

Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet

A magyar és német pályakezdő informatikusok karrierépítési tudatosságának vizsgálata és összehasonlítása

Belső konzulens neve, beosztása:
Dr. Budavári-Takács Ildikó, egyetemi docens

Készítette:
Nagy Lilla

2014

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
I. Bevezetés	4
1.1. A dolgozat témája.....	4
1.2. A témaválasztás indoklása.....	5
1.3. A kifejtés menete	6
II. A szakirodalom feldolgozása	7
2.1. A karrier fogalmának megközelítései.....	7
2.1.1. A régi és új karrierfelfogás.....	10
2.1.1.1. A régi karrierértelmezés	11
2.1.1.2. Az új karrierértelmezés	12
2.2. Az egyéni karriertervezés	13
2.2.1. Karrier- és munka-pálya tanácsadás.....	13
2.2.2. Életútszemlélet, pályafejlődés	14
2.2.3. A karriertervezés elméleti megközelítései	15
2.3. Személyiségjellemzők a karrierépítésben.....	18
2.3.1. A személyiségről általában.....	18
2.3.1.1. A kompetenciák szerepe.....	19
2.3.2. Elméletek a karrier és a személyiség jegyében	21
2.3.2.1. A karrierhorgonyok	21
2.4. A tudatosság	23
2.4.1. A karrierépítési tudatosság	25
2.5. Kulturális aspektusok	26
III. A vizsgált hipotézisek bemutatása	28
IV. A vizsgálat bemutatása.....	30
4.1. Módszerek	30
4.1.1. Kérdőíves vizsgálat.....	30
4.1.2. Fókuszbeszélgetés.....	32
4.2. Minta.....	33
4.3. Hely, idő	29
V. A vizsgálat eredményeinek bemutatása	35
5.1. Az alapadatok	35
5.2. A vizsgálat eredményei	40

5.2.1. A karrierhorgonyok.....	40
5.2.1.1. A fókuszbeszélgetés eredményei	38
5.2.2. A régi és új karriermodell	38
5.2.2.1. A fókuszbeszélgetés eredményei	53
5.2.3. A karriertudatosság	53
5.2.3.1. A fókuszbeszélgetés eredményei	49
5.2.4. A külső tényezők, mint karrierbefolyásoló erők.....	60
5.2.4.1. A fókuszbeszélgetés eredményei	61
5.2.5. A karrier- és pályatanácsadás szerepe a karriertudatosságban.....	62
VI. Összefoglalás.....	65
VII. Következtetések és javaslatok.....	67
VIII. Irodalomjegyzék.....	59
IX. Mellékletek.....	73
X. Függelék.....	91

I. Bevezetés

„A fáról egy levél leszállt,
S szólt: „Már rég szándékomban állt.”
Nyugati szél kerekedett,
S szólt a levél: „Írány kelet.”
Keletről nagyobb szél támadt:
„Bölcsen váltottam pályámat”
Ugyanúgy fújtak a szelek.
S ő szólt: „Döntöttem: lebegek.”
Végül pedig elállt a szél;
„Most leesem ” – így a levél.
„Maradj az első gondolatnál?” –
Ez lenne hát a nagy tanulság?
Nem. Ám akárhogy intézed,
Tudd meg: úgysincs benne részed.”

(Ambrose Bierce: Ördögi kislexikon. Greskovits Endre fordítása)

1.1. A dolgozat témája

Hogyan lehetünk a szélben nem csupán céltalanul sodródó falevelek?

A 21. század, a lehetőségek százada. Mindennapi életünkben állandó választás előtt állunk: mit vacsorázzunk, melyik koncertre menjünk el, milyen különóra járassuk gyermekünket. Ez a munka világában sincs másképp: pályaválasztásunk lassan egy átláthatatlan, többdimenziós, sötét labirintusban való eligazodáshoz hasonlít. A szlogen azonban nagyon csábító, megéri érte átverekednünk magunkat az útvesztőn: bárki lehetsz, bármit elérhetsz, csak akard! A sikerhez vezető utat azonban tervezni kell. Az az úrendszer, ami meghatározza karrierlehetőségeinket és karrier utunkat, már túl összetett ahhoz, hogy csak egyszerűen nekivágjunk. Bizonyos dolgokat ismernünk, tudnunk kell: információt szerezni a külvilágról, a piaci-gazdasági helyzetről, a kínálatról, feltételekről és pályákról. Elsősorban pedig önmagunkról: kik vagyunk, mit akarunk, hova vezet az a bizonyos ösvény a pályaválasztási labirintusban. Szükség van egy célra, és egy tervre a megvalósításhoz. A karriert tehát meg kell alapozni és tudatosan dolgozni rajta.

A dolgozatomban célja egy olyan, kifejezetten pályakezdő informatikusokra vonatkozó elemzés készítése, amelyben az egyéni – nem szervezeti - karrierépítési tudatosság áll a középpontban. Azt vizsgálom, mit jelent a karrier a legújabb, munkába lépő generáció számára. Kíváncsi vagyok arra, hogy mennyire tudatosan, megfontoltan, tervezetten készítik elő, milyen eszközöket, segítséget használnak hozzá.

A diplomamunka sajátossága a nemzetközi összehasonlítás. Két, a kultúra és nemzetiség tekintetében eltérő csoportot vizsgál, hasonlít össze azzal a szándékkal, hogy képet kapjunk a jelenlegi magyar karrierépítési tudatosság helyzetéről. Németország gazdasági-politikai nagyhatalom Európában, egyértelműen jóléti társadalom, míg ez Magyarországról jelenleg nem mondható el. Két éve élek és dolgozom Németországban. Munkám során sok tapasztalatot gyűjtöttem fiatal, elhelyezkedés előtt álló informatikusok karriertervezési dilemmáiról. Személyes meggyőződésem, hogy ezek a fiatalok nagyon komoly elképzelésekkel, elvárásokkal és határozottsággal érkeznek a munkaerőpiacra. Ennek az észrevételnek a szakszerű vizsgálata felkeltette érdeklődésemet, és mivel a magyar pályakezdők tudatosságáról kevés kézzelfogható információ volt, szakdolgozati témámnak választottam a tudatosság vizsgálatát. Nagyon érdekesnek tartottam egy olyan összevetést, melyben kirajzolódnak azok a különbségek-hasonlóságok, melyek megfontolandó, vagy éppen elgondolkodtató eredményeket hozhatnak a magyar pályakezdőket illetően. Tanulhatunk, következtetéseket vonhatunk le a magyar oktatási, karrierfelkészítési rendszerről a nyugati példa alapján.

A célcsoportot a minél tisztább összehasonlítás érdekében homogenizáltam, informatikusokra szűkítettem le. Évek óta foglalkozom munkahelyemen német IT szakemberek továbbtanulási, fejlődési problémáival, igényeivel. A vizsgálati minta így adott volt. Szerettem volna tudományosan megvizsgálni, valóban határozott, tiszta, átgondolt karriertervek vannak-e ezeknek a fiataloknak - mint ahogy ezt éreztem -, vagy ez csupán egy látszólagos magabiztosság, álmodozás, esetleg pusztán törtetés. Azért is tartom szerencsésnek a választást, mert az informatika rohamos fejlődése lehetővé teszi azt, hogy az ezen a területen képzett fiatalok reális karrier és sikerlehetőségekkel lépjenek a munkaerőpiacra. A kedvező karrier-kilátás egyformán adott Magyarországon és Németországban is. A kérdés, élnek-e a lehetőségeikkel mintaalanyaim, kezükbe veszik-e pályájuk irányítását?

Azért vizsgálom kizárólag a pályakezdőket, mert ők már tényleges tagjai a munka világának, de jól emlékeznek miből építkeztek középiskolai-egyetemi tanulmányaik alatt. Egy több évtizedes munkatapasztalattal rendelkező nem tudna reálisan visszaemlékezni, válaszolni kérdéseimre; egy diploma előtt álló fiatal pedig esetlegesen elképzelt, csupán elméleti, a valóságtól elrugaszkodott értékelést adna önmagáról és karrier elképzeléseiről.

1.2. A témaválasztás indoklása

A téma aktualitását az egyre bonyolultabb, élethosszig tartó életpályamodell elterjedése indokolja, hiszen tervezés, rálátás nélkül a mai karrier fogalma egy ismeretlen folt a távolban: nem tudjuk mi az, nem tudjuk, hogyan érhetjük el, és azt sem, hogy érdemes-e egyáltalán. Hiszek abban, hogy egész létünknek, így a munkánknak, pályánknak, karrierünknek a tudatos tervezése elengedhetetlen egy teljes és értékes élethez. Ezen kívül a kiváló munkaerőért, tehetségekért küzdelem folyik, ugyanúgy, mint a neves, jól működő és lehetőségeket biztosító munkahelyekért. Az informatikus szakma keresettsége és megbecsültsége a munkaerőpiacon nagyon magas. Az állandó versenyhelyzet azonban megköveteli, hogy a sikeres karrier érdekében tervekkel, célokkal és kellő öntudattal rendelkezünk.

A földrajzi, kulturális, gazdasági, szociológiai, szociálpszichológiai és pszichológiai aspektusok mind-mind meghatározzák életünk, életpályánk és karrierünk sikerességét. Természetesen, egy ilyen komplex jelenséget nem áll módomban vizsgálni, nem is célom. A karrier egy szegmensét, a karriertervezést kiragadva azonban szemügyre vehetjük, mennyire történik ez tudatosan, hogyan zajlik valójában, kinek mit jelent. Ezzel pedig közelebb juthatunk az életpálya-tervezés lehetőségeinek megismeréséhez, jelenlegi felfogásához. Már említettem, hogy munkámból kifolyólag rálátásom van a témára, nem beszélve arról, hogy ezek az informatikusok a kortársaim, hasonló helyzetben vannak vagy voltak, mint amilyenben én. Át tudom érezni problémáikat, és nagy kíváncsisággal tölt el karriertervezési viselkedésük, attitűdjük.

1.3. A kifejtés menete

Dolgozatomban először szakirodalmi elemzés mentén megvizsgálom a karrier, a karriertervezés, a karriertervezéssel kapcsolatos személyiségjellemzők, a tudatosság, a kultúra, és az életpályamodell jellemzőit. Ismertetem ezek után a hipotéziseket, melyeket vizsgálatommal bizonyítani szeretnék; ez után pedig a vizsgálat módszereit (saját kérdőív, fókuszbeszélgetés) és mintaanyagaimat

(pályakezdő magyar és német informatikusokat) mutatom be röviden. A saját vizsgálatok eredményét egy elemző-összehasonlító, grafikonokkal szemléltetett leírásban fejtem ki. A rendelkezésre álló adatokból levont megállapítások és konklúziók nem csupán a jelenlegi karrierépítési tudatosság helyzetének felvázolását kívánják szolgálni, hanem egyben kiindulópontot is a jövő nemzedékének ösztönzésére, a tudatos karrierépítés tekintetében.

Dolgozatom végén tehát szeretnék választ kapni többek között arra a kérdésre, hogy a karriertervezési tudatosság csupán az egyénektől függ-e, vagy a vizsgálatok alapján beszélhetünk nemzetek közötti szembetűnő eltérésekről. Egy helyzetképet kívánok kapni arról, mennyire tudatosak a jelenlegi pályakezdők, ha karrierjükről van szó. Nem érzem feladatomban annak meghatározását, hogy a tudatosságbeli különbségek kulturális –gazdasági – szociális okait feltérképezzem. A téma azonban ezen a vonalon egyértelműen továbbgondolható és elemzésre bocsátható.

II. A szakirodalom feldolgozása

2.1. A karrier fogalmának megközelítései

A karrier fogalma megosztja a szakavatott és a laikus közönséget is, nagyon nehéz egy egységes definíciót találni arra, mit is jelent. Mindenki állandóan változik. Az életkorral, élethelyzettel együtt módosulhatnak motivációink, értékeink, képességeink. A karrier szónak azonban átfogóan, egy egyetemes jelentéssel kellene bírnia. Több magyar és idegen nyelvű szakirodalom foglalkozik ennek meghatározásával, az interneten cikkek és tippek ezreit lehet olvasni karrier témakörben. Először is nézzük meg, hogyan határozza meg a Magyar értelmező kéziszótár a karrier fogalmát, majd egy-egy szakértő megközelítését fogom vizsgálni.

„Karrier: (gyak.pejor.) Életpályán (gyors) érvényesülés, előmenetel.”(O.Nagy et al., 1982: 654) Ez a definíció, mint láthatjuk, az 1982-es kiadásból való, nagyon fontos kiemelni, hogy felhívja a figyelmet a karrier szó használatának lehetséges pejoratív jelentésére. Ez egyetlen későbbi, általam vizsgált szótárban vagy lexikonban sem fordul elő. Mindenhol megjelenik azonban a szó francia eredetének megjelölése. A 1973-as Idegen szavak és kifejezések szótára a karriert, mint „gyors, sikeres előmenetel, érvényesülés” jegyzi, továbbá mint régies fordítást, második értelmezésként adja meg az „életpálya” szót. (Bakos, 1973: 412) Ebben a kötetben külön szerepel a „karriert csinál” kifejezés: „sokra viszi, gyorsan magas polcra jut, befut”. (Bakos, 1973: 412) Az újabb, 1994-ban megjelent Egyetemes lexikon egyetlen, ám számunkra nagyon fontos szócskával toldja meg a karrier definícióját: „szakmai előmenetel”. (Erki et al., 1994: 459) A magyar szókincstár a már említett magyarázaton kívül, mint régies fordítást említi még a „pályafutást”. (Kiss, 2005: 417) A karriert tehát mindenképpen pályának kell tekintenünk, annak ellenére, hogy érdekes módon a közhasználatban elterjedt jelentéseket dokumentáló lexikonok, kivétel nélkül a pályafutást, életpályát már nem aktuális jelentésekként jelölik.

