



MENNYIRE VONZÓ MUNKAHELY A NONPROFIT SZEKTOR A FIATALOK SZÁMÁRA?*

Szabó-Bálint Brigitta–Venczel-Szakó Tímea–Pótó Judit–Sipos Norbert

Bevezetés

A karrier a szó hétköznapi értelmében minden embernek mást jelent. Valaki a szakmai kihívást látja benne, a ranglétrán való feljebb jutást, más valaki az önmegvalósítást és a saját céljai elérését, illetve a szakmai tudás folyamatos gyarapítását, élethosszig tartó tanulást. Az utóbbi években megváltozott az alkalmazottak motivációs szerkezete és a munkahellyel szembeni elvárása is. A karrier tudatos megtervezése rendkívül fontos már fiatalon, ha valaki nem szeretne az árral sodródni. A karrier fogalmával, aktualitásaival, kérdéseivel több szakirodalom foglalkozik, a nonprofit szférára vetítve mindezeket már kevesebben vizsgálják. Tanulmányunkban általánosan kitérünk a karriercélokra, az azokat befolyásoló tényezőkre, majd a fiatalokat helyezzük a középpontba, mindezt a nonprofit szektorra vonatkoztatva. Kutatásunk középpontjában az egyetemisták, a Pécsi Tudományegyetem aktív hallgatói voltak. Arra kerestük a választ, hogy a mostani hallgatók milyen elvárásokkal, karriercélokmal rendelkeznek, és hogyan készülnek fel a munka világára. Továbbá milyen karrierpreferenciákat lehet beazonosítani náluk? Kutatásunk során a fenti sarokpontokat vizsgáltuk meg a nonprofit szektorra vonatkoztatva.

Karriercélok és befolyásoló tényezők

Az egyének manapság nagyon színes karrierutakat járhatnak be. Ezt az utat pedig ma már nem teszik függővé a vezetői kinevezéstől, valamilyen beosztástól vagy hivatástól, hanem az egyén megszerzett tapasztalatira, élményeire építkezik (lásd: Arthur 1994 vagy DeFillippi–Arthur 1996 karriertípusait).

* <https://doi.org/10.62560/csz.2024.01.02>



Továbbá nem minősítjük a tartalmát, hogy mikor sikeres vagy sikertelen, illetve nem kötjük feltételhez a karrier teljesülését (Koncz 2004), ami különösen fontos a nonprofit szektorban való értelmezés során.

Az egyén karriercéljai életpályaszakaszokként eltérőek lehetnek (Koncz 2013). A különbség egyrészt a periódusok sajátosságából, valamint különböző követelményrendszerükből következik. Gyakori hiba a célok megfogalmazásánál, hogy az egyén nem saját magához, nem fejlődési folyamatához méri azokat. Az egyéni aspirációkat ezen kívül befolyásolhatja a személyiség, a képzettség, a nem és a családi háttér is (lásd például: Holland 1973; De Vos–Soens 2008).

Bizonyos szakértők, mint például Holland vagy Schein felmérései szerint az egyéni beállítottság nagyban befolyásolja, hogy milyen karrierutakat fogunk követni. Holland (1973) egy olyan Szakmai Preferencia Tesztet dolgozott ki, aminek a segítségével az egyén és a munkában rejlő lehetőségek kapcsolatát próbálta feltérképezni. Úgy gondolta, hogy az azonos munkakörben dolgozó emberek személyiség-jellemzői hasonlóak, és különböző szituációkban nagyjából hasonlóan reagálnak.

Eredményei alapján hat személyiségtípust vagy másképp kifejezve személyi orientációt határozott meg, melyek egy hatszögben ábrázolhatók:

- Realista típusú vagy orientáció.
- Kutatói orientáció.
- Művészi orientáció.
- Társadalmi orientáció.
- Üzleti orientáció.
- Hagyományos orientáció.

Fontos megjegyezni, hogy az emberek többségére egyszerre több orientáció is jellemző lehet (Holland 1973), ami érthető is, hisz az ember különböző képességekkel rendelkezik.

Schein (1978; 1996) úgynevezett karrierhorgonyokat azonosított be az egyéni életpálya során. Először ötöt, majd kutatásai révén kiegészítette további hárommal. Ezek a belső énkoncepciók olyan egyéni képességekből, készségekből, értékekből és karrierszükségletekből állnak, amelyek alkalmazását az egyén nem akarja feladni karrierje során. Ezek a horgonyok meghatározzák az életpálya vagy a munkakörválasztással kapcsolatos döntéseinket.

– *Műszaki/funkcionális kompetencia*

Ha ez az egyén jellemző horgonya, akkor ez azt jelenti, az egyén a saját képességek minél magasabb szinten való gyakorlását szeretné elérni. Magasabb szintű kihívásokat fog keresni a saját szakterületén belül, és lehet, hogy bizonyos vezetői feladatokat is ellát, de ellenáll az általános vezetői pozíciónak. (Schein 1978; 1996).



– *Általános vezetői kompetencia*

Schein (1978; 1996) szerint, ha ez a horgonya, akkor ez azt jelenti, hogy minél magasabb pozícióba szeretne az egyén emelkedni a szervezetében, ahol saját kompetenciáit az általa irányított szervezet teljesítményével mérheti.

– *Önállóság/függetlenség*

Ha ilyen horgonnyal rendelkezik egy személy, az azt jelenti Schein (1978; 1996) koncepciója alapján, hogy mindenekelőtt azt szeretné, hogy a munkahelyi élete a saját irányítása alatt legyen. Többnyire ellenáll a szervezeti rutinoknak és szabályoknak.

