

# Egyetemi hallgatók motivációs és személyes kompetenciáinak statisztikai vizsgálata főkomponens és klaszteranalízissel.

## Statistical evaluation of University student's motivation and personal competency with principal component and cluster analysis.

R. NAGY<sup>1</sup>, P. BALOGH<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, richard.n.db@gmail.com

<sup>2</sup>Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Kutatásmódszertan és Statisztika Tanszék  
balogh.peter@econ.unideb.hu

*Absztrakt. A kutatás célja a gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnök alapszakos illetve gazdasági agrármérnök mesterszakos hallgatók tanulási motivációjának és személyes kompetenciáinak statisztikai vizsgálata, amely legfőbbképpen a kései „Y”-generáció jellemzőit, kihívásait összegzi és mutatja be. A sikeres diplomás munkavállaló feltétele nem kizárólag a felsőoktatásban megszerezhető tudás minőségi elsajátítása, hanem a jó személyiségjellemzők illetve a külső feltételek megléte. A primer adatgyűjtés egy kérdőíves megkérdezésen alapul, amelyet 121 fő töltött ki. A kérdőívben a válaszadóknak értékelniük kellett a tanulási motivációjukra ható tényezőket illetve a személyes kompetenciákra vonatkozó állításokat. Az elemzés főkomponens analízissel és klaszterek alkotásával valósult meg. A klaszterek alkotása K-means klaszterezési eljárással került végrehajtásra. A személyes kompetenciákat vizsgálva 5 különböző főkomponens került elkülönítésre a Belbin-féle csoportszerepek alapján: megvalósító, elnök, forrásfeltáró, palánta és serkentő. Az öt főkomponensből négy klaszter került kialakításra. A tanulási motivációra ható tényezők vizsgálata során 4 főkomponens került elkülönítésre: megfelelési és teljesítési kényszer, kapcsolatépítés és szórakozás, képzés hasznosítása a jövőben illetve az anyagi függetlenség elérése. Klaszterek képzése nem volt megvalósítható, mert az eljárás szignifikancia értéke minden csoportképző ismérv esetén  $p > 0,05$ .*

*Abstract. The aim of the research is to do a statistical evaluation of agricultural and rural development engineer student's motivation and personal competency. It sums up the late generation Y's characteristics and challenges. To be a successful, graduated employee, not only the skill is needed but the personal competency as well. Altogether, 121 filled out questionnaires were collected from the students which were the prime source of the research. They had to evaluate influential factors to their motivation level and competence. The database was analyzed with descriptive statistic methods, principal component and cluster analysis. Studying the personal competency, five different factors were divided based on Belbin's team roles and four clusters. The four clusters were established by the five factors. Analyzing the student's educational motivation four different components were divided: the need of performance, social entertainment, the benefits of learning in the near future and the reach of the financial freedom. Based on the four components, generating clusters was not possible due to the significance level of the K-means cluster analysis because it was higher than 0,05 in every grouping variables.*

## Bevezetés

Céljaink teljesülésénél meghatározó tényezőként tartjuk számon az egyén motivációs szintjét. Különböző jutalmazási, előléptetési, elismerési rendszereket ismerünk, amelyeknek a célja egyaránt a humán erőforrás hatékonyságának a növelése. Számtalan, motivációval kapcsolatos elméletet ismerünk, amelyek megpróbálnak választ adni arra, hogy egy adott eredmény elérése érdekében az emberek hogyan és miként reagálnak. A motiváció, mint egy belső, egyéni hajtóerő, sokkal komplexebb annál, mint ahogyan azt sokan gondolják [1]. [2] három főkomponenst határozott meg az egyén motivációjának az azonosítására: végső cél, elhatározottság szintje és az erőfeszítés időtartama. A végső cél az, amit az egyén megpróbál elérni, az elhatározottság szintje megegyezik azzal, hogy mennyit tesz a céljai megvalósítása érdekében, az erőfeszítés időtartama pedig a cselekvés időtartamával egyenlő. Az egyetemi hallgatók esetében általánosítva ez a három főkomponens a diploma, vizsgák teljesítése és a képzés ideje. A tanulási motivációra ható tényezők befolyásoló erejének a mérése fontos terület a meghatározóbb tényezők azonosítása érdekében. Pszichológiai értelemben a motiváció egy olyan tudatállapot, amely az egyént cselekvésre készíti [3]. [4] kutatása alapján a személyiségjegyek kialakulása dinamikusan történik. Ez a dinamika összefügg az egyén adott motivációs céljaival, ennek teljesítése érdekében végzett „személyiség hangolással”. Ahhoz, hogy egy adott cél hatékony megvalósítása megtörténjen, a megfelelő motiváció mellett a szükséges kompetenciák megléte is elengedhetetlen. [5] szerint a kompetencia egy olyan személyes erőforrásrendszer, amely az egyént alkalmassá teszi a személyiségből fakadó egyéni jellemzők és a tanulás útján megszerzett ismeretek hatékony felhasználására.

