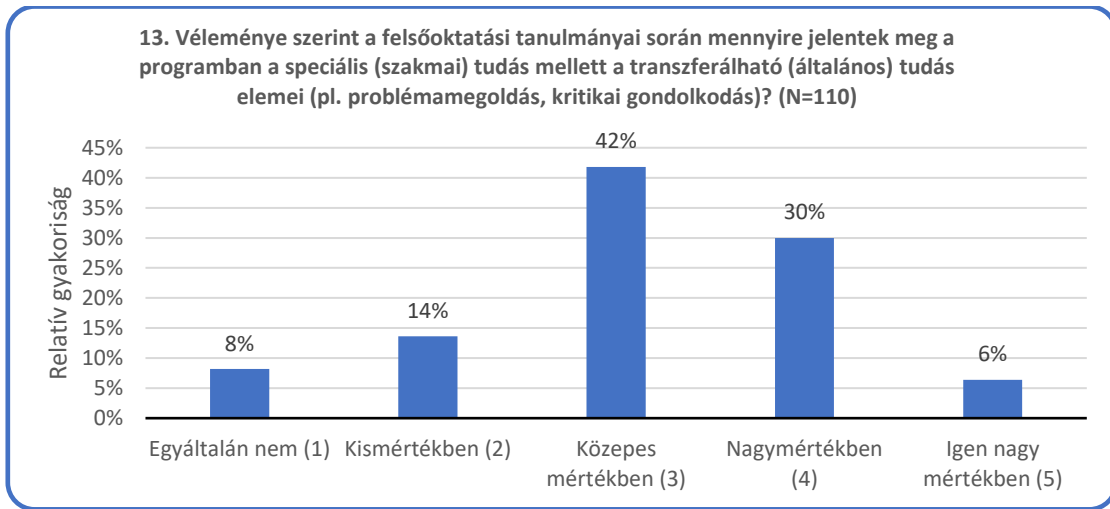
5.1.3. Speciális tudás – transzferálható tudás a képzés során (13–16. kérdés)

A végzett hallgatók ebben a kérdéscsoportban a speciális és a transzferálható tudással kapcsolatban arra adtak választ, hogy

- a felsőoktatási tanulmányaik során mennyire jelentek meg a programban a speciális (szakmai) mellett a transzferálható (általános) tudás elemei,
- hogyan értékelik az elsajátított transzferálható (általános) tudás szintjét a speciális (szakmai) tudáshoz képest,
- hogyan ítélik meg a saját tudásszintjüket az egyes transzferálható tudáselemek tekintetében,
- mennyire voltak hangsúlyosak az egyes oktatási és tanulási módszerek/formák a képzésben.

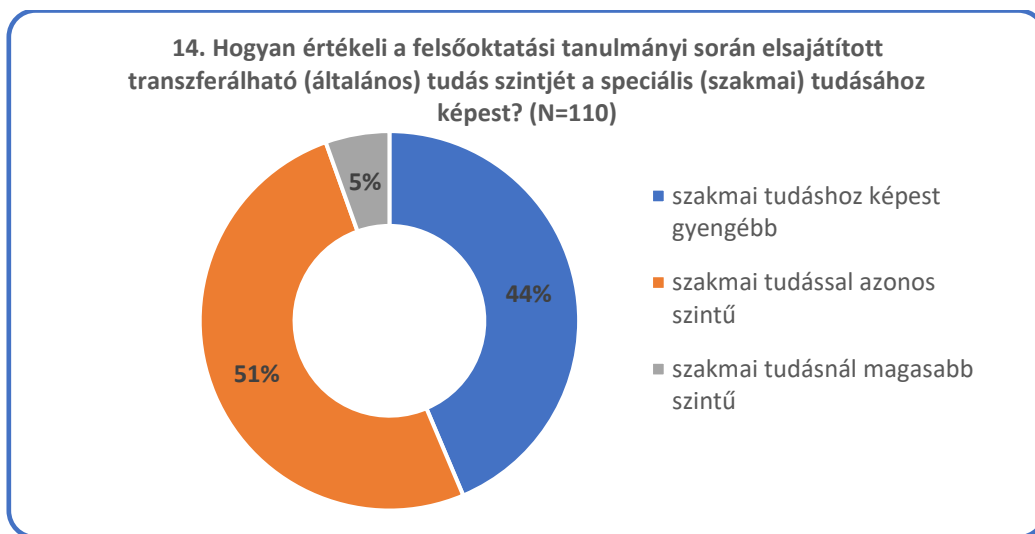
⁴⁴ A mintában érintett felsőoktatási intézmények a következők: Budapesti Gazdasági Egyetem (BGE), Budapesti Corvinus Egyetem (BCE), Budapesti Metropolitan Egyetem (METU), Debreceni Egyetem (DE), Edutus Egyetem (Edutus), Kodolányi János Egyetem (KJE), Nyíregyházi Egyetem (NYE), Pannon Egyetem (PE), Pécsi Tudományegyetem (PTE)

30. ábra: A transzferálható tudás elemeinek megjelenése a felsőoktatási képzési programban



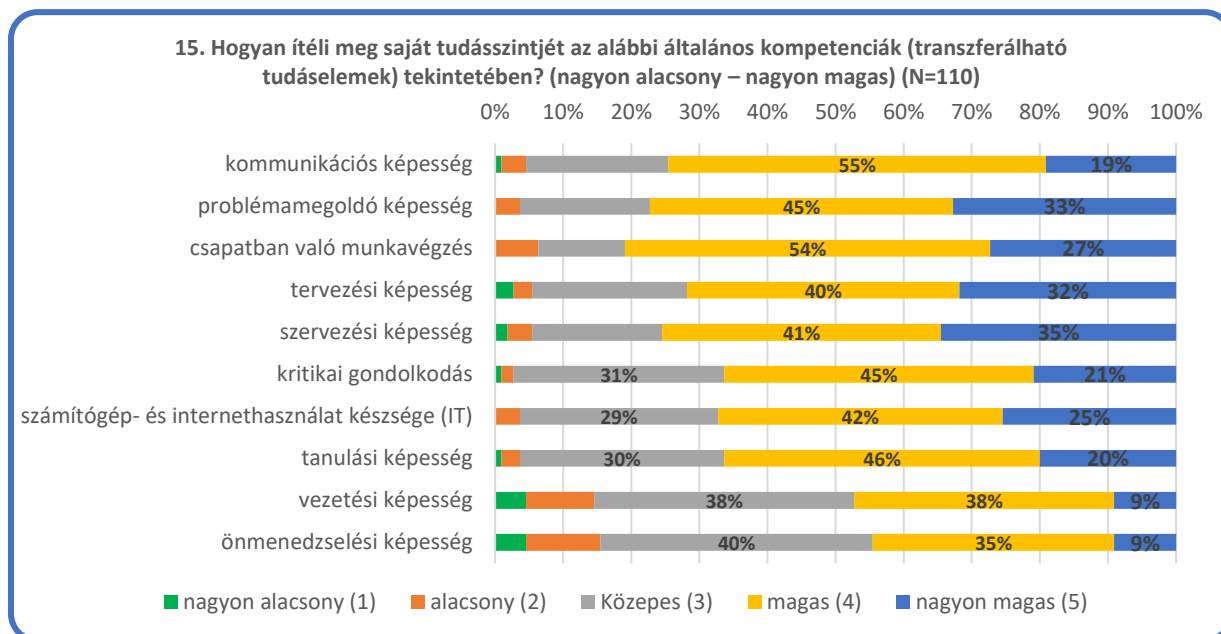
A 30. ábrán látható, hogy a kutatásban részt vevő végzett hallgatók kevesebb mint felének véleménye szerint a felsőoktatási tanulmányaik során közepes mértékben jelentek meg a képzési programban a speciális mellett a transzferálható tudás elemei, mint például a problémamegoldás vagy a kritikai gondolkodás.

31. ábra: A transzferálható tudás szintje a speciálishoz képest



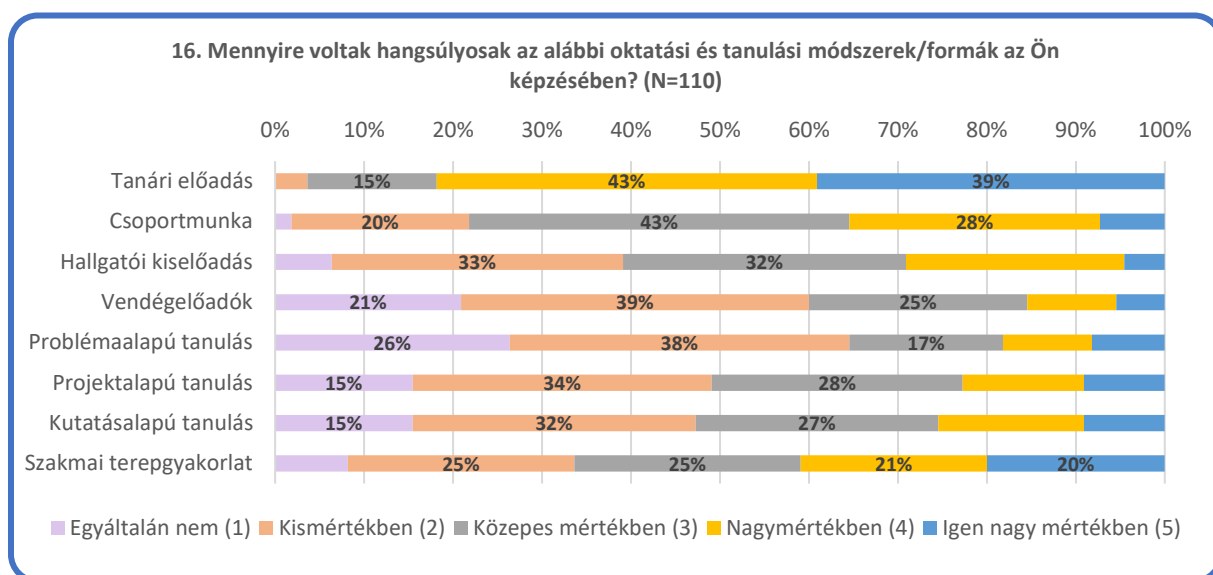
A 31. ábra megmutatja, hogy a végzett hallgatók szűk többsége a felsőoktatási tanulmányaik során elsajátított transzferálható tudás szintjét a szakmai tudással azonos szintűre értékelte, azonban számottevő azok aránya is (44%), akiknél a transzferálható tudás alacsonyabb szinten van a szakmai tudáshoz képest. A végzett hallgatók mindössze 5%-a értékelte a transzferálható tudását a szakmai tudásához képes magasabb szintre.

32. ábra: A transzferálható tudáselemek (általános kompetenciák) válaszadók általi saját szintjének megítélése



A végzett hallgatók ennél a kérdésnél már nem a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó, hanem a saját tudásszintjüket értékelték a transzferálható tudáselemek tekintetében. Döntő többségük saját tudásszintjét szinte valamennyi tudáselem esetében magasra vagy nagyon magasra értékelte, kiemelten a kommunikációs és problémamegoldó, illetve a csapatban való munkavégzés képességét. Ezekhez képest jóval kevésbé tartották magas szintűnek a vezetési és az önmenedzselési képességüket. Az előbbi azzal is magyarázható, hogy a kutatásban érintettek többsége nem vezetői munkakörben dolgozik, így lehet, ezen a téren még nem mindenki rendelkezik kellő tapasztalattal. Az önmenedzselés alacsonyabb szintje pedig nagyon hasonló egyes nemzetközi kutatások (Kusmierczyk és Medford, 2015; GMAC, 2019; Lisá, Hannelová és Newman, 2019) azon megállapításaihoz, miszerint a munkaadók nincsenek megelégedve a diplomások önmenedzselési képességével.

33. ábra: Az egyes oktatási és tanulási módszerek/formák szerepe a képzésben



A végzett hallgatók döntő többsége szerint a tanári előadásnak meghatározó súlya volt a képzésben, míg a csoportmunka a legtöbb válaszadó szerint már közepes mértékben volt hangsúlyos. A klasszikus értelemben vett hallgatói kiselőadást a válaszadók közül a legtöbben, közel kétharmad arányban csak kismértékben vagy közepes mértékben tartották hangsúlyosnak a képzésben. A vendégelőadók szerepe a legtöbb válaszadó szerint szintén háttérbe szorult. A három kiemelt tanulási módszert tekintve legkevésbé a problémaalapú tanulás jelent meg a képzésben, míg a projekt- és a kutatásalapú tanulásnak nagyobb szerepe volt a végzett hallgatók szerint. A szakmai terepgyakorlattal kapcsolatban ugyan megoszlottak a vélemények, de a legtöbb válaszadó csak kismértékben vagy közepes mértékben tartotta azt hangsúlyosnak.

5.1.4. Munkavállalási orientáció (17–21. kérdés)

Ebben a kérdéscsoportban a végzett hallgatók által adott válaszokból megismerhető, hogy

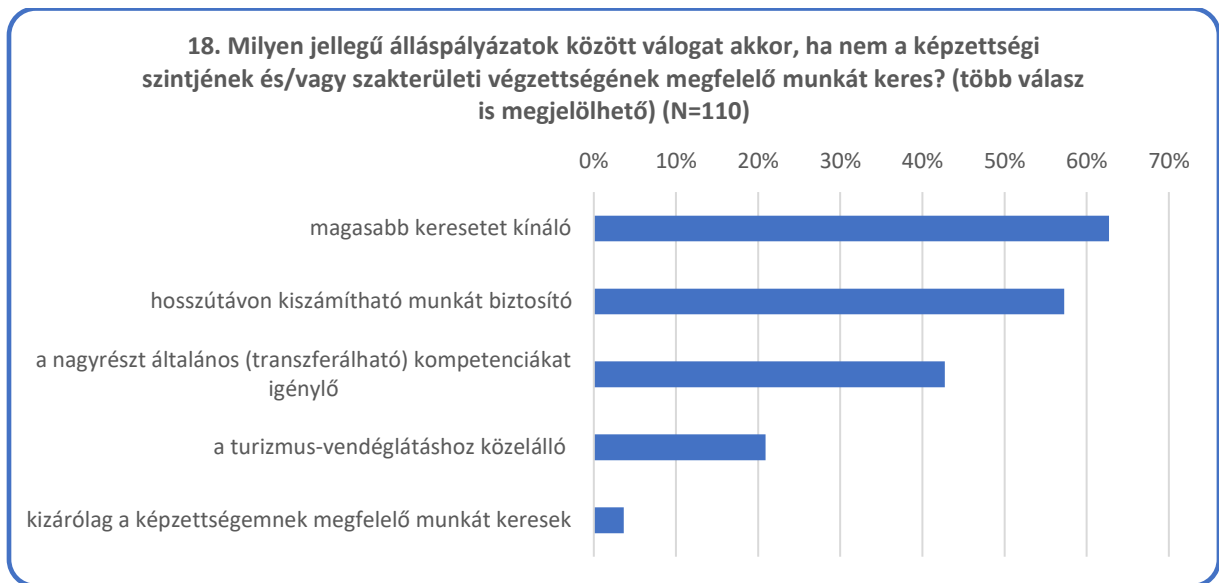
- mely megfontolások játszottak szerepet a munkahelyválasztásban,
- milyen jellegű állaspályázatok közül válogatnak akkor, ha képzettségi szintjükhöz és/vagy a szakterületi végzettségükhöz nem illeszkedő (inkongruens) munkát keresnek,
- mennyire tartották fontosnak, hogy a képzettségi szintjükhöz és/vagy a szakterületi végzettségükhöz illeszkedő (kongruens) munkakörben helyezkedjenek el.

34. ábra: A munkahelyválasztásban szerepet játszó megfontolások



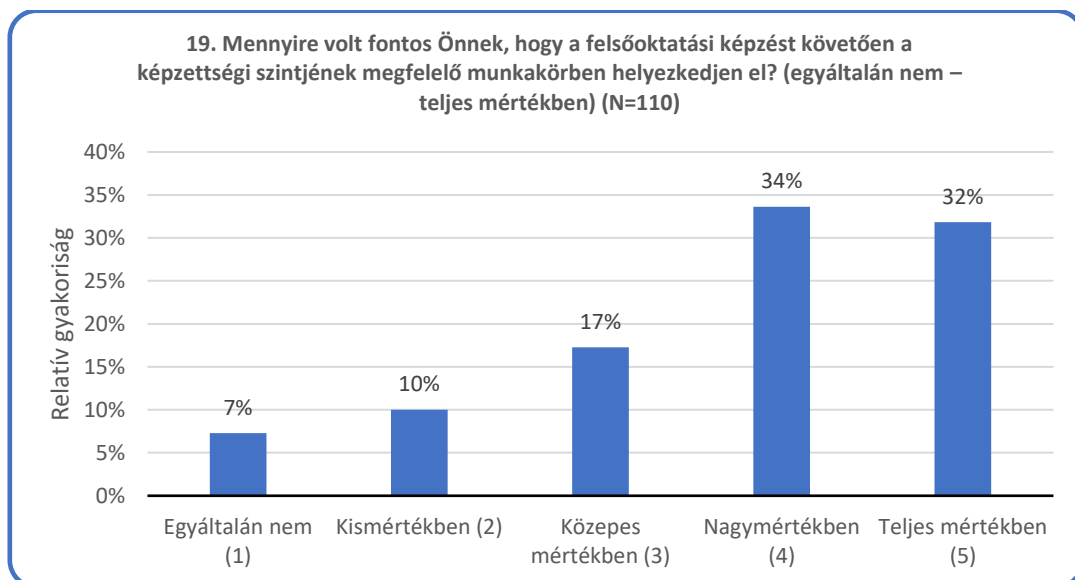
A válaszadók mintegy negyedénél fontos szerepe volt a munkahelyválasztás során annak, hogy vertikálisan és/vagy horizontálisan a képzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedjenek el. Ennél kisebb arányban vannak azok, akik számára kifejezetten fontos a horizontális illeszkedés. Emellett fontos szempontként jelenik meg a képzés során szerzett általános tudás hasznosítása, illetve a kreatív képességeket igénylő munkavállalás is. Utóbbi kettő kifejezetten az inkongruens elhelyezkedés irányába mutat. Ugyanakkor a munkaerőhiányt nem tartották meghatározónak a munkahelyválasztásban. Mindezekon kívül a válaszadók negyede egyik megfontolást sem tartotta fontosnak, illetve minden tizedik egyéb szempontot is említett. Az egyéb megfontolások között döntően a pénz, illetve a megélhetés került előtérbe, de megjelent a munka és magánélet egyensúlya is.

35. ábra: Álláskeresési szempontok az inkongruens foglalkoztatás oldaláról



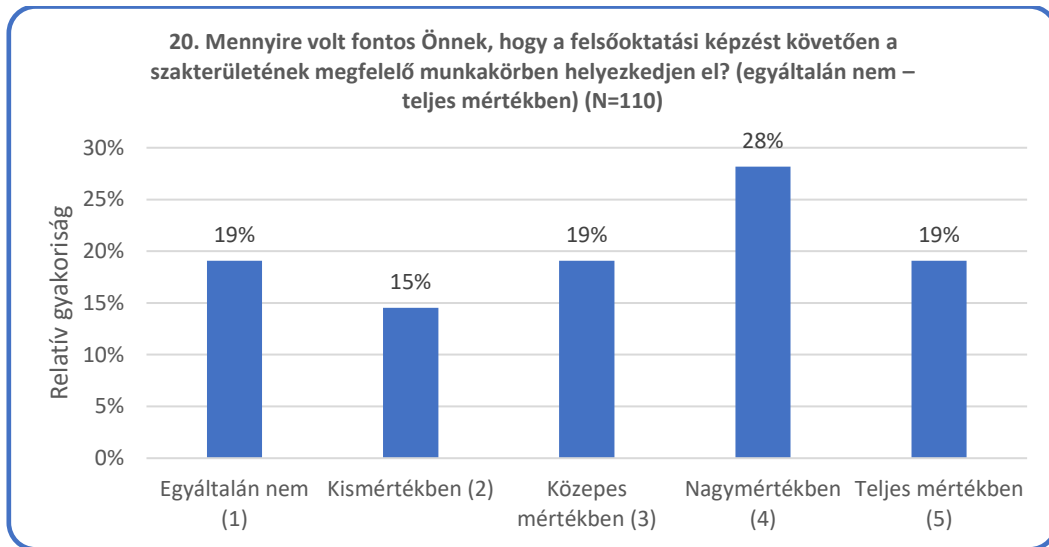
A válaszadók többsége az anyagi szempontokat és a biztonságot, illetve a kiszámíthatóságot tartotta szem előtt az álláskeresésnél. Emellett a transzferálható tudást is magas arányban (43%) szükségesnek ítélték meg az inkongruens foglalkoztatás szempontjából. Ha más területen akarnak elhelyezkedni, akkor csak kisebb szerepe van annak, hogy az adott munka a turizmus-vendéglátáshoz közelálló legyen.

36. ábra: Vertikális kongruencia fontossága



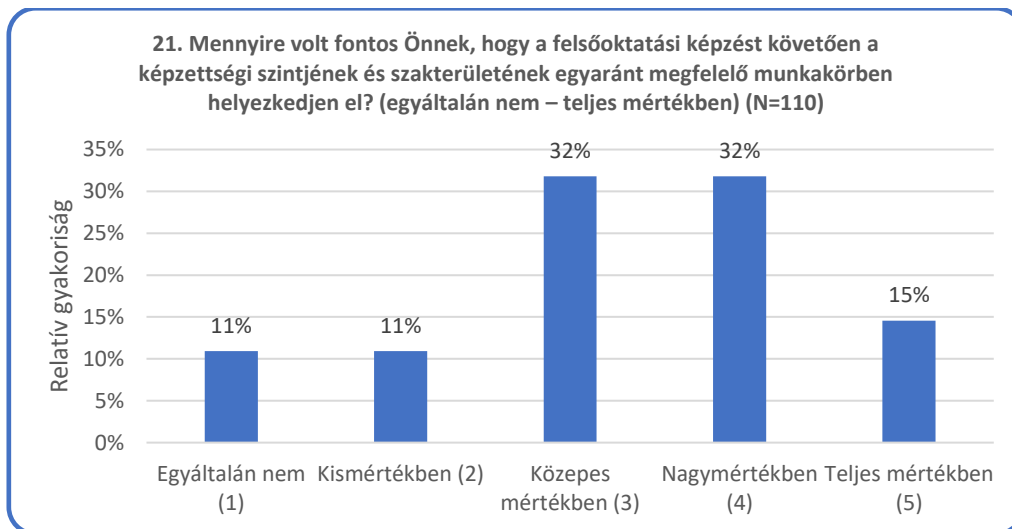
A kutatásban részt vevő végzett hallgatók kétharmada kifejezetten fontosnak tartotta, hogy a felsőoktatási tanulmányokat követően a képzettségi szintnek megfelelő, kongruens munkakörben helyezkedjen el. (diploma szintje és maga a diploma is fontos)

37. ábra: Horizontális kongruencia fontossága



A vertikális kongruenciához képest sokkal inkább kiegyenlített a horizontális kongruencia megítélése, a válaszadók többségének legfeljebb közepes mértékben volt fontos a szakterületi végzettségnek megfelelő (horizontális) illeszkedés.

38. ábra: Együttes kongruencia fontossága



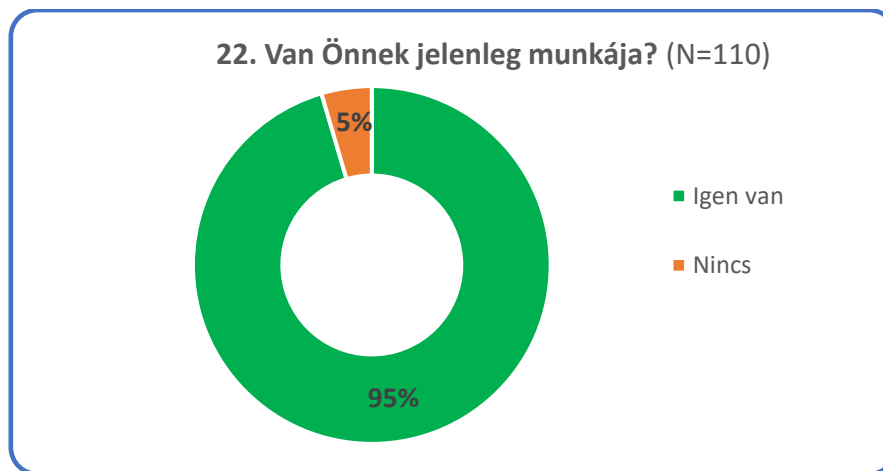
A vertikálisan és horizontálisan egyaránt kongruens elhelyezkedés a válaszadók egyharmada számára közepesen, míg másik egyharmada számára nagymértékben volt fontos. Az együttes kongruencia közepes irányba történő elmozdulásában szerepe lehetett a horizontális illeszkedés kevésbé fontos megítélésének is.

5.1.5. Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a jelenlegi munkavégzés alapján (22–29. kérdés)

A megkérdezés idején munkahellyel rendelkező végzett hallgatókat érintő kérdésekre adott válaszokból kiderül, hogy

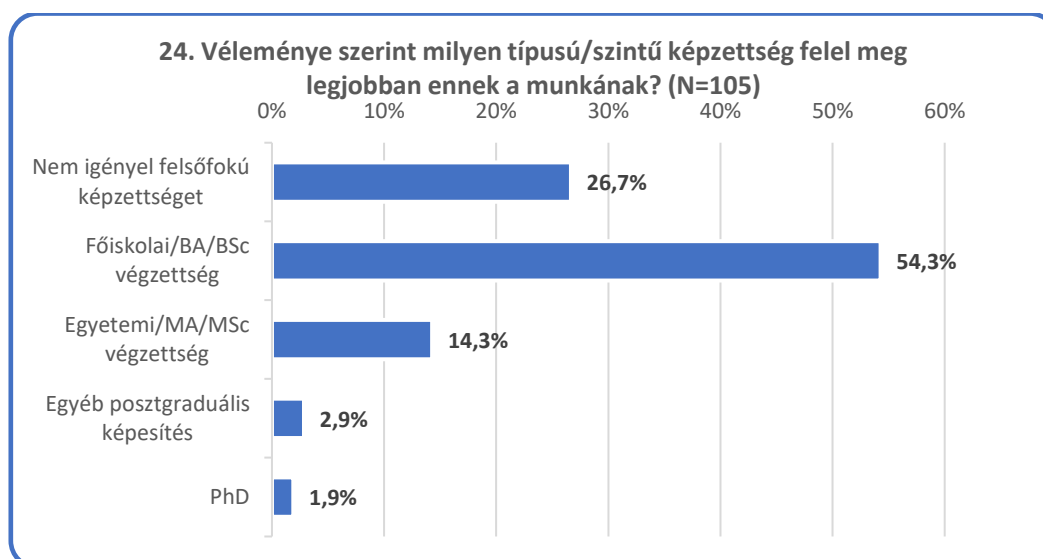
- mi az aktuális foglalkozásuk/munkakörük
- milyen szintű/típusú képzettség, illetve szakterületi végzettség felelne meg legjobban ennek a munkának
- mennyire tudták hasznosítani a képzés során szerzett szakmai (speciális), illetve transzferálható (általános) tudásukat a munkájuk során
- mennyire tartják szükségesnek a megadott transzferálható tudáselemek az aktuális munkájukhoz
- amennyiben megítélésük szerint a képzettségi szintjükhöz és/vagy a szakterületi végzettségükhöz nem illeszkedő (inkongruens) munkát végeznek, akkor azt miért választották.

39. ábra: Aktuális (Covid19-járvány utáni) munkahellyel rendelkezők aránya



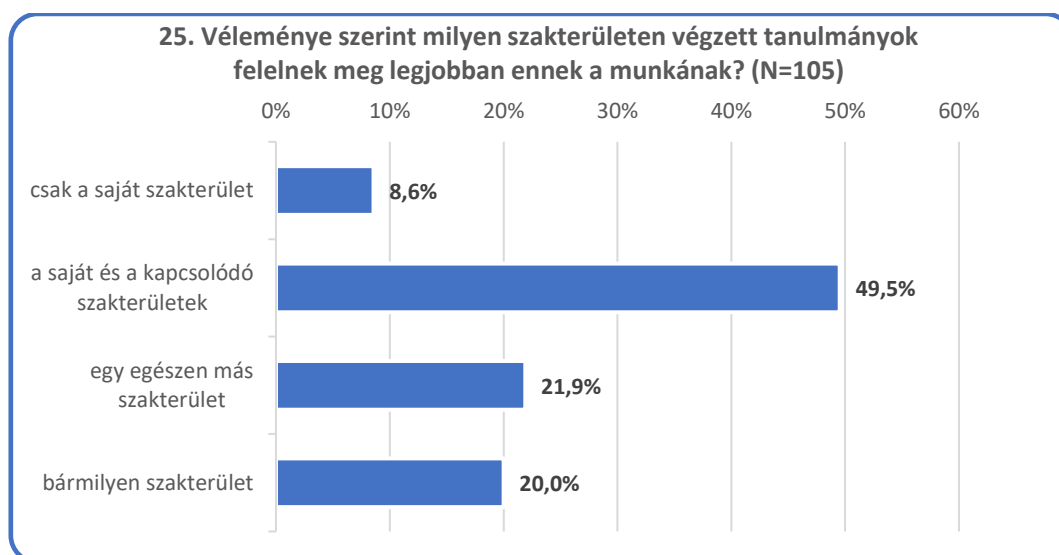
A kutatásban érintett 110 fő közül 5 kivétellel valamennyi végzett hallgatónak volt aktuálisan munkája a megkérdezés időpontjában.

40. ábra: Vertikális illeszkedés (diploma szintje) megítélése



A vertikális illeszkedésre vonatkozó kérdésre adott válaszok értékelésénél figyelembe kell venni a végzett hallgatók konkrét képzettségi szintjét, amely a többség esetében a turizmus-vendéglátás BA képzettséget jelenti. Ennek megfelelően a 40. ábra alapján elmondható, hogy a többség vertikálisan kongruens munkakörben helyezkedett el. Emellett számottevő lehet azok aránya is, akik nem a képzettségi szintjüknek megfelelő (inkongruens) munkakörben dolgoznak.⁴⁵

41. ábra: Horizontális (szakterületi) illeszkedés megítélése

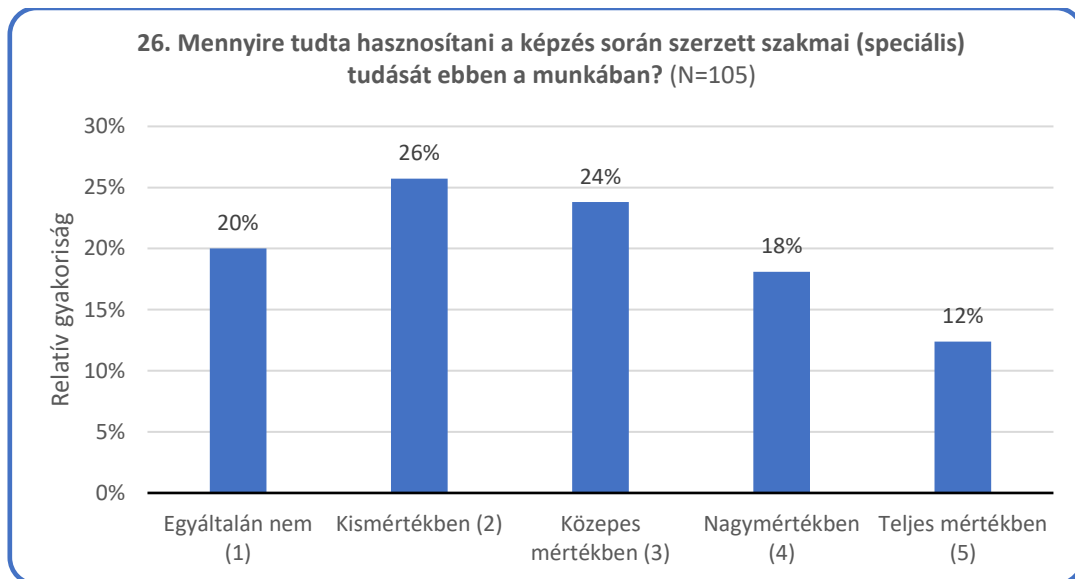


A 41. ábra alapján elmondható, hogy a végzett hallgatók többsége csak a saját vagy a saját és a kapcsolódó szakterületeknek megfelelő végzettséget igénylő, vagyis horizontálisan kongruens

⁴⁵ Egy közvetett kérdéstről van szó, amit a konkrét képzettségre vonatkozó kérdéssel együtt célszerű vizsgálni a kongruens/inkongruens foglalkoztatás eldöntése érdekében.

