

KARRIERTERVEZÉS VIZSGÁLATA A DEBRECENI EGYETEMEN

A STUDY OF CAREER PLANNING AT THE UNIVERSITY OF DEBRECEN

SZONDI RÉKA PhD-hallgató

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Szervezés- és Vezetéstudományi
Intézet, Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék

Abstract

The start of a consciously planned career does not begin with the first day of work. Attending university, choosing a faculty can be the first step to frame a future career. However, students still require support from their close environment. Training themselves in self-recognition and to know what the labour market demands from them are essentials.

The research includes a survey based questionnaire which was carried out at the University of Debrecen. They were asked about work-related career motives. Furthermore, they stated their conception of their future career. The knowledge provided by the university and the development of the student's competencies increase the transparency of the diploma, as well as the possibility to be admitted to a secure workplace.

It is necessary for the students to have a realistic self-recognition and to know the base requirements of the labour market to step in after their graduation. The survey was evaluated with IBM SPSS Statistics 23.0 software.

1. Bevezetés

Ha karrierperiódusok alapján csoportosítunk, akkor az egyetemi hallgatók a kezdeti karrier szakaszába sorolhatók, tehát már eldöntötték (az egyetemi szak kiválasztásával), hogy milyen területen akarnak majd elhelyezkedni. Azonban még keresik önmagukat valamint azokat a tényezőket, amelyekre szert téve beléphetnek a munka világába. Ebből az okból kifolyólag is fontos a karriertervezés korai megkezdése. Greenhaus és Callanan (2010)¹ a karriertervezés folyamatának meghatározása során az egyéni célnak szán prioritást. A tervezés első lépéseként az egyén összegyűjti a megfelelő információkat önmagáról és a munka világáról. Ezáltal kirajzolódik egy kép az érdeklődési köréről, a lehetőségekről, egy életstílusról, amit ki szeretne alakítani az egyén. Ezekre alapozva karriercélokat tűz ki maga elé, melyek megvalósulásához stratégiákat kell kialakítani és ezeket véghezvinni. Így visszacsatolást nyer az egyén arról, hogy eredményes volt-e a stratégiája és mennyire voltak relevánsak a céljai.

Powell (1995)² a karriertervezésnek négy fő tartóoszlopát különítette el a XX. század végén. Az első az önértékelés, önismeret (mire képes az egyén), milyenek a képességei, kompetenciái. A második, a lehetőségek felkutatása a karrierünk alatt. A harmadik pillér a célok meghatározása, a választás megalapozása, tehát mit szeretnénk elérni és mik a céljaink. A negyedik pillér a konkrét cselekvés. Tanulunk valamilyen hivatást, állást keresünk, elhelyezkedünk, háttérünkkel tisztában vagyunk. Ami a folyamatokat mozgásban tartja, az a döntés és a tudatosság kettőse.³

Karriertervezés során mindenkinek tisztában kell lennie az erősségeivel, gyengeségeivel, lehetőségeivel és a fenyegető tényezőkkel. Ezeket a tényezőket tárja fel a menedzsment területén gyakran használt SWOT analízis. Ebben a módszerben a belső és külső elemekre osztjuk

fel a tényezőket. Belső erőforrásokhoz soroljuk a tudást, tapasztalatot, képességeket, készségeket, kompetenciákat, amelyek feltárásához önismeretre van szükség. A külső tényezők segítenek vagy gátolnak a mindennapokban. Egyes elemeket befolyásolhatunk (pl.: a munkahelyváltás vagy új végzettség megszerzése stb.), ám másokat (pl.: a munkahelyi kultúra, család) csupán csak kis mértékben, vagy egyáltalán nem. A tényezők ismerete nem elég a tudatos tervezéshez, szükség van célkitűzésekre és kellő elhivatottságra is.⁴

A karriercélhoz fontos tudni azt, hogy mire vágyik az egyén, mire képes és ezeknek a tényezőknek a megvalósításához pontosan milyen kompetenciákkal rendelkezik.