– *Biztonság/stabilitás*

Schein (1978; 1996) úgy látja, hogy az ilyen személyt elsősorban mindig azok a munkák érdeklik, amelyek révén gazdaságilag biztonságban és stabilnak érzi magát. Kevesebbet fog aggódni az elvégzett munka tartalmáért, és inkább az érdekli, hogy munkáltatója milyen hosszú szerepet szán nekik, mennyire jó juttatásokat, vagy nagyvonalú nyugdíjazási lehetőségeket kínál fel.

– *Vállalkozói kreativitás*

Aki ilyen horgonyhoz kötődik, mindig is saját vállalkozást, terméket vagy szolgáltatást akar létrehozni Schein (1978; 1996) meglátása szerint, ahol a siker teljes mértékben a saját kreatív erőfeszítéseknek köszönhető.

– *Szolgálatkészség/odaadás*

Amennyiben ez a horgony jellemző valakire, akkor Schein (1978; 1996) úgy látja, hogy az egyén a karrierjét teljes egészében néhány alapvető értékben látja, amelyeket az általa végzett munkával próbál elérni. Ezek az értékek lehetnek olyanok, mint például „a világ jobb lakóhellyé tétele”, „humánusabb munkahely létrehozása a szervezetek emberei számára”.

– *Tiszta kihívás*

Schein (1978; 1996) szerint, ha ez a horgonya egy egyénnek, akkor olyan munkát kell végeznie, amely mindig lehetővé teszi számára, hogy úgy érezze, leküzdte a „lehetetlen” akadályokat, megfelel a nagyon nehéz kihívásoknak, vagy megnyeri a kemény versenytársakat.



– *Életstílus*

Schein (1978; 1996) alapján, ha ez a jellemző horgony, akkor az egyén úgy érzi, hogy a szakmai életét és a karrierjét integrálni kell az élete más aspektusaival, mint például családi helyzetével és személyes növekedési igényeivel.

– *Nemzetköziesedés*

Eredetileg nem Schein (1978; 1996) koncepciójának a része. Az elsők között Suutari és Taka (2004) javasolta a karrierhorgony-keret kiterjesztéseként egy nemzetközi dimenzióval, amely olyan egyéni karriermotivációkat és szükségleteket tükröz, mint a nemzetközi mobilitás és a nemzetközi munka iránti vágy. Lazarova et al. (2014) kutatása alapján a nemzetköziesedés horgonya (angolul: Internationalism Career Anchor) azokra a személyekre jellemző, akik szívesen vesznek részt nemzetközi mobilitási programokban, kiküldetéseken.

Egyes kutatások azt mutatják, hogy a 35–40 éves kor a karrier építésének legaktívabb korszaka (Bácsné Bába 2006), ehhez viszont nagyon fontos, hogy mindenki tisztában legyen saját karrierattitűdjével. Gergely et al. (2016) viszont rámutattak, hogy az itthoni egyetemisták nagy része nem tudja, mi az ő saját karrierorientációja, és a munkával kapcsolatban mi motiválja. Ezt jól kiegészítik Fényes et al. (2021) vizsgálatai, miszerint a felsőoktatásba való belépéskor karriertudatos hallgatók később, a képzés során nem viselkednek karriertudatosan, továbbá a belépéskori karriertudatosságot más szociodemográfiai háttértényezők befolyásolják. Ez annak köszönhető, hogy a felsőoktatás ideje alatt egy sajátos hallgatói létforma alakul ki, így a korábbi karriercéljait újraértelmezik. Az egyetem alatt átélt negatív tapasztalat, kudarcok, nehézségek csökkentheti a karriertudatosságot, különösen, ha az oktatóval nem sikerül megfelelő kapcsolatot kialakítani.

Fiatalok orientációi és karriercéljai korábbi kutatások tükrében – fókuszban a nonprofit szektor

Visszatérve Gergely et al. (2016) munkájára, a szerzők kutatásuk során megvizsgálták a hallgatók karrierhorgonyait, valamint emellett felmérték a Super-féle munkaértéket is (Super 1973). 235 nappali tagozatos egyetemi hallgatót kérdeztek meg. Összességében azt találták, hogy a biztonság, stabilitás kapta a legmagasabb átlagpontoszámot, az a hallgatók elsődleges karrierhorgonya. Másodlagos horgony lett a műszaki/funkcionális kompetencia és az önállóság/függetlenség. Legkisebb értéket a vezetői kompetenciák kapták.

Csehné Papp (2016) kérdőíves felmérése során 198 hallgatót kérdezett meg a Kelet-, Közép- és Nyugat-magyarországi régiókban. Célja a foglalkoztathatóság, a karriertervezés és a munkavállalói attitűdök kutatása volt, valamint feltárni a hallgatók jövőbeli állás kereséssel kapcsolatos elvárásait.



Az eredményekből azt tudjuk meg, hogy a válaszadók több mint fele (59%) a diploma után szeretne elhelyezkedni, de párhuzamosan tanulmányokat is folytatni, 16% szeretne csak dolgozni, 12% csak továbbtanulást tervez, és 13% bizonytalan még. A megkérdezettek többsége inkább egy multinacionális szervezetnél szeretne munkát vállalni, mint az állami szektorban. Legkisebb arányban a családi vállalkozást és a nonprofit szervezeteket választanák munkahelyként. A megkérdezettek többsége középvezetői beosztást preferálja elsősorban a jövőben, ezt követi a beosztottként, illetve a felsővezetőként történő munkavállalás. Fizetés kapcsán a legtöbben a diplomás minimálbér kétszeresét szeretnék megkapni kezdetben, és csupán egynegyedük elégedne meg annak összegével.

