

BALOGH GÁBOR–SIPOS NORBERT

Pályakezdő közgazdászok bére a szakdiverzifikáció függvényében

Tanulmányunk a Diplomás Pályakövető Rendszer 2011–2015 közötti és az Admisztratív Adatbázisok Egyesítése 2017. évi adatait elemezve megállapítja: reálisnak bizonyultak a magyar közgazdászhallgatók azon várankozásai, amelyek szerint megéri az alap- és mesterképzés közötti szakváltás. A mesterszakon végzetteket három csoportra bontva hasonlítottuk össze: generalisták (akik más szakon szélesítik tudásukat), specialisták (akik ugyanazon a szakon mélyítik ismereteiket) és területváltók (máshonnan érkeztek a gazdaságtudományi mesterképzésre). A karrierstratégiák mércéjeként, sikerességük mérőszámaként a kereseteket és az elhelyezkedés idejét határoztuk meg.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: E24, I23, I26, J31.

A tanulmány a magyarországi közgazdászhallgatók körében megjelenő karrierstratégiák vizsgálatát mutatja be a munkaerőpiacon tapasztalható tények alapján. A kutatásunkat megalapozó kvalitatív (fókuszcsoportos) lekérdezések során feltárultak az alapképzésen végzett hallgatók mesterképzésen való továbbtanulási szándékai. Bár sokan már az alapképzés elvégzése után elhelyezkednek a munkaerőpiacon, és nem folytatják tanulmányaikat, azokat, akik visszatérnek a mesterképzésekre, jellemzően kétféle elképzelés vezérli: vagy tovább mélyítik eddig megszerzett ismereteiket, és az alapszaknak megfelelő (a folytatásának tekintett)

* A kutatást a Felsőoktatási Intézményi Kiválósági Program támogatta (szerződés száma: 20765-3/2018/FEKUTSTRAT). A jelen dokumentum az Oktatási Hivatal Diplomás Pályakövető Rendszer, Frissdiplomások, 2011–2015 (DPR_diplomas_palyakovetes_2017), valamint a NISZ Zrt. által rendelkezésre bocsátott Diplomaspálya-követés (az adatgyűjtésben a 2012/2013-as tanévben és a 2014/2015-ös tanévben végzett évfolyamok szerepelnek) adatbázisainak felhasználásával készült. A dokumentumban foglalt számítások és az azokból levont következtetések kizárólag jelen cikk szerzőinek szellemi termékei.

Balogh Gábor egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (e-mail: balogh@ktk.pte.hu).

Sipos Norbert egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (e-mail: sipos.norbert@ktk.pte.hu).

A kézirat első változata 2018. november 7-én érkezett szerkesztőségünkbe.

DOI: <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2019.5.551>

szakon tanulnak tovább, vagy úgy gondolják, hogy inkább szélesítik a portfóliójukat, és egy kiegészítő mesterképzés segítségével már két különböző területen tudnak érvényesülni a munka világában. A fókuszcsoporthoz tartozók ez utóbbi feltevésezt erősítette meg.

Ez a feltételezés illeszkedik a szakirodalmi kutatásunk kereteihez, így a hazai és nemzetközi elméleti modellekbe is szervesen beágyazódik a szakdiverzifikáció vizsgálata. Előfordulhat azonban az is, hogy például azok váltanak szakot, akik tudják, hogy megéri majd nekik, vagy úgy váltanak, hogy egyébként is többet kerestek volna, esetleg a nemek és az életkor szerinti bért befolyásoló hatások is megjelenhetnek mint torzító tényezők. (Ezen hatások kiszűréséhez többváltozós lineáris regressziót alkalmaztunk.) Kvalitatív eredményeink alapján ugyanakkor a szakdiverzifikációnak biztosan van vélt haszna. Kérdés azonban, hogy e stratégia vezet-e ténylegesen magasabb bérrhez. A tanulmányunk empirikus eredményeit bemutató fejezetben kvantitatív módon is megvizsgáljuk, hogy valóban azonosítható-e ez a típusú hatás (legalábbis a végzetek egy speciális szegmensén). Bár a végzetek egyéni vélekedései meghatározók döntéshozatalaikban, a társadalmi hasznuk is jelentős. Amennyiben van előnye a szakdiverzifikációnak (például magasabb bérek), akkor az egyúttal a bolognai rendszer hasznát is jelezheti. Fontos kiemelnünk, hogy területi okokból nem soroljuk fel az összes elemzésbe bevont szakot – ez a Diplomás Pályakövető Rendszerben (DPR) 71 szakpárt jelent, míg az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) elnevezésű adatbázisban 53 szakpárt –, amelyekben mind a gazdálkodástudományi (*business*), mind a közgazdasági (*economics*) alap- és mesterszak-párosítások is megjelennek.

A kutatás megalapozásához a következőkben bemutatjuk a releváns hazai és nemzetközi elméleti megközelítéseket (a bérgörbék oktatás-gazdaságtani és munkaerőpiaci megközelítéseit, a karrierstratégiákat), a legfrissebb vonatkozó felméréseket, majd a módszertan ismertetésénél vázoljuk hipotéziseinket, és végül az eredmények kapcsán levonjuk következtetéseinket.

A szakdiverzifikációs stratégia fogalmi megalapozása – szakirodalmi áttekintés

Kutatásunk fő kérdése a képzési szintek kapcsán gyakran került a munkaerőpiaci (jövedelmi) vizsgálatok középpontjába, ugyanakkor az alap- és mesterképzés közötti átmenet szakterületi sajátosságainak elemzése ritkán kutatott jelenségek feltárására is lehetőséget ad. Ezt támasztja alá *Veroszta* [2014b] is, amely szerint indokolt a szakterületi jellegzetességek részletesebb vizsgálata munkaerőpiaci szempontból, mert – kutatásai alapján – nagy jelentőségük van a képzési területi sajátosságoknak a várakozások és a jövedelmi motivációk alakulásában, következésképpen célzott feltárást érdemel a szakterületi jellemzők és a jövedelem kapcsolata. Tanulmányunk célkitűzése, hogy szakterületi karrierstratégiák elemzésével hozzájáruljon az eddigi hazai empirikus eredményekhez.

Bérgörbék alakulása az alap- és mesterképzés elvégzésével

A továbbiakban az alap- (BA) és a mesterképzések (MA) közötti különbségekkel, átmenettel foglalkozunk. Az ezekhez kapcsolódó jövedelmi motivációk és várakozások fogalmai között fontos különbséget tenni: azt, hogy a hallgatók milyen mértékben tulajdonítanak jelentőséget az alap- és mesterképzéseknek a várható jövőbeni jövedelmük szempontjából, a jövedelmi motiváció írja le. A jövedelmi várakozás ezzel szemben már nem a keresetekhez kapcsolódó viszonyt foglalja magában, hanem a várt későbbi kereset nagyságának eltéréseit (*Veroszta [2014b]*).

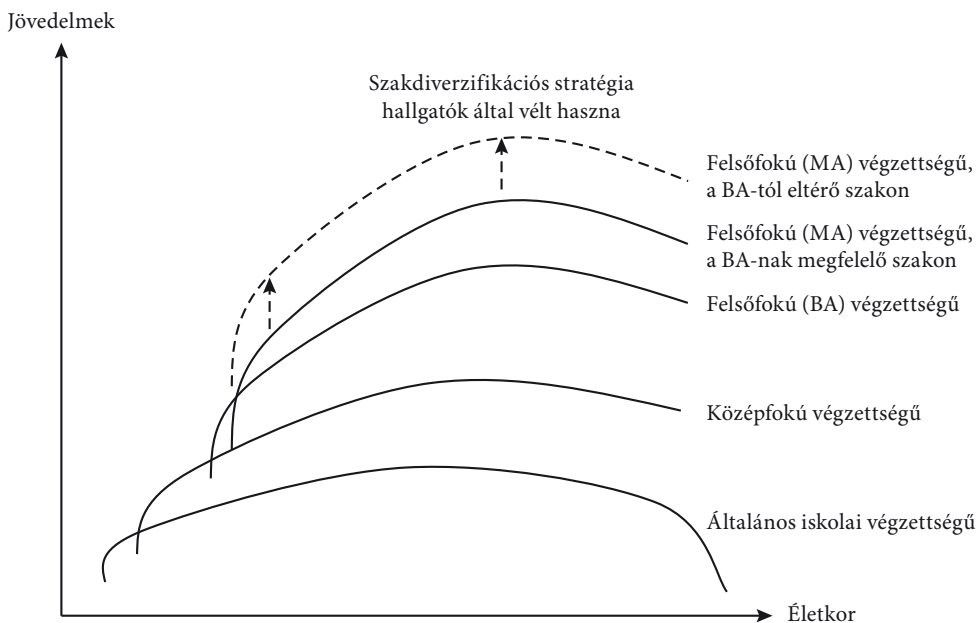
Az alap- és mesterképzés közötti átmenetben a hallgatók szakdiverzifikációs döntési stratégiája a beruházáselmélet egy speciális esetét reprezentálja. A mesterképzésen továbbtanuló hallgatók egy részének az az elképzelése, hogy a specialistákhoz képest sikeresebbek lehetnek a jövőben a munkaerőpiacon, ha az eddigi szakterületüknek mesterszintű elmélyítése (*specializáció*) helyett inkább más szakterület(ek)en is bővítik ismereteiket (*diverzifikáció*).

Az emberi tőke elmélete rámutatott arra, hogy az egyének tanulással fejleszthetik saját termelékenységüket – ezáltal növelve munkájuk piaci értékét (*Becker [1975]*, *Schultz [1983]*, *Varga [1998]*). Az emberitőke-beruházás elmélete szerint a mesterszakot megkezdők gyorsabb elhelyezkedést és magasabb jövedelmi szintet várhatnak, ami biztosítja a képzésbe történő beruházás megtérülését. Az elmélet működését több hazai kutatás igazolta (*Varga [2004]*, *Galasi-Varga [2005]*). A magyarországi végzettségi prémiumok és a gyakorlati idő vizsgálatához *Gábor [2008]* életpálya-kereseti profilokat elemzett, és kimutatta, hogy a magasabb iskolai végzettségűek kezdő jövedelmei nagyobbak. *Takács-Vincze [2018]* egy prediktormodellt alkotott a bérelőrejelzésekhez, amely számos változót (képzettség, vállalatméret, szolgálati idő, életkor, ágazat, régió, nem, településforma, tulajdon stb.) vizsgál, de a felsőfokú végzettséget nem különbözteti meg alap- és mesterszakok szerint. A bérgörbékre (végzettség és jövedelmek kapcsolatára) vonatkozó fenti összefüggés módosított változatát jeleníti meg az *1. ábra*. A bérgörbék természetesen a végzettségen és a fentiekén kívül más tényezők is befolyásolhatják: például az egyén korábbi kapcsolatai új munkahelyén (támogatók, barátok, akik magasabb pozícióban vannak) (*Boza-Ilyés [2018]*), illetve a versenyszférában inkább elvárt kockázatvállalási hajlandóságot is magasabb bérprémiummal honorálja a munkaerőpiac (*Papp [2015]*).

Jelen kutatásunkra specifikálva feltételezhetjük, hogy a hallgatók a mesterképzésbe fektetett idejük, erőfeszítésük és pénzük megtérülését szakterületi diverzifikációjukkal igyekeznek biztosítani. Fontos hozzátenni, hogy „az oktatási beruházások megtérülése mind egyéni szinten (magasabb életkereset, bérprémium), mind társadalmi szinten (gazdaság termelékenységének növekedése) értelmezhető” (*Veroszta [2014b]* 104. o.). A *Spence [1973]* jelzéseméletéhez kapcsolódó úgynevezett szűrőelméletek ezzel szemben azt hangsúlyozzák, hogy az emberi tőke termelékenysége nem növekszik meg a magasabb iskolai végzettség megszerzésével, a felsőoktatási intézmények csupán kiszűrik a jobb képességű egyéneket (*Varga [1998]*).