Nagy mennyiségű szakirodalom foglalkozik a karrier szó definiálásával. A teljesség igénye nélkül, néhány fontosabb magyarázatot szeretnék bemutatni. Jeffrey H. Greenhaus és társai a karriert úgy fogalmazzák meg, mint az életen átívelő, munkával kapcsolatos tapasztalatok szövetét. (Greenhaus et al., 2010) Koncz Katalin (2004) is a teljes életútra vetíti ki a karrier

fogalmát, a társadalmi szférában történt munkamozzanatok együttesét érti alatta. Edgar H. Schein a karrierhorgonyokról írt kutatási jelentésében azt írja a karierről, hogy szakaszok, állomások összessége, vagy egy ösvény, amely két aspektusra reflektál: az egyéni igényekre, motivációkra, vágyakra a munka területén, illetve a társadalom elvárásaira - anyagi és az elért pozíció nagyságának tekintetében. (Schein, 1974: 9)

Következő példánk a karriert már a szervezet kontextusába helyezi bele, beosztásokról és humánerőforrás szükségletekről beszél. „A karrier az egyén részéről sok esetben úgy fogalmazódik meg, mint a beosztások sorozata, amely egyre feljebb és feljebb vezet. (...) Erre utalnak az „előmenetel”, „létra”, „piramis” karriert jelölő elnevezések is. Az egyén karrierje nem feltétlenül egy szervezethez kapcsolódik. A szervezet a kulcsfontosságú alkalmazottait megpróbálja ugyan magához kötni, ennek hatékonyságát azonban sok tényező befolyásolja, a társadalom kultúrájától a munkaerő-piaci helyzetig.” (Vekerdy, 2008: 155) Dolgozatomban szükséges lesz helyenként a szervezeti karrier, karrierépítés fogalmát érintenem, célom azonban az egyéni karrierépítés és felfogás elemzése, vizsgálata.

Érdekes beszélni az angol Hall karrier elméletéről. A kutató tíz karriertípust különböztetett meg intenzitásuk, alakulásuk és jellemzőik szerint: „a tradicionális, korai felfutású, professzionális, helyét kereső, helyzet, amerikai álom, lassan érő, multi, konzervatív és korai érésű, valamint megállapodás ” karriert. (Langer, 2001: 12) Ezek a típusok azt jelentik, hogy mindannyian különböző karrier utat futunk be ugyan, de vannak olyan hasonlóságok, melyek alapján a felsorolt típusokba tudjuk magunkat sorolni. Egy-egy példát kiragadva, az egyszerű karrierválasztás utáni fokozatos ranglétramászás tradicionális karrierre utal, míg az amerikai álom egy szerencsés véletlennek köszönhető hatalmas sikertörténet. (Langer, 2001)

Bokor Attila a humánerőforrás kontextusában úgy definiálja a karriert, mint „eltérő szerepeink sorozata szakmai életpályánk során”. (Bokor et al., 2007: 175) A szerző kiemeli az állandó változás és megújulás jelentőségét, valamint a lehetőségek folyamatos kutatásának és kiaknázásának fontosságát. Kitér továbbá arra, hogy egy adott szakma különböző területeinek a kipróbálása, a nemzetközi kontextus vagy éppen egy szükséges szünet beiktatása a modern karrier mindennapos velejárója. (Bokor et al., 2007) A megfogalmazás teljesen mentes az úgynevezett karrierista elemektől, nincs benne szó a hierarchiában felkapaszkodásról, vagy éppen a vezető pozíció betöltéséről.

Egy másik felfogás szerint „a karrier előremenetelt jelent, tehát a siker érzését kelti és megelégedettséget biztosít.” (Lőrincz, 1982: 167) Újító elem ebben az elméletben, hogy a szerző, definíciómagyarázatában elismeri: a horizontális elmozdulás is a siker érzését keltő előmenetelnek tekinthető, amely a dolgozó javára válik mind karriere építésében, mind anyagilag. (Lőrincz, 1982) Ez azt jelenti, hogy nem csupán a ranglétrán való felkapaszkodás járhat eredménnyel. Lassan elérkezünk ahhoz a problematikához, amit a karrier szó rohamos változása idézett elő: vannak régies és újszerű értelmezések, amelyek nagyon fontos aspektusokban térnek el egymástól. A legutóbb említett elmélet például egyidejűleg régi és új elemeket is hordoz. Első hallásra azonban nem mindig könnyű megítélni, mit is jelent a régi, és mit az új, ami a karriert illeti. Ezért a következő fejezetekben ezzel a témával foglalkozom.

2.1.1. A régi és új karrierfelfogás

Amint az a fent említett definíciókból kirajzolódik, a karrier fogalma változáson ment keresztül, és formálódik a mai napig is. A szó lexikális tartalma mellett jelentése változik a munkaerő piaci gyakorlatban is, mind a munkavállaló, mind a munkaadó szemszögéből. Két szakirodalom segítségével a következőkben összefoglalom a karrier régi és új felfogásának jellemzőit.

A fogalom folyamatos fejlődésének, formálódásának főbb jellemzőit nagyon szemléletes metaforákkal szeretném bemutatni. A karrier először, mint „vasút modell” jelent meg a köztudatban. (Bokor et al, 2007: 175) Ez azt jelentette, hogy „meghatározott pályán, meghatározott állomásokon keresztül, meghatározott menetrend szerint halad előre a karrier.” (Bokor et al, 2007: 175) Nagyon érdekes példa, hiszen ha belegondolunk, valóban, utazásunk során először ki kell választani úti célunkat, majd kiválasztani a megfelelő, legszimpatikusabb vagy éppen csak rendelkezésre álló vonatot, felszállni rá, és minden, szinte automatikusan abban segít bennünket, hogy eljussunk célunkig. Minden utas, aki velünk együtt azonos pontba szeretne eljutni, és éppen ugyanarra a vonatra szállt fel, majdnem ugyanabban az utazási élményben, kiszolgálásban osztozik, vagyis, ha valaki a tanári pályát választotta, és szeretne egy saját osztályt, akkor az ehhez vezető út szinte minden képzési helyen, minden munkaadónál ugyanolyan kiszámíthatósággal valósulhatott meg.

A következő hasonlat már nem engedi meg ezt a luxust, itt már eltérő útvonalakon közelíthető meg a cél, a pálya nem egyenes, le lehet, és néha le is kell térni róla: ez a „buszutazás metaforája”. (Bokor et al., 2007: 175). A buszos utazás sokkal kevésbé biztos és kiszámítható, mint előző közlekedési járművünk: történhetnek menetrendbeli változások, néha át kell szállni, s még sorolhatnánk. (Bokor et al., 2007) Vagyis, néha módosításokra van szükség, több lehetőség közül lehet választani, de a célpontok, állomások még mindig korlátozottak, előírtak.

A múlt évszázad vége felé pedig megjelent a mai karrier modellre leginkább jellemző elképzelés: a „hegyi kerékpár” metafora. (Bokor et al., 2007: 175) Nagyon fontos változás, hogy itt az egyén, egyedül ül a nyeregben, csakis ő dönti el, merre kormányoz, milyen sebesen halad, mi a célja, és hány kitérőt tesz. Hatalmas szabadságot élvez, azonban ahogyan a metafora sugallja is, hegyekbe viszi majd az út a kerékpárost, az akadályok, amelyekkel meg kell küzdenie sokkal komolyabbak, de ezzel együtt az élmények, sikerek is intenzívebbek lehetnek.

Felmérések igazolják, hogy Magyarországon az újszerű karrier fogalma és gyakorlata meglehetősen lassan és nehézkesen terjed, a szakemberek nem szívesen mozognak már szakterületükön belül sem, illetve a hagyományos karrierfelfogás még mindig jól megmutatkozik a siker pozícióban és pénzben mért felfogásában. (Bokor, 2007) Koncz Katalin (2004) is beszél a karrierfogalom régies felfogásáról, arról, hogy hazánkban egyelőre a vezetői szerep megszerzése számít igazi karriernek. Ez egy olyan generációs probléma, amelyben észre kell venni, hogy a vonatozáshoz szokott munkaerő nem könnyen húz biciklisnadrágot, és vág neki a járatlan ösvényeknek. A nyugati társadalmak sokkal könnyebben, észrevétlenebbül vették ezeket a változásokat, amely tény kulturális, gazdasági és mentális okokra egyaránt visszavezethető.

2.1.1.1. A régi karrierértelmezés

Röviden, egyes aspektusokat kiemelve, a következőképpen néz ki a karrier régies értelmezése. A karrierút csak a szervezetben valósulhat meg, a szervezeti ranglétra megmászásával érhetőek el csupán sikerek, és másokat kell legyőzni, magunk alá gyűrni a hierarchiában. Az irány egyértelmű, csak felfelé érdemes haladni, előléptetéseken keresztül. A cél egy elismert, anyagilag megbecsült pozíció betöltése. A jó szakemberek automatikusan

vezetői szerephez juthatnak: a magasabb jövedelem csak így érhető el. Az elemzés Bokor Attila és Langer Katalin OMMIK hivatkozása alapján készült. (Bokor et al, 2007: 176; Langer, 2001:16) Egy nagyon szabályozott, kevés egyedi, illetve személyre szabott lehetőséget kínáló, inkább parancsoló, mint együttműködő rendszerről beszélünk. A nyolcvanas évek azonban minden téren felfrissülést hoztak a történelemben, a munka világában, a pszichológiában; így az egyén, a személyiség, a szabadság egyre nagyobb teret kapott, melynek következménye a karrier felfogásnak az újragondolása.

2.1.1.2. Az új karrierértelmezés

A karrier új értelmezésében, a sikeres karrier nem feltétlenül a ranglétrán való előmenetel függvénye. Az egyén meg-megállhat karrierútjában, elmozdulhat szakmáján belül más területekre, horizontális irányban; nem beszélve arról, hogy kiléphet egy szervezetből és kipróbálhat egy másikat anélkül, hogy csorba esne karrierútjában. A kulcs ezen kívül a személyes kompetenciák fejlesztése és gyarapítása, vagyis az úgynevezett „pszichológiai siker”. (Bokor et al., 2007: 176) Ezek lehetnek szorosan a szaktudáshoz kapcsolódóak, de szociális és személyes kompetenciák is. Szükség van jelen idejű piaci tájékozottságra és hozzáértésre. Teret nyer a személyes felelősségvállalás, de egyúttal a csapat-kompetencia is. Előtérbe kerülnek az állandó tanulási és megújulási képességek (élethosszig tartó tanulás – egy hivatás nem elég az életet átívelő pályafutáshoz), és mint cél megjelenik a személyes fejlődés, az érték keresése. (Bokor et al., 2007:176; Langer, 2001:16) Könnyen észrevehető az egyén szerepének változása. Az egyéni fejlődés és a nem csupán anyagi profit előtérbe kerülése a munkavállalót új, irányító szereppel ruházta fel, aki meghatározhatja karrierútjának alakulását képességei és vágyai szerint. Emellett azonban nagyon megugrott a személyes kompetenciák siker kvótája. A szaktudás mellett tudni kell team-ben dolgozni, de vállalni kell a felelősséget is, rendelkezni kell meghatározott ismeretekkel a piacról, és folyamatosan lépést kell tartani a fejlődő világgal tanulás, alkalmazkodás útján.

A régi és új karrierfelfogás áttekintése különösen fontos diplomadolgozati vizsgálatomban, hiszen a munka világa akarva-akaratlanul felveszi a tempót a gazdasági-politikai elvárásokkal. A kérdés ezért nem mellékes: a magyar pályakezdő fiatalok, akik ebbe az új karrier miliőbe lépnek be, tisztában vannak-e a munkaerőpiac feltételeivel, elvárásaival, működésével? A tudatos karriertervezés sajnos nagyon gyorsan kárba mehet, ha egy olyan világba tervezzük, amelynek játékszabályai előttünk ismeretlenek.

2.2. Az egyéni karriertervezés

Megkülönböztetünk egyéni és szervezeti karriertervezést. Nagyon sok elmélet, könyv és gyakorlati bemutató született az egyén és a szervezet kölcsönösen előnyös karriertervezéséről, dolgozatomban azonban – ahogy azt már említettem – én az egyéni karriertervezésre szeretnék fókuszálni.

