

**A SZAKKÉPZÉSBEN VÉGZETT TANULÓK KARRIERÚTJA
(MAGYAR MINTA)**

KUTATÁSI JELENTÉS

Készítette:

Dr. habil. Hercz Mária
egyetemi docens

2025

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	3
1. A KUTATÁS JELLEMZŐI	3
1.1. Célcsoport és minta	3
1.2. Az elemzés folyamata	4
2. A KUTATÁS EREDMÉNYEI	6
2.1. Személyes jellemzők	6
2.1.1. Középiskolai tanulmányok jellemzői.....	6
2.1.2. Egyéni kompetenciák szintje – önértékelés	7
2.1.3. Összefüggés-vizsgálat: a tanulmányi eredmény és a nyelvtudás között	8
2.2. Munkahelyi és munkaköri jellemzők.....	9
2.2.1. Általános jellemzők	9
2.2.2. Összefüggés-vizsgálat: a képzés, a munkahely és a szakmai gyakorlat kapcsolatrendszere	12
2.2.3. Munkahelyi elégedettség és lehetőségek	13
2.2.4. Összefüggés-vizsgálat: munkahelyi elégedettség és lehetőségek megítélése és egyéb hatótényezők kapcsolatai.....	15
2.3. Szakmai gyakorlat, szakmai kompetenciák	19
2.4. A mobilitás jellemzői	20
2.4.1. Részvétel.....	20
2.4.2. A kiválasztás szempontjai	21
2.4.3. Összefüggés-vizsgálat: a mobilitás és más tényezők kapcsolata	22
2.5. Nemzetközi tapasztalatok hatása	25
2.5.1. Extra tudás	25
2.5.2. Karriertámogatás.....	25
ÖSSZEGZÉS	27
ÁBRAJEGYZÉK	28
TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	28

BEVEZETÉS

A kutatási jelentés célja, hogy a 'Career pathway of VET students' című nemzetközi kutatási TCA projekt magyar eredményeiről átfogó képet mutasson. A kutatásban 4 közép-kelet-európai ország vett részt: Lengyelország, Románia, Szlovákia és Magyarország. Jelen tanulmány csak a magyar kutatási eredményeket tartalmazza.

A jelentésben először részletesen bemutatjuk a magyar kutatás főbb jellemzőit, a felhasznált mérőeszközt, annak szerkezeti felépítését, ezt követően a kutatás eredményeit.

A kutatás célját és kérdéseit a magyar nyelvű kérdőív bevezetőjéből idézzük:

„A Tempus Közalapítvány egy nemzetközi kutatás keretében azt vizsgálja, hogy a szakképzés hogyan kapcsolódik a munkaerőpiachoz, különösen azt, hogy a szakképzésben néhány évvel ezelőtt végzett tanulók hogyan érvényesülnek a munkaerőpiacon:

1. mi befolyásolja a munkába állást, a betöltött pozíciót, a karrier alakulását,
2. milyen tudásra és készségekre van szükség az adott munkához, és
3. milyen lehetőségek vannak az adott cégnél.

Végül arra is kíváncsiak vagyunk, hogy a középiskolai tanulmányai alatt részt vett-e külföldön valamilyen nemzetközi szakmai programban.” (Kérdőív, 2025).

1. A KUTATÁS JELLEMZŐI

1.1. Célcsoport és minta

A kutatás célcsoportja azon fiatal munkavállalók, akik 2019 és 2023 között fejezték be szakmai középfokú tanulmányaikat, és rendelkeznek középfokú szakképesítéssel (ISCED 3 és 4, esetleg ISCED 5), de nem rendelkeznek felsőfokú végzettséggel (ISCED 6 és 7). A célcsoport meghatározásánál ugyancsak fontos kritérium volt, hogy a középfokú végzettséggel rendelkező fiatal munkavállalók között legyenek olyanok, akik a középfokú tanulmányaik alatt részt vettek Erasmus+ mobilitásban.

A kutatási kérdőív mintáját 825 kitöltő alkotja, de jelen kutatás kizárólag azokra vonatkozik, akik nem tanulnak tovább a felsőoktatásban, így 274 főre vonatkoznak majd állításaink. Ezt a mintaelemszámot egy lényegesen nagyobb válaszadói adatbázisból nyertük, de az adattisztítás során azokat a válaszadókat, akik a kérdőív kérdéseinek csak harmadára válaszoltak, töröltük.

A mintaválasztás során a kutatók arra törekedtek, hogy elérjék a programban 2019 és 2023 között végzett hallgatókat, amely a magyar jogszabályok és adatvédelem miatt rendkívül nehezen volt megvalósítható. További problémát az okozta, hogy releváns mintául azok szolgáltak, akik nem tanultak tovább. Ebben a kérdésben a projektben részt vevő különböző országok nem voltak egységesek, ezért is van jelentős eltérés az egyes országokban bevont minta között. A másik fő ok az országok méretbeli különbsége, továbbá az adatkezelés és a fenntartói szerep értelmezésének jellege.

A minta nemek szerinti összetétele arányos, 49,3% férfi, 50,3% nő nemét ismerjük, egy fő egyéb kategóriát jelölt be.

1.2. Az elemzés folyamata

Az elemzés IBM SPSS Statistics 28.0 programmal történt. Leíró statisztikát, összefüggés- és különbség-vizsgálatokat használtunk.

Kérdőív

A vizsgálat alapjául szolgáló kérdőívet a projektben együttműködő nemzetközi kutatócsoport fejlesztette ki. Tartama 24 kérdés, melyek közül 11 feleletválasztásos, 13 Likert-skálás. Kitöltése megközelítőleg 15 percet vett igénybe.

Kérdőívszerkezet (1. ábra)

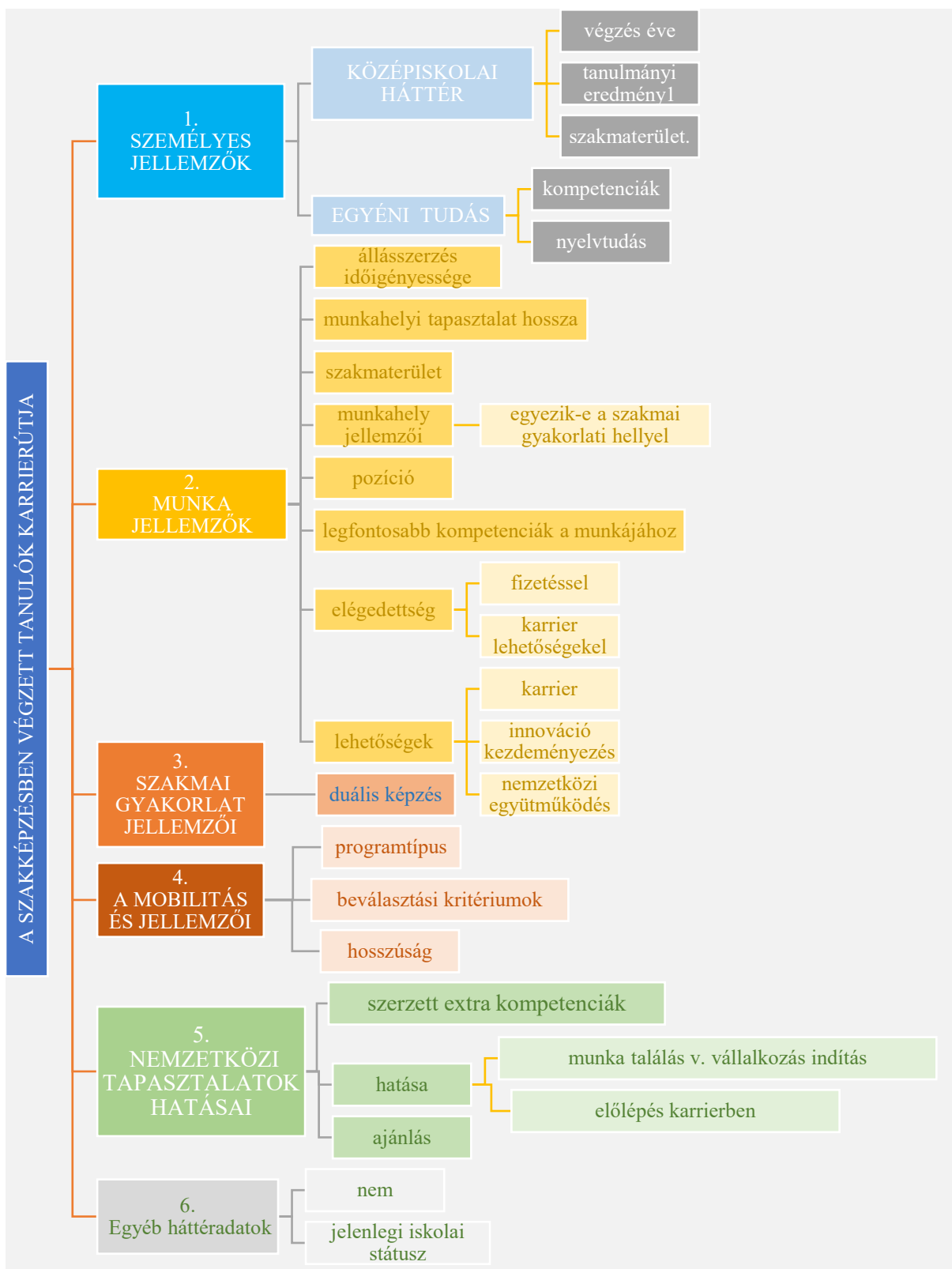
A kérdőív felépítésének elkészítését és vizuális megjelenítését két okból tartottuk fontosnak: egyrészt azért, hogy a kutatás tartalma könnyen és gyorsan érthető legyen az olvasó számára, másrészt azért, hogy könnyen követhető legyen a jelentés logikája, amely a kérdőív szerkezete tartalmi elemeinek sorrendjét követi (lásd 1. ábra).