1. ábra

Az életkereseti görbék (iskolai végzettség szerint) módosított modellje a hallgatói várakozások alapján – a szakdiverzifikáció speciális esete



Forrás: saját szerkesztés Cippollone [1995] és Varga [1998] alapján.

„A szűrés a formális intézményi mechanizmusok – felvételi, diplomaszerezési követelmények – mellett az egyének önszelekciója révén is megvalósul, amikor különböző, képességeiknek leginkább megfelelő intézményi típusokban, szakokon, képzési formákon folytatják tanulmányaikat.” (Veroszta [2014b] 105. o.)

Ez alapján azt is meg lehet állapítani, hogy a diverzifikált szakpárokon történő tanulás, az alap- és a mesterképzés szakportfóliójának vegyítése a hallgatók munkaerőpiaci öndefinícióját is szolgálja. Ezáltal deklarálják a munkáltatók számára, hogy mely kompetenciaterületeken milyen szinten képesek feladatokat ellátni, azaz „előszűrik” magukat. Ezt az előszűrést a saját érdeklődési területük és a munkaerőpiaccal kapcsolatos várakozásaik generálják. *Fehérvári-Híves* [2017] megállapítja, hogy a magyar hallgatók felsőoktatási és élethosszig tartó tanulási hajtóerejét a társadalmi emelkedés, az érvényesülés, a munkaerőpiaci előnyök, a jövedelempremium és a gyorsabb vagy előnyösebb elhelyezkedés adja. *Veroszta* [2014b] kutatása igazolja, hogy a mesterképzési részvétel növeli a hallgatók jövedelmi motivációinak esélyét.

A hallgatók szakdiverzifikációs stratégiáját értelmezhetjük egyfajta inverz (önkéntes) szűrőelméleti megoldásnak is, azaz tudatos önszűrésnek: a többfajta végzettség előnye, hogy ha az egyikkel nem tudnak elhelyezkedni, a másikkal sikerülni fog, így a szakdiverzifikáció egyfajta „védőhálóként” is funkcionálhat, a „szűrőn nagyobb eséllyel maradnak fenn” a hallgatók, legalábbis ez a várakozásuk. Valamint a kétfajta végzettséggel együttesen alkotott különleges, egyedi, megkülönböztetett jellemzővel

ritkaságértéküket és helyettesíthetlenségüket növelve speciális követelményeket támasztó munkakörökben is el tudnak helyezkedni.

A fenti modellek többsége a képességek homogenitását feltételezi (*Sipos és szerző-társai* [2013]). *Halaby* [1994] a heterogén képességek elméletével bizonyította, hogy az egyetemi évek folyamán a hallgatók különböző kompetenciaportfóliókat alakítanak ki. *McGuinnes* [2006] szerint az egyetemi hallgatók létszámának növekedésével a hallgatók kompetenciái erőteljesebben szóródnak. Mivel a szakdiverzifikációs karrierstratégiával a hallgatók heterogenizálják képességeiket is, ez egyúttal az egyéni kompetenciaportfóliók erőteljesebb szóródásával is járhat. *Chevalier* [2003], [2011] bérkülönbségek és munkaerőpiaci illeszkedések összefüggéseivel foglalkozó modellje alapján a szakdiverzifikációs stratégiával a hallgatók emelhetik az érdeklődési területükhöz, aspirációikhoz, karriercéljaikhoz leginkább illeszkedő munkakörökben történő elhelyezkedés esélyét. Ugyanakkor az elvégzendő munka szakmai-tartalmi szempontjából – a pozitív bérhozammal együtt is – növelhetik annak a valószínűségét is, hogy a diverzifikált portfóliójuk valamely részét nem tudják teljes körűen hasznosítani, vagyis egyik végzettségük (eltérő alap- vagy mesterszak esetén) dominánsabb lesz, hacsak nem speciálisan mindkét (vagy több) diplomát együttesen követelik meg a munkáltatók. Ugyanakkor az első esetben sem feltétlenül számítanak majd emiatt túlképzettnek, még akkor sem, ha pillanatnyilag képességeiknek csupán egy részét tudják a végzettek kihasználni. Későbbi életútjuk során elérhetnek abba a karrierszakaszba, amikor a másik végzettségük (is) előtérbe kerül, azaz aktivizálhatják egyedi (addig rejtett) tudásukat.

Az Európai Unió mind a 28 tagállamára kiterjedő 2014-es kutatás (*European skill and jobs, ESJ*) megállapítása, hogy nagy eltérés tapasztalható a munkavállalók tényleges készségei és a munkájukhoz szükséges készségek között (*skills mismatch*). A megkérdezettek 26 százalékának volt készségbeli hiányossága, míg 27 százalékuk számított túlképzettnek (*Cedefop* [2015]). Magyarországon a túlképzettség bérhozama pozitív, így nem lehet azt mondani, hogy az egyén feleslegesen ruházott be emberi tőkéjébe (*Galasi* [2009]). Következésképpen a diverzifikált alap- és mesterfokú diplomával a végzettek szakterületi szempontból túlképzetté válhatnak, ugyanakkor a jövedelmek tekintetében ez nem hátrány, hiszen fentiek alapján pozitív lesz a bérhozamuk.

Karrierstratégiák motivációi, döntési mechanizmusok és pályakövetés

A különböző képzési ágak összehasonlításával a gazdaságtudományokra vonatkozó vizsgálatok kimutatták, hogy a szakterületen tanulók esetében jellemző a „menedzserialista” attitűd, azaz elsősorban a magas jövedelem és a vezető pozíció emelkedik ki a többi, alulértékelt várákozás közül (*Veroszta* [2010]). Látható, hogy a közgazdász-hallgatókat pályaválasztási döntéseikben elsősorban a bérhozam vezérli. Az is megfigyelhető, hogy a hosszú távon gondolkodó hallgatók későbbi karrier-előmenetelükhöz diverzifikált mesterszintű tanulmányok folytatásával nagyobb esélyt látnak.

Az egyének pályaválasztása és pályorientációja a modern társadalmakban nem determinisztikus, azaz nem feltétlenül a család által megszabott irányt követi, és

nem tekinthető véglegesnek sem. *Borbély-Pecze* [2016a] szerint inkább folyamatként írható le a karrierválasztás, amit a kifejezés újszerű változatai is jól tükröznek: *career cruising* (karrier/pálya cirkálás) vagy *co-careering*.

„A folyton megújuló munkaerőpiaci követelmények és a gyakori szakmaváltás (...) mind az élethosszig tartó tanulást teszik szükségessé, így a rugalmasság és a tudásmegújítási képesség fejlesztése a szakképzési rendszer fontos feladata lett.” (*Makó* [2015] 517. o.)

A 21. században elfogadottabb *életpálya-konstrukciókról* beszélni, ami az életpálya folyamatelvűségét, kiszámíthatatlanságát és a külső-belső tényezők interakciójának változásaiból fakadó folyamatos döntéskényszert is megjeleníti. Ezt a fajta rugalmasságot pályaadaptibilitásnak vagy másképpen karrierkezelési készségnek/képességnek (*career management skill, CMS*) is lehet nevezni, amit *Sultana* [2012] alapján a következőképpen lehet meghatározni:

„Az életpálya-építési kompetenciák megszerzése képessé teszi az egyént arra, hogy összegyűjtson, értelmezzen és szintetizáljon önismereti, oktatási és munkaerőpiaci információkat, valamint arra, hogy e szintézis alapján pályatervet készítsen, vizsgáljon felül vagy valósítson meg.” (*Borbély-Pecze* [2016b] 62. o.)

Ez az individualizációs trend játszódik le a mai európai és angolszász társadalmakban, amely az egyén választásainak (fakultáció-, pálya-, iskolaválasztás, szakkörök stb.) és nem-választásainak (sodródás, felelősség szülőkre hárítása stb.) döntési helyzeteit és következményeit írja le (*Borbély-Pecze* [2016b]).

Elméleti keretbe ágyazva a fentiek alátámasztják *Ajzen* [2019] modelljének a működését is, miszerint a közgazdász pályakezdők stratégiáit egyszerre vezérlik a viselkedésük lehetséges kimenetelére vonatkozó elképzeléseik (*behavioral beliefs*), mások várakozásainak figyelembevételére (*normative beliefs*) és a viselkedést segítő és gátló tényezők erősségére vonatkozó elképzelések (*control beliefs*) (*Ajzen* [2019], *S. Gubik és szerzőtársai* [2018]). A várakozások különböző fajtáinak (például extrapolatív, adaptív, racionális, heterogén) tehát óriási szerepük van az egyéni szintű döntésekkel kapcsolatos attitűdök és cselekvések kialakításában is (*Farkas B.* [2016]). A szak- és/vagy területváltással kapcsolatos döntéshozatali mechanizmusok magyarázhatók a viselkedés várható hasznosságának maximalizálásával (*Friedman-Savage* [1952]) is, ugyanakkor meg kell említeni *Tversky-Kahneman* [1992] kutatásait is. Szerintük a racionális döntéshozatalt gyakran befolyásolják az érzelmek és a kognitív korlátok, azaz nem biztos, hogy az egyének átlátják és megértik a döntési helyzetet. A – kevésbé tudatos – hallgatók számára gyakran a többi hallgató jelenti a referenciapontot, és követik a kortársak példáit. Erre adnak magyarázatot a szociokognitív elméletek, mint *Bandura* [1999] *megfigyeléses-szociális tanulási modellje*: nemcsak belső motivációs erők és kívülről érkező jutalmak-büntetések befolyásolják a döntéseket, hanem a másoknál megfigyelt tapasztalatok és az ezekből következő elvárások is. Így a referenciaként szolgáló kortársak karrierstratégiái elsődleges szerepmodellként szolgálhatnak számukra, amelyek gyakran irreális elvárásokat is megjeleníthetnek, tekintve, hogy e várakozásokat nem mindig támasztja alá az empirikus adatok, tények ismerete.

Az egyének viselkedése, kogníciója és környezete közötti állandó interakciót Bandura *reciprok determinizmusnak* nevezi (Zimbardo és szerzőtársai [2017]). Más szempontból a mesterszakon történő továbbtanulás magyarázható az irracionális viselkedés egyik speciális formájával is: az úgynevezett *naiv döntéshozó* periódusonként újragondolja intertemporális optimalizálási mechanizmusait, ami gyakran vezet halogatáshoz. Vagyis a jelenlegi munkába állását elodázhhatja a tanulmányok folytatásával, így később kell csak szembesülnie a munkáltatók követelményeivel (Habis–Perge [2018]). A szakváltással párosuló mesterszintű diploma megszerzése ugyanakkor csökkentheti a munkaerőpiaci bizonytalanságot is (Papp [2015]), ami az egyén számára újabb motivációt ad a diverzifikált karrierstratégiához. A továbbtanulás rövid távon magasabb jövedelmeket biztosít, míg hosszú távon stabilabb munkaerőpiaci helyzetet teremt az új ismeretek megszerzése által (Makó [2015]).