2.2.1. Karrier- és munka-pálya tanácsadás

Mielőtt a karriertervezés fogalmának szakirodalmi áttekintésébe kezdenék, érdemes röviden kitérni arra a rendkívül fontos mozzanatra, a már jól bevált példánknál maradva, hogy egy jó útiterv és hegyi túra megvalósítása nagyon nehézkes térkép nélkül. Szüksége van a legkiválóbb tehetségeknek is egy pontra, ahova mindig visszatérhetnek és reflektálhatnak. Ha az egyéni karrierút belefut a szervezeti karriertervezésbe, itt a szervezet adhat támpontot az egyénnek, de amennyiben a szervezeti környezettől elvonatkoztatunk, illetve számolunk azzal a ténnyel, hogy a karriertervezés kezdetekor az egyén még jobb esetben nem tagja munkaadó vállalatnak: fel kell ismerni a pályatanácsadás és karrier tanácsadás hihetetlen jelentőségét. Önismereti kérdésekben, tájékozódásban a pályák és a munkaerőpiac területén érdemes minél előbb támaszt nyújtani a karrierjével foglalkozni kívánó diáknak.

Szilágyi Klára szerint a munka-pályatanácsadás a 16 és 65 éves korosztályon belül mindenki számára elérhető, ezért a munka-pályatanácsadást „életpálya szemléletűnek” tekinti. (Szilágyi, 2003: 13) Ezen felül kiemeli a tanácsadás folyamatelvűségét és támogató funkcióját. E szerint a tanácskérő életpályán való elindítása, illetve a pályán haladás támogatása, a lehetőségek felvázolása kell, hogy cél legyen. Útmutatás, mely nem vállal át felelősséget. (Szilágyi, 2003) Számomra, a karrier illetve munka-pályatanácsadás az a térkép, amelynek ott kell lapulnia mint lehetőség az életútnak kerékpárral nekivágó fiatal zsebében. A térkép metaforánál maradva: nem hoz ugyan döntéseket, nem működik hajtómotorként sem, de készen áll, utat mutat, lehetőségekre hívja fel a figyelmet és segít, ha eltévedtünk. A tanácsadás jelentősége a karrierépítési tudatosság szempontjából azért jelentős, mert az, aki részt vett és igényt tartott ilyenfajta külső támogatásra iskolai vagy egyetemi éve alatt, arról feltételezhetjük, hogy komolyan vette jövője alakulását. Vette a fáradságot egy ilyen találkozóra, beszélgetésre

annak érdekében, hogy a rá váró munka világát jobban megismerje, átfogó képet kapjon róla és egy külső szakértői perspektívát meghallgasson.

Ezen felül, neurológiai vizsgálatokkal kimutatható, hogy az érzelmi agy szerepvállalása az érvelésben, döntési helyzetekben legalább akkora, mint a racionális agyé. A tapasztalatokat, élményeket beépíti az agy a döntési folyamatba. (Golemann, 2008: 50 - miért van oldalszám)

A tervezési tudatosságban ennek azért lehet nagy szerepe, mert a pályakezdés előtti szakmai gyakorlatok teljesítésével, a pálya vagy karrier tanácsadás során megszerzett információkkal és tapasztalatokkal megfelelő mennyiségű emléket, benyomást és érzelmi impulzust gyűjt össze a fiatal, amely a későbbiekben hasznára válik elhelyezkedéssel, karrierrel kapcsolatos döntéseinek meghozatalakor.

2.2.2. Életútszemlélet, pályafejlődés

Nem beszélhetünk a karriertervezésről anélkül, hogy ne tárgyaljuk az életútszemléletet, pályafejlődést, hiszen ezek is jócskán befolyásolják a mai karriertervezési technikákat.

Az életútszemlélet és pályafejlődés első elméleteit Ginzberg és Super nevéhez kell fűznünk. Ginzberg állítása szerint a „pályaválasztás a döntések egy életen keresztül húzódó folyamata, melyben az egyén igyekszik megtalálni az ideális összhangot karrierjének előkészítése és céljai, valamint a munka világának realitásai között”. (Ritoók-Gillemontné, 1994: 89) Nagyon fontos kiemelni, hogy Ginzberg folytonosságról beszél, egy nem lezárt, hanem állandóan mozgó és változó útról a munka világában. Az életútszemlélet egyik egyedi aspektusa szerint pedig, lehet objektív és szubjektív életpályáról beszélni. Az objektív „az egyéni életfolyás keretében a különböző pozíciók időbeli egymásutánját” jelenti, ezzel szemben „a szubjektív életpálya az egyik pozícióból a másikba való átkerüléssel, kapcsolatok tapasztalatok szubjektív értelmezését és kialakulását jelenti, és ezáltal újra és újra a döntést is a különböző pályalehetőségek között” (Szilágyi, 2003: 78)

Super nevéhez fűződik a teljes életúton átívelő pályafejlődés. Elmélete összefoglalóan arról szól, hogy a személyiség, életpályájának formálásában kiemelkedő szerepet játszik. Ki ne hallotta volna már a „life space, life-style, life cycle” vagy „career pattern” kifejezéseket. (Super, 1980: 282-298) Super az életpályát eljátszott szerepek kombinációjának és váltakozásának fogja fel, melyeket kilenc csoportba osztva nevez meg. Ezek a gyermek

szereptől egészen a nyugdíjasig felölelnék életpálya részleteket, melyekről feltételezi Super, hogy az emberek legnagyobb része betölti őket élete során. Mivel mindegyik szerep valami újat hoz, személyiségünk állandó mozgásban van, életünk végéig szükségünk van a fejlődésre, tanulásra. A szerepek átmenetet képeznek egymással, megalkotva ezzel az életpálya folytonosságát. Ezt a sokdimenziós életpálya elméletet teszi a szerepek tagolásával a híres „Life-Career-Rainbow” átláthatóvá. (Super, 1980: 282-298)

2.2.3. A karriertervezés elméleti megközelítései

Igaz ugyan, hogy az egyéni és szervezeti karriertervezést a szakkönyvek általában párhuzamba állítják, az én célom azonban nem az, hogy az egyén karriertervezését a szervezeten belül vizsgáljam. Arra vagyok kíváncsi, hogy a fiatal korosztály önerőből, mikor, milyen módszerekkel, hogyan foghat neki a karriertervezésnek. Először azonban tekintsük át, mit ért a szakirodalom karriertervezés alatt.

A karrier újszerű definícióelmélete életet adott, egy nagyon egyszerű, mégis jelen esetben segítségünkre szolgáló megállapításnak. Eszerint a karrierépítés az iskolai évek alatt a szakterület szabad kiválasztásával kezdődik, majd a munkaerőpiacra kilépve újabb választás követi: melyik munkaadó, melyik munkakörébe kíván belépni az egyén. A pályája során fejleszti önmagát az illető és eldönti, mely pozíciók, váltások jelentősek számára. Az önálló tervezés fontossága kiemelkedő: én ismerem önmagam, én tudom, milyen motivációk hajtanak előre karrieremben, szerencsés esetben ismerem képességeimet. Bokor Attila, akinek a gondolatmenetét követtem, hangsúlyozza: mindezen lépések, és megfontolandó kérdések tudatosítására kell képesnek lenni. (Bokor et al., 2007) Nagyon fontos tehát, hogy az összes képesség, érték, motiváció vagy éppen munkamód pszichológiai módszerrel való felmérése nem elegendő ahhoz, hogy azokat az egyén valóban a hasznára is tudja fordítani. Minden hiábavaló abban az esetben, ha nem tudatosul bennünk mindaz az információ, amit magunkról és a külvilágról megszereztünk. A fent levezetett lépéssor egy egyszerű megközelítése a karriertervezés értelmezésének.

Az 1986-os Gutteridge definíciója a karriercélokra összpontosít. Nem karriertervezésről, hanem karriermenedzsmentről beszél, és vallja, hogy ezeknek a céloknak a kialakítása, elérése és követése a karrierépítés. (Langer, 2001) Ugyancsak karriercélok jelentőségét hangsúlyozza egy rövid, és meglehetősen felületesen megfogalmazott definíció a modern

humán erőforrás fogalomköréből: „céljainak megfogalmazását és a célok elérése érdekében megtervezett tennivalók számbavételét” jelenti. (Vekerdy, 2008: 155)

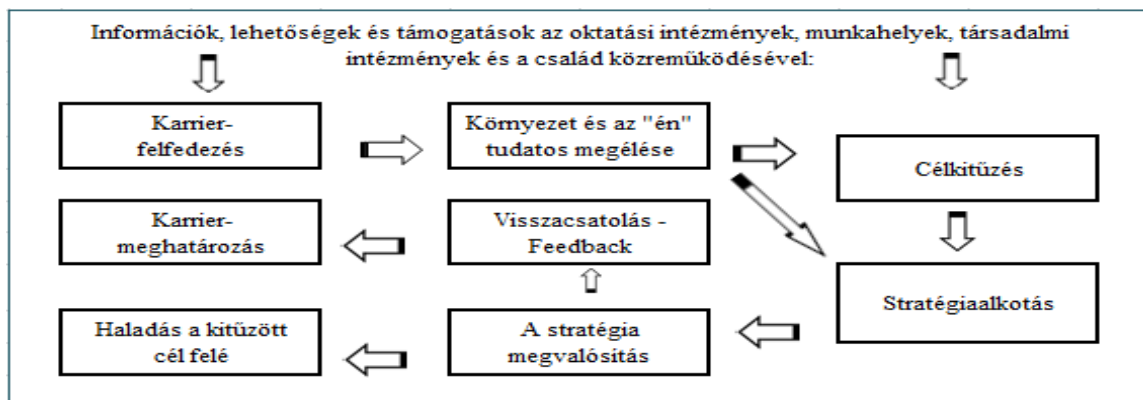
A karriertervezés definícióját, a szervezet és az egyén kapcsolatát érintve a következőképpen is meg lehet határozni: „az egyéni életpálya-tervezés nemcsak abból áll, hogy meghatározzák azokat a követelményeket, feladatokat, amelyeket az egyén (...) számára valamely cél elérése érdekében el kell érni, irányt adnak, időzítik azokat az egymást követő lépéseket, amelyek valamely cél eléréséhez vezetnek, hanem a teljesítményértékelés keretében értékelik a követelmények megvalósításának szintjét, a szakmai ismeretek, a személyiségjellemzők szerinti megfelelést, a fejlesztés irányait.” (Lindner, 1993: 337) A meglehetősen bonyolult sorok rávilágítanak arra, hogy a karrier, először is, életpálya-tervezés, követelmény és feladatállítás, célkitűzés és az odáig vezető út teendőinek megszervezése. Ezen felül, állandó, az eddigi munkát és sikereket értékelő eljárás is.

A Powell-féle karriertervezés alapja egy négy alappillérből építkező modell. Az önértékelés – mint a karrier kiválasztásában nagy szerepet játszó premissza, a karrier lehetőségeinek felkutatása, a célok meghatározása és végül az elhelyezkedés alkotják ezt a négyest, melyek szoros kölcsönhatásban állnak az egyén életcéljaival, kompromisszumkészségével, a már létező karriercélokkal és ezek elemzésével. Mindezek mozgatórugója pedig a döntés. (Langer, 2001)

Két nevet azonban nem hagyhatunk ki, amennyiben a karriertervezéssel kapcsolatos szakirodalmakat vesszük számba: a Greenhaus-Callanan szerzőpárost. Greenhaus és Callanan öt pontba sorolják a karrierépítés elemeit, melyek időrendi sorrendben a következők: „Az egyén releváns információkat gyűjt magáról és a munka világáról. Pontos képet épít fel az érdeklődési köréről, lehetőségeiről és az általa preferált életstílusról, szervezetről is. Ezekre az információkra alapozott karriercélokat alakít ki. A célok elérése érdekében stratégiákat fejleszt ki és valósít meg. Visszacsatolást nyer a stratégia eredményességéről és a célok relevanciájáról.” (Langer, 2001: 26) Az első lépés tehát a munka világában való tájékozódás, a lehetőségek, a piaci helyzet felmérése. Ennek azonban karöltve kell történnie, véleményem szerint igazából már jóval korábban az önismeret, a saját képességek, készségek, értékek és motivációk feltérképezésével és tudatosításával. A megszerzett információkra alapozva ki kell tűzni azokat a célokat, amelyeket a munkapálya során vonzónak, reálisnak tart az egyén.

Ahogy azt már a korábbiakban olvashattuk, karrierünk kezdetekor hegyi biciklire ülünk, azaz szükségünk van egy útitervre, egy stratégiára céljaink eléréséhez. Mint minden munkafolyamat, illetve feladat végén, itt is szükség van visszatekintésre, ellenőrzésre és értékelésre annak érdekében, hogy megtudjuk, jó úton járunk, módszereink eredményesek voltak.

A következő, 1. számú ábra Greenhaus karriermenedzsment, azaz karrierépítési modellje. Fontosnak tartottam az ábra beillesztését, mert nagyon jól szemlélteti, mely lépések, milyen összefüggésben alkotják a személyi karrier-menedzselési folyamatát.