A kérdőív tartalmilag öt fő témát fed le, s néhány egyéb háttértényezőt tartalmaz.

Az eredmények bemutatása

Elemzésünk szerkezete a főbb kérdéscsoportokat követi, illetve a közöttük lévő összefüggéseket tárja fel. A kérdőív kérdéseit legtöbb esetben szó szerint idézzük két kék vonal között dőlten szedve, illetve a kérdés számát Q-val (rövidítés: question - kérdés) és számmal jelöljük, az ötödik kérdés például Q5. Ily módon az olvasó pontos képet kaphat a feltett kérdésekről vagy a megfogalmazott állításokról.

Az eredményeket bemutató 2. fejezetben a kérdőívstruktúra 5 fő témája mentén építjük fel munkánkat, ezek egy-egy alfejezetben jelennek meg. Az elsődleges leíró statisztikai eredményeket a matematika statisztikai vizsgálatok – összefüggés- és különbségvizsgálatok – követik külön alcímmel, melyet zöld háttérrel, illetve a cím első szavában az „összefüggések” szóval emelünk ki. Ezen belül kérdéseinket kék színnel és dőlt betűvel emeljük ki a jobb áttekinthetőség végett.



1. ábra: Kérdőívstruktúra

2. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

2.1. Személyes jellemzők

Az alfejezet bemutatja a középiskolai tanulmányok néhány jellemzőjét, s az egyéni kompetenciák szintjének önértékelését.

2.1.1. Középiskolai tanulmányok jellemzői

A mintát alkotó 274 fő 2019 és 2023 között szerezte végzettségét, a végzettségének évét az 1. táblázatban részletezzük.

Év	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
2019	44	16,1	16,1
2020	37	13,5	13,5
2021	40	14,6	14,6
2022	45	16,4	16,4
2023	108	39,4	39,4
Összesen	274	100	100

1. táblázat: A minta szakképzési tanulmányok befejezésének éve szerinti megoszlása

A válaszadók *középiskolai tanulmányi eredménye* átlagosan 3,44 volt (szórás: 0,792), átlagos, vagy az alatti eredményű a minta 65%-a volt (az önbevallás alapján). Átlagosnál alacsonyabb eredményt alig 4%, átlag feletti (és nagyon jó) tanuló 35% volt (2. táblázat). A válaszadók 35%-a az átlagosnál jobb, 61%-a pedig az átlagos tanulmányi eredményű tanulók közül került ki.

Tanulmányi eredmény	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)	Kumulatív gyakoriság (%)
	3	1,1	1,1	1,1
	7	2,6	2,6	3,6
	167	60,9	60,9	64,6
	61	22,3	22,3	86,9
	36	13,1	13,1	100
	274	100	100	

2. táblázat: A minta középiskolai tanulmányi eredménye

“Milyen szakterületen tanult a szakképzésben?” (Q4)

Az iparág vagy foglalkozás jellegét a foglalkozási területek használatával lehetett meghatározni, kilenc ipari vagy foglalkoztatási területet adtak meg, és az adatvesztés elkerülése érdekében meg lehetett jelölni azokat is, amelyeket nem lehetett a fő területek közé sorolni. Szakterületüket tekintve a 9 fő szakmacsoportban szerezte végzettségét a minta 60%-a, egyéb területen 40%. legtöbbször a turizmus-vendéglátás (27%), és az IKT és informatika (10%) szakterületről válaszoltak a kérdőív kérdéseire (3. táblázat).

	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
Turizmus és vendéglátás, szálláshelyszolgáltatás	74	27	27
IKT és informatika	28	10,2	10,2
Építőipar, elektromos, gáz-, víz- és közszolgáltatási ellátás és -szerelem	18	6,6	6,6
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat és környezetvédelem	15	5,5	5,5
Elektronika, feldolgozás, bányászat, kitermelés	8	2,9	2,9
Egyéb adminisztrációs szolgáltatások	8	2,9	2,9
Egészségügy és szociális munka	6	2,2	2,2
Oktatás, közigazgatás, honvédelem	5	1,8	1,8
Kultúra, művészet, szórakoztatás és kikapcsolódás	5	1,8	1,8
Egyéb	107	39,1	39,1
Összesen	274	100	100

3. táblázat: A minta szakmacsoport szerinti eloszlása a középiskolai tanulmányok során

2.1.2. Egyéni kompetenciák szintje – önértékelés

A résztvevők értékelték 10+1 kiemelt kompetenciájukat, melyek között szerepeltek egyéni, kognitív, szociális és speciális kompetenciák is, és külön kiemelve az idegen nyelvi kompetencia is. Az egyes kompetenciák önértékelése 2,5 és 3,9 közé esnek. A 4. táblázatban az ötös skálán értékelt kompetenciákat csökkenő sorrendben mutatjuk be. Meglepő eredmény, hogy a rugalmasság, stressztűrő képesség a listavezető (átlag=3,86), s a tanulási képességek állnak a listazáró helyen a technológiai tervezés kompetenciájával. A tudás évszázadában, a LLL követelmények mellett ez kissé elgondolkodtató.

Kompetencialista	átlag (fő)	szórás (%)
------------------	---------------	---------------

Rugalmasság, stressztűrő képesség kompetenciaszintje	3,86	0,951
Érvelés, problémamegoldás, ötletelés kompetenciaszintje	3,73	0,968
Komplex problémamegoldás kompetenciaszintje	3,73	0,921
Kreativitás, eredetiség és kezdeményező készség kompetenciaszintje	3,56	0,974
Kritikus gondolkodás és elemzés kompetenciaszintje	3,46	0,969
Technológiahasználat, felügyelet és ellenőrzés kompetenciaszintje	3,45	1,029
Vezetői képességek és közösségi hatás kompetenciaszintje	3,24	1,006
Analitikus gondolkodás és innováció kompetenciaszintje	3,17	0,903
Aktív tanulás és tanulási stratégiák kompetenciaszintje	3,09	0,955
Technológiai tervezés és programozás kompetenciaszintje	2,64	1,050
N=201		

