

KARCSICS ÉVA

A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében

A karrier szó görög jelentése verseny, rohanás a kijelölt pályán. A francia nyelvnek köszönhetően vált nemzetközivé. Az Idegen szavak és kifejezések szótára szerint a karrier kifejezés jelentése: „*gyors, sikeres előmenetel, érvényesülés*”. Ugyanezt a tartalmat tulajdonítja a szónak a Magyar értelmező kéziszótár, azzal a megjegyzéssel, hogy gyakran pejoratív tartalmú a kifejezés. Szakmai körökben is sokszor bizonytalanság uralkodik a tekintetben, hogy a karrier vagy életpálya fogalmakat használjuk-e. Az „életpálya”, az Idegen szavak és kifejezések szótára szerint régies kifejezés, a Magyar értelmező kéziszótár szerint „*Választékos, igényes, emelkedettebb stílusban használatos kifejezés. Jelentése: foglalkozás, hivatás, pálya*”, a szépírodalomban, költészetben használatos, gyakran könyvnyelvi: „*Valaki életének a folyamata*”.

Az Általános Vállalkozási Főiskolán 2001–2006 között végzett kutatásunkban a hallgatók karrierfogalmának alakulását, a karrier tényezőinek és vonzerejének hallgatói megítélését vizsgáltuk, jelen írásunkban ennek főbb eredményeit adjuk közre.¹

A karrier fogalma

Kutatásunk egyik részeként megkértük a hallgatókat, fogalmazzák meg, hogy mit értenek a karrier fogalma alatt.² A válaszokat tartalomelemzéssel értékeltük.

Az évek múlásával egyre árnyaltabb, több összetevőt tartalmazó fogalomértelmezéssel találkoztunk. 2001-ben átlagosan 4-5 tényező leírásával fogalmazták meg a karriert, 2006-ban már átlagosan 6-7 elemmel definiálták.

A hallgatók által írtakat két tartományba rendeztük, aszerint, hogy tartalma általában pozitív vagy negatív üzenetet hordoz. Ennek arányának alakulásáról elmondható, hogy napjainkhoz közelítve egyre több negatívum kapcsolódik a fogalomhoz. A kutatás indulási évében, 2001-ben, a tartalmak aránya 57/9% volt a pozitív jelentéstartalom javára, a záró évben, 2006-ban ez az arány 47/12%. A nők minden évben dominánsabban – közelítőleg háromszor annyian – jelenítették meg negatív viszonyukat, mint a férfiak. (A Gödöllői Egyetemen, dr. Szilágyi Klára által vezetett, 2004-ben lezárult kutatásban a megkérdezett fiatalok egyharmada társított negatív emóciót a karrierfogalomhoz.)³

A felvétel időpontjától függetlenül a hallgatók a karrier fogalmát a munkában elért sikerhez kapcsolták s olyan fogalmakat társítottak közvetlen mellé, mint elismerés, megbecsülés. 2001-ben és 2003-ban ennek elsődleges megtestesítője a „pozíció”, a „vezetővé válás” volt. A 2006-os eredményben azonban már kimutathatóan

¹ A teljes kutatási beszámoló megjelenés alatt (ÁVF Tudományos Közlemények)

² A kutatási anyag felvételére három tanévben került sor, 2001-ben, 2003-ban és 2006-ban, összesen 711 fővel. Mindhárom alkalommal vállalkozásszervező, nappali tagozatos, másod-harmadéves diákokat kérdeztünk.

³ http://nfi.gov.hu/folyoirat/2005_3_4/szilagy_i_klara.pdf

árnyaltabb lett a fogalomértelmezés: a hallgatók közel egyötöde (23,7%) a karrier munkatevékenységhez rendelése mellett, önmegvalósításként is definiálta a fogalmat, melyhez az esetek egyharmadában közvetlenül párosult a „munkában való kiteljesedés”, sőt az „önérzetnövekedés”, „önbizalom építés”. A karrierhez kapcsolódó pozitív jelentéstartalmak sorában a második helyen a „pénz, anyagi biztonság” szerepelt, és tendenciájában enyhe növekedést mutat. (A fogalomkörhöz kapcsolódóan a „gazdagság”, „jólét” fogalmakat szignifikánsan inkább nők használták, az „életmód”, „életstílus” kifejezéseket pedig a férfiak.) E fogalomkörben tovább árnyalja az értelmezési lehetőséget, hogy kimutatható az „anyagi biztonság” kifejezés egyre gyakoribb használata, a „pénz” csupasz leírásával szemben. Az anyagi biztonság nem jelent hatalmas vagyont, hanem lehetőséget ad a biztonságos, tervezhető életre.

