

GERGELY ÉVA*

KARRIERVIZSGÁLATOK EGYETEMISTÁK KÖRÉBEN

CARRIER INVESTIGATIONS AMONG UNDERGRADUATE STUDENTS

ABSTRACT

The paper endeavors to give a narrower definition of the concept of 'career'. The survey to be discussed hereafter examines a sample of 116 full time students of economics, and has career anchor analysis in its focus. The analysis finds that "Security, stability and organizational identification" are judged to be the primary anchors among the members of the bulk sample. This means that the respondents feel ready to identify themselves with the company, and are looking for security to be provided by long term employment, regular earnings and by a steady career advancement. The cluster analysis of the questioner differentiates four groups: Leaders, Specialists, Entrepreneurs, and Employees. I found that the Leaders have high capacities of leadership, creativity, and autonomy. The Specialists show highly developed functional competences in general, and they seem to like challenges. The Entrepreneurs have outstandingly high scores concerning autonomy and entrepreneurial creativity. The members of the cluster of the Employees are characterized by a high expectation of security and stability, and by low levels of managerial competence and entrepreneurial creativity.

1. Bevezetés

A felsőoktatási intézmények hallgatói a mai magyar társadalom sikerre ítélt csoportjait jelentik. Érdemes lenne feltárni, milyen értékrendszerek mentén élnek, mit jelent számukra a karrier. Ezen információk felhasználhatóak akár az emberi erőforrás menedzsment egyik kulcsterületéhez,¹ a kiválasztáshoz is.

A karrier alakulását három tényező határozza meg. Az első a személyes képességek, készségek, adottságok és a családi erőforrások köre. A második befolyásoló tényező a társadalmi és gazdasági környezet, mely lehetőségeket és korlátokat is jelent. A harmadik tényező csoport a szándékok és törekvések, melyek tartalmazzák az egyén által elérni kívánt célokat, jövőbeni vágyakat és elképzeléseket, melyek a mindennapi cselekvést vezérik.² A karriernek ez a legerősebb eleme. Ezt a személy sosem adná fel, akkor sem, ha bonyolult választásra kényszerülne.³ A siker alakulásában nagy szerepet játszik az a motívum, hogy ki milyen karriert kíván kialakítani magának, milyen karrierorientációval rendelkezik. Ezt nevezzük karrierhorgony-modellnek.⁴ A harmadik csoportban lévő tényezők feltárásával közelebb kerülhetünk a fiatalok karrierrel kapcsolatos célkitűzéseikhez, elképzeléseikhez. A karrier horgony jelentős, mert hatással van a karrier választásokra, a munkahely változtatással kapcsolatos döntésekre; alakítja, hogy az egyének mit várnak az élettől, meghatározza a jövő kilátásait, befolyásolja a különböző foglalkozások és munkakörnyezetek választását, és hat a munka tapasztalatokra való reakciókra. Az egyéni karrier horgonyok fokozatosan jutnak el arra a szintre, hogy a karrierben elért sikert ezek megvalósítása jelentse. Dolgozatomban a felsőoktatási intézmények hallgatóival kapcsolatban végzek karrierkutatót.

* Dr. Gergely Éva adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék.

2. Szakirodalmi áttekintés

A karrier fogalmának alkalmazása széles körre terjed ki, különböző tudományterületekre és különböző alkalmazási területekre, mint a pszichológia, a szociológia, az oktatás és a karrier tanácsadás. A karrier rugalmas, elasztikus, komplex és interdiszciplináris fogalom.⁵ „A karrier szó a latin carrus szóból ered, amely olyan versenypályát jelölt, ahol a lovak vadul száguldottak, hogy kiderüljön, melyikük a győztes. Sokan ma is ilyen örült száguldásnak tekintik a karriert: senkire nincsenek tekintettel, csak a győzelem lebeg a szemük előtt”.⁶

A karrier szinonimái közé tartozik az érvényesülés, előmenetel, siker, életpálya, pályafutás. A karrier korábban szakmai előmenetelen alapuló társadalmi és anyagi sikert jelentett. Előfordult, hogy negatív gondolatokat is ébresztett. Egy újabb nézet szerint egyszerűen az emberek munkában történő fejlődését, önmegvalósítását, képességeinek kiteljesedését jelenti.⁷

A karrier hagyományos felfogás szerint a szervezeti hierarchiában való feljebb lépést jelenti. A lineáris-funkcionális szervezetekben el is fogadható ez a felfogás. Az utóbbi években azonban sok szervezetben megfigyelhető a hierarchia lebontására való törekvés, a vertikális szintek csökkentése. A karrier új felfogása nem a képzeletbeli létrán való felemelkedést jelenti, hanem az egész személyiség gazdagodását, kompetenciafejlesztését. Ez alatt a szakmai, módszertani, szociális és emberi kompetenciák kiszélesítését lehet érteni. A karrier értelmezése során egyre szélesebb körben lehet találkozni a fejlesztés, fejlődés szükségességével.⁸