4. táblázat. Kompetenciaszint értéklése 10 kiemelt szakmai kompetenciaterületen

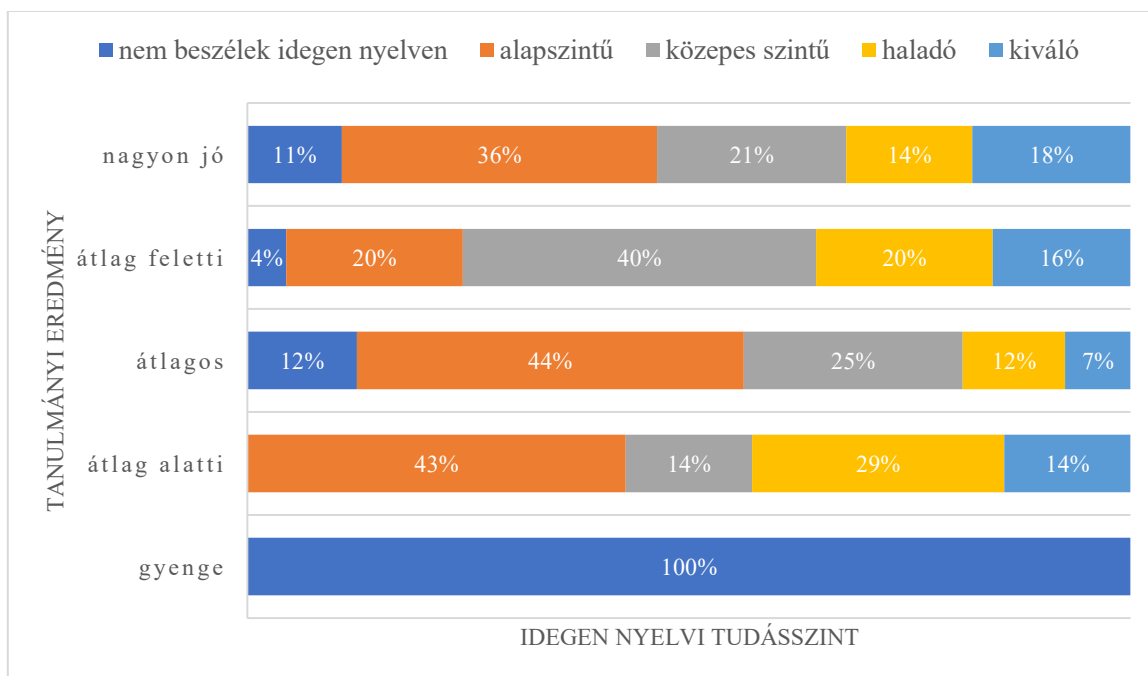
A nyelvtudás mind a kiutazás, mind a munkakör megszerzése esetében jelentős tényező lehet, így fontos volt ennek megismerése is. A válaszadók negyede beszél kiváló (11%) vagy haladó (14%) szinten egy idegen nyelven, 40% alapszintű tudással rendelkezik, míg 10%-uknak – saját bevallásuk szerint – semmifélekkel nyelvtudása nincs.

Önmaguk által becsült tudásszint	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
nem beszélek idegen nyelven	21	7,7	10,4
alapszintű	75	27,4	37,1
közepes szintű	55	20,1	27,2
haladó	29	10,6	14,4
kiváló	22	8,0	10,9
Összesen	202	73,7	100,0

5. táblázat: Idegennyelvtudásának szintje a legmagasabb szinten beszélt nyelvből

2.1.3. Összefüggés-vizsgálat: a tanulmányi eredmény és a nyelvtudás között

A nyelvtudás nem feltétlenül függ össze a tanulmányi eredménnyel, hisz lehet nyelvből tehetség az, akinek az általános tanulmányi eredménye nem igazán jó, de a vizsgált minta esetében szignifikáns összefüggést kaptunk ($p=0,02$ szinten) a két tényező között, de a korreláció szintje, az összefüggés mértéke igen alacsony (0,152).



2. ábra: A tanulmányi eredmény és az idegennyelv tudás szintjének kapcsolata

2.2. Munkahelyi és munkaköri jellemzők

2.2.1. Általános jellemzők

Álláskeresés

A szakképző iskola elvégzése után az első állása keresésével a vizsgált csoport 37%-a kevesebb mint egy hónapot töltött, többet ennél senki nem jelölt. A nemek közötti különbség azonban jelentős (Pearson $\chi^2=8.726$; $df=2$; $p<0,001$), a férfiak 60%-a, a nők 40%-a töltött kevesebb, mint egy hónapot álláskereséssel.

Munkaszerzés, munkatapasztalat

A válaszadók 30%-a 3 évnél hosszabb munkatapasztalattal rendelkezik, közel azonos arányban vettek részt a kevesebb mint egy éve, egy éve, illetve 2-3 éve dolgozók (6. táblázat). Meg kell jegyeznünk, hogy a kérdőív ezen kérdésének válaszlehetőségei téves adatközlést indukáltak, mivel a 3. lehetséges válasz a több mint egy éve, a 4. lehetséges válasz a 2-3 éve volt – tehát a 2 vagy 3 éve dolgozók is bejelölhették a 3. választ, ha nem voltak figyelmesek.

	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
0	13	4,7	6,5
kevesebb, mint 1 éve	41	15,0	20,4
több, mint 1 éve	39	14,2	19,4
2-3 éve	46	16,8	22,9

több, mint 3 éve	62	22,6	30,8
	201	73,4	100,0

6. táblázat: A munkában eltöltött idő hosszúsága a középiskola befejezése után

Pozíció

“Milyen pozícióban dolgozik jelenleg?” (Q 8)

A válaszadók által betöltött pozíciók fele junior pozíció, egyharmada szenior. A férfiak és a nők arányai az egyes pozíciók között szinte azonosak. A részleteket a 7. táblázatban közöljük.

Munkahelyi pozíció	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
junior pozíció (munkavállaló)	108	39,4	54
szenior pozíció (munkavállaló)	67	24,5	33,5
vezető (menedzser)	10	3,6	5,0
vállalkozó (egyéni vagy társas vállalkozás)	15	5,5	7,5
Válaszadók összesen	200	73	100
Nem válaszolt:	74	27	
Teljes minta	274	100	

7. táblázat: Jelenlegi munkahelyi pozíciója

Munkáltató mérete

Milyen nagy az a cég, ahol jelenleg dolgozik? (munkavállalók körülbéli létszáma) (Q 9)

A munkáltató cégek méretének tekintetében a 10-50 főt foglalkoztató cégeknél dolgoznak nagyobb arányban, 250-500 közöttinél kevesen. A többi kategóriában megközelítően hasonló arányban. A későbbiekben úgy tűnik, ez a tényező nem befolyásolta a karrierutat.

Munkavállalók száma	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
kevesebb, mint 10 munkavállaló	46	16,8	23
munkavállalók száma 10 és 49 között van	56	20,4	28
munkavállalók száma 50 és 249 között van	46	16,8	23
munkavállalók száma 250 és 499 között van	12	4,4	6

több, mint 500 munkavállaló	40	14,6	20
Válaszolt	200	73	100
Nem válaszolt	74	27	

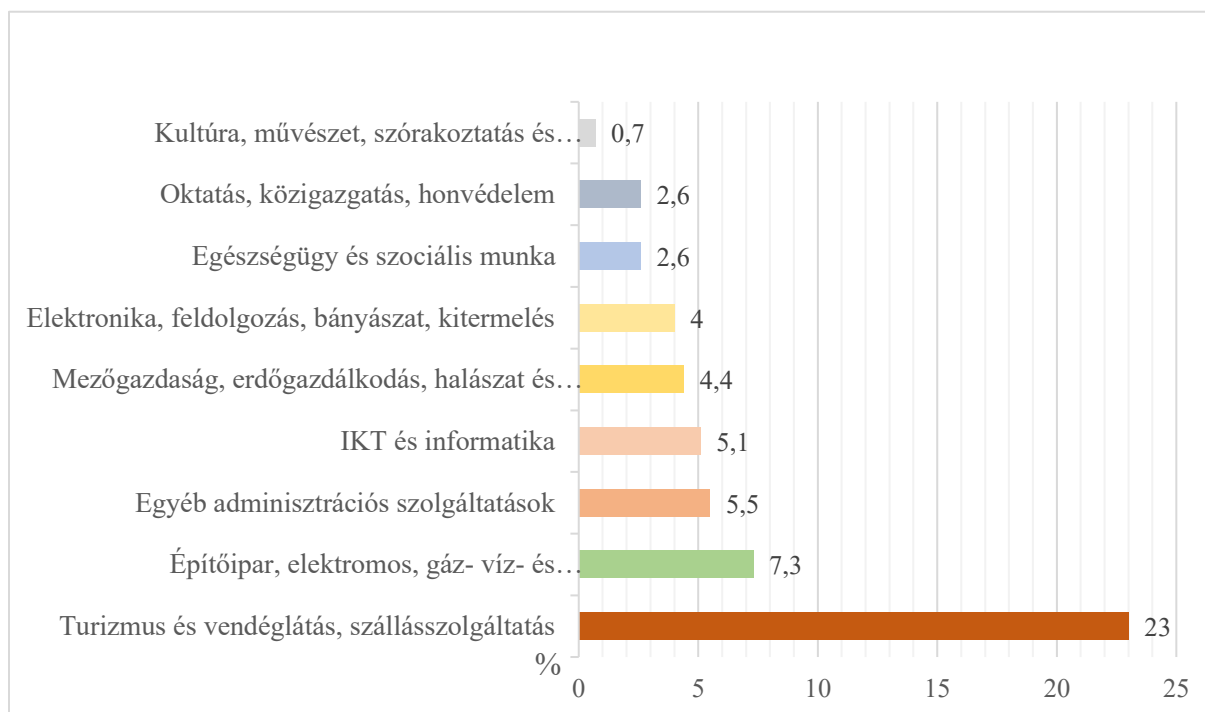
8. táblázat: Cég mérete

Szakterület, ahol dolgozik

A válaszadók 10%-a dolgozik annál a cégnél, ahol a gyakorlatát teljesítette. Szakmai gyakorlatát *duális cégnél* teljesítette a válaszadók 22%-a.

