

OLVASZTÓ ZSÓFIA – DAJNOKI KRISZTINA

## A DOKTORI KÉPZÉS TAPASZTALATAI ÉS HATÁSAI A MUNKAERŐPIACI ELHELYEZKEDÉSRE A DEBRECENI EGYETEMEN PHD-FOKOZATOT SZERZETT MAGYAR HALLGATÓK KÖRÉBEN

A doktori képzés a tudományos pálya és az utánpótlás biztosításának alapköveként is tekinthető, amelybe a legtehetségesebb hallgatók kapcsolódnak be. A doktorandusz hallgatók növekvő létszáma, valamint az üzleti szektor elszívó hatása miatt is egyre inkább előfordul, hogy nem az akadémiai szférában helyezkednek el a fokozatot szerzett hallgatók, hanem az üzleti életben folytatják pályafutásukat, így az intézmények megtartási kihívásokkal is küzdenek. A kutatás célja, hogy feltárja a Debreceni Egyetemen 2019 és 2023 közötti időszakban fokozatukat megszerzők körében (n=626) az intézmény doktori iskolái által nyújtott képzés sajátosságait. Az eredmények alapján szignifikánsan (p=0,000) gyakoribb a társadalomtudományok területén, hogy a doktori iskolába való belépés és a védés között 4-5 év telik el, míg az orvos- és egészségtudományok, valamint a bölcsészettudományok esetében ez több mint 6 évet jelent. Tudományterületenként eltérés figyelhető meg továbbá a doktori iskolák kutatóhelyeinek felszereltségét illetően, mivel az orvos- és egészségtudományok területén végzetek esetében szignifikánsan (p=0,000) gyakoribb, hogy lényegesen jobbnak ítélik meg más intézményekhez viszonyítva, azonban a bölcsészet- és természettudományok területén fokozatot szerző válaszadóknál ez szignifikánsan kevésbé gyakori. Megállapítottuk, hogy a bölcsészettudományok területén fokozatot szerzők esetében szignifikánsan (p=0,025) gyakoribb a témavezetői hozzájárulás hiányával kapcsolatos véleményezés. Az eredmények alapján a képzés alatti elégedettségi felmérések bevezetését javasoltuk a doktoranduszok körében, amelyek az oktatói/témavezetői munka véleményezésén túl a szocializációs folyamat, illetve a megtartást és az akadémiai szféra melletti elkötelezettséget elősegítő intézkedések feltárására irányulnának az intézményi fenntarthatóság és az akadémiai karriertervezés elősegítése érdekében.

### Bevezetés

A magyar felsőoktatás életében a doktori képzés mai formája 1993-ra vezethető vissza. Azóta szolgál a tudományos utánpótlás forrásaként, valamint a felsőoktatás legmagasabb lépcsőfokaként. Tehetséggondozási szempontból is jelentős szerepe van a felsőoktatásban, ugyanis a szak kollégiumok és a tudományos diákkör mellett a tehetségmenedzsment megnyilvánulásának egyik fő területeként is tekinthető (Bán et al., 2023). Ebből következik, hogy elitképzésként is értelmezhető, hiszen a képzés során a legtehetségesebb hallgatók számára biztosítanak olyan felkészült témavezetőket és eszközöket, amelyekkel sikeresen tudják lefolytatni tudományos kutatásaikat

---

Olvasztó Zsófia PhD hallgató, Debreceni Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola  
Dajnoki Krisztina egyetemi tanár, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2025.1.7>

(Michalkó et al., 2021). A PhD-képzés Magyarországon az 1993-as megjelenéstől kezdve doktori programok keretében, majd 2000-től doktori iskolákba szervezetteren működött. A képzés keretében megszerezhető tudományos fokozat még a mai napig is az oktatói-kutatói karrier első lépcsőfokának számít, így a doktori képzés a felsőoktatás tudományos utánpótlás-képzésének részeként értelmezhető (Pusztai et al., 2022). Ezt a tényt erősíti továbbá, hogy maga a doktori képzés a tudományos és kutatói utánpótlás biztosításának kiindulópontja a legtöbb országban, tudományterülettől függetlenül (Bögel, & Mátyás, 2022; Balogh, & Golovics, 2023).

### Elméleti háttér

A doktori képzés ma ismert képzési formáját az 1993. LXXX. törvényben alkották meg. „A több éven át tartó folyamat eredményeként alkották meg a felsőoktatásról szóló 1993. LXXX. törvényt, mely szabályozta a doktori képzést és a fokozat („Doctor of Philosophy”, rövidítve: PhD, a művészeti képzésben „Doctor of Liberal Arts”, rövidítve: DLA) odaítélését is” (Pálmai, 2019 p. 22). A törvényben rögzítetten a képzés időtartama 6 félév volt, mely során a doktoranduszoknak 180 kredit megszerzését kellett kötelezően teljesíteni (1993. évi LXXX. törvény – Nemzeti Jogszabálytár; Pálmai, 2019). A doktori képzés egészen 2016-ig egy három évet felölelő szervezett képzési időszakból és az azt követő fokozatszerzési időszakból állt (Pusztai et al., 2022). Az kijelenthető, hogy a felsőoktatásban végbemenő folyamatok valamilyen formában a doktori képzésben is éreztetik hatásukat. A Bologna-rendszer bevezetése során, mely a 2005. évi CXXXIX. felsőoktatásról szóló törvényben fogalmazódott meg, a doktori képzés a felsőoktatási alaptevékenységek között került meghatározásra az alapképzés, mesterképzés, a felsőfokú szakképzés és a szakirányú továbbképzés mellett. Ezt követően a felsőoktatásban jelentős változás a 2011. évi CCIV. nemzeti felsőoktatásról szóló törvény esetén következett be, azonban ez nem módosította a doktori képzésre és fokozatszerzésre vonatkozó kialakult rendszert egészen 2015-ig (2005. évi CXXXIX. törvény; A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény; Pálmai, 2019; Pusztai et al., 2022). A doktori képzésben az utóbbi évek legjelentősebb változása ekkor következett be, mely 2016. szeptember 1-jétől lépett életbe (Cseporán, 2019).

2015-ben jelent meg a „Fokozatváltás a felsőoktatásban – a teljesítményelvű felsőoktatás fejlesztésének irányvonala” dokumentum, amely a magyar kormány felsőoktatási stratégiáját tartalmazta. Ebben került megfogalmazásra a doktori képzés számára egy új irányvonal, melynek legfontosabb része a végzési hányad növelése és az erőforrások emelése volt. Ezen elvek megfogalmazása után 2016. szeptember 1-jétől a doktori képzést átalakították az Országgyűlés döntésére (Michalkó et al., 2021). A változás több elemből állt. A legjelentősebb változás a képzési idő hosszában mutatkozott, hiszen az eredetileg 3 éves, azaz 6 féléves képzés 4 évre, vagyis 8 félévre került meghosszabbításra. Ezzel a változtatással, mely a kezdéstől számítva 4 (+1) évet jelentett a fokozat megszerzésére, egy időkényszert helyeztek a doktorandusz hallgatókra, így növelve a megszerzett doktori fokozatok számát és erősítve a nemzetközi versenyképességet. A 2016/2017-es tanévtől érvényben lévő változások értelmében az új képzési rendbe felvett hallgatók számára 2+2 év alatti képzés teljesítendő, mely egy képzési és kutatási, azt követően pedig egy kutatási és disszertációs szakaszból áll. Ahhoz, hogy a hallgatók a kutatási és disszertációs szakaszba léphessenek, azaz a második két év teljesítése megkezdődhessen, a hallgatóknak komplex vizsgát kell teljesíteniük. Ez a komplex vizsga egy szűrő funkcióval is rendelkezik, sikeres teljesítés esetén pedig a doktoranduszoknak a komplex vizsgától számítva három éven belül kell benyújtaniuk az értekezésüket. További fontos változás volt az állami ösztöndíjas helyek számának növelése, valamint a doktori ösztöndíj összegének megemlése, ami így a képzés első két évében 140 ezer, a második két évben pedig 180 ezer forintot jelent (Hohmann, 2019; Pálmai, 2019; Balogh, 2021; Michalkó et al., 2021; Székely, 2021). Újításként került bevezetésre 2020-ban a Kooperatív Doktori Program, amely egy pályázatként funkcionál annak érdekében, hogy támogassa a doktori iskolák és a nem akadémiai

