

# SZAKIRÁNY VÁLASZTÁST BEFOLYÁSOLÓ HÁTTÉRTÉNYEZŐK ÉS MUNKAÉRTÉK PREFERENCIÁK ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLATA PSZICHOLÓGIA MESTERSZAKOSOK KÖRÉBEN

Szemes Ágnes<sup>1</sup>, Harsányi Szabolcs Gergő<sup>2</sup>

<sup>1</sup>BME Ergonómia és Pszichológia Tanszék, [agiszemes@gmail.com](mailto:agiszemes@gmail.com)

<sup>2</sup>SZTE-BTK Pszichológia Intézet

A pszichológia jelenleg az egyik legnépszerűbb szak a választható képzések között (a legmagasabb pontszámot megkívánó képzések egyike a Felvi. hu adatai szerint), ahol többféle szakirányon lehet továbbtanulni. Ezekkel egyelőre kevés kutatás foglalkozott a pályaválasztás szempontjából. Kutatásunkban a szakirány választását befolyásoló tényezőket és munkaérték preferenciákat hasonlítottunk össze két népszerű szakirány: a munka-és szervezet és a klinikai-és egészségpszichológia szakos hallgatók körében. Saját fejlesztésű szakirány választásra vonatkozó kérdőívet és a Super-féle munkaérték kérdőívet alkalmaztuk a vizsgálat során. Összesen 104 fő mesterképzésen tanuló első éves hallgató vett részt a kutatásban, a két szakirányról azonos arányban. Eredményeink szerint a munka-és szervezetpszichológia szakos hallgatók leginkább társadalmi-gazdasági tényezők (pl. könnyebb elhelyezkedési lehetőség, magasabb jövedelem ígérete, biztos állás lehetősége), míg a klinikai-és egészségpszichológia szakos hallgatók személyes tényezők (pl. szakmai iránti érdeklődés, másokon való segítő szándék) hatására választják leginkább az adott szakirányt. Egyes munkaértékekben (szellemi ösztönzés, altruizmus, anyagi ellenszolgáltatás) találtunk különbségeket, továbbá az intézmények között is kimutathatók voltak eltérések az egyetemnek tulajdonított hírnév és az adott szak oktatásának színvonalában. Az eredmények alátámasztják korábbi, segítő szakmákkal végzett kutatások eredményeit, viszont felvetnek újabb kérdéseket, melyek további vizsgálatokat igényelnek.

**Kulcsszavak:** pszichológia mesterszak, szakirány választás, munkaérték preferencia

A pályaválasztás kifejezés szó szerint döntést jelent két vagy több pálya, mint alternatíva között. A társadalomba való beilleszkedés egyik legjelentősebb összetevője, mely során az egyén a fennálló lehetőségek közül önállóan, céltudatosan kiválasztja azt a foglalkozást, tevékenységet, mellyel egyszerre végezhet saját maga és a társadalom számára is hasznos és értékes munkát. Manapság azonban egyre inkább a pályaaorientáció kifejezés használatos a pályaválasztás helyett (Bögös & Dávid, 2003). A szóhasználat megváltozása a piacgazdaságok működésének tapasztalatán alapszik és azt a korábban említett szemléletet tükrözi, hogy a pályaválasztási döntés egy folyamat, és magában foglalja a pályaválasztást, pályakorrekciót, életpálya - tervezést, - építést, - vezetést, karrierépítést is egyaránt (Szilágyi, 2000).

Manapság egyre kevésbé jellemző, hogy a fiatalok egy adott végzettség birtokában, kilépve az oktatási rendszerből rövid időn belül dolgozni kezdjenek, vagy egy életre szóló munkahelyet tudjanak magukénak. Ennek egyik oka, hogy a felsőoktatásban megnőtt a hallgatók létszáma, mivel előnyben részesülnek a magasabb végzettséggel rendelkezők. Ennek következtében bizonyos szakmák hiányszakmaként jelennek meg a munkaerőpiacon és a tömeges jelentkezés az adott képzés romlásával, a tudásanyag csökkenésével járhat. Másik oka, hogy a munkáltatók előnyben részesítik a tapasztalattal rendelkező munkavállalókat, és nem szívesen vállalják a pályakezdők betanítását. Sokan emiatt tanulmányaikat félbeszakítva vagy azzal párhuzamosan igyekeznek gyakorlatot szerezni, és munkatapasztalatot gyűjteni. Nagy tehát a munkaerő piaci verseny, felértékelődnek a széles alapú, általános műveltségre épülő, korszerű, szakmai ismeretek és a magas szintű, minőségi munkateljesítmény (Dávid, 2005). További ok lehet a kapunyitási pánik jelensége is, hiszen maguk a munkavállalói korba kerülő fiatalok is közrejátszhatnak ezen tendencia alakulásában (Molnár, 2014).

### **A PÁLYAVÁLASZTÁS ELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSEI**

A pályaválasztás vagy pályaaorientáció tartalmi elemeit, melyek feltétlenül szükségesek a megfelelő döntés meghozatalához, két csoportra bonthatjuk. Az önismeretbe tartozik az érdeklődés, képességek, értékek, munkamód és tanulási stílus; míg a társadalmi környezet ismeretébe a pálya-, munkaerő-piaci, közgazdaságtani és jogi ismeretek (Kenderfi, 2011). A pályaválasztás elméletei napjainkban már rendkívül szerteágazóak, fennállhat az átláthatatlanság veszélye is, emiatt érdemes és célszerű bizonyos alapelv szerint csoportosítani őket. A pályaválasztási elméletek egyfajta csoportosítása szerint statikus és dinamikus elméletek között lehet különbséget tenni. A statikus elméletek közé tartoznak azok, melyek a pályaválasztást egyszeri, egyoldalú döntésnek tartják, és a pályaválasztó és a pálya statikus egymásra hatásában szemlélik a pályaválasztás folyamatát. A dinamikus elméletek csoportjába tartoznak azok, melyek a pályaválasztás folyamat jellegét hangsúlyozzák, és a személyiség különböző tulajdonságait tartják szem előtt, melyek külső és belső tényezők

egyaránt befolyásolhatnak (Papula, 2008). Egy másik csoportosításban az elméletek az alábbi öt kategóriába sorolhatók:

- A pályaalakulással kapcsolatos elméletek szerint a pályaválasztás egy olyan lehetőség, amikor a pályaválasztó összeveti a saját személyiségjegyeit a pályák által támasztott követelményekkel, és tisztán látja alkalmas-e rá (Főbb képviselők: Parsons; Csirszka; Rókusfalvy).
- A pszicho-dinamikus elméletek a pályakeresés és a pályavégzés során megfigyelhető viselkedés jelentőségére mutatnak rá. Meghatározónak tartják a kora gyermekkori élményeket, a különböző sajátos hajlamokat és igényeket, melyek együtt alakítják ki és szabályozzák a személyiséget (Főbb képviselők: Roe; Holland; Völgyesy; Ritoók Pálné).
- A döntéseméletek a pályaválasztási döntés folyamatára helyezik a hangsúlyt, melyben egyaránt szerepet tulajdonítanak az egyéni és a környezeti tényezőknek. A szakmai fejlődés egyéni életrajzi feltételeiből indulnak ki és folyamatmódosító tényezőként kezelik a társadalmi hatásokkal együtt (Főbb képviselők: Ries; Tiedemann és O'Hara; Lange; Busshoff).
- A pályafejlődést hangsúlyozó elméletek a pályaválasztást az idői kiterjedésében és életszakaszok szerinti tagolásában elemzik. Kutatásuk középpontjában az áll, hogy az adott szakma szempontjából fontos személyiségjegyek az életnek melyik szakaszában jelennek meg és ekkor a környezet milyen jellemző befolyással bír az egyénre (Főbb képviselők: Ginzberg; Super; Szilágyi; Váriné).
- A pályaszocializációs elméletek a különböző szociális hatások és a szociális tanulás szerepét emelik ki a pályaválasztásban. Meghatározónak tartják azokat a társadalmi követelményeket, melyeket az adott pályán elhelyezkedő személyektől elvárnak (Főbb képviselők: Kohli; Daheim; Musgrave; Krumboltz; áttekinti Budavári-Takács, 2011).