A megszerzett ismeretek, a tudás hatékony felhasználásának elengedhetetlen feltételei közt tartjuk számon a motiváltságot, a szükséges készségek meglétét, az elfogadható jövedelmet, fejlődési lehetőséget és a megfelelő egyéb külső körülményeket [6]. A tehetség minél magasabb szintű kibontakozásában nagy szerep jut a kreativitásnak és a társas kapcsolatoknak [7]. [8] kutatásában kiemelkedő szerepet tulajdonít az érzelmi intelligencia magas fokú meglétének a személyiségjegyek kialakulásában. Az érzelmi intelligencia tesztet kiválóan kitöltőkre jellemző, hogy magabiztosak, elégedettek az életükkel, képesek leküzdeni az őket érő stresszt és ezek által hatékonyabban a céljaik elérése érdekében.

## 1. A kutatás módszertana

A kutatás primer adatforrása egy kérdőíves megkérdezés, amely részben [9] és saját állítások alapján készült el. A kérdőív a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar (az adatfelvétel időpontjában Gazdasági- és Vidékfejlesztési Kar) gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki BSc. első és harmadéves és gazdasági agrármérnöki MSc. első éves hallgatók tanulási motivációit és személyes kompetenciáit mérte fel. A vizsgált sokaság 121 főből állt, amelyből 62 fő (évfolyam 48,43%-a) az első évfolyamos, 46 fő (évfolyam 50,54%) a harmadik évfolyamos, illetve 13 fő (évfolyam 100%-a) elsőéves mesterszakos hallgató. Az adatfelvétel személyesen és papíralapon történt.

Az eredmények vizsgálatához az IBM SPSS Statistics 23.0 adatelemző program és az alábbi módszerek kerültek alkalmazásra: számtani közép és a szórás a Likert-skálák értékeinek az elemzéséhez, főkomponens analízis és klaszterezés. A főkomponens analízis első lépéseként KMO és Bartlett's teszt

került elvégzésre annak érdekében, hogy alkalmasak-e a tényezők a vizsgálatra. A Principal Component Analysis módszer Varimax rotációjának alkalmazása szolgáltatja az eredményt. Ezt követően K-means klaszterezési eljárással klaszter kialakítás került beállításra.

## 2. Eredmények

A hallgatóknak minden állítást egy 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán kellett értékelniük annak függvényében, hogy az adott itemmel egyáltalán nem értenek egyet (1) vagy teljes mértékben egyet értenek (7).

### 2.1. Szocio- és demográfiai jellemzők

A megkérdezett hallgatók közül 70 nő, 47 férfi, 4 nem válaszolt a kérdésre. A megkérdezett hallgatók 23%-a lakik Debrecenben vagy a 10 km-es vonzáskörzetében, 32% a megyeszékhelyüinktől 10-50km-es, 45% pedig legalább 50 km-es távolságból utazik be a tanórákra. A vidékiek magas, 77%-os részaránya tökéletesen jellemzi a szakképzés orientáltságát: a mezőgazdasággal kapcsolatos gazdasági, gazdálkodási, jogi tudásanyag átadását.