2001-ben, 2003-ban és 2006-ban a karrier témakörben készült egy kutatássorozat. Vizsgálta többek között a karrier fogalmának alakulását, változását. Hallgatóktól azt kértek, hogy fogalmazzák meg, mit értenek karrier alatt. 2001-ben átlagosan 4-5 tényezőt használtak fel, 2006-ban 6-7 elemet. 2006-ban már több negatív szó kapcsolódik a karrierhez, mint korábban, ugyanakkor megjelennek olyan fogalmak, mint elismerés, megbecsülés, önmegvalósítás. Első helyen a siker áll, második helyen a pénz, anyagi biztonság szerepel. A különbség a két fogalom között az, hogy az anyagi biztonság nem jelent hatalmas vagyont, hanem lehetőséget biztosít a biztonságos, tervezhető életre. A karrier fogalmába ezen túlmenően beletartozik a szociális kontextus, az új emberekkel való viselkedés, közösség szerepe. Csökkenő tendenciát mutat a hatalom, népszerűség, ismertség, hírnév, család, öröm, boldogság. A karrier „árával” is tisztában vannak a hallgatók, hiszen megjelenik az áldozathozatal, lemondás, küzdelem, stressz, kudarc, nagy időráfordítás. Csökkenő tendenciát mutat a karriert szimbolizáló tárgyi elemek felsorakoztatása.⁹

2.1. Schein karrierhorgony elméletének ismertetése

A siker alakulásában nagy szerepet játszik az a motívum, hogy ki milyen karriert kíván kialakítani magának, milyen karrierorientációval rendelkezik. Ezt nevezzük karrierhorgony-modellnek.¹⁰ „Karrierhorgonyok azok a képességek, készségek és feltételek, melyek hasznosítását és gyakorlását az egyén nem akarja feladni, amelyek köré a karrier-elképzelése csoportosul, ez az önmagukról alkotott kép, melyet a karrierünk köré építünk, amely irányítja, és egyben korlátozza a karrierrel kapcsolatos döntéseinket”.¹¹

Schein felfogásában az emberek különböznek abban, hogy az énképük melyik része domináns céljaik, döntéseik meghozatalában. Vannak, akiknek mindennél fontosabb, hogy bizonyos szükségleteik kielégítésre kerüljenek a munkájuk során, vagy szakértelmüket elismerjék. Vannak, akik akkor érzik magukat sikeresnek, ha értékeiknek megfelelően élhetnek. A karrierhorgony olyan belső énkép, ami az egyénben a karrierrel kapcsolatban

alakul ki. Azért nevezik horgonynak, mert visszahúzza az egyént olyan irányoktól, amik a belső énképüktől távol esnének. Sok tapasztalatot kell szerezni ahhoz, hogy valakiben kialakuljon az érett énkép.¹²

Schein¹³ öt horgonyt állapított meg: technikai/funkcionális kompetencia, vezetői kompetencia, autonómia-függetlenség, biztonság-stabilitás, vállalkozói kreativitás. Később DeLong¹⁴ kiegészítette még három új horgonnyal: szolgálat, elkötelezettség egy ügy mellett, állandó kihívás, életstílus.

Az eredeti, 64 kérdésből álló kérdőív rövidített formája került alkalmazásra, amely 32 itemből áll. A karrierhorgony segít meghatározni, hogy a szükségleteink közül melyek a legfontosabbak a munkánkban. A következő csoportokat lehet elkülöníteni: biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság; önállóság/függetlenség; műszaki/funkcionális kompetencia; vezetői kompetencia; vállalkozói kreativitás; szolgálatkészség/odaadás; tiszta kihívás; életstílus egységének megteremtése. Biztonság, stabilitás karrierhorgonyú emberekre jellemző, hogy erősen azonosulnak a vállalattal és a hosszú távú foglalkoztatási viszony, rendszeres fizetés nyújtotta biztonságot keresik. Az ilyen ember lojális, hajlandó helyet változtatni, ha a vállalat vagy a munka úgy kívánja. A biztonsági horgony másik típusa a földrajzi elhelyezkedés. Az ilyen ember erősen kötődik a térséghez, inkább az életszínvonalát hajlandó feláldozza, csak hogy ne kelljen más helyre költöznie. Az önállóság/függetlenség karrierhorgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiektől a lehető legnagyobb mértékben függetlenül csinálják. Műszaki/funkcionális kompetenciájú személy számára fontos, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. A vezetői kompetenciával rendelkező egyén számára fontos, hogy a vállalati hierarchiában egyre magasabb felelősségi szintre jussanak, hogy egyre nagyobb lehetőségük legyen vezetői pozícióban szolgálni, és hosszú távú lehetőségük legyen a magas jövedelem- és vagyonszerzésre. A vállalkozói kreativitással rendelkező egyénnek szüksége van arra, hogy új üzletet hozzon létre, az mozgatja, hogy leküzdje az akadályokat. A szolgálatkészség/odaadás karrierhorgonyúakat az motiválja, hogy munkájukat és néha életüket is mások szolgálatába állítsák. A tiszta kihívás horgonyú személy számára a hatalmas kihívás az egyetlen dolog, ami számít. Aki számára az életstílus egységének megteremtése fontos, azoknak a munka nem az önkifejezés elsődleges eszköze. Leginkább annak biztosítása érdekli őket, hogy az életük egyensúlyban legyen a különböző érdekek, mint család, barátok, hobbi, pihenés, szabadidős tevékenységek, munkával nem összefüggő tanulás között.¹⁵