1. ábra: A karriermenedzsment modellje Greenhaus alapján (Greenhaus et al., 2010: 46)

A karriertervezés folyamatának minden egyes lépésére befolyással vannak azok az információk, lehetőségek és támogatások, melyek az oktatási intézményeken, a családon, a munkahelyen és a társadalmi intézményeken keresztül jutnak el a tervezőhöz, vagyis az egyénhez. Greenhaus egy problémamegoldó-döntéshozó folyamatként ábrázolja a karrier menedzsmentet. (Greenhaus et al., 2010)

Ez bővebben, mint az ábrán is látható, a karrier felfedezése, meghatározása; az én és a környezet tudatos megélése, a célok kitűzése és az ehhez tartozó stratégia megalkotása. A stratégiát meg is kell valósítani, hiszen csak ennek segítségével közeledhetünk a kívánt cél felé. Szükséges egy visszacsatolás is arról, hogy jó irányba haladunk-e, értékelni kell a megtett út sikerességét. Az ábra tökéletesen szemlélteti a körforgást, tehát abban az esetben, ha a karrier vakvágányra fut, mindig van lehetőség a korrigálásra, az újratekintésre.

2.3. Személyiségjellemzők a karrierépítésben

A személyiség és egy adott pálya, munkakör harmóniája nem érhető el egyszerűen, többnevezős egyenlettel állunk szemben. A személyiség egyes elemeinek áttekintésére azért vállalkoztam, mert a karriertervezés mellett, a tudatosságbeli esetleges különbségek is köszönhetőek eltérő személyiségjellemzőknek. Feltételezésem szerint azonban a karriertervezési tudatosság jelentős magyar és német sajátosságokat mutat. Ezért a későbbiekben a kultúra szerepéről is írni fogok, hiszen a tudatosság mértékének eltérése nemzeti-kulturális alapokra is visszavezethető. Ebben a fejezetben azt tekintem át, mely készségek, tényezők vannak véleményem szerint a legkomolyabb hatással a karriertervezési tudatosságra.

2.3.1. A személyiségről általában

„Valószínűleg a személyiség maga az a tényező (...) amely a leginkább növelheti annak az esélyét, hogy képes legyen valaki a jövőt befolyásolni.” (Csíkszentmihályi, 2008: 234) Nagyon találó Csíkszentmihályi Mihály gondolata, hiszen a karriertervezés nem más, mint a jövő pozitív befolyásolására tett szisztematikus kísérlet. Mint a tervezési folyamatok általában, a karriertervezés is döntéseken, alternatívák közötti választásokon alapszik. A cselekvő értékeli az adott célt, az eléréséhez szükséges rendelkezésre álló eszközöket, és ennek figyelembevételével választja ki a legvonzóbb cselekvési alternatívát. Elmondható tehát, hogy „a döntés a cselekvési alternatívák valamelyike melletti elköteleződés.” (Csepeli, 2005: 263-267) A feladat nehézsége azonban, annak meghatározása, melyik cselekvési alternatíva felel meg számomra a legjobban. Mert lehet, hogy a karriercél érdekében egy második diploma megszerzése tűnik a legindokoltabbnak, az egyén azonban már a munkaerőpiacra vágyik. Lesz-e elegendő motivációja és kitartása további éveken keresztül az iskolapadban rostokolni?

A viselkedés- és magatartás pszichológia szerint ahhoz, hogy cselekvésre szánjuk el magunkat motivációra, azaz indítékra, valamilyen okra van szükség, illetve „valamilyen múltbeli tapasztalatra vagy tudásra a tevékenység eredményét illetően”. (Ottlik, 2004: 106) Ezt a szemléletet vallja Csíkszentmihályi is. Ezek szerint megszerzett tudásra vagy tapasztalatokra lehet építeni a karriercél megfogalmazásakor, a karriertervekhez és ezek véghezviteléhez pedig szükség van egy lehetőleg belső motivációra: miért szeretném elérni, mi motivál engem. Ehhez pedig önismeretre van szükség.

Az önismeret, értékismeret és készségek ismerete alapkövetelmény, hiszen hogyan lehetne bárki azzal tisztában, mi teszi boldoggá, ha nem ismeri önmagát, nem tudja, mi fontos az életében, ha nem olyan tevékenységet végez, amely kiemelkedő képességei révén leginkább sikereket nyújt, távlatokat nyit és inspirál. Donald Super híres öndefiníciós elmélete mellett nagyon érdekesnek találom Daniel Golemann önismeretről alkotott definícióját, amely a következőképpen néz ki: személyes felelősségérzet; tisztánlátás; önelfogadás, vagyis „önmagunk pozitív megítélése, erősségek és fogyatékok felismerése; (...) gondolatok, érzelmek, viselkedés-módok kapcsolatának ismerete; személyes döntéshozatal; cselekedeteink áttekintése; a következmények felismerése; döntéseink gondolati vagy érzelmi indítatásainak ismerete”. (Golemann, 2008: 444)

Langer Katalin a karriertervezésre vonatkozóan meghatározónak tartja még az egyén „előrejutási képességét”, azaz a „versenyképességét”; hiszen az állandóan változó munkaerő piaci helyzetben készen kell állni a váltásra. (Langer, 2001: 17) A kérdés, mennyire vagyunk képesek az állandó változások felismerésére, mennyire tudunk lépést tartani a nemzetközi gazdasági feltételekkel, mennyire vagyunk képesek megjósolni ezek következményeit és kigondolni megoldásukat. Az iram, amit a mai munkaerőpiac diktál nagyon megerőltető. Nemcsak naprakésznek, hanem okosnak és rugalmasnak is kell lenni a sikeres pályafutás érdekében.

2.3.1.1. A kompetenciák szerepe

Csíkszentmihályi Mihály szerint nincsen egyetértés a pszichológusok között a biztos siker-kompetenciák tekintetében. (Csíkszentmihályi, 2008) Ezt egyértelműen alátámasztja az a nagy mennyiségű szakirodalom, folyóirat, vállalati kézikönyv és karrierrel foglalkozó internetes oldal, ahol a sikeres karrier változatosabbnál változatosabb összetevőire bukkanunk: kompetenciákra, kulcskompetenciákra.

Egy nagyon friss, 2013-as kanadai tanulmány három részre osztja a sikeres karrierúthoz szükséges teendőket. Ezeket még nem nevezném kompetenciáknak, sokkal inkább egy átfogó csoportosításnak. Az első kategóriába azok a komponensek tartoznak, amelyek az elhelyezkedésben közvetett módon segítenek. Ezek nevezetesen a piaci ismeretek, és az úgynevezett „Self-help Index”, szép magyarosan a Segíts magadon Index, amely az

önmenedzselés egyik formájaként értelmezhető. (Redekopp et al., 2013: 4) A karrierépítési folyamat négy alappillére pedig az álláskeresés és a döntéshozatal, a készségek állandó fejlesztése, az álláskeresés és nem utolsó sorban az állás megtartása. Ennek a folyamatnak a végeredménye pedig mindannak a tudásnak, tapasztalatnak a birtoklása, amit a megtett úton, az említett módszerekkel megszereztünk. (Redekopp et al., 2013)

Ausztrál kutatások már tisztán kompetenciákat definiálnak, melyek elengedhetetlenek a sikeres pályafutáshoz: kommunikációs képesség, képesség a csapatmunkára, problémamegoldó képesség, tervezési- és szervezési képesség, ön-menedzselési képesség, technikai képesség, tanulási képesség, kezdeményező és vállalkozási képesség. (The University of Sydney, 2010) A brit kutatások sem térnek el ettől jelentős mértékben, megneveznek azonban egy-egy új elemet, mint a „business awareness”, vagyis üzleti tudatosság, illetve a vevőközpontúság. (Rob, 2008) A britek egy másik akadémiai kutatása azonban foglalkoztathatósági dimenziókról beszél, és négy részre osztja őket: személyes, személyközi (vagyis szociális), ön-menedzsment és az általam rátermettséggént értelmezhető csoportokra. Személyes kompetenciáknak nevezi az önbecsülést, magabiztosságot, teljesítőképességet és motivációt. Szociális kompetenciák közé sorolja a szociális-, kommunikációs-, önérvényesítő képességeket, és a csapatmunkát. Az önszabályozás, megbízhatóság, a pozitív hozzáállás csak úgy, mint az előadó képesség az ön-menedzsment fogalomkörébe tartozik. A tervezés-szervezés, problémamegoldást és a rangsoroló képességet az utolsó csoportban találjuk. (Blades, 2012)

Egy, a németországi pályakezdők és egyetemisták körében nagyon népszerűnek mondható könyv szerzője, az üzleti élet gyakorlott asszonya osztja meg és foglalja össze tapasztalatait Schlüssel-kompetenzen der Zukunft - A jövő kulcskompetenciái című könyvében. Elemzi a munkáltatók által támasztott elvárásokat, a szakirodalmi vonatkozásokat és összegzi azokat a kulcskompetenciákat, melyek a sikeres karrierhez a 21. században elengedhetetlenek. A sikeres karrier alappillérei a szisztematikus, vagyis célorientált gondolkodásmód és cselekvési képesség; képesség az akaratok, vélemények kifejezésére, vagyis önkifejezés; intelligencia; lelkesedés és koncentráció. Kiemeli továbbá a problémamegoldó képességet, optimizmust és rugalmasságot, elkötelezettséget, alapkíváncsiságot, tanulási vágyat, helyzetfelismerést és terhelhetőséget. (Dahm, 2005) Érdekes gondolatnak tartom a szerző vallomását, miszerint nehéz megítélni, hogy a karriertervezésben a tudatos tervezés mellett, milyen szerepe van a megérzéseknek, a lelkiismeretnek és a jelenségnek, amit megmagyarázhatatlan késztetésnek nevezünk. (Dahm, 2005)

2.3.2. Elméletek a karrier és a személyiség jegyében

Számos nemzetközi és hazai elmélet született a személyiség és a munka, az életpálya viszonyáról. Ezek közül néhányat, a személyiség jellemzőit és a karrier alakulását összefüggésbe állító, a pályalélektanhoz tartozó elméletet szeretnék röviden megemlíteni. Léteznek differenciált lélektani, fejlődés-lélektani, pszicho-dinamikai és tipológiai elméletek, döntéseméleti és szociológiai felfogások. (Szilágyi, 2003)

Parsons nevéhez fűződik a pályaalakulmasságra vonatkozó elméleti összefoglalás, míg a szublimálás folyamatát kihangsúlyozó pszichoanalitikus elméletet U. Moser jegyzi. Anne Roe és Donald. E. Super neve is besorolható a pszicho-analitikai elméletekhez. Super egy új fogalmat, az „önmeghatározást” alkototta meg a pályalélektan számára. (Szilágyi, 2003: 44) Az érdeklődésközpontú Holland az '50-es évek végén egy foglalkoztatási személyiségtypológiát dolgozott ki, hat típussal, melyek eltérő, a karrierdöntéseinket befolyásoló személyiségjegyeket jelölnek. (Gottfredson et al., 1993) Ezt az elméletet Edward Strong fejlesztette tovább, és alkotta meg érdeklődési leltárát, érdeklődési körökből és Holland elméletéből kiindulva. Ez az elmélet jelenleg SII (Strong Interest Inventory) néven ismert. (Greenhaus et al., 2010) A döntéseméleti modell Ries, Tiedemann és O'Hara nevével kapcsolható össze, illetve a pályaválasztást, interaktív döntési folyamatként definiáló Lange nevével. (Szilágyi, 2003) A ma talán legismertebb modell, a pályát, mint állandó, tagolt, fejlődési utat jellemző elmélet atyja Ginsberg. Super továbbá, a szakmai fejlődéseméleten belül körbejárja a pályaegettség fogalmát, az önmegfogalmazás elméletét, a pályafutás stádiumait és ezek összefüggését az úgynevezett életszerepekkel. Az utolsó elmélet, amelyet még szeretnék dióhéjban leírni, a Szilágyi Klára (2003) által szociokulturálisnak nevezett felfogást foglalja magába, mely egy szocializálódást hangsúlyozó életpálya-elmélet. Kohli, Daheim és Musgrave munkásságát takarja. A hazai elméleti alapokat Csirszka János, Szilágyi Klára, Völgyesi Pál, Rókuszfalvy Pál és Ritoók Pálné fektették le.

2.3.2.1. A karrierhorgonyok

Edgar Schein nevéhez a karrierhorgony elmélet fűződik, melyet dolgozatomban kiemelten fontosnak tartok, hiszen az ő karrierhorgonyait építettem be az egyénileg összeállított kérdőívembe, azzal a szándékkal, hogy egy átfogó képet kapjak mintaalanyaim hozzávetőleges beállítottságáról, önképéről.