szektor együttműködését. Végző célja, hogy erősítse az egyes doktori iskolákban folytatott kutatások társadalmi-gazdasági jelentőségét és eredményességét. A legújabb változások közé tartozik a 2021 decemberében bevezetett új gyakorlat, miszerint a mesterképzést teljesítő hallgatók az utolsó tanévükben már bekapcsolódhatnak a doktori képzésbe és előre teljesíthetnek bizonyos képzési követelményeket. Ebben az esetben maga a doktori felvételi követelmények teljesítése utólag történik meg (Pusztai et al., 2022). 2024-ben újabb változást vezettek be, amely szerint a 2011. évi nemzeti felsőoktatásról szóló törvény kiegészül az üzleti doktori képzés definíciójával (Országos Doktori Tanács – Hirdetmények, 2024). Ennek értelmében az üzleti doktori képzés „az alkalmazott kutatásra és a gyakorlatorientált üzleti oktatásra összpontosító, szakmai tapasztalattal rendelkező hallgatók számára szervezett doktori képzési” (A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény). A módosítás szerint az üzleti doktori képzés („Doctor of Business Administration” rövidítve: DBA) teljesítésére a gazdálkodás- és szervezéstudományok területén van lehetőség magyar és angol vagy kizárólag angol nyelven. A felvétel feltétele továbbra is a mesterképzésben megszerzett fokozat, valamint szükséges, hogy legalább 5 évnyi magas szintű üzleti vezetői gyakorlattal is rendelkezzen a felvételiző. A képzésben 180 kreditet kell kötelezően teljesíteni, a képzési idő pedig legalább 6 félévet ölel fel (A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény).

A K+F, vagyis az eredményes kutatás-fejlesztések a gazdasági növekedés, a lakosság jóléte és a fenntartható fejlődés alapfeltételei. Ennek sikerességét alapvetően határozza meg a kellő számú és megfelelően képzett kutatói személyzet. Ennek biztosításának legfontosabb forrásai a felsőoktatási intézmények doktori iskolái (Bógel, & Mátyás, 2022). A doktoranduszok az oktatási rendszer legmagasabb képzési szintjének teljesítésével, a tudományos utánpótlás biztosítása mellett, a kutatás-fejlesztés előmozdítására is hatással vannak, akár közvetlenül vagy közvetetten (Papp, & Csata, 2013). A cél az, hogy a doktorandusz hallgatók és a fokozatot szerzettek képesek legyenek a doktori képzésük és a kutatások során elsajátított ismereteket és tapasztalatokat akár az üzleti szférában is alkalmazni (Berde, 2018). A doktori képzésbe bekerülők számos kihívással szembesülnek (Boros, 2018), hiszen felmerül a kérdés, hogy mennyit is ér a fokozat megszerzése, és milyen kilátásaik vannak a képzés teljesítése után (Hnatkova et al., 2022).

A PhD-fokozat megszerzését általánosságban az akadémiai világban történő karrierhez kötik (Rudd, & Nerad, 2015), azonban a doktorandusz hallgatók számának növekedése miatt az elérhető pozíciók megszerzése egyre nehezebb, így sokan kényszerülnek arra, hogy az eredeti céljaikkal ellentétben az akadémiai világon kívül helyezkedjenek el (Borrell-Damian et al., 2010; Allum, & Okahana, 2015). Így a PhD-végzettséggel rendelkezők karrierje és munkaerőpiaci helyzete ma már a tudásalapú gazdaságok fejlettségének mutatójává is vált, hiszen kulcsfontosságú szerepük van az innováció ösztönzésében, amely meghatározza a tudásalapú gazdaságokat (Inzelt, & Csonka, 2018; Hnatkova et al., 2022). Habár a PhD-fokozattal rendelkezők a munkaerőnek kis részét képezik, mégis a képzésük jelentős befektetést igényel egyéni szinten, valamint a felsőoktatási rendszer szempontjából is, hiszen olyan intellektuális tudással és szakterületi ismeretekkel kell rendelkezniük, amivel meg tudják állni a helyüket akár az akadémia területén, vagy pedig azon a területen, ami kapcsolódik a lefolytatott kutatásukhoz (Hnatkova et al., 2022; Pham, 2023). A szervezeti hatékonyság, valamint a munkafolyamatok eredményessége növelésének elengedhetetlen eleme a kreativitás, amely a szaktudás gyakorlati alkalmazásának kulcsfontosságú része is, ez több pozíció esetében is nélkülözhetetlen (Csástyu et al., 2023). Ezt a megközelítést a doktorandusz hallgatók esetében is megfigyelhetjük, hiszen tudományos kutatásaik lefolytatása során gyakran találkoznak komplex problémákkal, valamint sokszor új tervekkel kell kidolgozniuk és újfajta megközelítéseket kell alkalmazniuk, ez által kiváló erőforrásként funkcionálnak az üzleti életben is.

A doktori képzés tehát egy nagy kihívásként is leírható, hiszen több szinten is próbára teszi a hallgatókat (Boros et al., 2021). A PhD-fokozat megszerzését követően sem lesz egyszerűbb a

helyzete a kutatóknak, hiszen amellet, hogy publikálniuk kell a kutatásuk eredményeit, oktatási feladataikat is el kell látni, a kutatásukat folytatni kell, valamint mindezek mellett az álláskeresésre is energiát kell fordítaniuk. Ezt kiegészítve erősen termékenynek és versengőnek kell lenniük az elhelyezkedési esélyeik növelése érdekében (Hnatkova et al., 2022). Ezen esélyek növelésében, valamint a karriermotiváció erősítésében a témavezetőknek is kulcsfontosságú szerepük van (Platow, 2012; Jackson, & Michelson, 2015; Pham, 2023). A személyes és szakmai kapcsolatok, valamint a témavezetők által nyújtott iránymutatás, főként a karrierre fókuszálva, több esetben azt eredményezik, hogy a PhD-hallgatók gyakran szorosan a témavezetőik nyomdokaiba lépnek (Jones, & Warnock, 2015). Ahhoz, hogy ez sikeres legyen, fontos, hogy már a doktori képzés során megvalósuljon az akadémiai szocializáció, amely során a doktorandusz hallgatók azonosulni tudnak a szervezeti kultúrával (Kozák, 2015), hogy hatékonyan működjön az utánpótlás-tervezés részeként. Ennek során a PhD-hallgatók még inkább el tudják sajátítani az akadémiai kultúra sajátosságait és fel tudnak készülni a kutatói és oktatói karrierre (Main et al., 2019; Seo et al., 2021). A felsőoktatási intézmények utánpótlás-tervezési nehézségeiben ezen pontok mellett segítséget nyújthat az, ha a doktori iskolák és a doktori programok karrierfejlesztési támogatás által fejlesztik a doktorandusz hallgatók önismeretét és a karrierterveket összehangolják. Ez által nagyobb eséllyel érhetnek el sikereket a választott pályán (McGee et al., 2019; Choe, & Borrego, 2020; Main et al., 2021). Azon intézmények, amelyek alulfinanszírozottak utánpótlás tervezés szempontjából, különösen nehéz helyzetben vannak, mivel kevésbé tudnak versenyezni a doktori hallgatók megtartásáért és leendő oktatók megszerzéséért (Polónyi, 2024). Így az intézményi fenntarthatóság érdekében fontos, hogy a felsőoktatási intézmények kiemelt hangsúlyt fektessenek az utánpótlás biztosítására.