A karrierhorgony felmérésén keresztül többféle vizsgálat készült már korábban is a munka világában. Kapcsolatot tártak fel a karrier horgonyok és a munkahelyi elégedettség között.¹⁶ IT szakemberek körében végzett kutatás azt mutatja, hogy a leggyakoribb karrierhorgonynak a vállalkozói kreativitás és az önállóság/függetlenség számítanak.¹⁷ Voltak, akik kapcsolatot találtak a karrierhorgonyok és a szervezeti elköteleződés között. Pozitív szignifikáns kapcsolatot találtak a műszaki/funkcionális kompetencia, a vezetői kompetencia és a szervezeti elköteleződés között. Nem találtak szignifikáns kapcsolatot a biztonság-stabilitás-szervezeti azonosság, a vállalkozói kreativitás, az életstílus egységének megteremtése és a tiszta kihívás elnevezésű karrierhorgonyok és a szervezeti elköteleződés között.¹⁸

3. Kérdésselvetés

Vizsgálataim során céloom feltárni, hogy a karrier értelmezése hogyan történik a megkérdezettek körében. Arra is keresem a választ, hogy el lehet-e különíteni a hallgatókon belül alcsoportokat karrier szempontból. Hipotézisem a következők:

- H1: A karrier, mint fogalom döntően a sikert jelenti a hallgatók számára.
- H2: A karrierhorgony kérdőív eredményét tekintve a mintában szereplő hallgatók elsődleges horgonya a vezetői kompetencia és funkcionális kompetencia. A vezetői kompetenciát azért várom, mert döntően vezetőképzésben részesülő hallgatók kerültek a mintába, a funkcionális kompetenciát pedig az magyarázza, hogy egyetemi oktatásban részesülő egyének esetén magasabb az az igény, hogy egy adott szakterületen széleskörű tudással rendelkezzenek.
- H3: A mintában szereplő hallgatókat jól elkülöníthető csoportba lehet sorolni a karrierhorgonyok alapján.

4. Anyag és módszer

A tanulmány témája szervesen illeszkedik a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetben folyó, „A menedzsment funkcionális vizsgálata” című kutatási program struktúrájába, melynek keretében számos vizsgálat készült.¹⁹

A vizsgálatokhoz kérdőíves módszer került alkalmazásra. A kérdőív egyik részében szóasszociáció volt a megkérdezettek feladata a karrier fogalmat felhasználva. Asszociációs vizsgálatokkal szavak mentális reprezentációja térképezhető fel.²⁰ A megkérdezettek feladata az volt, hogy megválaszolják a következő kérdést: „Mi jelent számodra a karrier? Írd le az első három gondolatodat!” Ez alapján a hívószó a karrier volt. Nyitott asszociációk keletkeztek, hiszen a résztvevőknek a hívószóra kellett a választ előhívnia. A kapott válaszok feldolgozása kategorizálással történik.

A kérdőív másik részében a karrierhorgony témakör szerepel. Az eredeti, 64 kérdésből álló kérdőív rövidített formája került alkalmazásra, amely 32 itemből áll. A karrierhorgony segít meghatározni, hogy a szükségleteink közül melyek a legfontosabbak a munkánkban. A következő csoportokat lehet elkülöníteni: biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság; önállóság/függetlenség; műszaki/funkcionális kompetencia; vezetői kompetencia; vállalkozói kreativitás; szolgálatkészség/odaadás; tiszta kihívás; életstílus egységének megteremtése.²¹ Az itemek értékeléséhez 10 fokozatú Likert-skálát alkalmaztam.

Online kérdőívezést (ThesisTools) alkalmaztam a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán és Bölcsészettudományi Karán tanuló hallgatók körében. Az adatgyűjtés a 2014/2015 tanévben történt. A kérdőívek kitöltése név nélkül történt, az adatgyűjtésben való részvétel önkéntes volt. A kérdőív egy rövid tájékoztatással kezdődött, melyből egyértelműen kiderült, hogy az adatok a diplomadolgozat elkészüléséhez nyújtanak segítséget.

A mintába 125 hallgató került be, melyből 116 értékelhető kérdőív állt rendelkezésre az elemzéshez. A kérdőívet kitöltők a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán és Bölcsészettudományi Kar Pszichológiai Intézetében tanuló nappali tagozatos hallgatók közül kerültek ki. 73 BSc/BA hallgató és 43 Msc/MA hallgató vett rész a kutatásban.

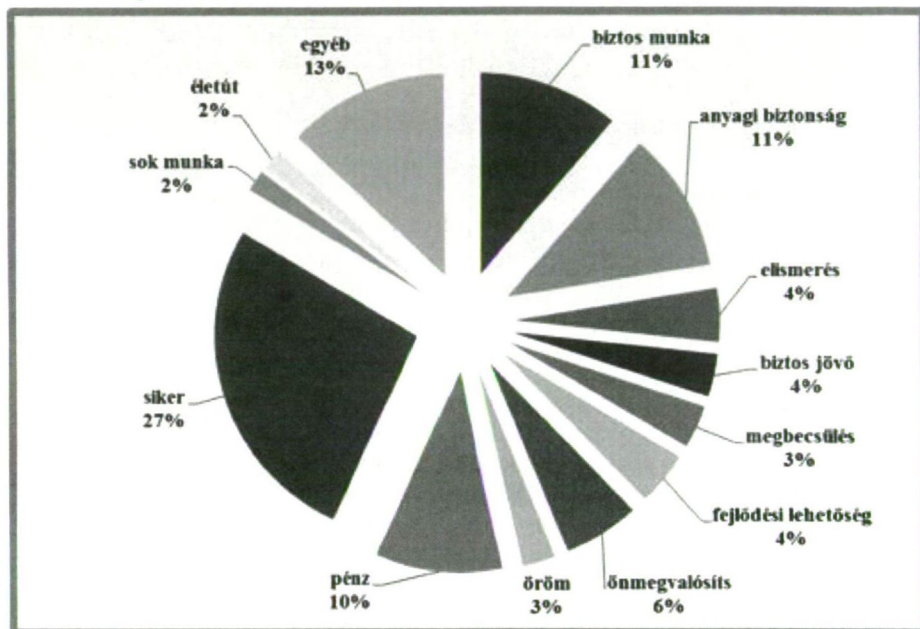
A megkérdezett hallgatók 63%-a valamelyik BSc/BA és 37%-a valamelyik Msc/MA szak hallgatója. 69%-uk nő, 31%-uk férfi. Életkorukat tekintve megállapítható, hogy döntően a 19-24 év közötti korcsoportba találhatóak, ugyanakkor a 25-30 év közötti korcsoportból is került a mintába néhány hallgató. Megállapítható, hogy a legtöbben a gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki alapszakon és a pénzügy és számvitel alapszakon tanulnak.