“Milyen szakterületen dolgozik jelenleg?” (Q5)

Az eloszlás százalékos aránya alapján külön ábrán mutatjuk be az egyes kategóriákat más-más színnel jelölve (lásd 3. ábra), az egymáshoz közeli gyakoriságúakat azonos színcsoporttal. A legnépszerűbb foglalkozási terület (turizmus, vendéglátás és szállásszolgáltatás).



3. ábra: Munkahely szakterület

2.2.2. Összefüggés-vizsgálat: a képzés, a munkahely és a szakmai gyakorlat kapcsolatrendszere

Azon a területen találnak munkát, amelyen szakképesítést szereztek?

A képzési terület és a jelenlegi munkahely kapcsolatát vizsgálva khi-négyzet (χ^2) próbával szignifikáns összefüggést kaptunk: a válaszadók jellemzően saját szakterületükön tudtak elhelyezkedni. Megjegyzendő azonban, hogy az egyéb szakterületeken végzettek aránya magas, és ők helyezkedtek el legnagyobb arányban a szakmájuknak megfelelő területeken (9. táblázat).

		Jelenleg									
		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat és környezetvédelem	IKT és informatika	Elektronika, feldolgozás, bányászat, kitermelés	Építőipar, elektromos, gáz- víz- és közszolgáltatási ellátás és -szere	Turizmus és vendéglátás, szálláshelyszolgáltatás	Oktatás, közigazgatás, honvédelem	Egyéb adminisztrációs szolgáltatások	Egészségügy és szociális munka	Kultúra, művészet, szórakoztatás és kapcsolódás	Egyéb
Középiskolában	Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat és környezetvédelem	40.0%		6.7%	6.7%	6.7%	6.7%		6.7%		26.7%
	IKT és informatika	3.6%	42.9%	3.6%	7.1%	3.6%	7.1%				32.1%
	Elektronika, feldolgozás, bányászat, kitermelés			50.0%	12.5%	25.0%					12.5%
	Építőipar, elektromos, gáz- víz- és közszolgáltatási ellátás és -szerelés	11.1%	5.6%	5.6%	55.6%	5.6%					16.7%
	Turizmus és vendéglátás, szálláshelyszolgáltatás	1.4%	1.4%	4.1%	2.7%	60.3%		4.1%			26.0%
	Oktatás, közigazgatás, honvédelem					20.0%	20.0%	20.0%			40.0%
	Egyéb adminisztrációs szolgáltatások					12.5%		75.0%			12.5%
	Egészségügy és szociális munka					16.7%			83.3%		
	Kultúra, művészet, szórakoztatás és kapcsolódás				20.0%		20.0%	20.0%		20.0%	20.0%
	Egyéb	1.9%		0.9%	2.8%	10.3%	1.9%	3.7%	0.9%	0.9%	76.6%
	Összesen	4.4%	5.1%	4.0%	7.3%	23.1%	2.6%	5.5%	2.6%	0.7%	44.7%

9. táblázat Középiskolai szakterület és jelenlegi munka területe közötti összefüggés

Megjegyzés: Pearson $\chi^2=634,82$; $df=81$; $p<0,001$

Felmerül a kérdés, hogy van-e összefüggés a szakmai gyakorlólhely és a munkahelyi pozíció (7. táblázat) között abban az esetben, ha a kettő egybeesik. Feltételezhetnénk, hogy ha már a szakmai gyakorlat során megismerkedik a munkavállaló a céggel és viszont, s ezt a kapcsolatot folytatják a végzett szakemberrel, akkor a karrierlehetőség nagyobb. Khi-négyzet próbával vizsgálva a kapcsolatot azonban nem mutatható ki ez az összefüggés (10. táblázat) sőt úgy tűnik, a tendencia inkább ellentétes: rendre magasabbak a nem-junior pozíciót betöltők aránya azok körében, akik nem a gyakorlólhelyükön álltak munkába.

	Pozíció				
Annál a cégnél dolgozik-e, ahol a szakmai gyakorlatát teljesítette	junior pozíció (munkavállaló) (%)	szenior pozíció (munkavállaló) (%)	vezető (menedzser)	vállalkozó (egyéni vagy társas vállalkozás) (%)	összesen (%)
Igen	70,4	22,2	3,7	3,7	100
Nem	51,4	35,3	5,2	8,1	100
Összesen	54	33,5	5	7,5	100

10. táblázat: A gyakorlat helye és a munkahelyi pozíció összefüggése (százalékos megoszlás)

Megjegyzés: Pearson $\chi^2=3,439$; $df=3$; szignifikanciaszint= 0,329; N=200

2.2.3. Munkahelyi elégedettség és lehetőségek

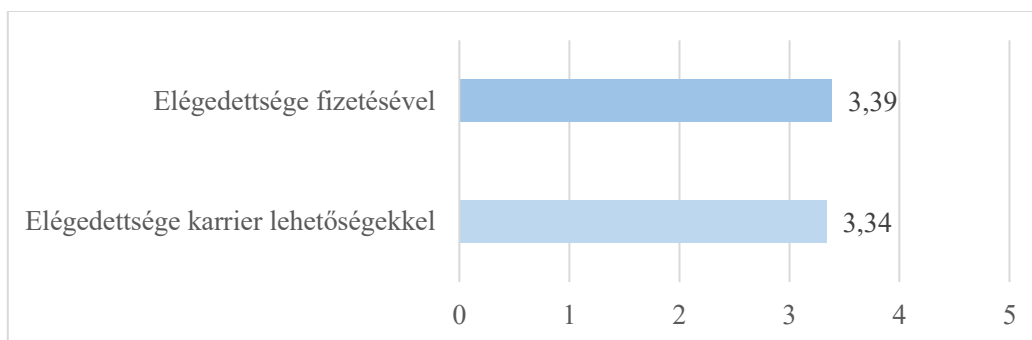
Munkahelyi elégedettség

A munkahelyi elégedettséget két kiemelt szempontból vizsgálta a felmérés, a fizetéssel, illetve a karrier-lehetőségekkel való elégedettség tekintetében. A teljes mintát tekintve közepes szintű elégedettséget állapíthatunk meg (4. ábra). Az egyes szempontoknak az ötfokozatú skálán való megoszlása is rendkívül hasonló (11. táblázat) a fizetéssel, illetve a karrierlehetőségekkel kapcsolatosan. A válaszadók közel fele elégedett (4 és 5 érték), ötöde elégedetlen (1 és 2 érték).

Mennyire elégedett a munkájához kapcsolódóan az alábbi szempontokkal?
(Q15)

Elégedettség mértéke	Fizetésével (%)	Karrierlehetőségekkel (%)
nagyon elégedetlen	7	8
inkább elégedetlen	12,1	12,1
sem elégedett, sem elégedetlen	33,1	33,6
inkább elégedett	30,2	30,2
elégedett	17,6	16,1
Összesen	100	100

11. táblázat: Munkahelyi elégedettség mértéke (százalékos megoszlás)



4. ábra: Munkahelyi elégedettség átlagosan (értékelés ötös skálán)