A kognitív pszichológia térnyerését követően kibővültek a pályaválasztást magyarázó elméletek kognitív megközelítésű modellekkel, melyek középpontjában a kognitív folyamatok döntést befolyásoló hatása áll. A szociális kognitív karrier teória Bandura (1993) elméletét vette alapul, mely szerint a viselkedést egyaránt szabályozza a személyiség (a kognitív folyamatok révén) és a környezet (a szociális ingerek, események révén) is (Lent, Brown és Hackett, 2004). A kognitív információ feldolgozó modell célja, hogy útmutatót adjon az egyének gondolkodásáról és memória folyamatairól karrierproblémák és pályaválasztási döntések megoldásához (Reardon et. al., 2011).

A hazai pályalélektani kutatásokban a külföldi irányzatokkal szinte egyidőben jelent meg a munkatevékenység életútban történő elhelyezésének igénye. Ez annál is jelentősebb tény, mivel ebben az időben még nem ismerték az amerikai eredményeket, de tevékenységük során mégis hasonló következtetésekre jutottak (Sipeki, 2005). A korai feltevések a pályaalakulással kapcsolatos differenciálpszichológiai összefüggéseinek alapultak, és a pályaválasztás, valamint a pályával való elégedettség kérdéskörére korlátozódtak, nem törekedtek nézeteik

empirikus bizonyítására. A korai fejlődés lélektani kutatók sem helyeztek nagyobb figyelmet önálló pályaválasztási elméletek kidolgozására, és nem integrálták az eredményeiket más nézetekkel. A XX. század második felétől kezdődően készültek el azok az elméletileg is jól megalapozott tanulmányok, melyek a későbbi kutatókra is nagy hatást gyakoroltak. Ginzberg nyomán Super kidolgozta a pályaválasztás máig egyik legdifferenciáltabbnak számító elméletét, mely ma is iránymutató. A továbbiakban egyre több intenzív és komplex, nemzetközi és hazai kutatás látott napvilágot, melyek kiterjedtek a pályaválasztás valamennyi területére (Szilágyi, 2005).

### **A PÁLYAVÁLASZTÁST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK**

Belső és külső tényezők egyaránt meghatározzák a továbbtanulási vagy pályaválasztási döntést. Belső tényezők közé sorolhatók a személy sajátos jellemzői, egyrészt a társadalmi-gazdasági háttértényezői, mint a neme, lakóhelye, származása, szülei iskolai végzettsége, család anyagi háttere, másrészt a személyes érdeklődési köre, a motivációi, személyiségjegyei, képességei és készségei egyaránt. Külső tényezőnek tekinthetők a különböző szociális hatások és társas kapcsolatok, mint a szülők, a családtagok, a barátok és kortársak, az ismerősök, vagy a pedagógusok és oktatók. További külső tényezők lehetnek a társadalmi-gazdasági tényezők, mint a munkaerő-piaci helyzet, a szakmák megbecsültsége és a velük járó életforma (Girasek, 2013). A felsorolt tényezők közvetve, vagy közvetlenül is befolyást gyakorolhatnak a pályaválasztásra, némelyik erősen képes behatárolni a lehetőségeket, más tényező viszont változóképes, ezáltal új megoldásmódokat ajánlhat. A társadalmi hiedelmek és szerepelvárások meghatározzák, hogy melyik nem milyen feladatok ellátására képes. Ezt a társadalmi szokást tovább erősítik a társas interakciók és a tapasztalatok, a szülők vagy barátok jóváhagyása és elutasítása (Erickson, 2005).

A szakirány választás a pályaválasztás része, amikor a fiataloknak dönteniük kell a korábban választott pálya specifikációi között, hogy melyiken haladnak tovább. A hallgatók többség olyan munkát szeretne, amelynek van jövője, biztonságos és jó pénzkereseti lehetőséget ad, tehát a szakterület-választást nem pusztán a szakmai motiváció határozza meg. Kutatási eredmények alapján azonban elmondható, hogy a legfőbb szakterület-választási motiváció szakmai természetű, mint például a szakmai és tudományos kihívások és ezt követik az olyan társadalmi aspektusok, mint a jövedelem, munkaterhelés és presztízs (Soethout et. al., 2008; Nieuwhof et. al., 2005, Lefevre et. al., 2010).

Több specifikus kutatási irányzat is kialakult: gyakorlatok és az egyetem szerepét hangsúlyozó, személyiségjegyeket figyelembe vevő, gazdasági szempontú és életstílus elméletek (Girasek, 2013). A gyakorlatok akkor növelhetik az adott szakterületet választók számát, ha azok ténylegesen gyakorlatorientáltak (Schafer és mtsai. 2009). A tanszék hangulata, illetve az oktatók személyiségének hatása is nagy jelentőséggel bír és befolyásolhatja a hallgatók szakterület választását (Goldacre és mtsai. 2010). De Fruyt és Mervielde (1997) által feltárt

személyiségrepresentációk hasonlóságot mutatnak Holland RAISEC5 karrier tipológiájával, melyek meghatározott pályákra predesztinálják az egyéneket (realista, intellektuális, művészi, szociális, vállalkozó). Thornton és Esposto (2003) kutatásukban két fő gazdasági befolyásoló tényezőt talált: a fizetést és a szabadidőt. A hallgatók különösen könnyen csábíthatók azon szakmákba, amelyek hosszú távú lehetőséget és több szabadságot tesznek lehetővé, ahol magasabb a fizetés, rövidebb a gyakornoki program és ahol kiszámítható a munkaidő. Schwartz és munkatársai (1990) szerint az érzékelt életstílus a legerősebb meghatározója annak, hogy az ember milyen típusú szakmát választ, ezt követi a szakmai kihívás és gyakorlatorientáltság, majd az altruizmus, mely alapján kétfelé oszthatók a különböző szakterületek. Kontrollálható életstílusú szakmáknak azokat definiálták, ahol az egyén meghatározhatja, hogy mennyi órát dolgozik, és nincsenek olyan váratlan helyzetek, amikor a szabadidejében is dolgozni kell, míg a nem kontrollálható szakmákban mindez kötött.

Bár a bemutatott vizsgálatok erőssége, hogy alaposan leírják a szakterület-választás egyes dimenzióit, azonban ezek a meghatározó tényezők nem önmagukban fejtik ki a hatásukat, a jelenség ennél sokkal összetettebb (Girasek, 2013).