A tudatosabb hallgatók igyekeznek a felsőoktatásban eltöltött idejüket – befektetési szemlélettel – oly módon optimalizálni, hogy bérgörbéjüket minél magasabb szintre emeljék. Erre alkalmazhatják a *szakdiverzifikációs* stratégiát, vagy akár *intézményt is válthatnak* az alap- és a mesterképzés között. Számos közgazdászhallgató a *mesterszintű tanulmányok melletti munkavégzéssel* igyekszik fejleszteni termelékenységét. Az így megszerzett munkatapasztalat legfőbb motivációja a későbbi elhelyezkedés elősegítése (Takács és szerzőtársai [2017]). A tanulmányok melletti munkavégzés szakterülete és a képzés szakmai profilja leginkább a mesterszakos hallgatók körében (80 százalék felett) illeszkedik egymáshoz. Ugyanakkor a hallgatók szerint a munka és tanulás területén nyújtott magas teljesítménynek magas magánéleti költségei vannak, ami konfliktushelyzetet teremt a karrier- és a magáncéljaik között. A hallgatók egy része ugyanezt pozitívan ragadta meg: erősítette pozitív énképét, fejlesztette magas teherbírását, önfegyelmét, időgazdálkodási készségeit. Fontos, hogy Takács és szerzőtársai [2017] szerint a gazdagítást és a konfliktust kiváltó tényezők egyszerre hatnak, és szerephalmozás esetén a hallgatók mérlegelik a pozitív és a negatív hatásmechanizmusokat.

Megközelítésünkhöz nagyon hasonló kutatást végzett Fortuna [2007]: a műszaki felsőoktatásba felvételizők emberitőke-beruházásait vizsgálta a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen (BME). A beruházás megtérülésének számításainál még csak a hagyományos (osztatlan) képzések végzettjeit tudta bevonni az elemzésbe (azonos szakterületről). Az akkoriban indult kétciklusú képzésekre és szakváltásra vonatkozóan még nem rendelkezett adatokkal. Tanulmányunk így két szempontból is kibővíti ezt a felmérést: az alap- és mesterképzés közötti összehasonlítással, valamint a hazai összes gazdálkodástudományi felsőoktatási intézmény végzettjeinek vizsgálatával. Fortuna [2007] a beruházás értékeléséhez a belső megtérülési ráta számításának teljes módszerét használta, amihez az alábbi egyenletet kell r -re megoldani:

$$\sum_{t=j+1}^n \frac{(W_h - W_{h-1})_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^j \frac{(W_{h-1} - C_h)_t}{(1+r)^t},$$

ahol

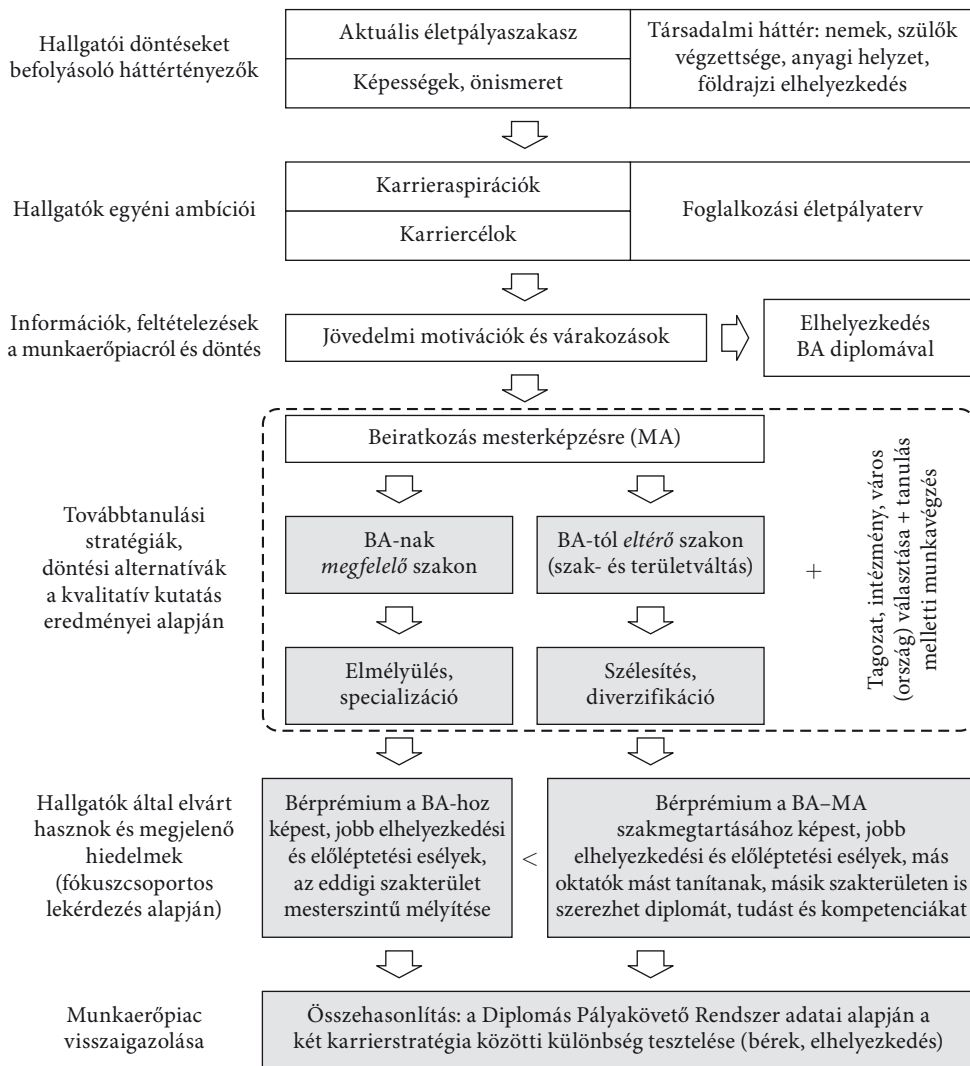
h : adott iskolai végzettség,

$h - 1$: a megelőző végzettség,

W_h és W_{h-1} : a végzettségekhez tartozó keresetek,
 C_h : a h végzettség megszerzésének éves közvetlen költségei,
 n : a munkában eltöltött évek száma,
 j : az adott képzettség megszerzéséhez szükséges évek száma,
 t : pedig az idő.

2. ábra

A szakdiverzifikációs karrierstratégiák empirikus tesztelésének fogalmi megalapozása – a hallgatók döntési folyamatai



Jelmagyarázat: szürke színnel jelöltük empirikus vizsgálatunk tárgyát, míg a fehér szín a szekunder szakirodalmi kutatásra utal. BA = alapképzés, MA = mesterképzés. A szaggatott vonal a döntési alternatívák halmazát jelöli.

Forrás: saját szerkesztés.

A továbbtanulást tehát segíti, ha annak alacsony a költsége – akár közvetlen, akár közvetett (elszalasztott bér) –, vagy kellően nagy a hozama, azaz a tanulási időtartam alatt szerzett alacsonyabb jövedelmet kompenzálja az utána élethosszig tartó megnövekedett bérpálya. A hallgatók a munkaerőpiaci sikerességük erősítése érdekében tehát sokdimenziós, komplex döntési helyzetben alakítják ki saját karrierportfóliójukat, és így jellegzetes megoldási mintázatok rajzolódnak ki a mesterszakos közgazdászok esetében. *Rámháp* [2017] is megerősítette, hogy a szakválasztást befolyásoló tényezők között a legfontosabbak az elhelyezkedési esélyek és a várható fizetés, ezt követi a szakma presztízse, a képzést kínáló intézmény, valamint, hogy ezt mennyire könnyű elvégezni. Ez a sorrend a gazdasági pályára készülők esetében is azonos. A tudatosabb hallgatók tájékozódnak, összegyűjtik a releváns információkat, és ezek alapján hozzák meg döntéseiket. A szakdiverzifikációs döntésig vezető folyamatot a 2. ábrán szemléltetjük.

Az anyagi és a karrierrel kapcsolatos ösztönzőkön kívül az érdeklődési kör önmagában is motivációt szolgáltathat a változtatásra: másik szakterület is érdekli, ezért szakot vált. Egy másik elképzelhető eset, ha a hallgató nem közvetlenül az alapképzés elvégzését követően kezdi meg mesterszintű tanulmányait, hanem először elhelyezkedik egy szervezetnél, és ott problémákba ütközik (*Farkas F.* [2016]): például előrelépési lehetőségek hiánya, nehézsége, vagy egyszerűen azt tapasztalja, hogy valójában nem azzal szeretne foglalkozni, amivel jelenlegi munkahelyén alkalmazták, vagyis ahol el tudott helyezkedni az alapidiplomájával. Ezekben az esetekben pályakorrekcióval dönthet úgy, hogy mesterszintű tanulmányokkal biztosítja továbblépési és fejlődési lehetőségeit (akár jelenlegi munkahelyén belül), és egyúttal más szakterületen is szerezhethet kompetenciákat, bővítheti ismeretei tárházát.

A mesterképzések jelenlegi megítélése és kapcsolódó nemzetközi kutatási eredmények

A bolognai folyamattal kialakult 3 + 2 éves alap- és mesterképzés szisztémában az alapszakok fő feladata az életen át tartó tanulásra tanítás, a mesterszakokra való továbblépés megalapozása, a munkaerőpiacra történő közvetlen kilépés elősegítése és az európai polgári létre nevelés (nemzetközi mobilitás) volt. Míg a bolognai rendszer kezdeti szakaszában a mesterképzés előkészítése volt a központban, addig ezt 2007-től – nagymértékű lemorzsolódással kísérve – a praktikusság, a releváns tudás átadása váltotta fel, azaz az „akadémiai sodrás” helyett a „hasznossági sodrás” került előtérbe az európai felsőoktatási térségben (*Hrubos* [2017]).

A hazai felsőoktatás központosításával, autonómiájának megvonásával, jelentős támogatási összegek megvonásával az oktatáspolitikai – a 2010–2011-es váltását követően – eltávolodott mind az EU, mind az OECD prioritásaitól, aminek következtében eladósodás és működési zavarok léptek fel a felsőoktatásban (*Polónyi* [2016]). A tömeges felsőoktatás úgy képes igazodni a munkaerőpiac követelményeihez, ha az alapszint általános művelő képzéssé válik („előszakképzéssé”), és nem okoz problémát, ha a befektetett idő és energia nem hasznosul. Amennyiben a hallgatónak sikerül szakmájában elhelyezkedni, és tudását mélyíteni szeretné, úgy visszatérhet a második képzési ciklusra, a mesterképzésre.

(Polónyi [2017]). Az alap- és mesterképzés közötti átmenet szempontjából érdemes hozzátenni, hogy a hazai felsőoktatás – a magas autonómiájú, széles tömegek befogadását lehetővé tevő, értelmiségképzést célzó – klasszikus humboldti jellege kezd átalakulni egy szűk autonómiájú, erősen központból irányított, elsősorban a munkaerőpiac igényeinek kielégítését szolgáló szakképző rendszerré (Polónyi [2015]).