### Anyag és módszer

A kutatás célja, hogy feltárja a Debreceni Egyetem doktori iskoláiban fokozatot szerzettek tapasztalatait a doktori képzésről, valamint feltérképezze a képzés hatásait pályafutásukra és jövedelmi helyzetükre vonatkozóan. A doktori képzés akár egy speciális gyakornoki programnak is tekinthető, mivel a képzés során a doktorandusz hallgatók belelátanak az oktatásba és a kutatásba is, és azt itt szerzik élményeik meghatározhatják a karrierdöntésüket a tudományos pályával kapcsolatban.

A vizsgálat alapját a Debreceni Egyetem Tudományos Igazgatóságának adatbázisa képezte. A Debreceni Egyetemen a Szenátus által választott Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács felügyeli magát a doktori képzést, a tudományterületi doktori tanácsok pedig az egyes doktori iskolák munkájának területenkénti koordinálását végzik el. Jelenleg a Debreceni Egyetemen hat tudományterületen folyik doktori képzés, ezek az agrártudományok, a bölcsészettudományok, a műszaki tudományok, az orvos- és egészségtudományok, a társadalomtudományok és a természettudományok. A doktori képzés iránt érdeklődő magyar és külföldi hallgatók az intézményen belül 25 doktori iskola közül választhatnak és kezdenek meg doktori tanulmányaikat. Mindennek központosulása a Tudományos Igazgatóságon zajlik, ahol az adminisztratív és egyéb tanulmányi ügyekkel kapcsolatos tevékenységet, valamint a hallgatói kapcsolattartásban való segítséget és koordinálást végzik. Az egyetemen minden évben két alkalommal rendeznek doktoravató ünnepséget, melynek keretein belül évente több százán veszik át doktori okleveleiket. Az ünnepséget megelőzően egy kérdőíves vizsgálattal mérik fel az aktuálisan doktori oklevelüket átvevő korábbi hallgatók véleményét a képzésről. A Tudományos Igazgatóság által kiküldött kérdőívben 20 kérdés szerepelt, amelyek során a végzett hallgatók véleményét mérik fel az intézmény biztosította doktori képzésről, konferenciákról, tanulmányutakról, valamint az elhelyezkedés és a jövedelem téma is érintésre kerül. A 2019 és 2023 között eltelt időszakban összesen 783 magyar és 116 külföldi hallgató szerzett fokozatot az intézmény doktori iskoláiban.

Jelen tanulmányban azon magyar válaszadók véleménye került elemzésre, akik a 2019 és 2023 közötti időszakban szerezték meg fokozatukat (n=626). A minta elemszáma az alapsokaság 80%-a. A vizsgálat során a kutatási kérdéseink a tudományterületenkénti különbségek feltárására irányultak az alábbiak szerint:

- K1: Milyen eltérés tapasztalható a tanulmányok megkezdése és a védés között eltelt időt illetően?
- K2: Milyen a doktori iskolák kutatóhelyeinek felszereltsége?
- K3: Segíti-e a PhD-fokozat megszerzése a munkakeresést?
- K4: Hogyan ítélik meg a PhD-fokozat jövedelemre való hatását?
- K5: Hogyan értékelik a témavezetői támogatást?

## Eredmények

A vizsgálat során a Debreceni Egyetem Tudományos Igazgatóságának adatbázisa alapján mértük fel a 2019 és 2023 között fokozatot szerzettek véleményét az intézmény által kínált doktori képzésről és annak hatásairól az elhelyezkedésükre nézve. A minta demográfiai adatait az *1. táblázat* ismerteti.

**1. TÁBLÁZAT: A MINTA DEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI**

Jellemző	Válaszlehetőségek	Hallgatók száma (százalék)	Összesen
Nem	Férfi	273 (44%)	626
	Nő	353 (56%)	
Fokozatszerzés éve	2019	62 (10%)	626
	2020	88 (14%)	
	2021	161 (26%)	
	2022	155 (25%)	
	2023	160 (26%)	
Doktori tanulmányok megkezdése és a védés között eltelt év	3 évnél kevesebb	33 (5%)	626
	3-4 év	79 (13%)	
	4-5 év	161 (26%)	
	5-6 év	135 (22%)	
	6 évnél több	218 (35%)	
Tudományterület	Agrártudományok	48 (8%)	626
	Bölcészettudományok	104 (17%)	
	Orvos- és egészségtudományok	234 (37%)	
	Társadalomtudományok	71 (11%)	
	Természettudományok	169 (27%)	

Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

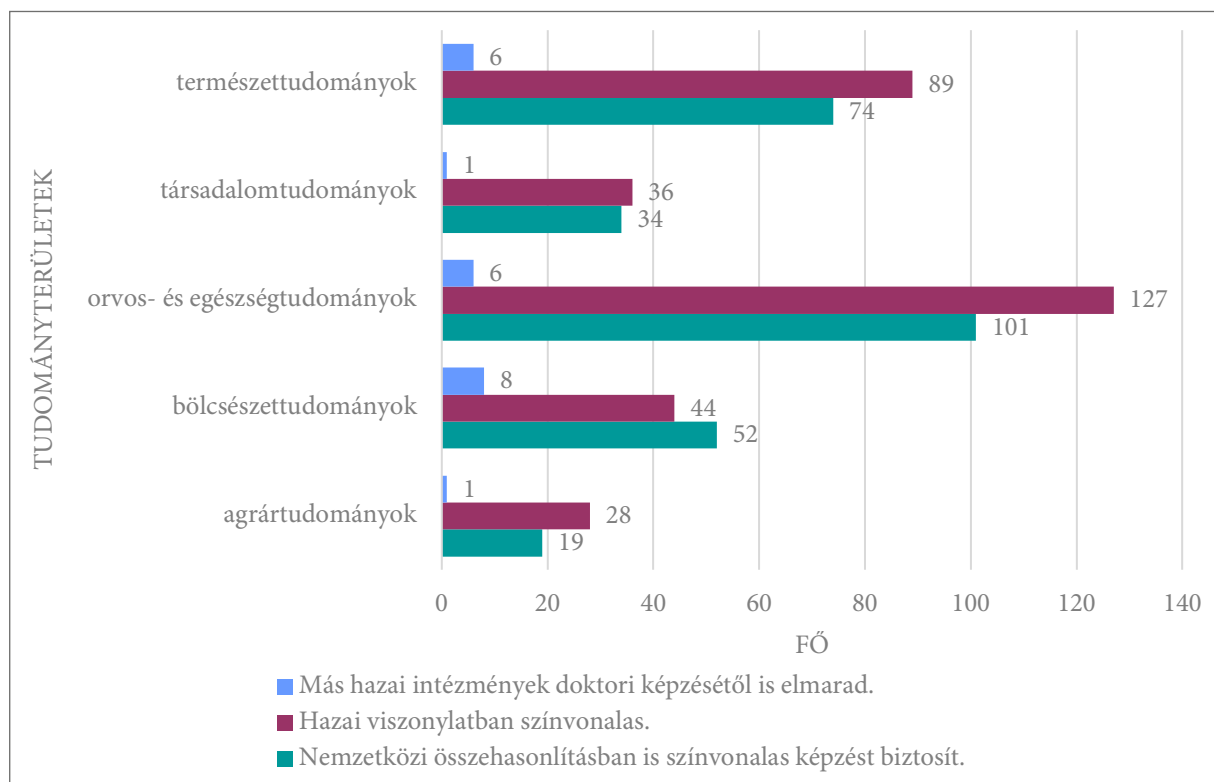
A minta megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadási hajlandóságban a nemek tekintetében nincs nagy eltérés, azonban a női válaszadók (56%) így is nagyobb arányban szerepelnek a mintában, mint a férfiak (44%). A fokozatszerzés évét vizsgálva kijelenthető, hogy a legtöbben 2021-ben szerezték meg a fokozatukat (161), azonban a 2022-es (155) és 2023-as év ezt szorosan



követi (160). A 2021-2023 közötti időszakban megszerzett fokozatok a teljes minta 76%-át adják. Az e mögött húzóó indok valószínűsíthetően a 2016-ban bevezetett változásoknak tudható be, amivel a doktorandusz hallgatókat időkorlátokhoz kötötték. Így a 2016 és azt követően képzésbe lépők esetén a 2021-2023 közötti időszakban volt időleges a fokozat megszerzése. A doktori tanulmányok megkezdése és a védés között eltelt időt vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadók legnagyobb részének több mint 6 év volt szükséges a fokozat megszerzéséhez. Kiemelendő azonban a kérdőív összeállítása, mivel a válaszlehetőségek nem pontosan voltak megfogalmazva, így az eltelt idő esetében átfedések fedezhetők fel, amik torzíthatják az eredményeket. A tudományterületek esetében a mintában legnagyobb létszámban az orvos- és egészségtudományok területen kutatók vannak jelen.