### 2.2. Személyes kompetenciák

A személyes kompetenciákat vizsgáló blokk 17 itemből áll. Az innovációs hajlam, a vezetői szerep iránti motiváltság, problémamegoldó készség, határozottság, céltudatosság, munkarenddel kapcsolatos értékelés képezte többek között a vizsgálat tárgyát.

#### 2.2.1. A személyes kompetenciákra adott értékelések leíró statisztikája

Az első táblázat a személyes kompetenciák számtani átlagait, a szórást és a relatív szórás értékeit mutatja be számtani közép szerinti növekvő sorrendben.

Kompetenciák megnevezése	Átlagpontszám (pont)	Szórás (pont)	Relatív szórás (%)
Innovatív készség	3,77	1,43	37,80
Monotonizmus hajlandóság	4,31	1,68	39,09
Kompromisszumkészség	4,36	1,31	30,01
Közösségi kapcsolatok fontossága	4,36	1,69	38,91
Ragaszkodás a napirendhez	4,45	1,59	35,84
Irányíthatatlanság	4,46	1,51	33,89
Üzemi környezet elfogadása	4,47	1,55	34,65
Tisztelet tudatosság	4,92	1,33	26,97
Elhivatottság	4,93	1,44	29,21

Határozottság	5,01	1,19	23,65
Elszántság	5,12	1,32	25,88
Rugalmasság	5,13	1,15	22,43
Irányítói hajlam	5,31	1,44	27,05
Vezetői hajlam	5,75	1,28	22,25
Céltudatosság	5,78	1,01	17,53
Eredményorientáltság	5,89	1,11	18,82
Eltökélttség	5,97	1,05	17,50

1. táblázat: A személyes kompetenciák átlag, szórás és relatív szórás értékei

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

A hallgatók a 17 kérdés közül a legalacsonyabb pontszámmal értékelték az innovatív készségüket (3,77), monotonizmus hajlandóságukat (4,31) és a kompromisszumkészségüket (4,36). Az innovatív készség hiánya kihívást jelenthet versenyszférában történő elhelyezkedés esetén. A monoton irodai, adminisztratív munka nem tartozik a preferált tevékenységek közé a megkérdezettek körében. Ez a jövőbeli munkahelyen motivációs problémát jelenthet, ha közszférában találnak munkát az állítást alacsony pontszámmal értékelt hallgatók. A saját állásponttól eltérő nézeteket nehezen tolerálják, alacsony a kompromisszumkészségre adott pontszám. Ez összefüggésben lehet az irányítói hajlamra (5,31) és a vezetői hajlamra (5,75) megadott magas pontszámokkal. A megkérdezett hallgatók inkább vezetők, mint követők. A kitöltők saját bevallásuk alapján céltudatosak (5,78), eredményorientáltak (5,89) illetve eltökéltek (5,97) a céljaik elérése érdekében. Az átlag és a relatív szórás oszlopok között korrelációs kapcsolat figyelhető meg. A magasabb átlagra értékelt kompetenciák relatív szórása kisebb, mint az alacsonyabb átlagértékkel rendelkező itemek relatív szórása. A korrelációs együttható  $-0,763$  ( $p < 0,05$ ), tehát ellentétesen markáns kapcsolat van a kérdésekre adott pontszámok átlagai és azok szórásai között.

### 2.2.2. Személyes kompetenciák főkomponens analízise

A struktúra (2. táblázat) teljes mértékben tükrözi az eredeti változatot, azonban 17 állításból 3 tétel kizárásra került, mert egyik főkomponenst sem magyarázta. A modell 56,94%-os magyarázó erővel bír, amelyben a legerősebb komponens a Megvalósító, amely a variancia 16,323%-át magyarázza. A további négy komponens 9-12% közötti magyarázó erővel bír.

