

## A DOKTORI FOKOZAT ÉRTÉKE A MUNKAERŐPIACON – A DOKTORÁLTAK VÉLEMÉNYE

### ALAPJÁN

#### Absztrakt<sup>1</sup>

Mire jó és mennyire jó a PhD-fokozat? A tanulmány egy 2001 óta, három adatfelvételi hullámban (2002, 2006-2007, 2014) zajló kutatási program<sup>2</sup> alapján összegezi a doktoráltak véleményét erről a kérdéstről. A nemzetközi vizsgálatokkal összehangban zajló kutatás kiindulópontja az a szemléleti újdonság volt, miszerint a PhD képzés és fokozat egyre inkább nem kizárólag egy tudományos pálya kezdete, hanem a legfelsőbb szintű felsőfokú képzés, ami a gazdaságban és társadalmi intézményekben is egyre nagyobb mértékben hasznosul. A doktoráltak általánosan elégedettek a szakmai életükkel, azonban az anyagi helyzetükkel, szakmai pályafutásukkal és a doktori képzésükkel való elégedettségük csökkent 2014-re. A tanulmányaikat és az egyetemen töltött időt hasznosulni látják, valamint a doktoranduszévek alatt kialakult kapcsolataik segítik karrierjüket. A PhD képzést végzetek magas szintű szakmai tudással, ám hiányosabb (ön)menedzselési támogatással lépnek be a munka világába.

Kulcsszavak: PhD, munkaerőpiac, doktori fokozat értéke, felsőoktatás.

#### Abstract

*The value of the PhD degree in the labour market – According to the doctorate holders*

The PhD Training System in Hungary is a real success story on the basis of the doctoral holders' opinion: they are satisfied with their professional careers and their doctoral degrees both professionally and financially. They perceive their studies and time at university to be useful. However, they get in the marketplace with incomplete self-

1 A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH 116099) által támogatott kutatás keretében készült. Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerő-piaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében.

2 A tanulmány korábbi, 2002. és 2006. évi adatokat feldolgozó változata megjelent: Fábri György 2008, a kutatás ismertetése pedig itt olvasható: Fábri István 2008.

management skills, while they acknowledge the helpfulness and the relationship of their professors. The majority of PhD holders said that doctoral training period was not considered suitable for the marriage and childbirth. It is primarily in the academic and higher education sphere that we can observe a readiness to hire doctorates. There is still insufficient knowledge about the usefulness of the knowledge and skills developed during the PhD degree in the business circles.

Keywords: PhD, labour market, value of the PhD degree, higher education.

#### Bevezető – Nemzetközi háttér

A doktori képzés magyarországi bevezetése, azaz 1993. évi felsőoktatási törvény<sup>3</sup> a legtöbb európai országot megelőzve alkalmazta a PhD fokozat és megszerzése angolszász megoldásait (iskolarendszerű képzés, hallgatói státusz, oktatási és kutatási feladatok/lehetőségek). Ellentmondások, kritikák és korrekciók természetesen megfogalmazódtak (Kozma – Pusztai 2009), de ezek nem térek el lényegesen kilencvenes évekre külföldön is kibontakozott viták irányaitól (Goldmann – Massy 2000). Példaként említendő, hogy a mintaadó Egyesült Államokban, ahol a kutatóegyetemek tekintetében különösen fontos mérce a PhD programok rangsorolása (Diamond – Graham 2010), a doktori képzések vizsgálata jó ideje vitákkal kísérve (Burriss 2004), de ugyancsak zajlik (Broida 2004). Az egyik legnagyobb feszültséget az okozza, hogy a doktori képzés mértéke az elmúlt fél évszázadban igen nagy kilengésekkel változott, például 1958 és 1972 között megduplázódott, majd 1972 és 1988 között kétharmadára csökkent (Bowen – Rudenstine 1992). Az elemzők szerint valószínűsíthetően csökkent a színvonal is, bár az USA megőrizte vonzerejét a külföldi doktorálni akarók körében (Bowen – Kurzweil – Tobin 2005).

A doktori programok értékelési szempontjai az USA-ban fontos elemként tartalmazzák a végzés utáni érvényesülés formáit. A legismertebb ilyen felmérések (Research-Doctorate Programs in the

3 Az 1993. évi LXXX. törvény a felsőoktatásról.

United States, National Survey of Graduate, Survey of Earned Doctorates, stb.) mellett kiemeljük a Re- envisioning the PhD Project-et (The Responsive Ph.D.: Innovations in U.S. Doctoral Education 2005), valamint egy országos kitekintésű tanulmányt a végzett PhD hallgatók karrierútjáról (PhD Ten Years Later 1996). Egy szintén amerikai kutatás (Sadrozinski – Nerad – Cerny 2003) a művészet- és építészettörténelemek karrierútját elemzi 10-15 évvel a végzés után. Mindezek dolgozatunk szempontjából legfontosabb tanulsága, hogy a PhD korábbi, csak egy szűk tudományos elit körében meglévő használata két irányban bővült: egyfelől a kiadott fokozatok számának jelentős emelkedése egyre inkább az egyetemi képzés elérhető továbbvitelével, a fokozatot, másfelől a PhD egyre inkább túlterjedt az akadémiai világon.