5. Szóasszociáció a karrierrel kapcsolatban

A megkérdezettek feladata az volt, hogy megválaszolják a következő kérdést: „Mi jelent számodra a karrier? Írd le az első három gondolatodat!” Ez alapján a hívószó a karrier volt. A kapott válaszok feldolgozása kategorizálással történik. A szóasszociációs vizsgálat elemszáma 116 fő. Először érdemes megvizsgálni, hogy milyen fogalmakat neveztek meg első helyen a hallgatók. Az 1. ábra tartalmazza az első helyen szereplő fogalmak kategorizálását.

1.ábra: Az első helyen szereplő karrier fogalomasszociációk

Figure 1: Definition Associations for Carrier in the First Place



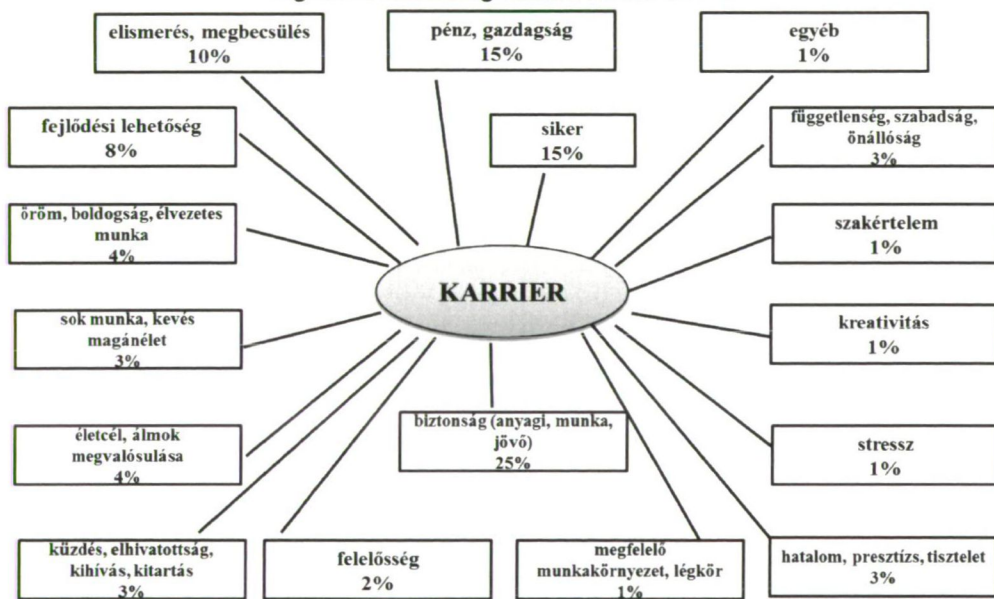
Forrás: Saját kutatás, 2015

A legtöbbben első helyen a sikert szerepeltették (27%). A megkérdezett hallgatók 10%-a az első helyre a pénzt írta. A biztonsággal kapcsolatban három irányt lehetett elkülöníteni: az anyagi biztonság (11%), a biztos munka (11%) és a biztos jövő (4%). Az anyagi biztonság és a pénz elkülönítése szükségszerű, hiszen az anyagi biztonság számomra egy adott színvonalon való élet fenntarthatóságát jelenti, míg a pénz akár a felhalmozódás, nagy vagyonról való gondolkodást is jelenthet. Az egyéb kategóriába azok a megnevezések kerültek, melyeket csak egy hallgató adott meg: kellemest a haszonnal, álmaim megvalósulása, célorientáltság, felelősség, jó munkahely, jólét, kevés szabadidő, magabiztosság, önállóság, presztízs, stabilitás, terhelés, törtetés, utazás, valódi tudáson alapuló munkavégzés. A kapcsolt fogalmak között fellelhető a karrierrel kapcsolatos negatív tartalom is, mint a sok munka és az egyéb kategóriában szereplő kevés szabadidő, terhelés, törtetés. A fejlődési lehetőség és az önmegvalósítás két olyan fogalmi meghatározás, melyek a karrier új irányát erősítik.

Hasonló eredményre jutott Karcsics²² is a kutatása során, első helyen esetében is a siker áll, második helyen a pénz, anyagi biztonság szerepel. Továbbá a karriert támogató tárgyi eszközök csökkenő tendenciáját fogalmazta meg a kutató, melyet jelen vizsgálat is alátámaszt, hiszen első helyen senki sem említett ehhez kapcsolódó fogalmat.