### **PSZICHOLÓGUSHALLGATÓK VÁLASZTÁSI MOTIVÁCIÓI**

Egyelőre kevés kutatás született, mely kifejezetten pszichológushallgatók szakirány választási motivációira fókuszál. Többnyire a pszichológusokról alkotott véleményeket vizsgálják, vagy a hallgatók személyiségjegyeit, képességeit hasonlítják össze, és kapcsolatokat keresnek köztük. Wicherts és Vorst (2010) kutatási eredményei alapján a Holland tipológiával összefüggésbe hozhatók a pszichológushallgatók mért személyiségjegyei. A klinikai-és egészség, valamint a fejlődépszichológia a szociális, a munka-és szervezetpszichológia a vállalkozó tipológiába sorolhatók.

Magyarországon különböző segítő szakmák vizsgálatából születtek tanulmányok, melyek a pályaválasztást és szakterület választást befolyásoló tényezők mellett az értékpreferenciákkal is foglalkoztak, valamint vizsgálták az egyes intézmények hatásait is. Orosz, Szabó és Kiss (2013) ungvári és nyíregyházi egyetem ápoló, mentőtiszt, szülésznő, védőnő, szociális munkás hallgatóinak pályaválasztási motivációt vizsgálta meg. Az őket befolyásoló tényezők között a belső motiváción kívül megjelent az egyetem szakmaisága és hírneve, a város iránti szimpátia, valamint egy korábbi oktató hatása is mérvadóbbnak bizonyult. Girasek (2013) kérdőívvel és fókuszcsoportos interjúkkal tárta fel az orvostanhallgatók szakterület választási motivációt. A legfőbb motivációk szakmai jellegűek, úgymint a személyes érdeklődés, a szakmai kihívások és a betegekkel való kapcsolat, és döntést befolyásoló erővel bír a szakmával járó életstílus is. A jövedelmi különbségek eredményei alapján koránt sincsenek ilyen erős hatással a szakterület-választásra. A felsőoktatási intézmény választását leginkább a diploma presztízse, jó elhelyezkedési lehetőség, majd az

érdeklődési körnek megfelelő tanulmányok folytatása, végül harmadik leggyakoribb motivációként a sok pénz keresésének lehetősége befolyásolja (Kuráth, 2007).

Kovácsné-Tóth és munkatársai (2007) azt találták ápoló hallgatók Super-féle munkaérték kérdőívének kiértékelésénél, hogy a hallgatók legfontosabb értéke az altruizmus. Magas ranghellyel szerepel a társas kapcsolatok (12,03), és az önérvényesítés (11,75) is, tehát elmondható, hogy a hallgatók a hivatás végzéséhez elengedhetetlenül szükséges értékeket tartják fontosnak. Faktorelemzéssel három nagy érték kategóriát lehet azonosítani, elsőként az egyéni kiteljesülést, majd az interperszonális értékeket és végül a gazdasági értékeket. Kiss (2008) szintén értékutatást végzett szociális munkás, szociológus és orvos szakirányokon, és öt faktort azonosított: kompetencia, kreativitás, szociabilitás, teljesítmény, humán értékek.

A HVG 2008-ban végzett egy teljesítményvizsgálatot a pszichológia szakot indító egyetemek kapcsán. A felmérés során különböző kérdéseket tettek fel az egyetemről az adott egyetem hallgatóinak és oktatóinak (egyetem szakmai színvonala, képzés színvonala, intézmény szolgáltatásainak színvonala, egyetem munkaerő-piaci kapcsolatai, diploma értéke, elégedettség). Összegezték az alkategóriákban nyújtott tényleges teljesítményt és kategóriánként rangsorolták az egyetemeket. A végső rangsorban az első helyen a Károli Gáspár Református Egyetem (KRE) végzett, majd ezt követi a Pázmány Péter Katolikus Egyetem (PPKE) és a Szegedi Tudományegyetem (SZTE). A középmezőnyt a Debreceni Egyetem (DE) és a Pécsi Tudományegyetem (PTE) képviseli, legutolsó helyre pedig az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE) került. A teljesítmény sokszor az intézeteken kívül álló tényezőkön is múlik, mint pl. a felszereltség, de a hírnevet, mely továbbra is az ELTE-n a legnagyobb, könnyen megváltoztathatják az elégedettségi mutatók.

### **PROBLÉMAFELVETÉS, HIPOTÉZISEK**

A fenti kutatási eredmények alapján elmondható, hogy fokozatosan erősödnek a tradicionális altruista motivációk mellett a gazdasági és életstílus tényezők is a pályaválasztáskor. Ezt a folyamatot nevezi a szakirodalom deprofesszionalizációnak, amely szerint napjaikban már nem feltétlenül a betegek való segítség a legfőbb karriermotiváció az egyes segítő szakmákban (Girasek, 2013). Vajon egy olyan területen, mint a pszichológia, mely az egyik legnépszerűbb szak Magyarországon, milyen motivációkkal rendelkeznek a hallgatók? A kutatás elsődleges célja, hogy feltárjuk azokat a tényezőket, melyek leginkább befolyásolják a pszichológushallgatók szakterület választását. Érdekes kérdésnek tartjuk, hogy a két legnépszerűbb szakirány, a klinikai-és egészségpszichológia illetve a munka-és szervezetpszichológia szakra járó hallgatók miért választják az adott szakot, belső vagy inkább külső tényezők vannak rájuk hatással. Vizsgálatunk során összehasonlítjuk a hallgatók munkaérték preferenciáját is, hogy további közvetett hatásokra is fény derüljön.

Magyarországon egyelőre kevés kutatás született ebben a témában, és főként orvostan vagy ápoló hallgatókat vizsgáltak, így relevánsnak tartjuk a téma-, és újszerűnek a mintaválasztást. Hipotéziseink a következők voltak:

H1. Van-e különbség a klinikai-és egészségpszichológia és a munka-és szervezetpszichológia szakirányra járó hallgatók között a szakirány választási motivációk tekintetében? Schwartz és munkatársai (1989) eredményeivel párhuzamba vonva a két vizsgált szakirányt, a kontrollálható szakmának tekinthető munka-és szervezetpszichológia esetében a hallgatókat leginkább a szakmai kihívás és a gyakorlatorientált tényezők, míg a nem kontrollálható szakmák közé sorolható klinikai-és egészségpszichológia esetében az altruizmus a leginkább befolyásoló.

H2. Van-e különbség a klinikai-és egészségpszichológia és a munka-és szervezetpszichológia szakirányra járó hallgatók között munkaérték preferencia tekintetében? A munkaértékeket a Holland-féle személyiségtipológiával hoznánk összefüggésbe, mely alapján azt feltételezzük, hogy a klinikai-és egészségpszichológia szakosokra jellemző szociális beállítottság fontossá teszi számukra az altruizmus, esztétikum munkaértékeket, míg a munka-és szervezetpszichológia szakosokra jellemző vállalkozó személyiségjegyek miatt a változatosságot, szellemi ösztönzést, irányítást értékelik leginkább egy munkahelyen.

H3. Milyen tényezők befolyásolják, hogy melyik egyetem MA képzését választják a hallgatók? Kuráth (2007) eredményei alapján azt feltételezzük, hogy a felsőoktatási intézmény választását az érdeklődési körnek megfelelő tanulmányok mellett az egyetem és a diploma jellemzői befolyásolják, illetve úgy véljük a hallgatók értékpreferenciái is hatással lehetnek rá.