A válaszadók véleményét vizsgáltuk aszerint, hogy általánosságban hogyan ítélik meg a Debreceni Egyetem által nyújtott doktori képzést. A tudományterületenkénti eredményeket szemlélteti az 1. ábra.

**1. ÁBRA: A DEBRECENI EGYETEM DOKTORI KÉPZÉSEIRE VONATKOZÓ ÁLTALÁNOS VÉLEMÉNY TUDOMÁNYTERÜLETENKÉNTI MEGOSZLÁSBAN**



Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

Az intézmény nyújtotta doktori képzésről szóló általános vélemény a megkérdezettek szerint többnyire egyöntetű, összességében színvonalas képzésnek gondolják. Legtöbben (52%) hazai szinten tartják színvonalasnak az egyetem doktori iskoláinak képzését, a minta 42%-a pedig nemzetközi összehasonlításban is nívósnak gondolja a képzés minőségét. A megkérdezettek csupán 4%-a nyilatkozott úgy, hogy a doktori képzés minősége elmaradottnak mondható más intézményekéhez viszonyítva. Tudományterületi megoszlásban a képzésről szóló elmarasztaló vélemények megjelent ugyan mind az öt tudományterület esetében, azonban ezek a számok (1-8 fő) is alacsonynak mondhatók az egész mintát alapul véve. Ezek alapján elmondható, hogy alapvetően pozitív véleménnyel rendelkeznek a fokozatot szerzettek a Debreceni Egyetem által nyújtott doktori képzésről.

Az első kutatási kérdés (K1) vizsgálatához Pearson-féle Khí-négyzet próbát alkalmaztunk (2. táblázat). Arra kerestük a választ, hogy felfedezhető-e különbség tudományterületenként a doktori képzésbe való belépés és a védés között eltelt időt illetően.

**2. TÁBLÁZAT: TUDOMÁNYTERÜLET ÉS AZ ELTELT IDŐ KÖZÖTTI ÖSSZEFÜGGÉS**

	Agrártudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Bölcsészettudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Orvos- és egészség tudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Társadalomtudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Természettudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Összesen
3 évnél kevesebb	3 (6%) [0,3]	4 (4%) [-0,6]	13 (6%) [0,2]	5 (7%) [0,6]	8 (5%) [-0,3]	33
3-4 év	7 (15%) [0,4]	5 (5%) [-2,2]	30 (13%) [0,1]	10 (14%) [0,3]	27 (16%) [1,2]	79
4-5 év	13 (27%) [0,2]	21 (20%) [-1,1]	40 (17%) [-2,6]	31 (44%) [3,0]	56 (33%) [1,9]	161
5-6 év	16 (33%) [1,8]	25 (24%) [0,5]	46 (20%) [-0,6]	12 (17%) [-0,8]	36 (21%) [-0,1]	135
6 évnél több	9 (19%) [-1,9]	49 (47%) [2,1]	105 (45%) [2,6]	13 (1%) [-2,4]	42 (25%) [-2,2]	218
<b>Összesen</b>	48	104	234	71	169	626

Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

Az elvégzett Khí<sup>2</sup> próba eredményei alapján a tudományterületek és a doktori képzésbe való belépés és a védés között eltelt idő között szignifikáns ( $p=0,000$ ) összefüggés van (Számított Khí<sup>2</sup>-érték=58,13; df=16; Kritikus Khí<sup>2</sup>-érték=23,54; Cramer's V=0,18). A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy szignifikánsan gyakoribb a társadalomtudományok területén a védésig való eljutásig szükséges 4-5 év. Leírható továbbá, hogy a bölcsészettudományok és az orvos- és egészség tudományok területén szignifikánsan gyakoribb, hogy a belépés és a védés között 6 évnél több idő teljen el. Az eredmények szerint szignifikánsan kevésbé gyakori, hogy 3-4 év alatt a bölcsészettudományok területén védésig el lehet jutni. Hasonló mondható el a társadalomtudományokat és a természettudományokat vizsgálva, hiszen a Pearson-féle maradékok alapján szignifikánsan kevésbé gyakori, hogy ezeken a területeken 6 évnél több idő teljen el a belépés és a védés között.

*Így a K1 kutatási kérdésre választ kapva szignifikáns különbség fedezhető fel az egyes tudományterületeken végzettek esetében a doktori iskolába történő belépés és a védés között eltelt időt vizsgálva.*

Vizsgáltuk továbbá a fokozatszerzők véleményét a doktori iskolák kutatóhelyeinek felszereltségére vonatkozóan más hazai intézményekkel összevetésben tudományterületenként (K2). Második kutatási kérdésünkre a Khí-négyzet próba eredményeit a 3. táblázat ismerteti.

**3. TÁBLÁZAT: TUDOMÁNYTERÜLETEK ÉS KUTATÓHELYEK FELSZERELTSÉGÉRE VONATKOZÓ ÖSSZEFÜGGÉS**

	Agrártudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Bölcseztudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Orvos- és egészség tudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Társadalomtudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Természettudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Összesen
Hazai viszonylatban is elmaradott.	1 (2%) [-0,7]	9 (9%) [2,3]	6 (3%) [-1,2]	1 (1%) [-1,1]	9 (5%) [0,7]	26
Lényegesen jobb, mint más intézményekben.	14 (29%) [0,6]	15 (14%) [-2,2]	78 (33%) [2,5]	23 (32%) [1,2]	27 (16%) [-2,4]	157
Más hazai intézményekéhez hasonló.	33 (69%) [-0,2]	80 (77%) [0,7]	150 (64%) [-1,2]	47 (66%) [-0,4]	133 (79%) [1,2]	443
<b>Összesen</b>	48	104	234	71	169	626

Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

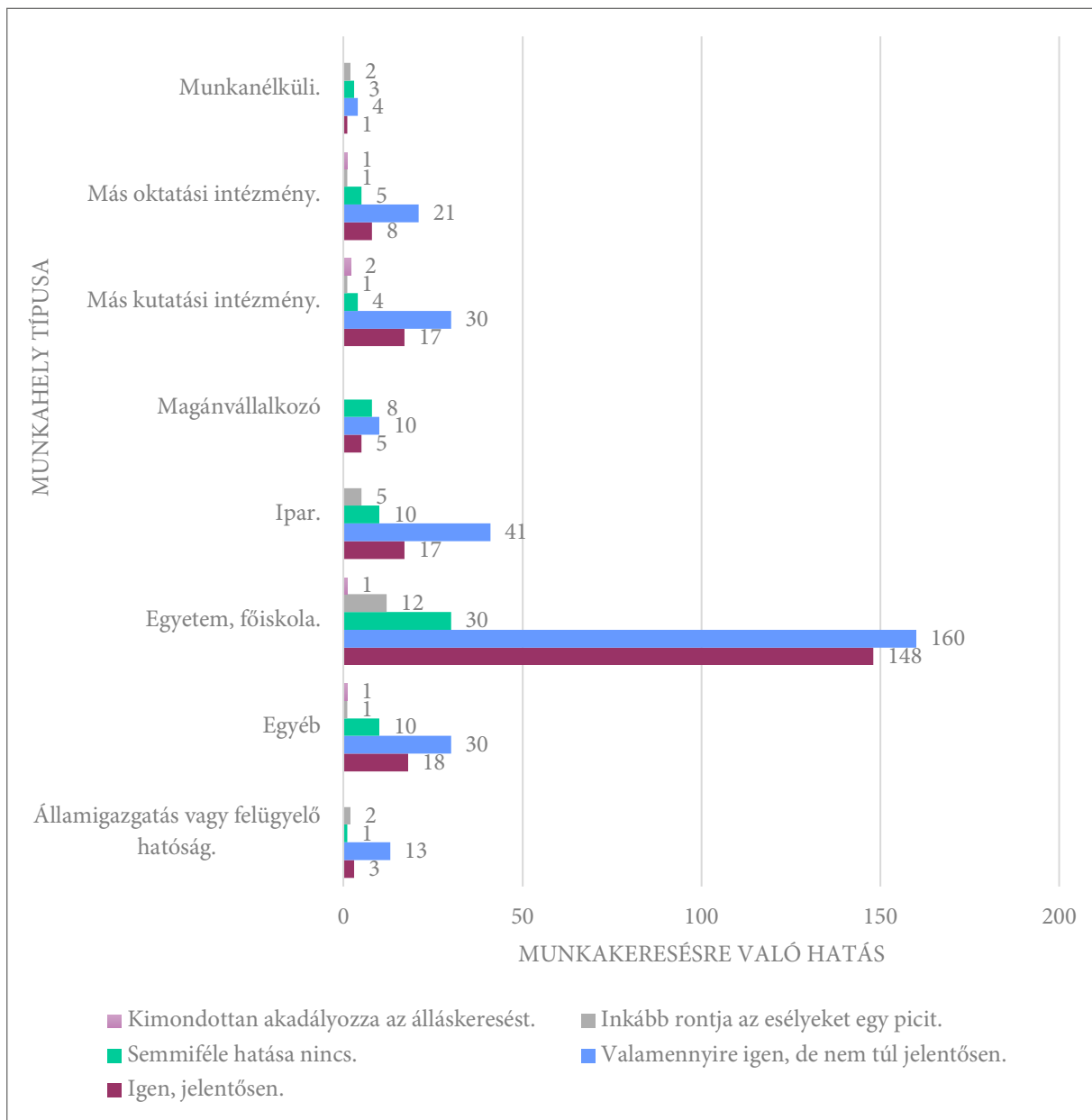
Az eredmények alapján szignifikáns ( $p=0,000$ ) összefüggés figyelhető meg a doktori iskolák kutatóhelyeinek felszereltségére vonatkozó véleményekben a különböző tudományterületek között (Számított  $\chi^2$ -érték=31,08;  $df=8$ ; Kritikus  $\chi^2$ -érték=13,36; Cramer's  $V=0,13$ ). Jelen esetben is elemeztük a Pearson-féle maradékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy szignifikánsan gyakoribb, hogy a bölcseztudományok területén kutató doktoranduszok hazai viszonylatban elmaradottnak ítélik meg a kutatóhely felszereltségét. Megfigyelhető továbbá, hogy az orvos- és egészség tudományok területén szignifikánsabban gyakoribb, hogy lényegesen jobbnak vélik a kutatóhelyek felszereltségét más intézményekhez viszonyítva. Elmondható továbbá, hogy a bölcseztudomány- és a természettudományok területén kutatók esetében szignifikánsan kevésbé gyakori, hogy a kutatóhelyek felszereltségét lényegesen jobbnak ítélik meg.

*Az eredmények alapján a második kutatási kérdésre (K2) válaszolva az egyes tudományterületeken fokozatot szerzettek eltérően ítélik meg a kutatóhelyek felszereltségét.*

A kérdőív tartalmazott arra vonatkozó kérdést, amely közvetlenül a fokozatszerzést követő munkahely típusára kérdezett rá. Az eredmények alapján a válaszadók legnagyobb része 441 fő (70%) egyetemnél, főiskolánál vagy más kutatási, esetleg más oktatási intézménynél helyezkedik el közvetlenül a fokozatszerzés után, azaz az akadémiai szférában folytatta pályafutását. A mintában az ipari elhelyezkedést (12%) választó és a magánvállalkozást (4%) kezdő fokozatszerzők is megjelentek. Ezen eredmény további elemzése érdekében vizsgáltuk a PhD-fokozat megszerzésének hatását a munkakeresés sikerességére. Ezt összevetettük a munkahely típusával, amelynek eredményét a 2. ábra szemlélteti.