Bitter et al. (2012) kutatása során a nonprofit vezetőket helyezték a középpontba, mivel véleményük szerint a nonprofit szektorban nagy hiány van a vezetőfejlesztésben, a vezetői tanulásban, önfejlesztésben, pedig a szervezetek sikerességében nagy szerepe van a vezetőknek, és ez igaz a nonprofit szervezetekre is.

A vezetői létet, karrierelgondolásokat vizsgálva azt találták, hogy a vezetővé válás során két mintázat különböztethető meg. Az egyik a nemet mondani nem tudó kényszervezetők csoportja, amely a nonprofit szféra sajátja, amikor valaki nem azért kerül vezetői szerepbe, mert a képességei alkalmassá teszik, hanem azért, mert igent mondanak egy ilyen jellegű felhívásra, mivel fontos számukra az adott ügy iránti elkötelezettségük. A másik kategória a tehetséges szakember vezetői kényszere, miszerint a ranglétra tetején csak vezetői szerepek vannak, és bár az egyén szakmailag nagyon kompetens, a vezetéshez nincs adottsága. A kutatás arra a következtetésre jutott, hogy a nonprofit szektor vezetőinek is nagyobb figyelmet kellene fordítaniuk saját személyes és szakmai életútjuk gondozására, identitásuk felfedezésére, hiszen a hatalommal is azok tudnak jól bánni, akik saját maguk felett képesek hatalmat gyakorolni. Továbbá a saját maguk mentális jóllétét is azok tudják biztosítani, akik képesek tudatos módon tekinteni magukra, az erősségükre, értékeikre.

Kovács et al. (2021) a felsőoktatási hallgatók munkavállalását vizsgálták az önkéntesség, társadalmi érzékenységük, migrációs terveik tükrében. Eredményeik azt mutatják, hogy a magasabban kvalifikált emberek körében gyakoribb az önkéntesség és a civil aktivitás. A felsőoktatási intézményeknek kiemelt szerepe van a társadalmi érzékenyítésben, a felelősségvállalás szemléletének közvetítésében (Nárai et al. 2019; idézi Kovács et al. 2021). Markos (2018) szerint a felsőoktatásban tanuló önkéntesek aránya fokozatosan nő. A kutatások alapján kimutatható összefüggés a felsőoktatásból való lemorzsolódás és az önkéntesség között, vagyis a képzésben bent levő hallgatók nagyobb arányban végeznek önkéntes munkát. Átrendeződés figyelhető meg abban is, hogy a fiatalok miért kezdenek el önkéntes munkát vállalni. Napjainkban inkább az individualista motivációk – szakmai tapasztalatszerzés, kapcsolatépítés – kaptak nagyobb szerepet, különösen a felsőoktatási hallgatók esetében jelenik ez meg, persze az altruisztikus motiváció mellett.

A nonprofit szektorban való munkavállalás egy kis- és középvállalatban történő munkavégzéshez hasonlít, ahol a tudás, folyamatos tanulás, fejlődés elengedhetetlen,



és nagy valószínűséggel azok számára lesz vonzó ez a szektor, akik jobbítási szándékkal, elkötelezettséggel, közösségi gondolkodással rendelkeznek. Valószínűleg átfogó munkát kell végeznie annak, aki ebben a szektorban tevékenykedik, és fontos, hogy a leendő munkavállaló jól átlássa a munkafolyamatokat, jó strukturáló, szervezési készsége legyen, rendelkezzen önismerettel, ismerje korlátait. Vonzó lehet ebben a közegben egy friss pályakezdő számára, hogy lehetősége van több területen kipróbálnia magát, a feladatot teljes egészében van lehetősége átlátni, bevonják a döntésekbe is akár, és egy élhető munkahelyet kap, amelynek egy részét otthonról, rugalmasan is el lehet végezni. Ebben a szektorban szívesen foglalkoztatnak gyakornokokat, pályakezdőket is; ahol a karrier fogalma nem feltétlenül a ranglétrán való felemelkedést jelenti, hanem a szakmai kompetencia egyre szélesebb körű elismerését, belső megelégedést, nagyobb testreszabott feladatok meglétét. Mindezeket túl már ebben a szektorban is megjelennek a nagyvállalatnál alkalmazott rendszeres juttatások (utazási támogatás, telefonhasználat), továbbá a tapasztalat és a gyakorlat jövedelemnövekedésben is kifejeződhet (Nonprofit 2017).

Az empirikus kutatás keretei

A kutatás általános keretrendszerén belül ismertetjük a kitűzött célokat, a megvalósult empirikus kutatás folyamatát és a minta alapadatait. Emellett ismertetjük a feldolgozás során használt statisztikai módszereket és az alkalmazásuk során figyelembe vett tényezőket.

A kutatás célja

A kutatás a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (PTE KTK VSZI) és a Körber Hungária Kft. közös együttműködésében valósult meg 2022 tavaszán.

A kutatás célja az volt, hogy felmérjék a hallgatók karrierterveit, munkavállalási elképzeléseit, és a Körber Hungária Kft.-vel kapcsolatos véleményüket. A fő témakörök a következők voltak:

1. A hallgatók általános karriertervei.
2. Munkakeresési elképzelései és eddigi tapasztalatai.
3. Munkáltatókkal szemben elvárásai.
4. Hallgatók véleménye a feldolgozóipari munkavállalás kapcsán.
5. A Körber Hungária Kft. – mint munkáltató – ismertsége és megítélése a hallgatók körében.

Jelen tanulmányban az általános kérdések bemutatása áll a fókuszban, a Körber Hungária Kft.-specifikus eredmények elkülönült kutatási jelentésben jelennek meg.