A 2. ábra szemlélteti az összes vélemény feldolgozásának az eredményét. Összesen 346 gondolat került összegzésre, csoportosításra. Az összes beérkezett fogalom 25%-a a biztonsággal kapcsolatos vagy anyagi, vagy munka, vagy jövő irányára vonatkoztatva. A következő leggyakoribb elem a siker, illetve a pénz, gazdagság gondolatkör. A karrierrel kapcsolatban sokszor előkerült az elismerés és megbecsülés fogalmak, ami az összes elemszám 10%-át jelenti. Nagyon pozitív eredmény, hogy a megjelölt, karrierrel kapcsolatban előugró szavak 8%-a magában foglalja a fejlődés igényét. Ez a karrier fogalmi megközelítésének egy újabb iránya. Többen úgy vélekedtek, hogy a karrier örömet, boldogságot, élvezetes munkát jelent és lehetőséget biztosít az életcélok, álmok megvalósulásához. Mindezek velejárója a sok munka, melynek következtében kevés idő jut a magánéletre. Sokak számára a karrier egyet jelent a küzdelemmel, kitartással, kihívással, illetve többen összekötötték a hatalom, presztízs és tisztelet fogalmával. Előkerült néhány esetben, hogy a karrier nagyfokú felelősségvállalással és önállósággal párosul. És bár néhány esetben jelentek meg csak a következő gondolatok, de fontos ezeket is megemlíteni, mint például a kreativitás, a szakértelem és a stressz.

2. ábra: Karrier asszociációk feltárása
Figure 2: Revealing Carrier Associations



Forrás: Saját kutatás, 2015

Az egyéb kategóriába került a csapat, segítségnyújtási lehetőség, szabadság, új kapcsolatok kialakítása, utazás és törtetés. Előfordul néhány megállapítás, amely az ábrában nem szerepel, mert csupán egy hallgató írta le, mint például a törtetés, önérvényesítés és a csapat gondolata. A karrier árnyoldalait is összegyűjtöttem, hiszen többször is megjelent az egyedüllét, a család hiánya, a kevés szabadidő, a stressz, a kevés magánélet és a rohanás.

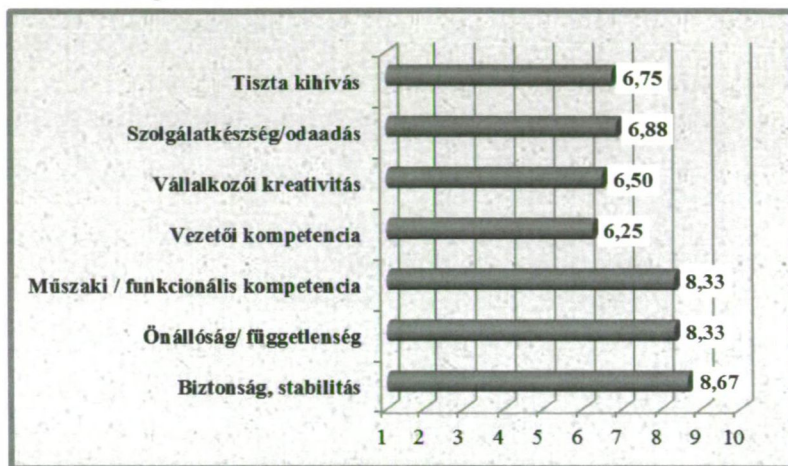
Mindezek alapján az 1. hipotézis értékeléséhez tartozik, hogy részben teljesült, hiszen az első helyen a leggyakrabban a siker szerepelt a karrierrel kapcsolatban, viszont az összes lehetőséget tekintve a biztonság megelőzte a sikert és azonos helyen áll a pénz, gazdagság fogalomkör a sikerrel.

6.A karrierhorgonyok értékelése

A karrierhorgony feltárására használt kérdőív skáláinak megbízhatósága többnyire elfogadhatónak bizonyul. A megbízhatóságot növelte az „Életstílus egységének megteremtése” elnevezésű skála elhagyása. Ezen túlmenően néhány item kizárásával megnövelhető az egyes skálák megbízhatósága.

Az egyes karrierhorgonyokhoz eredetileg 4-4 item tartozott, melyeket 1-10-ig terjedő skála segítségével értékelték a hallgatók. A karrierhorgonyok átlagát a 3. ábra tartalmazza.

3. ábra: A karrierhorgonyok itemeinek átlagai
Figure 3: The Mean of Items of Carrier Anchors



Forrás: Saját kutatás, 2015

A Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság kapta a legmagasabb átlagpontoszámot, ezt nevezhetjük elsődleges horgonynak. Ez azt jelenti, hogy képesek lennének erősen azonosulni a vállalattal és a hosszútávú foglalkoztatási viszonyt, a rendszeres fizetést, és a ranglétrán való szerény előrelépés nyújtotta biztonságot keresik. A biztonsági horgonyú emberek számára a sikert az jelenti, ha sokáig része lehet a vállalatnak, függetlenül attól, hogy milyen szinten veszi ki a részét belőle. Másodlagos horgony lett a Műszaki/funkcionális kompetencia és az Önállóság/függetlenség. A műszaki vagy funkcionális kompetenciában lehorgonyozott személyt leginkább az motiválja, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. Az önfelfogásuk attól függ, hogy mennyire képesek sikert elérni és elismertséget szerezni szakterületükön. A műszaki vagy funkcionális kompetencia vezethet vezetői pozícióhoz, de ezek az emberek csak akkor elégedettek, ha tudományukon belül irányíthatnak. Az Önállóság vagy függetlenség horgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiektől a lehető legnagyobb mértékben függetlenül csinálják. Az önálló emberek néha magas szintű képzést szereznek, hogy függetlenek és önállóak lehessenek.