2006-ban már a válaszadók 14,0%-ának karrier fogalmába beletartozott a szociális kontextus (igénye?) is: „új emberekkel való ismerkedés, kapcsolatok, közösség, jó társaság”. Jelentheti ez azt, hogy napjainkban a hallgatók 14%-a, azt az embert tartja sikeresnek, akinek van lehetősége szociális kontextusokat kialakítani, abban aktívan élni? Feltételezéseink szerint az eredmény összefügg azzal, hogy a karrierhez kapcsolódó negatív tartalmak sorában, 2001-ben és 2003-ban „a családi kapcsolatok rovására megy” megfogalmazás szerepelt az első helyen, 2006-ban pedig a „nagy időráfordítást igényel”, „nincs idő semmire”. Sőt, egy hallgató nő megalkotta az „időrábság” kifejezést. Egyrészt valószínűsíthetően a hallgatók napjainkban már azonosítani tudják azt, amit korábban csak jelenségszinten érzékeltek: a karrierépítés oly módon hat negatívan a családi, társas kapcsolatokra, hogy időt von el a társas együttlétektől. Másrészt szinte kitapintható, hogy míg a hallgatók korábban a karrierépítést inkább magányos tevékenységként, egyéni erőfeszítésként definiálták, ma egyre többen vélik úgy, hogy társak, együttműködő partnerek kellenek hozzá. Ezt az eredményt nyilván befolyásolja az is, hogy a fiatalok egyre többet hallanak a teammunka, csoportmunka fontosságáról, de mindezeket egybevetve is figyelemre méltó jelzés.

A fogalomhoz társított pozitív jelentéstartalmak között csökkenő tendenciát mutat a „hatalom”, „népszerűség”, „ismertség”, „hírnév”, „győzelem” szavak használata. A szintén csökkenő trendet mutató „család” „öröm”, „boldogság”, „kreativitás” kifejezések minden évben dominánsan női kategóriák voltak, a „gyengébb nem” 2006-ra már teljesen ki is sajátította őket, egyetlen férfi válaszadó sem használta e fogalmakat. Előzetes várakozásaink ellenére a „külföldi munka” jelentősége drasztikusan visszaesett: 2001-es induló 18%-ról, 2006-ban a válaszadók 4%-a érezte a karrier fogalomkörébe tartozónak.

A karrier „árával” is tisztában vannak a hallgatók: Az előzőekben már említett „nagy időráfordítást igényel” tényező végzett ezen összesítés első helyén, melyet a „családi kapcsolatok rovására megy”, „áldozathozatal”, „lemondás” kifejezések követnek. A tendenciát vizsgálva elmondható, hogy a karrierépítésre fordítandó időtényezőnek számottevő kimutathatósága a 2003-as évben jelent meg, s vált erőteljesebbé 2006-ra. Azt, hogy a karrierépítés túlságosan sok energiát vesz el családjuktól egyre kevésbé direkt módon jelenítik meg válaszaikban. Az „áldozathozatal”, „lemondás”, „fáradtság” kifejezésekkel férfi és női válaszadók egyaránt éltek, de kimutatható egyes jelzők nemhez köthető használata. Jellemző, mindhárom évre, hogy a hallgató nők inkább az „elszigetelődés”, „harc”, „küzdelem”, „stressz”, a férfiak a „verseny”, „betartás”, „kockázat”, „kudarc”, „szívroham” kifejezésekhez folyamodtak. Az évek előre haladtával férfiaknál és nőknél egyaránt csökkent a karriert szimbolizáló tárgyi

elemek (telefon, cégautó, kosztüm, saját iroda stb.) felsorolása, de minden évre elmondható, hogy a sikeresség e megtestesítői fontosabbnak tűnnek a nők számára, 2006-ban már csak a férfiak 0,04%-a írt válaszában ilyen elemet, míg a nők 14,74%-a.