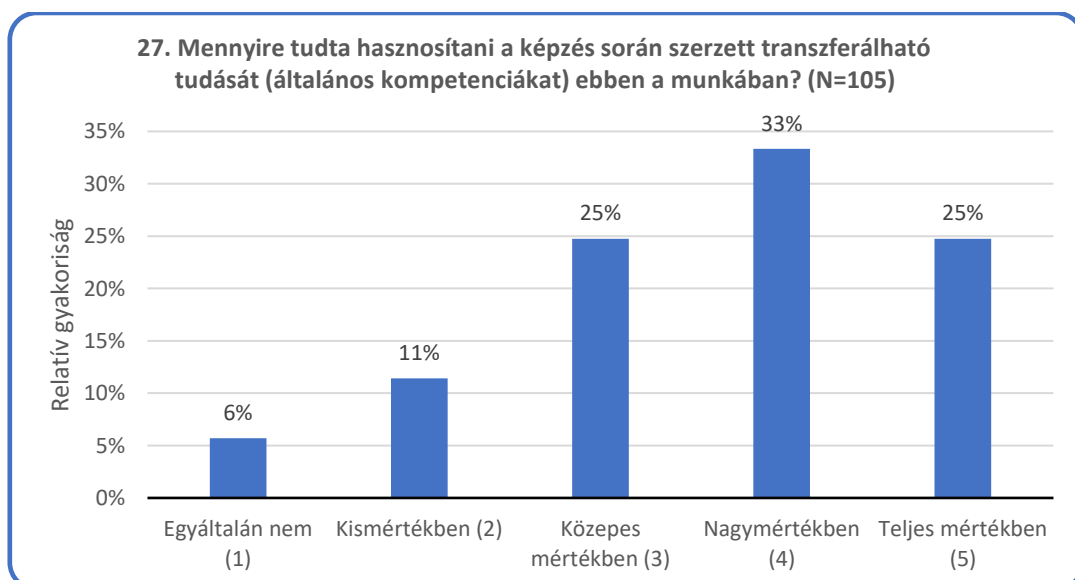
munkakörben dolgozik. Ugyanakkor sokan az inkongruensnek tekinthető egészen más, illetve bármilyen szakterületi végzettséget igénylő munkakörben helyezkedtek el.

42. ábra: A szakmai (speciális) tudás hasznosítása



A 42. ábrán látható, hogy a végzett hallgatóknak csak az egyharmada tudta igazán hasznosítani a képzés során szerzett szakmai (speciális) tudását az aktuális munkája során. Ez érthető, hiszen az előző válaszokból kiderült, hogy jelentős részben a szakterületi végzettségüknek nem megfelelő (inkongruens) munkakörben helyezkedtek el.

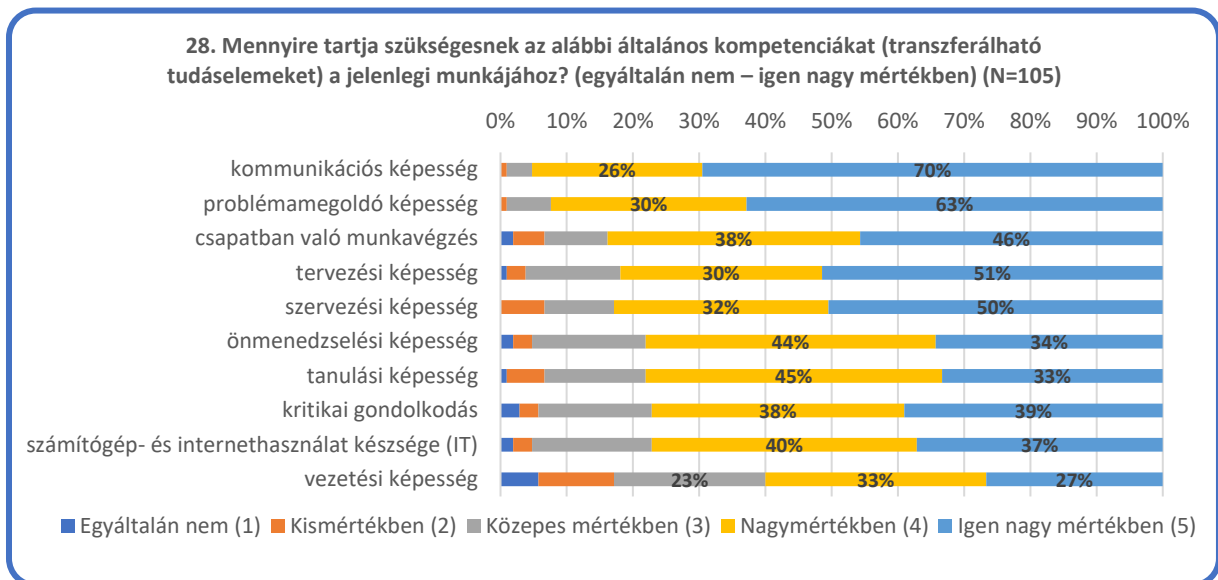
43. ábra: A transzferálható tudás (általános kompetenciák) hasznosítása



A 43. ábra alapján elmondható, hogy kevesen voltak olyanok, akik egyáltalán nem, vagy csak kismértékben tudták hasznosítani a transzferálható tudásukat, miközben a végzett hallgatók többsége a szakterületi végzettségének megfelelő (kongruens) munkakörben dolgozik.

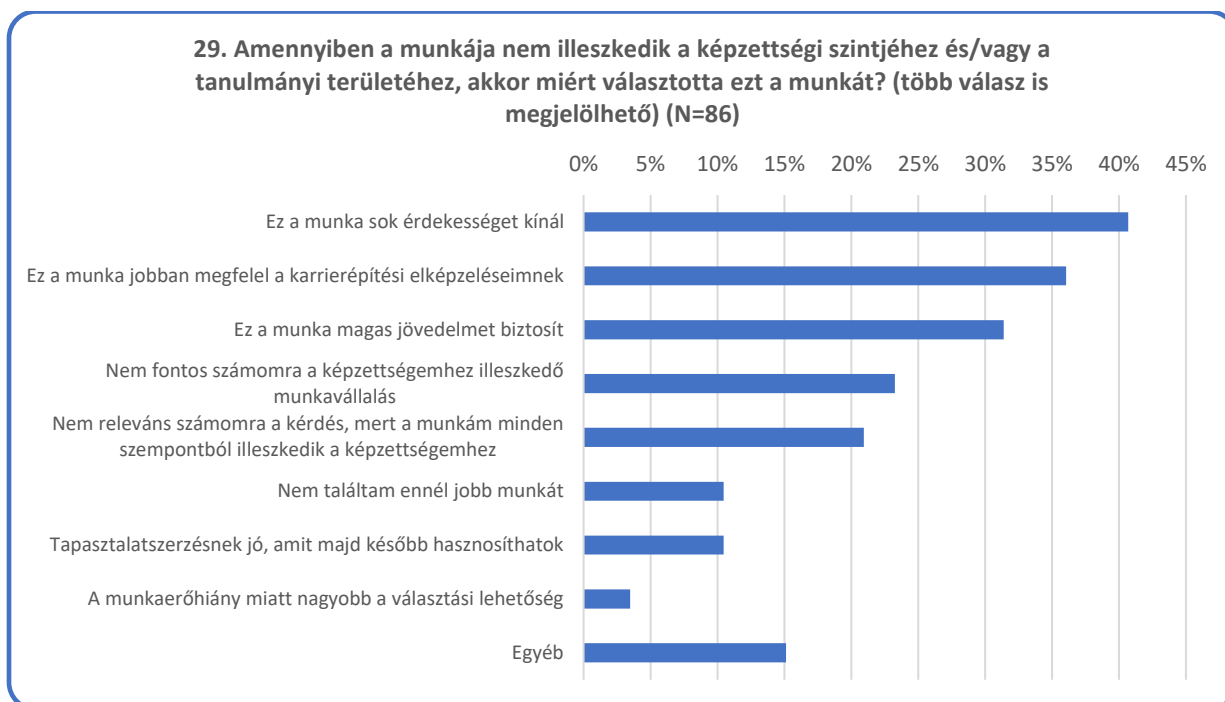
Következésképpen a diploma és munkakör közötti illeszkedéstől függetlenül a transzferálható tudás nagymértékben vagy teljes mértékben hasznosítható volt a többség számára.

44. ábra: Az egyes transzferálható tudáselemek (általános kompetenciák) szükségessége a válaszadók munkavégzéséhez



Az egyes transzferálható tudáselemek közül a végzett hallgatók döntő többsége nagymértékben vagy igen nagy mértékben a kommunikációs és a problémamegoldó képességet tartja szükségesnek a munkájához. A végzett hallgatók több mint háromnegyede szerint az önmenedzselési, a tanulási képesség és a kritikai gondolkodás, valamint a számítógép- és internethasználat készsége szintén nagyon fontos a munkavégzés során. Kiemelendő, hogy a végzett hallgatók alacsonyabb szintre értékelték az önmenedzselési és a tanulási képességüket a többi tudáselemhez képest, miközben azokat a munkájukhoz már sokkal fontosabbnak tartották. Ugyanakkor a vezetési képességet kevésbé fontosnak ítélték meg a munkához való szükségesség és a saját tudásszintjük szempontjából is.

45. ábra: Munkahelyválasztási szempontok a válaszadó inkongruens foglalkoztatása esetén



Az aktuálisan (Covid19-járvány után) állással rendelkező (105 fő) közül a döntő többség válaszolt az inkongruens foglalkoztatáshoz kapcsolódó kérdésre. A válaszadók egyötöde számára mégsem lehetett releváns a kérdés, mert állításuk szerint kongruens munkát végeztek. Az inkongruens módon foglalkoztatottak (68 fő) közül a legtöbben azért végeznek a képzettségi szintjükhez és/vagy a tanulmányi területükhöz nem illeszkedő munkát, mert sok érdekességet kínál, jobban megfelel a karrierépítési elképzeléseiknek és anyagilag is jobban járnak. A végzett hallgatók közel negyedének eleve nem volt fontos, hogy kongruens módon helyezkedjen el. A munkaerőhiány pedig a legkevésbé játszott szerepet a végzett hallgatók döntésében. Mindezek mellett az egyéb szempontok között megjelent a stabilitás (Covid19-járvány miatti munkahelyváltás), a kiszámíthatóság, az önállóság és a családi helyzet (munka és magánélet egyensúlya) is.

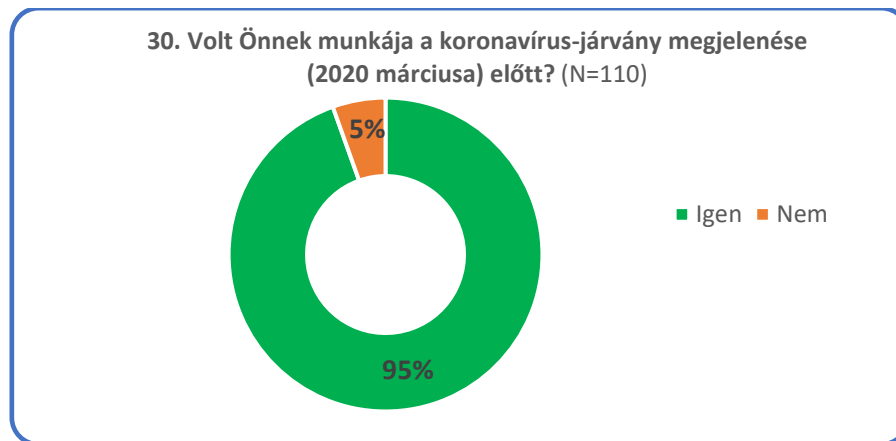
5.1.6. Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a Covid19-járvány előtti munkavégzés alapján (30–37. kérdés)

Azok a végzett hallgatók, akik a Covid19-járvány előtt munkahellyel rendelkeztek, de a megkérdezés idején végzett munkájuktól eltérő munkakörben dolgoztak, az előző kérdéscsoporthoz hasonlóan arra válaszoltak, hogy

- mi volt a járvány előtti foglalkozásuk/munkakörük
- milyen szintű/típusú képzettség, illetve szakterületi végzettség felelt meg legjobban annak a munkának

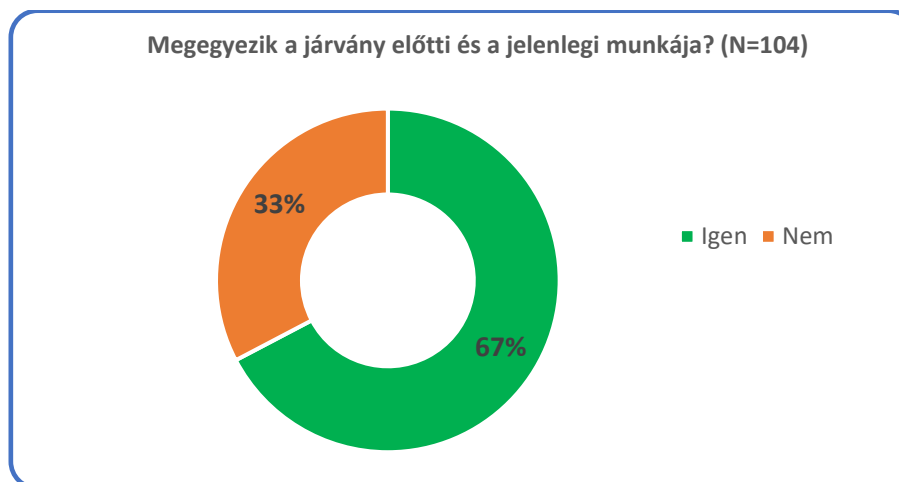
- mennyire tudták hasznosítani a képzés során szerzett szakmai (speciális), illetve transzferálható (általános) tudásukat abban a munkában
- amennyiben megítélésük szerint a képzettségi szintjükhöz és/vagy a szakterületi végzettségükhöz nem illeszkedő (inkongruens) munkát végeznek, akkor azt miért választották.

46. ábra: Munkavállalás a Covid-19 járvány előtt



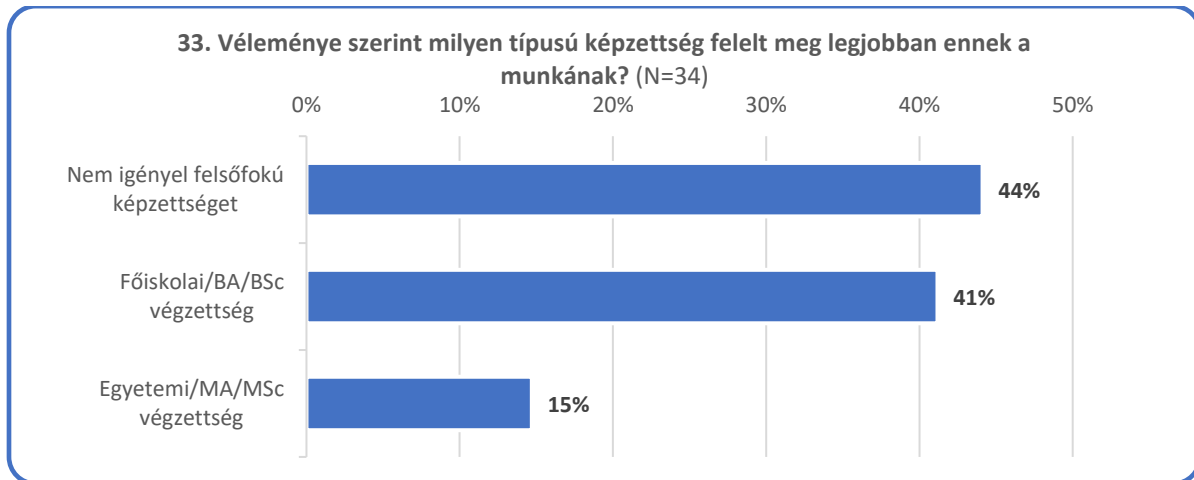
A kutatásban érintett végzett hallgatók döntő többségének (104 fő) a Covid19-járvány előtt is volt munkája.

47. ábra: A járvány előtti és utáni munka változása



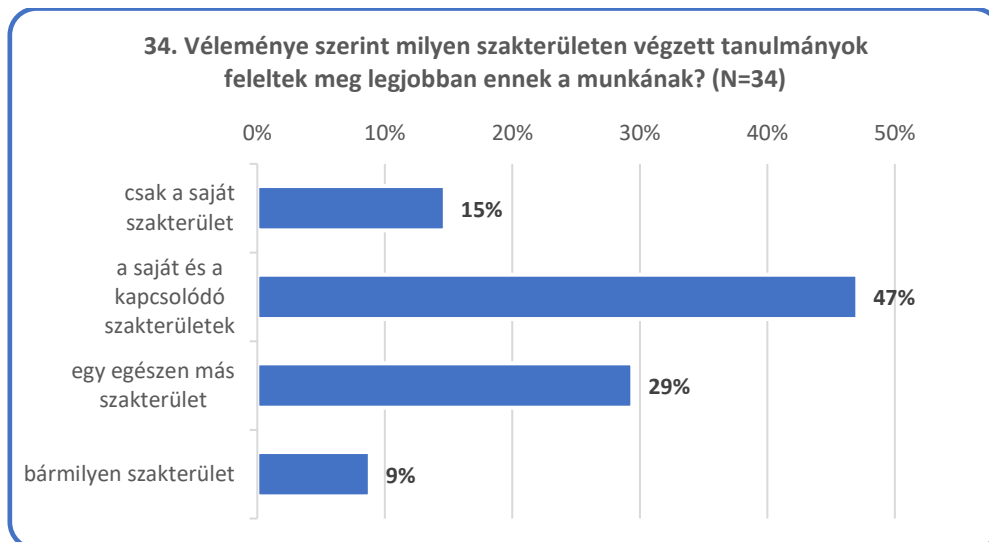
A válaszadók kétharmadának megegyezett a járvány előtti és utáni munkája, míg az egyharmaduk más munkát végzett a járvány előtt. (Úgy tűnik, hogy a minta érvényességi körén belül a többség meg tudta tartani a munkáját a járvány ellenére is.)

48. ábra: Vertikális illeszkedés (képzettségi szint) megítélése azon válaszadók körében, akiknek más volt a Covid19-járvány előtti és utáni munkája



A Covid19-járvány utáni munkavállaláshoz hasonlóan itt is figyelembe kell venni, hogy egy közvetett kérdésről van szó, vagyis a vertikális kongruencia/inkongruencia a képzettségi adatokra vonatkozó kérdéssel együtt értékelhető. Tekintettel arra, hogy a mintában mindenkinek legalább főiskolai BA/BSc végzettsége van, ezért a járvány előtt más munkakörben dolgozók között sokan voltak olyanok, akik a képzettségüknél alacsonyabb szintű, ebből a szempontból inkongruens munkát végeztek, vagyis túlképzettnek számíthatók.

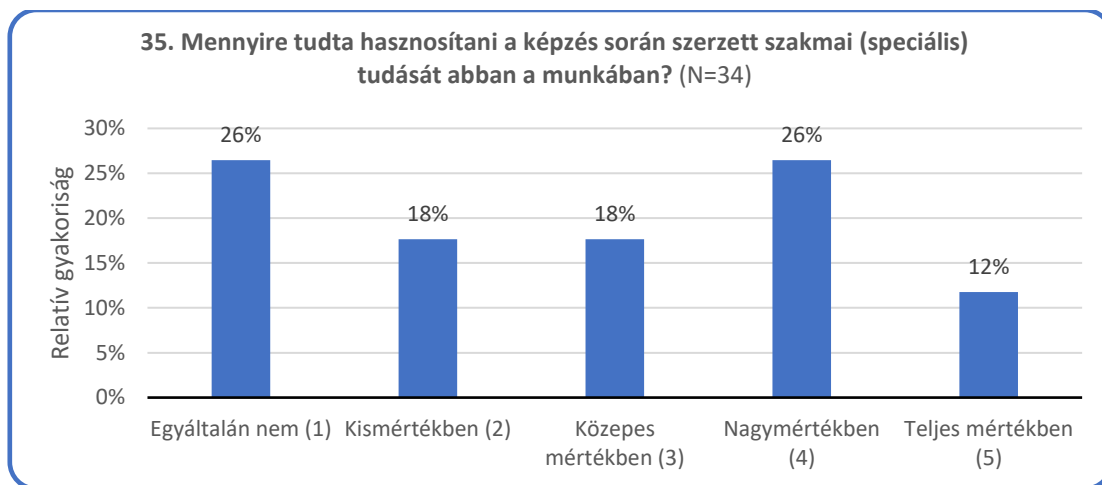
49. ábra: Horizontális (szakterületi) illeszkedés megítélése



A végzett hallgatók szakterületének megfelelő vagy attól eltérő munkavállalás a vertikális illeszkedésre vonatkozó kérdéshez viszonyítva könnyebben értékelhető, azonban itt is egy közvetett kérdésről van szó. A végzett hallgatók válaszai alapján a többség (62%) megítélése szerint ebből a szempontból kongruens (csak a saját vagy kapcsolódó szakterületnek megfelelő)

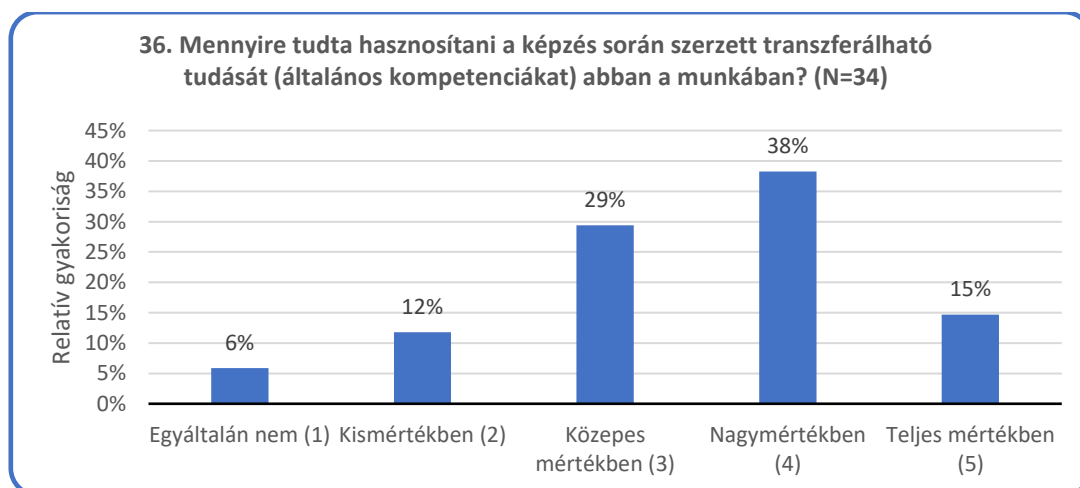
munkakörben dolgoztak, míg több mint egyharmaduk inkongruens (egészen más vagy bármilyen szakterületnek megfelelő) munkát végzett.

50. ábra: A szakmai (speciális) tudás hasznosítása



Habár a Covid19-járvány előtti munkavégzést tekintve a végzett hallgatók többsége vertikálisan és horizontálisan kongruens módon helyezkedett el, a szakmai (speciális) tudás hasznosításában megoszlottak a vélemények. A végzett hallgatók közül ugyanolyan arányban (26–26%) voltak azok, akik egyáltalán nem, illetve nagymértékben tudták hasznosítani a képzés során szerzett szakmai tudásukat a munkavégzés során.

51. ábra: A transferálható tudás (általános kompetenciák) hasznosítása



A végzett hallgatók kétharmada szerint közepes, illetve nagymértékben tudták hasznosítani a képzés során szerzett transferálható tudást (általános kompetenciákat) a Covid19-járvány előtti munkájukban. Következésképpen a transferálható tudást azok közül is sokan tudták hasznosítani, akik kongruens munkakörben helyezkedtek el.

52. ábra: Munkahelyválasztási szempontok inkongruens foglalkoztatás esetén



A Covid19-járvány előtt más munkakörben dolgozó végzett hallgatók többsége (30 fő) válaszolt az inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos kérdésre, akik közül csak néhány ember (7 fő) számára nem volt releváns a kérdés a kongruens elhelyezkedés miatt. A végzett hallgatók (23 fő) közül a legtöbben (43%) azért döntöttek az inkongruens munkavégzés mellett, mert az sok érdekességet kínált, továbbá az jobban megfelelt a karrierépítési elképzeléseiknek, illetve a járvány előtt nem találtak ennél jobb munkát. Emellett a végzett hallgatók ötöde számára fontos volt a magas jövedelem, a tapasztalatszerzés, illetve hasonló arányban voltak olyanok is, akiknek egyáltalán nem számított a képzettségnek megfelelő (kongruens) elhelyezkedés. Ugyanakkor a munkaerőhiány a Covid19-járvány előtti munka esetében sem játszott meghatározó szerepet a döntésben.

5.2. Az eredmények összevetése a lehetséges belső és külső vonatkoztatási pontokkal

A kérdőíves felmérésben adott válaszok nemcsak az adott kérdéscsoporton belül, hanem meghatározott szempontok szerint egymás között is vizsgálhatók, valamint azok összehasonlíthatók a módszertani szempontból releváns hazai és nemzetközi felmérésekből változtatás nélkül átvett vagy részben módosított kérdésekre adott válaszokkal is. Az elkövetkezőkben a válaszokat munkaerőpiaci és felsőoktatási aspektusból, illetve a kettő összekapcsolásából adódó kongruens/inkongruens foglalkoztatás eredményessége szempontjából, valamint a Covid19-járvány okozta munkahelyváltást figyelembe véve fogom elemzeni.

5.2.1. Munkaerőpiaci aspektus

A 2008-as világgazdasági válságból való kilábalást követően a munkaerő iránti kereslet egyre inkább meghaladta a kínálatot, ezért a munkanélküliséget idővel felváltotta a munkaerőhiány az európai és a hazai munkaerőpiacon. A munkaerőhiány a nemzetgazdaság szinte minden szektorában megjelent, beleértve a turizmust is. A Covid19-járvány 2020-as berobbanása átmenetileg visszahozta a munkanélküliséget, noha a munkaerőhiány a gazdaság újraindulásával ismét meghatározó jelenséggé vált. Ennek ellenére a kérdőíves felmérésben részt vevő végzett hallgatók a munkaerőhiányt a saját szempontjukból nem tartották meghatározónak a munkahelyválasztás és -változtatás vonatkozásában. Emellett azon végzett hallgatók megítélése szerint, akik a kérdőíves felmérés időszakában, illetve a Covid19-járvány előtt a képzettségi szintjükhöz és/vagy szakterületi végzettségükhöz nem illeszkedő munkát végeztek (inkongruens foglalkoztatás), a munkaerőhiány szempontja szintén háttérbe szorult az munka érdekességével, a karrierépítéssel vagy a magasabb jövedelemmel szemben.

A végzett hallgatók kongruens/inkongruens foglalkoztatásának vizsgálatára a hazai és nemzetközi kutatásokban egyaránt előforduló közvetett kérdéseket⁴⁶ is hasznosítottam a saját kérdőíves felmérésemhez. A munkakörrel, a vertikális és a horizontális illeszkedéssel kapcsolatos kérdések, valamint a képzettségre adott válaszok alapján meghatározható (új változóként) a kongruens és inkongruens foglalkoztatás aránya a válaszadók között.

14. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya az aktuális munkakör alapján, nemenként (N=105)

		Nők (N=83)		Férfiak (N=22)		Összesen (N=105)	
Vertikális kongruencia		57% (N=47)		68% (N=15)		59% (N=62)	
Vertikális inkongruencia		43% (N=36)		32% (N=7)		41% (N=43)	
Alulképzettség	Felülképzettség	8% (N=3)	92% (N=33)	29% (N=2)	71% (N=5)	12% (N=5)	88% (N=38)
Horizontális kongruencia		63% (N=52)		45% (N=10)		59% (N=62)	
Horizontális inkongruencia		37% (N=31)		55% (N=12)		41% (N=43)	
Együttes kongruencia		40% (N=33)		36% (N=8)		39% (N=41)	
Együttes inkongruencia		20% (N=17)		23% (N=5)		21% (N=22)	
Vegyes inkongruencia ⁴⁷		40% (N=33)		41% (N=9)		40% (N=42)	

A táblázatban látható, hogy kutatásban érintett, turizmus-vendéglátás területen végzett hallgatók viszonylagos többsége mind vertikálisan (képzettségi szint alapján), mind

⁴⁶ A vertikális és a horizontális kongruenciát/inkongruenciát vizsgáló közvetett kérdések a HEGESCO (Higher Education as a Generator of Strategic Competences) projekthez kapcsolódó kutatás során használt kérdőívől származnak. Ezek a mellékelt kérdőívben a 23-25. és a 32-34. kérdések.

⁴⁷ A vegyes inkongruencia csoportba kerültek azok a végzett hallgatók, akik vertikális vagy horizontális módon inkongruens munkakörben dolgoznak.

horizontálisan (szakterületi végzettség szerint) kongruens munkakörben helyezkedtek el. A kongruens és az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya mindkét típusban megegyezik, illetve a vertikálisan inkongruenciában érintettek döntő többsége felülképzett. Ha nemenként vizsgáljuk az eredményeket, akkor a férfiak körében többségben vannak a szakterületi végzettségüktől eltérő, horizontálisan inkongruens munkakörben dolgozók.

15. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya az aktuális munkakör alapján, felsőoktatási intézményenként (N=105)

		BGE (N=40)		Edutus (N=25)		KJE (N=26)		Többi intézmény (N=14)		Összesen (N=105)	
Vertikális kongruencia		65% (N=26)		48% (N=12)		65% (N=17)		50% (N=7)		59% (N=62)	
Vertikális inkongruencia		35% (N=14)		52% (N=13)		35% (N=9)		50% (N=7)		41% (N=43)	
Alulképzettség	Felülképzettség	14% (N=2)	86% (N=12)	15% (N=2)	85% (N=11)	11% (N=1)	89% (N=8)	0% (N=0)	100% (N=7)	12% (N=5)	88% (N=38)
Horizontális kongruencia		60% (N=24)		40% (N=10)		69% (N=18)		71% (N=10)		59% (N=62)	
Horizontális inkongruencia		40% (N=16)		60% (N=15)		31% (N=8)		29% (N=4)		41% (N=43)	
Együttes kongruencia		45% (N=18)		24% (N=6)		46% (N=12)		36% (N=5)		39% (N=41)	
Együttes inkongruencia		20% (N=8)		36% (N=9)		12% (N=3)		14% (N=2)		21% (N=22)	
Vegyes inkongruencia		35% (N=14)		40% (N=10)		42% (N=11)		50% (N=7)		40% (N=42)	

A mintában lévő elemszám nagyságrendje alapján kiemelt három felsőoktatási intézményből kettő, a BGE-n és a KJE-n a végzett hallgatók nagyobb hányada a képzettségi szintjének **megfelelő**, kongruens munkát végzett. Ugyanakkor az Edutus Egyetemen végzettek többsége a másik két intézménytől eltérően a képzettségi szintjétől és a szakterületi végzettségétől **eltérő**, inkongruens munkakörben helyezkedett el.