## MÓDSZEREK

### VIZSGÁLATI SZEMÉLYEK

A kutatásban összesen 104 fő MA elsőéves pszichológushallgató vett részt, a nemi megoszlások tekintetében 85,6% nő (89 fő) és 14,4% férfi (15 fő), akiket eleinte ismerősségi alapon, majd hólabda módszer segítségével értünk el. A résztvevők 21 és 45 év közöttiek voltak ( $M = 24,375$ ;  $SD = 3,912$ ). A vizsgált szakirányok tekintetében arányosan megosztottak (munka-és szervezetpszichológia: 51 fő, klinikai-és egészségpszichológia: 53 fő). 90,4%-uk nappali képzésben tanul (94 fő), 89,4%-uk államilag támogatott finanszírozással (93 fő). A résztvevők 48,1%-a Budapesten él (50 fő), az egyetemeiket tekintve pedig legtöbben a BME-re járnak (28,8%, 30 fő). Az ELTE-n és PTE-n mindkét, a BME-n és DE-n munka-és szervezetpszichológia, a PPKE-n, KRE-n és SZTE-n pedig klinikai-és egészségpszichológia szakirányon tanulhatnak jelenleg hallgatók. Oktatásszervezők segítségével felmértük, hogy országos szinten a munka-és szervezetpszichológia szakirány első évfolyamán 53 fő, míg klinikai és

egészségpszichológia szakirány első évfolyamán 185 fő rendelkezik aktív hallgatói jogviszonnal. Az egyes egyetemek kapcsán elmondható, hogy a legtöbb klinikai- és egészségpszichológus MA elsőéves hallgató a KRE-re, míg a legtöbb munka- és szervezetszichológus hallgató a BME-re jár. A leginkább reprezentatív részvétel a BME-s hallgatóknál volt (83,3%), a többi egyetem hallgatóinak kitöltési aránya 20-65% közé esett.

### VIZSGÁLATI ESZKÖZÖK

A vizsgálat során egy saját fejlesztésű, interjúk alapján elkészített, a szakirány választást befolyásoló tényezőkre vonatkozó kérdőívet és a Super-féle munkaérték kérdőív második változatának magyar adaptálását (Fónai, Kiss, Márton & Zolnai, 2010) használtuk. A szakirány választás kérdőív 17 itemből áll, és a személyes (2 item), szociális (2 item), társadalmi-gazdasági befolyásoló tényezőket (6 item), valamint az egyetemre jellemző felvételi tényezőket, szakmaiságot és helyszíni adottságokat (6 item) méri. Összesen 15 MA-t végzett pszichológust (8 munka- és szervezetszichológia, 7 klinikai- és egészségpszichológia szakon) kérdeztünk meg arról, mi motiválta őket az adott szakirányra első helyen való jelentkezésnél, és az általuk adott válaszok alapján hoztuk létre az őket leginkább befolyásoló tényezők 10 tételes listáját (szülő és barát hatása, család anyagi háttere, személyes érdeklődés, felvételi pontszám és keretszám, egyéb hiedelmek: könnyebb elhelyezkedési lehetőség, gyorsabb munkába állás, magasabb jövedelem, biztos állás, szakirány presztízse). A későbbiekben ezt egészítettük ki segítő szakmákban végzett motivációs kutatások eredményeiben megnevezett egyéb befolyásoló tényezőkkel (munkával járó életstílus, másokon való segítség: Girasek, 2013; szülő és barátok szerepe: Kovácsné et. al., 2007; egyetem hírneve, város iránti szimpátia, oktató hatása: Orosz et. al., 2013). A Super-féle munkaérték kérdőív 45 tételből áll, melyben 15 munkaérték vizsgálható egyszerre (Kiss, 2008).

### VIZSGÁLAT LEÍRÁSA

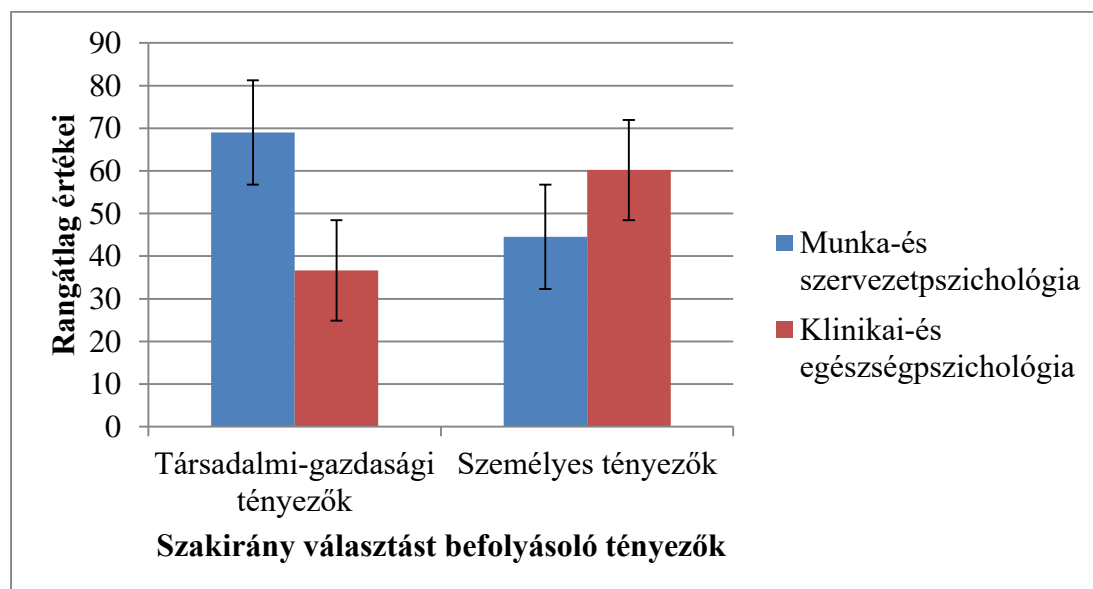
A vizsgálati személyeknek ötfokú Likert-skála segítségével kellett megjelölniük, hogy a szakirány választásukat az adott tényező mennyire befolyásolta, illetve a Super-féle munkaérték kérdőív egyes értékeit mennyire tartják fontosnak. A papír alapú kérdőíveket személyesen töltöttük ki a BME pszichológus hallgatóival (tanítási óra keretein belül), viszont a többi egyetem MA elsőéveseihez nem tudtuk közvetlenül eljuttatni, mint a BME esetén, így ők online formában töltötték ki azokat. A kérdőív kitöltése minden esetben anonim volt és átlagosan 6-8 percet vett igénybe.



## EREDMÉNYEK

A szakirány választást befolyásoló tényezők és a Super-féle munkaértékek kapcsán egyaránt szignifikáns lett a Bartlett teszt ( $p < 0,001$ ), tehát a faktormodellek megbízhatónak mondhatók (magyarázott variancia: 58,214% és 73,072%). Az egyes faktorba tartozó itemek egymáshoz való viszonya szintén megfelelő, reliabilitásuk skálánként egy kivételével megbízható ( $0,6 < \alpha < 0,9$ ), ezért alkalmasak a gyakorlati felhasználáshoz. A skálák homogenitás teszt alapján nem követik a normál eloszlást, így a további elemzésekhez nem paraméteres próbákat alkalmaztunk.