A legkisebb jelentőséget a Vezetői kompetenciának tulajdonították a megkérdezettek. A fő motiváció a vezetői kompetencia horgonyú emberek számára az, hogy a vállalati hierarchiában egyre magasabb felelősségi szintre jussanak, hogy egyre nagyobb lehetőségük legyen vezetői pozícióban szolgálni, egyre többet tudjanak hozzátenni a szervezet sikeréhez, és hosszú távú lehetőségük legyen a magas jövedelem- és vagyonszerzésre.

A 2. hipotézis nem teljesült, hiszen sem a vezetői kompetencia, sem a funkcionális kompetencia nem lett a hallgatók elsődleges karrier horgonya.

6.1. Csoportok a karrierhorgony alapján

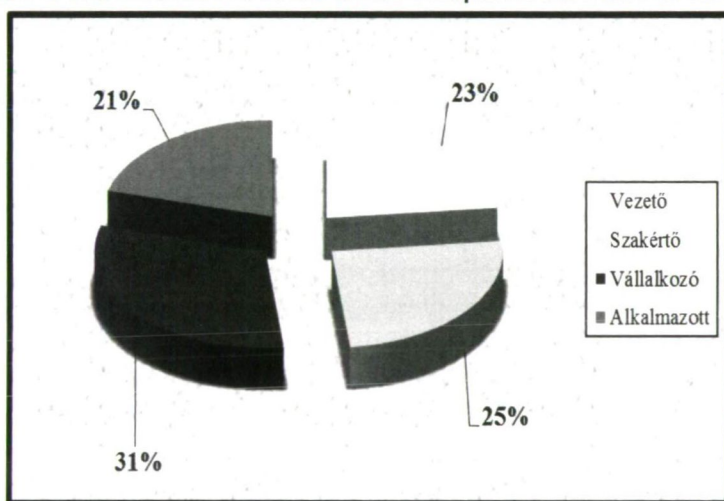
A karrierhorgony kérdőív alapján célt volt homogén csoportokat, klasztereket létrehozni, melyhez a klaszteranalízis módszerét alkalmaztam. Az egyes klasztereken belüli adatok valamilyen dimenzió szerint hasonlítanak egymáshoz. Az alábbi négy csoportot lehet létrehozni:

1. vezető, vállalkozó, (szolgálatkész), kihívás → VEZETŐ
2. kihívás, szolgálatkészség, funkcionális kompetencia → SZAKÉRTŐ
3. vállalkozó, kihívás → VÁLLALKOZÓ
4. biztonság, szolgálatkészség → ALKALMAZOTT

A teljes mintát tekintve a kialakult klasztereket a 4. ábra szemlélteti. Mindezek alátámasztják az 3. hipotézist, mely szerint a mintában szereplő hallgatókat jól elkülöníthető csoportba lehet sorolni a karrierhorgonyok alapján.

4. ábra: A teljes minta megoszlása a klaszterek szerint

Figure 4: The Distribution of the Whole Sample on the Basis of Clusters



Forrás: Saját kutatás, 2015

Az 1. táblázat tartalmazza, hogy az egyes dimenziók miben hasonlítanak egymásra. A karrierhorgonyokhoz 4-4 item tartozott, melyeket 1-10-ig terjedő skála segítségével értékelték a hallgatók. A minimum érték 4, a maximum érték 40 lehet egy-egy tényező esetében. Viszont a Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság, az Önállóság/függetlenség és a Műszaki/funkcionális kompetencia elnevezésű karrierhorgonyok értelmezéséhez tartozik, hogy mivel egy-egy skála elhagyásra került, így maximum 30 értéket vehet fel. Annak érdekében, hogy az adatok összevethetőek legyenek, az adott horgonyok átlagait számoltam ki.

1. táblázat: A kialakult klaszterek és a karrierhorgonyok kapcsolata

Table 1: The Connections between the Formed Clusters and Carrier Anchors

	Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság	Önállóság/ függetlenség	Műszaki / funkcionális kompetencia	Vezetői kompetencia	Vállalkozói kreativitás	Szolgáltatás/készség/ odaadás	Tiszta kihívás
Vezető	9,22	9,21	8,80	8,64	8,92	8,17	8,44
Szakértő	8,91	8,40	9,30	6,04	5,29	7,75	7,60
Vállalkozó	8,24	8,36	7,69	5,83	7,12	5,48	6,22
Alkalmazott	7,42	6,08	6,56	3,31	3,90	5,44	4,86

Forrás: Saját kutatás, 2015

A szürkével kijelölt cellák a kiugróan magas értékeket, míg a feketével jelöltek az alacsony értékeket mutatják. Megállapítható, hogy a Vezetők kimagasló értékekkel rendelkeznek a vezetői kompetencia, a vállalkozói kreativitás, az önállóság és a biztonság dimenziókban. A Szakértőkre jellemző a fejlett funkcionális kompetencia és a kihívás. A vállalkozók esetében kiugróan magas értéket kaptam az önállóság és a vállalkozói kreativitás esetében. Az Alkalmazottak csoportjába tartozók magas értékekkel rendelkeznek a biztonság, stabilitás tekintetében, ugyanakkor nagyon alacsony a vezetői kompetenciájuk és a vállalkozói kreativitásuk. A karrierhorgonyból kiindulva a BA-sok inkább vállalkozók és vezetők, az MA-sok inkább szakértők és kevesen vezetők lennének.