5.2.2. Felsőoktatási aspektus

A felsőoktatási intézményekben jellemzően nagyobb hangsúlyt helyeznek a szakmai, speciális tudásra, miközben a végzett hallgatók egy jelentős része, egyes képzési területeken pedig a többség nem a szakterületi végzettségének megfelelő, horizontálisan inkongruens munkakörben helyezkedik el.

A kutatásban részt vevő – a turizmus-vendéglátás területén – végzett hallgatók többsége szerint a képzésben a szakmai (speciális) tudás mellett közepesen, illetve nagyobb mértékben megjelentek transzferálható (általános) tudáselemek is, mint például a problémamegoldás vagy a kritikai gondolkodás. Ennek ellenére a tanulmányok során elsajátított transzferálható tudás szintjét a hallgatók közel fele a szakmai tudáshoz képest alacsonyabbra értékelte. Ha megvizsgáljuk a képzés során megjelenő transzferálható tudáselemek és a szakmai tudáshoz viszonyított transzferálható tudás szintje közötti kapcsolatot, akkor a Cramer-féle asszociációs

együttható értéke ($C=0,436$) alapján a két változó között közepes mértékű kapcsolat van. Ez a kapcsolat a populációra vetítve (KHI-négyzet próba eredménye: $\chi^2(8, N = 110) = 41,78, p < 0,001$) pedig szignifikáns.

A végzett hallgatók értékelése alapján a transzferálható tudáselemek megjelenése a képzésben intézményenként változhat, és az esetleges különbségek egyrészt a nyers mintát, másrészt a populációban lévő arányokat tükröző, súlyozott mintát figyelembe véve elemezhetők.

16. táblázat: Intézmény különbségek a transzferálható tudáselemek megjelenése szempontjából⁴⁸

Transzferálható tudáselemek megjelenése	Nyers minta			Súlyozott minta	
	Medián	Átlagérték	Gyakoriság	Átlagérték	Gyakoriság
Felsőoktatási intézmények					
BGE	3,0	3,33	43	3,33	38
KJE	3,0	2,85	26	2,85	18
EDUTUS	3,0	3,04	25	3,04	6
BCE	3,0	3,00	2	3,00	6
METU	4,5	4,50	2	4,50	6
PE	3,0	3,00	3	3,00	9
PTE	3,0	3,00	1	3,00	3
NYE	3,0	3,00	1	3,00	3
DE	3,0	2,83	6	2,83	18
Egyéb	4,0	4,00	1	4,00	3
Összesen	3,0	3,13	110	3,17	110

A medián értékek alapján lényegében egy kivétellel (METU) az intézmények döntő többségénél nincs különbség a transzferálható tudáselemek megjelenésében. A nyers minta eredményeit tekintve a Kruskal–Wallis próba eredménye alapján [$\chi^2(9, N = 110) = 9,33, p = 0,407$] az intézmények között nincs szignifikáns különbség. A súlyozott minta esetében $\chi^2 = 21,693; p = 0,006$] viszont a különbség már szignifikáns.

A felsőoktatásban a tudás közvetítésére számos oktatási és tanulási módszert/formát alkalmaznak, amelyek egy része jól használható a transzferálható tudás fejlesztésére is. Ennek megfelelően a képzés során alkalmazott módszerek/formák (16. kérdés) és a transzferálható tudáselemek megjelenése (13. kérdés) között az alábbi kapcsolat mutatható ki.

⁴⁸ A táblázatban a mediánok mellett átlagértékek is szerepelnek, mert ezáltal a kongruens és inkongruens csoportok által adott értékelések közötti esetleges különbségek jobban megjeleníthetők, illetve összehasonlíthatók.

17. táblázat: Rangkorrelációs kapcsolatvizsgálat eredménye (13. és 16. kérdésre adott válaszok alapján)

Oktatási és tanulási módszerek/formák \ Transzferálható tudáselemek	Rangkorrelációs együttható értéke	Konfidencia intervallum és szignifikancia szint
Tanári előadás	$r_s=0,001$	[-0,186; 0,189] $p=0,988$
Hallgatói kiselőadás	$r_s=0,332$	[0,154; 0,489] $p<0,001$
Csoportmunka	$r_s=0,364$	[0,190; 0,516] $p<0,001$
Vendégelőadók	$r_s=0,316$	[0,137; 0,475] $p<0,001$
Projektalapú tanulás	$r_s=0,345$	[0,169; 0,500] $p<0,001$
Problémaalapú tanulás	$r_s=0,455$	[0,293; 0,592] $p<0,001$
Kutatásalapú tanulás	$r_s=0,393$	[0,222; 0,540] $p<0,001$
Szakmai terepgyakorlat	$r_s=0,143$	[-0,045; 0,322] $p=0,136$

A kutatásban érintett végzett hallgatók szerint a tanári előadásnak volt a legnagyobb szerepe a képzésben, azonban éppen ennek van a legkevésbé hatása a transzferálható tudásra, a kettő között nincs szignifikáns kapcsolat ($r_s=0,001$; $p=0,988$).

A többciklusú képzésre való áttérést követően a turizmus-vendéglátás szakon a szakmai gyakorlat ideje kettőről egy félévre csökkent⁴⁹, illetve a turizmus-menedzsment mesterképzésen pedig egyáltalán nincs. Részben emiatt a végzett hallgatók nem tartották kellően hangsúlyosnak a szakmai gyakorlatot a képzésben, így annak hatása is minimális a transzferálható tudás szempontjából, a tanári előadáshoz hasonlóan nincs szignifikáns kapcsolat a két ismérv között ($r_s=0,143$; $p=0,136$). Minden más, a transzfertudást segítő módszer és a transzferálható tudáselemek tekintetében a közepesnél gyengébb vagy közepes mértékű, szignifikáns kapcsolat mutatható ki. A két legerősebb kapcsolat a transzferálható tudáselemek megjelenése és a problémaalapú, illetve a kutatásalapú tanulás között volt ($r_s=0,455$; $r_s=0,393$). A két módszer viszonylag közel áll egymáshoz, amelyek nagyban hozzájárulhatnak a

⁴⁹ A mintába került végzett hallgatók kétharmada már a többciklusú képzés keretében folytatta az alapszakos tanulmányait, amelyben egy féléves gyakorlatot kellett teljesíteni. A kutatást nem érintette, de 2020-tól újra két félévre nőtt a szakmai gyakorlat ideje a turizmus-vendéglátás alapszakon.

problémamegoldó, illetve az együttműködési képesség fejlesztéséhez is. Emellett a csoportmunka és a projektalapú tanulás szerepe is egyre inkább felértékelődik a képzésben. A HEGESCO (2009) kutatás keretében vizsgálták a specifikus és az általános kompetenciák egymáshoz való viszonyát a magyarországi felsőoktatási intézmények képviselőinek megkérdezésével. Az interjúk alapján (mindössze három interjúalany véleménye szerint!) Magyarországon mindkét kompetenciát egyaránt fontosnak tartották. Mindez alapvetően összhangban van a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatók jelen kutatásban szereplő értékelésével, akiknek a szűk többsége (51%) a tanulmányok során elsajátított transzferálható tudás szintjét a speciális (szakmai) tudással azonosnak ítélte meg. Ugyanakkor a végzett hallgatók jelentős hányada (44%-a) szerint a transzferálható tudás szintje a szakmai tudáshoz képest gyengébb.

5.2.3. Felsőoktatás és munkaerőpiac összekapcsolása

Ha a felsőoktatási tanulmányokat követő kongruens elhelyezkedés fontosságát vizsgáljuk, akkor a transzferálható tudáselemek megjelenése a képzésben és a munkavállalási orientáció közötti kapcsolatot tekintve az eredmények a következők.

18. táblázat: A kongruens elhelyezkedés fontossága és a transzferálható tudáselemek közötti kapcsolatvizsgálat eredménye (13. és 19–21. kérdésre adott válaszok alapján)

Transzferálható tudáselemek megjelenése / Kongruens elhelyezkedés fontossága	Rangkorrelációs együttható értéke	Konfidencia intervallum és szignifikancia szint
Vertikálisan kongruens	$r_s = 0,256$	[0,072; 0,423] $p < 0,007$
Horizontálisan kongruens	$r_s = 0,054$	[-0,135; 0,239] $p < 0,576$
Együttesen kongruens	$r_s = 0,128$	[-0,061; 0,307] $p < 0,184$

A képzés során megjelenő transzferálható tudáselemek és a képzettségi szintnek megfelelő, vertikálisan kongruens elhelyezkedés fontossága között gyenge, szignifikáns kapcsolat mutatható ki ($r_s = 0,256$; $p < 0,007$). Attól, hogy a transzferálható tudáselemek nagyobb mértékben jelennek meg a képzésben, a vertikális kongruencia fontossága nem kerül háttérbe. Ezzel szemben a szakterületi végzettségnek megfelelő (horizontálisan kongruens), illetve az

együttesen kongruens elhelyezkedés fontossága már háttérbe szorul, viszont szignifikáns kapcsolatról nem beszélhetünk.

A korábban már említett nemzetközi kutatásban (HEGESCO, 2009) a felsőoktatási intézmények képviselői mellett megkérdezték a munkaadókat is a specifikus és az általános kompetenciák egymáshoz való viszonyáról, illetve azok fontosságáról. A megkérdezett magyarországi munkaadók többsége az általános kompetenciákat fontosabbnak ítélte meg a speciálishoz képest. Ezzel szemben a jelen kutatásban részt vevő végzett hallgatóknak, mint potenciális munkavállalóknak csak az 5%-a értékelte úgy, hogy a képzés során elsajátított transzferálható (általános) tudása a szakmai (speciális) tudásánál magasabb szintű.

19. táblázat: A transzferálható tudáselemek saját szintje és a munkához való szükségesség közötti kapcsolat

Transzferálható tudáselemek szükségessége a munkában	Rangkorrelációs együttható értéke	Konfidencia intervallum és szignifikancia szint
Transzferálható tudáselemek saját szintje		
Problémamegoldó képesség	$r_s=0,397$	[0,223; 0,547] $p<0,001$
Csapatban való munkavégzés	$r_s=0,529$	[0,376; 0,654] $p<0,001$
Kommunikációs képesség	$r_s=0,249$	[0,060; 0,421] $p=0,010$
Kritikai gondolkodás	$r_s=0,301$	[0,116; 0,466] $p=0,002$
Tervezési képesség	$r_s=0,377$	[0,199; 0,530] $p<0,001$
Szervezési képesség	$r_s=0,387$	[0,211; 0,539] $p<0,001$
Számítógép- és internethasználat készsége (IT)	$r_s=0,515$	[0,359; 0,643] $p<0,001$
Tanulási képesség	$r_s=0,289$	[0,103; 0,456] $p=0,003$
Vezetési képesség	$r_s=0,462$	[0,297; 0,601] $p<0,001$
Önmenedzselési képesség	$r_s=0,379$	[0,203; 0,532] $p<0,001$

A kutatásban részt vevő végzett hallgatók saját tudásszintje az egyes általános kompetenciák (transzferálható tudáselemek) és azok munkában való szükségessége között minden esetben közepes vagy közepesnél gyengébb, szignifikáns kapcsolat mutatható ki. Ezen belül a

csapatban való munkavégzés ($r_s=0,529$) és a számítógép- és internethasználat készsége ($r_s=0,515$) esetében volt a két legerősebb kapcsolat a saját tudásszint és a szükségesség megítélése között.

A speciális (szakmai) tudás mellett a transzferálható (általános) tudás megjelenése a képzésben felveti a munkában való hasznosíthatóság kérdését is. A kutatásban érintett végzett hallgatók fele a szakmai tudását kis- vagy közepes mértékben, míg a többsége a transzferálható tudását nagy- vagy igen nagy mértékben tudta hasznosítani a munkájában. Ha önmagában megvizsgáljuk az egyes változók közötti kapcsolatot, akkor a speciális mellett a transzferálható tudás megjelenése és a szakmai tudás hasznosítása között a közepesnél gyengébb ($r_s=0,328$), szignifikáns ($p<0,001$; [0,146; 0,489]) kapcsolat mutatható ki. A transzferálható tudás hasznosítása esetében a kettő közötti kapcsolat már közepes erősségű ($r_s=0,494$), és szintén szignifikáns ($p<0,001$; [0,334; 0,627]).

A végzett hallgatókat három csoportba lehet osztani aszerint, hogy a képzés során szerzett transzferálható tudás szintje a szakmai tudáshoz képest alacsonyabb, azzal azonos vagy annál magasabb.

20. táblázat: A transzferálható tudás szintje és annak hasznosítása a munkában

N=105		Transzferálható tudás szintje (csoportok)		
		szakmai tudáshoz képest alacsonyabb szintű	szakmai tudással azonos szintű	szakmai tudásnál magasabb szintű
Transzferálható (általános) tudás hasznosítása	Medián	3,0	4,0	4,5
	Átlagérték	3,17	3,92	4,50

A válaszadók szerint minél magasabb a transzferálható tudás szintje, annál jobban hasznosítható a munkában. A három csoport értékelése közötti különbség a Kruskal–Wallis próba eredménye alapján [$\chi^2(2, N = 105) = 12,64, p = 0,002$] szignifikáns. Következésképpen a kongruens vagy inkongruens elhelyezkedéstől függetlenül is érdemes a képzésben nagyobb hangsúlyt helyezni a transzferálható tudásra, mert az később jól hasznosítható a munka világában is.

21. táblázat: A képzésben szerzett tudás hasznosítása a kongruens/inkongruens elhelyezkedés szempontjából

N=105		Vertikálisan		Horizontálisan	
		kongruens	inkongruens	kongruens	inkongruens
Szakmai (speciális) tudás hasznosítása	Medián	3,0	2,0	3,5	2,0
	Átlagérték	2,95	2,51	3,35	1,93

Transzferálható (általános) tudás hasznosítása	Medián	4,0	4,0	4,0	4,0
	Átlagérték	3,60	3,60	3,73	3,42

A 21. táblázatban látható, hogy a szakmai (speciális) tudás és a transzferálható (általános) tudás hasznosítása a munkában különböző a kongruens és az inkongruens módon elhelyezkedők körében. A szakmai (speciális) tudás hasznosítása szempontjából a vertikálisan kongruens és inkongruens csoport között meglévő különbség a Mann-Whitney teszt alapján nem szignifikáns ($p=0,076$), míg a horizontálisan kongruens és inkongruens csoport esetében már szignifikáns ($p<0,001$). A transzferálható tudás hasznosítása tekintetében a vertikálisan kongruens és inkongruens, illetve a horizontálisan kongruens és inkongruens csoport között nincs szignifikáns különbség [$(p=0,756)$; $(p=0,162)$]. Következésképpen a transzferálható tudás a kongruens és az inkongruens elhelyezkedésnél egyaránt fontos, viszont különösen a horizontálisan inkongruens foglalkoztatás esetében a szerepe felértékelődik a szakmai tudás alacsonyabb szintű hasznosítása miatt.

A magyarországi diplomások részvételével zajló nemzetközi (HEGESCO, 2009) kutatásban a kongruencia/inkongruencia mellett vizsgálták a tudás, illetve képességek hasznosítását is. Az eredmények alapján a diplomás munkavállalók mintegy harmada (29%-a) nem tudta megfelelően hasznosítani a tudását a munkájában. Jelen kutatásban a tudás hasznosítása egyrészt a szakmai (speciális), másrészt a transzferálható (általános kompetenciák) tudás oldaláról jelent meg. Az előbbi esetében a végzett hallgatók közel fele (46%-a) egyáltalán nem, vagy csak kismértékben tudta hasznosítani a szakmai tudását a munkában. Az utóbbinál ez az arány mindössze 17% volt. A tudás hasznosítását együttesen vizsgáló nemzetközi kutatás eredménye tehát a kettő között van, vagyis egyfajta középértékként értelmezhető.

5.2.4. Covid19-járvány előtt és után

A kutatásban részt vevő végzett hallgatók egy része a Covid19-járvány megjelenése (2020. március) előtt más munkakörben dolgozott, mint a vizsgálat idején. A kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából összehasonlítottam azokat a végzett hallgatókat, akiknek mindkét időszakban volt munkájuk, de a járványt megelőzően más munkakörben dolgoztak.

22. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya a Covid19-járvány előtti és utáni megváltozott munkakör alapján (N=31)⁵⁰

		Járvány előtt (N=31)		Járvány után (N=31)	
Vertikális kongruencia		35% (N=11)		52% (N=16)	
Vertikális inkongruencia		65% (N=20)		48% (N=15)	
Alulképzettség	Felülképzettség	5% (N=1)	95% (N=19)	13% (N=2)	87% (N=13)
Horizontális kongruencia		61% (N=19)		55% (N=17)	
Horizontális inkongruencia		39% (N=12)		45% (N=14)	
Együttes kongruencia		26% (N=8)		29% (N=9)	
Együttes inkongruencia		29% (N=9)		23% (N=7)	
Vegeyes inkongruencia		45% (N=14)		48% (N=15)	

A vizsgálat idején állással rendelkező végzett hallgatók (105 fő) mintegy harmada (31 fő) a járvány előtt más munkakörben dolgozott. A járvány előtt a végzett hallgatók többsége a képzettségi szintjének nem megfelelő (jellemzően annál alacsonyabb szintű) munkát végzett, míg a járvány után a vertikálisan kongruens és inkongruens munkát végzők aránya kiegyenlítettebbé vált. Ehhez képest a szakterületi végzettségüktől eltérő (horizontálisan inkongruens) munkakörben dolgozók aránya kismértékben nőtt a járvány előttihez képest. A járvány után inkongruens módon foglalkoztatottak többek között kereskedelmi, adminisztrációs, HR-es, valamint az IT-területhez kapcsolódó munkakörökben helyezkedtek el. A Covid19-járvány előtt más munkakörben dolgozók esetében is megvizsgálható a szakmai (speciális) és a transzferálható tudás (általános kompetenciák) hasznosítása attól függően, hogy kongruens vagy inkongruens módon foglalkoztatták őket.

⁵⁰ A vegeyes inkongruencia csoportba kerültek azok a végzett hallgatók, akik vertikális vagy horizontális módon inkongruens munkakörben dolgoznak.

23. táblázat: A képzésben szerzett tudás hasznosítása a kongruens/inkongruens elhelyezkedés szerint (Covid19-járvány előtti munkavégzés esetében)

N=34		Vertikálisan		Horizontálisan	
		kongruens	inkongruens	kongruens	inkongruens
Szakmai (speciális) tudás hasznosítása (Covid19-járvány előtt)	Medián	4,0	2,0	4,0	2,0
	Átlagérték	3,23	2,52	3,3	2,07
Transzferálható (általános) tudás hasznosítása (Covid19-járvány előtt)	Medián	3,0	4,0	3,5	4,0
	Átlagérték	3,21	3,52	3,3	3,64

A Covid19-járvány előtt más munkakörben dolgozó, vertikálisan inkongruens módon foglalkoztatottak kisebb mértékben tudták hasznosítani a szakmai (speciális) tudást a munkájuk során a kongruens csoporthoz képest. Ez a különbség a Mann-Whitney teszt alapján nem szignifikáns ($p=0,146$), viszont a horizontálisan kongruens és inkongruens csoport esetében már szignifikáns ($p=0,013$). A transzferálható tudás hasznosításánál a különbség fordított, vagyis az inkongruens módon elhelyezkedett végzett hallgatók nagyobb mértékben tudták hasznosítani a képzés során szerzett általános kompetenciákat, azonban a különbség a két csoport között sem vertikálisan ($p=0,541$), sem horizontálisan ($p=0,498$) nem szignifikáns.

Ha összevetjük a járvány előtt eltérő munkakörben dolgozók és a vizsgálat idején foglalkoztatottak értékelését, akkor az eredmények nagyon hasonlóak. Mindkét esetben a transzferálható tudás a kongruens és inkongruens foglalkoztatástól függetlenül is jól hasznosítható a munkában, de különösen akkor, amikor az inkongruens foglalkoztatásnál a szakmai tudás hasznosíthatósága kevésbé érvényesül.

Azok a végzett hallgatók, akik az aktuális (Covid19-járvány utáni) és a Covid 19-járvány előtti munkájukat vertikálisan és/vagy horizontálisan inkongruensnek tekintették, nyilatkozhattak arról, hogy miért választották mégis ezt a munkát.

24. táblázat: Munkahelyválasztási szempontok összehasonlítása a Covid19-járvány előtti és utáni munkavégzés alapján

	Covid19-járvány előtti munkavégzés (N=30)		Covid19-járvány utáni munkavégzés (N=86)	
Ez a munka sok érdekességet kínál	1.	43%	1.	41%
Ez a munka jobban megfelel a karrierépítési elképzeléseimnek	2.	30%	2.	36%
Nem találtam ennél jobb munkát	3.	27%	6.	10%
Nem releváns számomra a kérdés, mert a munkám minden szempontból illeszkedik a képzettségemhez	4.	23%	5.	21%
Ez a munka magas jövedelmet biztosít	5.	20%	3.	31%
Nem fontos számomra a képzettségemhez illeszkedő munkavállalás	6.	20%	4.	23%
Tapasztalatszerzésnek jó, amit majd később hasznosíthatok	7.	20%	7.	10%
A munkaerőhiány miatt nagyobb a választási lehetőség	8.	3%	8.	3%
Egyéb		3%		15%

Az aktuális munkavégzés alapján a válaszadók mintegy egyötöde számára nem volt releváns a kérdés, mert a munkájukat kongruensnek ítélték meg. A foglalkoztatásukat inkongruensnek tekintő válaszadók száma (68 fő) pedig közel megegyezett a közvetett kérdésekre adott válaszok alapján ténylegesen inkongruens munkát végzők számával (64 fő). Mindez a Covid19-járvány előtti munkavégzés esetében is (23, illetve 22 fő) hasonló volt. A válaszadók a Covid19-járvány előtt és után is leginkább az érdekesség és a karrierépítés miatt választottak inkongruens munkát. Legkevésbé a megadott szempontok közül pedig a tapasztalatszerzésnek és a munkaerőhiányból adódó nagyobb választási lehetőségnek volt szerepe a munkahelyválasztásban.

5.3. Klaszterelemzés a munkavállalási orientáció szempontjából

A kérdőíves felmérés keretében a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatók a felsőoktatási képzést követő munkavállalási orientációra vonatkozó kérdéseket is kaptak. Ezek között szerepelt három Likert-skálás kérdés (19–21. kérdés), amelyek a képzettségi szintnek, a szakterületi végzettségnek, illetve az előző kettőnek egyaránt megfelelő (kongruens) munkakörben való elhelyezkedés fontosságát mérték.

A kongruencia/inkongruencia tekintetében beszélhetünk vertikális és/vagy horizontális illeszkedésről. Az előbbi esetben a végzett hallgató a képzettségi szintjének, az utóbbinál pedig a szakterületi végzettségnek megfelelő (kongruens) vagy attól eltérő (inkongruens) munkát végez.

A kongruencia/inkongruencia korábban már említett típusait figyelembe véve négy elméleti csoport állítható fel, amelyek a következők:

- vertikálisan kongruens, horizontálisan inkongruens
- vertikálisan inkongruens, horizontálisan kongruens
- vertikálisan és horizontálisan egyaránt inkongruens
- vertikálisan és horizontálisan egyaránt kongruens

A klaszterelemzés segítségével megvizsgálhatjuk, hogy a végzett hallgatók milyen csoportokat alkotnak a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából, illetve sikerül-e feltárni az elméletileg meghatározott négy típust a mintában. A vertikális és a horizontális illeszkedésre irányuló (19. és 20. kérdés), valamint az előző kettőt együttesen kezelő (21. kérdés) Likert-skálás kérdéseket választottam ki arra, hogy klaszterképző tényezőként (input változóként) szerepeljenek az elemzésben. A klaszterelemzés előtt célszerű megvizsgálni az adatok standardizálásának szükségességét, a változók közötti kapcsolatot, valamint az extrém esetek (outlierek) kiszűrését is.

Jelen esetben az elemzéshez választott három inputváltozónál az adatok azonos skálán (1-től 5-ig terjedő értékek mentén) helyezkednek el, ezért nincs szükség előzetes standardizálásra. Az ordinális változók közötti kapcsolat irányát és erősségét a rangkorrelációs együttható mutatja meg.

25. táblázat: A klaszterképző változók közötti kapcsolatvizsgálat eredménye

Spearman-féle rangkorrelációs együtthatók változópáronként	1. változó (19. kérdés alapján)	2. változó (20. kérdés alapján)	3. változó (21. kérdés alapján)
1. változó (19. kérdés alapján)	1,000	0,381	0,600
2. változó (20. kérdés alapján)	0,381	1,000	0,843
3. változó (21. kérdés alapján)	0,600	0,843	1,000

Az első két változó között pozitív irányú, a közepesnél gyengébb, az első és a harmadik között pedig közepes erősségű kapcsolat mutatható ki. Ugyanakkor a második és a harmadik változó között a közepesnél erősebb kapcsolat van. Ha két input változó között erős a kapcsolat, akkor azok a klaszterelemzésnél is egy irányba húznak, ezért a harmadik változó elhagyható.

A viszonylag alacsony mintaelemszámra tekintettel választott hierarchikus klaszterelemzést megelőzően fontos kiszűrni az extrém eseteket (outliereket) a fennmaradó két változónál. A főkomponens-analízis két szélsőséges esetet mutatott ki, amelyek a GMD általánosított Mahalanobis távolsággal⁵¹ és a vonatkozó két esethez tartozó értékkel az alábbi táblázatban láthatók.

26. táblázat: A Dmin érték⁵² feletti GMD távolságok, az esetszámok és az azokhoz tartozó Likert-skálás értékek az adott személynél

GMD	Eset	1. változó (orientáció/vertikális kongruencia)	2. változó (orientáció/horizontális kongruencia)
11,129	77	1	4
11,129	96	1	4

Az outlierekként azonosított két esetnél a változók értékei között nagy a különbség, amely inkonzisztenciára utalhat, azonban szakmai szempontból értelmezhető, ha egyes végzett hallgatók számára a képzettségi szintnek megfelelő munkavállalás egyáltalán nem, a szakterülethez illeszkedő foglalkoztatás viszont fontos a munkavállalási orientáció szempontjából. Erre tekintettel nem tartottam szükségesnek az érintett eseteket kivenni a mintából, így a hierarchikus klaszterelemzésnél valamennyi esetet felhasználtam.

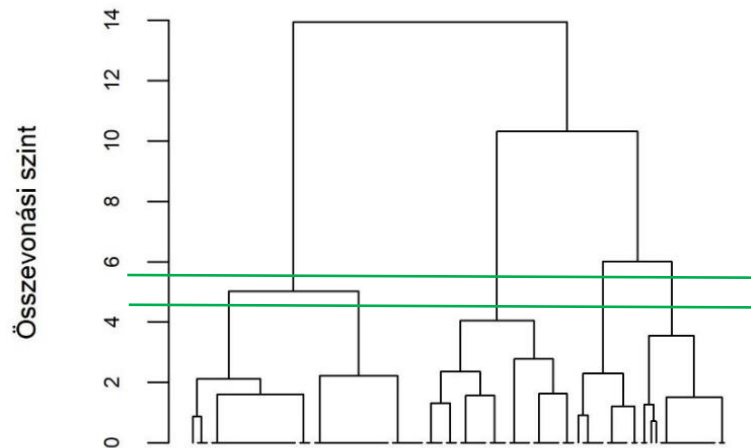
A klaszterelemzésnél feltárt struktúra jóságának megítélésében, illetve a klaszterek számának meghatározásában fontos szerepe van a különböző klaszter adekvációs mutatóknak (Vargha, 2023). A klaszterek homogenitását méri a HC homogenitási együttható, illetve a HC-átlag, valamint az ún. összhiba százalék (EESS%) is. Jó klaszterstruktúra esetén a homogenitási együttható értéke 0,5-nél, a HC-átlag pedig 1-nél kisebb. Az EESS% értéke minél jobban megközelíti a 100%-ot, annál kisebb az összhiba. A jó klaszterstruktúrához célszerű elérni a 70–75%-ot amellet, hogy a klaszterek száma viszonylag alacsony maradjon. Emellett a klaszterek különbözőségének mérésére szolgálnak az XBmod és az SC (Silhouette-együttható) szeparációs mutatók, amelyek jó struktúra esetén nagyobbak 0,5-nél (Vargha, 2023).

Jelen kutatásban az összevonó (agglomeratív) hierarchikus klaszterelemzést végeztem el a korábban említett két input változó bevonásával és a teljes mintára vonatkozóan. Az optimális klaszterszám eldöntéséhez nyújt segítséget a Dendrogram, az összhiba, valamint a Silhouette-ábra.

⁵¹ Generalized Mahalanobis Distance (általánosított Mahalanobis távolság): Két klaszterelem közötti távolság, figyelembe véve a változók közötti korreláció mértékét (Aggarwal, 2017).

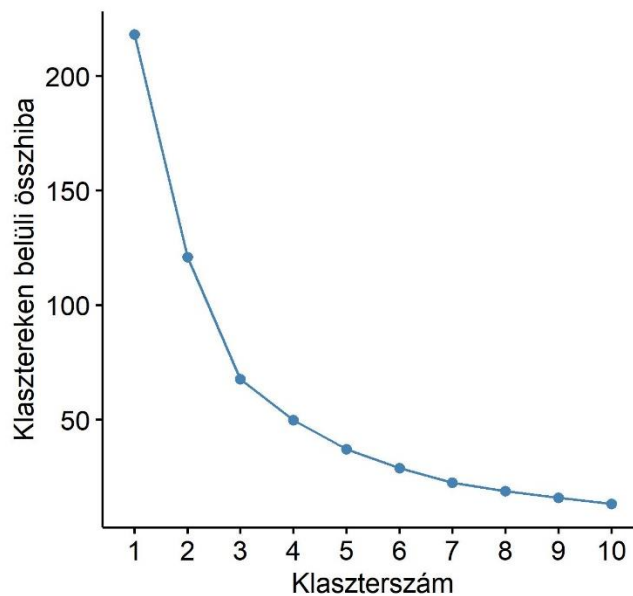
⁵² A Cook-féle D-távolságnál a Dmin küszöbnél nagyobb értékű eseteket tekintik általában outliereknek (Vargha, 2023).

53. ábra: Dendrogram



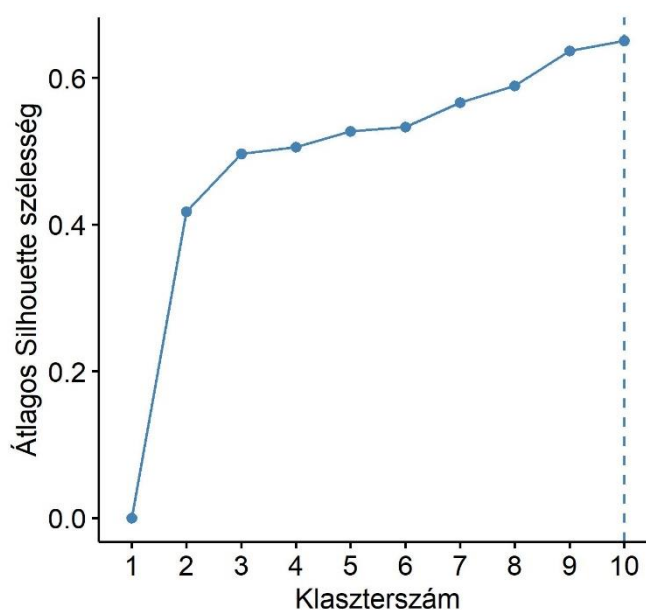
Ha a dendrogramban viszonylag alacsonyan húzunk egy egyenes vonalat a 4-es és a 6-os összevonási szint között, akkor 4, illetve 5 függőleges vonalat metszünk át, vagyis 4 vagy 5 lehet az optimális klaszterszám. Az előbbi pedig megegyezik az elméletben meghatározott klaszterek számával, amely elfogadható megoldásnak tűnik.