Az elvárások és igények minden területen folyamatos változásban vannak. Az Y és a Z generációba tartozók többek közt igénylik a magas jövedelmet, a rugalmas munkaidőt, a folyamatos előmeneteli lehetőséget. A cégek pedig elvárják a magas teljesítményt, lojalitást és kreativitást a munkavállalótól.⁵ A Z generációra jellemző továbbá az önálló munkavégzés iránti igény, a kreatív és innovatív gondolkodás, az optimista elképzelés a karrierjükkel illetően.⁶ A fiatalok igénylik a támogatást saját útjuk megtalálásához és karrierjük alakulásának tervezéséhez.

A karriertervezés már említett motívuma, hogy az egyén tisztában van a személyes kompetenciáival, lehetőségeivel és ennek megfelelően dönt a jövőjét illető kérdésekben, mind tanulás, képzések, mind munkavállalás terén. A kompetencia kifejezést gyakran halljuk mindennapjaink során, általában valamilyen jártasságot, hozzáértést társítunk a fogalomhoz. Az Idegen szavak és kifejezések szótára két meghatározást ad. Egyszer illetékességet, jogosultságot, másfelől a szakértelem kifejezést.⁷ Armstrong (2012)⁸ szerint a kompetencia az egyén karakterének a része, ami előrevetíti az effektív vagy kiváló teljesítményt. A szakértelem megléte alapvetően hozzájárul a hozzáértés képességéhez. Spencer és Spencer (1996)⁹ alapján a kompetenciák egy adott személy alapvető jellemzői. Okozati kapcsolatban állnak a kritériumszinteknek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel. Ezek alapján a kompetenciának az alábbi összetevőit különböztethetjük meg:

- ismeretek, tudás – információk, fogalmak valamint elméletek megléte valamilyen szakterületről, munkaköréről,
- készségek, képességek, jártasságok – tanult gyakorlat (készség), valamely tevékenységre vagy teljesítményre való testi-lelki adottság (képesség),
- szociális szerepek és értékek, amiket az egyén fontosnak ítél (siker vagy karrier),
- énkép – milyennek látja magát az egyén, önbizalom megléte,
- személyiségvonások – a személyes fizikai és pszichikai jellemzők pl. döntési képesség, önértékelés,
- motivációk – milyen irányba terelik a magatartást, majdnem minden tettünket befolyásolják. A teljesítmény általi motiváció meglétekor, az egyén kihívást jelentő célokat tűz ki, és a felelősséget is vállalja ezeknek a céloknak az eléréséért.

Összefoglalva elmondható a kompetenciákról, hogy lehetővé teszik a tanulás eredményeinek eredményes és értékes használhatóságát, az alkalmazkodást, önmagunk fejlesztését és környezetünk innovációját.¹⁰

2. Anyag és módszertan

A kutatás vizsgálata során primer és szekunder adatgyűjtési módszereket és adatelemzést alkalmaztam. A primer adatgyűjtéshez készített kérdőív papír alapon került kitöltetésre 2017 szeptemberében. Összesen 266 válasz került feldolgozásra. A vizsgálat során a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán lévő, eltérő képzéseken, szakon tanuló

hallgatók vettek részt. A kutatás nem reprezentatív jellegű, az eredmény csak a kérdőívet kitöltő sokaságra vonatkozik.

A kérdőív az azonosító adatokból és további két szekcióból áll. Az elsőben a hallgatók a felsorolt karriermotívumokat értékelték hat fokozatú Likert-skála segítségével, aszerint, hogy mennyire fontos számukra az adott motívum. A skála szélsőértékei az egyáltalán nem ért egyet (1) és a teljes mértékben egyet ért (6) az adott állítással. A blokkok összeállításakor S. Gubik és Farkas (2016)¹¹ tanulmányát vettem irányadónak. A kérdőív második része arra keresett választ, hogy a hallgatók hol képzelik el a karrierjük megvalósulását közvetlenül, illetve 5 évvel a végzés után. Ebben az esetben egy-egy szektort kellett megjelölniük kérdésként. A kérdéshez tartozó szektorok között szerepelt többek között a kis- és középvállalati, nagyvállalati, nonprofit szektor, közszféra, illetve a saját vállalkozás is, mint opció.