Munkahelyi lehetőségek

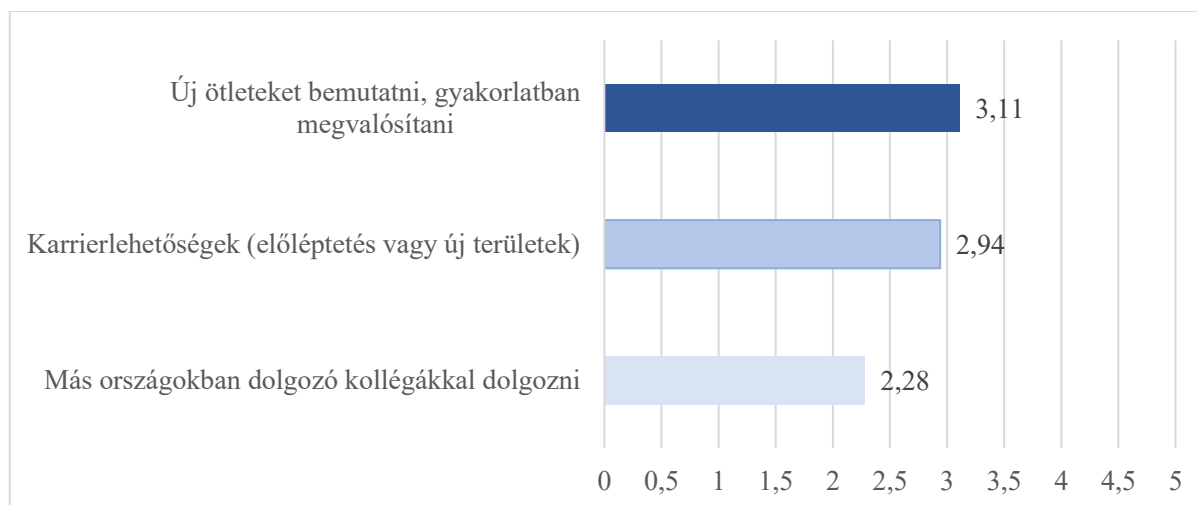
Milyen mértékben vannak lehetőségei a munkájában a következő szempontok szerint? (Q16)

A kapott eredmények elgondolkodtatók a három részterületen (**Hiba! A hivatkozási forrás nem található.**). A részletes eredményeket a 12. táblázatban mutatjuk be. A *karrierlehetőségekkel* a megkérdezettek közel egyenlő arányban elégedettek, semlegesek vagy elégedetlenek: csak 11% elégedett, és 15% nagyon elégedetlen. Az *innovációs lehetőségek* tekintetében egy kissé jobban az arányok: 16% elégedett, 40% inkább elégedett és elégedett összesen, és csak 11% nagyon elégedetlen. A *nemzetközi együttműködési lehetőségekkel* ugyanakkor 60% nagyon vagy inkább elégedetlen, és összesen csak 20% elégedett (4-5).

Mértéke	Karrierlehetőségek (%)	Új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani (%)	Más országokban dolgozó kollégákkal dolgozni (%)
1 nagyon elégedetlen	14,9	11,5	44,3
2 inkább elégedetlen	18,4	22,0	16,9
3 sem elégedett, sem elégedetlen	35,8	27,0	17,4
4 inkább elégedett	19,4	23,0	9,0
5 elégedett	11,4	16,5	12,4
Összesen	100,0	100,0	100,0

12. táblázat: Munkahelyi lehetőségek megítélése (százalékos megoszlás)

Válaszadók: 201 fő, 73%



5. ábra: Munkahelyi lehetőségek értékelése (ötös skálán)

2.2.4. **Összefüggés-vizsgálat: munkahelyi elégedettség és lehetőségek megítélése és egyéb hatótényezők kapcsolatai**

Van-e kapcsolat a munkahelyen foglalkoztatottak száma és a munkahellyel való elégedettség, és a munkahely által nyújtott lehetőségekkel való elégedettség mértéke között?

A választ variancia-analízisre épülően tudjuk megadni ($p < 0,05$ szignifikanciaszinten): nincs szignifikáns kapcsolat a cég mérete és a vizsgált tényezők között. Ez az eredmény eltér a hétköznapi feltételezések mindkét irányától, mely mind a kis cégek előnyeiről, mind a nagyok karrierlehetőségeiről szólnak.

A munkahelyen betöltött pozíció befolyásolja-e az elégedettséget, illetve a lehetőségek értékelését?

A kérdést variancia-analízis és Tukey B próba alkalmazásával válaszoljuk meg. Az öt vizsgált területen $p < 0,05$ szignifikanciaszinten szignifikáns összefüggést egy kérdés esetében kaptunk: a *munkahelyi innováció lehetőségének értékelésében* (új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani). A junior és szenior pozíciót betöltők és a vállalkozók között mutatható ki jelentős különbség. Míg a junior vagy szenior pozíciót betöltők 3 körüli átlagos elégedettséget mutattak az ötfokozatú skálán, addig a vállalkozók átlaga 4,3 (**Hiba! A hivatkozási forrás nem található.**).

A táblázat értelmezéséhez néhány gondolatot fűzünk, mivel nem közismert számtást alkalmaztunk. A számítás során harmonikus átlag használatával az egyes pozíciókat betöltők elemszáma közötti különbséget tudtuk kezelni, 20-as mintaelemszámra alakítottuk mindegyiket, így összehasonlíthatóvá váltak. A táblázat számozott oszlopaiba tartozók nem különböznek egymástól, akkor sem, ha az átlag látszólagos különbségre utal (a junior és a szenior pozíciót betöltők között), itt látjuk, hogy ezt a különbséget csak a csoportok létszáma (N) okozza. Vagyis nincs különbség a juniorok és a szeniorok véleménye között. Talán meglepő, de nem tér el a vezető pozícióban lévők önértékelése sem, náluk az a különös helyzet áll fenn, hogy egyik

pozíciótól sem különböznek jelentősen (a táblázat mindkét oszlopában szerepelnek, ennek oka az alacsony elemszámuk).

Pozíció	N (fő)	1	2
junior pozíció (munkavállaló)	107	2,92	
szenior pozíció (munkavállaló)	67	3,12	
vezető (menedzser)	10	3,60	3,60
vállalkozó (egyéni vagy társas vállalkozás)	15		4,27

Megjegyzés: Harmonikus átlag alkalmazásakor $n = 20,949$; $p=0,05$

13. táblázat: A munkahelyi pozíció és az innovációs lehetőségekkel való elégedettség kapcsolata (variancia-analízis és Tukey B próba eredményei)

Miként függ össze a munkahelyi elégedettség a munkahely által kínált lehetőségekkel?

Az elégedettséget két szempontból, a munkahelyi lehetőségeket három szempontból értékeltették a válaszadókkal (11. táblázat és 12. táblázat). Korrelációs számításal ezen tényezők egymáshoz való viszonyát vizsgáltuk (14. táblázat). Minden tényező esetében $p < 0,01$ szinten szignifikáns összefüggést kaptunk. Legszorosabban a karrierlehetőségekkel való elégedettség és a fizetéssel való elégedettség ($r=0,615$), valamint és a karrierlehetőségekkel való elégedettség és a munkahely által nyújtott karrierlehetőségek ($r=0,610$) függ össze.

Magas értékkel kapcsolódik még a munkahelyi karrierlehetőség és az innovációra való lehetőség, az új ötletek bemutatása, megvalósítása ($r=0,569$).

		Elégedettség		Lehetőségek		
		fizetés	karrier-lehetőségek	karrier-lehetőségek	Új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani	Más országokban dolgozó kollégákkal dolgozni
Elégedettség	fizetés	1				
	karrierlehetőségek	.615**	1			
Lehetőségek	karrierlehetőségek	.387**	.610**	1		
	Új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani	.331**	.444**	.569**	1	
	Más országokban dolgozó kollégákkal dolgozni	.312**	.279**	.485**	.408**	1

Megjegyzés: **. Szignifikáns korreláció 0.01 szinten

14. táblázat: A munkahelyi elégedettség és a munkahely kínálta lehetőségek kapcsolata (korrelációs mátrix)

Miként függ össze a munkahelyi elégedettség a válaszadó korábbi iskolai tanulmányi eredményével?

A kérdést variancia-analízis és Tukey B próba alkalmazásával válaszoljuk meg. A számításokhoz a nagyon gyenge eredményt elért 3 tanulót az átlagosnál gyengébbekkel (7 fő) együtt kezeltük, hogy a számításokat elvégezhessük. A vizsgált öt kérdésben egyedül a fizetéssel való elégedettség tekintetében kaptunk jelentős különbséget, itt a gyenge iskolai teljesítményt nyújtók voltak a leginkább elégedettek (az átlag az ötfokozatú skálán 4,25), jelentősen eltérve az átlagos és a nagyon jó tanulóktól. A részleteket a 15. táblázatban mutatjuk be.

Tanulmányi eredménye	N (fő)	1	2
nagyon jó	28	3,25	
átlagos	120	3,30	
átlag feletti	43	3,58	3,58
átlag alatti	8		4,25

15. táblázat: A fizetéssel való elégedettség kapcsolata a tanulmányi eredménnyel (variancia-analízis és Tukey B próba eredményei)

Befolyásolja-e az idegen nyelvi tudásszint az elégedettséget? Eltérnek-e jelentősen az idegen nyelven jól beszélők igényei a munkahelyi lehetőségekkel kapcsolatban?