54. ábra: Összhiba lejtődiagram



Az összhiba lejtődiagram nem mutat olyan értéket a klaszterszámokat tekintve, ahol hirtelen megváltozna, ezért ezzel nem jutunk előrébb, azonban érdemes megnézni a Silhouette-ábrát is az optimális klaszterszám meghatározásához.

55. ábra: Silhouette-ábra



A Silhouette-ábrán sem látható nagy kiugrás, a grafikon k=3 értéknél eléri a 0,5-es értékszintet, és azt követően fokozatosan emelkedik 0,6 fölé. Jelen esetben az összhiba és a Silhouette-ábra nem nyújt további támpontot az optimális klaszterszám eldöntéséhez.

27. táblázat: Adekvációs mutatók a különböző klasztermegoldásokra (k = klaszterszám)

k	EESS%	XBmod	HCátlag	HCmin	HCmax
7	89,64	0,805	0,221	0,089	0,400
6	86,72	0,750	0,280	0,113	0,504
5	82,96	0,679	0,353	0,113	0,609
4	77,17	0,810	0,469	0,319	0,609
3	68,91	0,820	0,635	0,406	1,013
2	44,54	0,694	1,118	0,406	1,669

A táblázatban látható adekvációs mutatók alapján a klaszterstruktúra homogenitása a 4-es klaszterszámtól elfogadható, innen megy az EESS 70% fölé, a HC-átlag pedig 0,5-es szint alá. Emellett a szeparációt mérő XBmod a jó klaszterstruktúránál elvárt 0,5-es érték felett van.

28. táblázat: Standardizált átlagok mintázata⁵³ a 4 klaszteres megoldásban

Klaszter	V19orin (átlag)	V20orin (átlag)	KL gyakoriság	HC
KL1	(M) [4,290]	A [1,774]	31	0,61
KL2	(M) [4,396]	M [4,417]	48	0,41
KL3	A [2,556]	. [3,278]	18	0,50
KL4	A+++ [1,538]	A+ [1,462]	13	0,32

⁵³ A táblázatban az „A” jelzi az alacsony (inkongruens), az „M” pedig a magas (kongruens) klaszterátlagot (minél több a pluszjel, annál jobban), a sima pont esetén az átlagos szintet, zárójelnél pedig az enyhe tendenciát.

A 31 fős első klaszternél a vertikális kongruencia irányába mutató munkavállalási orientáció magas, míg a horizontálisnál alacsony, vagyis vertikálisan kongruens, horizontálisan inkongruens csoportról van szó. A második klaszter 48 főből áll, amelyen belül mind a vertikális, mind a horizontális orientáció magas, vagyis ennél a csoportnál együttes kongruenciát mutat. A 18 fős harmadik klaszter esetében a vertikális orientáció alacsony, inkongruens irányba mutat, míg a horizontális oldalon köztes álláspontot jelez. A 13 főből álló negyedik klaszternél mind a vertikális, mind a horizontális orientáció határozottan alacsony, vagyis együttes inkongruenciáról van szó. Emellett a negyedik klaszter a leghomogénebb ($HC=0,32$) is a négy közül. A teljes klaszterstruktúra tekintetében pedig az esetek 55%-a olyan klaszterekhez kapcsolódik, amelyeknél a $HC < 0,5$.

A klaszter adekvációs mutatók alapján elfogadott négy klaszteres megoldást célszerű összehasonlítani a vertikális és a horizontális kongruencia/inkongruencia mentén korábban már felvázolt elméleti klaszterekkel.

29. táblázat: Az elméleti és a mintában azonosított klaszterek összehasonlítása

Elméleti klaszter		Mintában azonosított klaszter		
V19orin	V20orin	V19orin	V20orin	
Magas	Alacsony	Magas	Alacsony	Megegyezik (KL1)
Alacsony	Magas	Alacsony	Átlagos	Részben megegyezik (KL3)
Alacsony	Alacsony	Alacsony	Alacsony	Megegyezik (KL4)
Magas	Magas	Magas	Magas	Megegyezik (KL2)

A 29. táblázatban látható, hogy a mintában azonosított négy klaszter közül három (KL1, KL4 és KL2) teljes mértékben, egy (KL3) pedig részben megfeleltethető az elméletileg felvázolt klaszterekkel. Az első klaszterbe (KL1) olyan végzett hallgatók kerültek, akik vertikálisan kongruens (V19orin = magas), horizontálisan inkongruens (V20orin = alacsony) munkavállalási orientációval rendelkeznek. A második klaszternél (KL2) vertikálisan és horizontálisan (V19orin és V20orin = magas) egyaránt kongruens csoportról van szó. A negyedik klaszter a második fordítottja, amelyet vertikálisan és horizontálisan (V19orin és V20orin = alacsony) egyaránt inkongruens orientációval rendelkezők alkotnak. Végül a harmadik klaszter (KL3) esetében olyan végzett hallgatókról van szó, akiknek a munkavállalási orientációja vertikálisan inkongruens (V19orin = alacsony), horizontálisan mindkét irányba nyitott (V20orin = átlagos). Ez utóbbi klaszter csak részben egyezik meg az elméletileg

felvázolt klaszterrel, vagyis a vertikálisan inkongruens (V19orin = alacsony) orientáció megjelenik, azonban a horizontálisan kongruens (V20orin = magas) feltétel nem teljesül.

A klaszterelemzéshez használt két változón (V19orin és V20orin) kívül van lehetőség további változókat is figyelembe venni, amelyek a mintában azonosított klaszterek további jellemzését, illetve elnevezését segíthetik. Ilyen változók lehetnek a nemek szerinti bontás, a korosztály, a lakóhely és az intézményi háttér.

30. táblázat: A mintában azonosított klaszterek jellemzése, elnevezése

	1. klaszter (KL1)	2. klaszter (KL2)	3. klaszter (KL3)	4. klaszter (KL4)
Vertikális orientáció	kongruens	kongruens	inkongruens	inkongruens
Horizontális orientáció	inkongruens	kongruens	mindkét irányba nyitott	inkongruens
Nemek	többségében nők (80,6%)	többségében nők (75%)	többségében nők (83,3%)	többségében nők (69,2%)
Korosztály	25–34 évesek (61,3%)	25–34, illetve 35–44 évesek (45,8% és 41,7%)	35–44 évesek (50%)	25–34 évesek (53,8%)
Lakóhely	többség Budapesten	többség Budapesten	többség vidéki (köztük megyei jogú) városokban	többség vidéki (köztük megyei jogú) városokban
Intézményi háttér	KJE és EDUTUS (32,3 és 32,3%)	BGE (52,1)	KJE és BGE (44,4 és 33,3%)	EDUTUS és BGE (38,5 és 30,8%)
Elnevezés	Pályamódosítók	Elhivatottak	Kockázatvállalók	Pályaelhagyók

5.4. A munkaadókkal készített tematikus interjúk

Jelen kutatás részeként a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatók (munkavállalók) körében lefolytatott kérdőíves felmérés mellett a munkaadói oldal megkérdezésével tematikus interjúkat készítettem. Az interjúk célja a turisztikai ágazat három nagy szegmensében (szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, utazásszervezés) működő vállalkozások oldaláról megismerni a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlati tapasztalatokat, ideértve a munkaerőhiány és a koronavírus-járvány hatását is.

A kvalitatív kutatás keretében összesen 13 munkaadóval készült interjú, amelyek többsége (mintegy háromnegyede) a szálláshely-szolgáltatás (5 szálloda, illetve szállodacsoport) és az utazásszervezés (5 utazási iroda), míg az egynegyedük a vendéglátás (3 étterem, illetve étteremcsoport) területéről került ki. A munkaadókat jellemzően a HR-vezetők képviselték, de néhány esetben az ügyvezetővel, illetve a tulajdonossal készítettem interjút.

A tematikus interjúkhoz előzetesen összeállított kérdések érintették az adott munkakör és a diplomás munkavállalók képzettségi szintje és/vagy szakterületi végzettsége közötti illeszkedés szükségességét, az álláshirdetésekből megjelenő képesítési és egyéb elvárásokat, valamint a vertikális és a horizontális foglalkoztatás mértékét, illetve annak lehetséges okait is. Az interjúkérdésekhez kapcsolódóan összeállítottam egy szempontrendszert (6. sz. melléklet), amelynek a felhasználásával elvégezhető az interjúk kódolása és tartalomelemzése.

Az adott munkakör és a **diplomás munkavállalók képzettségi szintje és/vagy szakterületi végzettsége közötti illeszkedést** tekintve az együttes (vertikális és horizontális) kongruenciát lényegében egyik munkaadó sem tartotta szükségesnek. A munkáltatók képviselőinek mintegy kétharmada szerint jó, ha van – elsősorban a vezetők esetében – illeszkedés, de nem feltétlenül fontos az adott munkakör betöltése szempontjából. Az interjúalanyok közel negyedénél pedig – jellemzően az utazásszervezéssel foglalkozó munkaadóknál – csak a szakterületi végzettség (horizontális kongruencia) jelent meg elvárásként a munkavállalókkal szemben. Mindemellett két munkáltató szerint egyáltalán nincs szükség sem vertikális, sem horizontális illeszkedésre az egyes turisztikai munkakörök esetében, mert inkább a szakmai tapasztalatot és a kompetenciákat részesítik előnyben, illetve belső képzést is biztosítanak.

A turisztikai munkaadók **az álláshirdetésekből megjelenő képesítési elvárások között** – amennyiben a képesítésre vonatkozóan nincs jogszabályi előírás – alapvetően nem kérnek konkrét képzettségi szintet és/vagy szakterületi végzettséget a jelentkezőktől. A munkáltatók képviselői elsősorban az **általános kompetenciákra** és az **attitűdökre** helyezik a hangsúlyt,

valamint **szakmai tapasztalatot** várnak el az adott munkakör betöltéséhez. Az általános kompetenciák között leginkább **a problémamegoldó és a kommunikációs képesség** jelenik meg. Az utóbbinál pedig kiemelten az angol nyelvi kommunikációt várják el a turisztikai munkakörökben, továbbá néhány esetben megemlézték a **szervezési képességet** és a **digitális tudást** is. Ugyanakkor a Food & Beverage területen dolgozóknál speciális tudásra is szükség van, többek között italismeretre a felszolgálók esetében. Mindemellett az attitűdöket tartják még meghatározónak a turisztikai területen dolgozni kívánó munkavállalóknál. A munkaadók kiemelték az **attitűdök között** a munkához való pozitív hozzáállást, illetve a **vendégorientált bánás- és gondolkodásmódot**, valamint a lelkesedést és a motivációt is.

A koronavírus-járvány előtt **a diplomát nem igénylő munkakörökben** (például szállodai recepciós, utazási ügyintéző, felszolgáló) a turisztikai munkaadók több mint kétharmadánál **foglalkoztattak többségében diplomás munkavállalókat**, jellemzően a **szállodákban recepciósként vagy az utazási irodákban ügyintézőként**. Ezzel szemben a vendéglátóhelyi munkaadóknál kisebbségben voltak az inkongruens módon foglalkoztatott diplomások. Habár a pandémia miatt átmenetileg sokan elhagyták a turizmust, a **járvány után** a munkáltatók döntő többségénél **érdemben nem változott az inkongruens foglalkoztatás aránya** a diplomás munkavállalók körében. A diplomát nem igénylő munkakörökben leginkább bizonyos kompetenciák, illetve attitűdök miatt foglalkoztatnak diplomásokat. A munkaadók szerint a diplomásokat elsősorban az **általános műveltség** és a **gondolkodásmód** különbözteti meg a középfokú végzettségűektől, továbbá magasabb szintű kommunikációs képességgel rendelkeznek, kiemelten az **angol nyelvi kommunikáció** sokat számít a foglalkoztatásnál. A diplomások mellett szól a **problémamegoldó képesség és a vendégcentrikus hozzáállás**, valamint a konfliktus- és panaszkezelés is, amelyek lehetővé teszik a magas szintű szolgáltatásnyújtást a turizmus minden területén. A munkaadók mintegy harmada szerint a **munkaerőhiány** is szerepet játszik a diplomásokat érintő (vertikálisan) inkongruens foglalkoztatásban.

A munkaadók több mint háromnegyede úgy nyilatkozott, hogy a koronavírus-járvány előtt a turisztikai munkakörökben többségében ezen a szakterületen végzett diplomásokat foglalkoztattak, akik **horizontálisan kongruens** munkát végeztek. **A járvány utáni időszakban** a munkáltatók döntő többségénél ebben **nem történt érdemi változás**. Ugyanakkor elsősorban a szállodai recepciós munkakörben **gyakran előfordul inkongruens foglalkoztatás is**, amikor többek között nyelvszakos tanári, illetve bölcsész végzettséggel, valamint nem turisztikai területen szerzett közgazdász (például marketing, üzleti) képesítéssel rendelkező munkavállalók dolgoznak. Ezekben az esetekben jellemzően azért foglalkoztatnak

más területről érkező diplomásokat, mert bizonyos kompetenciákkal, illetve attitűdökkel rendelkeznek. A munkaadók szerint ezek a **munkavállalók motiváltak, jó kommunikációs képességgel**, ezen belül angol nyelvtudással **rendelkeznek**, továbbá a **problémamegoldó képesség és a szervezőkészség** szintén nagyon fontos. Mindemellett az interjúalanyok megjegyezték, hogy a turizmus a pandémia miatt elvesztette a vonzerejét, bizonytalan szakma lett, ezért nyitottak mindenkire, aki ezen a területen szeretne dolgozni.

31. táblázat: Az egyes turisztikai területek közötti különbségek a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából

	Szálláshely-szolgáltatás	Utazásszervezés	Vendéglátás
Vertikális kongruencia/inkongruencia	jellemzően inkongruens	jellemzően inkongruens	jellemzően kongruens
Horizontális kongruencia/inkongruencia	kongruens/inkongruens közel azonos arányban	jellemzően kongruens	jellemzően kongruens
Munkaköri különbségek	szállodai recepciós inkább inkongruens, felszolgáló inkább kongruens	nincs számottevő eltérés	nincs számottevő eltérés
Változás a járvány előttihez képest	többségüknél érdemben nincs változás	többségüknél érdemben nincs változás	érdemben nincs változás

A tematikus interjúkra adott válaszok alapján a munkaadókat két csoportra lehet osztani a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából. Az egyik csoportot **a szálláshely-szolgáltatók és az utazásszervezők**, a másikat a **vendéglátással foglalkozó vállalkozások** alkotják. Az előbbi csoportnál a foglalkoztatás **jellemzően** a képzettségi szintnek nem megfelelő, **vertikális módon inkongruens** formában valósul meg. Az utóbbinál jellemzően mind a képzettségi szintnek, mind a szakterületi végzettségnek megfelelő, **vertikálisan és horizontálisan kongruens** módon foglalkoztatják a munkavállalókat. Az egyes turisztikai munkaköröket illetően az utazásszervezés és a vendéglátás területén nincs számottevő eltérés, azonban a szálláshely-szolgáltatásban **a szállodai recepciós munkakörnél inkább inkongruens, a felszolgáló munkakörben inkább kongruens** foglalkoztatásról számoltak be a munkaadók. A koronavírus-járvány előttihez képest a vendéglátásban tevékenykedő munkaadók nem tapasztaltak érdemi változást a kongruens/inkongruens foglalkoztatásban. Ehhez hasonlóan a szálláshely-szolgáltatás és az utazásszervezés területén a munkaadók többségénél szintén nem volt érdemi változás ezen a téren.

6. A főbb kutatási eredmények összefoglalása

A diploma és munkakör közötti kongruenciát/inkongruenciát – a felsőoktatás és a munkaerőpiac viszonyában – szekunder és primer kutatás formájában vizsgáltam. A kutatáshoz kapcsolódó főbb megállapításokat tehát a szakirodalmi áttekintés részét képező, és a saját empirikus adatgyűjtés eredményei alapján mutatom be. Emellett az empirikus kutatásnál alkalmazott módszertani trianguláció (lásd 4.3. alfejezet) lehetővé tette a kétféle forrásból (kérdőívből és interjúból) származó adatok kvantitatív és/vagy kvalitatív elemzését is. A továbbiak első részében a szekunder adatokból következő, a másik részében pedig a primer adatokból levonható tartalmi megállapításokat foglalom össze.

6.1. Főbb tartalmi megállapítások a szekunder adatok alapján

Három témakörben (munkaerőhiány, kongruens/inkongruens foglalkoztatás és transzferálható tudás) használtam fel szekunder forrásként a rendelkezésre álló statisztikai adatokat, valamint áttekinttem a hazai és a nemzetközi kutatási eredményeket. Ezek alapján kerestem választ az előzetesen megfogalmazott kutatási kérdéseim egy részére, amelyek a témával összefüggő főbb tartalmi megállapításokat, illetve a primer adatgyűjtés kiindulópontját is adták. A szekunder adatgyűjtéshez kapcsolódó kutatási kérdések az alábbiak voltak:

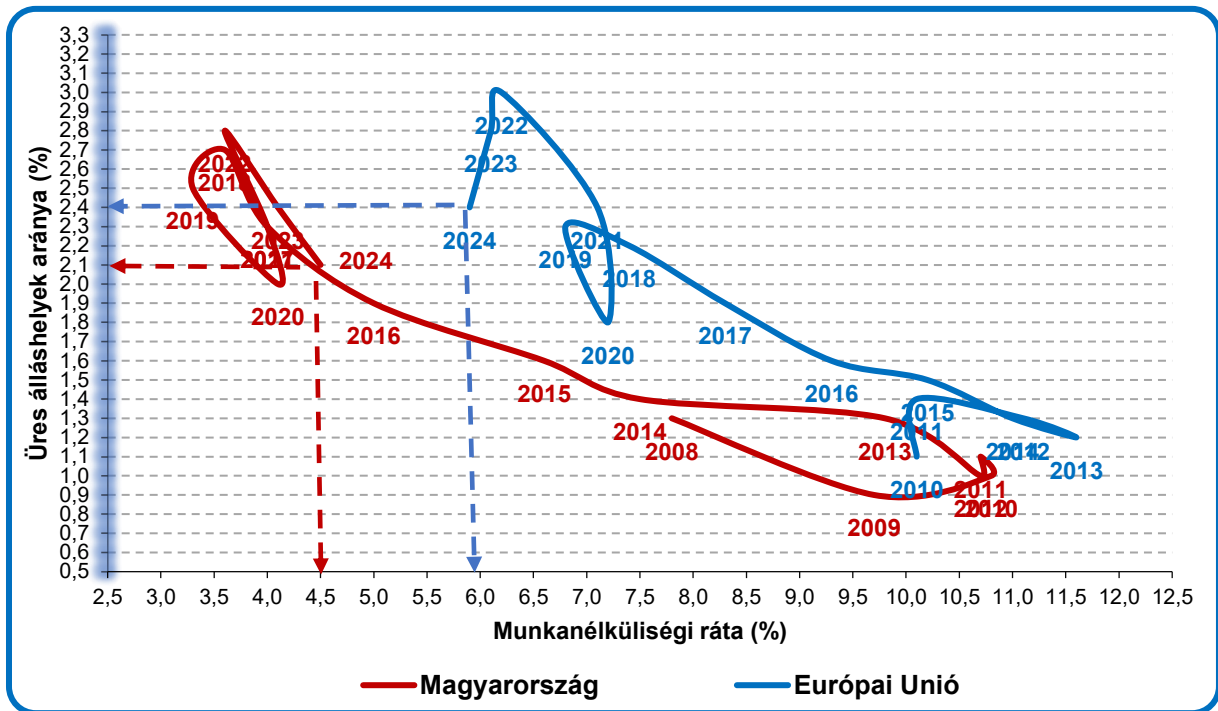
- a) Hogyan jellemezhető a 2008-as világgazdasági válság utáni időszakban a munkaerőhiány a statisztikai adatok, illetve felmérések alapján?
- b) Igaz-e az a feltevés, hogy a válság utáni inkongruens foglalkoztatás mértéke tendenciájában növekszik?
- c) Hogyan értékelték a munkavállalók és a munkaadók a transzferálható tudáselemek fontosságát a korábbi kutatások tükrében?

A. Megállapítás: A munkaerőhiány hazai és nemzetközi szinten általános jelenséggé vált a munkaerőpiacon.

A 2008-as világgazdasági válságból való kilábalást követően csökkent a munkanélküliek száma, és a gazdasági fellendüléssel párhuzamosan megnőtt az üres álláshelyek aránya, amelynek eredményeképpen *a munkanélküliséget felváltotta a munkaerőhiány*. Ebben a *koronavírus-járvány* időszaka (2020–2021) hozott átmeneti változást, amikor bizonyos szektorokban, mint pl. a turizmus-vendéglátás területén jelentősen csökkent a foglalkoztatottság, ezért *sokan más szektorokban helyezkedtek el*, nemzetgazdasági szinten ugyanakkor emelkedett a munkanélküliségi ráta. A járványügyi korlátozások feloldásával azonban *ismét a munkaerőhiány vált meghatározóvá a munkaerőpiacon*.

A munkaerőhiány jellemzésére, illetve annak *kvalitatív vagy kvantitatív* típusának bemutatására a *Beveridge-görbe* igen alkalmas, amelyen a *munkanélküliségi ráta* és az *üres álláshelyek aránya* együttesen ábrázolható.

56. ábra: A Beveridge-görbe alakulása Magyarországon és az Európai Unióban*



Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatok alapján

* Az ábra már megjelent az 1.3. alfejezetben egy másik időbontásban.

Az üres álláshelyek aránya relatíve magas (az ábra bal felső része), a munkanélküliségi ráta (az ábra bal alsó része) pedig alacsony *Magyarországon*, amely *kvantitatív munkaerőhiányra* utal, vagyis országos szinten nincs elegendő munkaerő. Az európai uniós átlagot tekintve a görbe hasonló képet mutat, ami az üres álláshelyek arányát illeti, viszont a munkanélküliségi ráta a magyarországinál magasabb. *Az EU-ban* tehát mindkét mutató viszonylag magas, ami *inkább kvalitatív munkaerőhiányt* mutat, vagyis a munkaadók nem találhatnak megfelelően képzett munkavállalókat az üres álláshelyek betöltésére. Emellett a *ciklikus hatások* is jól láthatók az ábrán, amikor a gazdasági nehézségek, illetve a koronavírus-járvány hatására átmenetileg csökkent a munkaerőhiány Magyarországon és az EU-ban is.

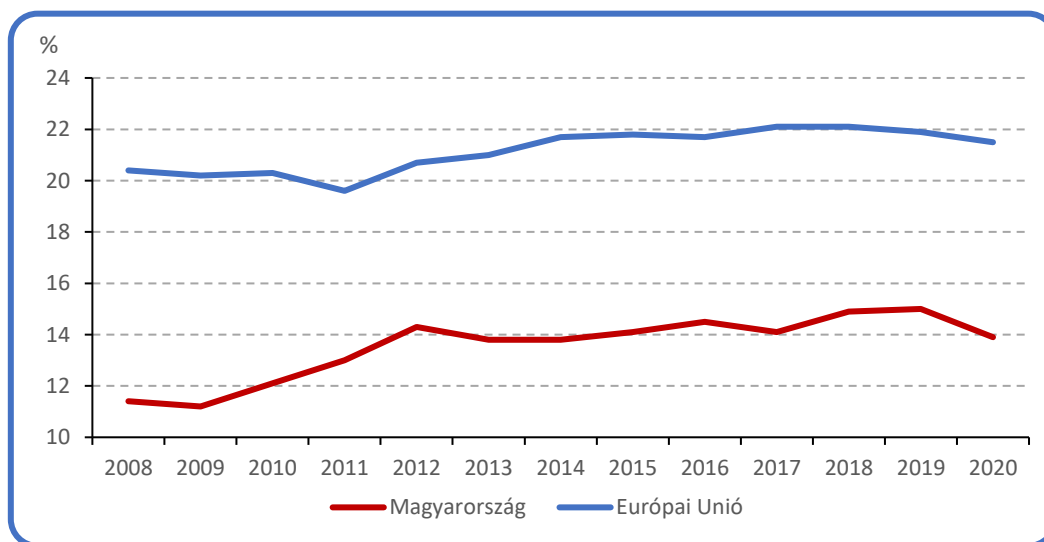
A munkaerőhiány nemcsak munkaerőpiaci adatgyűjtéseken alapuló *makroindikátorok* (pl. üres álláshely-statisztikák, munkanélküliségi adatok), hanem *mikroindikátorok* (munkaadói interjúk, illetve felmérések) segítségével is megragadható. A hazai és a nemzetközi felmérések (pl. Poór, Juhász, Csapó, Tóth és Némethy, 2017; ManpowerGroup, 2020; MKIK GVI, 2022) bizonyítják, hogy a *munkaadók többségének* nehézséget okoz megfelelően képzett

munkavállalókat találni. A *munkaerőhiány* elsősorban a mérnöki, a logisztikai, az informatikai és az egészségügyi, valamint a *turisztikai (szállodai és éttermi) munkaköröknél*, továbbá a magasan képzett szakemberek (pl. projekt menedzser, jogász, kutató) esetében jelent problémát. Ennek okaként a munkaadók többek között a versenytársi konkurenciát, az alacsony béreket, az elvándorlást és a negatív demográfiai folyamatokat jelölték meg. A megkérdezett vállalkozások egy része a *felsőoktatási intézményekkel való együttműködésben* látja a megoldást.

B. Megállapítás: Az inkongruens foglalkoztatás mértéke az EU-ban nagyobb, Magyarországon pedig tendenciájában növekszik.

A diploma és a munkakör közötti inkongruencia hazai és külföldi alakulásába az Eurostat által közzétett kísérleti statisztika⁵⁴ idősoros adatai adnak betekintést. A felsőfokú képesítéssel rendelkezők körében a vertikálisan (a munkakörhöz képest túlképzettnek minősülő) inkongruens foglalkoztatás arányáról 2008 és 2020, a horizontálisan (a szakterületi végzettségtől eltérő munkakörben dolgozó) inkongruens elhelyezkedés mértékéről pedig 2014 és 2020 között állnak rendelkezésre hazai és uniós adatok.

57. ábra: A vertikális inkongruencia alakulása Magyarországon és az EU-ban



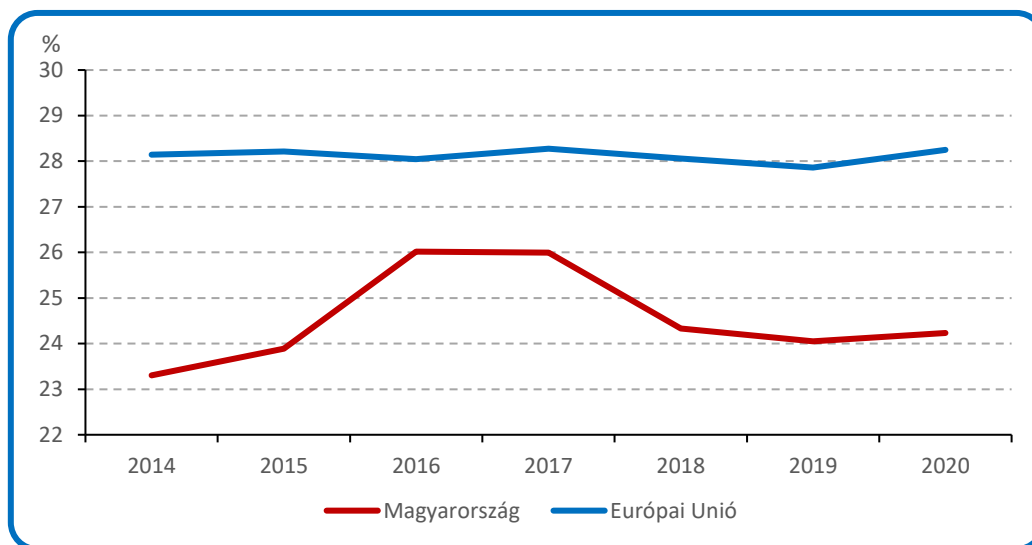
Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatok alapján

Az adatok alapján a munkakörhöz képest túlképzett munkavállalók aránya (vertikális inkongruencia) mind Magyarországon, mind az EU-ban nőtt. 2020-ban a vertikális

⁵⁴ A vertikális és a horizontális inkongruencia arányára vonatkozó, kísérleti statisztikaként közzétett adatok mára már nem érhetőek el az Eurostat honlapján, ezért az elemzéshez felhasznált adatok megtalálhatók a mellékletben. A kísérleti statisztika módszertani leírása viszont letölthető az alábbi linkre kattintva: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/9596077/Methodological_note.pdf

inkongruencia aránya Magyarországon 13,9, az EU-ban átlagosan 21,5%-ot tett ki. Az előbbi 2,5, az utóbbi 1,1 százalékponttal volt magasabb, mint 2008-ban.

58. ábra: A horizontális inkongruencia alakulása Magyarországon és az EU-ban



Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatok alapján

A szakterületi végzettségtől eltérő, *horizontálisan inkongruens módon foglalkoztatottak aránya szintén emelkedett*. 2020-ban Magyarországon a horizontális inkongruencia aránya (24,2%) 0,9 százalékponttal volt nagyobb, mint 2014-ben. A legmagasabb arány 2016-ban és 2017-ben volt, amikor a munkavállalók több mint negyede a szakterületi végzettségétől eltérő munkakörben helyezkedett el. Az uniós átlag (28,3%) ugyanezen időszakot tekintve alig változott, mindössze 0,1 százalékponttal nőtt. A nemzetközi statisztikai adatok ismeretében elmondható, hogy *az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya tendenciájában növekszik*, a hazai növekedés mértéke pedig meghaladta az EU-s átlagot. Ezzel párhuzamosan jelentősen⁵⁵ nőtt a témával foglalkozó hazai és külföldi kutatások száma is. Magyarországot két nemzetközi kutatásban is az inkongruens foglalkoztatásban leginkább érintett országok közé sorolták (HEGESCO, 2009; Cedefop, 2022). A képzettségi szintnek nem megfelelő (vertikális inkongruencia) foglalkoztatást tekintve – a munkakör szempontjából – az alulképzettek aránya az EU-ban és Magyarországon csökkenő, a túlképzettek aránya pedig növekvő tendenciát mutat. Ugyanakkor nincs szignifikáns kapcsolat a túlképzettség és a felsőoktatási részvételi arány között (lásd Vandeplas és Thum-Thysen, 2019).