Személyes kompetenciák	Főkomponensek				
	Megvalósító	Elnök	Forrásfeltáró	Palánta	Serkentő
Eredményorientáltság	0,789				
Eltökélttség	0,745				
Céltudatosság	0,680				
Elszántság	0,552				

Vezetői hajlam		0,752			
Irányíthatatlanság		0,690			
Irányítói hajlam		0,502			
Rugalmasság			0,732		
Határozottság			0,653		
Üzemi környezet elfogadása			0,606		
Monotonizmus hajlandóság				-0,796	
Innovatív készség				0,662	
Közösségi kapcsolatok fontossága					0,685
Ragaszkodás a napirendhez					0,679

Módszer: Principal Component Analysis; Rotációs módszer: Varimax with Kaiser Normalization, Rotation converged in 11 iterations. KMO=0,685; Bartlett (Approx. Chi Sq.) 427,211; P<0,001; Kommunalitások: 0,494-0,704; Magyarázott variancia: 56,940; N=114.

2. táblázat: A személyes kompetenciák főkomponens analízise

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

A főkomponens elnevezések a Belbin-féle csoportszerepek alapján lettek meghatározva. A megvalósító főkomponens alkotja az eredményorientáltság, eltökéltség, céltudatosság, elszántság és elhivatottság. Motivált a feladatok véghezvitelére, fegyelmezett, nagy önuralommal rendelkezik, értékeli a kitartó erőfeszítést és a következetességet. Az elnök motivált a hatalomgyakorlásra, elköteleződik a vállalati célok iránt, irányító csoportszerepet tölt be. A forrásfeltáró folyamatosan kutatja a lehetőségeket a tárgyi és társas környezetben annak érdekében, hogy előrébbvigye a csoport teljesítményét. Jellemzi a rugalmasság, határozottság és a különböző feltételek melletti helytállás. A palánta személyiség a kreatív csoportszerep része, aki ötletgyártó, kreatív, innovatív készségekkel és szemléletmóddal rendelkezik. Kreativitása miatt nem feltétlenül alkalmas monoton munkafeladat végrehajtására. A serkentő aktív, motivál a teljesítményre, ösztönzőleg tud hatni egy passzívabb csoportra. Irányító szerepével elősegíti a csoportcélok megvalósítását. A klaszterek szocio-demográfiai jellemzőit a 3. táblázat mutatja be.

Változó		Szocio-demográfiai megoszlás (%)				Szignifikancia
		1	2	3	4	
Klaszter mérete (fő)		19	21	29	45	
Nem	Férfi	47,4	42,9	58,6	22,2	0,06
	Nő	52,6	57,1	41,4	77,8	
Lakhely	Debrecen vagy 10 km-es körzete	42,1	19,0	27,6	8,9	0,05

	Debrecen 10-50 km-es körzete	31,6	23,8	24,1	42,2	
	Debrecentől 50 km-nél távolabb	26,3	57,1	48,3	48,9	
Évfolyam	BSc. 1. évfolyam	78,9	52,4	37,9	48,9	0,04
	BSc. 3. évfolyam	21,1	28,6	48,3	40	
	MSc. 1. évfolyam	0,0	19,0	13,8	11,1	

3. táblázat: A személyes kompetenciákra alapján elvégzett klaszteranalízis

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

Az állítások klaszterenkénti átlagát hasonlítva az állítás sokaságra vonatkozó átlagával alakítottam ki a klaszterek jellemzéseit. Az első klaszterbe tartozók legfőképpen debreceni vagy környéki lakhellyel rendelkeznek és kizárólag alapszakos hallgatók. Jellemző rájuk, hogy ragaszkodnak a kialakított napirendjükhöz, nem feltétlenül hajlandóak monoton munkát végezni, nehezen viselik el, ha irányítják őket. Társaiknál kevésbé céltudatosak, nem szívesen néznek szembe leküzdendő akadályokkal (Követők).