A 2001-ben indult kutatási programunk kérdésfelvetése tehát reflektált a vele egy időben világszerte tapasztalható PhD-kutatási boom-ra. A doktori fokozat korábbi vizsgálatai elsősorban a kurzusok, a diszciplináris tanulmányok, illetve az egyetemi képzés egészének szemszögéből zajlottak (Noble 1994). Az ezredforduló után megjelent tanulmányok tematikája azonban visszaigazolja törekvéseink időszerűségét, hiszen egyre inkább úgy tekintik a tudományos fokozatot, mint egy kutatói vagy innovatori, vagy éppen egy magasabban kvalifikált szakemberi életpálya meghatározó szakaszát, építőelemét (Nerad – Heggelund 2008). Kutatási programunk megkezdése után Európában is egyre több munkaerőpiaci szemléletű kutatás foglalkozott a doktoráltakkal. Néhány korábbi, nemzeti felmérés (például az olasz doktoranduszok szervezete, az ADI kezdeményezése)<sup>4</sup> után az OECD programjához kapcsolódóan több országban is született (Auriol – Misu – Freeman 2010, 2013).

Az ezredfordulós gazdasági-társadalmi fejlemények azonban egyre inkább ráirányították a figyelmet az eredetileg példaadó angolszász rendszerben inkább meglévő doktori kimeneti lehetőségre: a PhD-fokozat akadémiai világon kívüli, a versenyszférában illetve közösségi intézményekben való hasznosulására. Egy közelmúltbeli elemzés éppenséggel amellel érvel, hogy az USA-ban az akadémiai karrier vonzereje jelentősen csökken a végzéshez közeledve a doktoranduszok körében és szinte minden szakterületen növekszik a közsférán kívüli érvényesülés előnyben részesítése (Sauerman – Roach 2012).

## **Módszertan**

Az adatfelvételt három hullámban végeztük, azonos módszertannal és kérdőívvel. A minták (2002: 700 fő, 2006/2007: 600 fő, 2014: 450 fő) részben követésesek voltak, 2006-ban a minta fele, 2014-ben 15%-a az előző mintának is része volt. Személyes adatfelvételt alkalmaztunk, anonim nyilvántartással. A minták összeállításakor a doktori.hu nyilvános adatbázisait használtuk, a feldolgozásnál nemre és szakterületre súlyoztuk az adatokat. A 2006. és 2014. évi mintában a korábbi felvételekből közvetlen megkereséssel vettünk fel kérdezettek. Az adatfeldolgozást SPSS programmal végeztük. A kutatás intézményi keretként kutatócsoportunk számára 2002-ben az UnivPress Kft, 2006-ban az MTA Kommunikációs Igazgatósága, 2014-ben az ELTE PPK Társadalmi Kommunikációs Kutatócsoportja szolgált. A kutatást minden esetben Fábrí György irányította.

## **A doktoráltak munkahelyi karakterisztikája**

Elemzésünk azt mutatja, hogy a doktori fokozat, mint a tudományos pálya belépője, dominánsan megjelenik a karrierekben. A megkérdezettek több mint fele az egyetemi oktatásban, illetve felsőoktatási kutatásban helyezkedett el. A második leggyakoribb munkahely a kutatóintézet (2006-ban 15%), az itt elhelyezkedettek aránya még valamelyest növekedett is a négy évvel korábbi állapothoz képest. Ennél némiképp nagyobb eltolódásokat a négy év alatt a kórház, illetve klinika, a saját vállalkozások, a nagyobb cégek és vállalatok, valamint a különböző főiskolák esetében tapasztalhatunk. A főiskolai oktatásban és a nagyobb vállalatoknál, cégeknél dolgozók részaránya 4%-kal csökkent, ezzel szemben a kórházban, klinikákon és a saját vállalkozásban dolgozóké 2-3%-kal nőtt 2002 és 2006 között. Mindezt az alábbi táblázat is mutatja:

---

<sup>4</sup> <https://dottorato.it/content/adi-survey-doctoral-studies-italy-now-available-english>

1. táblázat: Hogyan változott a megkérdezettek munkahelye 2002 és 2006 között?  
(%)

Munkahely típusa 2002-ben	Munkahely típusa 2006-ban						
	Kutató-intézet	Felső- oktatási intézmény	Állam- igazgatás, önkormá- nyzat	Saját vállalko- zás, cég, vállalat	Kórház, klinika	Egyéb	Összesen
Kutatóintézet	62,5	27,5	2,5	0,0	2,5	5,0	100,0
Felsőoktatási intézmény	6,4	80,1	1,2	0,6	5,8	5,8	100,0
Államigazgatás, önkormányzat	9,1	9,1	63,6	0,0	0,0	18,2	100,0
Saját vállalkozás, cég, vállalat	14,3	9,5	4,8	28,6	9,5	33,3	100,0
Kórház, klinika	18,8	12,5	0,0	0,0	68,8	0,0	100,0
<b>Együtt</b>	<b>16,6</b>	<b>59,1</b>	<b>4,2</b>	<b>2,7</b>	<b>9,3</b>	<b>8,1</b>	<b>100,0</b>