A kutatás folyamata

A felmérés lebonyolítását a PTE KTK VSZI kollégái végezték el. A feldolgozás matematikai-statisztikai módszerek, SPSS-szoftver segítségével valósult meg az online felméréseknél elvárható maximális adatbiztonság és anonimitás biztosítása mellett. A kvantitatív megkérdezéseket online standard kérdőívvel bonyolítottuk le. A kiküldés a PTE által licenszelt EvaSys online rendszeren keresztül valósult meg. Az adatokat az Oktatási Igazgatóság biztosította. A válaszadásra való felhívás céljából az érintettek számára elektronikusan küldtük el a felkérést, amely tartalmazott egy egyedi linket a kérdőívhez. Az egyedi link révén a Neptun tanulmányi rendszerben meglévő információkra nem kérdeztünk rá, így jelentősen rövidült a válaszadáshoz szükséges idő. A felmérés önkéntes adatszolgáltatáson alapult. Az első felkérést követően két alkalommal kaptak emlékeztető e-mailt a kérdőívet még ki nem töltők.

A beérkezett adatokat összekapcsoltuk a Neptun tanulmányi rendszerben meglévő információkkal, ezt követően anonimizáltuk az adatokat, és az így véglegesített adatbázison valósítottuk meg az elemzéseket. Ennek az eljárásnak köszönhetően az adatokat a kutatók, az egyetem vagy harmadik fél semmilyen módon nem tudja válaszadó személyéhez kötni. A GDPR, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénnyel (Infotv.) és a PTE adatvédelmi szabályzatával összhangban a felmérésben az adatkezelés kérdései maradéktalanul megvalósultak.

A felmérés során minden aktív hallgatói státuszú hallgatót megkérdeztünk minden képzési szinten, 886 fő válaszolt a 20 331 fős alapsokaságból, ami 4,4%-os válaszadási arányt jelent. A karriertervek esetében ugyanakkor fontosnak tartottuk szűkítő feltételek alkalmazását. Ebből adódóan csak a nappali tagozaton tanuló, magyar állampolgárságú (több állampolgárság esetében legalább az egyik magyar) hallgatók karrierterveit elemeztük. Ebből adódóan változott az alapsokaság és a mintanagyság is, összesen 631 fő válaszait vizsgáltuk a 11 887 fős alapsokaságból, ami 5,3%-os mintanagyságot eredményez.

A minta alapadatai

A minta 33,1%-a férfi (alapsokaságnál 39,6%) és 66,9%-a nő (alapsokaságnál 60,4%), az átlagéletkor 22,2 év (alapsokaságnál 23,8 év). A képzési szint tekintetében 68,3% alapképzéses, 5,1% mesterképzéses, 10,5% egységes, osztatlan képzéses, 11,7% felsőoktatási szakképzéses, és 4,4% doktori hallgató (alapsokaságnál rendre 55,7%, 4,6%; 28,0%; 4,7% és 7,0%). Az utóbbi tényezőnél látható, hogy az egységes, osztatlan képzésben részt vevő hallgatók körében jelentősen nagyobb volt a válaszadási hajlandóság. Mindezek figyelembe vételével nem tartottuk szükségesnek a válaszok további szűrését, illetve reprezentativitási célú súlyozását.

A válaszadók 24,6% tervezi az állami szférában, 65,4%-a a versenyszférában és 10,0%-a a nonprofit szektorban elhelyezkedni.

Elemzési módszerek

A feldolgozást matematikai-statisztikai módszerekkel, az SPSS-szoftver segítségével végeztük. Két nominális ismerv között függetlenségpróbát futtattunk. Ebben az esetben akkor tekintettük szignifikánsnak a különbséget, ha a p-érték 0,05 vagy annál kisebb, valamint teljesült a két robusztus feltétel (a kevesebb mint 5 elvárt cellák részaránya legfeljebb 20%, illetve minden cella elvárt értéke legalább 1). Szignifikáns esetben a Cramer's V-értéket ellenőriztük az összefüggés erősségének meghatározására. A többi elemzett tényezőt a válaszadóknak 1–6-os Likert-skálán kellett értékelnie. A Kolmogorov–Smirnov- és a Saphiro–Wilk-teszt eredményei alapján teszteltük a válaszok normális eloszlásait. Normális eloszlás esetében parametrikus tesztet futtattunk (egyutas varianciaanalízis), ahol a szignifikáns különbség feltételeinél a következőket vizsgáltuk: Leven p-érték $>0,05$ vagy Welch p-érték $\leq 0,05$ és ANOVA p-érték $\leq 0,05$. A nem normális eloszlás esetében nem parametrikus tesztet futtattunk. Az elemzés során több független minta vizsgálata során Kruskal–Wallis-próbát alkalmaztunk. A jelzett p-értékek vagy az ANOVA p vagy a Kruskal–Wallis-próba eredményeit mutatják. Ezen tesztek p-értékei láthatóak a vonatkozó elemzések esetében. (Sajtos–Mitev 2007)

Eredmények

Fontosnak tartottuk megvizsgálni, hogy mennyire befolyásolja a meglévő munkatapasztalat szektora a jövőbeli preferenciát. A válaszadók 76,2%-a dolgozott már (481 fő), az általuk végzett szektort vetettük össze a jövőbeli szektorpreferenciával. A táblázat alapján jól látható (1. táblázat), hogy szignifikáns az összefüggés ($p=0,000$, Cramer's $V=0,279$), az átlaghoz képesti pozitív irányú eltérés egyértelműen azonosítható a munkatapasztalat szektora és a jövőbeli preferált szektor között. Ezek alapján például a nonprofit szektorban tapasztalatot szerzők 29,8%-a a jövőben is szívesen dolgozna a nonprofit szektorban. Összességében azonban ez a válaszadók közel 10%-a csupán.