**2. ÁBRA: A FOKOZAT MEGSZERZÉSE MENNYIRE BEFOLYÁSOLJA A MUNKAKERESÉST MUNKAHELYTÍPUS SZEMPONTJÁBÓL?**

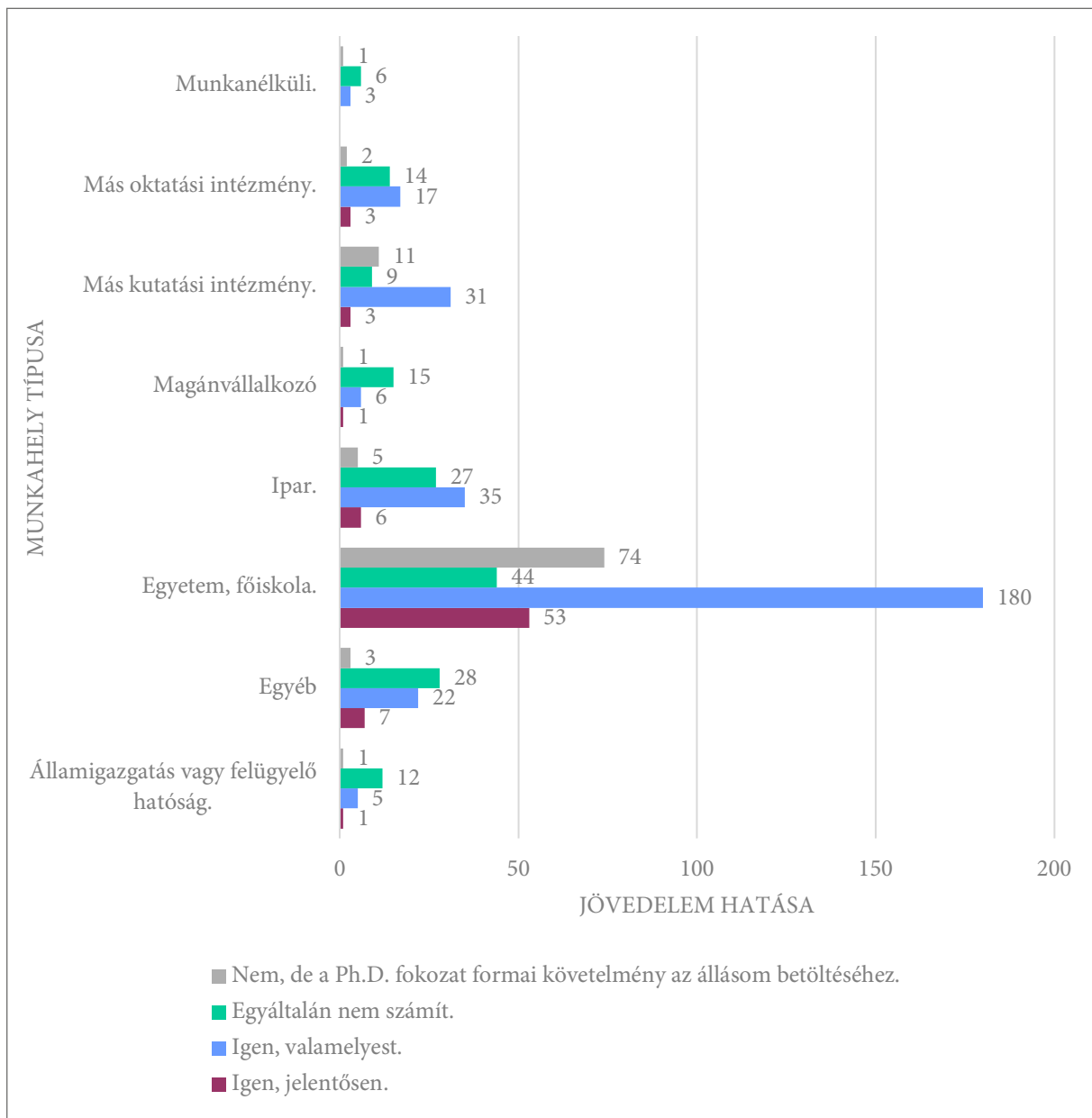


Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

Az eredmények alapján a Debreceni Egyetemen fokozatot szerzők szerint a fokozatuk megszerzése ugyan pozitív hatással van a munkakeresésükre, azonban annak mértéke korlátozott. Ez leginkább az akadémia szférát választók esetén jelenik meg, ami a doktori képzés fő célját tekintve nem meglepő, hiszen a PhD-képzés által kívánják biztosítani az intézmények a tudományos utánpótlást. A fokozatszerzés semleges és inkább negatív hatása főként az ipart választók, a magánvállalkozásba kezdők, valamint az államigazgatás vagy felügyelő hatóságnál elhelyezkedők esetében jelent meg. Ez is erősíti azt, hogy a doktori fokozat hatása karrier szempontjából legfőképp a tudományos pályán érzékelhető, amely a doktori képzés tudományos utánpótlás-biztosítási céljából is adódik.

A fokozat megszerzésének jövedelemre való hatását elemeztük a munkahely típusa alapján is. Az eredményt a 3. ábra szemlélteti.

**3. ÁBRA: A FOKOZAT MEGSZERZÉSE MILYEN HATÁSSAL VAN A JÖVEDELEMRE MUNKAHELYTÍPUS SZEMPONTJÁBÓL?**



Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

Az eredmények alapján – összhangban a munkakereséssel – a válaszadók szerint a fokozat megszerzése a jövedelem esetében is pozitív hatással bír, azonban annak mértéke korlátozott. Az akadémiai szférát (egyetem, főiskola, más oktatási intézmény, más kutatási intézmény) választók kapcsán a jövedelemre való korlátozott pozitív hatás mellett inkább formai követelményként jelent meg a fokozat megszerzése. Semleges jövedelmi hatás főként az ipar, a magánvállalkozók és az államigazgatás vagy felügyelő hatóságnál elhelyezkedőknél jelent meg. Ezzel is alá lehet támasztani azt a tényt, miszerint PhD-fokozat főként az akadémiai karrier esetében jelent előnyt a jövedelem szempontjából, ami a képzés utánpótlás-biztosítási céljából fakadóan sem meglepő.

A kutatás során arra is rákérdeztünk, hogy a PhD-fokozat megszerzése befolyásolja-e a munkakeresésük sikerességét (K3), illetve a jövedelmüket pozitívan befolyásolja-e a PhD-fokozat megléte (K4).

Az adatokat tudományterületekre lebontva is elemeztük. A harmadik kutatási kérdésünk esetében az elvégzett  $\chi^2$  próbákon keresztül nem találtunk szignifikáns ( $p=0,281$ ) kapcsolatot a különböző tudományterületeken végzetek véleménye között a PhD-fokozat munkakeresésre való hatását illetően (Számított  $\chi^2$ -érték=18,77;  $df=16$ ; Kritikus  $\chi^2$ -érték=23,54; Cramer's  $V=0,10$ ). Valamint nem fedeztünk fel szignifikáns ( $p=0,229$ ) összefüggést a PhD-fokozat jövedelemre való pozitív befolyása és az egyes tudományterületeken fokozatot szerzettek álláspontja között (Számított  $\chi^2$ -érték=15,22;  $df=12$ ; Kritikus  $\chi^2$ -érték=18,55; Cramer's  $V=0,09$ ).

A harmadik kutatási kérdésre (K3) azt a választ kaptuk, hogy a különböző tudományterületeken fokozatot szerzők nem ítélik meg másképpen a PhD-fokozat megszerzésének segítő hatását a munkakeresésükre nézve. Hasonló mondható el a negyedik kutatási kérdés (K4) esetében is, mivel az eredmények szignifikánsan nem támasztják alá, hogy tudományterületenként eltérés van a PhD-fokozat jövedelemre való hatásának megítélésében.

A kutatás kiterjedt a doktori képzés egyik kulcspontjára, vagyis a témavezetőkre és az általuk nyújtott támogatásra is. Az erre vonatkozó kutatási kérdés (K5) vizsgálatához  $\chi^2$ -négyzet próbát alkalmaztunk (4. táblázat).

**4. TÁBLÁZAT: TÉMAVEZETŐI TÁMOGATÁS ÉS TUDOMÁNYTERÜLETENKÉNTI ÖSSZEFÜGGÉS**

	Agrártudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Bölcsészettudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Orvos- és egészségtudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Társadalomtudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Természettudományok Fő (%) [Korrigált maradék]	Összesen
A témavezetőm egyáltalán nem járult hozzá a fokozatszerzésem sikeréhez, de akadályt sem jelentett.	1 (2%) [0,1]	6 (6%) [2,8]	4 (2%) [-0,2]	0 (0%) [-1,2]	1 (1%) [-1,2]	12
A témavezetőm gátolni próbálta a fokozatszerzésemet.	0 (0%) [-0,4]	0 (0%) [-0,6]	2 (1%) [1,4]	0 (0%) [-0,5]	0 (0%) [-0,7]	2
A témavezetőm jelentősen hozzájárult a fokozatszerzésem sikeréhez	46 (96%) [0,7]	80 (77%) [-1,0]	201 (86%) [-0,1]	64 (90%) [0,3]	150 (89%) [0,3]	541
A témavezetőm valamennyire hozzájárult a fokozatszerzésem sikeréhez, de nem túl jelentős mértékben	1 (2%) [-1,9]	18 (17%) [1,8]	27 (12%) [0,1]	7 (10%) [-0,4]	18 (11%) [-0,3]	71
<b>Összesen</b>	48	104	234	71	169	626

Forrás: Saját szerkesztés (2024) n=626

A  $\chi^2$  próba alapján a tudományterületek és a témavezetői támogatás között szignifikáns ( $p=0,025$ ) kapcsolatot találtunk (Számított  $\chi^2$ -érték=23,28;  $df=12$ ; Kritikus  $\chi^2$ -érték=18,55; Cramer's  $V=0,11$ ). Az eredmények további értelmezés érdekében elemeztük a Pearson-féle maradékokat, amelyek alapján kijelenthető, hogy a bölcsészettudományok területén fokozatot szerzők szignifikánsabban gyakoribban vallják azt, hogy a témavezetőjük egyáltalán nem járult hozzá a fokozatszerzésükhöz, valamint akadályt sem jelentett ebben.