2. táblázat: Elégedettség anyagi-egzisztenciális és szakmai szempontból (2002–2006–2014)

	2002		2006		2014	
	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai
Társadalomtudomány	78	97,2	76	96,6	62	91
Műszaki tudomány	75	92,3	63	92,9	78	96,6
Természettudomány	70	94,2	60	91,1	60	93
Agrártudomány	70	95,8	60	93,5	69	82,7
Bölcsészettudomány	60	88,8	59	92,5	51	87,7
Orvostudomány	61	97,1	56	98	52	86,9

A 2014-ben megkérdezettek 60%-ának összesen egy munkahelye volt, közülük a többség (55%) egyetemen vagy főiskolán dolgozott. Második legnépszerűbb hely a kutatóintézet (11%), illetve nagyjából ugyanannyian dolgoztak első munkahelyként cégnél vagy vállalatnál (10,5%). Külföldön mindössze a megkérdezettek 1,5%-a dolgozott.

A munkaerőpiaci mobilitás egyik indikátora a már munkavállaló doktoráltak elégedettsége lehet. Itt jelentős különbség mutatkozik az anyagi-egzisztenciális illetve a szakmai szempontok szerinti értékelésben. Valamennyi szakterületre igaz, hogy lényegesen alacsonyabb az anyagi megbecsültséggel való elégedettség, mint a munka szakmai visszajelzése. Az olló 2014-re még szélesebbre nyílt, elsősorban az egzisztenciális helyzet értékelésének még negatívabb számai miatt, hiszen a műszaki és agrár-területeket kivéve mindenütt jelentősen csökkent az anyagi elégedettség. A szakmai visszajelzés

az agrár és orvosi PhD esetében sokat romlott a 2002. évi adatokhoz képest, viszont a legnagyobb szakadékot továbbra is az orvosok érzik a szakmai és egzisztenciális elégedettségük között. Ebben nagy valószínűséggel szerepet játszik, hogy éppen ebben az évtizedben vált ebben a szakmában magától értetődő stratégiává a külföldi munkavállalás, amihez képest a hazai fizetések és munkakörülmények még inkább negatívnak bizonyulnak.

Nemek szerint vizsgálva, a nők elégedetlenebbek anyagi megbecsültségükkel, mint a férfiak, 2006-ban még szinte kiegyenlített volt az elégedett doktoráltak aránya férfi-nő viszonylatban (61-60%), azonban 2014-re ez jelentősen megváltozott: míg a férfiak 66%-a nevezte magát teljesen vagy inkább elégedettnek, addig a nőknél ez az arány 57%-ra csökkent.

## A doktori fokozat és iskola szerepe az elhelyezkedésbe

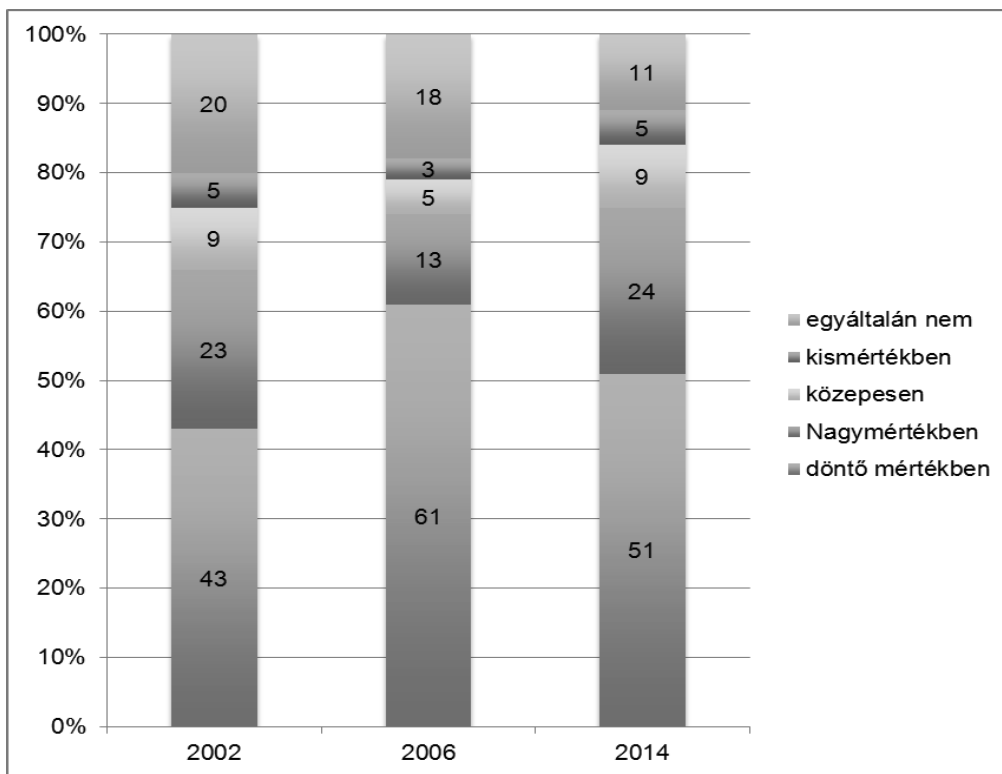
Okkal feltételeztük a doktoráltak munkaerőpiacának általános jellemzői alapján, hogy a jelenlegi munkahely (vagyis az a munkahely, ahol a kérdezett a vizsgálat időpontjában dolgozott) betöltésénél a PhD-fokozat megszerzésének jelentős szerepe volt. Valóban, a kérdezettek közel háromnegyede (73%) úgy nyilatkozott, hogy az állásuk betöltését nagymértékben elősegítette a doktori végzettség. Érdeemes megemlíteni, hogy a 2002. évi adatfelvételhez képest 2006-ra ezen belül számottevően emelkedett azoknak az aránya, akik „döntőnek” nevezték a PhD fokozatot: 43%-ról 61%-ra. Ez az arány csökkent 2014-re, 51%, viszont a két kategória (nagymértékben-döntően) a 2002. évihez képest (66%), számottevően emelkedve, 2006-ban és 2014-ben is háromnegyedes (74% és 75%) többségben volt.