Nem szándékoztunk vizsgálatba vonni az érvényesülés feltételezett feltételrendszerével kapcsolatos tényezőket, de a hallgatók ösztönösen írtak le ezzel kapcsolatos véleményeket, ezért ezeket is elemeztük. Három fő csoportot alkothattunk ezen elemekből: „tervezés, tudatosság”, „fejlődés, folyamatos továbbképzés” és „személyes tulajdonságok”. Nyilvánvaló, hogy ennél sokkal több minden szükségeltetik a sikerhez, de ezek voltak azok a tényezők, melyeket annyira fontosnak ítélték a válaszadók, hogy papírra vetették. A „tudatosság” megjelenítése fordítottan arányos a „szerencse” tényezőnek tulajdonított szereppel. Ez a jelentéskör a career (angol) második szótári jelentésével korrelál: történelmi fejlődés, alakulás. Mi lehet ennek az oka? A hallgatók kénytelenek immár tudatosan gondolkodni jövőjükéről, hiszen ők is, nap mint nap érzékelik a beszűkülő lehetőségeket. Évről-évre növekszik a fiatal pályakezdők átlagos elhelyezkedési ideje, megalakul a diplomások részére az információs és tanácsadó iroda az Andrássy úton, kötelező válik a felsőoktatási intézményekben a hallgatók életpálya-követése, tanácsadási rendszerrel kiegészítve. Sorra jelennek meg a felsőoktatási intézmények rangsorai, melyek nagy hangsúlyt fektetnek a hallgatók elhelyezkedési esélyeinek vizsgálatára, stb. Mindezek az információk a tudatosság, tervezés szükségességét közvetítik a hallgatóknak.

A karrier tényezői

A kutatás egy másik részében 2001 és 2006 között hallgatói körben⁴ megismételtük Márton József 1987-91 közötti kutatását, melyet az ECONOMIX keretében, cégvezetők körében végezett.⁵ Márton kérdőívét felhasználva elsőként azt vizsgáltuk a hallgatók körében, hogy megítélésük szerint mekkora szerepet játszik általában az előrejutásban a tudás, a szorgalom, az összeköttetések és más tényezők. Tíz tényezőt kellett ötfokozatú skálán értékelniük, ahol az 1 elhanyagolható mértéket, az 5 döntő befolyást jelentett. 2006-ban, annak felderítése érdekében, hogy mennyiben értelmezhető a másokról alkotott vélemény saját karrierépítési tevékenységükre, kontroll vizsgálatot is végeztünk. Egy hónap különbséggel ismét felvettük ugyanazt a kérdőívet, de immár saját magukra vonatkoztatva. Az alábbi eredmény született:

Hallgatók értékelése másokról	átlag	Hallgatók önértékelése	átlag
Összeköttetések	4,53	Összeköttetések	4,37
Tudás	4,44	Tudás	4,42
Szorgalom	4,37	Szorgalom	4,35
Vezetői rátermettség	4,25	Vezetői rátermettség	4,11
Törtetés	3,80	Erkölcösség	3,88
A kollektíva támogatása	3,51	A kollektíva támogatása	3,69
Szolgálati idő	3,16	Szolgálati idő	3,19
Erkölcösség	3,11	Törtetés	3,18
Szervilizmus	2,80	Szervilizmus	2,29
Politikai aktivitás	2,20	Politikai aktivitás	1,92

⁴ A kérdőívek felvételére az Általános Vállalkozási Főiskola Vállalkozásszervező szakos, nappali tagozatos hallgatói között került sor, a hat év alatt összesen 1617 fővel.

⁵ Márton József: A karrier tegnap és ma. Vezetéstudomány, 1992. 4. szám, p.36-40.