A második klaszterben enyhén felülreprezentáltak a nők, Debrecentől legalább 10 km-es távolságban élők aránya 80,9% illetve a mesterszakos hallgatók leginkább ebben a csoportban vannak jelen. Rugalmasak a napirendben bekövetkezett változások kezelésében, kevésbé fontosak számukra a közösségi kapcsolatok megléte. Nem idegenkednek a nem hagyományos munkarendtől, eltökéltek, a négy klaszterből ők a legcéltudatosabbak (Céltudatosak).

A harmadik klaszterben enyhén felülreprezentáltak a férfiak, jellemzően Debrecentől legalább 50 km-es távolságban élnek és leginkább harmadéves alapszakos hallgatók. A négy klaszter közül jelen esetben kiemelkedően magas az innovatív készség szintje illetve a közösségi kapcsolatok igénylése. Bátran hoznak önálló döntéseket, nem idegenkednek a nem hagyományos munkarendtől és munkakörnyezettől. Azonban az adminisztratív jellegű munkákat nem szívesen vállalják el (Innovatívak).

A negyedik klaszterbe főleg azok a vidéki női hallgatók tartoznak, akiknek fontos a közösségi kapcsolatok megléte, a napirendhez történő alkalmazkodás és a hagyományos munkarendet preferálják (Hagyományos munkarendet preferálók).

### 2.3. A továbbtanulási motivációk értékelésének leíró statisztikája

A továbbtanulási motivációt vizsgáló blokk 13 itemből áll (4. táblázat). A belülről fakadó motiváló erők (későbbi sikeresség, önfeljesztés, önmegvalósítás) és a külső tényezők (megfelelés a szülői elvárásoknak, barátok általi befolyásoltság) képezte többek között a vizsgálat tárgyát.

A továbbtanulás motorjai	Átlagpontszám (pont)	Szórás (pont)	Relatív szórás (%)
Barátaim is tovább tanulnak	2,96	1,68	56,70

Nem leszek sikertelen ember	4,07	1,82	44,85
Tanulmányi ösztöndíj miatt	4,11	1,79	43,60
Felnézzenek rám	4,27	1,67	39,27
Megfelelés a szülőknek	4,63	1,71	36,96
Sok új barátért	4,69	1,63	34,78
Sok pozitív élményért	5,11	1,52	29,79
Későbbi vezetői pozíció miatt	5,43	1,39	25,63
Biztos egzisztenciateremtés feltétele	5,48	1,10	20,19
Képességfejlesztés, tudásbővítés	5,86	1,14	19,46
Később könnyebben találok munkát	5,97	1,12	18,80
Későbbi anyagi függetlenség feltétele	6,05	1,24	20,50
Könnyebb célmegvalósítás	6,10	0,97	15,91

4. táblázat: A továbbtanulás motorjainak leíró statisztikája

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

A megkérdezettek alacsony prioritást adtak a továbbtanulásra ható tényezők értékelésekor annak, hogy a barátaik is továbbtanulnak-e (2,96). Azonban a relatív szórás kiemelkedően magas (56,70%), tehát a sokaság nem jellemezhető az átlagértékkel, azonban megállapítható, hogy ez a tényező kevésbé hat a továbbtanulásra ható motivációra. Feltételezhető, hogy az egyének közötti közösségi kapcsolat minőségének az eltérése okozta a magas relatív szórás mutatót. Kevésbé ható tényező a tanulmányi ösztöndíj lehetősége és a belső elismerés („Nem leszek sikertelen ember, Felnézzenek rám”) megléte.

A diplomások dömpingszerű kibocsátásával a diploma morális értéktelenedésének kérdése egyre inkább napirendre kerül: az egyetemi képzés elvégzése önmagában nem feltétlenül jelent plusz megbecsülést [10]. Legmagasabb átlagértékkel azonosították a célmegvalósításra, későbbi biztos megélhetésre vonatkozó állításokat a hallgatók. A 15-20% érték körüli relatív szórások alapján kijelenthető, hogy az átlagértékek jól vagy megfelelően jellemzik a vizsgált sokaságot. Az átlag és a relatív szórás oszlopok között korrelációs kapcsolat figyelhető meg. A magasabb átlagra értékelt kompetenciák relatív szórása kisebb, mint az alacsonyabb átlagértékkel rendelkező itemek relatív szórása. A korrelációs együttható -0,863 ( $p < 0,05$ ), tehát ellentétesen markáns kapcsolat van az átlagok és a szórások között.