⁵⁵ Polónyi, 2004; Kővári és Polónyi, 2005; HEGESCO, 2009; Kiss, 2014; Senarath és Patabendige, 2014; Mahuteau és mtsai, 2014; Morgado és mtsai, 2014; KSH, 2015; OECD, 2019; Vandeplas és Thum-Thysen, 2019; Cedefop, 2022

C. Megállapítás: A transzferálható tudás a diplomás munkavállalók és a munkaadók számára egyaránt fontos.

A végzett hallgatók elhelyezkedése szempontjából a speciális tudás mellett egyre nagyobb jelentősége van az olyan tudáselemeknek, amelyek *egyik szituációból/kontextusból a másikba átvihetők*, vagyis transzferálhatók. A transzferálható tudás foglalkoztatásban betöltött szerepét felismerve számos kutatás⁵⁶ jelent meg, amelyekben a munkaadók vagy a diplomás munkavállalók oldaláról, illetve mindkét nézőpontból vizsgálták a *transzferálható tudáselemek* fontosságát és az azokkal való elégedettséget. A kutatási eredmények alapján Magyarországon – és számos külföldi országban is – *a munkaadók többsége a speciális és a transzferálható tudás közül az utóbbit is rendkívül fontosnak tartja*. E tekintetben a munkaadók és a diplomás munkavállalók/hallgatók alapvetően hasonló kompetenciákat, illetve transzferálható tudáselemeket (*csapatban való munkavégzés, problémamegoldó képesség, kritikai gondolkodás, önmenedzselési képesség*) tartanak elengedhetetlenek. Ugyanakkor a felkészültséget és a hiányosságokat tekintve már számos különbséget lehet találni *a munkaadók és a munkavállalók értékelése között*. *A munkaadók elégedettek* a diplomás munkavállalók prezentációs képességével, azonban a munkavállalók mégsem érzik magukat kellően felkészültnek. *A munkavállalók elégedettek* a problémamegoldó képességükkel, ebben a munkaadókkal viszont ellentétes véleményen vannak. *A fejlesztési javaslatok* szempontjából mindkét oldalon megjelenik a *szakmai gyakorlat* iránti fokozott igény, továbbá a felsőoktatás és a munka világa közötti együttműködés erősítésén keresztül a *munkába integrált tanulás*, illetve az ahhoz kapcsolódó módszerek alkalmazása is (pl. a kutatás- vagy a problémalapú tanulás-tanítás).

6.2. Főbb tartalmi megállapítások a primer adatok alapján

A saját empirikus kutatásom keretében a célcsoportot egyrészt a turizmus-vendéglátás területén végzett hallgatók (munkavállalók), másrészt a turisztikai munkaadók adták. A primer adatgyűjtéshez a diplomás munkavállalók esetében kérdőívet használtam, a munkaadókkal pedig interjút készítettem. A kombinált módszertan (lásd a kutatás leírásáról szóló módszertani

⁵⁶ A munkaadók elvárásait vizsgáló kutatások: Akkuyunlu, 2009; Eurobarometer, 2010; Kusmierczyk és Medford, 2015; GMAC (Graduate Management Admission Council), 2019

A transzferálható tudás fontossága a diplomás munkavállalók oldaláról: Albalawi et al. 2011; Baser et al., 2017; Kiss, Barker és Singh, 2019

A munkaadói és a munkavállalói nézőpontot megjelenítő kutatások: Andrews és Higson, 2008; Saunders és Zuzel, 2010; Lisá, Hannelová és Newman, 2019; Andersson, 2023

fejezetet) alkalmazásából származó adatokat kvantitatív és kvalitatív módon egyaránt lehetett elemezni az alábbi mátrixnak megfelelően.

59. ábra: A kvantitatív és a kvalitatív adatelemzés mátrixa

Elemzés	Adatok	
	Kvantitatív	Kvalitatív
Kvantitatív	Az adatok matematikai-statisztikai elemzése	A szavak számokká formálása, a szöveg kvantifikálása, tartalomelemzése
Kvalitatív	A kvantitatív eljárásokkal kapott eredmények jelentéseinek keresése, vizsgálata	Interpretatív szövegértékelés

Forrás: Sántha, 2013 p. 83. alapján

Az alábbi A kutatási kérdéseim a következők voltak:

- d) A végzett hallgatók értékelése alapján mely tanulási-tanítási módszerek alkalmasak leginkább, illetve melyek legkevésbé a transzferálható tudáselemek elsajátítására?
- e) Hogyan változik a speciális, illetve a transzferálható tudás hasznosíthatósága a diplomás munkavállalók körében attól függően, hogy kongruens vagy inkongruens foglalkoztatásról van szó?

A felsőoktatási képzés során alkalmazott tanulási módszereket (2. sz. melléklet: kérdőív 16. kérdés) és a transzferálható tudáselemek megjelenését (kérdőív 13. kérdés) egyaránt 5-fokozatú Likert-skálán értékelhették a végzett hallgatók, ezért az ordinális skálán mért változók közötti lehetséges összefüggéseket rangkorreláció segítségével vizsgáltam.

D. Megállapítás: Bizonyos tanulási módszerek alkalmazása inkább, míg mások kevésbé szolgálják a transzferálható tudáselemek elsajátítását.

A kutatásban érintett válaszadók értékelése alapján azt lehet mondani, hogy *noha a tanári előadás a leggyakoribb oktatási módszer a képzésben, mégis éppen ennek van a legkisebb hatása a transzferálható tudásra*, a kettő között nincs szignifikáns kapcsolat. Nem is lehet, mert az előadásokon a hallgatók jellemzően passzív résztvevők, ahol elsősorban a speciális tudásra összpontosítanak. A többciklusú képzésre való áttérést követően a turizmus-vendéglátás szakon a szakmai gyakorlat ideje kettőről egy félévre csökkent, a turizmus-menedzsment mesterképzésen pedig egyáltalán nincs. Részben emiatt *a megkérdezettek nem tartották hangsúlyosnak a szakmai gyakorlatot a képzésben, így annak hatását is minimálisnak*

tekintették a transzferálható tudás szempontjából. Minden más, a transzfertudást segítő módszer és a transzferálható tudáselemek tekintetében a közepesnél gyengébb vagy közepes mértékű, szignifikáns kapcsolat mutatható ki. **A két legerősebb módszertani hatás a probléma- és a kutatásalapú tanulás-tanításnál volt tapasztalható.** Emellett a csoportmunka és a projektalapú tanulás szerepe is egyre inkább értékelhető hatást gyakorolt szerintük a transzferálható tudásuk fejlesztésére.

E. Megállapítás: A transzferálható tudás nemcsak inkongruens, hanem kongruens foglalkoztatás esetén is jól hasznosítható.

Az adatok statisztikai kiigazításához kapcsolódóan (lásd 4.5. alfejezetet) a vertikális és a horizontális illeszkedéssel kapcsolatos kérdésekre, valamint a képzettségre adott válaszok alapján a kongruens és az inkongruens foglalkoztatásban érintettek körére új változókat (vertikális és/vagy horizontális kongruencia/inkongruencia) határoztam meg. Ezeket felhasználva pedig megvizsgáltam a képzésben szerzett speciális és a transzferálható tudás hasznosítását a megkérdezettek kongruens vagy inkongruens elhelyezkedése szempontjából.

A szakmai (speciális) tudás és a transzferálható (általános) tudás hasznosítása különböző a kongruens és az inkongruens módon elhelyezkedők körében. *A szakmai tudás hasznosítása* mind a vertikálisan inkongruens, mind a horizontálisan inkongruens csoport esetében *alacsonyabb*, mint a kongruens módon elhelyezkedők körében, azonban *a különbség* – a Mann-Whitney teszt alapján – *a horizontálisan inkongruens és a kongruens csoport között szignifikáns*. Ez érthető, hiszen a horizontálisan inkongruens foglalkoztatás azt jelenti, hogy a munkakör és a diplomás munkavállaló szakterületi végzettsége elválnak egymástól. *A transzferálható tudás hasznosítását* a kongruencia/inkongruencia típusától (vertikális, horizontális) függetlenül *a megkérdezettek egyaránt magasra értékelték*, ebben a kongruens és az inkongruens csoportok között pedig *nincs szignifikáns különbség*. Következésképpen *a transzferálható tudás a kongruens és az inkongruens elhelyezkedésnél egyaránt jól hasznosítható, viszont különösen a horizontálisan inkongruens foglalkoztatás esetében a szerepe felértékelődik* a szakmai tudás alacsonyabb szintű hasznosítása miatt.

Ha visszatekintünk a kvantitatív és a kvalitatív adatelemzés mátrixára, akkor láthatjuk, hogy eddig a kvantitatív adatokat kvantitatív módon elemeztük. Ennek a módszernek felelt meg a D. és az E. megállapítás. A továbbiakban a kvantitatív adatok kvalitatív elemzésére vonatkozó kérdéssel, illetve az arra ily módon talált válasszal foglalkozom. A kutatási kérdés pedig a következő:

- f) Milyen csoportokat alkotnak a végzett hallgatók a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából?

Az egyének közötti kvalitatív jellegű különbségek feltárására hierarchikus klaszterelemzést végeztem. A vertikális és a horizontális munkavállalási orientáció, valamint egyéb változókat (pl. nemek, korosztály, intézményi háttér) is figyelembe véve nevesítettem az egyes klasztereket.

F. Megállapítás: A végzett hallgatók négy klaszterbe (elhivatottak, pályaelhagyók, pályamódosítók, kockázatvállalók) sorolhatók a kongruens/inkongruens foglalkoztatással kapcsolatos munkavállalási orientáció szempontjából.

Az egyes klaszter adekvációs mutatókat (lásd. 5.3. alfejezet) figyelembe véve, mint a megállapításban olvasható, a végzett hallgatók négy klaszterbe tömörültek. Az *elhivatottak* klaszterét azok alkották, akik a képzettségi szintjüknek és a szakterületi végzettségüknek megfelelő (vertikálisan és horizontálisan kongruens) munkavállalási orientációval rendelkeztek. Ezzel szemben a *pályaelhagyók* klaszterébe a képzettségi szintjüktől és a szakterületi végzettségüktől eltérő (vertikálisan és horizontálisan inkongruens) orientációval jellemezhetők. A *pályamódosítók* esetében olyan klaszterről van szó, akiknél vertikálisan kongruens, de horizontálisan inkongruens, vagyis a képzettségi szintnek megfelelő, viszont a szakterületi végzettségtől eltérő munkavállalási orientáció mutatható ki. Végül a negyedik klaszterbe kerültek a *kockázatvállalók*, akik munkavállalási orientációját tekintve vertikálisan inkongruens, horizontálisan pedig kongruens és inkongruens irányba egyaránt nyitottak.

A további kutatási kérdéseim a turisztikai munkaadókkal készített tematikus interjúkkal kapcsolatosak, amelyekre a triangulációs (kevert) módszert használva a **kvalitatív adatokat kvantitatív módon** elemeztem.

- g) Milyen képesítési vagy egyéb elvárásokat támasztanak a turisztikai munkaadók a potenciális munkavállalókkal szemben?
- h) Vajon lehet-e különbséget tenni a turisztikai területek munkaadói között a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából?

G. Megállapítás: A turisztikai munkaadók konkrét képesítési elvárások helyett elsősorban az általános kompetenciákra (transzferálható tudásra) és az attitűdökre helyezik a hangsúlyt.

A turisztikai munkaadók alapvetően nem jelölnék meg konkrét képzettségi szintet és/vagy szakterületi végzettséget az álláshirdetéseikben. A munkáltatók az *általános kompetenciák és attitűdök mellett szakmai tapasztalatot* várnak el a jelentkezőktől az adott munkakör betöltéséhez. Az egyik kontextusból a másikba átvihető, vagyis transzferálható tudásként értelmezhető általános kompetenciák között leginkább a *problémamegoldó és a kommunikációs képességet* részesítik előnyben, az utóbbinál a területi sajátosság miatt az **angol nyelv ismeretét** tartják fontosnak a turisztikai munkakörökben. Ezen kívül a munkaadói elvárások között megjelenik a *szervezési képesség* és a *digitális tudás* is. A három turisztikai terület közül a vendéglátásban dolgozók esetében a transzferálható tudás mellett bizonyos speciális tudást – felszolgálóknál az itálistudást – is szükségesnek tartottak. Az attitűdök között a munkaadók megemlézték a *munkához való pozitív hozzáállást, a vendégorientált bánás- és gondolkodásmódot, valamint a lelkesedést és a motivációt* is.

H. Megállapítás: A turisztikai munkaadók a szálláshely-szolgáltatás és az utazásszervezés területén többségében vertikálisan inkongruens, a vendéglátásban pedig vertikálisan és horizontálisan kongruens módon foglalkoztatják a diplomás munkavállalókat.

A kutatásban érintett *turisztikai munkaadók* több mint kétharmada foglalkoztatott diplomásokat felsőfokú végzettséget nem igénylő – *vertikálisan inkongruens* – munkakörökben, többnyire szállodákban recepciósként vagy utazási irodákban ügyintézőként. Emellett a *szállodai recepció* munkakörben gyakran előfordul a szakterületi végzettségnek nem megfelelő, *horizontális inkongruencia* is. A vendéglátásban viszont kevésbé jellemző a diplomások inkongruens foglalkoztatása. A *koronavírus-járvány* miatt átmenetileg sokan elhagyták a turisztikai ágazatot, azonban a munkaadók szerint *érdemben nem változott* az inkongruens módon (vertikálisan vagy horizontálisan) foglalkoztatott diplomások aránya. A munkaadók itt is elsősorban az *általános műveltség* és a *jó kommunikációs képesség*, kiemelten az angol nyelvtudás miatt alkalmaznak diplomásokat. A diplomás munkavállalók mellett szól a *problémamegoldás, a szervezőképesség, és a vendégcentrikus hozzáállás* is, amiket egyaránt szükségesnek tartanak a magas színvonalú szolgáltatásnyújtáshoz a turizmus minden területén. Ezen kívül a kutatásban részt vevő turisztikai munkaadók mintegy harmada szerint a

munkaerőhiánynak is szerepe van abban, hogy diplomásokat is foglalkoztatnak felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörökben.

7. A kutatás hasznosíthatósága és gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a továbblépés lehetséges irányai

Az elmúlt évtizedben a munkaerőhiány meghatározó jelenséggé vált a hazai és az európai munkaerőpiacon, amellyel párhuzamosan az inkongruens foglalkoztatás mértéke is tendenciájában növekszik. Mindez komoly kihívást jelent egyrészt a felsőoktatási intézményeknek a munkaerőpiaci igényekhez való alkalmazkodás, másrészt a munkaadóknak az üres álláshelyek betöltése szempontjából. A diplomás munkavállalók foglalkoztathatóságában pedig egyre nagyobb szerepe van a speciális (szakmai) tudás mellett a transzferálható (általános) tudásnak is.

Jelen kutatás eredményei ráirányítják a figyelmet a transzferálható tudás szerepére a kongruens és az inkongruens foglalkoztatásban, amely hozzájárulhat a **felsőoktatási intézményekben** a speciális és a transzferálható tudás arányának újragondolásához a munkaerőpiaci igényekhez való jobb alkalmazkodás érdekében. A transzferálható tudás nagyobb aránya a turisztikai területek közül elsősorban a szálláshely-szolgáltatásban és az utazásszervezésben elhelyezkedő diplomások foglalkoztathatóságát tudná javítani. Emellett a munkába integrált tanuláshoz kapcsolódó oktatási módszerek alkalmazása a felsőoktatásban, különösen a kutatás- és a problémaalapú tanulás, valamint a projektalapú tanulás még inkább segítheti a transzferálható tudáselemek (pl. problémamegoldási képesség, kritikai gondolkodás, csapatban való munkavégzés, önmenedzselési képesség) elsajátítását.

A munkaadókkal készített tematikus interjúkból származó kutatási eredmények megosztása a turizmus-vendéglátásban mértékadó szakmai szervezetekkel támogathatja a felsőoktatás és a munka világa közötti együttműködést. Ennek keretében a **szakmai szervezetek** többek között betekinhetnek a kutatáshoz felhasznált források hátterébe, a mérőeszközökbe és az elemzés módszereibe is. Mindemellett a szakmai szervezeteken keresztül a munkaadók megismerhetik a kutatásban érintett diplomás munkavállalók (végzett hallgatók) munkavállalási orientációját a kongruens/inkongruens foglalkoztatás oldaláról, a speciális (szakmai) és a transzferálható tudásuk értékelését, illetve annak hasznosíthatóságát a munkájukban. Mindez a toborzási folyamat, illetve az álláshirdetések fejlesztése és ezen keresztül az üres álláshelyek betöltése szempontjából jelenthet előrelépést a turisztikai és más ágazatokban tevékenykedő munkaadók számára.

A fentiekén kívül a kutatás **módszertani szempontból** is hasznosítható. A kevert (kombinált) módszertan alkalmazásával gyűjtött adatok kvantitatív és kvalitatív módon is elemezhetők. A kétféle elemzési módszer pedig lehetőséget ad a közös vonatkoztatási pontok mentén az eredmények összevetésére. Jelen kutatásban a végzett hallgatókra (diplomás munkavállalókra) irányuló kérdőívből és a munkaadókat célzó interjúkból származó adatokat a kongruens/inkongruens foglalkoztatásról, a transzferálható tudás szerepéről, a munkaerőhiányról és a koronavírus-járvány hatásáról együttesen lehetett vizsgálni. A többféle adatgyűjtési módszer, illetve az adatok kombinált elemzése, vagyis a módszertani trianguláció alkalmazása ösztönző lehet más kutatók számára is az adott kutatási probléma minél alaposabb vizsgálata, továbbá a megbízhatóság és az érvényesség javítása érdekében. Az eredmények egy irányba mutatása vagy éppen ellentmondásossága egyaránt fontos lehet a kutatás értékelése szempontjából.

Az eredmények általánosíthatóságánál figyelemmel kell lenni arra, hogy egy viszonylag kis mintaelemszámú, illetve egy területre (turizmus-vendéglátásra) fókuszáló kutatásról van szó. Mind a végzett hallgatók, mind a munkaadók irányába van mozgástér a **kutatás kiszélesítésére és mélyítésére**. A végzett hallgatók esetében a mintaelemszám jelentős növelése érdekében érdemes megvizsgálni a **DPR-felmérésekhez való kapcsolódás** lehetőségét. Ezzel könnyebben elérhetővé válnának nemcsak a turizmus-vendéglás, hanem más képzési területen végzett hallgatók is. A nagyobb mintaelemszám egyrészt a módszertani eszköztár alkalmazása, másrészt a mintán belüli kisebb, pl. intézmények, képzési szintek szerinti csoportok elemzése szempontjából is előnyös. A **munkaadók oldaláról** szintén **bővíteni** lehetne **az érintettek körét** mind a nagyságrend, mind a területi kötődést illetően.

A kongruencia/inkongruencia vizsgálata szempontjából az **internetes adatforrások** egyfajta alternatív vagy kiegészítő elemzési lehetőséget kínálnak a tradicionálisnak tekinthető – általam is végzett kérdőíves, illetve interjú – kutatási megközelítéshez képest. A különféle **állásportálokon** a munkaadók és a munkavállalók egyaránt jelen vannak. A munkaadók közzéteszik az álláshirdetéseket, amelyekből megismerhetők többek között a képzési elvárások és a kompetenciaigények (speciális és transzferálható tudás) is. A potenciális munkavállalók által felöltött önéletrajzok pedig szintén hasznosítható információkat tartalmaznak. Emellett a **közösségi médiában** ugyancsak jelen vannak a munkaerőpiaci szereplők, ezért a munkaadói elvárások és a munkavállalói profilok ezeken keresztül is vizsgálhatók. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ezekhez **az adatokhoz való hozzáférés** gyakran korlátozott, illetve az adott minta jellemzően nem reprezentatív. Ez utóbbi probléma viszont súlyozással kezelhető.

A diploma és munkakör közötti megfelelést nemcsak a munkavállaló képzettségi szintjéhez képest lehet vizsgálni, hanem a képességei mentén is. Ez az úgynevezett **képességbeli inkongruencia (skill mismatch)**, amely nem feltétlenül esik egybe a képzettségbeli inkongruenciával. Egy diplomás munkavállaló a munkaköri elvárásokhoz képest rendelkezhet képességbeli többlettel (overskilling/skill underutilisation) vagy képességbeli hiánnyal (underskilling/skill deficit). Mindez az általam vizsgált túl- vagy alulképzettség mellett is megtörténhet, ezért egy későbbi kutatás keretében a képzettségbeli és a képességbeli kongruencia/inkongruencia együttesen is vizsgálható, kiemelten kezelve a speciális és a transzferálható tudás hasznosíthatóságát.

Táblázatok és ábrák jegyzéke

Táblázatok

1. táblázat: A munkaerőhiány típusai és okai	7
2. táblázat: Az inkongruencia típusai a munkaerőpiaci szereplők szintjén	24
3. táblázat: A vertikális inkongruencia mérési módszerei	43
4. táblázat: Az általános és a specifikus kompetenciák megítélése a felsőoktatási intézmények oldaláról	59
5. táblázat: Az általános és a specifikus kompetenciák megítélése a munkaadók oldaláról	59
6. táblázat: A munkába integrált tanuláshoz kapcsolódó módszerek	60
7. táblázat: A transzferálható tudás értékelése munkaadói és munkavállalói nézőpontból	67
8. táblázat: A vertikális inkongruencia mértéke a turizmus-vendéglátás szakon és a gazdaságtudományok képzési területen, alapszakon végzett hallgatók körében.....	70
9. táblázat: A vertikális inkongruencia mértéke a turizmus-menedzsment szakon és a gazdaságtudományok képzési területen, mesterszakon végzett hallgatók körében.....	71
10. táblázat: A kérdőív tematikus felépítése.....	73
11. táblázat: A turizmus-vendéglátás alap- és a turizmus-menedzsment mesterképzésen összesen végzett hallgatók száma (2009 és 2020 között).....	74
12. táblázat: Az alapsokaság jellemzői 2008 és 2020 között	75
13. táblázat: A végzett hallgatók intézmények szerinti megoszlása az alapsokaságban és a mintában	77
14. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya az aktuális munkakör alapján, nemenként (N=105)	101
15. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya az aktuális munkakör alapján, felsőoktatási intézményenként (N=105).....	102
16. táblázat: Intézmény különbségek a transzferálható tudáselemek megjelenése szempontjából	103
17. táblázat: Rangkorrelációs kapcsolatvizsgálat eredménye (13. és 16. kérdésre adott válaszok alapján)	104
18. táblázat: A kongruens elhelyezkedés fontossága és a transzferálható tudáselemek közötti kapcsolatvizsgálat eredménye (13. és 19-21. kérdésre adott válaszok alapján)	105
19. táblázat: A transzferálható tudáselemek saját szintje és a munkához való szükségesség közötti kapcsolat.....	106
20. táblázat: A transzferálható tudás szintje és annak hasznosítása a munkában	107
21. táblázat: A képzésben szerzett tudás hasznosítása a kongruens/inkongruens elhelyezkedés szempontjából.....	107
22. táblázat: A kongruens/inkongruens foglalkoztatás aránya a Covid19-járvány előtti és utáni megváltozott munkakör alapján (N=31).....	109
23. táblázat: A képzésben szerzett tudás hasznosítása a kongruens/inkongruens elhelyezkedés szerint (Covid19-járvány előtti munkavégzés esetében)	110
24. táblázat: Munkahelyválasztási szempontok összehasonlítása a Covid19-járvány előtti és utáni munkavégzés alapján.....	111
25. táblázat: A klaszterképző változók közötti kapcsolatvizsgálat eredménye	112
26. táblázat: A Dmin érték feletti GMD távolságok, az esetszámok és az azokhoz tartozó Likert-skálás értékek az adott személynél.....	113
27. táblázat: Adekvációs mutatók a különböző klasztermegoldásokra (k = klaszterszám).....	115
28. táblázat: Standardizált átlagok mintázata a 4 klaszteres megoldásban.....	115
29. táblázat: Az elméleti és a mintában azonosított klaszterek összehasonlítása	116

30. táblázat: A mintában azonosított klaszterek jellemzése, elnevezése	117
31. táblázat: Az egyes turisztikai területek közötti különbségek a kongruens/inkongruens foglalkoztatás szempontjából	120

Ábrák

1. ábra: Az üres álláshelyek száma és aránya (2014–2024)	10
2. ábra: Az üres álláshelyek aránya és a munkanélküliségi ráta régióként, 2024. III. negyedév	11
3. ábra: Az üres álláshelyek aránya Európában (2024. III. negyedév)	12
4. ábra: A munkanélküliségi ráta Európában (2024. III. negyedév)	12
5. ábra: A munkaerőhiány azonosítása a Beveridge-görbén keresztül	12
6. ábra: A Beveridge-görbe alakulása Magyarországon és az EU-ban (2006–2023)	13
7. ábra: A Beveridge-görbe alakulása a V4-országokban (2006–2023)	14
8. ábra: A kongruencia és inkongruencia típusai	21
9. ábra: Formális és valódi inkongruencia	22
10. ábra: Az inkongruens módon foglalkoztatottak arányának változása	39
11. ábra: Az inkongruens módon foglalkoztatottak aránya 2015–2016	40
12. ábra: A tudás fejlődési szintjei az egyes területeken	47
13. ábra: De Block taxonómiája grafikus formában	48
14. ábra: A SOLO taxonómia felépítése	49
15. ábra: Bloom és Anderson taxonómiája	51
16. ábra: Churches kibővített digitális taxonómiája	53
17. ábra: Digitális Korszak Tanulási Mátrix	54
18. ábra: ” Bloom digitális taxonómiája”	54
19. ábra: A végzett hallgatók megoszlása nemek szerint	80
20. ábra: A végzett hallgatók megoszlása korcsoportok szerint	80
21. ábra: A végzett hallgatók megoszlása a lakóhely régiója szerint	81
22. ábra: A végzett hallgatók megoszlása a lakóhely településtípusa szerint	81
23. ábra: A hallgatók által elvégzett turisztikai képzések szintenként	82
24. ábra: A más területen diplomát adó képzéseken végzettek aránya	82
25. ábra: Az abszolutórium megszerzésének ideje (turizmus-vendéglátás BA)	83
26. ábra: A diploma megszerzésének ideje (turizmus-vendéglátás BA)	83
27. ábra: Az abszolutórium megszerzésének ideje (turizmus-menedzsment MA)	84
28. ábra: A diploma megszerzésének ideje (turizmus-menedzsment MA)	84
29. ábra: A turisztikai képzéseken végzett hallgatók száma intézményenként	85
30. ábra: A transzferálható tudás elemeinek megjelenése a felsőoktatási képzési programban	86
31. ábra: A transzferálható tudás szintje a speciálshoz képest	86
32. ábra: A transzferálható tudáselemek (általános kompetenciák) válaszadók általi saját szintjének megítélése	87
33. ábra: Az egyes oktatási és tanulási módszerek/formák szerepe a képzésben	88
34. ábra: A munkahelyválasztásban szerepet játszó megfontolások	89
35. ábra: Álláskereső szempontok az inkongruens foglalkoztatás oldaláról	90
36. ábra: Vertikális kongruencia fontossága	90
37. ábra: Horizontális kongruencia fontossága	91
38. ábra: Együttes kongruencia fontossága	91
39. ábra: Aktuális (Covid19-járvány utáni) munkahellyel rendelkezők aránya	92

40. ábra: Vertikális illeszkedés (diploma szintje) megítélése.....	93
41. ábra: Horizontális (szakterületi) illeszkedés megítélése.....	93
42. ábra: A szakmai (speciális) tudás hasznosítása	94
43. ábra: A transferálható tudás (általános kompetenciák) hasznosítása	94
44. ábra: Az egyes transferálható tudáselemek (általános kompetenciák) szükségessége a válaszadók munkavégzéséhez.....	95
45. ábra: Munkahelyválasztási szempontok a válaszadó inkongruens foglalkoztatása esetén.....	96
46. ábra: Munkavállalás a Covid-19 járvány előtt.....	97
47. ábra: A járvány előtti és utáni munka változása	97
48. ábra: Vertikális illeszkedés (képzettségi szint) megítélése azon válaszadók körében, akiknek más volt a Covid előtti és utáni munkája	98
49. ábra: Horizontális (szakterületi) illeszkedés megítélése.....	98
50. ábra: A szakmai (speciális) tudás hasznosítása	99
51. ábra: A transferálható tudás (általános kompetenciák) hasznosítása	99
52. ábra: Munkahelyválasztási szempontok inkongruens foglalkoztatás esetén	100
53. ábra: Dendogram	114
54. ábra: Összhiba lejtődiagram	114
55. ábra: Silhouette-ábra.....	115
56. ábra: A Beveridge-görbe alakulása Magyarországon és az Európai Unióban*	122
57. ábra: A vertikális inkongruencia alakulása Magyarországon és az EU-ban.....	123
58. ábra: A horizontális inkongruencia alakulása Magyarországon és az EU-ban.....	124
59. ábra: A kvantitatív és a kvalitatív adatelemzés mátrixa	126

Irodalomjegyzék

- Adams, N. E. (2015): Bloom's taxonomy of cognitive learning objectives. *Journal of the Medical Library Association*. 103(3), 152-153 <http://dx.doi.org/10.3163/1536-5050.103.3.010>
- Aggarwal, C. C. (2017): *Outlier Analysis*, 2nd Edition. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47578-3>
- Ahmad, S. & Pesch, M. (2017): Essential work skills and readiness: Perceptions of employers. MBA students and undergraduates. *Academy of Educational Leadership Journal*, 21(1), 1-10. URL: <https://www.abacademies.org/articles/Essential-Work-Skills-and-Readiness-1528-2643-21-1-108.pdf> Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Akkuyunlu, A. (2009): The Balance between Generic and Specific Competencies. In: *Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers in Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education*. Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO) http://skktg.vdu.lt/downloads/Qualitative_Analysis_of_HEIs_and_Employers_in_Five_Countrie.pdf Utolsó letöltés: 2022.02.08.
- Akopdshanjan, E. und Reinecke, A. (2009): – Ausmaß, Folgen und arbeitsmarktpolitische Implikationen. Seminararbeit zu „Aktuelle Probleme der Wirtschaftspolitik“ Wintersemester 2009/2010, Universität Hamburg https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/vwl/aussenhandel/internationalewirtschaftsbeziehungen/Hauptstudium/Seminar_APWP/SoSe2008/Auswahl_der_Seminararbeiten/WiSe0910/C3.pdf Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- Albalawi, S. – Zalat, S. – El-Akkad, S. – Deghash, Z. & Ramadan, S. (2011): Transferable skills of undergraduates of sciences and arts at Taibah University, El-Ula Branch, Saudi Arabia. *Egyptian Journal of Biology*, vol. 13, pp 65-73. <http://dx.doi.org/10.4314/ejb.v13i1.10>
- Allen, J. and Van der Velden, R. (2001): Educational Mismatches vs Skill Mismatches: Effects on Wage, Job Satisfaction, and on the Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53, 434-452.
- Alrifai, A. A. – Raju, V. (2019): The Employability Skills of Higher Education Graduates: A Review of Literature. *International Advanced Research Journal in*

- Amer, A. (2006): Reflections on Bloom's Revised Taxonomy Electronic. *Journal of Research in Educational Psychology*. No 8, Vol 4 (1) 213-230. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293123488010.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Anderson, L. W. – Krathwohl, D. R. (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York: Longman.
- Andersson, V. (2023): T-shaped and Transferable Skills. How can University Graduates' Employability be Strengthened? *Innovative Practice in Higher Education*, 5(1). <https://journals.staffs.ac.uk/index.php/ipihe/article/view/199/339> Utolsó letöltés: 2025.07.27.
- Andrews, J. and Higson, H. (2008): Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, Vol. 33, No. 4 <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Apple, D. K. – Krumsieg, K. (2001): *Teaching Institute Handbook*. Lisle, IL: Pacific Crest
- Atkinson, G. (2016): Work-based learning and work-integrated learning: fostering engagement with employers. National Centre for Vocational Education Research, Australia <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED568154.pdf> Utolsó letöltés: 2020.06.26.
- Atoyán, R. - Christiansen, L. - Dizioli, A. - Ebeke, C. - Ilahi, N. - Ilyina, A. - Mehrez, G.- Qu, H. - Raei, F. - Rhee, A. and Zakharova, D. (2016): Emigration and Its Economic Impact on Eastern Europe. IMF <https://doi.org/10.5089/9781475576368.006>
- Babbie, E. (2001): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest
- Baiocco, S. – Kilhoffer, Z. and Niang, M. M. (2020): The measurement of skills needs, skills transferability and skills imbalances with data from international surveys, web sources and web-based surveys, Deliverable 12.1, Leuven, InGRID-2 project 730998 – H2020 <https://www.inclusivegrowth.eu/files/Output/D12.1-Measuring-skills.pdf> Utolsó letöltés: 2021.10.13.
- Barkhuizen, N. and Schutte, N. (2014): Work Integrated Learning – A Conceptual Model. International Conference on Arts, Economics and Management (ICAEM'14) March 22-23, 2014 Dubai (UAE) pp. 11-15. <http://dx.doi.org/10.15242/ICEHM.ED0314048>

- Barnow, B. S., Trutko, J. W. and Piatak, J. S. (2013): *Occupational labor shortages: Concepts, causes, consequences, and cures*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research. Kalamazoo, Michigan <https://doi.org/10.17848/9780880994132>
- Baser, J. A. – Hasan, H. – Asha'ri, A. H. – Khairudin. M. (2017): A study on the transferable skills of the engineering Students at Universiti Tun Hussein onn Malaysia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 23, Nomor 3 <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i3.13419>
- Báthory Zoltán (2000): *Tanulók, Iskolák, különbségek*. Egy differenciális tanuláselmélet vázlatja. OKKER Oktatási Kiadó, Budapest
- Blank, D. M. and Stigler, G. J. (1957): The supply of engineers. In: The demand and supply of scientific personnel. *NBER Books*, 73–92.
- Bloom, B. S. (1956): *Taxonomy of Educational Objectives: Cognitive Domain*, MacKay, New York
- Bobrowski, P. (2003). Bloom's Taxonomy, Expanding its meaning. *Faculty Development Series*, Pacific Crest Press. 161-163
<https://www.facultyguidebook.com/BloomTaxonomy.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Boswell, C., Stiller, S. and Straubhaar, T. (2004): Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies? *DG Employment and Social Affairs*. Migration Research Group
https://forschungsnetzwerk.ams.at/dam/jcr:a233d5aa-c321-4304-8b80-268f091f486e/forecast_skills_labour.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.).
- Brabrand, C. – Dahl, B. (2009): Using the SOLO Taxonomy to Analyze Competence Progression of University Science Curricula. *Higher Education* 58(4): 531-549
<http://dx.doi.org/10.1007/s10734-009-9210-4>
- Brunello, G., Wruuck, P. (2021): Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 35:1145–1167.
<https://doi.org/10.1111/joes.12424>
- Bruner, J. S. (1968): *Az oktatás folyamata. A pedagógiai időszerű kérdései külföldön*. Tankönyvkiadó, Budapest
- Bruner, J. S. (1997). Will cognitive revolutions ever stop? In D. M. Johnson and C. E. Erneling (eds.) *The future of the cognitive revolution*. Oxford: Oxford University Press. 279–292.