Az eredmények vizsgálatához az IBM SPSS Statistics 23.0 adatelemző programot, az értékeléséhez számtani közepet, szórást, relatív szórást, Khi-négyzet próbát és Pearson-féle korrelációs számítást alkalmaztam.

3. Eredmények

Ebben a fejezetben a kutatás eredményei kerülnek ismertetésre. Először a csoportképző kérdések eredményei kerülnek közlésre, ezt követően a kérdőív szekcióinak leíró statisztikája, legfőbb korrelációs értékei és Khi-négyzet próbái.

3.1. A kitöltők szocio- és demográfiai jellemzői

A kérdőív kitöltőinek először csoportképző kérdéseket kellett megválaszolniuk, melynek eredményét az 1. táblázat szemlélteti.

1. táblázat: A sokaság demográfiai jellemző

Table 1.: The sample's demographic factors

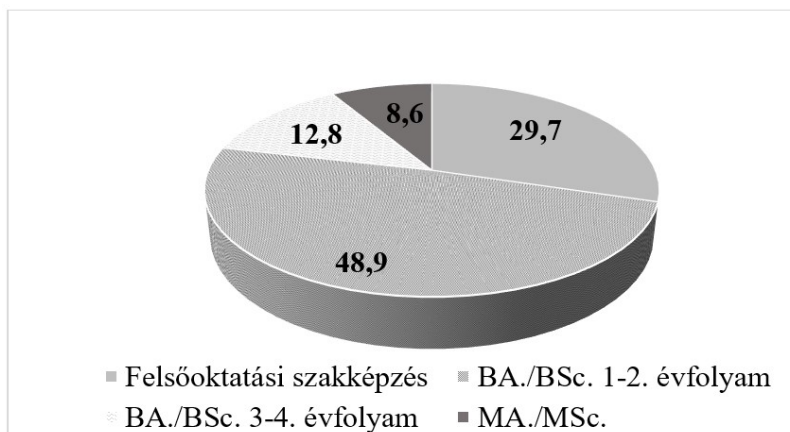
Demográfiai tényezők	Teljes minta (n = 266) %
Nem	
Nő	63,2
Férfi	36,8
Életkor(év)	
18–21	75,6
22–25	22,9
26–29	1,1
29 felett	0,4
Egyetemi szak	
Gazdálkodás és menedzsment	26,7
Kereskedelem és marketing	17,7
Turizmus és vendéglátás	15,0
Sportszervező	14,3
Pénzügy és számvitel	9,4
Nemzetközi gazdálkodás	8,6
Emberi erőforrás tanácsadó	4,9
Gazdasági agrármérnök	1,9
Vidékfejlesztési agrármérnök	1,5

Forrás: Saját adatgyűjtés, 2017.

A kérdőívet kitöltők 63,2%-a nő, életkor alapján a sokaság háromnegyede a 18–21 év közötti csoportba esik. A mintába kilenc egyetemi szakról kerültek be hallgatók. Legnagyobb arányban a Gazdálkodás és menedzsment, illetve a Kereskedelem és marketing szakos hallgatók vannak jelen a sokaságban.

A kitöltők közel fele BA/BSc 1–2. évfolyamon tanul, továbbá a megkérdezettek közel harmada Felsőoktatási szakképzés keretein belül végzi tanulmányait a Debreceni Egyetemen. A kérdőívet kitöltő hallgatók képzési szint szerinti megoszlását mutatja az *1. ábra*.

1. ábra: Hallgatók képzési szint szerinti megoszlása
Picture 1.: Distribution of the student's level of study



Forrás: Saját adatgyűjtés, 2017.

3.2. A karriermotivumok leíró statisztikája és korrelációs kapcsolatai

A *2. táblázat* szemlélteti a karriermotivumok leíró statisztikáit, tehát az átlag, szórás és a relatív szórás értékeit. A kérdőív karriermotivumokkal foglalkozó blokkjába 12 jellemző tartozott. A kitöltőknek hat fokozatú Likert-skálán kellett értékelniük a jellemzőket, aszerint, hogy mennyire gondolják fontosnak magukra nézve az állításokat.