7. Összefoglalás

A tanulmány fókuszában a karrier szűkebb meghatározása áll, azt szem előtt tartva, hogy a hallgatónak milyenek a karriertervei, milyen karrierorientációjuk a munka világra vonatkoztatva. A tanulmány készítésében Super elmélete a meghatározó. A kutatás alanyai a Super által megalkotott modell 18-21 és 21-24 éves korosztályának tagjai. Ez az a korszak, amikor a karriertörekvések megfogalmazásra kerülnek, értékrendjük kialakul, munkával kapcsolatos elvárásai letisztulnak.

A karrier szóval kapcsolatos szóasszociációs vizsgálat eredménye alapján a legtöbben első helyen a sikert, második helyen a pénzt említik. Ha az összes, 346 gondolat került összegzésre, akkor a legtöbbször a biztonsággal kapcsolatos vagy anyagi, vagy munka, vagy jövőre vonatkozó gondolat jelenik meg. A következő leggyakoribb elem a siker, illetve a pénz, gazdagság gondolatkör. Kiemelendő eredmény, hogy a fejlődési lehetőség is megjelenik, ami a karrier fogalmi megközelítésének egy újabb iránya. A karrier árnyoldalai között szerepel az egyedül-lét, a család hiánya, a kevés szabadidő, a stressz, a kevés magánélet és a rohanás.

A teljes mintára vonatkoztatva a karrierhorgony elemzés eredménye azt mutatja, hogy a Biztonság, stabilitás, szervezeti azonosság az elsődleges horgony. Ez azt jelenti, hogy képesek lennének erősen azonosulni a vállalattal és a hosszú távú foglalkoztatási viszonyt, a rendszeres fizetést, és a ranglétrán való szerény előrejutás nyújtotta biztonságot keresik. Másodlagos horgony a Műszaki/funkcionális kompetencia és az Önállóság/függetlenség. A műszaki vagy funkcionális kompetenciában lehorgonyozott személyt leginkább az motiválja, hogy nagy tudása legyen és nagyon eredményes munkát végezzen valamely szakterületen. Az Önállóság vagy függetlenség horgonyú embereknek mindenáron arra van szükségük, hogy a dolgokat a maguk módján, a saját idejükben, és a többiektől a lehető legnagyobb mértékben függetlenedve csinálják.

A karrierhorgony kérdőív alapján céltom volt homogén csoportokat, klasztereket elkülöníteni, melyhez a klaszteranalízis módszerét alkalmaztam. Négy csoport különült el. A

Vezetők kimagasló értékekkel rendelkeznek a vezetői kompetencia, a vállalkozói kreativitás, az önállóság és a biztonság dimenziókban. A Szakértőkre jellemző a fejlett funkcionális kompetencia és a kihívás. A Vállalkozók esetében kiugróan magas értéket kaptam az önállóság és a vállalkozói kreativitás esetében. Az Alkalmazottak csoportjába tartozók magas értékekkel rendelkeznek a biztonság, stabilitás tekintetében, ugyanakkor nagyon alacsony a vezetői kompetenciájuk és a vállalkozói kreativitásuk.

A kutatás gyakorlati hasznosíthatósága lehetne egy olyan rendszer kidolgozása, ami alapján hitelesen besorolhatóvá válnának a hallgatók a fenti csoportokba. Amennyiben megvalósíthatóvá válna, hogy a hallgatókat a felsőoktatási intézményekben ilyen csoportbontásban fejlesszük, akkor célirányosan lehetne foglalkozni velük, attól függően, hogy vezetői, vállalkozói, alkalmazotti vagy éppen szakértői pálya irányába orientálódnának.

JEGYZETEK

- Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In. Gulyás László szerk. (2008): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old. Bodnár Éva, Kovács Zoltán, Sass Judit (2011): Munka- és szervezetpszichológia. Budapest. 90. old.
- http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.tankonyvtar.hu%2Fen%2Ftartalom%2Ftamop412A%2F2010-0003_10_Munka_szerv_pszich%2F10_munka_szerv_pszich.pdf&ei=Gn7QVITpJYnoUq_dgOAC&usg=AFQjCNGZZ2vz79ZFM4cWTInZ6utGz7Qk5Q&sig2=RPM4uUVDOSTn411ZF8qiLg
- Schein, Edgar H. (1978): Career dynamics: Matching individual and organizational needs. MA: Addison-Wesley, Boston.
- Schein, Edgar H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Barsiné Pálmai Éva, Ponáczy György Márk (2004): A globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásai. Széchenyi István Egyetem. http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDAQFjAD&url=http%3A%2F%2Frs1.szif.hu%2F~pmark%2Fpublikacio%2FNetware%2Fpalmi_ponacz.doc&ei=Gn7QVITpJYnoUq_dgOAC&usg=AFQjCNGBddRBoHgmnsMmDjtrVZT7OkTFGg&sig2=qLuTUDF_j_4rIZDJyr0mEg&bvm=bv.85076809,d.d24
- Klein Balázs, Klein Sándor (2006): A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest. 663. old.
- Csányi Zsuzsanna (2002): Karriermenedzselés, mint az egyéni és a szervezeti szükségletek találkozása. In: Balogh M. (szerk.): Személyügyi ABC. Verlag Dashöfer, Budapest. 9–10. old.
- Dienesné Kovács Erzsébet, Berde Csaba (2003): Vezetői tréningek. Campus Kiadó, Debrecen. 15. old.
- Karcsics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. Humánpolitikai Szemle, 17, (12), 28–36. old.
- Schein, Edgar H. (1986): Szervezéslélektan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Langer Katalin (2001): Karriertervezés. Telosz Kiadó, Budapest. 41. old.
- Schein, Edgar H. (1974): Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Technical Report, No. 1., Organization Studies Group, Sloan School of Management.
- Lásd 11. végjegyzet.
- DeLong, T. J. (1982): The career orientations of MBA Alumni: A multi-dimensional model. In: R. Katz (szerk.): Career Issues in Human Resource Management, Upper Saddle River, Prentice Hall. 50–64. old.
- Iványiné Czobor Zsuzsanna (2011): A Csapat Akadémia tanfolyam készségfejlesztése. Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest.
- Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. Journal of Management Development, 29, (3), 50–55. old.