A hallgatók másokról alkotott értékelésének elemzése során kimutattuk, hogy az „összeköttetések” tényező minden évben a rangsor első helyén végzett, jelentősége minden évben a legnagyobb. A női válaszadók átlageredményei enyhe emelkedő trendet mutatnak, a férfiak eredményei konstansok (induló és záró évben is 4,47). A tudás megítélése a hallgatói válaszadók egészét tekintve stabil, változatlan értéket mutat: az induló és záró évben is 4,45. Az egyes években elfoglalt helyezése is stabil, a 2001. és 2002-es évtől eltekintve, ahol harmadik lett, a második helyre került. A hallgatói sokaság eredményeit nemek szerint vizsgálva az látszik, hogy a tudás a nőknél kissé erősödő tendenciát mutat, míg a férfiak esetében enyhén csökkenő. (Az összérték növekedését a mintában domináns elemszámú női válaszadó indokolja.) A vezetői rátermettség megítélésében mindkét nem válaszaiban enyhén csökkenő értékek mutatkoznak, 2001-ben 4,44 volt a tényező átlagértéke, 2006-ban 4,25. Ez az évenkénti átlagok rangsorában is megmutatkozott, a tényező a 2001-es harmadik, majd 2002-es és 2003-as második helyről, a kutatási időszak utolsó három évében a negyedik helyre került. A szorgalom mindkét nem megítélése szerint évről-évre fontosabb tényező a karrierépítésben, a kutatás első három esztendejében a negyedik helyen pozícionálták a hallgatók, ezt követően minden évben a harmadik helyen végzett, egyre növekvő átlagértékekkel.

Az egyes évek átlagának rangsorából kitűnik, hogy a produktív jellegű ismérvek nem csak 2006-ban, hanem minden felvétel alkalmával a lista első négy helyén szerepelnek: tudás, rátermettség, szorgalom. Az összeköttetés fogalmának értelmezéséhez korrelációvizsgálatot végeztünk, s a produktív tényezőkkel való pozitív kapcsolatok alapján joggal feltételezhetjük, hogy a hallgatók nem elvtelen előnyhöz jutást értenek a fogalmon, hanem a tehetségük, szorgalmuk, rátermettségük érvényesülési csatornáját. Eddig mindez bizakodásra ad okot; a felnövekvő generáció többségében azt látja (szeretné látni?), hogy tehetséggel, munkával, rátermettséggel, szorgalommal lehet előbbre jutni, s mindez akkor tud érvényre jutni, ha az illető a kapcsolati hálóján keresztül bemutatkozási lehetőséget, megmérettetési alkalmat teremt magának.

A fiatalok többsége azért látja az érem másik oldalát is: a karrierépítésben kíméletlen verseny van, válaszaikból kitűnik, hogy megítélésük szerint a törtetés szükségyszerű velejárója az előrejutásnak; a 2003-as évtől eltekintve minden évben az ötödik helyre – közvetlen a produktív tartalmakat követő helyre – pozícionálták szerepét. Mindkét nem válaszadói évről-évre kissé magasabb értékkel fejezik ki a törtetés fontosságát: az induló és záró év közötti eredményben három tized eltérés van: 2001-ben 3,53 volt az átlagértéke, 2006-ban 3,80. Az átlagok rangsorát tovább vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy a hallgatók megítélése szerint az együttdolgozó csapat támogatásának fontossága stabil értékkel bír a karrierépítésben, a kezdeti és induló évet tekintve mindössze egy század a különbség. A munkahelyen eltöltött idő karrierépítésben betöltött szerepét a sorra következő hallgatók egyre fontosabbnak ítélték, így a tényező, a 2001-es nyolcadik helyezését 2006-ra a hetedikre váltotta fel, megelőzve az erkölcsösséget. Az erkölcsösség fontosságának megítélésében volt a legnagyobb különbség az egyes évek válaszadói között. 2001-ben a hetedik helyről indult, 2002-ben visszaesett a nyolcadikra, majd 2004-re a hatodik helyen állt. Ezt követő évben két egész helyezést veszített, majd 2006-ban is a nyolcadik helyen szerepelt. Nemenkénti megítélését vizsgálva azt tapasztaltuk a női válaszadók értékei tendenciaszerűen nagyon enyhén, de növekednek, míg a férfiak – hasonló mértékben – csökkenő fontosságúnak ítélik. A férfiak által az „erkölcsösség” tényezőnek adott 2001-es 3,06 érték 2006-ra 2,72-re változott. Elgondolkoztató eredmény-

