

TÁJÉKOZTATÓ KIADVÁNY A HALLGATÓK SZÁMÁRA

készült az

**„Egyetem melletti munkavégzés, hallgatói
karrierdöntések és szerepkonfliktusok** *(Kvantitatív és
kvalitatív vizsgálat a BCE-n, a BMGE-n és a BGE-n) c. kutatás
alapján*

Készítette:

Dr. Bódis Lajos, Juhászné Dr. Klér Andrea, Dr. Takács Sándor,
Dr. Toarniczky Andrea (Budapesti Corvinus Egyetem)

2017. február 12.

Az utóbbi évek felsőoktatási tapasztalata, hogy egyre magasabb a munkát vállaló nappalis mesterszakosok aránya a gazdálkodástudományi képzésekben. Ez a helyzet napjaink egyik munkaerőpiaci tendenciájaként fogható föl. A mestertanulmányok melletti munkavégzés nemzetközi és hazai vizsgálatai során ritkán esik arról szó, hogy milyen kihívásokkal, nehézségekkel és esetleges előnyökkel jár ennek az élethelyzetnek a megélése, illetve min múlik az, hogy az előnyös vagy hátrányos hatások kerekednek felül, illetve milyen szereppel és felelősséggel bírnak a különböző szereplők (hallgatók – munkáltatók – egyetem).

Az érintetti kör kölcsönhatásainak komplexitására való tekintettel átfogó kutatást végeztünk, melynek során a hallgatók online kérdőíven és fókuszcsoportos megkérdezéseken, az egyetemi vezetők (szakfelelősök, kari vezetők, oktatási szakértők) és a munkáltatók képviselői pedig interjúkon és egy háromoldalú (egyetemi oktatók, munkáltatók és hallgatók képviselői) párbeszédet elősegítő workshopon osztották meg velünk tapasztalataikat.

Tájékoztató kiadványunk célja, hogy röviden bemutassuk a kutatás azon főbb eredményeit, melyek a hallgatók jelenlegi magatartására vonatkoznak, majd azok értelmezése mentén összefoglaljuk a hallgatóknak megfontolásra szánt javaslatainkat és a felmerült problémákra a lehetséges megoldásokat.

1. A kutatás célja és módszertani kerete

Három budapesti, M.Sc. programmal rendelkező felsőoktatási intézmény, a Budapesti Corvinus Egyetem (BCE), a Budapesti Műszaki és Gazdálkodástudományi Egyetem (BME) és a Budapesti Gazdasági Főiskola (BGF) mesterhallgatóinak körében végzett kutatásunk célja annak jobb megismerése volt, hogy **milyen problémák merülnek fel a munkaerőpiacra lépő hallgatók életminőségében, tanulásában és foglalkoztathatóságában, és milyen beavatkozások eredményezhetik ezeknek a problémáknak a csökkenését?**

Hallgatókkal végzett kutatásunk a következő kutatási kérdések megválaszolását fogalmazta meg célként:

- Hogyan észlelik a munkaerőpiacra kilépő mesterhallgatók a munka-tanulás-magánélet viszonyát?
- Melyek a munka-tanulás-magánélet pozitív viszonyának kialakulását támogató és gátló tényezők?

Az adatfelvétel és elemzés kvantitatív és kvalitatív típusú adatok összegyűjtésére és elemzésére vonatkozott.

Az általunk összeállított kérdőív a következő témaköröket vizsgálta:

- a munkavállalással kapcsolatos motivációk,
- a foglalkoztatás jellemző adatai,
- munka-tanulás és tanulás-munka gazdagítás/szegényítés,
- szerepkonfliktusok,
- a munka-tanulás-magánélet egyensúly kritikus tényezői,
- karriertudatosság,
- háttérváltozók.

A kérdőív több elágazást is tartalmazott, a munka-tanulás vonatkozásában egyaránt kíváncsiak voltunk a jelenlegi és/vagy a múltbeli tapasztalatokra, akiknek egyik sem volt, azoknál azt a kérdést igyekeztünk körüljárni, hogy miért döntöttek úgy, hogy nem vállalnak munkát a mesterszak alatt. Aki korábban dolgozott, jelenleg azonban nem, azoknál pedig arra voltunk elsősorban kíváncsiak, hogy vajon miért függesztette fel a munkavállalást?