Az úgynevezett karrierhorgonyok segítik az egyént a karrierrel kapcsolatos lépéseiben, választásaiban. Mindenkinek megvannak azok a személyiségjegyei, motivációi melyekre építheti karrierjét. Ennek meghatározása azonban egy bonyolult rendszeren alapszik. (Schein, 1974) A pontos értelmezés érdekében, az eredeti, a kutatás eredményeit közlő dokumentum angol definícióját szeretném beilleszteni, amelyet ez után lefordítok és értelmezek. „Career anchor – motivational/ attitudinal/ value syndrome which guides and constrains the person’s career.”(Schein, 1974: 4) A karrierhorgonyok tehát, az egyén karrierjét vezérlő és meghatározó motivációk, magatartások és értékek. Az egyéni karrier és az egyén karrierhorgonya között egy függőségi viszony áll fenn. Annak érdekében, hogy pályánk során kielégítő sikereket érjünk el, tisztában kell lennünk karrierhorgonyunkkal. Schein eredeti kutatási terve az egyén szervezeti szocializációjának felmérése volt, arra volt kíváncsi, mi határozza meg a sikeres vagy éppen sikertelen beilleszkedést, hogyan formálhatja az egyén a szervezetet és nem a szervezet az egyént. (Schein, 1974)

Csak akkor tudunk önmagunk maradni egy szervezeten belül, csak akkor tudjuk ezt a szervezetet és munkakörünket megfelelően kiválasztani, ha egy tiszta képpel rendelkezünk belső énünkről. A ma annyira divatosan használt önmegvalósítás, csak akkor jöhet létre, ha tudjuk mit, milyen eszközökkel, miért és milyen kereten belül szeretnénk elérni: az eszközök a kompetenciáink, a miért a motivációnk, a keretet pedig az értékeink alkotják. Ezeket foglalja össze az az öt karrierhorgony, melyeket Schein kutatási eredményei hoztak létre. A hitelesség kedvéért először az eredeti, öt angol megnevezést idézem. „Anchor 1. Managerial Competence. (...) Anchor 2. Technical-Functional Competence. (...) Anchor 3. Security. (...) Anchor 4. Creativity. (...) Anchor 5. Autonomy and Independence.” (Schein, 1974: 10-15) Schein beismeri, hogy vannak átfedések a csoportok között, illetve lehet, hogy valaki több típusba is be tudja magát sorolni, de az öt kategória közül, biztosan van egy leginkább jellemző: menedzser vagy technikai-gyakorlati típus, a biztonságra vagy kreativitásra koncentráló, illetve az, aki az autonómiát és a függetlenséget tartja elsődlegesnek.

Az elméletet Schein később továbbfejlesztette, és az öt helyett nyolc típust különített el, melyeket röviden szeretnék bemutatni. (Schein, 1996) Több hazai és nemzetközi cikk is foglalkozik ezeknek a csoportoknak az értelmezésével, én azonban a Langer Katalin Karriertervezés című könyvében megadott leírást veszem alapul nem csak a szakirodalmi

áttekintésben, hanem a saját kérdőívemben is. Az elnevezéseket szó szerint idézem, a magyarázatokat pedig a könyv illetve a saját értelmezésem alapján fogalmazom meg.

A stabilitást és biztonságot kedvelő típusba azok tartoznak, akik az előre jól látható, kiszámítható feladatokat preferálják munkájuk során és törekednek az állandó, magas színvonalú munkára. A függetlenséget vagy autonómiát kedvelő típus önálló feladatvégzésekben – úgy, mint projektmunkák – leli örömét, célratörő és sikerorientált. A technikai vagy funkcionális kompetenciával bíró típusba azok tartoznak, akik az érdekes, kihívást jelentő feladatokkal szeretnek megbirkózni. Szakterületükön belül nagyon érdeklődők, készen állnak a fejlődésre. A menedzsertípus feladatai nagy felelősséggel járnak, komplexek és állandó kihívást biztosítanak. Fontos számukra az anyagi megbecsültség és az előlépési lehetőségek. A vállalkozó típus újat szeretne alkotni, valamit mindig kitalálni, felfedezni és ezzel a célcsoport elismerését kívívni. A szolgálatkész vagy segítőkész típus további magyarázatra nem feltétlenül szorul, itt mások támogatása a cél. A kihívást kedvelő típus a számomra leginkább kérdéses csoport, hiszen a kihívás már két másik típus nagyon fontos jellemzőjét alkotta. Ami a típust a többitől azonban megkülönbözteti, hogy az, aki ebbe beletartozik, versenyszerűen, egyre nagyobb kihívásokat hajszol. Az életstílusra összpontosító típus munkáját illetően rugalmas, nem feltétlenül élete célját és értelmét jelenti karrierje, hanem a magánéletre helyezi a hangsúlyt. (Langer, 2001: 41-42)

2.4. A tudatosság

Dolgozatomban a tudatosságot, a karriertervezési tudatosságot vizsgálom. Ebből kifolyólag elkerülhetetlen a tudatosság mibenlétének az áttekintése. A szó hétköznapi jelentésén túl, a rendelkezésre álló szakirodalmak segítségével egy egységes értelmezést próbálok rögzíteni. Mit is jelent a tudatosság, a karrierépítési tudatosság.

A hétköznapi értelmezéshez újfent magyar kéziszótárokat és lexikonokat hívok segítségül, nagyon tanulságosak. A Magyar értelmező kéziszótár 1982-es tudatosság definíciója a következőképpen íródott: tudatos az, „akinek tudata van”. (Kovalovszky, et al., 1982: 1409) Ez a forrás jegyzi még: „a tudat részvételével végbemenő lelki folyamat. A tudaton alapuló, ill. tudatban világosan jelenlevő jelenség, cselekvés, magatartás. 2. Megfontolt, szándékos magatartás 3. Öntudatos magatartás.” (Kovalovszky et al., 1982: 1409) Ez utóbbi, harmadik jelentésnél a kéziszótár megjegyzi, hogy ritkán használatos értelmezés. Olvashatunk még a

tudatosodik kifejezésről, melynek jelentése „vmi fokozatosan tudatossá válik vkiben”. (Kovalovszky, et al., 1982: 1409) Érdekes, hogy két értelmezés is a folyamatosságra helyezi a hangsúlyt, tehát a tudatosság nem magától jön létre, hanem kialakul. Látni fogjuk, hogy ez egyes szakirodalmi értelmezésekkel nem teljesen cseng össze. A szó további magyarázatai, a „megfontolt”, „szándékos”, „öntudatos” pontosan azt az értelmet közvetíti, amely véleményem szerint a karriertervezésben a legfontosabb. A Magyar szókincstár is három magyarázatot kínál a tudatosságra. Első ízben az „értelmes, gondolkodó, ésszerű, okos” szinonimákkal jellemez, majd második jelentésként említi a „szándékos, szándékolt, akaratlagos, megfontolt, meggondolt, meggyőződéses, átgondolt, megalapozott, tervszerű, célzatos” kifejezéseket; végezetül egy pejoratív jelentéssel is felruhazza a fogalmat, mégpedig azzal, hogy „öntudatos, rátarti”. (Kiss, 2005: 86) Itt is a második értelmezés válik leginkább hasznunkra, hiszen a karriertervezés lényege, hogy szándékos, átgondolt és megalapozott döntések mentén, tervek segítségével egy kitűzött célt, vagy célokat érünk el, valósítunk meg.

A szakirodalom további különböző megközelítéseket kínál a tudatosság meghatározására. Először említsük a meghatározó tervszerűséget. Wegner (2009) filozófiai oldalról közelíti meg a tudatosság fogalmát. Először fel kell bukkannia az egyénben a tudatos akaratnak, szándéknak, mert ez vezérli a további cselekvést. „Az emberi viselkedés alapját alkotó valóságos oksági sor mechanizmusok összetett halmazából áll.” (Wegner, 2009: 39) Dolgozatom szempontjából ez azért lényeges aspektus, mert a karriertervezés, az eddigi elméletek alapján is, és a józan ész szerint is cselekedések sorozata. Ha nem áll szándékunkban sikeres életpályát befutni, ha nem ülünk neki megtervezni a karrierünket, ha nem akarjuk megérteni önmagunkat, nem fogjuk tudni átlátni perspektíváinkat a munka világában. Ez tehát egy nagyon bonyolult folyamat, oksági viszonyok, motivációk komplex halmaza. Nézzünk egy következő, még mélyebb filozófiai definíciót, a német irodalomból. Thomas Metzinger (2001) úgy határozza meg a tudatosságot, mint egy olyan középpont nélküli belső teret, melyben hirtelen az egyén kerül középpontba.

A tudatközpont pedig egy saját perspektívát kölcsönöz a világ egy adott aspektusának. Ez egy szubjektív, akarattal kialakított univerzum, a tudás magasabb foka. Nagyon érdekesnek és találónak gondolom ezt a megközelítést. A karriertervezési folyamatok a figyelem középpontjába kerülnek, egy elmélyültebb tudás és észlelés segítségével pedig egy új nézőpontot kínálnak. Fontos elem, hogy a tudatosság akarattal kialakított, nem önmagától jön létre. További értelmezésében azt írja a német filozófus, hogy a tudatosság lehet egy meglévő tudás kezelése, az arra adott reflexió, köznapi nyelven pedig, ha azt mondjuk, valaki

tudatában van valaminek, azt feltételezzük, ébren van. (Metzinger 2001) McGinn (1990) feltételezése szerint egyes esetekben a tudatosság nem más, mint érvelés egy megérzés, érzés mellett. A tudatosságot függővé teszi pszichikai állapotunktól. Meg kell jegyeznünk, hogy a tudatosság meghatározása komoly vitákat okoz szakmai berkeken belül. (Metzinger 2001) Nem lehet csodálkozni ezért azon, hogy a karriertudatosság, karrierépítési tudatosság mibenléte is egy komplex, egyelőre feltáratlan terület, amint azt a későbbiekben látni fogjuk.

Eric Berne gyakorlatias meghatározása már pszichológiai szemléletet tükröz: „a tudatosság az a képesség, hogy a kávéskannát és a madarak énekét a magam módján érzékelem, nem pedig úgy, ahogyan megtanítottak rá” (Berne, 2008: 189) Az egyedi látásmód, a saját személyiség és perspektíva itt is tükröződik. Továbbá meggyőződése, hogy a tudatosság jelenhez láncol és elméletét egy nagyon egyszerű, jól érthető példával szemlélteti. Egy, reggel munkahelyére igyekvő autóst vesz górcső alá, és azt állapítja meg, hogy aki azon töpreng, mit mond a főnöke, ha elkésik, nem él a jelenben, nem tudatosan vezeti azt a járművet. Félig tudatos jelenlétet tulajdonít annak a vezetőnek, aki eggyé válik az autóval, így a környezetét azonban teljesen elhanyagolja. (Berne, 2008) „Tudatos ember, aki nem siet, mert a jelen pillanatban él, és abban, ami körülveszi: az ég, a fák, a mozgás érzete. Ha sietne, elhanyagolná mindazt, ami körülveszi, tudatában vagy csak olyasvalaminek lenne helye, ami még kívül esik a látóhatárán, vagy csak az akadályoknak, vagy csak önmagának. (...) A tudatos ember eleven, mert tudja, hogy hogyan érez, hol van, és mikor történnek a dolgok. Tudja, hogy a fák a halála után is ott fognak állni, de ő már nem lesz ott, hogy nézhesse őket, ezért most akarja látni őket, olyan intenzíven, ahogyan csak lehetséges.” (Berne, 2008: 190- 191) Ez azt jelenti a karrierépítésre nézve, hogy az egyén akkor tudatos, ha tisztában van az őt körülvevő körülményekkel és arra koncentrál, hogy az adott helyzetben ebből a legtöbbet hozza ki. Ez a tudatosság értelmezés csak részben egyezik meg azzal, amit én a későbbiekben a magaménak fogok vallani, hiszen számomra, illetve a karriertervezés szempontjából az előre tekintés, és a jövőbeli lépések, lehetőségek számbavétele ugyanolyan fontos, mint ahogyan a jelen cselekedeteinek tudatossága is.

2.4.1. A karrierépítési tudatosság

Ahogy azt az előző fejezetben előrevetítettem, a karriertudatosság első eleme a jelenbe való belehelyezkedés, a második és talán fontosabb eleme azonban a jelen tudatosságából fakadó tervezési képesség a jövőre nézve. A tudatosság a karrierépítés központi kérdése, hiszen egy

tiszta képet kell kapnunk jövőnkről, a bennünket körülvevő lehetőségekről. A tudatosság egy hiánytalan és pontos észlelése az egyén jellemvonásainak, tulajdonságainak az adott környezethez viszonyítva, amelybe belehelyezkedik. Ez a tudatosság teszi képessé az egyént a jövő tervezésére, célok felállítására és az azokhoz vezető út kigondolására. Singh R. 2006-os kutatásai bebizonyították, hogy a tudatosságnak komoly szerepe van a sikeres karriermenedzsmentben. (Greenhaus et al., 2010: 53) Konzulensem bocsátotta rendelkezésemre a Nemzeti Pályaorientációs Portál TÁMOP 2.2.2. eszközfejlesztési kutatócsoportjának nagyon friss definícióját, mely a karriertervezési tudatosságot hivatott meghatározni: „a karrier tervezési tudatosság magas értéke azt jelenti, hogy Ön tájékozott a pályák, szakmák területén. Van elképzelése arról, hogy milyen foglalkozást, pályát képzel el a saját maga számára. Tisztában van az Ön által vonzónak tartott foglalkozás jellemzőivel, anyagi megbecsültségével, ill. azzal, hogy ennek gyakorlásához milyen érdeklődésre, képességekre, kompetenciákra van szükség” (Nemzeti Pályaorientációs Portál, kézirat) A karriertervezési tudatosság tartalma tehát az érdeklődés, a szakmai tájékozottság, a képesség, a képzés ismerete és a reálisan megcélzott pozíció ismerete. Ezen felül ugyancsak a karriertervezési tudatossághoz sorolható a célállás: „Tudom, hogy milyen állást pályázhatok meg X szakmával; a terv: „Tudom, hogy milyen lépések szükségesek X szakma - munkakör, pálya, célállás, képzés, stb...- elsajátításához”. (Nemzeti Pályaorientációs Portál, kézirat)

A rendelkezésre álló definíció és saját tapasztalataim alapján a tudatosság három meghatározó elemének a tervszerűséget, tájékozottságot és ezen belül az öntudatosságot értem. Ennek a tudatosság vizsgálatára egyedien összeállított kérdőívben tulajdonítok majd szerepet.