1. táblázat. A munkatapasztalat szektora és a jövőbeli preferált szektor közötti összefüggés

Munkatapasztalat/ Preferencia	n	Állami szféra - P	Versenyszféra - P	Nonprofit szektor - P	Össz.
Állami szféra – MT	96	40,6%	50,0%	9,4%	100%
Versenyszféra – MT	232	14,7%	80,2%	5,2%	100%
Nonprofit szektor – MT	47	23,4%	46,8%	29,8%	100%
Össz.	375	22,4%	68,3%	9,3%	100%

Forrás: Saját szerkesztés.



Ez azt is jelenti, hogy a nonprofit szervezeteknek már a felsőfokú tanulmányok alatt meg kell célozni a hallgatókat, hogy a pozitív tapasztalás révén növeljék az ebben a szektorban való későbbi elhelyezkedési szándékot.

Csehné Papp (2016) kutatási tapasztalatai hasonlóak voltak, a felmért hallgatók többsége szintén a versenyszférát preferálta első sorban, és a legkisebb hányaduk célozta a nonprofit szektort.

A hallgatók számára jellemző karrierorientációkat fogalmaztunk meg a korábban említett Schein (1996) és Holland (1973) és Lazarova et al. (2014) koncepciói alapján egy-egy állítás erejéig. Majd ezeket összevetettük a jövőben preferált szektorral. Négy esetben látható szignifikáns különbség (2. táblázat). A válaszadók legmagasabbra a funkcionális, valamint az munka–magánélet-orientációkat értékelték. Az első esetében egyértelmű, hogy a pálya elején állók esetében ez a cél, továbbá a most munkaerőpiacra lépők fontosnak tartják a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását. Az eredményeket összevetve Gergely et al. (2016) kutatásával eltérések tapasztalhatók, mivel ott a válaszadóknak a stabilitás volt a legjellemzőbb horgonyuk, és második műszaki/funkcionális irány.

Az eredményeink szerint legjellemzőbb két tényező mindegyik szektorpreferenciánál az első két helyen látható. Ezt követően a nonprofit szektort preferálók esetében a függetlenség következik, miközben a másik két szektorban a harmadik és negyedik helyen lévő orientációk megegyeznek (biztonság, valamint kihívás). A nonprofit szektornál a függetlenség jóval erőteljesebb igényként jelentkezik (még ha a többi szektorpreferenciához képest nem is szignifikáns a különbség), ezt követően ugyanakkor sorrendileg ugyanúgy a biztonság, valamint a kihívás-attitűdök következnek. Az összátlatot tekintve 4-es átlagérték alatti a nemzetközi, valamint a vállalkozói orientáció, azaz ezen életszakaszban ezek a legkevésbé jellemzők a felsőoktatásban tanulók számára.

2. táblázat. A karrierorientációk értékelése a szektorok mentén
(1–6-os skála, összátlat szerint csökkenő sorrendben)

Karrierorientációk	Állami	Verseny	Nonprofit	Össz.	p érték
<i>Funkcionális orientáció</i> – Akkor vagyok igazán elégedett a munkámmal, ha használhatom személyes képességeimet és tehetségemet, valamint azokat folyamatosan fejleszthetem.	5,31	5,27	5,23	5,27	0,835
<i>Munka-magánélet orientációja</i> – Csak akkor érzem magam sikeresnek az életben, ha egyensúlyt tudok tartani a személyes, a családi és a munkahelyi elvárások között.	5,12	5,05	5,02	5,07	0,757



<i>Biztonság orientációja</i> – Általában olyan pozíciókat keresek a szervezetekben, amelyek a biztonság és stabilitás érzését nyújtják.	4,96	4,84	4,85	4,87	0,536
<i>Kihívás orientációja</i> – Akkor vagyok a legjobban megelégedve a munkámmal, ha megoldok valami megoldhatatlannak tűnő problémát vagy olyan helyzetben győzök, ahol nem hittem, hogy sikerrel járok.	4,78	4,75	4,66	4,75	0,819
<i>Szolgálatkészség orientációja</i> – Csak akkor fogom magam sikeresnek érezni a munkámban, ha úgy érzem, hogy valóban hozzájárulok a társadalom jólétéhez.	4,71	4,18	4,42	4,33	0,000
<i>Függetlenség orientációja</i> – Akkor érzem magam legjobban a munkámban, ha teljesen szabadon határozhatom meg a feladataimat, oszthatom be az időmet és tervezhetem meg a munkafolyamatokat.	4,55	4,69	4,89	4,68	0,164
<i>Vezetői orientáció</i> – Arra vágyom, hogy egy szervezetben minél magasabb vezetői pozíciót tölthessek be.	3,99	4,51	3,79	4,31	0,000
<i>Nemzetközi orientáció</i> – A külföldi munka nagyon vonzó számomra, szívesen dolgoznék nemzetközi környezetben.	3,55	4,08	4,08	3,95	0,008
<i>Vállalkozói orientáció</i> – Folyamatosan keresem azokat az ötleteket, amelyek segítenek abban, hogy beindítsam a saját vállalkozásomat.	3,33	3,94	3,72	3,77	0,001

Forrás: Saját szerkesztés.