A kérdőíves adatfelvételre 2016. május-júniusában került sor. Az online kérdőívet mindenhol a mesterszakok szakfelelősei küldték ki a hallgatóknak (mind a négy évfolyamnak). A kérdőívet összesen 438 fő töltötte ki. A kvantitatív vizsgálatok eredményeit felhasználva feltáró kutatást végeztünk az utolsó éves Msc. hallgatók körében, **fókuszcsoportos interjúkat készítettünk a mintába került budapesti gazdálkodási felsőoktatási M.Sc. programok (BCE, BGF, BME) hallgatóival.** Célunk volt, hogy egy heterogén mintán minél mélyebben feltárjuk az egyetemisták munkavállalással kapcsolatos tapasztalatait (célok, előnyök, nehézségek, konfliktusok), valamint betekintést nyerjünk abba, hogy mitől függ a tanulás melletti munkavállalás haszna, milyen pozitív vagy negatív tapasztalataik vannak erre vonatkozóan.

A kutatás adatfelvételi fázisának zárószakaszában **workshopot szerveztünk** a vizsgálatban érintett „szereplők” (hallgatók, egyetemi munkatársak, munkaadók képviselői) részvételével. Célunk a kutatás addigi eredményeinek rövid, áttekintő bemutatása mellett az volt, hogy a jelenlévők megosztva egymással eddigi tapasztalataikat és kérdéseiket, elindulhasson azon ötletek és jó gyakorlatok feltárása és rendszerezése – melyek a jelenség nyomán felmerült problémák hatékony és kívánatos kezelését eredményezhetik. A disszeminációs alkalom ebben a formában így egyfajta modellt is kínált ahhoz, hogy az érintett csoportok tagjai – milyen inspiráló módon gondolkodhatnak együtt a témában, segítve a közös megoldások kölcsönösen elfogadható alternatíváinak kidolgozását, a párbeszédet.

A felsőoktatási intézmények részéről különböző szerepekben levő érintettek voltak jelen (pl. dékánhelyettes, tanszékvezető, szakfelelős és oktatók), a munkáltatói oldalról a HR toborzás – kiválasztás szakértői vettek részt, míg a hallgatói oldal PhD-s hallgatókon keresztül, közvetve volt jelen. A módszertan így is tartalmazta az egészítette ki korábbi adatfelvételi módszereinket, és hozzájárult a felmerülő kérdések mélyebb megértéséhez, rávilágítva a párbeszéd szükségességére és hozzáadott értékére.

2. A hallgatói körben végzett kutatás legfontosabb eredményei – avagy mit üzennek a hallgatói tapasztalatok a diákoknak?

Jellemezzük először a kutatásban résztvevő hallgatókat munkavállalói tapasztalatuk időtartama, természete és motivációja mentén!

Válaszadóink körében a jelenleg dolgozók és a nem dolgozók aránya 309:129, azaz a dolgozók aránya kb. 70%, A minta alapján tehát kissé leegyszerűsítve azt mondhatjuk, hogy tíz mesterszakos nappalis hallgatóból hét dolgozik.

A munkavállaló hallgatók adatait elemezve kiderült, hogy az első illetve második munkahelyén dolgozó egyetemisták közt, a heti átlagban ténylegesen munkával töltött idő mennyiségében különbség van. Míg ez az időtartam 25,8 óra az első munkahelyükön

dolgozóknál (akik zömében első vagy második félévesek), addig 29,4 óra a mesterszak második évében járó, második munkahelyes hallgatóknál. A felmérésben megadott értékek alapján 930 ill. 960 Ft nettó átlagos órabért kapnak, azaz havonta átlagosan 100 illetve 116 ezer Ft nettó jövedelemre tesznek szert.

A hallgatók legfőbb munkavállalási motivációját az jelentette, hogy a munkatapasztalat elősegíti a későbbi elhelyezkedést, továbbá fontosnak értékelték a szakmai tapasztalat szerzésének lehetőségét jövőbeli szakterületükön. Csak ezután következett a szakmai tapasztalat szerzése általában az üzleti szervezetek működésével kapcsolatban és a saját autonómia megteremtésének a fontossága. Az anyagi szempontok („tanulmányaim és megélhetésem finanszírozásához pénzre volt szükségem”) végeztek a fontossági rangsor utolsó helyén e kérdéskörben. Ugyanezek a fontossági sorrendek figyelhetők meg akkor is, amikor a második munkahelyükön dolgozók a korábbi munkavállalási helyzetüket értékelték és ugyanez a sorrend annál a 37 főnél is, akik korábban dolgoztak, de most nem vállaltak munkát.