Az első és a második hipotézis teszteléséhez Mann-Whitney tesztet alkalmaztunk. A szakirány választást befolyásoló tényezőket tekintve a társadalmi-gazdasági tényezők ( $U = 511$ ;  $Z = -5,475$ ;  $p < 0,001$ ) és a személyes tényezők ( $U = 944$ ;  $Z = -2,769$ ;  $p = 0,006$ ) között van szignifikáns különbség a szakirányok között. A munka-és szervezetpszichológia szakirányt leginkább a társadalmi-gazdasági tényezők hatására választották a hallgatók, míg a klinikai-és egészségpszichológia választását leginkább a személyes tényezők befolyásolták (lásd. 1. ábra). Megvizsgálva az egyes itemeket is, az egyetemi oktató hatása szintén szignifikáns eredményt mutatott ( $U = 889,5$ ;  $Z = -3,096$ ;  $p = 0,002$ ). A klinika-és egészségpszichológia szakirányra járókra nagyobb hatással voltak az oktatóik, mikor eldöntötték, hogy melyik szakirányon tanuljanak tovább.

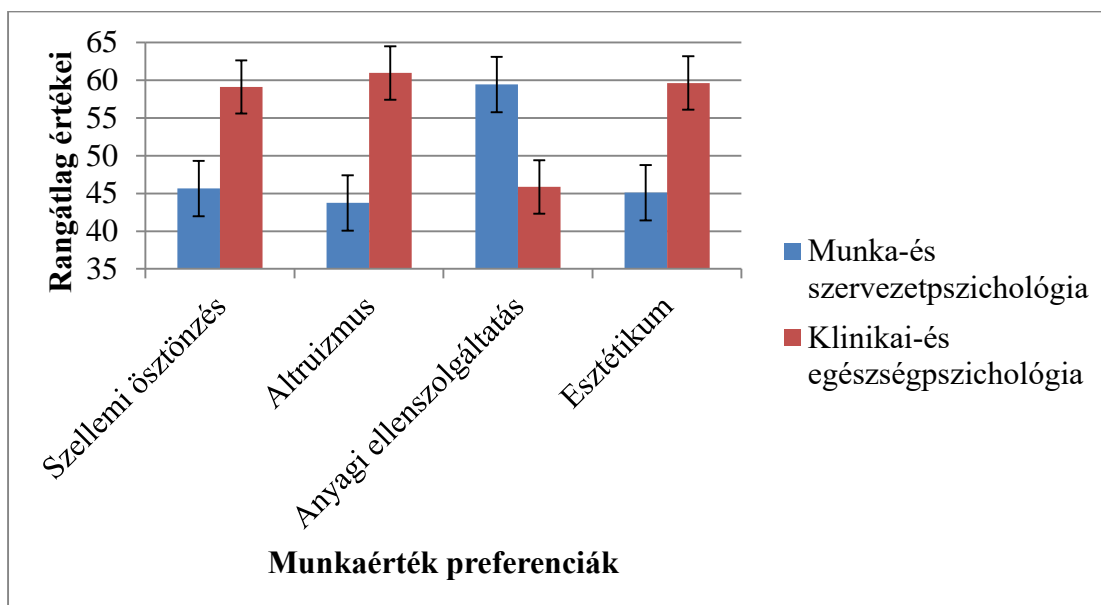


1. ábra: Szignifikáns szakirányok közti különbségek a társadalmi-gazdasági és személyes tényezők tekintetében (a hibasávok a standard hiba értékeket jelölik)

Munkaértékek kapcsán a szellemi ösztönzés ( $U = 1002$ ;  $Z = -2,308$ ;  $p = 0,021$ ), az anyagi ellenszolgáltatás ( $U = 999$ ;  $Z = -2,320$ ;  $p = 0,020$ ), az esztétikum ( $U = 974$ ;  $Z = -2,476$ ;  $p = 0,013$ ) és az altruizmus ( $U = 904$ ;  $Z = -3,038$ ;  $p = 0,002$ ) értékekben

## SZAKIRÁNY VÁLASZTÁS

jelent meg szignifikáns eltérés a szakirányok között. Az anyagi ellenszolgáltatás preferálása inkább a munka-és szervezetpszichológus hallgatókra jellemző, míg a szellemi ösztönzés, esztétikum és altruizmus a klinikai-és egészségpszichológus hallgatókra (lásd. 2. ábra).



2. ábra: Szignifikáns szakirányok közti különbségek a szellemi ösztönzés, altruizmus, anyagi ellenszolgáltatás és esztétikum munkaértékek kapcsán (a hibásávok a standard hiba értékeket jelölik)

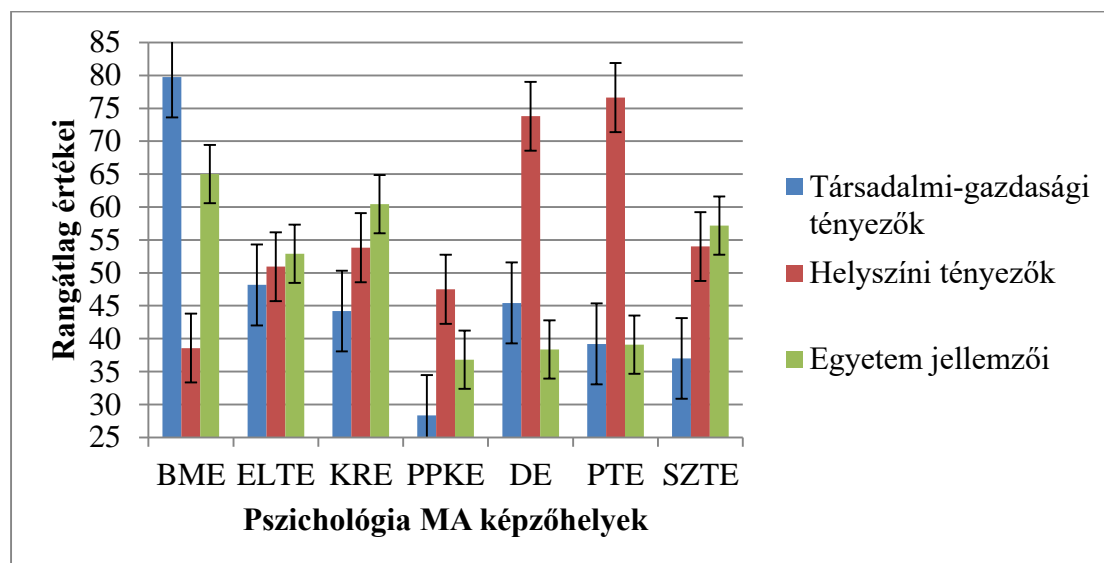
Annak érdekében, hogy elkülöníthessük az egyes tényezők független kapcsolatát regresszió elemzést is végeztünk. Az Omnibusz teszt értéke szignifikáns, így a modellben szereplő független változók a véletlennél nagyobb valószínűséggel állnak kapcsolatban a függő változóval. A modell szerint a szakirány választásra leginkább a társadalmi-gazdasági tényezők illetve az altruizmus és a presztízis munkaértékek vannak hatással. A társadalmi-gazdasági tényezők szem előtt tartása 75%-kal növeli annak a valószínűségét, hogy a hallgató a munka-és szervezetpszichológia szakirányra jelentkezik. Az altruizmus munkaérték preferálása 62%-kal növeli a klinikai-és egészségpszichológia szakirány választásának valószínűségét, míg aki a presztízist tartja fontos értéknek, az 65,5%-ban választja a munka-és szervezetpszichológia szakirányt (lásd. 1. táblázat).