A nyelvi tudásszint önértékelése és az elégedettség öt vizsgált tényezőjének összefüggését variancia-analízissel és Tukey B próbával vizsgáltuk ($p=0,05$). Egy esetben kaptunk szignifikáns különbséget: a munkahelyi lehetőségek értékelési szempontjai közül a „*Lehetőség más országokban élő kollégákkal dolgozni*” esetében. A kiváló nyelvtudással rendelkezők és a közepes vagy gyengébb szinten kommunikálók között jól kirajzolódik az igények különbsége (16. táblázatban színezve), de jelentős eltérést kaptunk a haladó szinten és az alapszinten vagy egyáltalán nem beszélők között is. Megállapíthatjuk, hogy a magasabb idegen nyelvi tudással rendelkezők számára a munkahelyi lehetőségek értékelésekor fontos szempont a nemzetközi együttműködés lehetősége.

Nyelvi tudásszint	N	1	2	3
nem beszélek idegen nyelven	21	1,52		
alapszintű	74	1,91		
közepes szintű	55	2,27	2,27	
haladó	29		2,97	2,97
kiváló	22			3,41

Megjegyzés: Harmonikus átlag alkalmazásakor $n = 31,39$; $p=0,05$

16. táblázat: Az idegen nyelvi tudásszint kapcsolata a munkahelyi nemzetközi együttműködés lehetősége értékelésével. A variancia-analízis és Tukey b próba eredményei

Nemek szerint különbözik-e az elégedettség és a lehetőségek értékelése?

A kérdést kétmintás t-próbával válaszoltuk meg. A vizsgált öt szempontból egyetlen esetben találtunk szignifikáns különbséget ($p=0,05$ szinten) a válaszadó férfiak és nők között, ez pedig a „*Más országokban dolgozó kollégákkal való együttműködés lehetősége*”. Ebben a kérdésben a férfiak vélekedése a munkahelyükről sokkal pozitívabb volt (átlag = 2,6; $sd=1,49$), míg a nők kevésbé elégedettek ezzel a munkahelyi lehetőséggel (átlag=1,96; $sd=1,28$).

2.3. Szakmai gyakorlat, szakmai kompetenciák

Szakmai gyakorlatát duális képzésben teljesítette a válaszadók 22%-a.

A munkához kapcsolódó legfontosabb kompetenciák esetében listavezető a rugalmasság és stressztűrő képesség (47%), kissé alacsonyabb értékkel, de kiemelkedő a komplex problémamegoldás (42%). A megkérdezettek közel negyede tartja kiemelkedően fontosnak a problémamegoldást és a kreativitást. Meglepő, hogy az innováció és a tervezés alacsony említéssel listázható.

“A felsorolt 10 kompetenciából melyik 3 kompetencia a legfontosabb az Ön munkájához? (Q14)

Kompetencialista	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)
Rugalmasság, stressztűrő képesség, rugalmasság	128	46,7
Komplex probléma-megoldás	114	41,6
Érvelés, problémamegoldás, ötletelés	76	27,7
Kreativitás, eredetiség és kezdeményező készség	71	25,9
Technológiahasználat, felügyelet és ellenőrzés	53	19,3
Aktív tanulás és tanulási stratégiák	49	17,9
Vezetői képességek és közösségi hatás	43	15,7
Kritikus gondolkodás és elemzés	35	12,8
Analitikus gondolkodás és innováció	31	11,3
Technológiai tervezés és programozás	18	6,6
Összes válasz	618	

17. táblázat: A munkához legfontosabb kompetenciák

Megjegyzés: Minden válaszadó 3 kompetenciát nevezhetett meg. A maximális gyakoriság e szerint 828 válasz jöhetett volna létre. Ha feltételezzük, hogy a válaszadók mindegyike válaszolt erre a kérdésre, akkor 206 válaszadót vehetünk figyelembe.

Összehasonlítottuk a kapott munkahelyi fontossági sorrendet saját kompetenciaszintjük korábbi önértékelésével, mely szerint csak két esetben van egynél több eltérés a sorrendben (ezeket dőlt betűvel jelöltük a 18. táblázatban). A megkérdezettek úgy vélik, hogy az egyébként ötödik legjobbnak tartott kompetenciájukra, a kritikus gondolkodásra és elemzésre alig van szükség munkájukban (8. hely)

Kompetencia	szintje	fontossága a munkakörben
Rugalmasság, stressztűrő képesség kompetenciaszintje	1.	1.
Érvelés, problémamegoldás, ötletelés kompetenciaszintje	2.	3.
Komplex problémamegoldás kompetenciaszintje	3.	2.
Kreativitás, eredetiség és kezdeményező készség kompetenciaszintje	4.	4.
<i>Kritikus gondolkodás és elemzés kompetenciaszintje</i>	5.	8.
Technológiahasználat, felügyelet és ellenőrzés kompetenciaszintje	6.	5.
Vezetői képességek és közösségi hatás kompetenciaszintje	7.	7.
Analitikus gondolkodás és innováció kompetenciaszintje	8.	9.
<i>Aktív tanulás és tanulási stratégiák kompetenciaszintje</i>	9.	6.
Technológiai tervezés és programozás kompetenciaszintje	10.	10.
N=201		

18. táblázat: Kompetenciaszint értékelése és a munkában való fontosságának rangsorrendje

2.4. A mobilitás jellemzői

2.4.1. Részvétel

A megkérdezettek 27%-a vett részt tanulmányai alatt külföldi szakmai programon. A mobilitások közel fele kevesebb mint egy hónapokig tartott, 45%-uk pedig 1-3 hónap közötti időtartam volt.

“Milyen típusú programon vett részt? Több programot is megjelölhet.” (Q19)

Leggyakoribb az Erasmus+ mobilitás volt, a kiutazók 92%-a ezen vett részt.

Mobilitás, kiutazás módja	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
Erasmus+ mobilitás	68	25	92
Erasmus+ szakmai verseny	2	0,7	3
Határtalanul	4	1,5	5
Partneriskolai csereprogram	0	0	0

19. táblázat: A mobilitás típusa szerinti eloszlás

A kiutazások csak 7%-a volt három hónapnál hosszabb, egyetlen válaszadó töltött több mint hat hónapot külföldön. Tipikusan kevesebb mint egy hónapos (48%) vagy 1-2 hónap közötti mobilitásban (45%) vettek részt (20. táblázat).

Kiutazás hossza	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
Kevesebb mint egy hónap	34	12,4	47,9
1 és 3 hónap között	32	11,7	45,1
3 és 6 hónap között	4	1,5	5,6
több mint 6 hónap	1	0,4	1,4
összesen	71	25,9	100
Megjegyzés:		Összes válaszadóra vonatkozóan (274 fő)	Kiutazókra vonatkozóan (71 fő)

20. táblázat: A kiutazás hossza szerinti eloszlás

A mobilitásba kerülés szempontjainak értékelésekor (9. táblázat) a válaszadók bármelyik szempontot választhatták, de összesen csak 179 jelölést adtak az öt szempontra. Ezeket a válaszadók maximum 24, minimum 17%-a választotta. Leggyakoribb kiválasztási szempont a tanulmányi eredmény volt, a szakterület, az idegen nyelvtudás és a magatartás szinte azonos jelentőséggel bírt (20% körüli). Listázó szempont a motiváció volt (17% jelölte).

2.4.2. A kiválasztás szempontjai

*“Melyek voltak a kiválasztási szempontok, hogy részt vehessen a programban?
(Több válaszlehetőséget is megjelölhet.) (Q 21)*

Kiválasztási szempontok	gyakoriság (fő)	relatív gyakoriság (%)
Tanulmányi eredmények/ érdemjegyek	43	24,0
Meghatározott tanulási / szakmaterület	37	20,7
Idegen nyelvi készségek	35	19,6
Magatartás	34	19,0
Motiváció	30	16,8
Nem emlékszik	5	2,8
N=274	179 jelölés	100

21. táblázat: A mobilitásba kerülés kiválasztási szempontjai

További adatok a mobilitásban résztvevőkkel kapcsolatosan röviden

- A nemek szerinti megoszlás arányos volt, 51% férfi, 49% nő.
- Szakterület szerint legnagyobb arányban a *Turizmus és vendéglátás* területről utaztak ki (53%), ezt az *Egyéb terület* követi (19%), majd a *Mezőgazdaság* (7%) és az *Informatika* (5%), az *Adminisztratív szolgáltatások* és az *Építőipar* 4-4%, a *Kultúra* és az *Elektronika* (3%). Listázáró helyeken az *Egészségügy* és az *Oktatás* (1,4%).
- Az eredeti végzettséget és a jelenlegi munkaterületet összehasonlítva a *Turizmus* szakmaterületről vannak legtöbben (37%), az *Egyéb területen* dolgozók aránya jelentősen, közel 10%-kal nőtt, de többen helyezkedtek el az *Elektronikai* területen és az *Építőiparban*, valamint *Adminisztrációs* területen, mint amilyen arányban ezekre képesítésük szólt.
- Munkapozíciójuk 60,8%-ban junior, 23%-ban szenior, 6,8%-uk dolgozik menedzserként, 9,5% vállalkozóként.
- Szakmai gyakorlatát duális cégnél végezte 37,8%.
- Ugyanannál a cégnél dolgozik, ahol gyakorlaton volt: 16,2%.
- Álláskeresőssel kevesebb mint egy hónapot töltött 53%, nem töltött időt 47%.