nek tartjuk, hogy az erkölcsösség csak a nyolcadik helyen áll a rangsorban. A hallgatók szerint ugyanakkor szolgálékúnek sem kell lennünk, üzeni ezt a „szervilizmus” kilencedik helyezése. Ez a pozíciója 2004 óta változatlan, a hallgatók, nők és férfiak egyaránt, egyre magasabb átlagértéket adnak fontosságára. 2001-ben az átlaga 2,58 volt, 2006-ban pedig 2,80. A politikai aktivitás minden évben elért utolsó helyezése azt üzeni, hogy a fiatalok megítélésében a politika és az üzlet (az üzleti életben befutható karrier) nincs összefüggésben, az egyre csökkenő átlagértékek további távolodását jelzik a két „világnak”. Ez tendenciáját illetően mindkét nemnél igaz, megjegyezve, hogy a férfiak majdnem minden évben nagyobb jelentőséget tulajdonítottak a tényezőnek, mint a nők.

A válaszok rangsorainak alapján feltételezett hallgatói társadalomkép azt tükrözi, hogy a karrier érdekében a tudás, szorgalom és rátermettség és annak marketingje (kapcsolathálón keresztül történő megmutatása) elengedhetetlen a sikeres előrejutásban. Mindemellett szorgalmasnak is kell lenni. Ezzel egyetemben az egyre éleződő versenyben kényszerűen fel kell adnunk valamennyit erkölcsösségünkéből, de nem kell a hatalom szolgálékú kiszolgálójának lenni, és nem kell politikailag aktívnak lennünk, valamely párt tagjaként nyilvánosan elköteleződnünk.

A mások értékelése és önértékelés összehasonlításból látszik, hogy az eredmény nagyon hasonló, két tényező esetén tér el: az erkölcsösség és törtetés vonatkozásában. A hallgatók saját karrierépítési tevékenységükről nyilatkozva azt fejezték ki, hogy erkölcsösebbek annál, mint általában az emberek, és kevésbé törtetőek. Ez természetes jelenség, magunkról mindig kedvezőbben nyilatkozunk, mint másokról, különösen, ha erkölcsi kategóriákról van szó. Mindenesetre biztató, hogy a hallgatók elutasítják azt a magatartást, amely erkölcstelen eszközöket vet be az előrejutás érdekében.

A karrier vonzereje

A hallgatóknak, a kérdőív második részében a karrier vonzerejével kapcsolatos tíz tényezőt kellett ugyanolyan módon értékelniük: mennyire ösztönzik a vezetőket, illetve saját magukat az alábbi tényezők. A 2006-os válaszadók véleménye, mások és önmaguk vonatkozásában:

Hallgatók értékelése másokról	átlag	Hallgatók önértékelése	átlag
Magasabb kereset	4,61	Önállóság függetlenség	4,58
Önállóság függetlenség	4,49	Magasabb kereset	4,44
Hatalom, befolyásolás	4,37	Képességek hasznosíthatósága	4,38
Vezetői tekintély	4,33	A fontos munka	4,14
A vezetői munka érdekessége	3,72	A vezetői munka érdekessége	4,14
Képességek hasznosíthatósága	3,69	Munkatársak tisztelete	3,91
A fontos munka	3,64	Vezetői tekintély	3,64
Munkatársak tisztelete	3,38	Hatalom, befolyásolás	3,36
Közéleti szereplés	2,64	Közéleti szereplés	2,21
Politikai elkötelezettség	2,25	Politikai elkötelezettség	1,90

A hallgatók, másokra vonatkozó válaszaikban, a vezetőkkel kapcsolatos társadalmi sztereotípiákat jelenítették meg. A közgondolkodásban a pénz a legfontosabb motivátora a vezetővé válás ambíciójának, a hallgatók szerint is így van, s nem csak 2006-ban. A „magasabb kereset” tényező, a 2002-es évet leszámítva, minden évben az első helyen végzett. A tényező a 2001-es évben, 4,68-as átlagértéket kapott.