A munkaerőpiaci illeszkedés és a képzések tartalma tehát már az alap- és mesterképzés közötti átmenet szempontjából is fontos kérdés. Ezt bővíti ki az egyéni érdeklődés alapján kialakított szakterület-választás: Makó [2015] szerint az egyén tehetségének és érdeklődési területének megfelelő szakmaválasztása növeli az elhelyezkedés és a szakma hasznosításának esélyét is. A szakterület egyéni aspirációkhoz és képességekhez igazodó megválasztásában nagy jelentősége van a pályorientációs és pályaválasztási tanácsadásnak, az egyetemi karrierirodáknak, amelyek információs hidat képezhetnek a munkaerőpiaci visszajelzések, az egyetemek és a hallgatók között (Balogh [2015]). Az OECD 34 tagországának 450 oktatási reformját (2008–2014 között) elemző jelentés egyik fő megállapítása, hogy az üzleti szféra szorosabb együttműködést szeretne elérni az oktatás és a munka világa között, hogy a tudásalapú munkaköröket sikeresebben tudják betölteni a magasan képzett szakemberek. A jelentés kitér arra is, hogy az OECD-országokban erősíteni kellene a pályakövetést, mert csupán 10 százalékuknál volt ez megtalálható (OECD [2015], Kelemen [2017]). A diplomások munkaerőpiacra lépésével foglalkozó felmérések között kiemelt szerepet játszik a Diplomás Pályakövető Rendszer (Fehérvári [2016], Veroszta [2014a], Garai–Veroszta [2013], Sipos [2018]).

A bolognai folyamattal kialakított lineáris képzési struktúra a mesterképzés megteremtésével újabb szelekción lépéscsőt vezetett be a felsőoktatásba. Veroszta [2012] szerint az alap- és mesterszakokból való kilépés/átlépés esélyének szelekción háttértényezői: a *társadalmi forrású szelekció* (például a férfiak 1,36-szor nagyobb eséllyel váltottak mesterképzésre, mint a nők); az *érdemalapú szelekció* (például a jeles tanulmányi eredményűek kezdenek mesterszakot); a *felsőoktatási képzési szerkezet* (nagyobb eséllyel tanultak tovább mesterképzésen a nappali tagozaton, államilag támogatott alapképzésen tanulók, mint a levelező és költségtérítéssel formában tanulók).

A hazai mesterszakoknak a 2005 óta működő bolognai rendszer előtti egyetemi képzésekhez képest differenciáltabbaknak és mélyebb ismereteket nyújtóknak kellene lenniük, következképpen egyre szélesebb kínálatra lenne szükség a mesterszakokból, ám ezek számossága 2014 óta csökkenő tendenciát mutat (Polónyi [2015a]). A mesterképzésre jelentkezők száma 2011 óta kismértékben csökken. A hazai mesterszakok közül a hallgatók egyre nagyobb hányadát a fővárosi egyetemek vonzzák (2014-ben a hallgatók 53,2 százaléka Budapesten tanult). A nappali tagozatos mesterszakos hallgatók majdnem mindegyike az alapszakos diploma megszerzésének évében vagy egy évvel később beiratkozik a mesterképzésre, vagyis folyamatosan tanul tovább. A hallgatók 60 százaléka abban az intézményben folytatja tanulmányait, ahol az alapszakot is végezte (uo.).

A mesterszakok munkaerőpiacra való kapcsolatát széles nemzetközi irodalom elemezte. Sokféle szempontból vizsgálták a mesterképzések egyéni megtérülését (hallgatói szempontból), illetve a bérgörbére gyakorolt hatásait. Például az Egyesült Államokban Engbom–Moser [2017], Hamlen–Hamlen [2016], Lindsey–Machin [2016], Bardhan

és szerzőtársai [2013], Stevenson [2016], Zhao és szerzőtársai [2006], Németországban Silvester és szerzőtársai [2014], Mertens–Röbken [2013], Kanadában Ferrer–Menendez [2014]), Kínában Hartog és szerzőtársai [2014], Angliában Gray [2008] és a kelet-közép-európai országokban Maršíková [2015], Cismas és szerzőtársai [2016], Poladashvili [2018], Kume–Dhamo [2013]. Ugyanakkor kevés kutatás tér ki a szakterületi szempontok elemzésére. Összességében megállapítható, hogy a legtöbb országban megéri mesterszakot végezni, hiszen magasabb bérprémiumot és könnyebb elhelyezkedési lehetőségeket jelent.

Módszertan, hipotézisek és minta bemutatása

Hipotézisünk megfogalmazásához egy előzetes kvalitatív felmérés adta az ötletet, amely során feltáró céllal azt kutattuk, hogy milyen döntéshozatali mechanizmusok fedezhetők fel a végzős alapszakos közgazdászhallgatók mesterképzésre jelentkezésekor. A kutatást megalapozó felmérés¹ egy fókuszcsoportos lekérdezés volt, amelyet a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar mesterszakos tájékoztató eseményét követően szerveztünk meg a 2017/2018-as tanév tavaszi szemeszterében: 8 fő részvételével másfél órás irányított beszélgetés zajlott le a hallgatók körében. Később a felmérést a mesterszakos hallgatók körében megismételtük, és nagyon hasonló eredmények születtek. A résztvevők összetétele szakok szerint heterogén volt (többféle gazdaságtudományi szak megjelent), ugyanakkor életszakasz szerint homogén volt, vagyis mindegyik hallgató éppen valamely mesterszakra történő jelentkezésen gondolkodott az első esetben (21-22 év), illetve hasonló életkorú hallgatók szerepeltek a második felmérésben is (21-23 év). A fókuszcsoport szakszerű lebonyolításához Malhotra [2002] módszertanát használtuk fel.

A kvalitatív lekérdezés során kiderült, hogy *a hallgatók egy része azt feltételezi, hogy ha szakot vált a mesterképzésen, akkor ezzel a szakdiverzifikációs tevékenységgel jobban meg tudja különböztetni magát a munkaerőpiacon, azaz versenylőnyre tehet szert.* Például gyorsabban tud elhelyezkedni, több ismeretet, kompetenciát tud alkalmazni, magasabb lesz a fizetése is, szemben azokkal a hallgatókkal, akik alapszaknak megfelelő mesterképzésen folytatják tanulmányaikat. Ez a hallgatói feltételezés alapvetően három csoportra osztja a hallgatókat:

1. *Szakot megőrzők (specialisták)*, akik specializációs törekvéseikkel egy képzési területen mélyülnek el (például a gazdálkodási és menedzsment alapszakról vezetés-szervezés mesterszakra jelentkeznek – ez az úgynevezett „cső a csőben” rendszer).

2. *Szakot váltók (generalisták)*, akik a kétféle diploma együttes erejét, a diverzifikációt helyezik előtérbe (például a gazdálkodási és menedzsment alapszakról a marketing mesterszakra áramlók).

3. *Területváltók*, akik a diverzifikáció speciális esetét képviselik, hiszen hasonló motivációkkal érkeznek a gazdálkodástudományi mesterszakra, de

¹ A fókuszcsoportos lekérdezés az EFOP 3.6.3.-VEKOP-16-2017-00007 kódú projekt keretében készült, melynek szakmai vezetői: Nemeskéri Zsolt és Jarjabka Ákos. A projekt célja: felmérni az alapszakos hallgatók mesterképzési preferenciáit, illetve a mesterszakos hallgatók doktori iskolai beiskolázási attitűdjeit.

alapidiplomájukat nem ezen a területen szerezték (például a szociológus alapszakról a pénzügyi mesterszakra érkezők).

A tanulmány célja azonosítani a fenti három típusú, előzetesen definiált hallgatói csoportot, majd tesztelni az alábbi hipotézisünket:

1. HIPOTÉZIS • A mesterképzésen szakot (vagy területet) váltó hallgatók a munkaerőpiacon lépve kimutatható versenyelőnyökre tesznek szert.

1. a) HIPOTÉZIS • A mesterképzésen szakot (vagy területet) váltó hallgatók szignifikánsan magasabb keresettel rendelkeznek a végzést követő öt éven belül, mint azok, akik maradtak az eredeti szaknak megfelelő mesterképzésen.

1. b) HIPOTÉZIS • A mesterképzésen szakot (vagy területet) váltó hallgatók szignifikánsan gyorsabban tudnak elhelyezkedni, mint azok, akik maradtak az eredeti szaknak megfelelő mesterképzésen.

A hipotézisek teszteléséhez a Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) intézményi felmérésének országos adatbázisát használtuk fel a 2011–2015. évre vonatkozóan, amelyet az Oktatási Hivatal bocsátott rendelkezésünkre kutatási céllal, valamint az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) 2017. évi adathalmazát. Fontos kiemelni, hogy mindkét adatgyűjtési mód a Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) részeként funkcionál, ezen belül a *survey* típusú adatbázisokat az *intézményi DPR* összegző névvel, valamint *DPR-frissdiplomások* elnevezéssel, míg az adminisztratív adatbázisokat Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) névvel hivatkozunk. A számításokat SPSS segítségével végezzük el (varianciaanalízis, keresztábra-elemzés). Az adatállományba kizárólag olyan hallgatók kerültek, akik Magyarország valamely egyetemének közgazdaság-tudományi mesterszakán fejezték be tanulmányaikat a vizsgált időszakban.² Célul tűztük ki az évenkénti – longitudinális – összehasonlítást is: vajon kimutatható-e a hallgatók tudatosabbá válása, a diverzifikációs törekvések előretörése?

A szakterületváltás kereteit meghatározó alap- és mesterképzés felvételi eljárásainak és követelményeinek kapcsán a www.felvi.hu oldal szolgál további információkkal, valamint az alap- és mesterképzés közötti átlépés alakulásának alapstatisztikáiban a Felsőoktatási Információs Rendszer ad segítséget. Jelen kutatás keretei között eltekintünk a tagozattól (nappali vagy részmunkaidős levelező képzés), és a képzések szakmai tartalmára irányítjuk figyelmünket, kifejezetten a gazdaságtudományi mesterképzésen folytatott szakok kapcsán.

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) frissdiplomások mintája

Az egyes időszakok felméréseit, a minimálisan módosított struktúrájú kérdőíveket – az adattartalom szakmai sajátosságait figyelembe véve – egységesítettük. Először elvégeztük a számításokat az összes végzettre vonatkozóan, majd ezt szűkítettük

² Az adatok forrásai között értendő minden olyan felsőoktatási intézmény, amely Magyarországon regisztrált, és így a hazai törvények vonatkoznak rá.

a gazdasági szakokra. A válaszok 31–34 felsőoktatási intézményből érkeztek, mindösszesen 111 319 fő válaszolt a 771 979 főt kitevő alapsokaságból, ami 14,4 százalékos válaszadási arány. Ez azt jelenti, hogy relatíve magas válaszadási arányok jellemzők, ugyanakkor további szűkítő tényezőket kellett alkalmaznunk a megfelelő minta kialakítása érdekében. Csak azokat vizsgáltuk, akik gazdaságtudományi mesterképzésen szereztek abszolutóriumot, továbbá előtte valamilyen alapképzést, főiskolai képzést végeztek. Ez jelentős adattisztítási munkát igényelt, mivel számos esetben pontatlanul, rövidítéssel vagy csak utalással jelezték a korábbi végzettséget adó szak nevét. Csak az azonosítható elemeket hagytuk meg, továbbá a lehetőségekhez képest csökkentettük az egyes változók számát. Úgy gondoltuk, hogy a válaszadók életkora jelentős meghatározó tényező, így mindegyik felmérési évre vonatkozóan csak a válaszadáskor 30 éveseket vagy fiatalabbakat vizsgáltuk. Mindezekből adódóan jelentősen csökkent a feldolgozásba bevont válaszadók köre, összesen 1257 fő maradt bent az elemzésünkben (1. táblázat).