2.5. Kulturális aspektusok

Diplomadolgozatomban a magyar és német karriertudatosságot vizsgálom. Mintaalanyaim mind pályakezdők, hasonló felsőfokú diplomával és munkakörrel. Feltételezésem szerint azonban, a személyiségjegyekben mutatkozó különbségek mellett, egy gazdasági – társadalmi - kulturális alapokra visszavezethető eltérés van a két nemzet pályakezdői között a karriertudatosság tekintetében. Ebben a fejezetben a kultúra általános értelmezését járom körül. Szeretném előrebocsátani, hogy azok a gazdasági különbségek, melyek Magyarországot és Németországot fejlődő és fejlett országgént elválasztják egymástól, olyan átfogó témakört alkotnak, amelybe sajnos, ezen dolgozat keretein belül nem tudok kitérni. Fontosnak tartanék egy társadalmi-gazdasági áttekintést is, ez azonban komoly specifikációt

igényelne, amelyre jelen esetben nincsen lehetőségem. A kulturális elemzésem elméleti alapú, tehát nem külön „a németekről” vagy a „magyarokról” kerestem szakirodalmakat, hanem egy, a dolgozatom céljának és jelentőségének megértésében segítséget nyújtó elméleti összefoglalást állítottam össze.

A nyelvi relativizmus képviselői szerint a nyelv meghatározza a gondolkodást. „A nyelvek (...) eltérnek feldolgozási eljárásaikban, közös erőforrásokat eltérően használnak. A nyelv s ezzel a kultúra mintegy választ az alternatív változatok között.” (Pléh, 2011: 82) Amennyiben hiszünk ennek az elméletnek, beláthatjuk, hogy ha gondolkodásunk eltérő, ez hat tervezési szokásainkra, igényeinkre és a döntéseinkre is. Amikor a kultúráról írunk, nem tehetjük G. Hofstede említése nélkül. Kultúradefinícióján a szocializációval megszerezhető, kollektív szellemi beprogramozást érti. A kultúrát alkotó elemeket csoportokra bontja melynek középpontjában az értékek, szubsztanciák állnak. Erre épülnek a rítusok, a szokások, vagyis kollektív viselkedési formák. E mellett az egyénre jellemző a karakter, a tanult és örökölt jellemvonások összessége. (Hofstede, 1991) A kultúra magját tehát az értékek alkotják, amely egyértelműen okot ad arra a feltételezésre, hogy egyes kultúrák munkavégzéshez fűződő értékelvárásai különböznek. Felfedezhetjük az elméletben továbbá a biológiai örökségről szóló alaptézist, amely arra az örökletes hozzáállási formára utal, mely akár karriertervezésünket is befolyásolhatja. Trompenaars elmélete szerint a kultúra a működés módszere, a mindennapi gördülése. Az emberek mindennapi problémájukat ezzel oldják meg. (Trompenaars, 1993) Allport szociálpszichológiai oldalról közelít a kultúra és személyiség kapcsolatához. Véleménye szerint „a kultúra elsősorban azért formálja a személyiséget, mert kész és kipróbált megoldásokat szolgáltat az élet problémáinak nem kis részére. (...) Nem más, mint egy előre készített tervezet, amiben élünk.” (Allport, 1985: 183) A kultúra tehát, egy alapot adhat ahhoz, miként tervezünk, oldunk meg feladatokat. Ennek értelmében, a karriertervezésre, mint életünk egyik legnagyobb és legkomolyabb feladatára, mindenképpen hatást gyakorol a kultúra. Hasonlóan ragadja meg a kultúra fogalmát az a nevelés-lélektani definíció, mely szerint a „kultúra keretet, mintákat és korlátokat is állít a viselkedéshez. Magyarázatot ad életre és halálra, jóra és rosszra, értékesre és értéktelenre. De a kultúra nem csak az adott embercsoportokban elfogadott viselkedésmintákat, normákat, szabályokat, elvárásokat tartalmazza, hanem magyarázatokat, jelentést is ad.” (Vajda-Kása, 2005)

Összességében elmondható, hogy a kultúra meghatározza a világszemléletet, a személyes célok megalkotásának és véghezvitelének indokait és folyamatát.

A vizsgált hipotézisek bemutatása

Négy hipotézis vizsgálatát tartottam diplomadolgozatomban reálisnak. Kiemeltem azt a négy sarkalatos pontot, amelyek tapasztalataim szerint a legnagyobb mértékben eltérnek Magyarországon és Németországban a karriertervezés és a tudatosság kérdéskörében, illetve melyek jelentőségét a legérdekesebbnek és vizsgálhatóságát a leghatékonyabbnak tekintettem. A hipotézisek négy témakörköz kapcsolódnak: a karrier fogalma; a karrierépítés tudatossága; a külső formáló erők hatása a karriertervezésben, illetve a tanácsadás és szakmai gyakorlat szerepe.

Az első hipotézis

1.) A karrier fogalma a magyar pályakezdő informatikusok számára a tradicionális karrierértelmezésnek felel meg, míg német szaktársaik az újszerű felfogást képviselik jobban; vagyis a magyar pályakezdő informatikusoknak a szakmában elismert pozíció betöltését, illetve az annak elérésére irányuló tevékenységet jelenti a karrier, míg a német pályakezdő informatikusok a karriert életformának tekintik, és folyamatosan új célokat keresve haladnak karrierútjukon.

A karrier fogalmának értelmezése többször, több szempontból változott az elmúlt évek során. Ma már megkülönböztetünk régi és új felfogást, melyek jellemzőit a szakirodalmi áttekintés részletesen tárgyalja. A karrierépítés sikeressége múlhat azon, hogy versenyképesek vagyunk-e a munkaerőpiacon. A karrier jelenlegi elvárásait, felépítését és jellemzőit mindenki definiálhatja saját maga számára, elengedhetetlen azonban, hogy tisztában legyünk az úgynevezett karriertrendekkel. Ezért tartom meghatározónak a karrierépítés tudatossága szempontjából a karrier fogalmának tisztázását. Kérdőívemben, illetve a fókuszbeszélgetések során elegendő információt gyűjtöttem ahhoz, hogy egy hozzávetőleges, nemzetekre is lebontott képet fessek a pályakezdő informatikusok karrierfelfogásáról.

A második hipotézis

2.) A karrierépítési tudatosság a német fiataloknál jobban megmutatkozik: tervszerűbbek, tájékozottabbak és öntudatosabbak.

A karrierépítési tudatosság jelenlétét Németországban munkámon keresztül megtapasztaltam. Ennek tudományos bizonyítása illetve összevetése a magyar kor és szaktársakéval új

perspektívákat nyithat a munka-pálya és karrier tanácsadás illetve a közoktatás számára. A karrierépítési tudatosság mibenlétének a meghatározása nagyon nehéz, egyelőre tisztázatlan kérdés, ezért itt a saját kútfő nagy szerepet játszott a karrierépítési tudatosságot vizsgálni hivatott kérdőív összeállításában.

A harmadik hipotézis

3.) A karrierépítésben a **külső formáló erők** – úgy, mint szerencse, család – **hatása** sokkal kisebb mértékben jelenik meg a német pályakezdő informatikusoknál, mint magyar társaiknál.

A német fiatalok hisznek önmagukban. Aki velem együtt a pályakezdő informatikusokkal dolgozik, hasonló véleményen van. Az a benyomásunk, tapasztalatunk, hogy döntéseik meghozatalakor kis mértékben játszik szerepet a külvilág, meg vannak arról győződve, hogy ha szeretnének valamit, el is érik azt. Így például nem bíznak semmit a véletlenre, a szerencsére, hanem maguk keresnek megoldásokat. Arra voltam kíváncsi, mennyire tartják a szerencsét, a gazdasági környezetet karrierjük formálójának, illetve a családi háttér – mind szociálisan, mind tanácsadó egységként -, milyen szerepet játszik a pályakezdő informatikusok életútjának alakulásában.

A negyedik hipotézis

4.) Az, aki a karriertervezés keretében gyakorlati készületeket végzett, például részt vett **karrier-tanácsadáson** vagy **szakmai gyakorlaton**, tudatosabb, vagyis karriercélját tisztábban látja.

A karrier-tanácsadás, az életpálya-szemlélet, illetve a birtokunkba jutott információ kitüntetett szerepére szeretném ezzel a hipotézisemmel felhívni a figyelmet. Bizonyítani szeretném az összefüggést, miszerint az, aki gyakorlati tapasztalat- és információszerzéssel indította, vagy építette karrierjét, konkrétabb jövőképpel rendelkezik. Sokkal inkább tudja, mit szeretne elérni, mint azok a társai, akik ezt a fáradságot, erőfeszítést nem vállalták. Karrier tanácsadáson részt lehet venni már a gimnáziumi évek alatt, de az egyetemen is, a szakmai gyakorlatot pedig egyes egyetemeken kötelező elvégezni.

III. A vizsgálat bemutatása

4.1. Módszerek

A szakirodalom tanulmányozása hozzásegített bennünket a karrierépítési tudatosság koncepciójának megértéséhez. Annak érdekében azonban, hogy gyakorlatias, igazán aktuális és egyedi információra tegyünk szert a pályakezdő magyar és német informatikusok karrierépítési tudatosságáról, saját vizsgálatokat folytattam. Dolgozatomban két vizsgálati módszert használtam: kérdőívet és fókuszbeszélgetést. Összesen száz kérdőívet töltöttem ki olyan informatikusokkal, akik tanulmányaikat befejezték és frissdiplomásként már dolgoznak. Ezen kívül húsz fókuszbeszélgetés készült, ugyanennek a vizsgálati csoportnak további tagjaival.

4.1.1. Kérdőíves vizsgálat

A vizsgálatban használt kérdőívet egyedien, saját nézőpont szerint állítottam össze, két nyelven, magyarul és angolul. A kötelező próbakérdezést elvégeztem. Online kérdőíves szerkesztő és közzétevő programot használtam, mely nem támogatta a német nyelvű fordítást, így született az angol változat – minden informatikusnak jó angol nyelvtudással kell rendelkeznie, ez a tapasztalatok szerint sem jelentett problémát. A kérdőív viszonylag sok, terjedelmesebb kérdést, állítást tartalmaz. A kérdőív minden kérdésére kötelező volt válaszolni, tehát minden kitöltő, minden kérdésnél döntést kellett, hogy hozzon. A minta száma eléri a száz főt, így a papír alapú nyomtatást indokolatlannak tartottam. Az online kitöltött kérdőíveket összegyűjtöttem, és Excel táblába átvezettem. Néhol egyszerű összevetéssel, számolással értékeltem, egyes adatokat azonban a bonyolultabb és megbízhatóbb eredmény érdekében SPSS rendszerrel számoltam ki. Ahol indokoltnak és érdekesnek tartottam, diagramot készítettem az eredmények ábrázolásához. Ügyelve a megfelelő eloszlásra, egyszerűbb és hitelesebb értékelhetőségre, pontosan ötven magyar és ötven német kitöltött kérdőívet vizsgáltam.

A karrierépítési tudatosság vizsgálata pályakezdő informatikusok körében – Magyarország/Németország: ezt a címet kapta maga a kérdőív. A rövid bemutatkozás után vázoltam a vizsgálat témáját, majd a kitöltés anonimitásáról biztosítottam mintaalanyaimat. A

kérdőív elején, néhány személyes kérdést tettem fel úgy, mint nem, életkor, lakóhely, iskolai végzettség és munkahely. A pontos munkahelyi beosztásra azért nem voltam kíváncsi, mert a homogén, informatikus célcsoport csupán további specifikus munkaterületeket nevezett volna meg, melynek érdembeli értékelése félreértéseket okozott volna és nem is volt szükséges.

A kérdőív tizennyolc kérdéséből összesen hét válaszmátrix: az általam adott témakörben megfogalmazott állításokat egy ötfokú skálán kellett értékelnie a mintaanyagoknak. Ez a módszer az egyes témák több dimenzió történő értékelését illetve mérését tette lehetővé. Szerepelt a kérdőívben ezen kívül, egy többszörös választás, és tíz egyszeres választás is. A többszörös választás kérdéstípust akkor használtam, ha a megadott válaszlehetőségek közül a válaszadó többet is megjelölhetett; ezzel ellentétben az egyszeres választásnál azt szerettem volna, hogy a mintaanyag csak a számára egyetlen helyes választ adja meg, illetve a saját magára leginkább igaznak tartott opciót válassza.