*Az eredmények alapján az ötödik kutatási kérdésre (K5) azt a választ kaptuk, hogy a témavezetői támogatás kapcsán szignifikáns eltérés tapasztalható a tudományterületek közötti véleményekben.*

### Összegzés

A doktori képzés napjainkban már nemcsak a tudományos és oktatói-kutatói utánpótlás célzattal működik, hanem fontos szerepet játszik a tudásalapú gazdaságok fejlesztésében is. A PhD-hallgatók az innovációhoz, a kreatív és kritikus gondolkodáshoz is hozzájárulnak, akár az akadémia, akár az üzleti szférában helyezkednek el. Az üzleti szféra elszívó hatására esetleg megoldást jelenthet az üzleti doktori képzés („Doctor of Business Administration” /DBA), amelyet 2024. december 19-én emeltek be a 387/2012. a doktori iskolákról, a doktori eljárások rendjéről és a habilitációról szóló kormányrendeletbe, így ez a képzés 2025-ben fog életbe lépni (Országos Doktori Tanács – Hirdetmények, 2025). Mivel egyre több doktorandusz hallgató helyezkedik el az akadémián kívül, így érdemes vizsgálni, hogy a PhD-fokozat megszerzése milyen hatással is van az álláskeresésre és a jövedelem meghatározására.

A tanulmányban ismertetett kutatásban az előbbieken túl vizsgáltuk a Debreceni Egyetem nyújtotta doktori képzésről alkotott véleményeket, a doktori iskolák által kínált kutatóhelyek felszereltségére vonatkozó álláspontokat, valamint a doktori képzés egyik központi elemét, a témavezetői támogatást. Eredményeink alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a Debreceni Egyetem 24 doktori iskolájában a 2019 és 2023 közötti időszakban fokozatot szerzők ( $n=626$ ) tudományterületenként másképpen vélekednek a kutatóhelyek felszereltségéről és a témavezetői támogatásról is. Megállapítottuk továbbá, hogy szignifikáns ( $p=0,000$ ) eltérés figyelhető meg a tudományterületek között a doktori iskolába való belépés és a védés között eltelt időt illetően. Ennek alapján kijelenthető, hogy a társadalomtudományok területén a 4-5 év, míg az orvos- és egészségtudományok és a bölcsészettudományok esetében a 6 évnél több idő szignifikánsan gyakoribb a védésig eltelt időt vizsgálva. A bölcsészettudományok területén végzett hallgatók esetében szignifikánsabb gyakoribb a kutatóhelyek felszereltségének elmaradottnak való megítélése, valamint a témavezetői hozzájárulás hiányáról szóló véleményezés. Ezen eredmény esetén mindenképp kiemelendő a témavezetők és a doktorandusz hallgatók közötti mentor és mentorált kapcsolat fontossága a képzés során, hiszen maga a kapcsolat, illetve a témavezető hírneve is befolyásolhatja egy PhD-hallgató karrierjének alakulását (Berdahl et al., 2020; Hofstra et al., 2022). A kutatóhelyek esetében megállapítottuk, hogy míg az orvos- és egészségtudományok területén fokozatot szerzők körében szignifikánsan gyakoribb, hogy lényegesen jobbnak ítélik meg a kutatóhelyek felszereltségét más intézményekhez viszonyítva, addig ez a bölcsészettudományokat és természettudományokat vizsgálva szignifikánsan kevésbé gyakori. A fokozat megszerzésének hatását vizsgáltuk a munkakeresésre és a jövedelemre vonatkozóan is. Habár a válaszadók véleménye szerint pozitívan befolyásolja a PhD-fokozat megszerzése a munkakeresés sikerességét és a jövedelem mértékét, ennek hatása korlátozott lehet, valamint nem volt felfedezhető szignifikáns ( $p=0,281$ ;  $p=0,229$ ) eltérés a vélemények között tudományterületenként.

Mivel az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezése (OMHV) kérdőív csak az oktatóra, illetve a tantárgyra vonatkozó elemeket minősíti, így javaslatként az elégedettségi felmérések bevezetését fogalmaztuk meg, amelyet érdemes az egyes doktori iskolákban elvégezni a képzés ideje alatt is (vagy legalább két évente, pl. a komplex vizsga időszakában, amikor már rendelkeznek vélemény-

nyel a doktoranduszok, és van lehetőség a képzés második etapjára akár fejlesztésre, módosításra). Általánosságban inkább pozitív véleménnyel voltak a 2019 és 2023 között fokozatot szerzők a doktori képzésükkel kapcsolatban, mindössze 1-8 fő jelent meg tudományterületenként elmarasztaló véleménnyel. A leendő PhD-hallgatók vonzása miatt is különösen fontos a hallgatók elégedettségének mérése, hiszen a korábban végzett hallgatók ajánlása hatással van az intézményválasztásra (Kómi, 2020). Így érdemes figyelmet fordítani a kritikai észrevételekre, feltárni a negatív vélemény hátterét és változásokat eszközölni, amennyiben szükséges. Az elégedettség vizsgálata mellett érdemes a felméréseket az akadémiai szféra melletti elkötelezettséget segítő intézkedések feltárására is kiterjeszteni. Fontos lehet az intézmények számára a doktori képzések és doktori programok felülvizsgálata, hiszen a doktorandusz hallgatók számára befolyásoló tényező lehet a későbbi karrierkilátások esetében a doktori program hírneve és rangja is (Main et al., 2019). A doktori képzés az akadémiai karrier nulladik fázisaként is működik, hiszen ennek során kóstolnak bele a tudományos pályába a leendő oktatók és kutatók. Így ezen speciális beillesztési szakaszként értelmezhető képzés során szerzett élmények vizsgálata az akadémiai karriertervezés elősegítése mellett az intézményi fenntarthatóság és megtartás szempontjából is kifejezetten fontos.

A kutatás korlátjaként az adatbázis azonosítható, mivel az adatbázisban szereplő kérdések megfogalmazása, válaszlehetőségek és skálák korlátja miatt csak limitált statisztikai elemzésekkel tudtuk az adatokat feldolgozni. A kutatás jövőbeli irányaként azonosítottuk a külföldi doktorandusz hallgatók véleményének vizsgálatát, mely egy érdekes összehasonlítási szempontot jelenthet. Érdemes lehet továbbá a kutatást kiterjeszteni több magyar felsőoktatási intézményre is, így összehasonlítva az egyes egyetemek által kínált doktori képzésekről vallott véleményeket.

### Köszönetnyilvánítás

Jelen tanulmány a Gróf Tisza István Debreceni Egyetemért Alapítvány Kiválósági PhD Ösztöndíj támogatásával készült.

### Irodalomjegyzék

1993. évi LXXX. törvény – Nemzeti Jogszabálytár (1993). <https://njt.hu/jogszabaly/1993-80-00-00.0>
2005. évi CXXXIX. törvény – Nemzeti Jogszabálytár (2005). <https://njt.hu/jogszabaly/2005-139-00-00.27>
- Allum, J., & Okahana, H. (2015). *Graduate enrollment and degrees: 2004 to 2014*. Washington, DC: Council of Graduate Schools,
- Balogh G. (2021). *Tehetséggondozás, -menedzsment, -áramlás*. Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar.
- Balogh G., & Golovics J. (2023). A gazdaságtudományi doktori iskolák helyzete Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 70(3), 322-338. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2023.3.322>
- Bán E., Molnár E., Jármái E., & Vágány J. (2023). Tehetséggondozás a magyar gazdasági felsőoktatásban: Fókuszban a Tudományos Diákköri Konferencia és a Közgazdaságtudományi Szekció. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 54(7-8), 105-120. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2023.07-08.08>
- Berdahl, L., Malloy, J., & Young, L. (2020). Faculty Perceptions of Political Science PhD Career Training. *PS: Political Science & Politics*, 53(4), 751-756. <https://doi.org/10.1017/S1049096520000839>
- Berde C. (2018). 2010-2012 átmenet agrár közgazdaságtantól a gazdálkodástudomány felé. In Popp J., Borsos J., Harangi-Rákos M. & Dajnoki K. (Szerk.), *A Doktori Iskola tudományos teljesítménye 130 PhD értekezésből (1993-2018)* (pp. 21-23). Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola.
- Bögel G., & Mátyás L. (2022). Doktori iskolák zsákutcában? Néhány gondolat a magyarországi PhD-képzésről. *Magyar Tudomány*, 183(12), 1541-1560. <https://doi.org/10.1556/2065.183.2022.12.4>
- Boros J. (2018). Motivációs tényezők vizsgálata a PhD képzésre való jelentkezés esetén. *Gazdálkodástudományi Közlemények*, 7(1), 19-24. <https://ojs.lib.unideb.hu/gazdalkodaskozlemenyek/article/view/14074/12152>