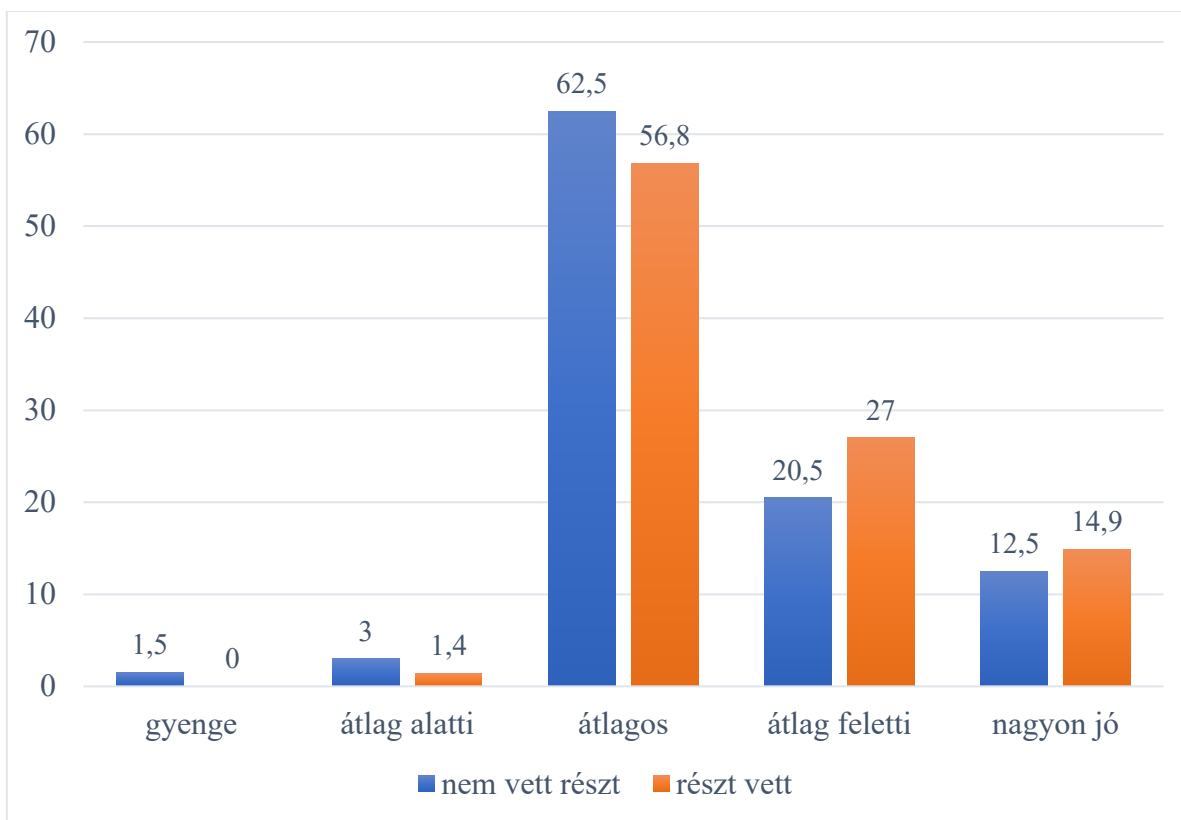
2.4.3. Összefüggés-vizsgálat: a mobilitás és más tényezők kapcsolata

A jobb tanulók nagyobb arányban vesznek részt mobilitásban?

Feltételezhető volt, hogy a programba a jobb tanulmányi eredményű tanulók vonódtak be nagyobb arányban, az ennek vizsgálatára alkalmazott χ^2 -négyzet próba azonban nem ezt mutatta. Nem találtunk összefüggést a tanulmányi eredmény és a kiutazás megvalósulása között (4. táblázat). Ennek oka, hogy a két csoport összesített tanulmányi átlaga között alig van különbség (ld. 22. táblázat), illetve az elemszámuk közötti nagy az eltérés (74 kiutazó a 274 főből). Ha azonban a részleteket megfigyeljük, látható az a tendencia, hogy a kiutazók között nagyobb arányban szerepelnek jó tanulók (6. ábra: *A mobilitásban való részvétel és a tanulmányi átlag összefüggése* 6. ábra).

	átlag	szórás	szign.
Részt vett nemzetközi programban	3,6	0,76	Nincs szign. különbség p=0,521
Nem vett részt nemzetközi programban	3,4	0,88	
N=274			

22. táblázat: *A tanulmányi eredmény és a nemzetközi programban való részvétel összefüggése*



6. ábra: A mobilitásban való részvétel és a tanulmányi átlag összefüggése

Milyen mértékben elégedettek a mobilitásban résztvevők a munkahelyükkel és annak lehetőségeivel?

Összességében három tényező esetében az átlagosnál kissé magasabban, egy területen átlagosan, egyen pedig az átlagosnál alacsonyabban elégedettek. Még a legmagasabb átlagérték sem éri el vagy haladja meg a 3,5-öt az ötfokozatú skálán, ami elgondolkoztató eredmény.

Elégedettség	átlag (fő)	szórás (%)
Elégedettség karrierlehetőségekkel (előléptetés és/vagy új területek)	3,38	1,094
Elégedettség fizetésével	3,36	1,041
Munkahelyi lehetőségek: Új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani	3,35	1,187
Munkahelyi lehetőségek: Karrierlehetőségek: előléptetés és/vagy új területek	3,07	1,114
Munkahelyi lehetőségek: Más országokban dolgozó kollégákkal dolgozni (pl. nemzetközi projektben).	2,50	1,474

23. táblázat: A mobilitásban résztvevők elégedettsége munkahelyük nyújtotta lehetőségekkel

Eltér-e a nemzetközi mobilitásban részt vett, illetve részt nem vett válaszadók elégedettsége, és ha igen, mely szempontok tekintetében?

Kétmintás t-próbával hasonlítottuk össze a mobilitásban részt vett válaszadókat azokkal, akiknek nem volt külföldi munkatapasztalata. Az öt vizsgált szempont közül két esetben találtunk szignifikáns különbséget, mindkettőt a munkahelyi lehetőségek értékelésekor (a **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.**ban színeezve). A mobilitásban részt vettek mindkét esetben jobbra értékelik a munkahelyük nyújtotta lehetőségeket – bár az ötfokozatú skálán igen alacsonyra.

Elégedettség szempontjai	Résztvétel mobilitásban		átlag	szórás	t	Szign. szint
Elégedettség fizetésével	Részt vett	74	3,36	1,041	-,261	.794
	Nem vett részt	125	3,41	1,172	-,269	.788
Elégedettség karrier lehetőségekkel	Részt vett	74	3,38	1,094	,351	.726
	Nem vett részt	125	3,32	1,154	,356	.722
Munkahelyi lehetőségek: Karrier lehetőségek: előléptetés és/vagy új területek	Részt vett	74	3,07	1,114	1,150	.251
	Nem vett részt	127	2,87	1,243	1,184	.238
Munkahelyi lehetőségek: Új ötleteket bemutatni, gyakorlatban megvalósítani	Részt vett	74	3,35	1,187	2,108	.036
	Nem vett részt	126	2,97	1,271	2,146	.033
Munkahelyi lehetőségek: Más országokban dolgozó kollégákkal dolgozni (pl. nemzetközi projektben).	Részt vett	74	2,50	1,474	1,653	.011
	Nem vett részt	127	2,16	1,383	1,626	.012

24. táblázat: A mobilitásban részvétel és a munkahelyük nyújtotta lehetőségekkel való elégedettség kapcsolata (kétmintás t-próba eredményei)

2.5. Nemzetközi tapasztalatok hatása

A nemzetközi tapasztalatok hatásait vizsgálva a szerzett extra tudás jellegét és a karrierre való hatást tekintette át a kutatás.