2. táblázat: Karriermotivumok értékelése
Table 2.: Evaluation of career motives

	Átlag (pontszám)	Szórás értéke	Relatív szórás (%)
1. Kihívásokkal teli munkám legyen	4,35	0,96	22,07%
2. Tekintélyem legyen	4,74	1,04	22,09%
3. Valamit elérni, megbecsülést szerezni	5,34	0,76	14,26%
4. Saját álmom megvalósítása	5,36	0,86	16,08%
5. Kreatív képességeim kamatoztatása	4,65	1,02	21,96%
6. Szabadság, függetlenség a döntésekben	4,88	0,95	19,61%
7. Családi hagyományok folytatása	3,11	1,51	48,52%
8. Magasabb pozíció elérése	5,13	0,95	18,59%
9. Nagyobb személyes jövedelemre szert tenni	5,39	0,78	14,55%
10. A technológia élvonalában lenni, innoválni	4,28	1,09	25,44%
11. Személyes fejlődés és tanulás	5,07	0,93	18,39%
12. Másokat vezetni és motiválni	4,83	1,10	22,75%

Forrás: Saját adatgyűjtés, 2017.

Az értékelések összegzése után megállapítható, hogy a karriermotívumok blokkjába tartozó állítások relatív szórása széles skálán helyezkedik el (14,26%–48,52%). A leghomogénebb értékelést a „Valamit elérni, megbecsülést szerezni” és a „Nagyobb személyes jövedelemre szert tenni” nevű motívum kapta. Szélsőségesen ingadozó a szórásértéke a „Családi hagyományok folytatása” nevű motívumnak (48,52%), itt az átlag csak egy értéket képvisel, de nem alkalmas a sokaság egészének a jellemzésére. A válaszok erősen változékonyak „A technológia élvonalában lenni, innoválni” és a „Másokat vezetni és motiválni” állításoknál. Hasonló eredményeket mutatott be tanulmányában Nagy–Balogh (2017),¹² ahol a vizsgált hallgatók „Innovatív készsége”, valamint „Vezetői hajlam”-ra adott értékelései alapján a relatív szórás értéke szintén erősen változékony. Az említett tanulmányban az „Innovatív készség” a legalacsonyabb átlagértéket kapta a kompetencialistából a hallgatók értékelése nyomán.

A „Kreatív képességeim kamatoztatása” a kapott átlagérték alapján (4,65) a lista 8. helyén szerepel csupán. A kreativitás hangsúlyozása napjainkban az újszerű megoldásmódok, megközelítések, az egyediség megkérdőjelezhetetlen. Zoltayné és Nagy (2013)¹³ vizsgálatai során többek között 112 HR-szakember véleményét tárta fel a kreativitással kapcsolatban. Eredményük alapján a vizsgált szakemberek 90%-a tartotta fontosnak a kreativitást a frissen végzett diplomások kiválasztásakor.

A karriermotívumok közötti korrelációs kapcsolatokra elvégzett vizsgálat eredményeit és értékeit mutatja be a 3. táblázat. A táblázatban feltüntetett korrelációs kapcsolatok közepes korrelációt, jelentős kapcsolatot írnak le.

A kapcsolatok vizsgálatánál a legmagasabb együttthatókat (0,561 és 0,501) a „Tekintélyem legyen, „Valamit elérni, megbecsülést szerezni” valamint, a „Saját álmom megvalósítása” állítások kapták. Az eredmények alapján, a kérdőívet kitöltő Gazdaságtudományi Karon tanuló hallgatók számára a saját álmok, célok megvalósítása, elérése hasonló fontosságot képvisel, mint tekintély megléte. Tekintélyt napjainkban nem csupán azoknak tulajdonítunk, akik a hierarchia alapján magasabb szinten helyezkednek el. Legalább ennyire mérvadó, hogy az egyén a személyes céljait megvalósítsa, sikeres tudjon lenni abban, amit célként maga elé tűzött.