Az akadémiai jellegű pályák foglalkoztatási elvárásainak ismeretében nem véletlen, hogy felsőoktatási intézményekben oktatóként dolgozó doktoráltak, illetve a kutatóintézeti állást betöltők között számottevően nagyobb arányban (82%) voltak

azok, akik „döntő” vagy „nagy” szerepet tulajdonítottak a PhD-fokozatnak az állás megszerzésében. Összevetve nem lebecsülendő a többi szférában, közintézményben vagy akár cégeknél dolgozók között tapasztalt magas, 50% körüli arány sem. Szakterületi megoszlásban szemlélve látszik, hogy a PhD tekintélye eltérő mértékben növekedett a másfél évtized alatt. A doktoráltak különösen a természettudományok és agrártudományok területén számoltak be jelentős mértékű növekedésről, míg az orvosi vagy bölcsész szakmákban nem volt jelentős a változás.

Ugyanakkor a doktori fokozat beépülésével a haza kutatás-fejlesztési köztudatba megfelelően az azoknak a száma, akik semmilyen hatását nem tapasztalták a PhD megszerzésének. A legnagyobb változást éppen az agrártudomány területén tapasztalni, ahol a 2002. évi 28,2%-ról 5,7%-ra csökkent ez az arány, de a műszaki területen is csak ötödannyian számoltak be ilyen negatív tapasztalatról. Ez azért is fontos tényező, mert éppen ezekben a szakmákban a legnagyobb az akadémiai világon kívüli munkavállalás aránya, vagyis a gazdaságban is egyre inkább tudatosul a PhD értéke.

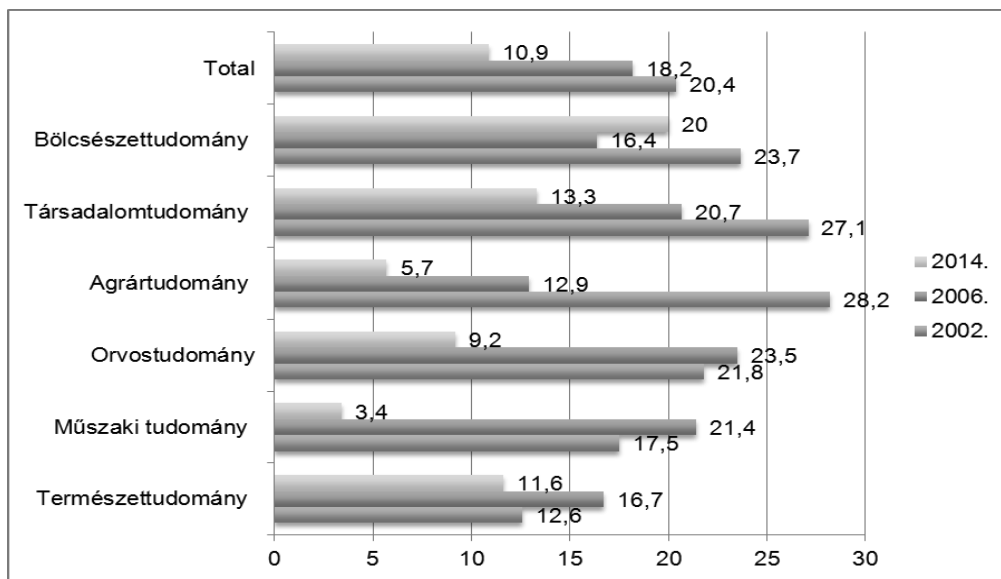
1. ábra: Jelenlegi állásának betöltése, elnyerése (vagy akár annak megtartása), munkájának a megszerzése során mennyit számított az, hogy megszerezte a PhD fokozatot? (2002–2006–2014)