1. táblázat

Diplomás Pályakövető Rendszer, Frissdiplomások, 2011–2015 – alapsokaság és minta

Alapadatok	2011	2012	2013	2014	2015
Adatszolgáltató intézmények (darab)	31	32	32	33	34
Részt vevő intézmények alapján alapsokaság (fő)	100 785	163 964	148 548	176 383	182 299
Válaszadók elemszáma (fő)	20 453	24 890	24 233	21 164	20 579
Átlagos válaszadási ráta (százalék)	20,3	15,2	16,3	12,0	11,3
Elemzésbe bevont végső válaszadók (fő)	78	168	323	220	468
Specialisták (százalék)	29,5	35,8	40,0	40,4	42,7
Generalisták (százalék)	55,1	46,4	46,1	43,5	45,4
Területváltók (százalék)	15,4	17,8	13,9	16,1	11,9

Forrás: saját szerkesztés a DPR–frissdiplomások, 2011–2015 (Oktatási Hivatal) alapján.

A hipotéziseknek megfelelően létrehoztuk a specialisták (42,8 százalék), a generalisták (45,7 százalék) és a területváltók (11,5 százalék) klasztereit.

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) mintája

Az AAE esetében az adatgyűjtésben a 2012/2013-as tanévben és a 2014/2015-ös tanévben abszolutóriumot szerzett hallgatók szerepelnek. Az intézményi DPR adatfelvétellel szemben a két évfolyamra teljes körű, vagyis a végzettek minden tagjára kiterjed az összes munkarendben és képzési szinten. Az AAE esetében az Oktatási Hivatal Felsőoktatási Információs Rendszer (FIR) adatai mellett a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adattábláit használtuk fel. Ez utóbbi estében a bruttó béreket tudtuk hozzárendelni a végzettekhez, akiket több időpontban, 2012 májusa és 2016 májusa

között félévente vizsgáltak meg. Az alapsokaságot a 2012/2013-as tanévben 57 727 fő és a 2014–2015. tanévben 51 423 fő jelenti. A minél egységesebb értelmezési keret érdekében a májusi adatközlési időpontokat vettük figyelembe, így a továbbiakban eltekintünk a novemberi időszakok ismertetésétől.

Ugyanazt a szűkítő logikát alkalmaztuk, mint az intézményi DPR esetében, azzal a különbséggel, hogy az adatok forrásai alapján nem volt szükséges tisztítani a korábbi végzettséget, valamint a NAV-adatok utolsó évéhez rögzítettük az életkorszűkítést. A szűrések után 1806 fő (2012/13-ban) és 703 fő (2014/15-ben) gazdasági mesterképzést végzett adatait elemeztük (2. táblázat).

2. táblázat

Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 – alapsokaság és minta

Alapadatok	2012/13	2014/15
A végzetek felsőoktatási intézményei (darab)	64	65
Alapsokaság (fő)	57 727	51 423
Gazdálkodástudományi mesterszakot végzetek (fő)	3898	2585
Elemzésbe bevont végső végzetek (fő)	1806	703
Specialisták (százalék)	50,3	41,4
Generalisták (százalék)	37,1	41,3
Területváltók (százalék)	12,6	17,3

Forrás: saját szerkesztés az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 (Oktatási Hivatal) alapján.

Eredmények

Az eredmények ismertetésénél fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy míg az intézményi DPR adatain végzett számítások esetében a kimeneti változók a munkakeresési időszükségletek, a beosztás és a munka tartalmi jellege, addig az AAE adatbázisa esetében a keresetek az eredményváltozók.

A Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR), frissdiplomások eredményei

Az abszolutórium utáni munkakeresésnél a specialisták (54 százalék), illetve a területváltók (53 százalék) mintegy 5 százalékkal nagyobb arányban rendelkeztek már munkával a szakváltókhöz (48 százalék) képest. Ez arra utalhat, hogy még nem találtak meg a megfelelő szakmát, vagy a hozzá kapcsolódó követelményekkel még nincsenek teljesen tisztában, illetve még nem találtak munkát.

Az abszolutórium utáni *munkakeresési időszükségletek* között nincs kimutatható különbség a szakváltók (3,4 hónap) és a specialisták (3,3 hónap) között,

azonban szignifikáns az eltérés a területváltók esetében, akik mintegy egy hónappal kevesebb (2,3 hónap) idő alatt találnak munkát. Emellett a saját szakon továbbtanulók esetében megállapítható, hogy a legkisebb mértékben (29 százalék) találnak egy hónapon belül munkát, azaz a többségük (61 százalék) két-három hónapon belül helyezkedik el.

A *beosztást* vizsgálva megállapítható, hogy a területváltóknál a legmagasabb a beosztott nem diplomás foglalkozásúak aránya (7 százalék), míg ezzel párhuzamosan az is igaz, hogy náluk a legmagasabb a vezetők aránya is (22 százalék). A szakváltók 18 százaléka, míg a szakot megőrzők csupán 15 százaléka vezető. Ez arra enged következtetni, hogy a több területre való rálátás hozzájárul a vezetői pozíció betöltésének valószínűségéhez.

A *munka tartalmi* jellege szerint a területváltók jelennek meg leginkább az állami szférában (27 százalék), őket követik a specialisták (25 százalék) és a szakváltók (23 százalék). A specialisták körében magas a végzettség–munka illeszkedésével egyetértők (a 4-es vagy 5-ös mértéket jelölők) aránya (33 százalék), míg a szakváltóknál ugyanez 30 százalék, a területváltóknál pedig lényegesen alacsonyabb (24 százalék). Amennyiben az átlagot vizsgáljuk meg, nem mutatható ki szignifikáns eltérés. Hasonló a munka és a szakterület kapcsolódásának a szintje is, ahol a saját vagy kapcsolódó terület mértéke a területváltóknál 78 százalékos, míg a másik két csoportnál 86 százalékos mértékű. A munkakör betöltéséhez szükséges végzettség estében ugyanakkor a szakot megőrzőknél a legalacsonyabb a mesterszint megjelenése (42 százalék), míg a szakváltóknál 51 százalék, addig a területváltóknál ez 55 százalékos mértékű. Ez több tényezőre is visszavezethető, egyrészt általánosan elfogadhatjuk azt, hogy a legfrissebb tudás hasznosítása jobban felidézhető a szak- vagy területváltók esetében. Másrészt a specialisták vagy nem érzékelik a különbséget az alap- és a mesterképzés között, vagy pedig a néhány szükséges ismétlődő jellegű elem miatt a korábbi, az alapképzés szintjét tekintik elsődlegesnek. Nincs közöttük azonosítható különbség a munkahely mérete vagy az állampolgárság szerinti tulajdonosi szerkezet alapján.

Érdemes kiemelni, hogy jelentős eltérés tapasztalható nemek szerint: a területváltók 51 százaléka férfi, míg a szakot megőrző továbbtanulóknál a legmagasabb a nők aránya (72 százalék).

Az intézményi DPR adatbázisán a Pearson-féle χ^2 -próbával és az egyutas varianciaanalízissel vizsgáltuk meg – több változó bevonásával – a három előzetesen kialakított csoport között kimutatható eltéréseket (3. táblázat).

Végezetül megvizsgáltuk a főállás nettó keresete és a munkához kapcsolódó értékelések szerint kimutatható különbségeket. Az eredmények alapján (4. táblázat) a területváltók szignifikánsan többet keresnek, átlagosan nettó 218 ezer forintot, míg a szakot megőrzők és a szakváltók között nem azonosítható szignifikáns különbség. A munka megítélésénél egyedül a szakmai presztízs mutat jelentős eltérést, ahol a szakváltók a saját területen továbbtanulókhöz képest másfél tizeddel, a területváltókhöz képest pedig két tizeddel magasabbnak minősítik a saját szakmájuk társadalmi elfogadását.

3. táblázat

A különbségek szignifikanciaértékei a DPR-frissdiplomás adatbázisán, 2011–2015

Alapadatok	Átlagok esetében			χ^2 -érték	Kétoldalú aszimptotikus szignifikancia
	Anova	Levene	Welch		
Abszolutórium utáni munkakeresés				25,194	0,003
Munkakeresési időszükségletek	0,004	0,000	0,000	17,194	0,009
Beosztás	–	–	–	16,722	0,160
Munka tartalmi jellege (állami szféra)	–	–	–	25,214	0,000
Munka tartalmi jellege (összesen)	0,270	0,927	0,265	18,720	0,096
Munka–szakterület kapcsolódás	–	–	–	23,702	0,005
Munkaköri beosztás szerinti végzettség	–	–	–	28,618	0,004
Nemek szerinti eltérés	–	–	–	26,304	0,000
Főállás nettó keresete	0,024	0,011	0,046	–	–

Forrás: saját szerkesztés a DPR-frissdiplomás, 2011–2015 (Oktatási Hivatal) alapján.

4. táblázat

A frissdiplomások átlagai több tényező szerint, 2011–2015

	Szakot megőrző	Szakváltó	Területváltó
Főállás nettó keresete (ezer forint)	204	207	218
Szakmai, tartalmi rész (1–5)	3,07	3,12	3,00
Szakmai előmenetel, karrierépítés (1–5)	2,76	2,89	2,82
Szakmai presztízs (1–5)	2,95	3,09	2,91
Jövedelem, juttatások (1–5)	2,77	2,84	2,80
Személyi körülmények (1–5)	3,23	3,19	3,16
Tárgyi körülmények (1–5)	3,21	3,26	3,14
A munka összessége (1–5)	3,00	3,07	3,01

Jelmagyarázat: 1-től 5-ig terjedő Likert-skála, ahol 1 = egyáltalán nem ért egyet; 5 = teljes mértékig egyetért.

Forrás: saját szerkesztés a DPR-frissdiplomás, 2011–2015 (Oktatási Hivatal) alapján.

Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése (AAE) eredményei

Az AAE segítségével kialakított kategóriák szerint több elemzést folytattunk le. Egyrészt különböző időpontokban a szakváltás kérdésével vizsgáltuk meg a bruttó fizetéseket mindkét évfolyamra vonatkozóan. Ez alapján megállapítható, hogy a 2012–2013 közötti időszakban végzetek esetében a kezdeti időszakban még egyáltalán nem mutatható ki eltérés. Ezt követően viszont már az első időszakban (2014. május) szignifikáns különbség alakult ki. A területváltók lényegesen kevesebbet keresnek

mind a specialista, mind a szakváltó gazdaságtudományi végzettekhez képest. Ekkor még nincs kimutatható eltérés a szakváltók és a szakot megőrzők között. Két évvel a végzést követően (2015. május) a szakváltók már szignifikánsan többet keresnek, mint a szakot megőrzők, illetve a területváltók, ugyanakkor már nincs szignifikáns eltérés a specialisták és a területváltók között. Ez azt is jelenti, hogy a nem gazdasági alapidiploma kiegészítéseként gazdasági szakon való továbbtanulás kiegyenlíti a specializálódásból adódó előnyöket, ugyanakkor a több gazdasági területből adódó szinergiahatást nem sikerül utolérni. Ugyanez igaz az utolsó vizsgált időszakra is (2016. május), azaz lényegesen többet keresnek a szakváltók, míg a területváltók és a szakot megőrzők között nincs szignifikáns eltérés.

A 2014–2015. tanévben végzetteknél csak két időszakot tudtunk megvizsgálni az adatfelvétel jellegéből adódóan. Ezen végzetteknél sem a kiinduló állapotban, sem egy évvel később nem mutatható ki eltérés. A 2012–2013-ban végzetteknél egy évvel később csupán minimális a különbség. Valószínűsíthető, hogy a náluk megfigyelt folyamatok ugyanúgy érvényesek lesznek a két és három évvel későbbi időszakokban (5. táblázat).