Model 3	R <sup>2</sup>	F	B	t	p
(Constant)	0,365	19,138	1,010	2,516	,013
Társadalmi_gazdasági_tényezők			-,043	-6,396	,000
Altruizmus			,070	3,291	,001
Presztízis			,041	2,148	,034

1. táblázat: Logisztikus regresszió értékei a szakirány kapcsán

## SZAKIRÁNY VÁLASZTÁS

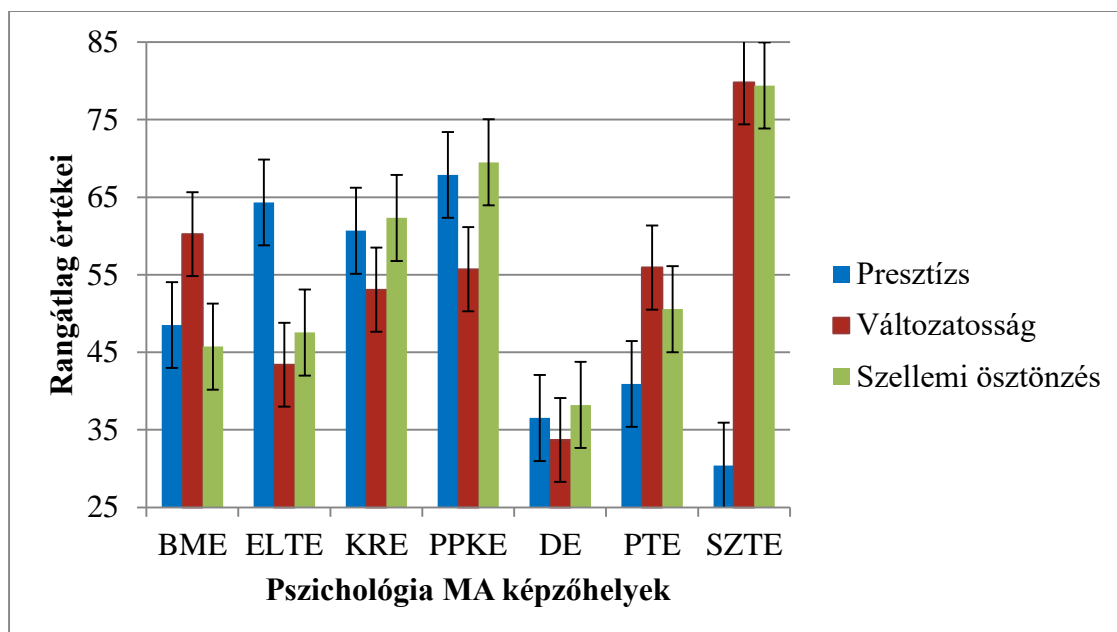
A harmadik hipotézis tesztelése során Kruskal Wallis próbával vizsgáltuk meg az MA képzések közti különbségeket. A szakirány választást befolyásoló tényezőket tekintve szignifikáns különbség a képzőhelyek között a társadalmi-gazdasági tényezők ( $\chi^2(6) = 38,620$ ;  $p < 0,001$ ), a helyszíni tényezők ( $\chi^2(6) = 19,128$ ;  $p = 0,004$ ) és az egyetem jellemzői ( $\chi^2(6) = 15,413$ ;  $p = 0,017$ ) kapcsán jelentkezett. A társadalmi-gazdasági tényezők általi befolyásoltság a BME hallgatóira a legjellemzőbb. Az egyetem jellemzői az SZTE és a KRE, valamint a BME hallgatóit vonzotta leginkább, míg a helyszíni tényezők a DE és a PTE hallgatóit befolyásolták a legjobban (lásd 3. ábra).



3. ábra: Szignifikáns MA képzések közti különbségek a társadalmi-gazdasági tényezők, helyszíni adottságok és az egyetem jellemzői tekintetében (a hibasávok a standard hiba értékeket jelölik)

A munkaérték preferenciákat tekintve a presztízs ( $\chi^2(6) = 16,338$ ;  $p = 0,012$ ), a változatosság ( $\chi^2(6) = 14,368$ ;  $p = 0,026$ ) és a szellemi ösztönzés ( $\chi^2(6) = 15,890$ ;  $p = 0,014$ ) értéke mutatott szignifikáns különbségeket. A presztízs leginkább a PPKE és az ELTE hallgatóinak, a változatosság és a szellemi ösztönzés pedig az SZTE hallgatóinak fontos (lásd. 4. ábra).

## SZAKIRÁNY VÁLASZTÁS



4. ábra: Szignifikáns MA képzések közti különbségek a presztízs, változatosság és szellemi ösztönzés munkaértékek kapcsán (a hibásávok a standard hiba értékeket jelölik)

Lineáris regresszióval megvizsgáltuk, hogy mely tényezők azok, melyek a képzőhelyek választását leginkább előrejelzik. Minden változó szignifikáns ( $p < 0,001$ ), azaz mindegyik meghatározó részét képezi a regressziós modellnek. Leginkább meghatározó a szakirány, majd a presztízs, a változatosság, míg legvégül a társadalmi-gazdasági tényezők állnak, melyek csak kis mértékben járulnak hozzá a modellhez. Mivel a modell parciális korrelációval számol, így a többi változó azért esett ki a modelltől, mert a felsorolt tényezők már lefedték a közös pontokat (lásd. 2. táblázat).

Model 7	R <sup>2</sup>	F	B	t	p
(Constant)	0,579	18,894	,729	,396	,693
Szakirány			2,177	6,060	,000
Presztízs			,293	3,867	,000
Változatosság			,275	2,875	,005
Társadalmi_gazdasági_tényező k			,066	2,196	,031

2. táblázat: Lineáris regresszió értékei az MA képzések kapcsán

## MEGVITATÁS

A vizsgálatban több szignifikáns eredmény is született, melyek részben igazolják a hipotéziseinket. Azonban mivel a vizsgált minta nem reprezentatív, ezért a következtetések csak erre a mintára igazak, így csak fenntartásokkal lehet a

következő általánosításokat levonni.

Feltételeztük a két vizsgált szakírányra vonatkozóan (1. hipotézis), hogy a munka-és szervezetpszichológus hallgatókat leginkább a szakmai kihívás és a gyakorlatorientált tényezők befolyásolják az adott szakírány választásakor, míg a klinikai-és egészségpszichológus hallgatókra az altruizmus van a legnagyobb befolyásoló hatással. Mivel más elnevezésű faktoraink voltak, ezért az eredmények értelmezése előtt szeretnénk párhuzamba állítani a tényezőket. A szakmai kihívás és a gyakorlatorientáltság egyaránt igényli az aktuális munkaerőpiaci igények és tendenciák, valamint a választott szakmával járó életstílus ismeretét, melyek a társadalmi gazdasági tényezők faktorban jelentek meg. Az altruizmus másokon való segítséget jelent, mely a személyes tényezők faktor egyik iteme volt, továbbá mint munkaérték kapcsolatban áll a személyes tényezők faktoral. A hipotézis beigazolódott, sikerült alátámasztani Schwartz és munkatársai (2000) elméletét, valamint megerősíteni Girasek (2013) eredményeit.