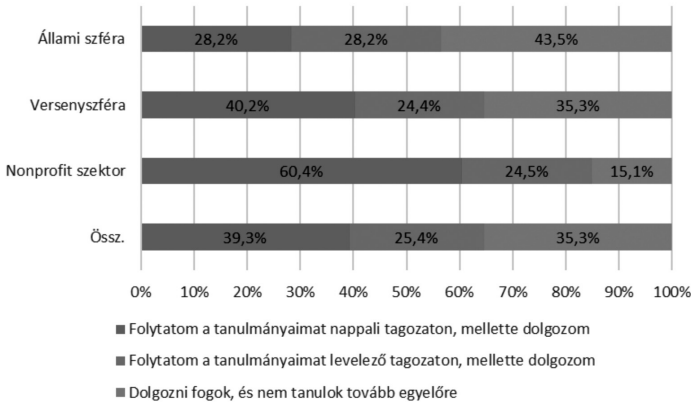
Szignifikáns különbség összesen 4 esetben látható. A nonprofit szektor esetében magasabb a szolgálatkészség (4,42), bár az állami szektorpreferenciánál még magasabb (4,71) ez az érték. Szintén magas a nemzetközi irány, azaz a külföldi munkavégzés erőteljesen köthető a nonprofit szektorhoz, igaz, hogy a versenyszektorban is hasonló érték látható. A vezetői igények legkevésbé a nonprofit szektorpreferenciánál (3,79) azonosítható, míg legerőteljesebben a versenyszektort megcélzók (4,51) körében jelenik meg. A vállalkozói orientáció szintén a versenyszektort preferálóknál a legmagasabb (3,94), miközben a nonprofit szektort megcélzóknál is erős ez a szempont (3,72).

A jövőbeli szektorpreferencia mentén szignifikáns ($p=0,001$ Cramer's $V=0,135$) különbség látható a tanulmányi tervek és munkahelyi elhelyezkedés tekintetében (1. ábra). Ez részben a képzési szint függvénye is, ugyanakkor érdemes kiemelni, hogy a nonprofit szektort megcélzók körében jóval kisebb a közeljövőben dolgozni



tervezők aránya (15,1%), azaz erőteljes a szándék a tanulmányok melletti nonprofit munkavégzésre. A legnagyobb arányban az állami szféra iránt érdeklődők terveznek dolgozni a jövőben.

1. ábra. A jövőbeli szektorpreferencia és a munka, tanulmányi tervek összefüggései



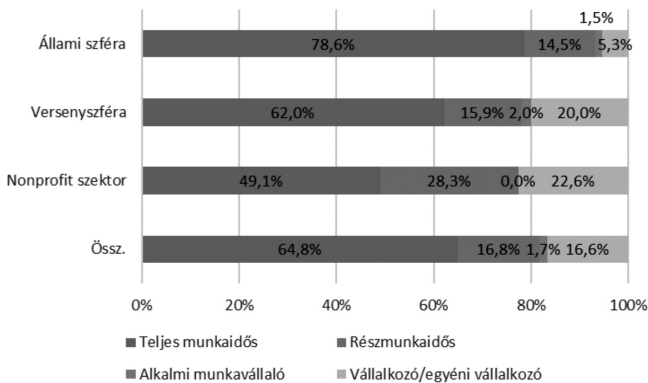
Forrás: Saját szerkesztés.

Csehné Papp (2016) is hasonló eredményre jutott felmérésében, ott is a kitöltők többsége a munka mellett tanulmányai folytatását tervezte.

A jövőbeli szektorpreferencia tekintetében nem található szignifikáns különbség a munkavégzés magyarországi vagy nem magyarországi helyével kapcsolatban, bár a karrierhorgonyok alapján százalékos mértékben a nonprofit szektor és a versenyszféra esetében többen jelezték a külföldi munkavégzési szándékot.

A jövőbeli szektorpreferencia és a tervezett munka formája között szignifikáns kapcsolat azonosítható ($p=0,000$ Cramer's $V=0,156$) (2. ábra). Egyértelműen látható, hogy a nonprofit szektort preferálók esetében jóval erőteljesebben jelentkezik a részmunkaidős (28,3%) és a vállalkozói/egyéni vállalkozói szándék (22,6%), miközben az állami szektorban a teljes munkaidős állás dominál. A versenyszektorpreferencia esetében erőteljesebb még a tervezett vállalkozói/egyéni vállalkozói munka mértéke (20,0%).

2. ábra. A jövőbeli szektorpreferencia és a jövőbeli munka típusának összefüggései

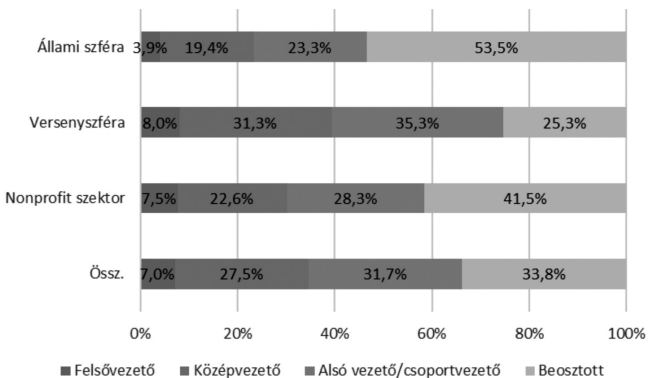


Forrás: Saját szerkesztés.

Az elvárt kezdő fizetés esetében szignifikáns különbség azonosítható ($p=0,018$). Az átlagértékek alapján a legmagasabb elvárt átlagos fizetés a versenyszférát preferálók körében jelenik meg (nettó 312,58 E Ft), őket követik az állami szférát megcélzók (nettó 305,85 E Ft), majd a nonprofit szektort tervezni választók (nettó 281,22 E Ft).