3. táblázat: Korreláció a karriermotívumok között

Table 3.: Correlation between career motives

1. állítás	2. állítás	Szignifikancia szint*	Korrelációs együtttható	Értékelés
Tekintélyem legyen	Valamit elérni, megbecsülést szerezni	$p < 0,01$	0,561	A tekintély megszerzése kapcsolatban áll a megbecsüléssel.
Valamit elérni, megbecsülést szerezni	Saját álmom megvalósítása	$p < 0,01$	0,501	A saját álmom megvalósítása és a célok elérése összefüggésben áll.
Magasabb pozíció elérése	Nagyobb személyes jövedelemre szert tenni	$p < 0,01$	0,490	A hierarchiában való magasabb szintre lépés, általában nagyobb jövedelemmel is együtt jár.
Tekintélyem legyen	Magasabb pozíció elérése	$p < 0,01$	0,468	A szervezeti hierarchiában való előrelépés nagyobb tekintélyt von maga után.
Tekintélyem legyen	Másokat vezetni és motiválni	$p < 0,01$	0,447	A vezetési feladatokkal való szimpatizálás gyakran vonja magával a tekintélyre való igényt is.
Kihívásokkal teli munkám legyen	Személyes fejlődés és tanulás	$p < 0,01$	0,320	A munkavégzéshez kapcsolódó kihívások, újszerű helyzetek megoldása által az egyén képességei is fejlődnek.

* A korrelációs együttthatók $p < 0,01$ szinten szignifikánsak

Forrás: Saját adatgyűjtés, 2017.

3.3. Khi-négyzet próbák eredményei

A Khi-négyzet próbák kapcsolatot mutatnak egy csoportképző ismérv és a Likert-skálás állítások között. Esetünkben a csoportképző ismérvek a nem, életkor, szak és képzési típus.

A nemek bontását vizsgálva, a női kitöltők számára statisztikailag kimutatható mértékben ($p < 0,05$; Khi-négyzet = 13,077) fontosabb a „Valamit elérni, megbecsülést szerezni” nevű karriermotívum, mint az ellenkező nem számára. A Cramer-féle asszociációs együtttható 0,222-es értéke azonban csak gyenge erősségű eltérést mutat ki.

Korcsoportok alapján nem volt eltérés a kitöltők között.

A Pénzügy és számvitel szakos hallgatókra szignifikáns mértékben ($p < 0,05$; Khi-négyzet = 35,676) jellemző, hogy a többi vizsgált szak hallgatóihoz képest kevésbé fontos a „Szabadság, függetlenség a döntésekben” állítás. Ez összefüggésben lehet azzal, hogy a döntési hatáskörüket nagyban korlátozzák a szigorú törvényi és jogszabályi előírások. Az eltérés erőssége a Cramer-féle asszociációs együtttható alapján (0,373) közepesen gyenge.

Szak szerinti vizsgálatnál a Nemzetközi gazdálkodás szakos hallgatók számára statisztikailag kimutatható mértékben ($p < 0,05$; Khi-négyzet = 77,223) fontosabb volt a „Valamit elérni, megbecsülést szerezni” nevű állítás, mint a többi szak esetében. Közepesen erős a kapcsolat az állítás és a szak között, amelyet a Cramer-féle asszociációs együtttható 0,539-es értéke támaszt alá.

A képzési típus vizsgálatánál az „Saját álmom megvalósítása” motívumot a FOSZ és Bsc 1–2. évfolyamos kitöltők meghatározóbbnak gondolják, mint a Bsc 3–4. évfolyam és az Msc-s hallgatók ($p < 0,05$, Khi-négyzet = 37,877, Cramer: 0,377).

A karriermotívumok blokkját követően külön kérdés vonatkozott arra, hogy a hallgatók, hol képzelik el a karrierjük megvalósulását A) közvetlenül a végzést követően, illetve B) 5 évvel a végzésük után. A válaszokra elvégzett Khi-négyzet próbák alapján, a végzés utáni közvetlen elhelyezkedést vizsgáló kérdésnél a nemek, szakok és a képzések esetében mutatható ki statisztikailag jelentős eltérés ($p < 0,05$) a csoportképző ismérvek között.

A női válaszadók a végzést követően inkább középállalatnál vagy a közszférában helyezkednének el, szemben a férfiakkal, akik inkább a KKV szektorban szeretnének érvényesülni vagy saját vállalkozást kívánnak alapítani. Az eltérés gyenge erősségét mutatja meg a Cramer-féle együtttható 0,233-as értéke, amely alapján élesen nem különíthetőek el a két csoport által adott válaszok.