Azt feltételeztük munkaérték preferenciák tekintetében (2. hipotézis), hogy a klinikai-és egészségpszichológia szakosok az altruizmus és esztétikum munkaértékeket, míg a munka-és szervezetpszichológia szakosok a változatosságot, a szellemi ösztönzést és az irányítást értékelik leginkább egy munkahelyen. Eredményül azt kaptuk, hogy az anyagi ellenszolgáltatás preferálása inkább a munka-és szervezetpszichológus hallgatókra jellemző, míg a szellemi ösztönzés, esztétikum és altruizmus a klinikai-és egészségpszichológus hallgatókra. A hipotézist ezzel részben sikerült bizonyítanunk, összhangban Wicherts és Vorts (2010) eredményeivel. Érdekes eredmény, hogy a várt munkaértékek nem erőteljesebbek a munka-és szervezetpszichológia szakosok esetében, az anyagi ellenszolgáltatás preferálása viszont jelentős, és a szellemi ösztönzés a klinikai-és egészségpszichológia hallgatóira jellemzőbb. Kiss (2008) szintén arra az eredményre jutott, hogy a szellemi ösztönzés fontos a segítő szakmát választók számára, megelőzi az esztétikum értéket is. Azt az eredményt, hogy a munka-és szervezetpszichológia szakos hallgatók nem értékelték fontosabbnak az irányítás, a változatosság és a szellemi ösztönzés értékeket, talán azzal lehetne magyarázni, hogy már a képzés elején tisztában vannak a hallgatók azzal, hogy habár gyorsan el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon, a vállalatoknál és cégeknél eleinte gyakornoki pozíciót fognak betölteni. Ez főleg adminisztratív feladatok ellátásában és mások munkájának a segítségével nyilvánul meg, amit akkor fognak tudni motiváltan elvégezni, ha nem szeretnék rögtön irányító pozícióban és változatos, kihívást jelentő helyzetekben dolgozni. Ez a feltevés igazolná azt az eredményt, hogy az anyagi ellenszolgáltatás érték viszont magas náluk, tehát a cégeknél végzett munkájukért legalább elegendő juttatásban részesüljenek.

A regresszió elemzés eredményei alapján a szakírány választásra leginkább a társadalmi gazdasági tényezők, az altruizmus és a presztízs munkaértékek vannak hatással. Az altruizmus a klinikai-és egészségpszichológia szakírány, míg a presztízs és a társadalmi-gazdasági tényezők a munka-és szervezetpszichológia szakírány választását jelzik előre, mely tovább erősíti Schwartz és munkatársai (2000) eredményét. A presztízs, azaz a szakma

megbecsültsége a faktorelemzés során a társadalmi-gazdasági tényezők közé került, illetve Girasek (2013) is oda sorolta saját kutatásában, így érthető, hogy munkaértékként hasonlóan nagy befolyásoló erővel bír.

Azt is feltételeztük, hogy a pszichológushallgatók szakirány választását az érdeklődési körnek megfelelő tanulmányok mellett az egyetem és a diploma jellemzői is befolyásolják (3. hipotézis), továbbá a hallgatók értékpreferenciái is hatással lehetnek a döntésükre. Mivel az egyetem jellemzőit kivéve más elnevezésű változóink voltak, ezért az eredmények értelmezése előtt szeretnénk itt is párhuzamba állítani a tényezőket. Az érdeklődési körnek megfelelő tanulmányokat a választható szakirányok jelölték. A megszerzett diploma értékét pedig a társadalmi gazdasági tényezők általi befolyásoláshoz soroltuk, mivel eltérő lehet a presztízse a munkaerőpiacon. Az eredmények alapján a szakirány a leginkább prediktív tényező, továbbá szignifikáns eltérés jelent meg a társadalmi-gazdasági tényezők, az egyetem jellemzői és a helyszíni tényezők kapcsán. A hipotézisünk tehát sikerült alátámasztani, ahogy Kuráth (2007) megfigyeléseit is. Az intézmények közti különbségekre magyarázatul szolgálhat, hogy a BME és a DE hallgatói munka-és szervezetpszichológiát tanulnak, mely szak választására jellemző a társadalmi-gazdasági tényezők általi befolyásoltság. Az egyetem jellemzői faktorba az intézmény hírneve és az oktatás színvonala tartozik, mely értékek a HVG (2008) felmérésben is társultak az említett intézményekhez. Azonban váratlan eredmény, hogy a helyszíni tényezők is nagy befolyással bírnak az intézmény választására, különösen két vidéki nagyvárosban. Valószínűleg egyrészt a családok anyagi háttere nem engedi meg, hogy a fővárosban tanuljon és éljen a hallgató, másrészt nem szívesen költöznek el otthonról, így a szülőhelyhez közeli intézmény mesterképzése kerül kiválasztásra (Orosz, Szabó és Kiss, 2013).

Munkaértékeket tekintve a presztízis leginkább a BME, a PPKE és az ELTE hallgatóinak fontos, a változatosság és a szellemi ösztönzés pedig az SZTE pszichológus növendékeinek. Ezek az eredmények megegyeznek a HVG (2008) kutatás tapasztalataival, miszerint az ELTE hírneve a legnagyobb és a PPKE képzése a legszínvonalasabb. A felvételi statisztikák eredményeit megnézve és figyelembe véve az indított szakok számát a BME-re jelentkeznek a legtöbben, ami szintén az intézmény hírnevét erősíti. Az SZTE kisebb létszámú képzésével minél több gyakorlatot igyekszik a tantervébe építeni, ami változatossá és szellemileg ösztönzővé teszi a képzést a hallgatók szemében.

A regresszió elemzés eredménye alapján a mesterképzés helyszínének választását leginkább a szakirány, majd a presztízis, a változatosság, míg legvégül a társadalmi-gazdasági tényezők jelzik előre. A képzőhelyek által indított szakirány egyértelműen leszűkíti a választási lehetőségeket. Az egyetem presztízse a kiállított diploma értékében jelenik meg, míg a változatosság a képzés felépítésében, például a mesterképzés gyakorlatorientáltságában. A társadalmi gazdasági tényezők szerepe pedig az elhelyezkedési lehetőségekben nyilvánul meg, például a biztosított gyakorló helyek számában (Bugán, 2004).

## ÖSSZEGZÉS, KITEKINTÉS

A kutatás konklúziójaként elmondható, hogy a jelenlegi gazdasági helyzetben a munkaerőpiaci lehetőségek sokszor erőteljesebb befolyásoló tényezők, mint a hallgatók személyes érdeklődése a pszichológusi szakterület választás során. A fiatalok szeretnének minél hamarabb elhelyezkedni, és a saját megélhetésüket biztosítani, ezért szívesebben választanak olyan területet, mellyel mindez könnyebben elérhetővé válhat. A vizsgált szakirányok közül a hallgatók ennek teljesülését leginkább a munka-és szervezetpszichológia esetében érzékelik, így elsősorban a társadalmi-gazdasági tényezők hatására választják ezt a szakirányt. A klinikai-és egészségpszichológia kapcsán egyelőre elsődleges – más segítő szakmákhoz hasonlóan – a személyes érdeklődés és a másokon való segítség attitűdje, mint befolyásoló tényező, de ezt magyarázhatja az is, hogy kevésbé érzik biztosítottak az elhelyezkedésüket az ágazat jelenlegi bizonytalansága miatt (Kiss, 2008).

Társadalmi elvárás a pszichológusok felé, hogy altruisztikus és esztétikai értékekkel is rendelkezzenek a megfelelő munkavégzéshez, mely a klinikai-és egészségpszichológia szakosok esetében erőteljesebbnek bizonyul. A munka-és szervezetpszichológia szakra járóknál az anyagi ellenszolgáltatás fontossága jelenik meg, mely a gyorsabb munkaerőpiaci elhelyezkedésre való törekvéssel hozható párhuzamba. Mindkét szakirányon fontos ezen felül a szellemileg ösztönző és változatos munkavégzés valamint a társas kapcsolatok megléte, mely értékek a mai fiatal generáció sajátos igényei közé sorolhatók (Szilágyi, 2005).