A szektorpreferencia szignifikánsan összefügg ($p=0,000$ Cramer's $V=0,183$) az 5 éven belül realisan várható beosztással is (3. ábra). Az eddigiekkel összefüggésben összességében a legnagyobb arányban az állami szférát preferálók (53,5%) képzelik el magukat beosztottként, míg legkevésbé a versenyszférát megcélzók (25,3%) számítanak erre. A nonprofit szektorban dolgozni tervezők esetében 41,5% látja magát beosztottként, miközben középvezetőként az átlaghoz képest kevesebben (22,6%).

3. ábra. A jövőbeli szektorpreferencia és az 5 éven belüli reális beosztás összefüggései



Forrás: Saját szerkesztés.



A karriernek az egyén és a munkahely közötti felelősségének 100 pontos skálán való felosztásánál nem azonosítható szignifikáns ($p=0,107$ és $p=0,115$) különbség a szektorpreferenciák mentén. Úgy gondolják a hallgatók, hogy mintegy 72%-ban az egyén a felelős, és csupán 28%-ban kell a munkahelynek gondolkodnia a fejlődési és előrelépési lehetőségekben. Ugyan statisztikailag az eltérés nem jelentős, azonban a tendenciát tekintve a nonprofit szektort preferálók magasabbnak gondolják a munkahely felelősségét (31,7%).

Összegezve az eredményeinket, elsőként a karrierorientációkat tekintve azt mondhatjuk, hogy a nonprofit szektor esetében a függetlenség, illetve a szolgáltatókészség a jellemzőbb, vagyis a nonprofit szférát preferálók körében az a jellemző, hogy akkor érzik magukat a legjobban a munkájukban, ha teljesen szabadon határozhatják meg a feladataikat, oszthatják be az idejüket és tervezhetik meg a munkafolyamatokat, továbbá fontos számukra, hogy olyan munkát végezzenek, amely hozzájárul a társadalom jólétéhez.

Míg Fényes et al. (2021) kutatása alapján megállapítja, hogy az egyetemisták nem tudatosak karrierútjuk szempontjából, ugyanakkor a primer kutatásunk alapján látható, hogy a megkérdezettek 72%-a szerint mégis saját maguk a felelősek karrierjükért.

Gergely et al. (2016) kutatása során a legmagasabb átlagpontszámot a biztonság, stabilitás kapta, vagyis az a hallgatók elsődleges karrierhorgonya. Másodlagos horgony lett a műszaki/funkcionális kompetencia és az önállóság/függetlenség. Legkisebb értéket a vezetői kompetenciák kapták. A mi eredményeink alapján a válaszadók legmagasabbra a műszaki/funkcionális, valamint az életstílus karrierorientációkat értékelték.

Csehné Papp (2016) szerint a megkérdezettek többsége egy multinacionális szervezetnél szeretne munkát vállalni, míg legkisebb arányban a családi vállalkozást és a nonprofit szervezeteket választanák munkahelyként. Ez a mi kutatásunk alapján is kijelenthető.

Kutatási eredményeink összhangban vannak Bitter et al. (2012) megállapításával, miszerint a nonprofit szektor vezetőinek nagyobb figyelmet kellene fordítaniuk saját személyes és szakmai életútjuk gondozására, hiszen a mi kutatásunk alapján is az általános vezetői kompetencia volt legkevésbé azonosítható a nonprofit szektorpreferenciánál, továbbá a nonprofit szektorban dolgozni tervezők esetében középvezetőként az átlaghoz képest kevesebben látják magukat, amely utalhat a felismert kompetenciák hiányára.

Kovács et al. (2021) és Markos (2018) megállapításával megegyezően, miszerint fontos szerepet játszik az érzékenyítés az egyetemi évek során, és az önkéntes munkavállalás száma fokozatosan nő az egyetemisták körében, mi is azt tapasztaltuk, hogy a nonprofit szektort megcélzók körében erőteljes a szándék a tanulmányok melletti nonprofit munkavégzésre.

Eredményeink megegyeznek a Nonprofit (2017) megállapításaival, miszerint ez a szektor azok számára vonzó, akik jobbítási szándékkal, elkötelezettséggel, közösségi gondolkodással rendelkeznek.

Zárógondolatok a nonprofit szféra, mint munkahely vonzóságáról

A következőkben összefoglaljuk a szakirodalmi elemzés és az empirikus kutatás során feltárt főbb eredményeinket.

Konklúzió

Kutatásunk során arra kerestük a választ, mennyire vonzó az egyetemisták körében a nonprofit szféra, továbbá, hogy a fiatalok milyen karriertervekkel, elvárásokkal érkeznek a munkaerőpiacra.

Eredményeink alapján a válaszadók 10%-a szeretne a nonprofit szektorban dolgozni, ugyanakkor a nonprofit szektorban tapasztalatot szerzők 29,8%-a a jövőben is szívesen dolgozna itt. A karrierorientációk tekintetében a nonprofit szektornál a függetlenség jóval erőteljesebb igényként jelentkezik a válaszadók körében, továbbá ezen szektor esetében magasabb a szolgáltatáskészség, mint karrierorientáció, ami azt jelenti, hogy csak akkor fogják magukat sikeresnek érezni a munkájukban, ha úgy érzik, hogy valóban hozzájárulnak a társadalom jólétéhez. Mindezek mellett a külföldi munkavégzés erőteljesen köthető a nonprofit szektorhoz.

A vezetői kompetenciák tekintetében megállapítható, hogy az általános vezetői kompetencia a nonprofit szektorpreferenciánál azonosítható a legkevésbé. Emellett kiemelendő, hogy a vállalkozói kreativitás a nonprofit szektort megcélzóknál is erős szempont.