A kérdőív tehát tizennyolc kérdésből áll, melyek négy nagyobb egységre tagolódnak. Az első csoport, a karrierhorgonnyal foglalkozik. Az első két kérdés azzal a céllal került a kérdőív elejére, hogy segítségével átfogó képet kapjak a célcsoportra jellemző karrierhorgonyokról. Nyolc állítást kellett egy ötös fokozatú skálán értékelni (egyáltalán nem értek egyet, nem értek egyet, jellemző is és nem is, egyetértek, teljes mértékben egyetértek), melyek az E. Schein által meghatározott nyolc karrierhorgony legfőbb jellemzőit tömörítették magukba. Míg az első kérdésben egy egész állítás prezentálta a karrierhorgonyokat, és az utasítás szerint értékelni kellett őket annak tekintetében, hogy mennyire vonatkoznak a kitöltőre; a második kérdéssor egy-egy fogalompárra szűkítette le ezeket a karrierhorgonyokat, és utasításként azt kérte, hogy azt a rövid állítást jelölje be a kitöltő, melyet élete értékének, céljának tart. A dupla rákérdézést az indokolta, hogy ennek segítségével kimutatható legyen a konzekvens válaszadások száma.

A második kérdéskör a karrier régi és új értelmezésének megoszlására kereste a választ; ide is két kérdés tartozik. A harmas kérdésben újra nyolc állítás szerepel, megnevezve három új és öt régi karrierértelmezési felfogást, melyeket a szakirodalmi elemzés részben bemutatott elméletek alapján állítottam össze. Értelemszerűen itt egyszerre több állítás is jelölhető volt. A következő kérdés maradt a karrierértelmezés témakörnél, azonban skálázásra kérte a kérdőív kitöltőit. A tizenkét állítást ugyancsak a már említett ötös skálán kellett értékelni.

A harmadik témára vonatkozó értékelő skála tizenegy állítást tartalmazott a tudatosság témakörében. A tudatosságra, tudatos karriertervezés egyes elemeire világítottam rá, a mintaalanyoknak pedig el kellett dönteniük, mennyire értenek egyet a felsoroltakkal. A tudatossággal kapcsolatos kérdéskörbe a kérdőív további tizenkettő pontja tartozik, ahol elméleti kérdések mellett, a minta saját karriertervezésének lépcsőiről szóló kérdések és állítások szerepelnek, úgymint: mikor és mennyi időt töltött karriertervezéssel, milyen mértékben jelentette számára a karriertervezés az első munkahely megtalálását, részt vett-e szakmai gyakorlaton, karrier tanácsadáson, mennyire tervez előre és mennyire tartja önmagát tudatosnak.

A negyedik, és egyben utolsó témakör, a karriertervezést befolyásoló külső tényezők köré csoportosul, egy kérdés tartozik hozzá, ahol egy ötfokozatú skálán jelöli a válaszadó hét állítás esetében, hogy mennyire tud velük azonosulni. A kérdőívek kiértékelésénél többek között az SPSS statisztikai programot használtam: leíró, egy és többváltozós elemzéseket, és következtető statisztikai módszereket, például korrelációs számítást és kereszttáblás elemzést alkalmaztam, szignifikancia számításokat végeztem.

A vizsgálatban használt teljes magyar és angol nyelvű kérdőív a dolgozat mellékletében megtalálható. (1. és 2. számú melléklet)

4.1.2. Fókuszbeszélgetés

A vizsgálatomhoz fókuszbeszélgetéseket is készítettem, húsz magyar és német informatikussal vegyesen. Itt a szám szerinti megoszlás már nem teljesen arányos, nem is fontos, hiszen nem statisztikai adatokkal kell dolgoznom a kiértékelésekor. Így, tizenkettő német és nyolc magyar fókuszbeszélgetés segíti a karrierépítési tudatosság feltérképezését.

A kérdéseket, szinkronban a kérdőíves vizsgálattal tagoltam, témakörökre osztottam és vázoltam. Hat fő témát tartottam szükségesnek: bemutatkozás, karrier út, karriertudatosság, saját karrierhorgony, karrier tervek és a karrier akadályok. A fókuszbeszélgetések nagy részén azonban nem tartottam magam a pontos szöveghez, inkább a tartalmi megfelelésre ügyeltem, illetve arra, hogy ne szakítsam meg beszélgetőpartnerem gondolatmenetét.

A beszélgetés elején röviden bemutatkoztam, illetve vázoltam diplomadolgozatom témáját, céljait. Ez után, a partneremet arra kértem, ő is mondjon néhány szót magáról, hány éves, milyen iskolai végzettséggel rendelkezik, illetve hol dolgozik jelenleg. Ez tehát ez első kategóriát, a bemutatkozást ölelte fel. A karrierút a szakmaválasztáson keresztül, az igénybevett támogató rendszereken (család, tanácsadás), saját készülési technikákon át a saját karrierút értékeléséig ölelte fel a témákat. A következő csoportról, a karriertudatosság révén szerettem volna információt kapni. Arról, hogy milyen konkrét lépéseket tett jelenlegi pozíciójának eléréséért, illetve beszélgetőpartnereimet kértem, definiálják, mit jelent számukra a tudatosság. A karrierhorgony elnevezésű csoportban a karrierdefiníció mellett elmondtam az E. Schein által meghatározott személyiségtípusokat, és arra kértem mintaanyagaimat, hogy mondják el, melyikkel tudnak azonosulni. Különböző kérdéseket fogalmaztam meg továbbá közép és hosszú távú karriertervekkel kapcsolatban, illetve mint utolsó témakör, érdeklődtem arról, mennyire számolnak ezek a fiatal informatikusok a lehetséges akadályokkal.

A vizsgálatban használt pontos témakörök és kérdéseik megtalálhatók magyar nyelven a dolgozat mellékletében. (3. számú melléklet)

4.2. Minta

Azért esett az adott célcsoportra a választásom, mert több mint két éves munkatapasztalatom során sok pályakezdő, illetve diplomaszerezés előtt álló fiatal informatikussal dolgoztam. Ők ihlették a szakdolgozat témáját, és ők azok, akiket el tudtam érni, akiket meg tudtam kérni a vizsgálathoz szükséges kérdőívek tömeges kitöltésére. A cél az volt, hogy már dolgozó, de a karriertervezés korai szakaszára még élénken visszaemlékező réteget szólítsak meg. Ezek a fiatalok rendelkeznek munkatapasztalattal, álláskeresési siker és kudarctörténetekkel, így már kialakult bennük egy hozzávetőleges vélemény eddigi karrierépítésükről; meg tudják lassan ítélni, mennyire voltak sikeresek karriertervezési lépéseik. Azért tartom fontosnak továbbá ennek a korcsoportnak a vizsgálatát, mert az ő karriertervezési tudatosságuk felmérésével egy támpontot kaphatunk arra, milyen fejlesztések, nézőpontváltások lennének szükségesek a karrier előkészítésben annak érdekében, hogy a fiatalok tudatosan induljanak, vezessék életpályájukat.

Tudományosabb megközelítésben elmondható a pályakezdők csoportjáról, hogy karrierkorszakukat tekintve a „korai életpálya szakaszban” vannak, amely azt jelenti, hogy már túl vannak a megfelelő munkakör és munkahely kiválasztásán, de még nem értékelik karriereredményeiket, hanem a pálya és szervezet mélyebb megismerésével, szakmai fejlődésükkel és további célok definiálásával vannak elfoglalva. (Bokor et al., 2007: 179) A jellemző életkor tizenhét és harmincöt év között határozható meg.

Mintaalanyaim tehát a dolgozat témájának megfelelően egytől egyig pályakezdő informatikusok: nők és férfiak vegyesen, különböző egyetemi fokozattal. Munkahelyüket tekintve eltérő szervezetekben tevékenykednek. Friss munkavállalók, akik már teljes munkaidőben egy adott munkakörben dolgoznak, (azonban még csak néhány éve), és előléptetésben eddig nem részesültek. Az informatika világán belül különböző munkaköröket töltenek be: a programozó informatikusoktól kezdve a fejlesztőmérnökökig és a rendszergazdáig, illetve sikerült egy-egy magánvállalkozót is megszólítanom nem csak kérdőívemben, hanem a beszélgetések alkalmával is.

4.3 Hely, idő

A vizsgálat a 2014-es év eleji (január, február) karrierépítési tudatosságot méri fel. A kérdőíves vizsgálathoz az adatokat internet segítségével gyűjtöttem össze Magyarországról és Németországról. A fókuszbeszélgetésekre ugyancsak mindkét országból voltak vállalkozók. Így vagy személyes találkozással, vagy Skype segítségével készültek el a vizsgálatot segítő összefoglalók: irodában, otthoni környezetben, könyvtárban. Az országokon belül nem volt semmilyen válaszadási korlátozás, nem játszott szerepet, hogy ki milyen régióból, mekkora településről érkezik.

A kérdőív összeállítása részemről sok időt vett igénybe, változtattam, újragondoltam, finomítottam rajta a végleges eredményig. A kitöltésre elegendő volt körülbelül 15 percet szánnia mintaalanyaimnak. Körülbelül másfél hónap alatt érkezett be az összes, kitöltött kérdőív. A fókuszbeszélgetések egy része 15-20 perc alatt lezajlott, voltak azonban lelkes mesélők és érdeklődők, akikkel fél, sőt, egyórás beszélgetésem is volt. Ezeket a fókuszbeszélgetéseket több hónapon át szerveztem és bonyolítottam le.

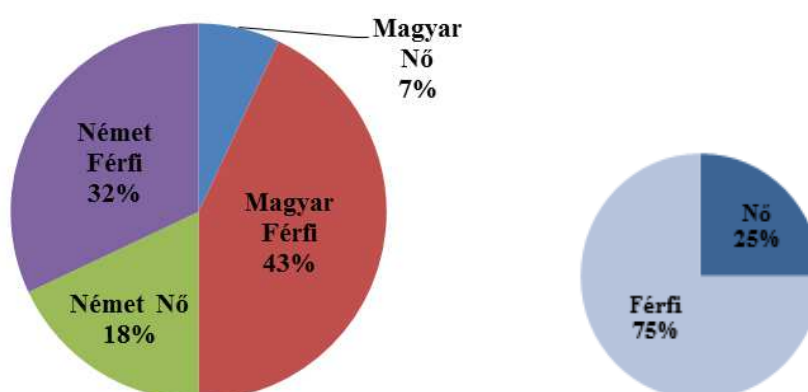
IV. A vizsgálat eredményeinek bemutatása

Ebben a fejezetben szeretnék egy átfogó, mégis részletes képet adni a kérdőíves vizsgálatok és a fókuszbeszélgetések eredményeiről, vagyis arról, mennyire tudatosan tervezi karrierjét pályakezdő célcsoportom, mennyire van tisztában önmagával és a karrier mai természetével. Először bemutatom a vizsgálat általános adatait, statisztikáit, vagyis a leíró számításokat. Ez után hipotézisenként, illetve témakörönként elemzést készítek Magyarországra és Németországra is lebontva, külön fejezetben a kérdőív és a fókuszbeszélgetések eredményeit; illetve a vizsgálat szempontjából talán legérdekesebb eredményt fejtem ki és vetem össze: a két nemzet karrierfelfogásának, karriertudatosságának eltéréseit és hasonlóságait.

5.1. Az alapadatok

A statisztikai kimutatásokból kiderül, hogy a kérdőívet pontosan százan töltötték ki. Annak érdekében, hogy a későbbi magyar-német összehasonlítás érvényes lehessen, szándékosan lezártam a kérdőívet annál a pontnál, amikor a kitöltők száma elérte a megfelelő fele-fele arányt. Ezért akkor, amikor számításokat végzünk annak érdekében, hogy összehasonlítsuk a magyar és német válaszadók véleményét, az 50-50%-os megoszlás miatt, könnyen kimutathatóak az eltérések és hasonlóságok. A minta nemek szerinti megoszlását a következő, 1. számú táblázat mutatja.

1. számú táblázat: A kitöltők nemek és nemzetek szerinti eloszlása

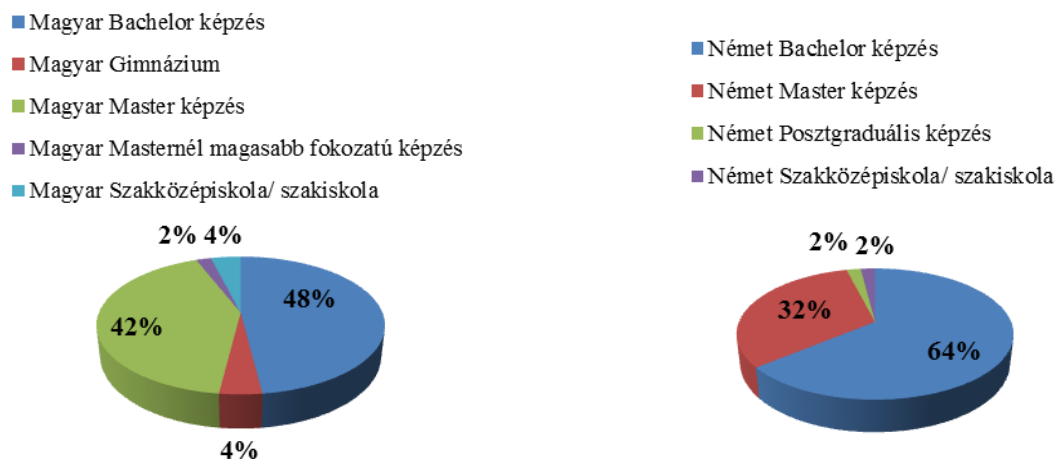


Az összes kitöltőt tekintve a nők és férfiak százalékos megoszlása 25-75, a férfiak javára. 43 magyar és 32 német férfi töltötte ki a kérdőívet. A női válaszadók aránya jócskán Németország javára billen, mert Magyarországon mindössze 7 nő töltötte ki a kérdőívet, míg Németországban több mint kétszer ennyi. Ez százalékos arányban vizsgálva azt jelenti, hogy míg a magyar válaszadók 14%-a volt nő, a németeknél 36%-uk. Mivel a mintavétel során nem kértem fel külön nőket vagy férfiakat, azt lehet gondolni, hogy a németországi nők aktivitása nagyobb volt. Ami számomra azonban sokkal inkább elképzelhető magyarázat a jelentős eltérésre, hogy Magyarországon az informatikus szakma jóval maszkulinabb, mint Németországban. Lassan megfigyelhetőek azok a tendenciák, miszerint a nők férfiasabb, a férfiak pedig tradicionálisan női munkakörökben tűnnek fel, ez a jelenség azonban a nyugati társadalmakban sokkal gyorsabban látszik terjedni. A mai Magyarországon az informatikus szó hallatán szinte mindannyiunknak inkább az erősebbik nem képviselői jutnak eszünkbe. Ezt a feltételezést erősíti, hogy a fókuszbeszélgetéseken nem sikerült egyetlen nőt sem „mikrofonvégre” kapnom, a válaszadók kivétel nélkül férfiak voltak, annak ellenére, hogy itt a vizsgálat vége felé már irányítottan kerestem női informatikusokat. A fókuszbeszélgetések általános jellemzőire bővebben ennek a fejezetnek a végén térek ki.