A legtöbben diákszövetkezeten keresztül helyezkedtek el (141 fő) és kb. ugyanennyien közvetlenül a munkáltatókkal állnak kapcsolatban vagy gyakornokként (77 fő – ebből 22 fő munkaszerződés nélkül) vagy teljes-, illetve részmunkaidős munkavállalói szerződéssel (77 fő). Csak 9 fő dolgozik saját vállalkozásban, hárman az egyetemen dolgoznak és további három fő tanulmányi szerződéses kapcsolatban van.

Jelenlegi munkahelyüket elsősorban az interneten illetve az állásbörzéken keresztül találták meg (138 fő); a második elhelyezkedési csatornát az ismerősök jelentették (97 fő); harmadik helyen az egyetemi kapcsolatrendszer végzett (38 fő); 22 főt honlapja, vagy akár fejevadász segítségével közvetlenül „megkerestek”.

Az első illetve második munkahelyen dolgozó hallgatók válaszai közti különbség alapvetően a munka-magánélet-tanulás konfliktus mértékében jelent meg, ahol az utóbbi csoport erősebbnek észleli azt, miközben a tanulmányi átlag egyik csoportnál sem változott szignifikáns mértékben. A tanulmányi átlag változásával egyébként nagyon gyenge összefüggés figyelhető meg egyéni szinten minden lehetséges változóval, tehát beigazolódtak azok az előzetes várakozásaink, hogy inkább a munka-tanulás-magánélet egyensúly megbillenésében és a kifáradás/kiégés mértékében csapódik le a probléma, a mesterszak elvégzése csak ritkán kerül veszélybe.

Karriertudatosságuk mértékében szintén nincs jelentős különbség az első vagy második munkahelyükön dolgozók között. A karriertudatosság a jelenleg nem dolgozók esetében a legalacsonyabb (3,87 egy 5 fokozatú skálán). Érdekes megfigyelni ugyanakkor, a „Bízom abban, hogy sikeres munkavállalói karrier áll előttem” állítás értékét, ahol a még egyáltalán nem dolgozók (4,57-es átlaggal) szinte alig különböznek a jelenleg dolgozóktól (4,66 ill. 4,72), viszont a 37 fős „korábban már dolgozott, jelenleg nem dolgozó” részminta átlaga mindegyiktől jelentősen elmarad (4,22). Úgy tűnik, mintha a korábbi munkavállalói státusz elvesztése (vagy a munkavállalási döntés felfüggesztését eredményező negatív élmények) az önbizalom csökkenését eredményeznék náluk, hiszen esetükben lényegesen alacsonyabb munka-tanulás-magánélet egyensúly (3,03) volt jellemző, mint a jelenleg dolgozók átlagértéke. Ehhez hozzájárulhat még az is, hogy alacsonyabban fizetett munkát vállaltak ugyanolyan időbeli leterheltség mellett.

Kutatásunk fontos eredménye, hogy sikerült igazolnunk, az egyetem melletti munkavállalásban érintett hallgatók köre nem írható le egyetlen homogén csoportként. Statisztikai elemzésünk tükrében elmondhatjuk, hogy az egyes életszerepek közti gazdagítás, valamint a köztük lévő konfliktus dimenziók egyértelműen szétválnak, azaz a gazdagítás vagy annak hiánya mindkét irányban (munka-tanulás, tanulás-munka) értelmezhető, miközben ettől valamelyest független az észlelt konfliktus mértéke.

Az elemzés rámutatott, hogy a fenti dimenziók mentén nagyon eltérő tapasztalatokkal rendelkező, viszonylag homogén csoportok vannak, és a csoportokra jellemző elégedettség vagy elégedetlenség (gazdagítás, konfliktus, munka-tanulás-magánélet) elsősorban a munkáltatói ill. konkrét egyetemre, mesterszakra jellemző gyakorlat függvénye, ill. kimutatható egy gyengébb kapcsolat a heti munkaidő mennyiségével és az egyéni karriertudatosság mértékével is. Viszonylag nagy számossággal és markánsan eltérő jellemzőkkel végül 5 csoportot sikerült elkülönítenünk.