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a nonprofit szektort megcélzók körében jóval kisebb a közeljövőben dolgozni tervezők aránya, azaz erőteljes a szándék a tanulmányok melletti nonprofit munkavégzésre. Egyértelműen látható, hogy a nonprofit szektort preferálók esetében jóval erőteljesebben jelentkezik a részmunkaidős és a vállalkozói/egyéni vállalkozói szándék. A nonprofit szektort választók esetén a legkisebb az elvárt átlagos fizetés, továbbá 41,5% látja magát besorozottnak, miközben középvezetőként az átlaghoz képest kevesebben (22,6%). Ezen szektort preferálók magasabbnak gondolják a munkahely felelősségét a saját karrierútjuk kialakítása során, vagyis ezek alapján a nonprofit szektorban dolgozók vállalják fel legkevésbé a felelősséget saját karrierjüket illetően.

Implikációk. Az egyetemisták jövőbeli szektorpreferenciáját jelentősen meghatározza a tanulmányok melletti munkatapasztalat szektora, ebből adódóan a nonprofit szervezetek részéről az utánpótlást már a felsőoktatás időszakának elején becsatolt munkavégzési tapasztalat révén lehet biztosítani.

A nonprofit szektorban is fontos a vezetői készségek megléte, a folyamatos tanulás, fejlődés, tehát az utánpótlás tekintetében a nonprofit szektorban dolgozóknak is érdekes lehet a frissen végzett egyetemisták, közgazdász hallgatók köre.

Korlátok és jövőbeli kutatási irányok. Jelen kutatás fókuszát egy közgazdaságtudományi kar hallgatói tették ki.



Ez a szűkítés egyrészt szakterületi lehatárolást jelent, másrészt a hallgatók területi megoszlásait tekintve jelentős mértékben a dél-dunántúli régióra korlátozódik. Ebből adódóan a kutatás egyéb magyarországi intézményekre való kiterjesztése révén országos szintű megállapítások erősíthetik a validitását.

Irodalom

- Arthur, Michael B. (1994): The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15., (4.), pp. 295–306.
- Bácsné Bába Éva (2006): Módszertani eljárások az időtényező vezetési, szervezeti folyamatokban betöltött szerepének vizsgálatához. *Agrártudományi közlemények*, 20., Különszám, pp. 24–32.
- Bitter Janka–Molnár Krisztina–Siba Balázs–Visontai Kovách Dalma (2012): ÉLEN-JÁRÓK Kvalitatív kutatás a vezetői identitásról: forrásoktól a cselekvőképességig. *Civil Szemle*, 9., (2.), pp. 25–42.
- Csehné Papp Imola (2016): Elvárások és realitások a munka világában. *Taylor: gazdálkodás- és szervezés-tudományi folyóirat*, 8., (2.), pp. 5–10.
- DeFillippi, Robert J.–Arthur, Michael B. (1996): Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective, In: Arthur, Michael B.–Rousseau, Denise M. (Eds.): *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press, pp. 116–131.
- De Vos, Ans–Soens, Nele (2008): Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73., (3), pp. 449–456.
- Fényes Hajnalka–Mohácsi Márta–Pusztai Gabriella (2021): Belépéskori és tanulmányok alatti karriertudatosság a felsőoktatásban. *Civil Szemle*, 69., (4.), pp. 93–111.
- Gergely Éva–Hágen István Zsombor–Pierog Anita (2016): Munkaérték és karrierhorgony – egyetemisták körében végzett felmérés eredményei. *ACTA CAROLUS ROBERTUS 2062–8269*, 6., (2.), pp. 162–178.
- Holland, John L. (1973): *Making vocational choices: a theory of careers*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Koncz Katalin (2013): *Karriermenedzsment*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Koncz Katalin (2004): *Karriermenedzsment*. Budapest: Aula.
- Kovács Kocsis Zsófia–Kovács Klára–Nataliia Varha–Nataliia Nikon–Bohdanna Hvozdetks (2021): Felsőoktatási hallgatók munkavállalása és migrációs tervei egy nemzetközi összehasonlítás tükrében. *Civil Szemle*, 2021. ksz. pp. 185–203.
- Lazarova, Mila–Cerdin, Jean-Luc–Liao, Yuan (2014): The Internationalism Career Anchor. *International Studies of Management & Organization*, 44., (2.), pp. 9–33. <http://dx.doi.org/10.2753/IMO0020-8825440201>
- Markos Valéria (2018): Az önkéntes és fizetett munkát végző hallgatók családi hátterének és munkaérték preferenciáinak vizsgálata. *PedActa*, 8., (2.), pp. 1–16.
- Nárai Márta (2008): *A nonprofit szervezetek helye és szerepe a helyi társadalmak életében – A nyugat-dunántúli nonprofit szektor helyzetfeltárása*. Doktori disszertáció. ELTE Társadalomtudományi Kar, Szociológiai Doktori Iskola, Győr–Budapest.
- Sajtos László–Mitev Ariel (2007): *SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Budapest: Alinea.
- Schein, Edgar H. (1996): Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive (1993–2005)*. 10., (4.), Careers in the 21st Century (Nov., 1996), pp. 80–88.
- Schein, Edgar H. (1978): *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley.



Super, Donald E. (1973): The career development inventory. *British Journal of Guidance and Counselling*.
Suutari, Vesa–Taka, Milla (2004): Career Anchors of Managers with Global Careers. *Journal of Management Development*, 23., (9.), pp. 833–847.

Internetes hivatkozások

Tudástár (2017): Dolgozni szeretnék a civil szférában. Letöltve: Dolgozni szeretnék a civil szférában! – *Tudástár* (nonprofit.hu) (2022. 11. 04.)



Fotó/Németh István Péter