2002-ben (mindkét nem válasza alapján) zuhanás következett be (4,26), átlagértéke azóta folyamatosan, tendenciaszerűen növekszik, kimutathatóan a női válaszadók egyre magasabb pontszámai miatt. Az „önállóság, függetlenség” vonzerejének megítélése stabil, szinte kibérelte a második helyezést, az induló és záró évet is jellemző értékével (4,49).

A „hatalom, befolyásolás” és a „vezetői tekintély” vonzerejének megítélése együtt járt az évek során, minden évben egymást követő tényezők voltak az átlagok sorrendjében, még 2002-ben is, amikor a „hatalom, befolyásolás” került az első helyre. Az átlagértékek alakulásáról azt tudjuk elmondani, hogy minimális eltérés tapasztalható az évek között, melynek alapján nem lehet trendről beszámolni, sem összességében, sem a nemek vonatkozásában.

A sorrendben következő három tényező, melyek tulajdonképpen a vezetői pozíció munkamotivátoraiként definiálhatók, hasonlóan az előzőekhez, szinte állandósult kapcsolatot alkotva, a 2006-os eredményhez hasonlóan jelentek meg az egyes évek átlagainak rangsorában. A hallgatók véleménye szerint a „munkatársak tisztelete” nem jelent nagy vonzerőt a vezetők körében, csakúgy, mint a „közéleti szereplés” lehetősége. Ez utóbbi tényező a 2002-es évtől eltekintve minden alkalommal az utolsó előtti helyen végzett, s a válaszadók szerint a vezetők évről-évre kevésbé tartják vonzónak, főleg a férfi hallgatók megítélése szerint: 2001-ben a férfiak 2,82-ra, 2006-ban már csak 2,28-ra értékelték vonzerejét. A „politikai elkötelezettség”, mint a vezetői pozíció vonzereje, minden vizsgálati évben az átlagok rangsorának, majdnem állandó értékkel bíró (2001-ben 2,36, 2006-ban 2,25) sereghajtója volt.

Vessük most össze a hallgatók másokról alkotott értékelését, önértékelésükkel. Látjuk, hogy a másokról alkotott véleményükben azt fejezték ki a hallgatók, hogy a vezetőket elsősorban a pénz, önállóság és a dominancia iránti igény befolyásolja, s ez után következnek a munkatevékenységgel, önmegvalósítással kapcsolatos produktív tartalmak. Ezzel szemben önmagukról azt mondják, hogy az önállóság fontosabb a magas keresetnél s ezt követően számukra a karrier legfőbb értéke a vezetői munka alkotó tartalma. Az előmenetel azért vonzó, mert álláspontjuk szerint a vezetői munka teremt lehetőséget képességeik kibontakoztatására, önmegvalósításukra, az alkotó munkára. Fontosabbak tehát számukra a munkamotivátorok, mint a vezetői pozícióval járó előnyök, vagyis mondhatjuk azt, hogy a hallgatók motivációs értékészlete fejlett. A helyezések közötti különbséget vizsgálva látjuk, hogy a legnagyobb eltérés a „hatalom, befolyásolás”, és „vezetői tekintély” vonatkozásában van. Értelmezhetjük ezt úgy, hogy a fiatalok elutasítják a hatalmaskodó, tekintélyelvű vezetőt. Ők a vezetőben inkább érdekeik megvalósítóját látják, aki másokkal együtt (velük) irányít. Ez jelezheti azt, hogy nő a vezető kooperációs és szociális szerepe iránti igény.

Összegzés

Jelen kutatásunk kimutatta, hogy a hallgatók a karrier fogalmát a munka világához kötik és ennek egyre dominánsabban megjelenő eleme az önmegvalósítás iránti igény. (Az Európai Unió 1998-as foglalkoztatási stratégiájában találkozhatunk a munka fogalmának új értelmezésével, miszerint a munka immár nem a létfenntartás eszköze, hanem az önmegvalósítás forrása.) A hallgatók az előző évekhez képest fontosabbnak tartják életük tervezését, jobban tisztában vannak a mérleg két oldalával, a karrier megvalósítását nem elérhetetlen célként („álom”), hanem feladatként élik meg.