Az általános elemzés mellett más szintű bontásokat is megvizsgáltunk. Ennek keretében feltételeztük, hogy a különböző gazdasági alapszakoknál eltérő jövedelmi pályákat lehet azonosítani. A felmérés alapsokaságából adódóan a gazdálkodási és menedzsment, a kereskedelem és marketing, a nemzetközi gazdálkodás, a pénzügy és számvitel, valamint a turizmus és vendéglátás alapszakok esetében tudjuk ezt ellenőrizni, ugyanabban a struktúrában, mint az általános kereteknél. Mivel tehát csak gazdasági alapszakokat vizsgáltunk, így a szakváltó és a szakot megőrző végzettek közötti különbségek vizsgálhatók meg, és területváltás itt nem értelmezhető. A feltételezésünk beigazolódott, az eredmények jelentősen eltérnek.

A 2014–2015-ben végzett évfolyamnál egyik időpontban sem állapítható meg különbség a kiválasztott szakok esetében. A 2012–2013-ban mesterképzést befejezőknél más a helyzet. A gazdálkodási és menedzsment alapszaknál a kezdeti időszakban és egy évvel később még nincs statisztikailag kimutatható eltérés, majd két évvel később (2015. május) alakul ez ki, és az eltérés mértéke erőteljesebbé válik a harmadik évre.

A kereskedelem és marketing alapszak teljesen más képet mutat, azaz már 2013 májusában is eltérés figyelhető meg a szakváltók előnyére, ugyanakkor ez 2014 és 2016 májusára már nem igaz. Egyedül a két évvel későbbi időpontban látható még jelentős különbség (2015. május). Ebből adódóan valószínűsíthető, hogy ezen alapszak esetében a kezdeti különbség konzerválódott (hiszen tendenciáját tekintve a megállapítások a statisztikailag nem releváns évekre is igazak), a szakváltás vagy specializálódás nem okozott látványos elmozdulást.

A nemzetközi gazdálkodás alapszakánál is más sajátosságok láthatók. Csupán egy időszakban lett szignifikáns a nettó jövedelmek közötti különbség (2016. május), igaz, hogy akkor mintegy 130 ezer forinttal kerestek többet átlagosan a szakváltási stratégiát alkalmazók.

A pénzügy és számvitel alapszakosként kezdőknél ellentétes folyamatot láthatunk. Egyedül itt érvényes az, hogy a specializáció, a saját szakon maradás előnyt jelent, hiszen már egy évvel a végzést követően jelentős és állandó különbség mutatható ki

5. táblázat

A 2012–2013-ban és a 2014–2015-ben végzetek bruttó jövedelme a szakváltás tükrében az AAE alapján

	2012–2013-ban végzettek						2014–2015-ben végzettek					
	2013. május		2014. május		2015. május		2016. május		2015. május		2016. május	
	<i>n</i>	átlag	<i>n</i>	átlag	<i>n</i>	átlag	<i>n</i>	átlag	<i>n</i>	átlag	<i>n</i>	átlag
Szakot megőrző	566	225 317	894	276 825	892	322 676	864	365 893	218	267 477	274	309 440
Szakváltó	422	236 684	643	286 118	658	352 081	638	394 797	204	273 062	284	322 748
Területváltó	113	214 214	225	252 660	217	320 448	217	335 817	80	259 076	120	305 338
Összesen	1 101	228 534	1 762	277 131	1 767	333 353	1 719	372 824	502	268 408	678	314 289
Levene-féle <i>p</i>		0,712		0,830		0,242		0,761		0,009		0,360
Anova-féle <i>p</i>		0,182		0,011		0,005		0,002		0,781		0,492
Welch-féle <i>p</i>		0,176		0,007		0,006		0,002		0,659		0,476

Megjegyzés: a 95 százalékon szignifikáns különbségeket dőlt számmal jelöltük.

Forrás: saját szerkesztés az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 (Oktatási Hivatal) alapján.

a specializáció mellett döntők esetében úgy, hogy 2013 májusában nincs statisztikailag jelentős különbség. Tendenciáját tekintve ebben az esetben is igaz, hogy magasabb a szakot megőrzők keresete.

A turizmus és vendéglátás alapszaknál 2013 májusában még nincs kimutatható eltérés, ezt követően viszont stabilizálódik, és a szakváltási stratégia jelent előnyt (6. táblázat).

A kutatás jövőbeli irányában OLS regresszióval kívánjuk megállapítani az egyes háttértényezők befolyásának és hatásának mértékét, azonban jelen elemzésünk validációját egy szűkített regresszió kiszámításával ellenőriztük. Ennek keretében azt vizsgáltuk, hogy a szakváltás ténylegesen okoz-e önmagában bérelőnyt, vagyis nem az egyes szakok közötti elérhető bérek eltéréseinek hatása manifesztálódik (például a nemzetközi gazdálkodás mesterszintű megfelelői eleve magasabb bérhozámot ígérnek, és a szakváltás révén csak ez a különbség realizálódik a végzettségben). A bérek jellemzően nem normális eloszlásúak (ferdeség: 20,4 csúcosság: 942,8 Kolomogorov–Smirnov-féle p : 0,000), ezért logaritmikus transzformációt alkalmaztunk, amely megőrzi az egyes válaszok közötti eltéréseket, ugyanakkor kevésbé érzékennyé teszi az OLS regressziós modell számítási feltételeivel szemben (7. táblázat). Az elemzésbe az életkor, valamint a nem, a szakváltás és az elemzett öt alapszak kétértékű változóit emeltük be (zárójelben mindig a kontrollcsoport található meg). A területváltókat és a többi alapszakot teljesen kiszűrtük, mivel ezek is olyan további hatásokat eredményeznek, amelyek vizsgálata egy későbbi kutatás alapját jelenti.

A regresszió outputjában (7. táblázat) az elemzésbe bevont tényezők hatásainak kiszűrése mellett *ceteris paribus* a kontrollcsoporthoz viszonyított bérek eltéréseinek százalékos mértékeit tüntettük fel. Ezek alapján megállapítható, hogy a 2014–2015-ben végzettek körében a szakváltók nem értek el szignifikáns különbséget a szakot megőrzőkhöz képest, igaz, hogy az általánosságban jellemző férfi–női különbségek sem realizálódtak, egyedül az életkor eredményez jelentős bérkülönbséget. A 2012–2013-ban végzeteknél ezzel szemben az életkor még 14,6 százalékos bérelőnyt okoz 2013 májusában, a többi időszakban viszont ez a hatás teljes mértékben eltűnik (2015–2016 májusában a p -értékek jóval meghaladják a kritériumszinteket). Ezzel párhuzamosan a nemek szerinti különbség válik szignifikánssá, 2014 májusában 8,6 százalékos, egy évvel később 12,7 százalékos, majd 2016 májusában 7,9 százalékos bérelőnyt eredményezve a férfiak számára a nőkkel szemben. A szakváltás tényezője szignifikáns az első időszakban, ez megszűnik a második periódusra, majd jelentős hatásként jelenik meg a 2015-ös és 2016-os időszakokban.

Az évenkénti elemzés mellett megvizsgáltuk azt az esetet is, amelybe az adatok paneljellege miatt bevontuk a vizsgálati időintervallumokat is változóként (8. táblázat). A 2014–2015-ben végzetek időbeli követésére csupán 1 év állt rendelkezésre, de már itt is 5,4 százalékos bérelőnyt realizálnak a szakváltók, míg a 2012–2013-ban végzeteknél 6,7 százalékkal keresnek többet azok, akik másik gazdasági mesterszak folytatása mellett döntöttek.

Ezek alapján megállapíthatjuk, hogy a szakváltás önmagában is szignifikáns bérelőnyt jelent, azaz általánosságban megfelelő stratégia az alapképzés szakjától eltérő mesterszintű tanulmányok folytatása.

6. táblázat

A 2012–2013-ban és a 2014–2015-ben gazdaságtudományi területen végzettek szakonkénti bruttó jövedelme a szakváltás tükrében az AAE alapján (forint)

	2012–2013-ben végzettek				2014–2015-ben végzettek							
	2013. május		2014. május		2015. május		2016. május					
	n	átlag	n	átlag	n	átlag	n	átlag				
Gazdálkodási és menedzsment												
Szakot megőrző	185	222 372	316	271 886	318	315 490	316	350 130	70	257 670	89	301 211
Szakváltó	137	219 681	223	271 051	232	349 013	221	408 686	53	260 001	64	328 875
Összesen	322	221 227	539	271 541	550	329 630	537	374 228	123	258 674	153	312 783
Kereskedelem és marketing												
Szakot megőrző	84	196 892	136	265 020	133	290 608	124	341 752	23	304 054	34	322 900
Szakváltó	59	261 133	80	309 657	80	341 760	78	363 909	18	265 170	31	302 459
Összesen	143	223 397	216	281 552	213	309 820	202	350 308	41	286 983	65	313 151
Nemzetközi gazdálkodás												
Szakot megőrző	39	252 002	58	310 244	62	386 858	62	392 298	19	329 029	24	344 161
Szakváltó	36	260 421	61	335 100	64	396 007	60	521 222	23	332 225	28	361 507
Összesen	75	256 043	119	322 986	126	391 505	122	455 703	42	330 779	52	353 501
Pénzügy és számvitel												
Szakot megőrző	160	239 728	223	280 999	221	334 327	211	377 192	44	237 904	44	304 494
Szakváltó	17	204 423	37	209 921	40	266 343	41	292 587	46	249 978	64	311 318
Összesen	177	236 337	260	270 884	261	323 908	252	363 427	90	244 075	108	308 538
Turizmus és vendéglátás												
Szakot megőrző	33	187 580	52	231 671	48	245 342	45	286 916	9	222 328	17	293 070
Szakváltó	54	229 852	79	286 149	84	365 816	82	376 545	9	204 405	10	222 851
Összesen	87	213 818	131	264 524	132	322 007	127	344 787	18	213 367	27	267 063

Megjegyzés: a 95 százalékon szignifikáns különbségeket dőlt számmal jelöltük.

Forrás: saját szerkesztés az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 (Oktatási Hivatal) alapján.

7. táblázat

A 2012–2013-ban és a 2014–2015-ben gazdaságtudományi területen végzettek logaritmikus jövedelmére vizsgált OLS regresszió eredményei évenkénti bontásban

	2012–2013-ban végzettek					2014–2015-ben végzettek					
	2013. május	2014. május	2015. május	2016. május	2016. május	2015. május	2016. május	2015. május	2016. május	2016. május	
R^2	3,2	1,9	3,3	2,5	2,5	4,7	4,7	6,3	6,3	6,3	
Korrigált R^2	2,3	1,4	2,8	2,0	2,0	2,5	2,5	4,6	4,6	4,6	
F	3,753	3,517	6,209	4,547	4,547	2,093	2,093	3,751	3,751	3,751	
Szignifikancia	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	
Konstans	11,299	21,635	21,837	20,214	20,214	10,558	10,558	15,553	15,553	15,553	
Elemsszám	803	1264	1281	1239	1239	312	312	395	395	395	
B	szign.	B	szign.	B	szign.	B	szign.	B	szign.	B	szign.
Életkor	0,146	0,000	0,049	0,082	0,009	0,739	0,000	0,987	0,154	0,010	0,186
Nem, férfi (nő)	-0,042	0,234	0,086	0,002	0,127	0,000	0,079	0,005	0,046	0,427	0,083
Mesterszakra lépés, szakváltó (szakot megőrző)	0,075	0,044	0,040	0,169	0,092	0,001	0,089	0,002	-0,028	0,622	0,030
Kereskedelem és marketing (gazdálkodási és menedzsment)	-0,006	0,881	-0,012	0,698	-0,055	0,062	-0,031	0,313	0,082	0,179	0,000
Nemzetközi gazdálkodás (gazdálkodási és menedzsment)	0,045	0,228	0,075	0,011	0,055	0,061	0,079	0,008	0,099	0,111	0,099
Pénzügy és számvitel (gazdálkodási és menedzsment)	0,048	0,231	-0,012	0,707	0,017	0,589	-0,019	0,547	0,015	0,816	-0,005
Turizmus, vendéglátás (gazdálkodási és menedzsment)	-0,034	0,368	-0,012	0,694	-0,031	0,294	-0,036	0,230	-0,033	0,580	-0,073

Megjegyzés: a 95 százalékon szignifikáns különbségeket dőlt számokkal jelöltük, zárójelben a kontrollcsoportok szerepelnek.