Az 1-es klaszter ideális helyzetet mutat be 75 fővel. Mindkét irányú pozitív gazdagítás és a konfliktus alacsony szintje jellemzi, amit alátámasztanak a munka-tanulás és a magánélet egyensúlyára utaló magasabb értékek is, bár itt sokkal nagyobb a nyílás a „Munka-Tanulás Egyensúly” és a „Munka-Tanulás-Magánélet Egyensúly” változók között, mint a többi klaszternél.

A 2-es (szerencsére relatíve kis létszámú, 27 fős) klaszter az előzőnek éppen az ellentéte: nagyon magas konfliktus és mindkét irányban alacsony gazdagítás (azaz valójában „szegényítés”) jelentkezik, azaz egy vesztes-vesztes helyzetet ír le. A „Munka-Tanulás Egyensúly” és a „Munka-Tanulás-Magánélet Egyensúly” értékek is itt a legalacsonyabbak. A „Karriertudatosságában” találunk még jelentős különbséget, mintegy 0,4-gyel alacsonyabb érték jellemzi őket, mint a többi alcsoportot.

A 40 főből álló 3-as csoport legfontosabb jellemzője a magas konfliktus és a mesterszak viszonylag alacsony hozzáadott értéke mellett a munkavégzés pozitív, gazdagító hatásának a megerősítése. Közepes mértékű „Munka-Tanulás Egyensúly” és „Munka-Tanulás-Magánélet Egyensúly” átlagértékek jellemzik a klasztert.

A legnagyobb létszámú, 108 főből álló 4-es klaszter tagjai mindkét irányban elismerik a gazdagító hatást, viszont intenzíven megélik az ebből származó konfliktusokat is. Az előző csoport tagjaihoz hasonlóan szintén közepes mértékű „Munka-Tanulás Egyensúly” és „Munka-Tanulás-Magánélet Egyensúly” értékek jellemzik a klaszter tagjait.

Végül az 59 fős 5-ös csoport minden tekintetben kompromisszumot jelent, mindhárom skálán átlag körüli értékekkel. Közepesnél valamivel jobb „Munka-Tanulás Egyensúly” és „Munka-Tanulás-Magánélet Egyensúly” értékek jellemzik a klaszterbe tartozókat.

A kérdőívben szereplő nyitott kérdések feldolgozása során arra kerestük a választ, hogy az egyes klaszterekbe sorolt dolgozó hallgatók vajon eltérő módon ítélik-e meg azokat a tényezőket, amelyek a sikeres alkalmazkodást megalapozzák, illetve milyen javaslataik lennének a jelenleg észlelt gátló tényezők csökkentésére és a problémák feloldására.

Valamennyi hallgató, ideértve az 5 klaszterhez tartozó dolgozói csoportok mellett a nem dolgozó hallgatók körét is – **a munkahely rugalmasságát és a hallgató kiváló**

időmenedzsmentjét kiemelkedő fontosságúnak értékeli a sikeres alkalmazkodásban.

Szintén általánosan megjelenő vélekedés, hogy **ahhoz, hogy valaki mindkét szerepkörben képes legyen jó színvonalon teljesíteni, alapvetően magas költségekkel kell számolnia a magánélet tekintetében**, vagyis ha valaki az egyetemi tanulmányai mellett munkát vállal, az **jelentős mértékű lemondást feltételez a szabadidő, a rekreáció és a társas kapcsolatok vonatkozásában**. Ennek az első pillanattól történő **tudatos (akár határozott, és rövidebb időre szóló) felvállalása sok feszültségtől kímélheti meg** azokat, akik a hallgatói munkavállalás mellett döntenek.