A hallgatók értékítélete szerint a társadalmi presztizs, az életnívó elsősorban a saját teljesítménytől és személyes tulajdonságoktól függ. Az érvényesüléshez, a „karriercsináláshoz” időnként engednünk kell erkölcsösségünkben, de nem kell elvtelenül viselkednünk. A sikeres munkavállaló alkotó ember, pozitív célokkal és jövőképpel, kidolgozott életstratégiával, aminek megvalósításához együttműködő partnerekkel dolgozik együtt.

A pályakezdő fiatal egyre felkészültebb, egyre több energiát fektet abba, már a tanulmányai alatt, hogy a későbbiekben megfeleljen a munkaerő-piac elvárásainak, ezért törvényszerűen az ő elvárásai is emelkednek a munkával, vezetővel, munkahellyel szemben. A munkatevékenység során a vezető az, aki értékeli teljesítményünket, akitől ily módon nagymértékben függ karrierünk is. Ha változóban van a munka fogalma, a karrier értelmezése, akkor a vezetéshez kapcsolódó elképzeléseinknek is változnia kell.

Az a tény, hogy a jövő esztendő(k) munkavállalói többet várnak már egy munkahelytől, a munkatevékenységtől, mint korábban, befolyásol(hat)ja a humán erőforrás menedzser tevékenységét, lehetőségeit is. Igaz, hogy ma egy pályakezdő örül(het) annak, ha egyáltalán munkát kap, de ha nagyon nagy a szakadék a munkával szemben támasztott elvárások és lehetőségek között, az kedvezőtlen hatást gyakorol mind az egyén, mind a szervezet sikerességére, s végső soron az elfojtott érzések, frusztrációk a jelenleginél is nagyobb társadalmi, társadalomlélektani problémákhoz vezethetnek.

A megoldáshoz az igények és lehetőségek harmonizálásával lehet közelebb jutni: egyrészt a vezetői, hr-es eszköztárból egyre inkább elő kell venni azokat a technikákat, melyek válaszolnak a fiatalok munkával szembeni legfontosabb elvárásaira, annak változásaira; másrészt a fiataloknak nem szabad túlzott elvárásokat táplálni leendő munkájukkal szemben. Előttük még egy út, lehetőség áll: amennyiben nem tudják a választott szervezetekben, munkakörökben kielégíteni autonómia és produktivitás iránti igényüket, vállalkozóvá válhatnak. Az alkalmazotti – vállalkozói határnak az átlépése azonban nagy kockázatot jelent, sok más tulajdonság között magas bizonytalanságtűrési képesség szükséges hozzá; a hajlandóság felmérése – egy másik kutatás – mutatná meg, hogy ez mennyire reális lehetőség.

Az eredmények okainak mindent feltáró értelmezéséhez teljes társadalomképet kellene rajzolnunk, melyre nem vállalkozhatunk, feltételezéseink lehetnek. Az eredményekben nyilván szerepet játszik a válaszadók életkora, tanulmányaik frissessége s annak közvetlenebb hatása. A fiatalok általában lelkesek, nagy elvárásaik vannak a munka világával összefüggésben, tettekre készek. Ítéleteiket nagyban befolyásolják a szűkebb és tágabb környezetből érkező tapasztalatok, vélemények, melyek között napjainkban egyre nagyobb szerepet játszik a média.

Bizakodhatunk, hogy a válaszokból kirajzolódó, alapjaiban még pozitívan gondolkodó generáció képviselőit nem rontjuk el, s e fiataloknak lehetőségük lesz megfogalmazott értékeiket következetesen képviselni a jövőben, lesz lehetőségük önmaguk megvalósítására.

Felhasznált források

Márton József: A karrier tegnap és ma, *Vezetéstudomány*, 1992. 4. szám, p. 36-40.

Dr. Szilágyi Klára: Pályaorientáció és karrierépítés, nfi.gov.hu/folyoirat/2005_3_4/szilagyi_klara.pdf
Kényszerből a felsőoktatásba, Kutatási beszámoló, *Echo Survey*, 2005. december, www.lib.uni-corvinus.hu/pdf/echo_tanulmany.pdf