- Brüning, N., Mangeol, P. (2020): What skills do employers seek in graduates? Using online job posting data to support policy and practice in higher education. OECD Education Working Papers No. 231 <https://dx.doi.org/10.1787/bf533d35-en>
- Buntat, Y. – Jabor, M.K. – Saud, M. S. – Mansor, S.M.S.S. – Mustaffa, N.H. (2013): Employability Skills Element's: Difference Perspective Between Teaching staff and Employers Industrial in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93 pp. 1531 – 1535. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.077>
- Cabrera, G. M., Mariel, P. (2024): Master's degree studies and its impact on vertical and horizontal mismatch in Spain. *Economia Politica*, 41:687–716 <https://doi.org/10.1007/s40888-024-00339-w>
- CEDEFOP (2010): Skill mismatch in Europe. *European Centre for the Development of Vocational Training* http://www.cedefop.europa.eu/files/9023_en.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- CEDEFOP (2022): Setting Europe on course for a human digital transition. New evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey, *European Centre for the Development of Vocational Training* https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf Utolsó letöltés: 2025.04.30.
- Chadha, D. (2006): A curriculum model for transferable skills development. *Journal of Engineering Education*, vol 1, no. 1, pp. 19 - 24. <https://doi.org/10.11120/ened.2006.01010019>
- Chadha, D. and Nicholls, G. (2006): Teaching Transferable Skills to Undergraduate Engineering Students: Recognising the Value of Embedded and Bolt-on Approaches. *TEMPUS Publications* Vol. 22, No. 1, pp. 116-122. <http://www.ijee.ie/articles/Vol22-1/Ijee1678.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Churches, A. (2008): Bloom's Digital Taxonomy. <https://www.pdst.ie/sites/default/files/BloomDigitalTaxonomy-AndrewChurches.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Cocolakis-Wormstall, M. (2018): Labour Shortage: Here to Stay; *Business Development Bank of Canada* <https://www.odenetwork.com/wp-content/uploads/2022/08/LabourShortageHereToStayBDC2018Study.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Constant, A. F. and Tien, B. N. (2011): Germany's Immigration Policy and Labor Shortages. *IZA Research Report* No. 41

https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_41.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.).

- Csapó Benő (1998): Iskolai tudás és vizsgarendszer. *Új pedagógiai szemle*. 2. sz. 51-60. <https://real.mtak.hu/5630/1/1152695.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Csapó Benő (1999a): A tudás minősége. *Educatio*. 3. sz. 473-487. https://publicatio.bibl.u-szeged.hu/11663/1/1999_Csapo_A_tudas_minosege.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Csapó Benő (1999b): Természettudományos nevelés: Híd a tudomány és a nevelés között. *Iskolakultúra*. 10. sz. 5-17. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/6087/1/1999_Csapo_TermeszettudomanyosNeveles.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Csapó Benő (2001): Tudáskonceptiók. In: Csapó Benő és Vidákovich Tibor (szerk.): *Neveléstudomány az ezredfordulón*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. 88-105. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/6094/1/2001_Csapo_Tudaskonceptiok.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Csapó Benő (2002): A tudáskonceptió változása: nemzetközi tendenciák és a hazai helyzet. *Új pedagógiai szemle*. 2. sz. 38-45. http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/11653/1/Uj_PSZ_2002_2_Csapo.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Csapó Benő (2003): A tudás és a kompetenciák. In: Monostori Anikó (szerk.): *A tanulás fejlesztése*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest 65-74.
- Csíkos Csaba (2004): Metakogníció a tanulásban és a tanításban. Az EARLI 10. konferenciájának kutatási eredményei, *Iskolakultúra* 14 (2). pp. 3-11. http://real.mtak.hu/60481/1/EPA00011_iskolakultura_2004_02_003-011.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Delaney, J., McGuinness, S., Pouliakas, K. & Redmond, P. (2020): Educational Expansion and Overeducation of young graduates: A comparative analysis of 30 European Countries, *Oxford Review of Education*, vol. 46, no. 1, pp. 10-29. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1687433>
- Dave, R. H. (1969): *Taxonomy of Educational Objectives and Achievement Testing* In: *Developments in Educational Testing*, University of London Press, London
- de Block, A. (1979). La taxonomie des objectifs éducatifs. *Revue française de pédagogie*, 48, 5–1. <https://doi.org/10.3406/rfp.1979.1702>.

- de Landsheere, V. (1979). On defining of educational objectives. In B. H. Choppin & T. N. Postlethwaite (Ed.), *Evaluation in Education* (pp. 77–184). Oxford: Pergamon Press.
- Derényi András (2011): A tanulási eredmények megjelenése a felsőoktatásban. *Hungarológiai Évkönyv*, 12. évf. 1. sz.
http://epa.oszk.hu/02200/02287/00012/pdf/Hungarologiai_Evkonyv_12_073-087.pdf
Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Derényi András és Vámos Ágnes (2015): A felsőoktatás képzési területeinek kimeneti leírása – ajánlások. Egy kísérleti fejlesztés eredménye. Oktatási Hivatal
http://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/tamop413/eredmenyek/kimeneti_leirasok.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Dettermann, D. K. (1993): The Case for Prosecution: Transfer as an Epiphenomenon. In: Dettermann, D. K. – Sternberg, R.J.: *Transfer on Trial: Intelligence, Cognition, and Instruction*. Ablex Publishing Corporation, Norwood, New Jersey. 1–25.
<https://www.gwern.net/docs/iq/1993-dettermann.pdf> Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Di Pietro, G. and Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, Taylor and Francis Journals, 38(1), 79-93.
- Dornmayr, H. and Riepl, M. (2021): Demand for/Lack of Skilled Labour in Austria in 2021. *ibw Summary*. *ibw Austria - Research & Development in VET*
<https://ibw.at/resource/download/2322/ibw-summary-fachkraeftebedarf-mangel-in-oesterreich-2021-en.pdf> Utolsó letöltés: 2022.03.09.
- Eatock, D. (2017): Demographic outlook in the European Union. *European Parliamentary Research Service & European University Institute*
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/614646/EPRS_IDA\(2017\)614646_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/614646/EPRS_IDA(2017)614646_EN.pdf) Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- EDUCATIO (2015): Adminisztratív adatbázisok integrációja – gyorsjelentés. Diplomás Pályakövetés 2014. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_tanulmanyok/DPR_adatintegracio_2014.pdf
Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Eurobarometer (2010): Employers’ perception of graduate employability. The Gallup Organization.

<https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=198872b7-1dff-47a7-954c->

[f27e0115fd5b&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=](https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=198872b7-1dff-47a7-954c-f27e0115fd5b&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=)

Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- Eurofound (2021): Tackling labour shortages in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
<https://ddd.uab.cat/pub/infpro/2021/249507/ef21006en.pdf> Utolsó letöltés, 2025.07.23.
- European Commission (2018): The 2018 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2016-2070) *European Economy Institutional Paper* 079 https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2018-05/ip079_en.pdf
Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Falus Iván, Imre Anna és Kotschy Beáta (2010): Az OKKR szintjei és szintleírásai (Szintézis). TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004 A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése.
https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/ofipast/2010/05/3_3_3_falus_imre_kotschy.pdf
Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Fehse, S. und Kerst, C. (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 29.
<https://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2007-fehse-kerst.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Fodor László (2011): Jerome Seymour Bruner. *Magiszter*. 9. évf. (3) 98-109.
https://epa.oszk.hu/03900/03976/00031/pdf/EPA03976_magiszter_2011_03_098-109.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Gibbs, G. (2014): Transferable skills rarely transfer. SEDA Staff and Educational Development Association
https://www.seda.ac.uk/wp-content/uploads/legacy/publications_147_3%20Transferable%20skills%20rarely%20transfer.pdf Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- GMAC (2019): Employability and Business School Graduates. Corporate Recruiters Survey 2019, Graduate Management Admission Council (GMAC)
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED598213.pdf> Utolsó letöltés: 2020.05.14.

- Green, F. and Zhu, Y. (2010). Over qualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740-763. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/68110/1/559311052.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Greig, M., Glancey, K. and Wilson, P. (2008): A Review of Labour Shortages, Skills Shortages and Skill Gaps. *Migration Advisory Committee*, Edinburgh https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/257231/yorkreview.pdf Utolsó letöltés: 2019.10.03.
- Harbison, F. (1968): Az emberi erőforrások értékelése. In: *Az oktatás tervezése. Tanulmányok*. UNESCO - Tankönyvkiadó, Budapest. 95-111.
- Harrow, A. J. (1972): A Taxonomy of Psychomotor Domain. McKay, New York
- Hartog, J. (2000): Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19: 131-147.
- HEGESCO (2009): Report on the Large-Scale Graduate Survey: *Competencies and Early Labour Market Careers of Higher Education Graduates*. Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO) http://skktg.vdu.lt/downloads/Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_HE_Graduate.pdf Utolsó letöltés: 2020.05.20.
- Horbach, J. (2014): Determinants of Labor Shortage - with particular Focus on the German Environmental Sector, *IAB-Discussion Paper* <http://doku.iab.de/discussionpapers/2014/dp2214.pdf> Utolsó letöltés: 2018.12.13.).
- Jakab György (2006): A történelemtanár dilemmái. Műveltség és/vagy szakértelem és/vagy kompetencia. *Új pedagógiai szemle*. 10. sz. 3-21. <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00107/2006-10-ta-Jakab-Tortenelemtanar.html> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Jancsák Csaba (2011): Melyek a munkaerőpiac elvárásai? URL: <http://titan.physx.u-szeged.hu/physics/Oktatas10/MunkaeroPiac.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Jelas, Z.M. and Azman, N. (2007): Core Skills Provision in Higher Education. Bulletin. National Higher Education Research Institute (IPPTN) pp. 10-14. <https://core.ac.uk/download/pdf/83543390.pdf> Utolsó letöltés: 2020.02.28.
- Jóna György (2013): A felsőoktatás és foglalkoztathatóság integrációjának technikái In: Darvai T. (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac – Eszményektől a kompetenciák felé*. SETUP – Belvedere Meridionale, Szeged 45-66.

<http://www.belvedere.meridionale.hu/letolt/felsooktatasesmunkaeropiac.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- Joynes, C.; Rossignoli, S. és Amonoo-Kuofi, E. F. (2019): 21st Century Skills: evidence of issues in definition, demand and delivery for development contexts. Emerging Issues Report
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5d71187ce5274a097c07b985/21st_century.pdf Utolsó letöltés: 2020.04.13.
- Junankar, P. N. (2009): Was there a Skills Shortage in Australia? *IZA Discussion Paper* No. 4651 <http://repec.iza.org/dp4651.pdf> (letöltve: 2019.09.25.).
- Kardos Zoltánné (2011): *Turisztikai Ismeretek*. Egyetemi tankönyv, Keszthely
- Kiker, B.F., and Santos, M.C. (1991). Human capital and earnings in Portugal. *Economics of Education Review*, 10(3): 187-203.
- Kiss Zsuzsanna (2014): Job congruence among young graduates in Hungary. *International Journal of Education and Research*, Vol. 2 No. 2 <http://www.ijern.com/journal/February-2014/14.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Kiss, E. – Barker, M. – Singh, P. (2019): International undergraduate business students' perceptions of employability. 5th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'19) Universitat Politècnica de València, València, 1105-1112. <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd19.2019.9354>
- Koepf, C. und Wolter, A. (2010): Studium und Beruf. Arbeitspapier 210, Demokratische und Soziale Hochschule http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_210.pdf Utolsó letöltés: 2016.10.14.
- Kopp Erika (2013): Tanulásközpontú programfejlesztés; *Felsőoktatási Műhely*. 2. sz. 39-56.
https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasesmunkaeropiac/FEMu/2013_2/femu2013_2_39-56.pdf Utolsó letöltés: 2020. 09. 02.
- Kotschy Beáta (2001): Az oktatás célrendszere. In: szerk. Falus Iván. *Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanulásához*. (pp. 159-189.) Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Köllő János, Nagy Daniella és Tóth István János (2017): Mit értünk „munkaerőhiányon”? In Fazekas Károly és Köllő János (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-

tudományi Intézet, Budapest (48-56. p.) http://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/01/mt_2016_hun_11.pdf Utolsó letöltés: 2025.07. 23.

- Köllő János, Nyíró Zsanna és Tóth István János (2017): Az alapvető hiányindikátorok alakulása. In Fazekas Károly és Köllő János (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest (63-72. p.) http://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/01/mt_2016_hun_13.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Kővári György és Polónyi István (2005): A felsőfokú képzés és a gazdaság szakemberigényének összehangolási lehetőségei. OFI pályázat <http://econ.core.hu/doc/felhiv/polonyi-kovari-resume.doc> Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- Krajcsi, A. (2021): Advancing best practices in data analysis with automatic and optimized output data analysis software. OSF. 1-30. <https://doi.org/10.31234/osf.io/hnmsq>
- Krathwohl, D. R. – Bloom, B. S. – Masia, B. B. (1964): *Taxonomy of Educational Objectives, Affective Domain*. McKay, New York.
- Kreiszné Hudák Emese, Varga Péter és Várpalotai Viktor (2015): A demográfiai változások makrogazdasági hatásai Magyarországon európai uniós összehasonlításban. *Hitelintézeti Szemle* 14. évf. 2. szám, 88-127. <http://www.hitelintezetiszemle.hu/letoltes/4-kreiszne-varga-varpalotai.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Krisztián Viktor (2011): A diplomás pályakövető kutatások „mintatervező rendszere”; Zsigmond Király Főiskola Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest http://www.zskf.hu/uploaded_bookshelf/540361d5330fe71f.pdf; letöltés ideje: 2014. 11. 07.
- KSH (2012): Foglalkoztatottak életkor, foglalkozás és képzettségi szint szerint 1995 és 2010 között (vertikális kongruenciavizsgálat) <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/kongruencia.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- KSH (2015): A képzettség és a foglalkozás megfelelésének (kongruenciájának) elemzése a 2011. évi népszámlálás adatainak felhasználásával <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/muhelytanulmanyok6.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- Kueffer, C., Underwood, E., Hirsch Hadorn, G., Holderegger, R., Lehning, M., Pohl, C., Schirmer, M., Schwarzenbach, R., Stauffacher, M., Wuelser, G. and P. Edwards (2012): Enabling effective problem-oriented research for sustainable development. *Ecology and Society* 17(4): 8. <http://dx.doi.org/10.5751/ES-05045-170408>
- Kusmierczyk, E. and Medford, L. (2015): Employability Skills Survey. Victoria Careers and Employment, Victoria University of Wellington
https://www.wgtn.ac.nz/_data/assets/pdf_file/0007/1326175/role-of-work-ethic-academic-achievement.pdf Utolsó letöltés: 2020.05.07.
- Lakatos Miklós (2016): Képzettségek és foglalkozások megfeleltethetősége. *Educatio* 25. évf. 1. 84-99.
http://epa.niif.hu/01500/01551/00095/pdf/EPA01551_educatio_2016_1_084-099.pdf
Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Leuze, K. und Strauß, S. (2008): Berufliche Spezialisierung und Weiterbildung – Determinanten des Arbeitsmarkterfolgs von GeisteswissenschaftlerInnen. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Research Note No. 23 <https://d-nb.info/1268409626/34>
Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Lipták Katalin (2014): Változó munkaerőpiac? Munkaerő-piaci előrejelzés Észak-Magyarországon. *Területi Statisztika* KSH 54 (3): 220–236.
https://real.mtak.hu/194580/1/ts2014_03_03.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23
- Lisá, E. – Hannelová, K. – Newman, D. (2019): Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71-82
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1214585.pdf> Utolsó letöltés: 2020.05.04.
- MAC (2017): Assessing labour market shortages – A methodology update. *Migration Advisory Committee*, London
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/586110/2017_01_26_MAC_report_Assessing_Labour_Market_Shortages.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Mahuteau, S., Mavromaras, K., Sloane, P. and Wei, Z. (2014): Horizontal and Vertical Mismatch and Wages
https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/other-publications/2014/Mahuteau_etal_educational_mismatch_and_wages_SloanePaper.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- ManpowerGroup (2020): Closing the Skills Gap: What Workers Want. Talent Shortage 2020. https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_WhatWorkersWant_2020.pdf
Utolsó letöltés: 2022.09.24.
- Maseko, L. A. (2018): A review of work-integrated learning in South African mining engineering universities. *The Journal of the Southern African institute of Mining and Metallurgy*. Volume 118 pp. 1315-1323. <http://dx.doi.org/10.17159/2411-9717/2018/v118n12a10>
- Mátrai Zsuzsa (2009): Új korszak küszöbén: a túlélés pedagógiája. *Iskolakultúra*. 3-4. sz. 122-128. http://real.mtak.hu/58119/1/4_EPA00011_iskolakultura_2009-3-42.pdf
Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Mátrai Zsuzsa (2016): Kifektetés az emberi tőkéből. *Iskolakultúra*. 2. sz. 100-107. <http://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/download/21767/21557/>
Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Mc Cauley, J. (2011): Key Factors that Inhibit and Facilitate the Integration of Transferable Skills into Higher Education. Proceedings of Edulearn 2011, Conference. Barcelona, Conference papers. Technological University Dublin: <https://doi.org/10.21427/D73R13>
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. (2017): How Useful is the Concept of Skills Mismatch? IZA <https://ftp.iza.org/dp10786.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Michalkó, Gábor és Németh, József és Birkner, Zoltán (2023): Termékközpontú biztonság – turizmusipari aspektusok. In: *A biztonság szerepe a turisztikai termékfejlesztésben és -menedzsmentben*. Bay Zoltán Nonprofit Ltd. for Applied Research, Budapest, pp. 7-12. https://real.mtak.hu/172309/1/Biztonsag_szerepe_Michalko_etal.pdf Utolsó letöltés: 2024.07.01.
- Miller, G. (2003): The cognitive revolution: a historical perspective, *TRENDS in Cognitive Sciences* Vol.7 No.3, 141-144 [https://doi.org/10.1016/s1364-6613\(03\)00029-9](https://doi.org/10.1016/s1364-6613(03)00029-9)
- MKIK GVI (2022): A munkaerőhiány vállalati percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében. *MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet*, Budapest https://gvi.hu/files/researches/665/munkaerohiany_nkonj_elemzes_220223.pdf Utolsó letöltés: 2022.03.10.

- Molnár Gyöngyvér (2002): A tudástranzfer. *Iskolakultúra*. 2. sz. 65-74. http://epa.oszk.hu/00000/00011/00057/pdf/iskolakultura_EPA00011_2002_02_065-074.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Molnár Gyöngyvér (2004): Az iskolai és az alkalmazható tudás kettőssége. Hazai és nemzetközi mérések tükrében. *Iskolakultúra*. 8. sz. 21-31. http://epa.oszk.hu/00000/00011/00084/pdf/iskolakultura_EPA00011_2004_08_021-031.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Molnár Gyöngyvér (2005): A probléma-alapú tanítás. Az ismeretek alkalmazásának és az együttműködő-készség fejlesztésének módszere. *Iskolakultúra*. 10. sz. 31-43. http://epa.oszk.hu/00000/00011/00097/pdf/iskolakultura_EPA00011_2005_10_031-043.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Molnár Gyöngyvér (2006): *Tudástranzfer és komplex problémamegoldás*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Moore, J. (2011). Behaviorism. *The Psychological record* 61(3):449-463 <http://dx.doi.org/10.1007/BF03395771>
- Morgado, A., Sequeira, T.N., Santos, M., Lopes, A.F. and Reis, A.B. (2014): Measuring Labour Mismatch in Europe. CEFAGE-UE Working Paper <http://www3.eeg.uminho.pt/economia/nipe/PEJ2014/Tiago%20Sequeira.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Muhamad, S. (2012): Graduate Employability and Transferable Skills: A Review. *Advances in Natural and Applied Sciences*. 6(6): 882-885. <http://www.aensiweb.com/old/anas/2012/882-885.pdf> Utolsó letöltés: 2019.11.03.
- Murphy, E. (1997): From university to work: Developing transferable skills. Teaching and Learning Forum <http://ctl.curtin.edu.au/events/conferences/tlf/tlf1997/murphy.html> Utolsó letöltés: 2016.06.28.
- Nägele, C. and Stalder, B. E. (2017): Competence and The Need for Transferable Skills. In M. Mulder (Ed.), *Competence-based Vocational and Professional Education Bridging the Worlds of Work and Education* (pp. 739-753). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_34
- Nagy Daniella és Kónya Viktória (2017): A munkaerőhiány a nemzetközi és a magyar irodalom tükrében. *MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet*, Budapest

https://gvi.hu/files/researches/510/munkaerohiany_2017_tanulmany_170609.pdf

Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- Nagy Lászlóné (2010): A kutatásalapú tanulás/tanítás ('inquiry-based learning/teaching', IBL) és a természettudományok tanítása. *Iskolakultúra*. 31-51. http://real.mtak.hu/57868/1/8_EPA00011_iskolakultura_2010-12.pdf Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Nahalka István (2001): A tanulás. In: szerk. Falus Iván. *Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanulásához*. (pp. 117-158.) Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Naresh, K. Malhotra – Simon Judit (2017): Marketingkutatás. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789630598675>
- Nyéki Lajos (1993): De Block taxonómiája. *Szakoktatás*. 10. sz. 21-24. <https://adoc.pub/de-block-taxonomiaja.html> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- OECD (2017): Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264277878-en>
- OECD (2019): Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en>
- Oguz-Unver, A. – Arabacioglu, S. (2014): A comparison of inquiry-based learning (IBL), problem-based learning (PBL) and project-based learning (PJBL) in science education. *Academia Journal of Educational Research* 2(7): 120-128 <http://dx.doi.org/10.15413/ajer.2014.0129>
- Papp Judit (2013): Az innovációs képesség és az alternatív tudástranzfer jelentősége a magyarországi gazdasági felsőoktatásban a végzett hallgatók munkaerő-piaci hatékonyságát tekintve. In: Multidiszciplináris kihívások - sokszínű válaszok: a BGF KVIK KÖT tanulmánykötete. Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar, pp. 82-93. https://publikaciotar.uni-bge.hu/id/eprint/704/1/Papp_3.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Papp-Danka Adrienn (2014): *Az online tanulási környezettel támogatott oktatási formák tanulásmódszertanának vizsgálata*, ELTE Eötvös Kiadó
- Pfeffermann, D. (1993): The Role of Sampling Weights When Modeling Survey Data. *International Statistical Review* 61, 2, p. 317-337 <http://www.stat.cmu.edu/~brian/905-2008/papers/Pfeffermann-ISR-1993.pdf> Utolsó letöltés ideje: 2025.07.23.

- Pickard, M. J. (2007): The New Bloom's Taxonomy: An Overview For Family And Consumer Sciences. *Journal of Family and Consumer Sciences Education*, Vol. 25, No. 1, 45-55
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=d24bb1ad0754e7d59eb7e3e28614bba2b6874180> Utolsó letöltés: 2021.04.07.
- Pintér Henriett (2015): A tudás reprezentációjának vizsgálata a SOLO taxonómia alkalmazásával, *Magyar Pedagógia* 115. évf. 1. szám 19–45.
<https://doi.org/10.17670%2FMPed.2015.1.19>
- Polónyi István (2002): *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest
- Polónyi István (2004): A felsőoktatás és a gazdasági szféra kapcsolata – egy empirikus vizsgálat http://www.kreditlap.hu/kkk/letoltes/feo_vallalat_polonyi.doc Utolsó letöltés: 2016.08.20.
- Poór József, Juhász Tímea, Csapó Ildikó, Tóth Katalin és Némethy Krisztina (2017): Szakemberhiány és munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben. *Menedzsment és HR Kutató Központ*, Szent István Egyetem
http://www.hszosz.hu/sites/default/files/anyagok/szakemberhiany_munkaeromegtartas_kutatasi_jelentes_2018_magyarorszag.pdf Utolsó letöltés: 2018.10.06.
- Ranasinghe, A. - Madurawala, S. – Su, J. and Senadeera, T. (2016): An empirical investigation of labor shortage in the manufacturing sector in Sri Lanka. *Department of Accounting, Economics and Finance*, Griffith University
<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.21559.52647>
- Rao, U.K. (2019): Hypothesis-driven Research. *Journal of Oral and Maxillofacial Pathology* 23(2): p 168-169. https://doi.org/10.4103/jomfp.jomfp_161_19
- Reymen, D.– Gerard, M.– De Beer, P.–Meierkord, A.– Paskov, M.–Di Stasio, V.– Donlevy, V.– Atkinson, I.– Makulec, A.– Famira-Mühlberger, U.– Lutz, H. (2015): Labour Market Shortages in the European Union. *European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy*.
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU%282015%29542202_EN.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Romsics Ferenc (2004): A tudástranszfer kihívásai a szakmai nyelvoktatásban. *Külkereskedelmi Füzetek*. 14. sz. 5-9.
- Salas-Velasco, M. (2021): Mapping the (mis)match of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55:14

<https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>

- Sántha Kálmán (2013): A harmadik paradigma a neveléstudományi vizsgálatokban. *Iskolakultúra*, 23(2), 82–91.
<https://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/21369/21159>
Utolsó letöltés: 2024.09.17.
- Sattinger, M. (1993): Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, XXXI (2), 831–880.
- Saunders, V. and Zuzel, K. (2010): Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*. V. 15 <https://doi.org/10.3108/beej.15.2>
- Sejtes Györgyi (2006): Tudástranszfer az anyanyelvtanításban. *Új pedagógiai szemle*. 6. sz. 15-26. <http://epa.oszk.hu/00000/00035/00104/2006-06-ta-Sejtes-Tudastranzsfer.html> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Senarath, S.A.C.L. and Patabendige, S.S.J. (2014): Job-Education Mismatch Among the Graduates: A Sri Lankan Perspective. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, Vol. 1 No. 2 http://www.mgt.ruh.ac.lk/rjmf/pdfs/RJMF0102_JA_p1.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Setiawan, A. - Kuntadi, I.- Bukit, M. (2018): Perception towards Transferable Skills in Indonesian Universities. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. Volume 20, 41-44. <https://doi.org/10.2991/aptekindo-18.2018.9>
- Sgobbi, F. (2011): Young graduate employees between educational mismatch and skill mismatch: An empirical analysis based on REFLEX data, Preliminary version Spence M. (1973), 'Job market signaling'. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 353–74.
- Shah, C. and Burke, G. (2003): Skills shortages: concepts, measurement and implications. *Working paper (Monash University. Centre for the Economics of Education and Training)*; no. 52. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505811.pdf> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Shah, C. and Burke, G. (2005): Skill shortages: concepts, measurement and policy responses. *Australian Bulletin of Labour*, 31, 1, pp 44-71
- Sharma, P. (2019): Digital Revolution of Education 4.0, *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)* ISSN: 2249 – 8958, Volume-9 Issue-2, <https://doi.org/10.35940/ijeat.a1293.129219>
- Shin, D-H and Bills, D. (2021): Trends in Educational and Skill Mismatch in the United States. *Social Sciences* 10: 395. <https://doi.org/10.3390/socsci10100395>

- Silver, M. (1991): *Competent to manage*. London: Routledge.
- Smekalova, L. – Noom, J-W. and Slavik, M. (2016): Transferable Competences and the Students' View of Their Significance and Satisfaction with Them: International Comparative Research. *Universal Journal of Educational Research*. 4 (1): 109-121 <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040114>
- Starkey, L. (2011): Evaluating learning in the 21st century: a digital age learning matrix, *Technology, Pedagogy and Education*, 20:1, 19-39 <http://dx.doi.org/10.1080/1475939X.2011.554021>
- Suleman, F. (2016): Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 228, 169-174. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>
- Szabó Katalin (2011): Transzformációs válság: Rögös út az információs kapitalizmus felé. *Társadalomkutatás* 29 (2011) 2, 202-218 http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1324/1/szabo_katalin_transzformacios_valzag.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Szokolszky Ágnes (2004): Kutatómunka a pszichológiában. Osiris Kiadó, Budapest
- Tóthné Téglás Tünde (2016): Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. Században*. VI. 413-432. https://old2.kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/29_Tohtne-Tunde.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Turcsányi-Szabó Márta (2011): Fenntartható innováció a tanárképzésben – az elmélettől a gyakorlatig, *Oktatás-Informatika*, 3. évf. 3-4. sz. 32-44. http://www.eltereader.hu/media/2013/05/Okt_Inf_2011_3_4_opt.pdf Utolsó letöltés: 2021.03.10.
- UNICEF (2019): Global Framework on Transferable Skills. United Nations Children's Fund (UNICEF) New York <https://www.unicef.org/media/64751/file/Global-framework-on-transferable-skills-2019.pdf> Utolsó letöltés: 2021.03.24.
- Vandeplass, A. and Thum-Thysen, A. (2019): Skills Mismatch & Productivity in the EU. DISCUSSION PAPER 100, European Commission <http://dx.doi.org/10.2765/954687>
- van Laar, E., van Deursen, A.J.A.M., van Dijk, J. A.G.M., de Haan, J. (2017): The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior* 72, 577-588 <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>

- Vargha András (2023): *Többváltozós statisztikai elemzések pszichológiai kutatásokban* ROP-R-rel. Pólya Kiadó. Budapest
http://www.bansagi.hu/r/vargha_elemzesek_rop-r_rel.pdf Utolsó letöltés: 2023.12.04.
- Vass Vilmos (2006): *A kompetencia fogalmának értelmezése* In. *A kompetencia. Kihívások és értelmezések.* Országos Közoktatási Intézet. Budapest 139-161.
<https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/hazai-fejlesztési/kompetencia-fogalmanak> Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Vincze Szilvia (2013): *A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája.* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Wedlock, B. C. and Growe, R. (2017): *The Technology Driven Student: How to Apply Bloom's Revised Taxonomy to the Digital Generations,* *Journal of Education & Social Policy* Vol. 7, No. 1 https://jespnet.com/journals/Vol_4_No_1_March_2017/4.pdf Utolsó letöltés: 2021.03.04.
- Wilson, L. O. (2001): *Anderson and Krathwohl Bloom's Taxonomy Revised. Understanding the New Version of Bloom's Taxonomy.* https://quincycollege.edu/wp-content/uploads/Anderson-and-Krathwohl_Revised-Blooms-Taxonomy.pdf Utolsó letöltés: 2025.07.23.
- Yansaneh S. I. (2003): *Construction and use of sample weights; Expert Group Meeting to Review the Draft Handbook on Designing of Household Sample Surveys* [online:] http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/egm/Sampling_1203/docs/no_5.pdf; letöltés ideje: 2025.07.23.
- Yorke, M. (2006): *Employability in higher education? what it is – what it is not.* The Higher Education Academy
https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/hea/private/id116_employability_in_higher_education_336_1568_036711.pdf Utolsó letöltés: 2020.09.02.
- Yussoff, N. E. and Sulaiman, N. (2025): *The Wage Impact of Education and Skills Mismatch: Evidence from Systematic Literature Review.* *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, Volume IX (Issue XV): 66-79
<http://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.915EC005>
- Zerényi Károly (2017): *A képzettség és a foglalkozás közötti kongruencia/inkongruencia a hazai és nemzetközi kutatási eredmények tükrében.*

Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás - Innováció; 5: (1) pp. 15-21. DOI:
<https://doi.org/10.21549/ntny.17.2017.1.2>

- Zimmer, H. (2012): ‘Labour market mismatches’. *Economic Review*, September 2012 (p. 55-68). Brussels: National Bank of Belgium.

https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2012/ecorevii2012_h4.pdf

Utolsó letöltés: 2025.07.23.