A hallgatók **az időt észlelik legszűkösebb erőforrásként**, és ezek mentén fogalmazzák meg a számukra kritikus készséget – időmenedzsment – és értékeli a munkáltató és egyetem támogató vagy akadályozó szerepét. Azon **további készségek, amelyeket még fontosnak észlelnek – priorizálás, kitartás nehéz helyzetekben vagy önfegyelem** – mind az időmenedzsmenttel összefüggésben nyernek értelmet és lehetővé teszik a munka és tanulás gazdagító hatását (de a konfliktus észlelését nem befolyásolják egyértelműen). A fentiek tükrében elmondható, hogy **a konfliktus szintjét leginkább az idő szűkösségéből fakadó feszültségek és azok kezelésének készsége befolyásolja, míg a munka gazdagító hatásánál a munkahely jellemzői a meghatározóbbak**.

Az egyetem gazdagító hatásának érvényesüléséhez szükséges a pozitív hallgatói attitűd – az egyetemi tanulmányok fontosak számukra, ezért **tudatosan határozzák meg a munka-tanulás határait (1. klaszter) vagy határozott időre lemondanak a magánidőről (4. klaszter)**. Ez utóbbi összefüggés azért is érdekes, mert a gazdagító hatás nem társul az egyetem támogató szereplőként való megélésével, ugyanakkor az egyetem megjelenik, mint leküzdendő problémák forrása (magas óralátogatási kötelezettség, öncélúnak észlelt feladatok), amelyek megoldásában **a hallgatók egyéni felelősségüket hangsúlyozzák, és észlelik sikerkritériumként**.

A fenti eredmények értelmezésének további árnyalásában segít, ha összehasonlítjuk őket a „nem dolgozók” csoportjának tapasztalataival. Azok, akik jelenleg úgy döntöttek, hogy **az egyetem mellett nem vállalnak munkát, döntésüket elsősorban a tanulóikra való koncentrálással és abban a minőségi teljesítmény elérésének igényével indokolták**. Az egyetem melletti munkavállalással szembeni másik gyakran előforduló döntési szempont az volt, ha párhuzamosan két nappalis mesterszakra jár a hallgató, illetve, ha egyéb olyan aktív tevékenységet (sport, diákszervezet, demonstrátorság) végez rendszeresen, mellyel a munkabajárást már összeférhetetlennek értékelné. Több válaszadónál megjelent, hogy ezt a döntést a biztos anyagi háttér jelenléte is megkönnyítette számukra. A döntés meghozatalának kiemelt befolyásoló tényezői irányítják rá a figyelmünket arra, hogy a dolgozó hallgatók ezekről nem beszéltek – így felmerül a kérdés, hogy számukra lényeges-e egyáltalán a minőségi tanulmányi teljesítmény, a „hallgatói lét” sokféle, szerteágazó tevékenységei vagy az anyagiak.

Akik korábban már dolgoztak, de jelenleg tanulmányaik miatt felfüggesztették a munkavállalásukat, azok döntő többségben úgy tapasztalták, hogy az egyetemi

követelmények és a 35-40 órás munkarend nem összeegyeztethető. Ez összecseng azon korábbi állításunkkal, hogy az idő a legszűkösebb erőforrás – ha van erre vonatkozó korábbi tapasztalat, akkor a döntéshozatalban ez már lényegi szempont lesz. Továbbá feltételezhető, hogy az egyetemi évek alatti munkavállalással szembeni attitűdjüket eddigi munkatapasztalataik, ezzel kapcsolatos feszültségeik, kudarcélményeik és a szükségszerű lemondások is jelentősen befolyásolták. Voltak azonban olyanok is, akik úgy vélekedtek, hogy **nem szükséges, hogy tanulmányaik mellett ilyen fokozott terhelés alatt teljesítsenek több féléven át.**

A munka-tanulás egyensúllyal való elégedettségére vonatkozó kérdésben a válaszadók döntően két olyan tényezőt emeltek ki, mely véleményük szerint nagymértékben hozzájárult az egyensúlyi állapot eléréséhez: a jó időmenedzsmentet és a munkahely rugalmasságát. Az egyensúly megvalósítását akadályozó tényezők közül legtöbben a párhuzamos helytállás, mint kihívás nehézségeit emelték ki.