3. táblázat: Jelenlegi állásának megszerzése során mennyit számított az, hogy megszerezte a PhD fokozatot? szakterület szerint (%) 2002–2006–2014

	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe
	2002			2006			2014		
Természettudomány	40	47,4	12,6	56,7	26,7	16,7	57	31,4	11,6
Műszaki tudomány	46	36,5	17,5	64,3	14,3	21,4	52,5	44,1	3,4
Orvostudomány	41,4	36,8	21,8	64,7	11,8	23,5	43,1	47,7	9,2
Agrártudomány	47,9	23,9	28,2	74,2	12,9	12,9	69,8	24,5	5,7
Társadalomtudomány	47,1	25,7	27,1	72,4	6,9	20,7	46,7	40	13,3
Bölcsészettudomány	43,9	32,4	23,7	49,3	34,3	16,4	41,5	38,5	20
Total	43,2	36,3	20,4	60,5	21,3	18,2	51,4	37,7	10,9

2. ábra: A PhD fokozatnak nem volt szerepe az állás betöltésében



A szakmai-menedzselési tevékenységről kapunk visszajelzést, amikor nem a fokozatra, hanem magának a doktori iskolának a hatására kérdezzük rá. 2002-ben a fokozatot szerzettek 39%-a számolt be arról, hogy a doktori iskolának számottevő szerepe van abban, hogy megfelelő álláshoz jutott, de 2006-ban már 51%-uk állította ezt. Érdekes végül megemlíteni, hogy ugyan jelentősen csökkent (46%-ról 35%-ra), ám még így is igen nagy, több mint egyharmad azoknak az aránya, akik a doktori iskola részéről az „álláskeresés” vonatkozásában nem szá-

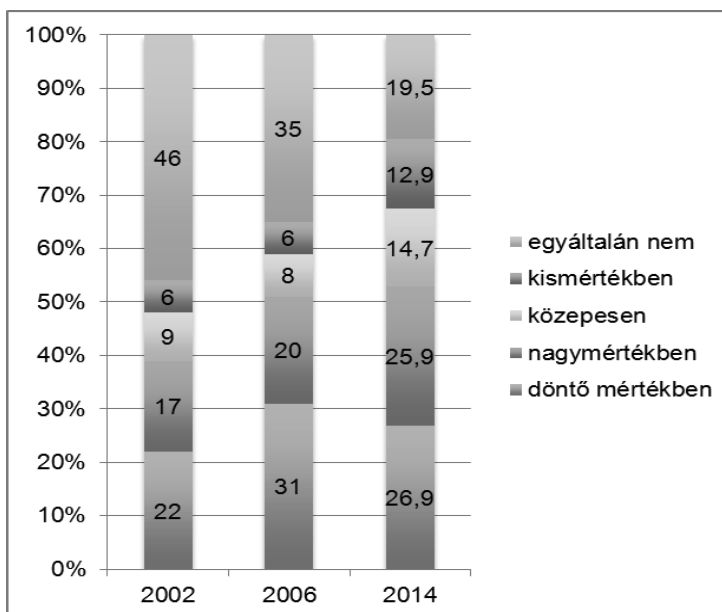
moltak be semmilyen pozitív határról. A pozitív elmozdulás 2014-re számottevő lett, hiszen ekkor már a válaszadók ötödénél is kevesebben vannak, akik nem tapasztaltak támogatást a munkakeresésben a doktori iskolánál.

Míndez mutatja, hogy nem csak a tudományos fokozat maga, hanem a doktori iskola jelentette kapcsolatrendszer és „információs piac” is nagymértékben tudja segíteni a munkahely megszerzését, csakúgy, mint az adott iskola reputációja. Ezt

2006-ban sokkal erőteljesebbnek értékelték a megkérdezettek, mint négy évvel azelőtt. Különösen az agrár, orvostudományi és műszaki szakterületeken értékelték nagyra a doktori iskola hatását 2006-ban – míg négy évvel korábban a társadalomtudományi doktoráltak körében volt a legmagasabb ez az érték. 2014-re viszont minden szakterületen radikálisan lecsökkent a doktori iskola szerepét negligálók aránya, a 2002. évi érték felére-harmadára. Ez jelzi, hogy az

egyetemi szervezetben végbement a doktori képzés intézményesülésének megerősödése, vagyis egyre nagyobb figyelem irányul az egyetemek felelősségére a lehetséges munkáltatókkal való kapcsolatban, illetve a végzetek menedzselésében. A doktori iskola szerepének erősségét jelzi, hogy a megkérdezettek fele később is tartja a kapcsolatot a doktori iskolájával, 37%-uk távolabbi kapcsolatban áll velük, és csupán 12,6%-uk nem tartja a kapcsolatot.