- Zohrabi, M. (2013): Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings. *Theory and Practice in Language Studies*, Vol. 3, No. 2, pp. 254-262. <http://dx.doi.org/10.4304/tpls.3.2.254-262>

A témához kapcsolódó saját publikációk

- **Zerényi Károly**, Mátrai Zsuzsa (2024): A transferálható tudás szerepe a felsőoktatásban és a munkaerőpiacon. *Opus et Educatio*, 11: (4) pp. 361-372. <https://doi.org/10.3311/ope.39485>
- **Zerényi Károly**, Mátrai Zsuzsa (2022): Taxonomies from a Cognitive to a Digital Revolution, Focusing on Transferable Skills. *Andragoske Studije: Casopis Za Proucavanje Obrazovanja I Ucenja Odraslih* 2022: (11) pp. 91-104. <https://doi.org/10.5937/AndStud2202091Z>
- **Zerényi Károly** (2019): A munkaerőhiány jellemzése itthon és külföldön. *Prosperitas*; 6: (2) pp. 95-115. http://dx.doi.org/10.31570/Prosp_2019_02_5
- **Zerényi Károly** (2017): A képzettség és a foglalkozás közötti kongruencia/inkongruencia a hazai és nemzetközi kutatási eredmények tükrében. *Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás - Innováció*; 5: (1) pp. 15-21. <https://doi.org/10.21549/ntny.17.2017.1.2>
- **Zerényi Károly** (2017): A képzettség és a foglalkozás közötti kongruenciával/inkongruenciával kapcsolatos megközelítések. *Opus et Educatio*; 4: (1) pp. 105-114. <https://doi.org/10.3311/ope.175>
- **Zerényi Károly** (2016): A Likert-skála adta lehetőségek és korlátok. *Opus et Educatio*; 3: (4) pp. 470-478. <https://doi.org/10.3311/ope.39>
- **Zerényi Károly** (2015): A képesítési keretrendszerek világa. *Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás - Innováció*; 3: (1) pp. 94-97. [online:] http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2015/nevelestudomany_2015_1_94-97.pdf
- Czető Krisztina – Gaskó Krisztina – Lénárd Sándor – **Zerényi Károly** (2013): Támogatási és együttműködési lehetőségek a felsőoktatási intézményi fejlesztésben. In: Változó életformák - régi és új tanulási környezetek, XIII. Országos Neveléstudományi Konferencia. *Absztraktkötet* [183. p] Eger [online:] <http://onk2013.ektf.hu/wp-content/media/absztrakt-kotet-ONK-2013.pdf>

Mellékletek

1. sz. melléklet: Kutatásetikai engedély

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS
PSZICHOLÓGIAI KAR
KUTATÁSETIKAI BIZOTTSÁG



EÖTVÖS LORÁND UNIVERSITY
FACULTY OF EDUCATION
AND PSYCHOLOGY
RESEARCH ETHICS COMMITTEE

Iktatási szám: 2022/319

Kutatásetikai engedély

A kutatásvezető (kérelmező) neve:	Prof. Dr. Mátrai Zsuzsa
Tudományos fokozata:	DSc
Munkahelye:	ELTE PPK
Beosztása:	professor emeritus
E-mail címe:	matrai.zsuzsanna@ppk.elte.hu
A kutatás címe:	A diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálata
A kutatás tudományterülete(i):	neveléstudomány, társadalomtudomány
A kutatásban résztvevő további kutatók (pl. hallgató):	Zerényi Károly (PhD-hallgató, ELTE PPK NDI)
A kutatás kezdetének és befejezésének várható időpontja:	2022. június 15. – 2022. november 30.

Az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karának Kutatásetikai Bizottsága a beadott vonatkozó kérelem elbírálása alapján engedélyt ad a fenti kutatási tevékenység elvégzéséhez.

Felhívjuk a figyelmet arra, hogy a KEB ezt az engedélyt csak a kutatásvezető (kérelmező) részére juttatja el.

Budapest, 2022.06.07.

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar
Kutatásetikai Bizottság
1064 Budapest, Izabella u. 46.

.....
A Kutatásetikai Bizottság elnöke

2. sz. melléklet: Online kérdőívhez kapcsolódó beleegyező nyilatkozat

Kedves végzett Hallgató!

Az ELTE PPK Neveléstudományi Doktori Iskola doktori hallgatójaként a diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálatához kapcsolódó doktori kutatásban való részvételre szeretném felkérni. A kutatás célja a turizmus-vendéglátás területén már végzett hallgatók körében a transzferálható tudás és az eredményes inkongruens foglalkoztatás közötti összefüggés vizsgálata. Inkongruens foglalkoztatásról akkor beszélünk, ha a végzett hallgató nem a képzettségi szintjének és/vagy a szakterületi végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedik el.

A kutatásban való részvétel teljesen önkéntes és anonim, az adatokat névtelenül gyűjtjük, és más személyes adatát sem rögzítjük. A kutatásból származó adatokon statisztikai elemzéseket végzünk, amelyekből egyetlen résztvevő személyazonossága sem állapítható meg.

A kérdőív kitöltése során a fent említett témához kapcsolódó kérdésekkel több szakaszra bontva fog találkozni. Megköszöném, ha segítené munkámat a kérdések megválaszolásával, ami kb. 15-20 percet vesz igénybe.

A kutatási eredményekről publikáció jelenik majd meg. Aki kívánja, annak szóbeli vagy írásbeli tájékoztatást adunk. A kutatással kapcsolatos bármilyen kérdés esetén készségesen állok rendelkezésére: Zerényi Károly, e-mail: zerenyi.karoly@gmail.com

A kutatás vezetője: Prof. Dr. Mátrai Zsuzsa, professor emeritus, ELTE PPK

A továbblépéssel hozzájárulok ahhoz, hogy a vizsgálat során a rólam felvett, személyem azonosítására nem alkalmas adatokat kutatási célra felhasználják, illetve más kutatók számára is hozzáférhetők legyenek.

Fenntartom a jogot arra, hogy a kutatás során annak folytatásától bármikor elállhassak. Ilyen esetben a rólam addig felvett adatokat törölni kell.

Kijelentem, hogy 18 éves elmúltam, a kutatásban való részvételem körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam, a feltételekkel egyetértek, a részvételt vállalom.

O igen O nem

3. sz. melléklet: Kérdőív kérdései és a válaszokhoz tartozó abszolút és relatív gyakoriságok

Általános szocio-demográfiai jellemzők

1. Az Ön neme: (N=110)

- nő 85 fő 77,3%
- férfi 25 fő 22,7%

2. Melyik korkategóriába tartozik? (N=110)

- 19 vagy kevesebb 0 0,0%
- 20-24 5 4,5%
- 25-34 54 49,1%
- 35-44 47 42,7%
- 45-54 1 0,9%
- 55-64 0 0,0%
- 65 vagy annál több 3 2,7%

3. Lakóhely statisztikai régió szerint (N=110)

- Budapest 54 49,1%
- Pest megye 20 18,2%
- Nyugat-Dunántúl (Győr-Moson-Sopron, Vas, Zala) 5 4,5%
- Közép-Dunántúl (Fejér, Komárom-Esztergom, Veszprém) 11 10,0%
- Dél-Dunántúl (Baranya, Somogy, Tolna) 5 4,5%
- Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád) 3 2,7%
- Észak-Alföld (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg) 9 8,2%
- Dél-Alföld (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád-Csanád) 3 2,7%
- külföldi lakóhely

4. Lakóhely településtípus szerint (N=110)

- főváros 56 50,9%
- megyei jogú város 20 18,2%
- város 24 21,8%
- község 3 2,7%
- falu 7 6,4%

Képzési adatok

5. Mely képzést vagy képzéseket végezte el az alábbiak közül? (N=110)

- Turizmus-vendéglátás BA 98 89,1%
- (korábbi főiskolai diplomának megfeleltethető)
- Turizmus-menedzsment MA 2 1,8%
 - Mindkét képzést elvégeztem 10 9,1%

6. Elvégzett-e más területen is diplomát adó képzést? (N=110)

- Igen 36 32,7%
- Nem 74 67,3%

7. Amennyiben igen, akkor milyen területen?

Bölcészettudomány (4 fő 11,1%)

- Anglisztika
- Bölcészettudomány
- ELTE BTK szlavisztika lengyel BA

- Közösségszervezés
- Tanári szakok (7 fő 19,4%) (közgazdászhoz)**
- közgazdász tanár
 - Közgazdász tanár
 - Közgazdász tanár
 - Közgazdász tanár
 - Tanár
 - Turizmus-vendéglátás tanár
 - Közgazdász tanár szak MA; Angol nyelv és kultúra tanára MA

Kereskedelem és marketing (7 fő 19,4%)

- Kereskedelem, közgazdász tanár
- Kereskedelem és marketing
- Kereskedelem és marketing, Kereskedelem szakirány BA
- Marketing
- Marketing
- MBA
- MBA, marketing

Pedagógia (3 fő 8,3%)

- Óvodapedagógus
- pedagógia
- Pedagógiai

Gazdasági, társadalomtudományi (9 fő 25,0%)

- Közgazdász pénzügy szakon (MSC)
- Pénzügy és számvitel, közgazdász tanár
- Számvitel MA
- Üzleti és HR menedzsment
- Vezetés és Szervezés MSC
- Logisztika menedzsment, MSc
- Szociológia, Gazdaságpszichológia
- Gazdaságpszichológia és Szociológia (Msc)
- Ellátásilánc-menedzsment MSc folyamatban

Egyéb (6 fő 16,7%)

- Táncos és próbavezető
- Jazz-zongora
- Európai Unió fejlesztéspolitika
- Rekreáció mesterszak
- NYF PKK
- ugyanaz a terület, de külföldön: Leadership im Tourismus MA

8. Mikor végzett (szerzett abszolutóriumot) a turizmus-vendéglátás alapszakon? (N=110)

• 2011 előtt	39	35,5%
• 2011	8	7,3%
• 2012	14	12,7%
• 2013	6	5,5%
• 2014	4	3,6%
• 2015	6	5,5%
• 2016	6	5,5%
• 2017	3	2,7%

• 2018	5	4,5%
• 2019	4	3,6%
• 2020	0	0,0%
• 2021	3	2,7%
• 2022	2	1,8%
• 2023	1	0,9%
• nem jártam erre a képzésre	2	1,8%%
• nem emlékszik	7	6,3% (az együttes adatok alapján)

9. Mikor végzett (szerzett diplomát) a turizmus-vendéglátás alapszakon? (N=110)

• 2011 előtt	35	31,8%
• 2011	4	3,6%
• 2012	14	12,7%
• 2013	5	4,5%
• 2014	5	4,5%
• 2015	2	1,8%
• 2016	5	4,5%
• 2017	3	2,7%
• 2018	3	2,7%
• 2019	4	3,6%
• 2020	14	12,7%
• 2021	5	4,5%
• 2022	2	1,8%
• 2023	1	0,9%
• nem jártam erre a képzésre	2	1,8% (eredetileg 5 válasz volt)
• még nem szereztem meg a diplomát	6	5,5% (eredetileg 3 válasz volt)

10. Mikor végzett (szerzett abszolutóriumot) a turizmus-menedzsment mesterszakon? (N=110)

• 2011	6	5,5%
• 2013	2	1,8%
• 2014	1	0,9%
• 2016	1	0,9%
• 2020	1	0,9%
• 2021	1	0,9%
• nem jártam erre a képzésre	98	89,1%

11. Mikor végzett (szerzett diplomát) a turizmus-menedzsment mesterszakon? (N=110)

• 2011	2	5,5%
• 2012	1	0,9%
• 2013	2	1,8%
• 2014	2	1,8%
• 2016	1	0,9%
• 2020	3	2,7%
• 2021	1	0,9%
• nem jártam erre a képzésre	98	89,1%

12. Kérem, hogy jelölje meg annak a felsőoktatási intézménynek a nevét, ahol a turizmus-vendéglátás alap- és/vagy a turizmus-menedzsment mesterszakos abszolutóriumát/diplomáját megszerezte! (N=110)

	Turizmus-vendéglátás BA	Turizmus-menedzsment MA	
Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Kar (BCE-GTK)	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 0	2fő 1,8%
Budapesti Gazdasági Egyetem Kereskedelmi Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar (BGF-KVIK)	<input type="checkbox"/> 32+6=38	<input type="checkbox"/> 5+6=11	43fő-3fő (máshol végezte a BA-t) = 40 fő 36,4%
Budapesti Metropolitan Egyetem Kommunikációs és Turisztikai Kar (METU-ÜKT)	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 0	2fő 1,8%
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar (DE-GTK)	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/>	7fő 6,4%
Eduvus Egyetem	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/>	25fő 22,7%
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar (EKKE-GTK)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/>	
Kodolányi János Egyetem (KJE)	<input type="checkbox"/> 28	<input type="checkbox"/>	28fő 25,5%
Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdasági és Társadalomtudományi Képzések Központ (MATE-ECONOMY)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/>	
Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar (ME-GTK)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/>	
Nyíregyházi Egyetem (NYE)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	1fő 0,9%
Nyugat-magyarországi Egyetem Közgazdaságtudományi Kar (NYME- KTK)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/>	
Soproni Egyetem (2017-től) Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar (SOE- LKK)	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/>	
Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Kar (PE-GTK)	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	3fő 2,7%
Pécsi Tudományegyetem Illyés Gyula Főiskolai Kar (PTE-IFK)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	1fő 0,9%
			Összesen: 109 fő

Ha nem a fenti felsőoktatási intézmények valamelyikében végzett turisztikai-vendéglátóipari képzést, akkor annak nevét itt adhatja meg:

FHWien der WKW, Bécs, Ausztria (Leadership im Tourismus MA) 1fő

Speciális tudás – transzferálható tudás a képzés során

13. Véleménye szerint a felsőoktatási tanulmányai során mennyire jelentek meg a programban a speciális (szakmai) tudás mellett a transzferálható (általános) tudás elemei (pl. problémamegoldás, kritikai gondolkodás)? (egyáltalán nem – igen nagy mértékben) (N=110)

• Egyáltalán nem (1)	9	8,2%	medián: 3
• Kismértékben (2)	15	13,6%	
• Közepes mértékben (3)	46	41,8%	
• Nagymértékben (4)	33	30,0%	
• Igen nagy mértékben (5)	7	6,4%	

14. Hogyan értékeli a felsőoktatási tanulmányi során elsajátított transzferálható (általános) tudás szintjét a speciális (szakmai) tudásához képest? (N=110)

• szakmai tudáshoz képest gyengébb	48	43,6%
• szakmai tudással azonos szintű	56	50,9%
• szakmai tudásnál magasabb szintű	6	5,5%

15. Hogyan ítéli meg saját tudásszintjét az alábbi általános kompetenciák (transzferálható tudáselemek) tekintetében? (nagyon alacsony – nagyon magas) (N=110)

• problémamegoldó képesség			medián: 4
○ nagyon alacsony	0	0,0%	
○ alacsony	4	3,6%	
○ közepes	21	19,1%	
○ magas	49	44,5%	
○ nagyon magas	36	32,7%	
• csapatban való munkavégzés			medián: 4
○ nagyon alacsony	0	0,0%	
○ alacsony	7	6,4%	
○ közepes	14	12,7%	
○ magas	59	53,6%	
○ nagyon magas	30	27,3%	
• kommunikációs képesség			medián: 4
○ nagyon alacsony	1	0,9%	
○ alacsony	4	3,6%	
○ közepes	23	20,9%	
○ magas	61	55,5%	
○ nagyon magas	21	19,1%	
• kritikai gondolkodás			medián: 4
○ nagyon alacsony	1	0,9%	
○ alacsony	2	1,8%	
○ közepes	34	30,9%	
○ magas	50	45,5%	
○ nagyon magas	23	20,9%	
• tervezési képesség			medián: 4
○ nagyon alacsony	3	2,7%	
○ alacsony	3	2,7%	
○ közepes	25	22,7%	
○ magas	44	40,0%	
○ nagyon magas	35	31,8%	

• szervezési képesség			
○ nagyon alacsony	2	1,8%	medián: 4
○ alacsony	4	3,6%	
○ közepes	21	19,1%	
○ magas	45	40,9%	
○ nagyon magas	38	34,5%	
• számítógép- és internethasználat készsége (IT)			
○ nagyon alacsony	0	0,0%	medián: 4
○ alacsony	4	3,6%	
○ közepes	32	29,1%	
○ magas	46	41,8%	
○ nagyon magas	28	25,5%	
• tanulási képesség			
○ nagyon alacsony	1	0,9%	medián: 4
○ alacsony	3	2,7%	
○ közepes	33	30,0%	
○ magas	51	46,4%	
○ nagyon magas	22	20,0%	
• vezetési képesség			
○ nagyon alacsony	5	4,5%	medián: 3
○ alacsony	11	10,0%	
○ közepes	42	38,2%	
○ magas	42	38,2%	
○ nagyon magas	10	9,1%	
• önmenedzselési képesség			
○ nagyon alacsony	5	4,5%	medián: 3
○ alacsony	12	10,9%	
○ közepes	44	40,0%	
○ magas	39	35,5%	
○ nagyon magas	10	9,1%	

16. Mennyire voltak hangsúlyosak az alábbi oktatási és tanulási módszerek/formák az Ön képzésében? (egyáltalán nem – igen nagy mértékben) (N=110)

Likert-skála (5 fokozatú)

• Tanári előadás			
○ Egyáltalán nem (1)	0	0,0%	medián: 4
○ Kismértékben (2)	4	3,6%	
○ Közepes mértékben (3)	16	14,5%	
○ Nagymértékben (4)	47	42,7%	
○ Igen nagy mértékben (5)	43	39,1%	
• Hallgató kiselőadás			
○ Egyáltalán nem (1)	7	6,4%	medián: 3
○ Kismértékben (2)	36	32,7%	
○ Közepes mértékben (3)	35	31,8%	
○ Nagymértékben (4)	27	24,5%	
○ Igen nagy mértékben (5)	5	4,5%	

• Csoportmunka			
○ Egyáltalán nem (1)	2	1,8%	medián: 3
○ Kismértékben (2)	22	20,0%	
○ Közepes mértékben (3)	47	42,7%	
○ Nagymértékben (4)	31	28,2%	
○ Igen nagy mértékben (5)	8	7,3%	
• Vendégelőadók			
○ Egyáltalán nem (1)	23	20,9%	medián: 2
○ Kismértékben (2)	43	39,1%	
○ Közepes mértékben (3)	27	24,5%	
○ Nagymértékben (4)	11	10,0%	
○ Igen nagy mértékben (5)	6	5,5%	
• Projektalapú tanulás			
○ Egyáltalán nem (1)	17	15,5%	medián: 3
○ Kismértékben (2)	37	33,6%	
○ Közepes mértékben (3)	31	28,2%	
○ Nagymértékben (4)	15	13,6%	
○ Igen nagy mértékben (5)	10	9,1%	
• Problémaalapú tanulás			
○ Egyáltalán nem (1)	29	26,4%	medián: 2
○ Kismértékben (2)	42	38,2%	
○ Közepes mértékben (3)	19	17,3%	
○ Nagymértékben (4)	11	10,0%	
○ Igen nagy mértékben (5)	9	8,2%	
• Kutatásalapú tanulás			
○ Egyáltalán nem (1)	17	15,5%	medián: 3
○ Kismértékben (2)	35	31,8%	
○ Közepes mértékben (3)	30	27,3%	
○ Nagymértékben (4)	18	16,4%	
○ Igen nagy mértékben (5)	10	9,1%	
• Szakmai terepgyakorlat			
○ Egyáltalán nem (1)	9	8,1%	medián: 3
○ Kismértékben (2)	28	25,5%	
○ Közepes mértékben (3)	28	25,5%	
○ Nagymértékben (4)	23	20,9%	
○ Igen nagy mértékben (5)	22	20,0%	

Munkavállalási orientáció

17. Mely megfontolások játszottak fontos szerepet a munkahelyválasztásban az alábbiak közül? (több válasz is megjelölhető) (N=110)

• a turizmus-vendéglátás területén lévő munkaerőhiány	6	5,5%
• más területen is meglévő munkaerőhiány	10	9,1%
• a képzés során elsajátított általános tudás máshol is hasznosítható	28	25,5%
• nemcsak diplomát, hanem kreatív képességeket igénylő álláslehetőségek	30	27,3%
• a képzettségi szintemnek megfelelő munkavállalás	29	26,4%
• a szakterületi végzettségemnek megfelelő munkavállalás	21	19,1%

- a képzettségi szintnek és a szakterületi végzettségnek egyaránt megfelelő munkavállalás 30 27,3%
- egyik megfontolás sem játszott fontos szerepet 27 24,6%
- egyéb:
 - Sosem dolgoztam turizmus-vendéglátásban
 - A jelenlegi munkahelyemen végeztem szakmai gyakorlatot, és mivel éppen megüresedett egy hely, és a munkámmal is elégedettek voltak, így felvettek, és itt dolgozom azóta is
 - a képzés ideje alatt már a szállodaiparban dolgoztam
 - Megélhetés
 - Munka/magánélet egyensúlyának lehetősége, kereseti lehetőség
 - pénz
 - nem az alapképzés alapján helyezkedtem el! (Számvitel MA)
 - Pénz és érdekesség
 - előbb szakmát választottam és néhány év elteltével szereztem diplomát
 - Új lehetőségek és kihívások, új tudás.
 - magasabb elérhető jövedelem

18. Milyen jellegű állaspályázatok között válogat akkor, ha nem a képzettségi szintjének és/vagy szakterületi végzettségének megfelelő munkát keres? (több válasz is megjelölhető) (N=110)

- a turizmus-vendéglátáshoz közelálló 23 20,9%
- a nagyrészt általános (transzferálható) kompetenciákat igénylő 47 42,7%
- hosszútávon kiszámítható munkát biztosító 63 57,3%
- magasabb keresetet kínáló 69 62,7%
- kizárólag a képzettségemnek megfelelő munkát keresek 4 3,6%

19. Mennyire volt fontos Önnek, hogy a felsőoktatási képzést követően a képzettségi szintjének megfelelő munkakörben helyezkedjen el? (egyáltalán nem – teljes mértékben) (N=110)

- Egyáltalán nem (1) 8 7,3% medián: 4
- Kismértékben (2) 11 10,0%
- Közepes mértékben (3) 19 17,3%
- Nagymértékben (4) 37 33,6%
- Teljes mértékben (5) 35 31,8%

20. Mennyire volt fontos Önnek, hogy a felsőoktatási képzést követően a szakterületének megfelelő munkakörben helyezkedjen el? (egyáltalán nem – teljes mértékben) (N=110)

- Egyáltalán nem (1) 21 19,1% medián: 3
- Kismértékben (2) 16 14,5%
- Közepes mértékben (3) 21 19,1%
- Nagymértékben (4) 31 28,2%
- Teljes mértékben (5) 21 19,1%

21. Mennyire volt fontos Önnek, hogy a felsőoktatási képzést követően a képzettségi szintjének és szakterületének egyaránt megfelelő munkakörben helyezkedjen el? (egyáltalán nem – teljes mértékben) (N=110)

- Egyáltalán nem (1) 12 10,9% medián: 3
- Kismértékben (2) 12 10,9%
- Közepes mértékben (3) 35 31,8%

- Nagymértékben (4) 35 31,8%
- Teljes mértékben (5) 16 14,5%

Kongruens/inkongruens foglalkoztatás a jelenlegi munkavégzés alapján

22. Van Önnek jelenleg munkája? (N=110)

- Igen van 105 95,5%
- Nincs 5 4,5%

23. Mi az Ön jelenlegi foglalkozása/munkaköre? (Amennyiben lehetséges, akkor a megnevezésnél a munkájának szakmai jellegét is tüntesse fel! Ha az Ön munkaköre például tanácsadó, ügyintéző, menedzser stb., akkor jelölje meg, mely területen dolgozik! Például: turisztikai tanácsadó; utazási irodai ügyintéző; marketing menedzser stb.)

24. Véleménye szerint milyen típusú képzettség felel meg legjobban ennek a munkának? (HEGESCO-ból átvett kérdés) (N=105)

- Nem igényel felsőfokú képzettséget 28 26,7%
- Főiskolai/BA/BSc végzettség 57 54,3%
- Egyetemi/MA/MSc végzettség 15 14,3%
- Egyéb posztgraduális képesítés 3 2,9%
- PhD 2 1,9%

25. Véleménye szerint milyen szakterületen végzett tanulmányok felelnek meg legjobban ennek a munkának? (HEGESCO-ból átvett kérdés) (N=105)

- csak a saját szakterület 9 8,6%
- a saját és a kapcsolódó szakterületek 52 49,5%
- egy egészen más szakterület 23 21,9%
- bármilyen szakterület 21 20,0%

26. Mennyire tudta hasznosítani a képzés során szerzett szakmai (speciális) tudását ebben a munkában? (HEGESCO-ból átvett, de módosított kérdés) (N=105)

- Egyáltalán nem (1) 21 20,0% medián: 3
- Kismértékben (2) 27 25,7%
- Közepes mértékben (3) 25 23,8%
- Nagymértékben (4) 19 18,1%
- Teljes mértékben (5) 13 12,4%

27. Mennyire tudta hasznosítani a képzés során szerzett transzferálható tudását (általános kompetenciákat) ebben a munkában? (HEGESCO-ból átvett, de módosított kérdés) (N=105)

- Egyáltalán nem (1) 6 5,7% medián: 4
- Kismértékben (2) 12 11,4%
- Közepes mértékben (3) 26 24,8%
- Nagymértékben (4) 35 33,3%
- Teljes mértékben (5) 26 24,8%

28. Mennyire tartja szükségesnek az alábbi általános kompetenciákat (transzferálható tudáselemeket) a jelenlegi munkájához? (egyáltalán nem – igen nagy mértékben) Likert-skála (5 fokozatú) (N=105)

- problémamegoldó képesség
 - egyáltalán nem 0 0,0% medián: 5
 - kismértékben 1 1,0%

○ közepes mértékben	7	6,7%	
○ nagymértékben	31	29,5%	
○ igen nagy mértékben	66	62,9%	
● csapatban való munkavégzés			
○ egyáltalán nem	2	1,9%	medián: 4
○ kismértékben	5	4,8%	
○ közepes mértékben	10	9,5%	
○ nagymértékben	40	38,1%	
○ igen nagy mértékben	48	45,7%	
● kommunikációs képesség			
○ egyáltalán nem	0	0,0%	medián: 5
○ kismértékben	1	1,0%	
○ közepes mértékben	4	3,8%	
○ nagymértékben	27	25,7%	
○ igen nagy mértékben	73	69,5%	
● kritikai gondolkodás			
○ egyáltalán nem	3	2,9%	medián: 4
○ kismértékben	3	2,9%	
○ közepes mértékben	18	17,1%	
○ nagymértékben	40	38,1%	
○ igen nagy mértékben	41	39,0%	
● tervezési képesség			
○ egyáltalán nem	1	1,0%	medián: 4
○ kismértékben	3	2,9%	
○ közepes mértékben	15	14,3%	
○ nagymértékben	32	30,5%	
○ igen nagy mértékben	54	51,4%	
● szervezési képesség			
○ egyáltalán nem	0	0,0%	medián: 4
○ kismértékben	7	6,7%	
○ közepes mértékben	11	10,5%	
○ nagymértékben	34	32,4%	
○ igen nagy mértékben	53	50,5%	
● számítógép- és internethasználat készsége (IT)			
○ egyáltalán nem	2	1,9%	medián: 4
○ kismértékben	3	2,9%	
○ közepes mértékben	19	18,1%	
○ nagymértékben	42	40,0%	
○ igen nagy mértékben	39	37,1%	
● tanulási képesség			
○ egyáltalán nem	1	1,0%	medián: 4
○ kismértékben	6	5,7%	
○ közepes mértékben	16	15,2%	
○ nagymértékben	47	44,8%	
○ igen nagy mértékben	35	33,3%	
● vezetési képesség			
○ egyáltalán nem	6	5,7%	medián: 4
○ kismértékben	12	11,4%	
○ közepes mértékben	24	22,9%	
○ nagymértékben	35	33,3%	

- igen nagy mértékben 28 26,7%
- önmenedzselési képesség
 - egyáltalán nem 2 1,9% medián: 4
 - kismértékben 3 2,9%
 - közepes mértékben 18 17,1%
 - nagymértékben 46 43,8%
 - igen nagy mértékben 36 34,3%

29. Amennyiben a munkája nem illeszkedik a képzettségi szintjéhez és/vagy a tanulmányi területéhez, akkor miért választotta ezt a munkát? (több válasz is megjelölhető) (N=86)

- Nem találtam ennél jobb munkát 9 10,5%
- Tapasztalatszerzésnek jó, amit majd később hasznosíthatok 9 10,5%
- Nem fontos számomra a képzettségemhez illeszkedő munkavállalás 20 23,3%
- A munkaerőhiány miatt nagyobb a választási lehetőség 3 3,5%
- Ez a munka sok érdekességet kínál 35 40,7%
- Ez a munka magas jövedelmet biztosít 27 31,4%
- Ez a munka jobban megfelel a karrierépítési elképzeléseimnek 31 36,1%
- Nem releváns számomra a kérdés, mert a munkám minden szempontból illeszkedik a képzettségemhez 18 20,9%
- Egyéb:
 - Nem találtam meg magam a turisztikai tanulmányok során, így maradtam a korábbi munkámnál
 - korábbi, középiskolai képzésem során tanultam számvitelt nagy részletességgel, nem ismeretlen a munkakör
 - a covid miatt elhagytam a turisztikai szakmát és olyan területen kerestem állást, ami stabilabb
 - Járványhelyzet miatti kényszermegoldás
 - Már a diploma megszerzése előtt is rendszergazdaként dolgoztam még nem sikerült az igényeimnek megfelelő másik munkahelyet találnom.
 - Továbbtanultam Kereskedelem és marketing szakon és megtetszett az emberi erőforrások világa
 - saját vállalkozás
 - A turizmusban 10 év után sem volt arányos a befektetett munka és a fizetés, meguntam, hogy nincs előre haladási lehetőség és nem lehet egyedül megélni, pedig nagyon sokáig a végzettsége nem megfelelő munkakörben próbáltam dolgozni.
 - Kiszámíthatóbb tervezhetőbb család mellett
 - Másik képzettségemhez illeszkedik
 - COVID-19
 - a saját vállalkozás nagyobb önállóságot, szabadságot biztosít
 - nagyon szeretek emberekkel foglalkozni és az álmaikat megvalósítani

Kongruencia/inkongruencia a járvány előtti munkavégzés mentén

30. Volt Önnek munkája a koronavírus-járvány megjelenése (2020 márciusa) előtt? (N=110)

- Igen 104 94,5%
- Nem 6 5,5%

31. Megegyezik a járvány előtti és a jelenlegi munkája? (N=104)

- Igen 70 67,3%
- Nem 34 32,7%

32. Mi volt az Ön korábbi (járvány előtti) foglalkozása/munkaköre? (Amennyiben lehetséges, akkor a megnevezésnél a munkájának szakmai jellegét is tüntesse fel! Ha az Ön munkaköre például tanácsadó, ügyintéző, menedzser stb., akkor jelölje meg, mely területen dolgozik! Például: turisztikai tanácsadó; utazási irodai ügyintéző; marketing menedzser stb.)