Az egyensúly helyreállítása érdekében a változást legtöbben az egyetemről várják, de második helyen önmagukat is felelősként jelölik meg a kérdésben. Figyelemreméltó, hogy ehhez képest mindössze a válaszadók 1/3-a véli úgy, hogy a munkaadó felelőssége a probléma rendezése, a válaszadók másik 1/3-a pedig az érintett felek közti megosztó felelősségről ír. Az egyetemről elsősorban a hallgatói munkavállaláshoz jobban illeszkedő órarend-szerkesztési gyakorlatot várnának el, de megfogalmazódott a házi feladatokhoz kapcsolódó terhelések csökkentése iránti igény is. **Önmaguktól tudatosabb hallgatói és munkavállalói szerepvállalást, valamint egy megfelelő preferencia sorrend felállításának képességét várják,** míg az egyensúlyt jobban elősegítői munkaadói gyakorlat legfontosabb jellemzőjeként a rugalmas időbeosztás lehetőségét illetve az otthoni munkavégzés (home office) feltételeinek megteremtését tüntették fel.

A **fókuszcsoporthoz tartozók interjúk során** az a lehetőség, hogy „csak munka” fel sem merült – a **magas önértékeléshez kell a mester diploma,** valamint a levelező vagy esti képzés költségtérítéses és az anyagi befektetést szerették volna elkerülni. Hasonló nagy egyetértés volt tapasztalható a másik véglet esetében is – „csak egyetem”. Itt közös gondolatként jelent meg a félelem a túl sok szabadidőtől, mert azt gondolták, hogy ez elvesztegetett idő. A **mestertanulmányok mellett végzett munka a felnőtté válást jelezte számukra** – már nem csupán diákok, hanem **független jövedelemmel rendelkeznek, de a jövedelem nagysága önmagában nem jelentett értéket számukra.** Ezt a gondolatmenetet követően született meg a felszólító módban megfogalmazott állítás, hogy „munkát vállalni kell”.

Az egyetem és munka összeegyeztetése ugyanakkor kihívások elé állította őket, és a szabadidőt, szabadságot jelölték meg veszteségként. A különböző **szerepek összeegyeztetésének nehézségei hosszútávon jelentkeztek, amikor túllendültek azon, hogy anyagi biztonságért dolgozzanak, vagy azon az észlelésen, hogy a munka teszi értékessé a mindennapokat.** Az idő perspektívájában megmérettetésre kerül a munkatapasztalat hozzáadott értéke, és ez nem mindig egyezik az elvárásokkal, csalódást okozva, amelyet még nagyobbak észlelnek a feláldozott szabadidő, és szabadság miatt.

Felsőbbrendűséget éreztek a nem dolgozó egyetemista kollégák irányában, továbbá a számukra fontos baráti közösségekbe való beilleszkedésüket, odatartozásukat biztosították **(megfeleltek a csoportnormának** – mindenki dolgozik egyetemi tanulmányai mellett).

Az idő, mint legszűkösebb és értékeesebb erőforrás itt is megjelent a lehetséges problémaforrások között. **A személyes idő olyan drasztikusan lecsökken a mestertanulmányok mellett végzett munka miatt, hogy az egyetemi és munkahelyi kollégák lesznek a barátok, és a korábbi barátok ezt vagy elfogadják (mert ők is hasonló helyzetben vannak), vagy megszűnnek a korábbi kapcsolatok.** Az idő alapú konfliktusok száma megemelkedik, nő a belső feszültség és ezzel párhuzamosan a **kiégés veszélye is** megjelenik. A lehetséges megoldást az órarend célzott összeállításában és a rugalmas munkaidőben látják. Mindkettőhöz az egyetemek és munkaadók rugalmas és adaptív időmenedzsmentje szükséges.

A belső **feszültséget fokozza a befektetett idő megtérülésének a bizonytalansága** – a munkáltatók valóban értékeli-e a pályakezdők munkatapasztalatát, vagy egyszerűen anyagi megfontolások mentén, a gyakornokok foglalkoztatása mellett döntöttek, és nem keresnek pályakezdő munkavállalókat. Ez is tovább erősíti azt a tendenciát, hogy a hallgatóknak **a rögtön használható tudás az értékes, továbbá az értelmes, tanulmányokhoz kapcsolódó feladatok végzése a munka során döntő fontosságú.** Ezen feltételek teljesülésével működhet az egyetemista és munkavállalói tapasztalatok gazdagító kölcsönhatása.