3. ábra: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében (2002–2006–2014)



4. táblázat: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében 2002–2006–2014

	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe
	2002			2006			2014		
Természettudomány	23,4	34	42,6	26,4	33,3	40,2	25,3	49,4	25,3
Műszaki tudomány	19,4	27,4	53,2	33,3	40,7	25,9	24,6	61,4	14,0
Orvostudomány	22,8	34,6	42,6	35,3	33,3	31,4	25,4	58,7	15,9
Agrártudomány	22,2	31,9	45,8	45,2	38,7	16,1	50	36,5	13,5
Társadalomtudomány	27,1	30	42,9	25	32,1	42,9	19	58,2	22,8
Bölcsészettudomány	17,9	27,9	54,3	29,2	30,8	40	23,4	54,7	21,9
Total	22	31,6	46,4	31,1	33,9	34,9	26,9	53,6	19,5

5. táblázat: Mennyire hasznosul a szakmai kapcsolatok? (tudományterületenként 2002–2006–2014)

	2002		2006		2014	
	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem
Természettudomány	54,5	45,5	59,1	40,9	67,8	32,2
Műszaki tudomány	44,4	55,6	60,9	39,1	61,0	39,0
Orvostudomány	62,5	37,5	80,4	19,6	65,6	34,4
Agrártudomány	65,8	34,2	54,8	45,2	75,9	24,1
Társadalomtudomány	52,2	47,8	65,5	34,5	43,0	57,0
Bölcsészettudomány	45,1	54,9	48,5	51,5	60,0	40,0
Total	54,2	45,8	60,8	39,2	61,5	38,5

A menedzselés leginkább a kollegiális támogatást jelenti: 2014-ben a kérdeztettek 53%-a az oktatóktól, 39%-a a kollégáktól, 26%-a diáktársaktól szerzett tudomást az állás-lehetőségekről. Ehhez képest az intézményesített karrierépítés lényegesen kisebb szerepet játszik (egyetem 24%, hirdetések 9%, munkaközvetítők 5%, pályázatok 18%). Maguk a cégek, intézmények közvetlenül a válaszolók egyötödét (22%) keresték meg ajánlatukkal.

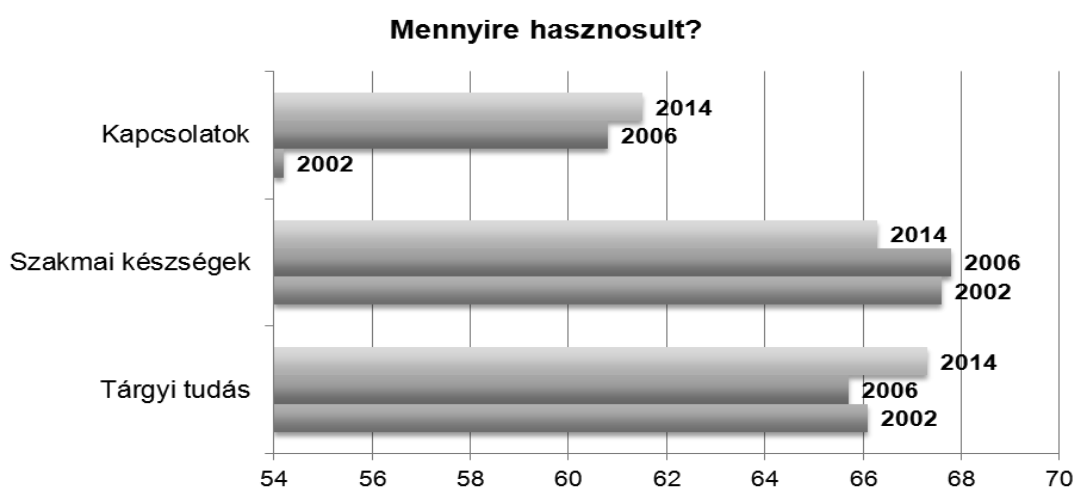
Mindebből kiviláglik a kapcsolati tőke kiemelt szerepe. 2014-ben a válaszadók jelentős mértékben hozzájárultak a szakmai karrierjük beindulásához és munkahelyi elhelyezkedésükhöz. A doktori képzés során kiépült szakmai kapcsolatok hasznosulása egyre inkább jellemző, a 2012. évi 54,2%-os arányhoz képest 2014-ben ez már 61,5 %-ban „nagy-mértékben jellemző” minősítést kapott.

### Megeríte? – Elégedettség a jelenlegi munkájával

A hasznosulás tekintetében nem csupán a kapcsolatokra, hanem a tárgyi tudásra és a szakmai készségekre is rákérdeztünk. Utóbbiak sokkal inkább meghatározóak voltak, mint a kapcsolati tőke, s ez az évek során sem változott. Leginkább a szakmai készségeket érezték mindhárom adatfelvételnél hasznosulónak, a kapott értékek ingadozása összességében nem számottevő.