Forrás: saját szerkesztés az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 (Oktatási Hivatal) alapján.

8. táblázat

A 2012–2013-ban és a 2014–2015-ben gazdaságtudományi területen végzettek logaritmikus jövedelmére vizsgált OLS regresszió eredményei ikohosszonkénti bontásban

	2012–2013-ban végzettek		2014–2015-ben végzettek	
R^2	10,2		11,5	
Korrigált R^2	10,1		11,3	
F	131,341		50,139	
Szignifikancia	0,000		0,000	
Konstans	11,499		20,033	
Elemszám	9304		3084	
	<i>B</i>	szign.	<i>B</i>	szign.
Életkor	0,051	0,000	0,107	0,000
Vizsgált időszakok	0,288	0,000	0,316	0,000
Nem, férfi (nő)	0,060	0,000	0,038	0,028
Mesterszakra lépés, szakváltó (szakot megőrző)	0,067	0,000	0,054	0,002
Kereskedelem és marketing (gazdálkodási és menedzsment)	-0,041	0,000	-0,021	0,243
Nemzetközi gazdálkodás (gazdálkodási és menedzsment)	0,047	0,000	-0,016	0,376
Pénzügy és számvitel (gazdálkodási és menedzsment)	0,005	0,677	0,001	0,937
Turizmus, vendéglátás (gazdálkodási és menedzsment)	-0,035	0,001	-0,029	0,106

Megjegyzés: a 95 százalékon szignifikáns különbségeket dőlt számokkal jelöltük.

Forrás: saját szerkesztés az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítése, 2017 (Oktatási Hivatal) alapján.

Összegzés, következtetések

Kutatásunk fő célkitűzése az volt, hogy az emberi tőke elméletét egy eddig kevésbé kutatott szemponttal egészítsük ki: a szakmai profil diverzifikációs lehetőségeivel. Empirikus elemzésünk segítségével azt a kutatási kérdést teszteltük, hogy létezik-e szignifikáns különbség a diverzifikációs és a specialista karrierstratégiák között az alap- és mesterképzés közötti átmenetben a jövedelmekre és elhelyezkedési időre vonatkozó munkaerőpiaci adatok alapján.

Az intézményi DPR-adatbázisok használatával végzett számítások alapján kimutatható, hogy a munkavállaláshoz kapcsolódó tényezők esetében láthatók eltérések a három csoport eredményei között, azaz az abszolutórium megszerzésekor a szakváltók kisebb mértékben rendelkeznek munkával, ugyanakkor a területváltók szignifikánsan hamarabb elhelyezkednek. A beosztás oldaláról vizsgálva megállapítható, hogy a területváltóknál a legnagyobb a vezetők aránya, miközben a diplomát nem igénylő foglalkoztatás is kiemelkedő a másik két csoporthoz

képeket. E sajátosságok arra vezethetők vissza, hogy a területváltók lényegesen többet dolgoznak az állami szférában.

A specialista (szakot megőrző) tanulmányokat folytatóknál kiemelkedő a munka és a végzettség, valamint a munka és a szakterület illeszkedésének a mértéke is, ez lényegesen gyengébb a területváltók körében, a szakváltókhöz képest viszont csak minimális az eltérés. Ehhez képest valószínűleg észlelési torzulásra vezethető vissza, hogy a specialisták érzékelik úgy a legkevésbé, hogy a mesterszintű tanulmányaik szükségesek a munkájuk megfelelő elvégzéséhez.

A nettó keresetek alapján nem tudunk különbséget kimutatni a saját szakot választók és a szakot váltók között, míg a területváltók szignifikánsan többet keresnek. Az Adminisztratív Adatbázisok Egyesítésén elvégzett elemzéseink alapján megállapítható, hogy a nem gazdasági alapképzésen végzetek által folytatott gazdasági tanulmányok képesek olyan szintű előnyöket biztosítani, amelyeket a szakot megőrzők érnek el. Általánosságban igaz, hogy *minden időszakban, amikor statisztikailag szignifikáns különbség alakult ki, akkor a szakváltási stratégia bizonyult a leghatékonyabbnak a bruttó bérek tekintetében*. Szakszintű vizsgálatnál ugyanez igazolódott be két szak kivételével. A kereskedelem és marketing alapképzésen végzeteknél már az első vizsgálati időpontban látható volt egy jelentős különbség, amely a későbbi időszakokra is konzerválódott. A másik kivételt pedig a pénzügy és számvitel alapszakosoknál azonosítottuk. Számukra nem a szakváltás, hanem a szak megőrzőse bizonyult helyes stratégiának, mivel szignifikánsan többet kerestek a szakváltó társaikhoz képest. Továbbá egy alapszintű lineáris regresszióval is megerősítettük, hogy a szakváltás önmagában tényleges jövedelemnövekményt eredményezett.

Mindezek alapján igazoltnak tekintjük azt a megállapítást, hogy az alap- és a mesterképzés között a gazdasági szakok esetében a szakváltás az esetek többségében logikus és racionális választás a hallgatók részéről, azaz az 1. a) HIPOTÉZIST elfogadottnak tekintjük. Az 1. b) HIPOTÉZIS esetében ilyen különbséget nem tudunk kimutatni az intézményi DPR adatai alapján, ezt érdemes a későbbiekben az AAE-adatbázisokon is megvizsgálni.

A kutatás során figyelembe kell venni a kutatás korlátait is: a kimutatható bérkülönbségek adódhatnak más tényezőkből is, valamint a szakváltás sem kizárólag a fenti okokra vezethető vissza. Elképzelhető, hogy a szakot váltó hallgató nem diverzifikációs céllal kezdett más mesterképzésbe, hanem csupán nem tetszett az eredeti szak tananyaga, oktatói, oktatásmódszerei, esetleg nem illeszkedett a hallgató készségeihez vagy érdeklődési területéhez, ezért módosított eredeti elképzelésein. Nem feltételezhető az egyes szakok hozamának homogenitása sem, és az sem, hogy a hallgatói döntések véletlenszerűek lennének: bizonyos szakok jövedelmezőbbek lehetnek, míg mások kevésbé, így önmagában a szakváltás még nem feltétlenül okozhat bérelőnyt, csak akkor, ha az a magasabb hozamot ígérő szak irányában történik. Ilyen szempontból tehát a lényeges elem nem a szakváltás, hanem az optimális (legjövedelmezőbb) alapképzés–mesterképzés szakpárosítás.

További korlátot jelentenek a két adathalmaz sajátosságaiból adódó torzítások, azaz az intézményi DPR szubjektív információközlései, valamint az AAE objektív állami adatbázisokban elérhető információk elemeinek korlátai. Az adatbázisból

nem tudtuk kiszűrni azokat, akik „menet közben”, vagyis a képzés során váltottak szakot (egyik alapszakról másik alapszakra). Figyelembe kell venni azt is, hogy az adatbázisok technikailag ugyan egyesíthetők, ugyanakkor ellenőrizhetetlen, ezáltal kezelhetetlen az esély arra, hogy egyes válaszadók több év adatbázisában is szerepeljenek (egy, három, öt évvel a végzés után), valamint a mesterképzési szakkínálat időbeli fejlődése is torzíthatja az eredményeket.

Kutatásainkat a közgazdász (alap- vagy mester-) diplomásokra vonatkoztattuk, így a jövőben érdemes lenne kiterjeszteni az elemzéseket más képzési ágakra, végzettségekre is. A jövőben a lineáris regresszió kibővítésével még pontosabban meg tudjuk ragadni a szakváltás tényleges közvetlen hatását. Eredeti célunk volt a 2011-et megelőző és az azt követő időszak összehasonlítása is, ugyanakkor ezt a további kutatások keretében tudjuk elvégezni. Fontos az intézményi vizsgálat is: akár specialista, akár generalista esetben érdemes elemezni azt is, hogy azok sikeresebbek-e, akik ugyanazon az egyetemen szereztek alap- és mesterfokú végzettséget az intézményváltókhöz képest. Az intézményváltás mellett a tagozatváltás is fontos és vizsgálendő tényező lehet, hiszen számos esetben megfigyelhető az a megoldás, hogy a hallgatók az alapszak elvégzését követően – például szakmai gyakorlati helyükön maradván – munka mellett levelező tagozaton folytatnak mesterszintű tanulmányokat, így egyrészt nem tolódi ki a munkavállalásuk időpontja, másrészt jövedelemszerzés közben szakmai tapasztalatot is gyűjtenek, és jobban tudják kapcsolni a tanultakat a munkájukhoz.

Hivatkozások

- AJZEN, I. [2019]: Behavioral Interventions Based on the Theory of Planned Behavior Icek. Brief Description of the Theory of Planned Behavior. Technical Report, január, <https://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.intervention.pdf>.
- BALOGH GÁBOR [2015]: A regionális tehetséggazdálkodás vizsgálati módszerei a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar hallgatóinak példáján. *Tér és Társadalom*, 29. évf. 2. sz. 127–148. o. <https://doi.org/10.17649/tet.29.2.2664>
- BANDURA, A. [1999]: Social cognitive theory of personality. Megjelent: *Pervin, L. A.–John, O. P.* (szerk.): *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press, New York, 2. kiadás, 154–196. o.
- BARDHAN, A.–HICKS, D. L.–JAFEE, D. [2013]: How responsive is higher education? The linkages between higher education and the labour market. *Applied Economics*, Vol. 45. 1239–1256. o. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.613801>.
- BECKER, G. [1975]: Human capital. A Theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Chicago Press, Chicago, <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS [2016a]: A munka jövője. *Educatio*, 25. évf. 4. sz. 637–640. o. <https://doi.org/10.3311/ope.40>.
- BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS [2016b]: Szakképzés és pályaorientáció – tévutak és lehetőségek. *Educatio*, 25. évf. 1. sz. 59–69. o. <https://doi.org/10.3311/ope.166>.
- BOZA ISTVÁN–ILYÉS VIRÁG [2018]: A korábbi munkatársak bérekre gyakorolt hatása. *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 7–8. sz. 726–767. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.7-8.726>.