3. A hallgatói eredmények összegzése

A legfontosabb munkavállalási motivációt az a várakozás jelenti, hogy a munkatapasztalat elősegíti a későbbi elhelyezkedésüket, és szakmai tapasztalatot szerezhetnek a jövőbeli kívánatos szakterületükön, vagy általában a cégek működésével kapcsolatban. A motivációjuk ugyanakkor nem mentes belső ellentmondásoktól sem: vannak, akik nagyon pozitívan szemlélik a mesterszakos gazdasági képzések munkaerő-piaci kilépésre és helytállásra gyakorolt kedvező hatását, és vannak, akik nagyon kritikusak ebben a vonatkozásban.

A dolgozók a munka-tanulás egyensúllyal átlagosan hasonló mértékben elégedettek, mint a munkavégzés tanulásra gyakorolt hatásával kapcsolatban, viszont ennél jóval nagyobb elégedetlenség mutatkozik a munka-tanulás-magánélet egyensúly vonatkozásában. Általánosan megjelenő vélemény volt, hogy a munka és tanulás szerepkörben való jó teljesítménynek magas költségei vannak magánélet területén. Az ezzel járó konfliktusszint észlelését az határozta meg, hogy ki mennyire tudatosította és mekkora áldozatnak tekintette a magánéletre fordítható idő és energia más területre való átcsoportosítását. Volt, aki személyes pozitív jellemzőként fogalmazta meg – magas teherbírás, önfegyelem – és ily módon nem észlelte a belső konfliktust, sőt a pozitív énképét is erősítette általa.

A kutatás további lényegi eredménye a homogén hallgatói csoportok elkülönítése. Ez rámutat a hallgatói munkavállalási tapasztalatok sokszínűségére, és segít annak feltárásában, hogy a hallgatók milyen tényezőket észlelnek a sikeres alkalmazkodás alapjának, valamint milyen javaslatok vannak a gátló tényezők csökkentésére, az észlelt problémák feloldására.

Valamennyi hallgató, ideértve a nem dolgozó hallgatók körét is, a munkahely rugalmasságát, az egyetemi órarend kialakítását és a hallgatók időmenedzsment készségeit azonosították általános érvényű, a sikeres alkalmazkodás megvalósítását lehetővé tevő tényezőkként. Következésképpen elmondható, hogy a hallgatók az időt észlelik a legszűkösebb erőforrásuknak, és ennek mentén fogalmazzák meg a számukra legkritikusabb készséget - az időmenedzsmentet - és értékelik a munkáltató és egyetem támogató vagy gátló szerepét. Az idő az észlelt konfliktusszinttel hozható egyértelmű kapcsolatba, a gazdagító/szegényítő hatás pedig további összefüggéseket is fókuszba helyez.

A sikeres alkalmazkodás eredményezte gazdagító hatást a hallgatók saját maguknak tulajdonítják és változtatni is leginkább magukon akarnak ennek minél jobb megvalósulása érdekében (pl. jobb fókuszálás, specializálódás, még jobb időmenedzsment); míg „szegényítő” hatás esetén külső szereplőktől várják a változást, leginkább az egyetemtől. Érdekes megfigyelni a különbséget az egyetem és munkáltató észlelésében: a munka gazdagító hatásánál a munkahely jellemzői a meghatározóak, míg a tanulás gazdagító hatásának érvényesüléséhez szükséges a pozitív hallgatói attitűd. Az átélt konfliktust, valamint a gazdagító hatások megítélését az adott munkahelyen eltöltött hónapok száma, s ezzel összefüggésben a hallgatók kifáradása is erőteljesen befolyásolja.

A jelenleg nem dolgozó hallgatókkal való összehasonlítás két fontos tényezőre hívta fel a figyelmünket, amelyet a dolgozók nem hangsúlyoztak: a munkavállalás növelte az önbizalmat (míg a hallgatói státusz nem), valamint a döntésükben nem játszik fontos szerepet az anyagi motiváció.

A fentiekben felvázolt problémáknak lehetséges okai közül a két kritikusnak észleltet emeljük ki: (1) az időt, amely megjelenik a legszűkösebb erőforrásként való észlelésében, az időmenedzsment, mint kritikus készség, valamint az érintettek rövidtávon való gondolkodásában, és (2) a karriertudatosságot, amely változó értékeket mutat, és amelyet csak fokoz a hiányos, összehangolatlan karriermenedzsment az érintettek részéről.