Tudományterületenként viszont jelentős különbségeket találunk, továbbá 2014-ben egyetlen olyan természettudományi végzettségű válaszoló sem akadt, aki egyáltalán ne tudta volna hasznosítani az elsajátított szakmai készségeket, míg a műszakosok 8,5%-a ezt tapasztalta. Ugyanekkor a tárgyi

4. ábra: Mennyire hasznosult a PhD fokozat?



6. táblázat: A PhD előnyei 1–5-ös skálán)

	átlag
Az egyetemi-kutatóintézeti előmenetel, a magasabb beosztás elnyerése során nagyon fontos a PhD fokozat megszerzése	4,47
A PhD képzésben való részvétel jelentősen hozzájárul a szakmai fejlődéshez	4,33
A PhD fokozat megszerzése minden tekintetben előnyös	3,8
Szakmai területen a külföldi munkavállalás, elhelyezkedés szempontjából a PhD fokozat megszerzése elengedhetetlen	3,65
A PhD fokozat megszerzése anyagi szempontból hosszú távon megtérülő befektetésnek tekinthető	3,5
Elsősorban a szűkebb szakmai közeg várja el a PhD fokozat megszerzését	3,43
A PhD képzésben való részvétel legfontosabb hozadéka, hogy a doktori iskolákban szakmai kapcsolatokra lehet szert tenni	3,22
A munkaerő-piacon való érvényesülés szempontjából nincs jelentősége a PhD fokozatnak	2,85
A PhD fokozat megszerzése lényegében csak szakmai presztízs kérdés, ennél többet nem ér	2,78
Elsősorban a későbbi anyagi juttatások szempontjából érdemes megszerezni a PhD fokozatot	2,55

tudás legjobban az agrárosoknál hasznosult (81% nagymértékben alkalmazta), legkevésbé viszont a társadalomtudósoknál (54,3%).

A PhD fokozat megszerzése a válaszadók szerint leginkább a szakmai előrejutás és a szakmai karrierépítés miatt érte meg, ezt a megkérdezettek kétharmada gondolja így. A szakmában való elhelyezkedés és a munkaerőpiaci pozíciók javításának szempontjából 52,6% véli úgy, hogy teljesen megérte elvégezni a képzést. Az anyagi és egzisztenciális szempontok a harmadik helyen végeztek, de ezekről is úgy vélekedik a válaszadók kétharmada, hogy inkább megérte miattuk a fokozatot megszerezni. Fokozatszerzés után a legtöbben a tudományos előmenetelt és a magasabb beosztást jelölték meg oknak, ami miatt szerintük megéri doktori képzésre járni. A doktori képzés megítélése szempontjából még érdemes kiemelni, hogy az az állítás miszerint a szakmai presztízszen kívül nem ér többet a fokozat, a második legalacsonyabb értékelést kapta. A 2002–2006 közötti lekérdezésben részt vevő válaszai alapján az látszik, hogy a válaszadók fele szerint a fokozatszerzés minden tekintetben előnyös.

A válaszadók több mint 70%-a szerint anyagi és egzisztenciális szempontból is megérte fokozatot szerezni, ám még többen vannak azok, akik szakmai előrejutás miatt érzik megtérültnek a doktori fokozatukat. A korábbi években is hasonló határról számoltak be a doktori végzettséggel rendelkezők. Több mint kétharmaduk (67,2%) érzékelt kisebb-nagyobb növekedést jövedelmében a fokozatszerzésnek köszönhetően, összhangban az arra a kérdésre adott válasszal, amelyben arról számoltak

be a válaszadók, hogy anyagi szempontból megérte a fokozatot megszerezni (64%). Az előző felmérésekben is többen érzékelték megtérültnek a doktori képzésbe fektetett energiát a szakmai előrejutás és karrierépítés szempontjából, mint anyagi vagy egzisztenciális szempontból.

Az elégedettségi válaszokkal összevetve nem meglepő, hogy az anyagi juttatások kapta a legalacsonyabb pontszámot, annak ellenére, hogy a fokozat megszerzése után a megkérdezettek 78%-ának növekedett a fizetése kisebb vagy nagyobb mértékben. A megkérdezettek szerint a fokozatszerzés tehát hozzájárul az élhetőbb keresethez, mindössze 19 százalék nyilatkozott úgy, hogy nem változott jelentősen a jövedelme a PhD hatására.

## Összefoglalás

Kutatási programunk három hullámban végzett adatfelvételen alapul, s ebből a magyar doktori képzés közel két évtizedét felölelő visszajelzést kaphatunk a doktoráltak véleményéről, karrier-tapasztalatairól, a fokozatuk munkaerőpiaci értékéről és értékeléséről. A doktori fokozatot szerzettek szakmailag általában elégedettek, ám anyagilag jóval kritikusabbak a helyzetüket illetően, s ez a kettősség 2002 és 2014 között erősödött. A tanulmányaikat és az egyetemen töltött időt hasznosulni látják, a doktoranduszévek alatt kialakult kapcsolatok segítik karrierjüket. A PhD képzést végzettek magas szintű szakmai tudással, ám hiányosabb (ön)menedzselési támogatással lépnek be a munka világába.