- Boros, J., Khateeb, F. R., & Kun, A. I. (2021). Research and development career plans and work-life balance: Evidence from a survey among Hungarian Ph.D. students. In Simonics I., Holik I., & Tomory I. (Szerk.), *Módszertani újítások és kutatások a szakképzés és a felsőoktatás területén: X. Trefort Ágoston Szakképzés- és Felsőoktatás-pedagógiai Konferencia Tanulmánykötet* (pp. 126-140). Óbudai Egyetem.
- Borrell-Damian, L., Brown, T., Dearing, A., Font, J., Hagen, S., Metcalfe, J., & Smith, J. (2010). Collaborative Doctoral Education: University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange. *Higher Education Policy*, 23(4), 493-514. <https://doi.org/10.1057/hep.2010.20>
- Choe, N. H., & Borrego, M. (2020). Master's and Doctoral Engineering Students' Interest in Industry, Academia, and Government Careers. *Journal of Engineering Education*, 109(2), 325-346. <https://doi.org/10.1002/jee.20317>
- Csástyu L., Vámosi T., & Vámosiné Rovó G. (2023). A munkaerőpiaci elvárások, a pályaaorientáció és a kreativitás összefüggései. *Új Munkaügyi Szemle*, 4(3), 67-74. <https://doi.org/10.58269/umsz.2023.3.6>
- Cseporán Z. (2019). Doktori képzés a magyar oktatáspolitikai aktualitásai tükrében. In Kis K. B. (Szerk.), *Studia Doctorandorum Excellentiae – A doktori képzés múltja, jelene és jövője* (pp. 119-145). Publikon Kiadó.
- Fábrí G. (2021). A doktori fokozat értéke a munkaerőpiacon – a doktoráltak véleménye alapján. In Tardos K., Paksi V., & Fábrí G. (Szerk.), *Tudományos karrierök a 21. század elején* (pp. 9-22). Belvedere Meridionale.
- Hnatkova, E., Degtyarova, I., Kersschot, M., & Boman, J. (2022). Labour market perspectives for PhD graduates in Europe. *European Journal of Education*, 57(3), 395-409. <https://doi.org/10.1111/ejed.12514>
- Hofstra, B., McFarland, D. A., Smith, S., & Jurgens, D. (2022). Diversifying the Professoriate. *Socius*, 8. <https://doi.org/10.1177/23780231221085118>
- Hohmann B. (2019). A hazai doktorandusz életpályát befolyásoló tényezők alakulása. In Kis K. B. (Szerk.), *Studia Doctorandorum Excellentiae – A doktori képzés múltja, jelene és jövője* (pp. 69-84). Publikon Kiadó.
- Inzelt A., & Csonka L. (2018). A PhD-fokozatot szerzettek karrierje a társadalom- és humán tudományokban. *Educatio*, 27(1), 30-45. <https://doi.org/10.1556/2063.27.2018.1.3>
- Jackson, D., & Michelson, G. (2015). Factors influencing the employment of Australian PhD graduates. *Studies in Higher Education*, 40(9), 1660-1678. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.899344>
- Jones, H. M., & Warnock, L. J. (2015). When a PhD is not enough: A case study of a UK internship programme to enhance the employability of doctoral researchers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 5(3), 212-227. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2014-0013>
- Kozák A. (2015). Szocializáció nagyvállalati környezetben: a beosztás szerepe a szervezeti kultúrába való integráció során. *TAYLOR*, 7(1-2), 83-90. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12900>
- Kórmíves P. M. (2020). *A magyar felsőoktatás nemzetköziesedése a gazdaságtudományi képzésben (Doktori értekezés)*. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola. <http://hdl.handle.net/2437/296613>
- Main, J. B., Prenovitz, S., & Ehrenberg, R. G. (2019). In Pursuit of a Tenure-Track Faculty Position: Career Progression and Satisfaction of Humanities and Social Sciences Doctorates. *Review of Higher Education* 42(4), 1309-1336. <https://doi.org/10.1353/rhe.2019.0067>
- Main, J. B., Wang, Y., & Tan, L. (2021). The Career Outlook of Engineering PhDs: Influence of Postdoctoral Research Positions on Early Career Salaries and the Attainment of Tenure-Track Faculty Positions. *Journal of Engineering Education*, 110(4), 977-1002. <https://doi.org/10.1002/jee.20416>
- McGee, E. O., Naphan-Kingery, D. E., Mustafaa, F. N., Houston, S., Botchway, P., & Lynch, J. (2019). Turned Off from an Academic Career: Engineering and Computing Doctoral Students and the Reasons for Their Dissuasion. *International Journal of Doctoral Studies*, 14, 277-305. <https://doi.org/10.28945/4250>
- Michalkó G., Havran D., Galgóczi E., & Petrovics N. (2021). Doktori képzés 2.0: a hazai tudományos utánpótlás-nevelés verzióváltásának mezsgyéjén. *Magyar Tudomány*, 182(4), 449-461. <https://doi.org/10.1556/2065.182.2021.4.2>
- A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény* (2011). <https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00.42>
- Országos Doktori Tanács – Hirdetmények* (2024). <https://doktori.hu>.
- Pálmai D. (2019). A doktori (PhD) képzés rövid történeti áttekintése. In Kis K. B. (Szerk.), *Studia Doctorandorum Excellentiae – A doktori képzés múltja, jelene és jövője* (pp. 13-28). Publikon Kiadó.
- Papp Z. A., & Csata Z. (2013). Külhoni magyar doktoranduszok: nemzetközi kontextusok és Kárpát-medencei jellegzetességek. *Kisebbségkutatás*, 22(2), 7-34. <https://real.mtak.hu/16458/1/Papp%20Z.%20Attila%20E%20%93%20Csata%20Zsombor%20-%20Kulhoni%20magyar%20doktoranduszok...pdf>



- Pham, T. (2023). *What really contributes to employability of PhD graduates in uncertain labour markets?* Globalisation, Societies and Education. <https://doi.org/10.1080/14767724.2023.2192908>
- Platow, M. J. (2012). PhD experience and subsequent outcomes: a look at self-perceptions of acquired graduate attributes and supervisor support. *Studies in Higher Education*, 37(1), 103-118. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.501104>
- Polónyi I. (2024). *Lecturers in higher education – The Hungarian case*. Hungarian Educational Research Journal. <https://doi.org/10.1556/063.2024.00309>
- Pusztai G., Fináncz J., & Tóth D. A. (2022). A doktori képzés nemzetközi és hazai átalakulása. *Educatio*, 31(1), 85-103. <https://real.mtak.hu/152183/1/1419-8827-article-p85.pdf>
- Rudd, E., & Nerad, M. (2015). Career preparation in PHD programs: results of a national survey of early career geographers. *GeoJournal*, 80(2), 181-186. <https://www.jstor.org/stable/24432709>
- Seo, G., Ahn, J., Huang, W., Makela, J. P., & Yeo, H. T. (2021). Pursuing Careers Inside or Outside Academia? Factors Associated With Doctoral Students' Career Decision Making. *Journal of Career Development*, 48(6), 957-972. <https://10.1177/0894845320907968>
- Székely C. (2021). A PHD-fokozat értéke a gazdálkodás- és szervezéstudományok területén – 30 éves szubjektív visszatekintés. *Gazdaság És Társadalom*, 14(2), 87-107. <https://doi.org/10.21637/GT.2021.2.05>