A szakok szerinti bontásnál (Khi-négyzet = 89,687) az Emberi erőforrás tanácsadó szakos hallgatók a végzést követően nagyvállalatnál szeretnének elhelyezkedni, a Gazdálkodási és menedzsment szakos hallgatók a KKV szektort preferálják a leginkább. A szakok közti eltéréshez egy közepesen erős (0,591) asszociációs együtttható tartozik.

A képzési szintek szerinti differenciálásnál (Khi-négyzet = 49,081) a felsőoktatási szakképzésen (FOSZ) tanuló hallgatók nagy része (40%) gondolkodik a kis KKV szektorban, mint elhelyezkedési lehetőségben.

A végzést követő 5 év elteltével a válaszadók alig 2%-a gondolkozik KKV szektorbeli munkahelyben. Ez problémát okozhat versenyképességi szempontból hiszen ez a szám a végzést követően még 25% volt. A nagyvállalati szektor 18%-ról 36%-ra nőtt (Közvetlenül végzés után → végzést követő 5 év múlva), a döntésképtelenek („Nem tudom” választ jelölők) aránya nem változott, ez 9% mindkét kérdésnél. A saját vállalkozás indításának igénye a két viszonyítás szerint 6%-ról 39%-ra nőtt.

A képzési szinteken előrehaladva a választási trendek egyre inkább tolódnak el a közép- vagy nagyvállalatok irányába. A csoportok közti eltérés Cramer-féle asszociációs együttthatója közepesnek tekinthető (0,430).

4. Következtetések és javaslatok

A kutatás célja volt felmérni a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán lévő hallgatók véleményét a számukra fontos karriermotívumokat illetően. A téma aktualitását igazolja, hogy napjainkban egyre több hangsúlyt helyezünk a karriertervezésre, és a tervezést segítő szolgáltatásokra. Ha a hallgató el tudja dönteni, milyen irányban szeretne elhelyezkedni a diplomaszertést követően, akkor érdemes a szükséges kompetenciák, készségek fejlesztésére időt szentelni.

A korrelációs kapcsolatok értékelése nyomán, a „Tekintélyem legyen” valamint a „Magasabb pozíció elérése” mint központi karriermotívumként írható le. A hallgatók elvárásai közt van a tekintély, megbecsülés, magasabb pozíció, a jövedelem, a saját álmaik megvalósítása. Azonban a folyamatos fejlődni akarás, a lifelong learning, a kreativitás, innováció alacsonyabb értéket képvisel számukra, pedig ezek a célhoz vezető karriereszközökként írhatók le leginkább. A hallgatóknak ismernie kell a munkaerő-piac által igényelt képességeket, kompetenciákat, az egyszerűbb fejleszthetőség érdekében. Gergely–Madarász–Pierog (2017)¹⁴ tanulmánya szerint, a hallgatók tudják, milyen területeken vannak elmaradásaik, ezért hasznos lenne számukra, ha a felsőoktatásban hozzáférhetnének olyan szolgáltatásokhoz, amelyek során fejleszteni tudnák ezeket a kompetenciáikat. Az egyetemi diploma megszerzése ebben az esetben párosulna azonnal felhasználható, hasznosuló munkaerőpiaci igényeknek megfelelő gyakorlati készségekkel is.