4. Megoldási javaslatok

A következőkben a hallgatói nézőpontból kirajzolódó problémakezelési lehetőségekre teszünk javaslatokat, építve a kutatás során alkalmazott módszerek (kérdőív, fókuszcsoport, interjú, workshop) nyomán született eredmények teljes spektrumára.

- Fontos, hogy a hallgatók **egyértelmű szakmai karriercélok**kal rendelkezzenek, és képesek legyenek **ésszerű döntéshozatalra a munkavállalás kereteit és mértékét** tekintve. Célszerű, hogy a hallgatók ezért **megfelelő stratégiával rendelkezzenek**, képesek legyenek ennek **megvalósítása érdekében saját szempontjaikat jól kommunikálni. Tisztában legyenek a hallgatók azzal, hogy a szerepek összeegyeztetése gyakran konfliktusokat eredményezhetnek, s ezek adekvát kezelésére legyenek felkészültek.**
- Lényeges hozzájárulás lehet a problémakezelésben a diákok **életminőségének és karrierdöntési tudatosságának növelését célzó készségek fejlesztése. A**

karriertudatosság nem csupán a munka természetére és folyamatára vonatkozik, hanem az egyetemi tanulmányokkal való célok tisztázottságát, a tanulás hozzáadott értékének folyamatos biztosítását.

- Lényegi támogatást nyújthat továbbá a **diákok kapcsolatteremtése és folyamatos kapcsolattartása pályatanácsadó szervezetekkel** (a további érintettek bevonásával is az utóbbiak részéről).
- Egy konkrét problémahelyzet megoldásának első lépéseként **fel kell tárni** az egyéni szinten megfogalmazódó **szerepkonfliktusok és megküzdési készségek fejlettségi szintjét, valamint a hallgató karriertudatosságának mértékét és jellemzőit**.
- A munkába való előzetes szocializációs folyamat lényegi eleme ugyanakkor annak reális ismerete is, hogy **aktuálisan milyen főbb kompetenciák és teljesítményelvárások fogalmazódnak meg a szervezet részéről a pályakezdőkkel kapcsolatban**. Ezek szisztematikus feltárása és tudatosítása szintén komoly támogatást nyújthat reális szerepvállalásaikhoz, s önmaguk munkaerőpiaci jellemzőinek megítélésben.
- Érdekes ugyanakkor arra is figyelmet fordítani a hallgatóknak – hogy minél alaposabb és megbízhatóbb információkkal rendelkezzenek jövőbeni munkáltatójukról: pl.: milyen lehetőséget biztosít a szervezet gyakornokainak a tanulásra és fejlődésre? milyen gyakorlatok vannak a pályakezdők szervezeti integrációjában?
- Az egyetem gazdagító hatásának azonosítását eredményesen szolgálhatja az a pozitív és proaktív hallgatói attitűd, mely tudatosan igyekszik a **képzés során elsajátított ismeretek és a munkahelyi tapasztalatok szinergiájának kibontakoztatására, személyes felelősségének tekintve azt**.
- A hallgatói **információszerzés számos lehetősége már az egyetemek falai között is** elérhető, pl.: az egyes diákszervezetek rendezvényein, az esettanulmány versenyeken, alumni programokon, karrier rendezvényeken vagy épp különféle oktatási projektfeladatok során – érdemes ebből a szempontból is tájékozódni ezen alkalmakon.
- Mind a munkaerőpiaci elvárások, mind az aktuálisan érintett cég és egyetem, mind pedig a hallgató saját személyes skilljeiről és személyiség jellemzőiről való alapos tudása érdemi hozzájárulást teremt ahhoz, hogy a személyes és környezeti adottságok figyelembe vételével reális célkitűzéseket fogalmazzon meg a hallgató, s ezekhez adekvát stratégiát is építhessen. **Egy megfelelően széleskörű és reális információkra épülő tájékozottság nyomán a munkavállalás korlátai, és költségei is könnyebben nyilvánvalóvá válnak, s így akár az a döntés is vállalhatóbb, hogy a hallgató egyáltalán nem dolgozik az egyetem mellett, vagy mindössze néhány hónapon át gyakorolja azt**.