- CEDEFOP [2015]: Skills, Qualifications and Jobs in the EU. The Making of a Perfect Match? Evidence from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Cedefop Reference Series; No. 103. 117 o. http://www.cedefop.europa.eu/files/3072_en.pdf.
- CHEVALIER, A. [2003]: Measuring over-education. *Economica*, Vol. 70. No. 279. 509–531. o. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.t01-1-00296>.
- CHEVALIER, A. [2011]: Subject choice and earnings of UK graduates. *Economics of Education Review*, Vol. 30. 1187–1201. o. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.04.007>.
- CIPPOLLONE, P. [1995]: Education and Earnings. Megjelent: *Carnoy, M.* (szerk.). *International Encyclopedia of Economics of Education*. Pergamon Press, Oxford–New York, <https://doi.org/10.4135/9781452276151.n321>.
- CISMAS, S.–DONA, I.–ANDREIASU, G. [2016]: Mentoring Master Degree Students in Business Engineering. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, Vol. 7. No. 1. 176–180. o. <https://doi.org/10.15303/rjeap.2016.si1.a37>.
- ENGBOM, N.–MOSER, CH. [2017]: Returns to Education through Access to Higher-Paying Firms: Evidence from US Matched Employer-Employee Data. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, Vol. 107. No. 5. 374–378. o. <https://doi.org/10.1257/aer.p20171013>.
- FARKAS BEÁTA [2016]: A várakozások szerepe a közgazdasági gondolkodásban. *Közgazdasági Szemle*, 63. évf. 11. sz. 1177–1191. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2016.11.1177>.
- FARKAS FERENC [2016]: Hard and Soft Approaches of Strategic Organisational Change Management. *Strategic Management: International Journal of Strategic Management and Decision Support System in Strategic Management*, Vol. 21. No. 2. 13–22. o.
- FEHÉRVÁRI ANIKÓ [2016]: Pályakövetési vizsgálatok a szakképzésben. *Educatio*, 25. évf. 1. sz. 70–83. o.
- FEHÉRVÁRI ANIKÓ–HÍVES TAMÁS [2017]: Tanulói preferenciák, oktatáspolitikai szándékok. *Educatio*, 26. évf. 4. sz. 567–580. o. <https://doi.org/10.1556/2063.26.2017.4.5>.
- FERRER, A.–MENENDEZ, A. [2014]: The Puzzling Effects of Delaying Schooling on Canadian Wages. *Canadian Public Policy*, Vol. 40. No. 3. 197–208. o. <https://doi.org/10.3138/cpp.2013-001>.
- FORTUNA ZOLTÁN [2007]: A műszaki felsőoktatásba felvételizők humántőke-beruházásai. *Educatio*, 16. évf. 3. sz. 496–507. o.
- FRIEDMAN, M.–SAVAGE, L. J. [1952]: The Expected-utility Hypothesis and the Measurability of Utility. *Journal of Political Economy*, Vol. 60. No. 6. 463–474. o. <https://doi.org/10.1086/257308>.
- GÁBOR R. ISTVÁN [2008]: A hiányzó láncszem? Életpálya-keresetek és keresetingadozás. *Közgazdasági Szemle*, 55. évf. 12. sz. 1057–1074. o.
- GALASI PÉTER [2009]: A túl- és az alulképzés bérhozama 25 európai országban. *Közgazdasági Szemle*, 56. évf. 3. sz. 197–215. o. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/390/1/Kszemle_CIKK_1083.pdf.
- GALASI PÉTER–VARGA JÚLIA [2005]: Munkaerőpiac és oktatás. *KTI Könyvek*, 1. sz. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, http://econ.core.hu/doc/KTI_books/ktik1_tart_be.pdf.
- GARAI ORSOLYA–VEROSZTA ZSUZSANNA [2013]: *Friss diplomások, 2011*. *Educatio Nonprofit Kft.*, Budapest.
- GRAY, H. [2008]: Rethinking master's degrees in business and management. A more diverse offering? *Development and Learning in Organizations*, Vol. 22. No. 5. 18–20. o. <https://doi.org/10.1108/14777280810896408>.
- HABIS HELGA–PERGE LAURA [2018]: Pató Pál úr modellezése. Irracionalitás az intertemporális döntéshozatalban. *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 6. sz. 619–631. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.6.619>.

- HALABY, CH. N. [1994]: Overeducation and skill mismatch. *Sociology of Education*, Vol. 76. No. 1. 47–59. o. <https://doi.org/10.2307/2112749>.
- HAMLEN, K.–HAMLEN, W. [2016]: Faculty salary as a predictor of student outgoing salaries from MBA programs. *Journal of Education for Business*, Vol. 91. No. 1. 38–44. o. <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.2015.1110552>.
- HARTOG, J.–DING, X.–LIAO, J. [2014]: Is earnings uncertainty relevant for educational choice? An empirical analysis for China. *Education Economics*, Vol. 22. No. 5. 471–483. o. <http://dx.doi.org/10.1080/09645292.2012.688580>.
- HRUBOS ILDIKÓ [2017]: A tudás természetének átalakulása a digitális korban. *Educatio*, 26. évf. 2. sz. 169–179. o. <https://doi.org/10.1556/2063.26.2017.2.2>.
- KELEMEN GABRIELLA [2017]: Oktatáspolitikai reformirányzatok az OECD-országokban. *Educatio*, 26. évf. 4. sz. 685–687. o. <https://doi.org/10.1556/2063.26.2017.4.16>.
- KUME, V.–DHAMO, Z. [2013]: Has the Bologna Process Improved Master's Education Standards? Perspectives of Albanian Employers. *Serbian Journal of Management*, Vol. 8. No. 1. 67–77. o. <https://doi.org/10.5937/sjm8-3038>.
- LINDEY, J.–MACHIN, S. [2016]: The Rising Postgraduate Wage Premium. *Economica*, Vol. 83. 281–306. o. <https://doi.org/10.1111/ecca.12184>.
- MAKÓ ÁGNES [2015]: A szakképzett pályakezdők munkaerő-piaci helyzete és elhelyezkedési esélyei. *Közgazdasági Szemle*, 62. évf. 5. sz. 502–524. o.
- MALHOTRA, N. K. [2002]: Marketing-kutatás. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 904 o.
- MARŠÍKOVÁ, K. [2015]: The value of a university degree in the European context: The case of part-time students in the Czech Republic. *Economics and Sociology*, Vol. 8. No. 3. 260–271. o. <https://doi.org/10.14254/2071-789x.2015/8-3/18>.
- MCGUINNES, S. [2006]: Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20. No. 3. 387–418. o. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>.
- MERTENS, A.–RÖBKEN, H. [2013]: Does a doctoral degree pay off? An empirical analysis of rates of return of German doctorate holders. *Higher Education*, Vol. 66. No. 2. 217–231. o. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9600-x>.
- OECD [2015]: Education Policy Outlook, 2015. Making Reforms Happen. OECD Publishing, Párizs, 312 o. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264225442-en>.
- PAPP BENCE [2015]: A munkaerő-piaci bizonytalanság hatása a közszféra és a versenyszféra közötti bérkülönbségekre. *Közgazdasági Szemle*, 62. évf. 5. sz. 473–501. o.
- POLADASHVILI, T. [2018]: Students' Perspective Towards to Bologna Process and Employability (Case Study of Bulgaria). *Economic Archive*, No. 2. 66–86. o.
- POLÓNYI ISTVÁN [2015a]: Kik lesznek mesterek? Adalékok a felsőoktatási mesterképzés értékeléséhez. *Új Pedagógiai Szemle*, 65. évf. 5–6. sz. 50–67. o.
- POLÓNYI ISTVÁN [2015b]: A hazai felsőoktatás-politika átalakulásai. *Iskolakultúra*, 25. évf. 5–6. sz. 3–14. o. <https://doi.org/10.17543/iskkult.2015.5-6.3>.
- POLÓNYI ISTVÁN [2016]: Felsőoktatás a koncepciók keresztútján. *Köz-Gazdaság*, 11. évf. 2. sz. 209–222. o.
- POLÓNYI ISTVÁN [2017]: Az oktatáspolitikai műveltségképe. *Neveléstudomány*, 5. évf. 1. sz. 5–14. o. <https://doi.org/10.21549/ntny.17.2017.1.1>.
- RÁMHÁP SZABOLCS [2017]: Felsőoktatási továbbtanulási motivációk Magyarországon a változó ifjúság és a piacosodó felsőoktatás tükrében. *Doktori értekezés. Széchenyi István Egyetem, Győr*, 232 o.
- SCHULTZ, T. W. [1983]: Beruházás az emberi tőkébe. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest*.

- S. GUBIK ANDREA–FARKAS SZILVESZTER–KÁSA RICHÁRD [2018]: A tervezett magatartás elméletének alkalmazása a vállalkozói hajlandóság alakulásának magyarázatára. *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 1. sz. 74–101. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.1.74>.
- SILVESTER, D.–LOIBL, C.–ROOSEN, J. [2014]: Costs, culture and life decisions: analysing the factors that influence enrolment in master's level education in Germany. *International Journal of Consumer Studies*, Vol. 38. No. 3. 307–315. o. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12087>.
- SIPOS NORBERT [2018]: Nemzetközi pályakövetési gyakorlatok és a magyar pályakövetési rendszer. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 270 o.
- SIPOS NORBERT–BALOGH GÁBOR–KURÁTH GABRIELLA [2013]: A kompetenciák mint a friss-diplomások bérét befolyásoló tényezők. *Educatio*, 22. évf. 4. sz. 589–596. o.
- SPENCE, M. [1973]: Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87. No. 3. 355–374. o. <https://doi.org/10.2307/1882010>.
- STEVENSON, A. [2016]: The returns to quality in graduate education. *Education Economics*, Vol. 24. No. 5. 445–464. o. <https://doi.org/10.1080/09645292.2016.1150418>.
- SULTANA, R. [2008]: Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, Vol. 22. 282–290. o.
- SULTANA, R. [2012]: Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, Vol. 25. No. 2. 225–248. o. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>.
- TAKÁCS OLGA–VINCZE JÁNOS [2018]: Bérelőrejelzések – prediktorok és tanulságok. *Közgazdasági Szemle*, 65. évf. 6. sz. 592–618. o. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2018.6.592>.
- TAKÁCS SÁNDOR–NÉMETH MÁRTON–JUHÁSZNÉ KLÉR ANDREA–TOARNICZKY ANDREA [2017]: Az egyetem melletti munkavégzés segítő és gátló tényezői diákszemmel. Kérdőíves felmérés a BCE, BGE és BME mesterszakos hallgatói körében. *Vezetéstudomány*, 48. évf. 3. sz. 39–55. o. <https://doi.org/10.14267/veztud.2017.03.04>.
- TVERSKY, A.–KAHNEMAN, D. [1992]: Advances in Prospect Theory: Cumulative Representation of Uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 5. No. 4. 297–323. o. <https://doi.org/10.1007/bf00122574>.
- VARGA JÚLIA [1998]: Oktatás-gazdaságtan. *Közgazdasági Szemle Alapítvány*, Budapest.
- VARGA JÚLIA [2004]: A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre. Megjelent: *Fazekas Károly–Varga Júlia* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükör*, 2004. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 92–99. o.
- VEROSZTA ZSUZSANNA [2010]: A diplomás foglalkoztathatósághoz kötődő hallgatói elvárások. *Educatio*, 19. évf. 3. sz. 460–471. o.
- VEROSZTA ZSUZSANNA [2012]: A bachelor-master átlépés szelekciós háttértényezői. *Felsőoktatási Műhely*, 2. sz. 75–83. o.
- VEROSZTA ZSUZSANNA [2014a]: Diplomás pályakövetési adatok, 2013. *Educatio Nonprofit Kft.*, Budapest.
- VEROSZTA ZSUZSANNA [2014b]: Hallgatók jövedelmi motivációi és várakozásai. *Felsőoktatási Műhely*, 1. sz. 101–116. o.
- ZHAO, J.–TRUELL, A. D.–ALEXANDER, M. W.–HILL, I. B. [2006]: “Less Success Than Meets the Eye?” The Impact of Master of Business Administration Education on Graduates’ Careers. *Journal of Education for Business*, Vol. 81. No. 5. 261–268. o. <https://doi.org/10.3200/joeb.81.5.261-268>.
- ZIMBARDO, PH.–JOHNSON, R.–MCCANN, V. [2017]: *Psychology. Core Concepts*, Books a la Carte. Pearson Education, 8. kiadás.