Jegyzetek

1. Greenhaus, J. H.–Callanan, Gerard A.–Godshalk, Veronica M. (2010): *Career Management*. SAGE Publications, Inc, 512. p.
2. Powell, C. R. (1995): *Careerplanningtoday: hire me*. Kendall Hunt Publishing Company.
3. Csehné Papp I. (2016): *Elvárások és realitások a munka világában*. Taylor. VIII. évf. 2. sz. pp. 5–10.
4. Pintér Zs. (2011): *Hogyan csináljunk karriert? Az álláskeresés enciklopédiája*. Thomas and Betts Gyártó Kft. Kecskemét.
5. Koncz Katalin (2013): *Karriermenedzsment*. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest. 497 p.
6. Iorgulescu, M. C. (2016): *Generation Z and its perception of work*. *Cross-Cultural Management Journal*. Volume 18. Issue 1. pp. 47–54.
7. Bakos Ferenc (1974): *Idegen szavak és kifejezések szótára*. Budapest, 1974, Akadémiai Kiadó, 427. p.
8. Armstrong M. (2012): *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Cambridge University Press. Great Britain. 792. p.
9. Spencer és Spencer (1996): *Jéghegy modell*. In Mohácsi Gabriella: *Kompetencia-modell nemzetközi környezetben* 1–2. rész. *Humánpolitikai Szemle*. 1996/11–12. szám, pp. 3–11., 3–15.
10. Henczi L.–Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zártkörűen Működő Részvénytársaság, 312. p. (ISBN:978-963-394-710-4)
11. S. Gubik, A.–Farkas Sz. (2016): *A karriermotívumok változásának hatásai a magyarországi hallgatók vállalkozásindítási elképzeléseinek alakulására*. *Vezetéstudomány*. 47.évf. 3. szám. pp. 46–55.
12. Nagy R.–Balogh P. (2017): *Egyetemi hallgatók motivációs és személyes kompetenciáinak statisztikai vizsgálata főkomponens és klaszteranalízissel*. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 2. No. 4. pp. 365–374.
13. Zoltayné Paprika Z.–Nagy V. (2013): *A kreativitás megítélése a munkaerőpiacon*. *Vezetéstudomány*. 44.évf. 6. szám. pp. 2–13.
14. Gergely É.–Madarász T.–Pierog A. (2017): *A magas szintű teljesítményhez szükséges háttértenyezők feltárása hallgatói mintán* Taylor. IX. évf. 1. sz. pp. 139–145.

Felhasznált irodalom

- Armstrong M. (2012): *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Cambridge University Press. Great Britain. 792. p.
- Bakos Ferenc (1974): *Idegen szavak és kifejezések szótára*. Budapest, 1974, Akadémiai Kiadó, 427. p.
- Csehné Papp I. (2016): *Elvárások és realitások a munka világában*. Taylor. VIII. évf. 2. sz. pp. 5–10.
- Gergely É.–Madarász T.–Pierog A. (2017): *A magas szintű teljesítményhez szükséges háttértényezők feltárása hallgatói mintán* Taylor. IX. évf. 1. sz. pp. 139–145.
- Greenhaus, J. H.–Callanan, Gerard A.–Godshalk, Veronica M. (2010): *Career Management*. SAGE Publications, Inc, 512. p.
- Henczi L.–Zöllei K. (2007): *Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zártkörűen Működő Részvénytársaság. 312. p. (ISBN:978-963-394-710-4)
- Iorgulescu, M. C. (2016): *Generation Z and its perception of work*. *Cross-Cultural Management Journal*. Volume 18. Issue 1. pp. 47–54.
- Koncz Katalin (2013): *Karriermenedzsment*. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest. 497 p.
- Nagy R.–Balogh P. (2017): *Egyetemi hallgatók motivációs és személyes kompetenciáinak statisztikai vizsgálata főkomponens és klaszteranalízissel*. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 2. No. 4. pp. 365–374.
- Pintér Zs. (2011): *Hogyan csináljunk karriert? Az álláskeresés enciklopédiája*. Thomas and Betts Gyártó Kft. Kecskemét.
- Powell, C. R. (1995): *Careerplanningtoday: hire me*. Kendall Hunt Publishing Company.
- Spencer és Spencer (1996): *Jéghegy modell*. In Mohácsi Gabriella: *Kompetencia-modell nemzetközi környezetben 1–2. rész*. *Humánpolitikai Szemle*. 1996/11–12. szám, pp. 3–11., 3–15.
- S. Gubik, A.–Farkas Sz. (2016): *A karriermotívumok változásának hatásai a magyarországi hallgatók vállalkozásindítási elképzeléseinek alakulására*. *Vezetéstudomány*. 47.évf. 3. szám. pp. 46–55.
- Zoltayné Paprika Z.–Nagy V. (2013): *A kreativitás megítélése a munkaerőpiacon..* *Vezetéstudomány*. 44.évf. 6. szám. pp. 2–13.