Kutatásunk megközelítése különbözik attól a felfogástól, amely szerint a doktori fokozat kizárólag egy tudományos pálya kezdeti lépcsőjeként értelmezhető. A kutatás-fejlesztés tendenciái, a felsőoktatás háromszintűvé válásának elemzése és a nemzetközi összehasonlítások alapján azonban a PhD másféle egyetemi és társadalmi értelmezését javasoljuk. Eszerint a doktori képzés funkciója lényegesen tagoltabb, szélesebb körű, mint a tudósutánpótlás biztosítása. Ha ugyanis a felsőfokú képzés legmagasabb szintjeként tekintjük, akkor egyre növekvő jelentőséget kap az a képzési cél, hogy a doktori iskolák, valamint a fokozatszerzők a társadalom és gazdaság innovációs potenciáljának erősítésében mind nagyobb szerepet játsszanak. A PhD fokozat így sajátos helyzetbe került: tartalma és formálódása a tudományos világ alapelvei szerint konstituálódik, alkalmazása azonban (a továbbra is meghatározó egyetemi-kutatási rendszeren kívül) immár mind nagyobb mértékben a versenyszférában és az akadémiai világon kívüli társadalmi intézményeknél történik.

### Felhasznált szakirodalom

- Auriol, Laudeline – Misu, Max – Freeman, Rebecca 2013 *Careers of doctorate holders: Analysis of labour market and mobility indicators*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04. Paris, OECD Publishing. On-line: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/DOC\(2013\)4&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/DOC(2013)4&docLanguage=En)
- Auriol, Laudeline 2010 *Careers of doctorate holders: Employment and mobility patterns*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2010/04. Paris, OECD Publishing. On-line: <https://www.hse.ru/data/2010/11/22/1209132297/Laudeline%20Auriol.pdf>
- Bowen William G. – Rudenstine, Neil L. 1992 *In pursuit of PhD*. Princeton – N. J., Princeton University Press, 58. On-line: <https://press.princeton.edu/titles/4957.html>
- Bowen, William G. – Kurzweil, Martin A. – Tobin, Eugene M. 2005 *Equity and excellence in American higher education*. Charlottesville – London, University of Virginia Press, 63.
- Broida, Bethany 2004 'Gold standard' for rating doctoral programs is stalled. *Chronicle for Higher Education*. On-line: <https://www.chronicle.com/article/Gold-Standard-for-Rating/10733/#/subscriptions/offers/?PK=M1224&cid=MH2WPW1>
- Burris, V. 2004 The academic caste system: Prestige hierarchies in PhD exchange networks. *American Sociological Review*, 69 (2):239-264.
- Diamond, Nancy – Graham, Hugh Davis 2010 How should we rate research universities? *Change: The Magazine of Higher Learning*, (32) 4:20-33. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00091380009601745>
- Fábri György 2008 Mire jó, mennyire jó a magyar PhD? *Felsőoktatási Műhely*, 3. On-line: [https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/felsooktatasimuhely/FeMu/2008\\_03/oldal55\\_68\\_phd.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasimuhely/FeMu/2008_03/oldal55_68_phd.pdf)
- Fábri István 2008 Doktoráltak a munkaerőpiacon. A PhD fokozat szerepe a szakmai karrierépítésben. In Fábri István – Horváth Tamás – Kiss László – Nyerges Andrea szerk. *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Budapest, Educatio Kht. – Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK), 83-98.
- Goldman, Charles A. – Massy, William F. 2000 *The PhD factory: Training and employment of science and engineering doctorates in the United States*. Anker Pub Co.
- Kozma Tamás – Pusztai Gabriella 2009 Kie a doktori iskola? *Educatio*, 1:64-74.
- Nerad, Maresi – Heggelund, Mimi 2008 eds. *Toward a global PhD?: Forces and forms. In Doctoral Education Worldwide*. London – Seattle, University of Washington Press.
- Noble, Keith Allan 1994 Changing doctoral degrees: An international perspective. Birmingham, SRHE and Open University Press.
- PhD Ten Years Later* 1996 Seattle, University of Washington. On-line: <https://www.education.uw.edu/cirge/phd-career-path-tracking/phd-holders-in-natural-sciencesengineering/>
- Sadrozinski, Renate – Nerad, Maresi – Cerny, Joseph 2003 *PhDs in Art History-Over a Decade Later*. Seattle, University of Washington. On-line: [https://www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2008/02/arhistory\\_report.pdf](https://www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2008/02/arhistory_report.pdf)

Sauermann, Henry – Roach Michael 2012 Science  
PhD career preferences: Levels, changes, and  
advisor encouragement. *PLoS ONE*, 7(5):  
On-line: [https://journals.plos.org/plosone/  
article?id=10.1371/journal.pone.0036307](https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0036307)  
*The Responsive Ph.D.: Innovations in U.S. Doctoral  
Education* 2005 The Woodrow Wilson Nati-  
onal Fellowship Foundation. On-line: [https://  
files.eric.ed.gov/fulltext/ED536859.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536859.pdf)