2.5.1. Extra tudás

A *szerzett extra tudás* megítélése során (25. táblázat) 28% kiemelten fontosnak tartotta az idegen nyelvi készségek fejlődését, ezt szinte egyenlő arányban követte a szakmai gyakorlati készségek szerzése, az egyéni és a társas kompetenciák fejlődése (20-20%), A szakmai elméleti tudás is megjelenik, bár nagyon alacsony értékkel (11%).

Szerzett-e olyan tudást, készségeket, képességeket a külföldi szakmai program (szakmai gyakorlat) során, amelyeket egyébként nem tanult volna meg? (Q22)

Tudásterület	Gyakoriság (fő)	Relatív gyakoriság (%)
idegen nyelvi készségek	58	28,43
szakmai gyakorlati készségek	41	20,10
személyes kompetenciák (pl. önállóság, magabiztosság)	40	19,61
társas kompetenciák (pl. csapatban való munka, mások iránti tolerancia)	40	19,61
szakmai elméleti tudás	23	11,27
egyéb	2	0,98
N=274	204 jelölés	100

25. táblázat: Extra tudás, készség, képesség megszerzése a külföldi szakmai programon

2.5.2. Karriertámogatás

A nemzetközi területen szerzett tapasztalatom segített abban, hogy munkát találjak vagy saját vállalkozásba fogjak. (Q 23)

A *karriertámogatás*, a nemzetközi tapasztalat pozitív hatása a munkavállalásra a válaszadók 22%-a szerint egyértelműen pozitív, összesen 40%, aki a pozitív hatással ért egyet, a válaszadók harmada nem tapasztalt ilyen hatást (26. táblázat). Saját cégüknél kevésbé szép az eredmény, itt 15% az, aki egyértelmű pozitív hatást tapasztalt, összesen 30% a pozitívan értékelő, és 43,6% a negatív (27. táblázat).

Értékelés (hatás mértéke)	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
nagyon nem értek egyet	8	2,9	11,3
inkább nem értek egyet	16	5,8	22,5
egyet is értek és nem is	19	6,9	26,8
inkább egyetértek	12	4,4	16,9
nagyon egyetértek	16	5,8	22,5
Összesen	71	25,9	100,0

26. táblázat: Nemzetközi tapasztalat hatása a munkavállalásra (nemzetközi mobilitásban részt vettek válaszai)

A nemzetközi területen szerzett tapasztalatom segített abban, hogy előre lépjek a karrieremben annál a cégnél, ahol jelenleg dolgozom vagy korábban dolgoztam (Q 23)

Értékelés (hatás mértéke)	gyakoriság (fő)	gyakoriság (%)	relatív gyakoriság (%)
nagyon nem értek egyet	16	5,8	22,5
inkább nem értek egyet	15	5,5	21,1
egyet is értek és nem is	18	6,6	25,4
inkább egyetértek	11	4,0	15,5
nagyon egyetértek	11	4,0	15,5
Összesen	71	25,9	100,0

27. táblázat: Nemzetközi tapasztalat hatása a karrierútban saját cégnél

Ajánlaná a külföldi tanulási / szakmai gyakorlati lehetőséget másoknak, különösen a szakképző iskolák és technikumok tanulóinak? (Q 24)

69 fő válaszolt a kérdésre (a 71 kiutazóból), ők ajánlanák.

ÖSSZEGZÉS

A vizsgált 274 fős mintára épülően számos érdekes eredmény született, amelyeket érdemes a szakképzést irányítókkal és az abban dolgozókkal ismertetni. Az egyik legfőbb megállapítás lehet, hogy tanulói utakat egyértelműen pozitívan befolyásolja a mobilitásban való részvétel. A nyelvtudás mint hatótényező szerepe több esetben jelentkezik. A tanulmányi eredmény egyértelműen befolyásolja a kiutazás esélyét és a karrier egyéb jellemzőit, bár a beválogatásban nem kap kiemelt szerepet.

Meglepő eredmény, hogy a munkahelyen betöltött pozíció esetében a jelenlegi munkahely mint korábbi gyakorlóhely nem pozitívan befolyásolja a betöltött pozíciót, az adatok alapján inkább ellenkező tendencia jelentkezik. Ennek számos egyéb háttérolka is lehet, például, hogy a tehetségesebbek keresnek mást állást, a kevésbé tehetségesek a kényelmes és biztos megoldást választják. Az is érdekes, hogy viszonylag nagy arányban helyezkednek el szakterületükön kívüli munkakörökben.

A munkával és a munkahelyi lehetőségekkel a válaszadók közepesen, vagy annál alacsonyabb módon elégedettek, ebben a kérdésben találtuk a legtöbb összefüggést a háttér- és más tényezőkkel. Bár kiemelten a fizetéssel való elégedettség a legfontosabb tényező, a lehetőségek tekintetében a nemzetközi együttműködés lehetősége és az innováció megvalósíthatósága is fontos. Érdemes lehet a vállalkozói nevelésre több hangsúlyt fektetni a képzésben, mert – a mintában megjelenő kis arányuk ellenére – magasabbra értékelik a munkakör nyújtotta jövedelmet és lehetőségeket, számukra kiemelten fontos az innováció lehetősége.

Ábrajegyzék

1. ábra: Kérdőívstruktúra	5
2. ábra: A tanulmányi eredmény és az idegennyelv tudás szintjének kapcsolata	9
3. ábra: Munkahely szakterület	11
4. ábra: Munkahelyi elégedettség átlagosan (értékelés ötös skálán).....	14
5. ábra: Munkahelyi lehetőségek értékelése (ötös skálán).....	15
6. ábra: A mobilitásban való részvétel és a tanulmányi átlag összefüggése	23

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A minta szakképzési tanulmányok befejezésének éve szerinti megoszlása	6
2. táblázat: A minta középiskolai tanulmányi eredménye.....	6
3. táblázat: A minta szakmacsoport szerinti eloszlása a középiskolai tanulmányok során	7
4. táblázat: Kompetenciaszint énbecslése 10 kiemelt szakmai kompetenciaterületen.....	8
5. táblázat: Idegennyelvtudásának szintje a legmagasabb szinten beszélt nyelvből.....	8
6. táblázat: A munkában eltöltött idő hosszúsága a középiskola befejezése után	10
7. táblázat: Jelenlegi munkahelyi pozíciója	10
8. táblázat: Cég mérete.....	11
9. táblázat Középiskolai szakterület és jelenlegi munka területe közötti összefüggés	12
10. táblázat: A gyakorlat helye és a munkahelyi pozíció összefüggése (százalékos megoszlás).....	13
11. táblázat: Munkahelyi elégedettség mértéke (százalékos megoszlás).....	13
12. táblázat: Munkahelyi lehetőségek megítélése (százalékos megoszlás)	14
13. táblázat: A munkahelyi pozíció és az innovációs lehetőségekkel való elégedettség kapcsolata (variancia-analízis és Tukey B próba eredményei).....	16
14. táblázat: A munkahelyi elégedettség és a munkahely kínálta lehetőségek kapcsolata (korrelációs mátrix).....	17
15. táblázat: A fizetéssel való elégedettség kapcsolata a tanulmányi eredménnyel (variancia-analízis és Tukey B próba eredményei)	17
16. táblázat: Az idegen nyelvi tudásszint kapcsolata a munkahelyi nemzetközi együttműködés lehetősége értékelésével. A variancia-analízis és Tukey b próba eredményei	18
17. táblázat: A munkához legfontosabb kompetenciák.....	19
18. táblázat: Kompetenciaszint énbecslése és a munkában való fontosságának rangsorrendje	20
19. táblázat: A mobilitás típusa szerinti eloszlás.....	20
20. táblázat: A kiutazás hossza szerinti eloszlás	21
21. táblázat: A mobilitásba kerülés kiválasztási szempontjai	21
22. táblázat: A tanulmányi eredmény és a nemzetközi programban való részvétel összefüggése	22
23. táblázat: A mobilitásban résztvevők elégedettsége munkahelyük nyújtotta lehetőségekkel	23

24. táblázat: A mobilitásban részvétel és a munkahelyük nyújtotta lehetőségekkel való elégedettség kapcsolata (kétmintás t-próba eredményei)	24
25. táblázat: Extra tudás, készség, képesség megszerzése a külföldi szakmai programon.....	25
26. táblázat: Nemzetközi tapasztalat hatása a munkavállalásra (nemzetközi mobilitásban részt vettek válaszai).....	26
27. táblázat: Nemzetközi tapasztalat hatása a karrierútban saját cégnél.....	26