### 2.3.1. A továbbtanulási motivációk főkomponens analízise

A struktúra (5. táblázat) teljes mértékben tükrözi az eredeti változatot, azonban 13 állításból 1 tétel kizárásra került, mert egyik főkomponenst sem magyarázta. Az első, legerősebb főkomponens a Megfelelési, teljesítési kényszer, amely a variancia 17,651%-át magyarázza.

Tanulási motivációra ható tényezők	Főkomponensek			
	Megfelelési, teljesítési kényszer	Kapcsolat-építés, szórakozás	Képzés hasznosítása a jövőben	Anyagi függetlenség elérése
Megfelelés a szülőknek	0,716			
Későbbi vezetői pozíció miatt	0,669			
Tanulmányi ösztöndíj miatt	0,560			
Felnézzenek rám	0,539			
Sok pozitív élményért		0,830		
Sok új barátért		0,818		
Barátaim is tovább tanulnak		0,648		
Képességfejlesztés, tudásbővítés			0,832	
Könnyebb célmegvalósítás			0,790	
Későbbi anyagi függetlenség feltétele				0,782

Módszer: Principal Component Analysis; Rotációs módszer: Varimax with Kaiser Normalization, Rotation converged in 7 iterations. KMO=0,668; Bartlett (Approx. Chi Sq.) 406,188; P<0,001; Kommunalitások: 0,531-0,794; Magyarozott variancia: 60,611; N=117.

5. táblázat: A továbbtanulási motivációk főkomponens analízise

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

Négy főkomponensre oszthatóak a tanulási motivációra vonatkozó állítások. Az első főkomponenst azok a motiváló erők alkotják, amelyek szerint a tanulási motiváció háttérében legfőbbképpen a megfelelési és teljesítési kényszer áll. Ilyen külső hatótényező a szülői elvárásoknak történő megfelelés, a későbbi előremenetel feltételének a biztosítása. A második főkomponens a kapcsolatépítés és szórakozás. A hallgatói lét velejáró pozitív tényezője a közösségi kapcsolatok ápolása és újak kialakítása. A harmadik a motiváló erő a képzés hasznosítása a jövőbeli munkavállalás során. Jellemző egyetemre járási ok a képességfejlesztés és tudásbővítés iránti igény a jövőbeli célok megvalósítása érdekében. A negyedik főkomponens az anyagi függetlenség elérése.

A megkérdezettek szerint meghatározó szempont, hogy az ismeretanyagok elsajátításával egy magasabb jövedelemszintet érhetnek el, mint az egyetemi képesítéssel nem rendelkezők.

### 2.3.2. A klaszterek szocio-demográfiai jellemzői

Klaszterelemzés során, a meghatározott szignifikancia szinten ( $p < 0,05$ ) a főkomponensekett három klaszterbe soroltam, azonban a vizsgált csoportképző ismérvek szerint a klaszterek kialakítása nem lehetséges (6. táblázat).



Klaszterek		Nem	Lakóhely	Évfolyam
1.	Átlag	1,60	1,28	1,64
	Szórás	0,49	0,77	0,79
	Elemszám	47	47	47
2.	Átlag	1,73	1,17	1,63
	Szórás	0,58	0,83	0,66
	Elemszám	30	30	30
3.	Átlag	1,65	1,20	1,55
	Szórás	0,58	0,82	0,55
	Elemszám	40	40	40
Összesen	Átlag	1,65	1,22	1,61
	Szórás	0,54	0,80	0,68
	Elemszám	117	117	117
Szignifikancia		0,56	0,82	0,81

6. táblázat: A továbbtanulási motivációk klaszteranalízise

(Forrás: Saját szerkesztés, 2017)

A csoportképző ismérvek szignifikancia értéke nagyobb, mint  $p > 0,05$ , emiatt nem lehetséges a klaszterek képzése. A kitöltők tanulási motivációját vizsgálva a megkérdezettek nem különíthetők el a főkomponens elemzés alapján egyértelműen körülhatárolható csoportokba, klaszterekbe.