A pszichológia szakot indító intézmények közötti választásban meghatározó szempont a hallgatóknál egyrészt a lakóhely közelsége, másrészt az egyetem jellemzői, mint az intézmény presztízse, az oktatás színvonala, illetve az adott településen rendelkezésre álló gazdasági és társadalmi lehetőségek, kulturális és infrastrukturális feltételek is. A választás meghatározó, hiszen az intézményválasztási preferenciák meghatározzák a hallgató kilátásait, a végzettség utáni elhelyezkedési esélyeit és munkaerő piaci helyzetét is a későbbiekben (Dávid, 2005).

Úgy véljük, hogy kutatásunkkal sikerült megerősíteni több, a szakterület választást befolyásoló tényezőkkel kapcsolatos szakirodalmi eredményt. Ugyanakkor több érdekes megfigyelést is tettünk a befolyásoló tényezőkre és a munkaérték preferenciákra vonatkozóan. Azonban fontos megemlíteni, hogy a kutatásnak vannak értelmezési korlátai, melyek óvatos általánosítást tesznek lehetővé. Az általunk készített skála pszichometriai tulajdonságainak megállapításához, megbízhatóságához és érvényesítéséhez további kutatásokra van szükség, melyet nagyobb és szélesebb körű mintán, egyrészt kiegyenlítettebb egyetemi részvételi aránnyal, másrészt több szakirány bevonásával kellene elvégezni, különös tekintettel a kérdőív helyszíni tényezőire, mivel ez a faktor nem megfelelően illeszkedik. Ezen kívül össze lehetne hasonlítani a hallgatók motivációit és munkaértékeit a finanszírozási forma és a képzési rend alapján,

hiszen a költségtérítéses hallgatók több 100.000 Ft-ot fizetnek az adott képzésért, a levelező szakosoknak pedig sok esetben kiegészítő diplomáról van szó, így feltételezhető, hogy eltérő attitűddel rendelkeznek. Érdeemes lenne a továbbiakban megvizsgálni az alapképzésre és a szakképzésre jelentkező hallgatókat is, hogy egy olyan predikciós modellt lehessen felállítani különböző mérési módszerek segítségével, amely segíti a karrier tanácsadók munkáját, ha valaki pszichológus szeretne lenni.

#### FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bögös, R. Zs. & Dávid, V. M. (2003). Pályaválasztási feladatok az általános és középiskolában. In: Dávid, V. M. (Ed.) *Pályaválasztási információk az iskolában (5-17. pp)*. Eger: B.A.Z. Megyei Munkaügyi Központ.
- Budavári-Takács, I. (2011). *Karriertervezés*. Budapest: Tankönyvkiadó.
- Bugán, A. (2004). Gondolatok a pszichológusképzés gyakorlatáról. *Alkalmazott Pszichológia*, 6(2), 44-49.
- Dávid, J. (2005). *Munkaerő piaci igények és a szakképzési rendszer közelítése*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor Model Of Personality And Holland's RIASEC Interest Types. *Personality And Individual Differences*, 23, 87-103.
- Erickson, R. (2005). Why emotion work matters: Sex, gender and the division of household labour. *Journal of marriage and family*, 67(2), 337-351.
- Fónai, M., Kiss, J., Márton, S. & Zolnai, E. (2010). Characteristics of the Work Value Choices of the University Students. In: Fedor, A. & Semsei, I. (Eds). *Twenty Years of Health Care Education and Social Sciences at the Faculty of Health Medical and Health Science Center University of Debrecen (38-60 pp)*. Nyíregyháza: Faculty of Health Medical and Health Science Center.
- Girasek, E. (2013). *Rezidens orvosok szakterület választási és vidéki munkavállalási motivációi*. Budapest, Semmelweis Egyetem.
- Goldacre, M. J., Laxton, L., Harrison, E. M., Richards, J. M. J., Lambert, T. W. & Parks, R. W. (2010). Early career choices and successful career progression in surgery in the UK: Prospective cohort studies. *BMC Surgery*, 10(32), 1-11.
- HVG Diploma (2008). A pszichológia képzésekre vonatkozó rangsorok és értékelések. *HVG 4. különszám*, 85-102.
- Kenderfi, M. (2011). *Pályaorientáció*. Budapest, Szent István Egyetem.
- Kiss, J. (2008). *Munkaérték preferenciák strukturális változásai a professzionalizáció mértékének és a képzés tartalmi változásainak tükrében*. Debrecen: Debreceni Egyetem.
- Kovácsné-Tóth, Á., Freit, H. J. & Balázs, P. (2007). Főiskolai hallgatók véleménye az ápoló pálya választásáról. *Egészségügyi Gazdasági Szemle*, 3, 41-45.



- Kuráth, G. (2007). A hazai felsőoktatási intézmények regionális hatásának vizsgálata a beiskolázási marketingmunkában. *Tér és Társadalom*, 21(4), 95-110.
- Lefevre, J., H., Roupert, M., Kerneis, S & Karila, L. (2010). Career choices of medical students: a national survey of 1780 students. *Medical Education*, 44(6), 603-612.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2004). Toward a unifying social cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Molnár, É. (2014). A kapunyitási pánik jelenségének vizsgálata debreceni egyetemisták körében. *Metszetek*, 5(1), 358-371.
- Nieuwhof, M., G., H., Rademakers, J., J., D., J., M., Kuyvenhoven, M., M., Soethout, M., B., M. & Ten Cate, T. J. (2005). Students conceptions of the medical profession; an interview study. *Medical Teacher*, 27(8) 709 - 714.
- Orosz, H., Szabó, H. & Kiss, J. (2013). Ungvári és nyíregyházi egyetemi hallgatók pályaválasztási attitűdjei és pályaképének főbb értékrendi alapjai. *Acta Medicinæ et Sociologica*, 4(10), 109-126.
- Papula, L. (2008). Mi lesz, ha nagy lesz? A pályaválasztást meghatározó tényezők. *Bolyai Szemle*, XVII.(1), 33-44.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P. & Peterson, G. W. (2011). Big Questions Facing Vocational Psychology: A Cognitive Information Processing Perspective. *Journal Of Career Assessment*, 19(3), 240-250.
- Schafer, S., Shore, W., French, L., Tovar, J., Hughes, S. & Hearst, N. (2009). Rejecting family practice: Why medical students switch to other specialties. *Family Medicine*, 32(5), 320-325.
- Schwartz, R. W., Haley, J. V., Williams, C., Jarecky, R. K., Strodel, W. E., Young, B. & Griffen, W. O. J. (1990). The controllable lifestyle factor and students' attitudes about specialty selection. *Academic Medicine*, 65(3), 207-210.
- Sipeki, I. (2005). A pályaválasztási tanácsadók tevékenységének és történetének áttekintése. *Neveléstörténet*, 2(1-2.), 126-134.
- Soethout, M, B., M., ten Cate, O., T., J. & van der Wal, G. (2008). Correlations of knowledge and preference of medical students for a specialty career: a case-study of youth health care. *BMC Public Health* 8(14), 1-7.
- Szilágyi, K. (2000). *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Budapest: Kollégium Kft.
- Szilágyi, K. (2005). *A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Thornton, J. & Esposto, F. (2003). How important are economic factors in choice of medical specialty? *Health Economics*, 12(1), 67-73.
- Wicherts, J. M. & Vorst, H. C. M. (2010). The relation between specialty choice of psychology students and their interests, personality, and cognitive abilities. *Learning and Individual Differences* 20(5), 494-500.