17. Sumner, M., Yager, S., Franke, D. (2005): Career orientation and organizational commitment of IT personnel. Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research, New York, ISBN:1-59593-011-6, 75-80. old. Absztrakt, letöltve: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1056002>
18. Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammadzadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., Sokooti, N. (2012): Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. *Journal of Studies in Education*, 2, 58–71. old.
19. Juhász Csilla–Terjék László (2014): Elvárások vizsgálata az y generációnál. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1–2), 178–186. old. – Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1–2), 157–167. old. – Bácsné Bába Éva (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (3-4.), 74–82. old. – Pierog Anita, Szabados György Norbert (2014): Civil szervezetek vezetési szempontból. *Vezetéstudomány* 46. 35–46. old.
20. Kovács László (2011): Fogalmi rendszerek és lexikai hálózatok a mentális lexikonban. Tinta, Budapest.
21. Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. *Journal of Management Development*, 29, (3), 50–55. old.
22. Karcics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. *Humánpolitikai Szemle*, 17, (12), 28–36. old.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bácsné Bába Éva (2014): Szervezeti reakciók a változások tükrében. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (3–4.), 74–82. old.
- Barsiné Pálmai Éva, Ponáczy György Márk (2004): A globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásai. Széchenyi István Egyetem.
- Bester, G. L., Mouton, T. (2006): Differences regarding job satisfaction and job involvement of psychologists with different dominant career anchors. *Journal of Management Development*, 29, (3), 50–55. old.
- Bodnár Éva, Kovács Zoltán, Sass Judit (2011): *Munka- és szervezetszociológia*. Budapest. 90. old.
- Csányi Zsuzsanna (2002): Karriermenedzselés, mint az egyéni és a szervezeti szükségletek találkozása. In: Balogh M. (szerk.): *Személyügyi ABC*. Verlag Dashöfer, Budapest. 9–10. old.
- Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei* 6, (1-2), 157–167. old.
- DeLong, T. J. (1982): The career orientations of MBA Alumni: A multi-dimensional model. In: R. Katz (szerk.): *Career Issues in Human Resource Management*, Upper Saddle River, Prentice Hall. 50–64. old.
- Dienesné Kovács Erzsébet, Berde Csaba (2003): *Vezetői tréningek*. Campus Kiadó, Debrecen. 15. old.
- Ghalavandi, H., Arbabisarjou, A., Yarmohammadzadeh, P., Soltanzadeh, V., Iman, S., Sokooti, N. (2012): Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. *Journal of Studies in Education*, 2, 58–71. old.
- Gulyás László (2008): Munkaerő-ellátás 1: Toborzás és kiválasztás In: Gulyás László szerk. (2008): *A humán erőforrás menedzsment alapjai*. JATEPress, Szegedi Egyetem Kiadó. 127–154. old.
- Iványiné Czobor Zsuzsanna (2011): *A Csapat Akadémia tanfolyam készségfejlesztése*. Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest.

- Juhász Csilla–Terjék László (2014): Elvárások vizsgálata az y generációnál. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 6, (1–2), 178–186. old.
- Karcsics Éva (2006): A karrier fogalma, tényezői és vonzereje egy 2001–2006 közötti hallgatói felmérés tükrében. Humánpolitikai Szemle, 17, (12), 28–36. old.
- Klein Balázs, Klein Sándor (2006): A szervezet lelke. EDGE 2000 Kiadó, Budapest. 663. old.
- Kovács László (2011): Fogalmi rendszerek és lexikai hálózatok a mentális lexikonban. Tinta, Budapest.
- Langer Katalin (2001): Karriertervezés. Telosz Kiadó, Budapest. 41. old.
- Pierog Anita, Szabados György Norbert (2014): Civil szervezetek vezetési szempontból. Vezetéstudomány 46. 35–46. old.
- Schein, Edgar H. (1974): *Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates*. Technical Report, No. 1., Organization Studies Group, Sloan School of Management
- Schein, Edgar H. (1978): *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. MA: Addison-Wesley, Boston
- Schein, Edgar H. (1986): *Szervezéslélektan*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Sumner, M., Yager, S., Franke, D. (2005): Career orientation and organizational commitment of IT personnel. *Proceedings of the 2005 ACM SIGMIS CPR conference on Computer personnel research*, New York, ISBN:1-59593-011-6, 75–80. old. Absztrakt, letöltve: <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1056002>