## Összefoglalás

A kutatás célja a gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki első- vagy harmadéves alapszakos és elsőéves gazdasági agrármérnöki mesterszakos hallgatók személyes kompetenciáinak és tanulási motivációjának a felmérése volt. A kompetenciák és motivációs hajtóerők mérése egy kérdőíven keresztül valósult meg, amelyen az állításokat egy 1 -től 7 -ig terjedő skálán kellett értékelniük a hallgatóknak aszerint, hogy mennyire értenek egyet az adott itemmel. Az adatok elemzése IBM SPSS 23.0 statisztikai programban történt meg nemparaméteres próbák alkalmazásával. Az eredményeket értékelve megállapítható, hogy a hallgatók többsége rendelkezik azokkal a vezetői és irányítói motívumokkal, amelyek szükségesek egy vezetői pozíció betöltéséhez. Fejlesztendő területként jelölhető meg a kitöltők innovatív készségének alacsony szintje. A személyes kompetenciák alapján a következő négy klaszterbe sorolhatók be a hallgatók: Követők, Céltudatosak, Innovatívok, Hagyományos munkarendet preferálók. A továbbtanulás mögött álló motiváló erők közül a legelhanyagolhatóbb az, hogy a középiskolai barátok hova mennek tovább. Az új kapcsolatok kialakítása, a közösségi háló bővítése fontosabb a meglévő kapcsolatoknál. A belső motiváló erők (önfejlesztés, célmegvalósítás, anyagi függetlenség elérése) dominálnak a továbbtanulás mellett

döntéskor. Jelen kutatás során a továbbtanulási motivációk vizsgálatakor klaszterek képzése egyik csoportképző ismérv esetén sem valósult meg a magas ( $p > 0,05$ ) szignifikancia szint miatt.

## Hivatkozások

- [1] M. Armstrong, A Handbook of Human Resource Management Practice, 2006, Kogan Page Limited, 251-271.
- [2] J. Arnold, I. T. Robertson, C. L. Cooper, Work Psychology, 1991, Pitman, 329.
- [3] J. Roóz, Vezetésmódszertan, 2001, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Részvénytársaság, 343.
- [4] G. Zh. Lekerova, G. K. Karbozova, A. S. Isabayeva, B. S. Dlimbetova, R. U. Mamykova, G. A. Omarova, A. Zh. Aymenov, Results of the Investigation of Psychological Influence on Development of Student's Motivation, 2016, International Journal of Enviromental and Science Education v11, 1711-1720.
- [5] L. Henczi, K. Zöllei, Kompetenciamenedzsmet, 2007, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Részvénytársaság, 15-61.
- [6] J. Poór, M. Karoliny, Cs. Berde, S. Takács, Átalakuló emberi erőforrás menedzsmet, 2012, Wolters Kluwer, 534.
- [7] É. Gergely, Zs. I. Hágen, A. Pierog, Munkaérték és karrierhorgony – egyetemisták körében végzett felmérés eredményei, 2016, Acta Carolus Robertus: Károly Róbert Főiskola Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Tudományos Közleményei 6:(2), 162-178.
- [8] K. Petrides, Emotional Intelligence, 2017, Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology, 1-6.
- [9] K. Balázs, A. Bugán, Cs. Csukonyi, Gy. Fedor, I. Hidegkuti, Á. Kun, Á. Münnich, T. Péntes, A jövő vezetőinek jelene, 2002, ELTE Eötvös Kiadó, 270.
- [10] J. Oláh, R. Hutóczki, A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó szakán végzett hallgatók pályakezdők munkaerő piaci esélyei Magyarországon, 2012, Közgazdász Fórum Romániai Magyar Közgazdász Társaság – Babes Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar közös szakmai közlönye XV. évf. 107. sz., 27-40.