33. Véleménye szerint milyen típusú képzettség felelt meg legjobban ennek a munkának? (HEGESCO-ból átvett kérdés) (N=34)

- Nem igényel felsőfokú képzettséget 15 44,1%
- Főiskolai/BA/BSc végzettség 14 41,2%
- Egyetemi/MA/MSc végzettség 5 14,7%
- Egyéb posztgraduális képesítés 0 0,0%
- PhD 0 0,0%

34. Véleménye szerint milyen szakterületen végzett tanulmányok feleltek meg legjobban ennek a munkának? (HEGESCO-ból átvett kérdés) (N=34)

- csak a saját szakterület 5 14,7%
- a saját és a kapcsolódó szakterületek 16 47,1%
- egy egészen más szakterület 10 29,4%
- bármilyen szakterület 3 8,8%

35. Mennyire tudta hasznosítani a képzés során szerzett szakmai (speciális) tudását abban a munkában? (HEGESCO-ból átvett, de módosított kérdés) (N=34)

- Egyáltalán nem (1) 9 26,5% medián: 3
- Kismértékben (2) 6 17,6%
- Közepes mértékben (3) 6 17,6%
- Nagymértékben (4) 9 26,5%
- Teljes mértékben (5) 4 11,8%

36. Mennyire tudta hasznosítani a képzés során szerzett transzferálható tudását (általános kompetenciákat) abban a munkában? (HEGESCO-ból átvett, de módosított kérdés) (N=34)

- Egyáltalán nem (1) 2 5,9% medián: 4
- Kismértékben (2) 4 11,8%
- Közepes mértékben (3) 10 29,4%
- Nagymértékben (4) 13 38,2%
- Teljes mértékben (5) 5 14,7%

37. Amennyiben a munkája nem illeszkedett a képzettségi szintjéhez és/vagy a tanulmányi területéhez, akkor miért választotta ezt a munkát? (több válasz is megjelölhető) (N=30)

- Nem találtam ennél jobb munkát 8 26,7%
- Tapasztalatszerzésnek jó, amit majd később hasznosíthatok 6 20,0%
- Nem fontos számomra a képzettségemhez illeszkedő munkavállalás 6 20,0%
- A munkaerőhiány miatt nagyobb a választási lehetőség 1 3,3%
- Ez a munka sok érdekességet kínál 13 43,3%
- Ez a munka magas jövedelmet biztosít 6 20,0%

- Ez a munka jobban megfelel a karrierépítési elképzeléseimnek 9 30,0%
- Nem releváns számomra a kérdés, mert a munkám minden szempontból illeszkedett a képzettségemhez 7 23,3%
- Egyéb:
 - már a szállodában dolgoztam a képzés alatt

38. Ha van még fontos kiegészíteni valója, megjegyzése a témával kapcsolatban, akkor kérem fejtse ki! (nyílt kérdés)

- Angliában élek és dolgozok.
- A képzés nélkül is dolgozhattam volna a szakmában, a 3,5 éves főiskolai képzés maga nem nyújtott olyan szakmai tudást, ami pozitívan elősegítette volna a karrierem, számos további önköltséges képzést vettem igénybe más intézetben, ahol up-to-date tudásra tettem szert. A főiskolán számos tananyag, könyv elavult volt már 7 éve is.
- Friss diplomásnak jelenleg hazánkban turisztikai területen esélytelen elhelyezkednie
- Már nyugdíjas vagyok
- Nincs
- A szakmai képzés egy nagy 0. Még egy szállodai programot sem láttunk a 3,5 év alatt
- A jelenlegi kompetenciáimat nem a főiskolán szereztem, hanem az azóta eltelt 10 év tapasztalataim alatt. A főiskoláról kikerülve, nulla tapasztalattal, gyerekként nehéz volt bárhol is érvényesülni. A főiskola csak papírt adott, de utólag belegendolva egyszer sem vették figyelembe sem a tapasztalatnál, sem fizetésben. Elég lett volna egy 1 éves okj képzés, csak ha a papír meglegyen.
- A tanulmányaimat magam választottam, méghozzá azért a vendéglátást, mert a terület ismeretlen volt számomra. Családi - építőipari - vállalkozásunkat édesanyám alapította. A munkámat az építőiparban általános kompetenciáim miatt kaptam (nem csak a saját vállalkozásunkban dolgoztam). Maradásom az ezen ismeretlen szakterületben rejlő potenciálnak, valamint személyes fejlődésem lehetőségének köszönhető.
- A járvány előtt dolgoztam a szakmában is, de több dolgot figyelembevéve végül a szakma elhagyása mellett döntöttem. Túl sok stressz, több műszak és alacsony fizetések. És az se egy utolsó szempont, hogy egy szállodában vagy egy étteremben a managementet nem korlátozza semmi a döntéseiben. Míg pl. egy multinál vannak súlyok és fékek.
- Nem a vendéglátásban/idegenforgalomban dolgozom, az eredeti végzettségemhez képest a váltáshoz nagyban hozzájárult a turizmus/vendéglátásban meglévő munkakörök rugalmatlan időbeosztása és a kapcsolódó gyakori hétvégi munkavégzés.

4. sz. melléklet: A kérdőív próbakitöltéséhez kapcsolódó észrevételek és az átvezetett módosítások

- Az adatkezelési hozzájárulásnál a második szakaszt átfogalmaznám: első szakaszban (remélem jól emlékszem) a folytatással hozzájárul..., Második szakasz: fenntartom a jogot,... (Gondolom a kitöltő tartja fenn a jogot a megszakításra, amivel jár az adattörlés). Ez nem volt egy bekezdés alatt egyértelmű.
- A 12-es kérdésnél nem enged tovább, mert azt írja, hogy soronként 1 válasz kötelező, oszloponként kellene... plusz 2011-nél korábbi évszámot nem tudtam kiválasztani a diploma megszerzéseknél...
- Én kíváncsi lennék, ha valaki nem a végzettségnek megfelelő munkakörben dolgozik vajon konkrétabban kb. milyen tárgyak/ nem szakmai tudás segítette a váltásban/az új karrierben.
- Esetleg a végén az összefoglaló eredményekért nem lehetne feliratkozni egy e-mail cím megadásával?
- Én fejből nem tudom már mikor végeztem, mikor abszolváltam és biztos nem fogom kikeresni az évet.
- A végén kötelező kitölteni, hogy miért ott helyezkedtem el, ami nem a végzettségemmel megfelelő. Nincs opció, ha végzettségnek megfelelő helyen dolgozok.

Az észrevételek alapján az alábbi változtatásokat végeztem el a kérdőíven:

- A tájékoztató szöveg végén szereplő mondatokat kijavítottam, hogy azok egyértelműen a kitöltőre vonatkozzanak.
- A 12-es kérdésnél (felsőoktatási intézmények kiválasztása) kivettem a soronként kötelező jelölést, továbbá a kérdés szövegébe beleírtam a turizmus-vendéglátás és a turizmus-menedzsment szakot. Emellett a kérdés után adtam lehetőséget arra, hogy más felsőoktatási intézményt is megadhassanak.
- Az abszolutórium és a diploma megszerzésénél felvettem a listára a 2011 előtti lehetőséget is, illetve a diploma esetében a 2020 és 2021-es éveket is elérhetővé tettem.
- A foglalkozásra/munkakörre vonatkozó kérdést kiegészítettem azzal, hogy a megnevezésnél lehetőség szerint a szakmai jelleget is tüntessék fel, pl. turisztikai tanácsadó; utazási irodai ügyintéző; marketing menedzser stb.
- Az inkongruens elhelyezkedéssel kapcsolatos 29-es és 37-es kérdéseknél adtam egyéb opciót is.

5. sz. melléklet: Tájékoztató és beleegyező nyilatkozat az interjúhoz

Tisztelt Hölgyem/Uram!

Ön egy tudományos kutatásban vesz részt, melynek vezetője Prof. Dr Mátrai Zsuzsa, professor emeritus, közreműködője pedig Zerényi Károly, PhD-hallgató (ELTE PPK Neveléstudományi Doktori Iskola).

A kutatás célja a turizmus-vendéglátás területén működő vállalkozások oldaláról megismerni a munkaerőhiány és a koronavírus-járvány inkongruens foglalkoztatásra gyakorolt hatását a diplomás munkavállalók körében.

A kutatás során Önt arra kérjük fel, hogy interjú formájában mondja el a véleményét a kutatás témájában. Jelen kutatás középpontjában a diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálata áll. Az elmúlt években tapasztalható munkaerőhiány mellett megjelenő koronavírus-járvány jelentősen érintette az ágazatban dolgozó munkavállalók foglalkoztatását is. Ezen interjú keretében pedig szeretnénk megismerni a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlati tapasztalatokat.

Az interjú dokumentálására írásos formában kerül sor kiegészítő eszköz segítségével (laptop, jegyzetfüzet), amely körülbelül 20-30 percet vesz igénybe.

A fenti kutatásban való részvétel teljesen önkéntes, a válaszadás során lehetőség van annak megszakítására, hogy az ne legyen fárasztó. Az interjút bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, vagy a kérdések megválaszolását megtagadhatja. A kutatásban történt részvételért anyagi javadalmazás nem jár.

A kutatási eredményekről publikáció jelenik majd meg. Aki kívánja, annak szóbeli vagy írásbeli tájékoztatást adunk. A kutatás során személyes adatokat nem gyűjtünk, az Öntől kapott információkat szigorúan bizalmasan kezeljük. A beszélgetés során rögzített írásos jegyzeteket jellegével ellátva biztonságos számítógépen őrizzük.

Alulírott kijelentem, hogy a kutatásban való részvételem körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam, a feltételekkel egyetértek, a részvételhez hozzájárulok. Hozzájárulok továbbá ahhoz, hogy a vizsgálat során a rólam felvett, személyem azonosítására nem alkalmas adatok más kutatók számára is hozzáférhetőek legyenek. Fenntartom a jogot arra, hogy a vizsgálat során annak folytatásától bármikor elállhassak. Ilyen esetben a rólam addig felvett adatokat törölni kell.

Kelt:....., 20.... év hó nap

.....
Aláírás

6. sz. melléklet: Az interjú leírása és kérdései

Szereplők

- interjút készítő személy (Zerényi Károly, doktorandusz, ELTE PPK NDI)
- interjúalanyok (turisztikai, vendéglátó vállalkozás vezetője, munkaügyekkel foglalkozó képviselője)

A beszélgetés rögzítése, dokumentálása

A rögzítés írásos formában történik kiegészítő eszköz segítségével (laptop, jegyzetfüzet).

Az interjú célja

A turizmus-vendéglátás területén működő vállalkozások oldaláról megismerni a munkaerőhiány és a koronavírus-járvány inkongruens foglalkoztatásra gyakorolt hatását a diplomás munkavállalók körében.

Az interjú menete (időtartam: maximum 30 perc)

Az interjút készítő személy röviden közli a kutatással kapcsolatos alapvető információkat és a beszélgetés célját. Jelen esetben azt, hogy egy neveléstudományi doktori kutatásról van szó, amelynek a középpontjában a diploma és munkakör közötti kongruencia/inkongruencia vizsgálata áll. Az elmúlt években tapasztalható munkaerőhiány mellett megjelenő koronavírus-járvány jelentősen érintette az ágazatban dolgozó munkavállalók foglalkoztatását is. Ezen interjú keretében pedig szeretnénk megismerni a diplomás munkavállalók inkongruens foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlati tapasztalatokat.

A szabályoknak megfelelően közölni fogjuk a várható kérdések számát és az interjú tervezett időtartamát. Az interjú során lehetőség szerint az összes kérdést fel kívánjuk tenni, továbbá a tervezett időtartam alatt be fogjuk fejezni a beszélgetést.

Az interjú dokumentálását illetően pedig kérjük a tájékoztató és beleegyező nyilatkozat elfogadását.

Az interjú kérdései

- Mennyire tartja szükségesnek, hogy az adott munkakör és a diplomás munkavállalók képzettségi szintje és/vagy szakterületi végzettsége illeszkedjen egymáshoz?
- Milyen részletességgel jelennek meg az adott munkakörhöz kapcsolódó képzési elvárások az Önök által közzétett álláshirdetésekből?
- Milyen arányban volt jellemző a járvány előtt, hogy diplomát nem igénylő munkakörökben (pl. recepciós, felszolgáló, utazási ügyintéző) diplomásokat is foglalkoztattak? Mennyire változott ez a járvány megjelenését követő időszakban?
- Miért foglalkoztatnak diplomát nem igénylő munkakörökben (pl. recepciós, felszolgáló, utazási ügyintéző) diplomásokat is?
- Milyen arányban volt jellemző a járvány előtt, hogy szakterületi (turisztikai-vendéglátóipari) munkakörökben más területen végzett diplomásokat is foglalkoztattak? Mennyire változott ez a járvány megjelenését követő időszakban?
- Miért foglalkoztatnak más területeken végzett diplomásokat a szakterületi (turisztikai-vendéglátóipari) munkakörökben?

Ha a beszélgetés végén marad idő, akkor fel lehet tenni azt a kérdést, hogy van-e még olyan, amit fontosnak tart elmondani az interjú témájához kapcsolódóan?

7. sz. melléklet: Tartalomelemzési szempontok az interjúkhoz

A rendelkezésre álló interjúk feldolgozásához a lehetséges szövegelemzési eljárások közül a tartalomelemzést (kategorizációt) választottam. A tartalomelemzés során a szöveg egyes tartalmi elemeit kategóriákhoz rendeljük, amelyek a kutatáshoz kapcsolódó szempontoknak megfelelően alakíthatók ki. A kutatási téma és az interjúkérdések alapján a következő kategóriák (változók) határozhatók meg:

- **Turisztikai terület**
 - szálláshely-szolgáltatás
 - vendéglátás
 - utazásszervezés
- **Vertikális és/vagy horizontális illeszkedés szükségessége**
 - nem szükséges (inkongruencia)
 - nem feltétlenül szükséges (jellemzően inkongruencia)
 - csak szakterületi illeszkedés (horizontális kongruencia)
 - alapvetően szükséges (kongruencia)
- **Képesítési elvárások megjelenítése az álláshirdetésekből**
 - szakmai kompetenciák
 - általános kompetenciák
 - attitűdök
 - szakmai tapasztalat
 - képzettségi szint és szakterületi végzettség
 - csak szakterületi végzettség
 - egyéb
- **Vertikális inkongruencia előfordulása a járvány előtt**
 - többségében inkongruens foglalkoztatás
 - többségében kongruens foglalkoztatás
- **Változás a járvány megjelenése után (vertikális kongruencia/inkongruencia)**
 - nőtt
 - csökkent
 - érdemben nem változott
- **Vertikálisan inkongruens foglalkoztatás okai**
 - munkaerőhiány
 - jelentkezők képzettsége
 - bizonyos kompetenciák, illetve attitűdök miatt
 - egyéb
- **Horizontális inkongruencia előfordulása a járvány előtt**
 - többségében inkongruens foglalkoztatás
 - többségében kongruens foglalkoztatás
- **Változás a járvány megjelenése után (horizontális kongruencia/inkongruencia)**
 - nőtt
 - csökkent
 - érdemben nem változott
- **Horizontálisan inkongruens foglalkoztatás okai**
 - munkaerőhiány
 - jelentkezők képzettsége
 - bizonyos kompetenciák, illetve attitűdök miatt
 - egyéb

A fenti kategóriák alkalmazásával kódolni lehet az interjúk szövegét, ezt követően kvantitatív keretben elvégezhető a gyakoriságon, illetve relatív gyakoriságon alapuló összehasonlítás, majd pedig az ehhez kapcsolódó következtetések levonása.

9. sz. melléklet: Eurostat adatok (vertikális inkongruencia), A túlképzettek aránya a felsőfokú végzettséggel rendelkező 20–64 éves korosztályban, ISCO 4–9

EU27(from 2020)	2008 to 2020 (in points)																		
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2008 to 2020 (in points)					
BE	228	227	223	220	215	209	199	194	196	203	208	200	201	-27					
BG	202	204	210	230	240	237	235	234	223	236	238	229	219	17					
CZ	75	77	79	121	125	134	133	134	137	145	146	161	143	68					
DK	146	139	139	124	120	122	135	144	134	145	140	135	134	-12					
DE	211	211	209	130	180	181	189	182	188	189	187	182	188	-23					
EE	276	265	229	246	268	273	266	250	234	208	208	208	228	-48					
IE	300	293	290	301	288	300	298	292	285	293	295	300	295	-05					
EL	199	202	195	238	245	249	267	282	296	309	318	322	302	103					
ES	333	328	323	361	362	364	364	371	366	369	373	368	368	25					
FR	207	211	206	200	200	211	222	220	217	220	217	217	210	03					
HR	113	103	107	129	130	133	125	150	145	145	143	143	134	21					
IT	161	165	168	182	185	188	187	194	192	201	206	202	189	48					
CY	320	326	326	323	334	333	325	338	355	341	333	336	332	12					
LV	181	175	167	182	210	202	189	190	185	183	209	209	215	-01					
LT	201	195	169	165	164	168	182	232	225	229	227	244	234	33					
LU	40	31	44	43	42	58	45	41	48	37	53	48	39	-01					
HU	114	112	121	130	143	138	138	141	145	141	149	150	139	25					
MT	67	74	102	120	124	133	142	138	145	170	192	182	174	107					
NL	138	140	142	166	160	161	167	160	152	156	156	163	163	25					
AT	227	217	217	231	235	230	288	290	297	288	281	288	277	-50					
PL	162	163	176	180	180	196	197	191	197	198	192	189	180	28					
PT	147	139	138	119	121	123	129	130	137	140	137	148	135	-12					
RO	94	110	112	124	145	173	178	185	172	179	179	161	171	77					
SI	71	73	88	94	116	123	120	148	165	149	158	160	163	92					
SK	98	93	100	143	173	189	187	213	212	222	237	228	225	127					
FI	178	175	171	182	180	188	188	188	190	185	185	185	184	-14					
SE	147	145	161	168	180	162	163	163	160	163	161	163	144	-03					
IS	85	91	88	88	111	121	125	130	131	136	156	139	135	50					
NO	131	117	125	128	129	129	153	154	151	150	163	162	160	28					
CH	209	201	207	219	211	218	219	215	207	210	204	198	198	-11					
ME				182	178	143	179	165	169	138	132	158	185						
MK				207	186	191	227	251	217	222	233	263	260						
RS				150		203	212	236	238	256	280	269	267						
TR				265	281	281	310	296	322	326	334	337	346						

10. sz. melléklet: Eurostat adatok (horizontális inkongruencia), %

	Age group 15-34 ISCED 2011 3-8										Age group 25-34 ISCED 2011 5-8									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU27 (from 2020)	28,5	28,6	28,5	28,5	28,1	28,1	28,6	28,1	28,2	28,0	28,3	28,1	28,2	28,0	28,3	28,1	28,3	28,1	27,9	28,3
BE	26,1	25,5	25,7	26,4	24,5	26,0	26,5	23,2	22,3	23,3	23,7	21,3	23,6	23,3	21,3	24,2	24,8	21,3	24,2	24,8
BG	29,0	30,8	29,2	27,1	26,5	25,3	26,9	26,1	30,6	27,9	25,8	29,0	24,9	30,3	27,9	24,9	30,3	29,0	24,9	30,3
CZ	32,3	32,1	32,4	32,7	31,9	31,1	31,9	27,3	26,3	22,7	25,5	27,9	22,5	23,4	25,5	24,5	23,4	27,9	24,5	23,4
DK	20,5	20,7	22,7	20,4	19,5	19,5	27,9	21,3	24,1	24,6	23,8	23,0	22,5	24,4	23,8	23,0	22,5	24,4	23,8	23,0
DE	19,5	19,9	19,1	19,3	19,1	19,3	20,5	24,0	25,0	24,8	25,6	24,8	25,7	27,4	24,8	25,7	27,4	24,8	25,7	27,4
EE	23,5	23,5	25,0	21,9	23,7	25,4	23,3	26,6	30,9	27,8	25,8	28,9	30,1	28,3	25,8	30,1	28,3	28,9	30,1	28,3
IE	22,3	21,8	. u	. u	22,9	23,0	23,4	31,0	31,2	. u	. u	30,6	30,9	30,6	30,6	30,9	30,6	30,6	30,9	30,6
EL	24,6	25,3	26,6	27,0	28,4	28,9	26,4	26,6	26,5	28,6	29,3	31,2	28,6	33,2	31,2	33,2	31,2	33,2	31,2	33,2
ES	26,1	24,9	25,7	26,3	27,0	24,6	25,0	30,4	28,2	28,5	29,7	30,6	28,5	29,7	30,6	27,8	27,1	30,6	27,8	27,1
FR	35,1	34,9	34,0	35,2	33,4	34,9	35,4	27,3	28,1	27,0	26,2	24,3	27,0	26,2	24,3	25,5	26,6	24,3	25,5	26,6
HR	32,7	34,2	31,1	34,4	34,7	33,1	33,1	23,7	23,5	18,2	23,7	24,2	18,2	23,7	24,2	21,3	21,9	24,2	21,3	21,9
IT	32,6	32,8	34,1	33,9	34,4	34,2	34,0	28,9	30,0	31,6	31,2	31,5	30,4	30,6	31,5	30,4	30,6	31,5	30,4	30,6
CY	31,7	29,1	27,4	24,4	26,0	26,2	27,6	30,9	28,6	31,0	27,8	27,8	28,7	27,8	28,7	28,7	27,8	28,7	28,7	27,8
LV	20,3	23,8	24,5	19,3	23,3	21,1	20,8	24,0	28,3	31,1	25,4	30,1	24,6	22,4	25,4	24,6	22,4	30,1	24,6	22,4
LT	25,0	27,1	26,9	25,6	25,5	24,8	24,8	28,9	33,6	31,4	30,5	30,6	29,7	27,9	33,6	29,7	27,9	30,6	29,7	27,9
LU	21,1 u	23,5 u	24,3 u	25,1 u	26,9 u	25,9 u	24,8 u	16,1	15,8	18,5 u	17,1 u	18,4 u	19,8 u	20,8 u	16,1	15,8	18,5 u	17,1 u	18,4 u	19,8 u
HU	26,4	24,8	25,9	24,5	24,6	24,4	25,1	23,3	23,9	26,0	26,0	24,3	24,0	24,2	23,3	23,9	26,0	24,3	24,0	24,2
MT	16,5	18,8	25,5	25,8	27,7	26,9	25,3	17,4	21,0	22,3	23,5	22,8	26,2	26,8	21,0	22,3	23,5	22,8	26,2	26,8
NL	26,4	26,2	27,3	27,9	26,1	25,8	27,6	31,1	30,0	31,6	31,2	30,3	31,4	33,1	31,1	31,6	31,2	30,3	31,4	33,1
AT	28,3	28,4	29,0	28,5	29,0	28,8	28,5	32,0	30,5	30,6	31,4	31,7	31,6	31,6	31,4	31,6	31,6	31,7	31,6	31,6
PL	33,5	33,3	33,4	33,5	33,1	33,0	32,8	34,2	33,7	33,1	34,0	34,6	34,6	34,7	33,1	34,0	34,6	34,6	34,6	34,7
PT	23,9	25,4	26,6	26,8	27,6	28,1	27,0	25,4	25,7	26,6	26,0	28,5	28,0	24,9	25,4	26,6	26,0	28,5	28,0	24,9
RO	39,1	39,3	37,7	35,4	35,2	35,5	36,6	27,7	26,8	27,0	27,2	28,6	25,8	24,4	35,5	36,6	27,7	28,6	25,8	24,4
SI	35,8 u	31,0	32,0	34,2	33,9	34,7	33,9	29,6 u	27,9	31,4	31,7	32,2	34,0	33,2	31,7	34,0	31,7	32,2	34,0	33,2
SK	36,7	39,7	40,4	38,2	39,2	37,6	35,0	33,3	36,6	35,7	31,8	31,8	30,9	31,3	36,6	35,7	31,8	31,8	30,9	31,3
FI	22,6	22,1	24,3	21,1	22,5	21,3	22,7	25,0	24,5	23,9	22,9	24,3	24,0	23,5	22,1	24,3	22,9	24,3	24,0	23,5
SE	33,6	32,9	33,1	34,0	33,9	33,8	33,4	27,3	26,9	26,6	27,7	28,4	26,7	26,6	27,3	26,7	27,7	28,4	26,7	26,6
IS	16,1	18,8	22,2	21,6	21,6	19,5	17,0 u	28,5	31,6	33,8	34,0	34,5	30,9	28,8 u	19,5	17,0 u	28,5	31,6	33,8	34,0
NO	20,8	21,8	22,1	23,2	22,5	23,1	22,7	25,1	25,9	25,3	25,8	26,1	26,8	26,2	23,1	22,7	25,1	25,9	25,3	25,8
CH	18,8	18,8	19,5	20,1	19,8	20,5	20,0	23,3	22,6	22,4	23,5	22,7	25,0	24,3	20,5	20,0	23,3	22,6	22,4	23,5
ME	38,2	38,6	33,9	33,8	34,4	38,0	33,0	25,5	21,4	18,5	17,4	20,1	28,0	20,8	38,2	38,6	33,9	33,8	34,4	38,0
MK	40,9	38,1	39,5	40,2	39,8	41,1	39,0	31,3	30,6	28,9	30,0	30,9	33,8	31,8	40,9	38,1	39,5	40,2	39,8	41,1
RS	44,2	45,1	42,6	42,0	41,8	41,6	42,4	27,0	27,7	26,6	28,4	30,5	28,4	28,9	44,2	45,1	42,6	42,0	41,8	41,6
TR	27,7	28,3	29,0	29,8	31,0	31,8	32,2	28,9	28,3	27,9	28,5	29,6	30,7	31,2	27,7	28,3	29,0	29,8	31,0	31,8

¹ADATLAP
a doktori értekezés nyilvánosságra hozatalához

I. A doktori értekezés adatai

A szerző neve: Zerényi Károly

MTMT-azonosító: 10045583

A doktori értekezés címe és alcíme: Diploma és munkakör viszonya a foglalkoztatásban –
kongruencia/inkongruencia –

DOI-azonosító²: 10.15476/ELTE.2025.409

A doktori iskola neve: Neveléstudományi Doktori Iskola

A doktori iskolán belüli doktori program neve: Tanulás, tanítás és szaktárgyi pedagógiák

A témavezető neve és tudományos fokozata: Prof. Dr. Mátrai Zsuzsa, egyetemi tanár, professor emeritus

A témavezető munkahelye: ELTE PPK Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet

II. Nyilatkozatok

1. A doktori értekezés szerzőjeként³

a) hozzájárok, hogy a doktori fokozat megszerzését követően a doktori értekezésem és a tézisek nyilvánosságra kerüljenek az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban. Felhatalmazom a Neveléstudományi Doktori Iskola hivatalának ügyintézőjét, Barna Ildikót, hogy az értekezést és a téziseket feltöltse az ELTE Digitális Intézményi Tudástárba, és ennek során kitöltse a feltöltéshez szükséges nyilatkozatokat.

b) kérem, hogy a mellékelt kérelemben részletezett szabadalmi, illetőleg oltalmi bejelentés közzétételéig a doktori értekezést ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban;⁴

c) kérem, hogy a nemzetbiztonsági okból minősített adatot tartalmazó doktori értekezést a minősítés (dátum)-ig tartó időtartama alatt ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban;⁵

d) kérem, hogy a mű kiadására vonatkozó mellékelt kiadó szerződésre tekintettel a doktori értekezést a könyv megjelenéséig ne bocsássák nyilvánosságra az Egyetemi Könyvtárban, és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban csak a könyv bibliográfiai adatait tegyék közzé. Ha a könyv a fokozatszerzést követően egy évig nem jelenik meg, hozzájárulok, hogy a doktori értekezésem és a tézisek nyilvánosságra kerüljenek az Egyetemi Könyvtárban és az ELTE Digitális Intézményi Tudástárban.⁶

2. A doktori értekezés szerzőjeként kijelentem, hogy

a) az ELTE Digitális Intézményi Tudástárba feltöltendő doktori értekezés és a tézisek saját eredeti, önálló szellemi munkám és legjobb tudásom szerint nem sértem vele senki szerzői jogait;

b) a doktori értekezés és a tézisek nyomtatott változatai és az elektronikus adathordozón benyújtott tartalmak (szöveg és ábrák) mindenben megegyeznek.

3. A doktori értekezés szerzőjeként hozzájárulok a doktori értekezés és a tézisek szövegének plágiumkereső adatbázisba helyezéséhez és plágiumellenőrző vizsgálatok lefuttatásához.

Kelt: 2025. szeptember 14.


.....
a doktori értekezés szerzőjének aláírása

¹ Beiktatta az Egyetemi Doktori Szabályzat módosításáról szóló CXXXIX/2014. (VI. 30.) Szen. sz. határozat. Hatályos: 2014. VII.1. napjától.

² A kari hivatal ügyintézője tölti ki.

³ A megfelelő szöveg aláhúzendő.

⁴ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell adni a tudományági doktori tanácshoz a szabadalmi, illetőleg oltalmi bejelentést tanúsító okiratot és a nyilvánosságra hozatal elhalasztása iránti kérelmet.

⁵ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell nyújtani a minősített adata vonatkozó közokiratot.

⁶ A doktori értekezés benyújtásával egyidejűleg be kell nyújtani a mű kiadásáról szóló kiadói szerződést.