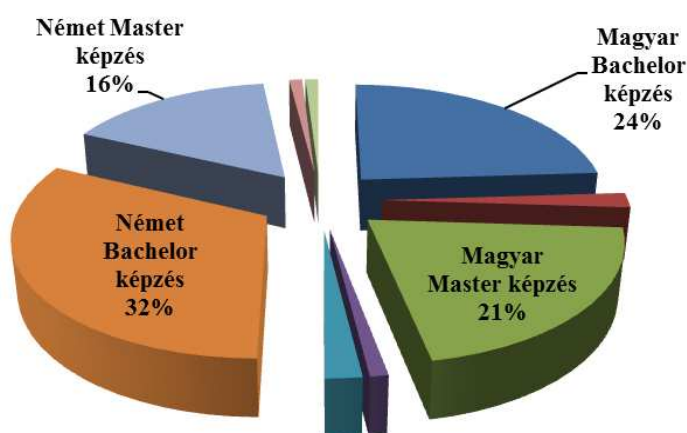
Egyértelműen azok a pályakezdő informatikusok vannak többségben, akik valamilyen egyetemi diplomával rendelkeznek: összesen 95-en jelöltek meg Bsc, Msc vagy ennél magasabb végzettséget. A válaszadók 56%-a rendelkezik Bachelor, vagyis alapfokú diplomával, 37% szerezte meg a Master fokozatot. Hárman szakközépiskolai végzettségűek, illetve ketten gimnazistának vallották magukat (feltételezéseim szerint már vagy dolgoznak, vagy hibát ejtettek a kitöltésben, sajnos a pontos magyarázatot nem állt módomban kideríteni). Volt ezen felül egy posztgraduális és egy Master fokozatnál magasabb végzettséget jelölő mintaalanys is. Elmondható ezek alapján, hogy az egyetemi hároméves alapképzésben résztvevők aránya a legmagasabb, jócskán felülmúlja az öt éves Master képzésben résztvevők számát. Az iskolai végzettség magyar-német eloszlása külön-külön illetve összesítve a 2. számú táblázatban (a és b rész) van feltüntetve. A magyar válaszadók 42%-a vett részt Master képzésben, azaz a minta majdnem fele rendelkezik ezen felsőfokú képzettséggel, míg ez a szám a németországi mintafelvétel esetében csupán 32%. Megállapítható tehát, hogy a magyar informatikusok általánosan magasabb kvalifikációval rendelkeznek német társaiknál. A későbbiekben meg fogom vizsgálni, hogy a magasabb képzettség összefügg-e a tudatossággal, vagyis az a személy, aki Bachelornál magasabb fokú képzettséggel

rendelkezik, aki úgy döntött, hogy nem fejezi be, vagy szünetelteti tanulmányait három év után, tudatosabbnak gondolja-e karrierépítését.

2. számú táblázat/a.: Iskolai végzettség magyar és német százalékos eloszlása



2. számú táblázat/b.: Iskolai végzettség összesített (teljes minta) százalékos eloszlása



Véleményem szerint, érdekes lenne tovább vizsgálni az okot, miért gondolják a magyar fiatalok inkább szükségesnek egy Master diploma megszerzését, és miért elégednek meg a német pályakezdők nagyobb arányban a BA diplomával. Elképzelhető, hogy ez utóbbi csoport, alacsonyabb végzettséggel is magabiztosan, a biztos elhelyezkedés tudatában indul neki a munkaerőpiacnak? Ezt az adatot sajnos nem állt módomban vizsgálni, a fókuszbeszélgetések alkalmával azonban egy-egy érdekes információhoz jutottam, ezt részletesebben később fejtem ki.

Az iskolai végzettséget ezen felül vizsgáltam még a nemek eloszlását tekintve is. A magyar és német nők összesen 40%-a rendelkezik MA diplomával, a férfiaknál ez 37% százalék. Ezt nem tartom jelentős különbségnek, nem vonható le belőle összefüggés. A magyar nők közül hárman, a németek közül heten rendelkeznek Master fokozattal, ami azt jelenti, hogy a magyar női válaszadók 42%-a, a német női válaszadók pedig 38%-a.

A vizsgálatban szereplők életkori átlaga 26,2. A legfiatalabb 19, a legidősebb 31 éves. 27 válaszadó volt fiatalabb, mint 25 éves, a többiek már betöltötték ezt a kort. A 25 évesnél fiatalabbak közül senki nem rendelkezik BA diplománál magasabb végzettséggel. 14 magyar található közöttük, illetve 8 nő, melyből három magyar. Érdekes megfigyelni, hogy a 21. században, a „pályakezdő” fogalma is érdekesen változott. Az előző generáció tagjai, egyetemi végzettséggel is, egy-egy kivételes esettől eltekintve nem kezdték el pályafutásukat 25-26 éves kornál később, de legtöbbször már jóval korábban. Manapság, különösen a nyugati, jóléti társadalmakban jellemző a tanulási időszak kitolódása, a fiatalok akár húszas éveik legvégén is iskolapadban ülnek még, vagy otthon laknak és nem szorulnak rá anyagi szempontból teljes munkaidős állás keresésére. Az informatika tudománya azonban nagymértékben függ egyfajta technikai affinitástól, ami már korai életszakaszban is felfedezhető. A legtöbb fiatalnak nem csak munkát jelent a számítógépek világa, hanem hobbit, szórakozást, kikapcsolódást is.

Így, magyarázatot nyerhet az a jelenség is, hogy sok informatikus, már nagyon fiatalon nekivág a munka világának.

Lakóhelyként a legtöbben Magyarországot vagy Németországot jelölték meg, de volt egy-egy személy, aki specifikusan Budapestet, Berlint, Sopront vagy Stuttgartot adta meg válaszként. A minta munkahelyére vonatkozó kérdésből kiderül, hogy a válaszadók majdnem fele, 49%-a dolgozik az IBM-nél, a többi munkahely teljesen vegyes, mindenholnan egy-egy válasz érkezett. Ezt azért tartom szerencsésnek, mert célom volt minél több, az IBM-nél tevékenykedő fiatalot megnyerni, hiszen mind hazánkban, mind Németországban az IBM az egyik legnevesebb piacvezető informatikai multinacionális cég. Nem lett volna azonban az sem kedvező, ha csak egy munkaadó munkavállalóinak véleményét ismerhetjük meg. Általános érvényű következtetések levonása nehéz lett volna, csupán egy, az IBM humán erőforrás fejlesztésének informatív vizsgálat született volna meg. A további, megnevezett kis-, közép- és nagyvállalatok részben informatikai cégek, a legtöbb esetben

azonban inkább más iparágban vagy szolgáltatási területen tevékenykednek. Esetleg érdemes név szerint említeni a Continental autóipari céget, ahol összesen hatan dolgoznak, vagy a Roto Elzett vasalat gyártó vállalatot, ahol öten. Szép számmal akadtak azonban mindkét nációban magánvállalkozók, aminek nagyon örültem, hiszen színesítik a pályakezdő informatikusok táborát. Nem csupán olyan adatokat sikerült gyűjteni, melyek adott szervezetekben dolgozó pályakezdők hozzáállását tükrözik, hanem a munka világának önállóan nekiveselkedő, véleményem szerint nagy lehetőségekkel kecsegtető magánvállalkozások vezetőit is sikerült megkérdezni. Összesen nyolc, öt magyar és három német magánvállalkozó került be a mintába, iskolai végzettségüket tekintve szakiskolai végzettségűek, alap vagy felsőfokú diplomások, korukat tekintve pedig 23 és 29 év közöttiek.

A fókuszbeszélgetéseken összesen 12 német és 8 magyar pályakezdő informatikussal beszélgettem, összesen 20 fővel. Mint azt már korábban említettem, itt nem törekedtem feltétlenül az arányos megoszlásra, csupán azt szerettem volna elkerülni, hogy a magyar-német arány kiugróan eltérjen. Már arról is esett szó, hogy mintaanyagaim mind férfiak voltak. Beszélgetőpartnereim közül hatan Master diplomát szereztek, heten a Bsc képzést zárták sikeresen, a többiek pedig szakiskolai vagy gimnáziumi eredményekkel vágta bele a munka világába. A magyar-német eloszlásban a kort tekintve teljesen vegyes az eloszlás. Munkájukat tekintve vagy az IBM-nél, vagy kis-, és magánvállalkozásokban dolgoznak. Itt azonban szeretném kiemelni, hogy a németországi magánvállalkozók minden esetben szakiskolai vagy gimnáziumi végzettség után, vagy már tanulmányaik alatt alapítottak különböző informatikai tevékenységekkel, szolgáltatásokkal foglalkozó vállalatokat, teljesen önállóan. Ezt az adatot a későbbiekben még elemezni fogom.

Az iskolai végzettséggel kapcsolatban egy további számomra mindenképpen érdekes információ került napvilágra. A német oktatási rendszer kínál egy úgynevezett „DualStudium”-ot, amely az egyetemi/ főiskolai végzettséggel párhuzamosan lehetőséget ad, de inkább kötelező folyamatos szakmai gyakorlat végzésére. Egyes felsőoktatási intézmények szerződésben állnak nagyvállalatokkal, állami szervezetekkel, és közösen, karöltve valósítják meg az elméleti-gyakorlati oktatás módszerét. A rendszer úgy épül fel, hogy három hónapig a diákok előadásokat hallgatnak, majd a következő három hónapot egy szakukhoz illeszkedő osztályon töltik, ezután kezdődik a körforgás előlről, három éven keresztül ismétlődve. A szervezetben eltöltött hónapokra mindig kapnak egy mentort, illetve tanulmányuk egész ideje alatt fordulhatnak egy úgynevezett diákreferenshez, akit a munkaadó szervezet rendel ki

melléljük. A diákok osztályzatai is a gyakorlati és elméleti teljesítményből adódnak össze. Beszélgetőpartnereim közül három német nemzetiségű is végezte ezt a programot, illetve egy magyar informatikus, aki Németországban kezdett tanulni. Ebben a „DualStudium” rendszerben az általam megkérdezett informatikusok mindegyike csupán egy három éves képzést abszolvált, mert mindegyikük úgy érezte, megszerezték azt a tudást és tapasztalatot, ami elég egy sikeres karrierindításhoz. Kiemelték ezen kívül mindannyian, hogy a munkaerőpiacon nagyon keresettek egy ilyen diplomával, így nyugodt szívvel hagyhatták ott az iskolapadot. Nagyon tanulságos ennek a rendszernek a felépítését tanulmányozni, hiszen a karrierépítés szempontjából egy véleményem szerint tökéletes felsőoktatási formáról beszélünk, amely a fiatalokat szervezett formában, az oktatás keretein belül, természetes módon segíti az orientációban. Tanulmányaik végeztével egy reális, időszerű képpel rendelkeznek a munka világáról, elegendő mennyiségű tapasztalatot szereztek önmaguk és szakirányuk megismeréséhez. Ez a német felsőoktatási koncepció Európában egyedülálló, de módosított formában már hazánkban is megtalálható: az Audi illetve a Daimler német autógyártó cégek magyarországi leányvállalatai kísérleteket tesznek egyetemekkel, illetve szakképző intézményekkel való kooperálásra.

5.2. A vizsgálat eredményei

Ebben a fejezetben részben a kérdőív felépítését, illetve a fókuszbeszélgetés szerkezetét, részben a hipotéziseket követve bemutatom a száz darab kitöltött kérdőív és a húsz fókuszbeszélgetés válaszait, eredményeit. Prezentálva ezt a teljes mintára, illetve külön a magyar és német csoportokra. A témakörök végén pedig összehasonlítom a két nemzet eredményeit és következtetéseket vonok le belőlük, értelmezem őket. A kérdőívek és a fókuszbeszélgetések segítségével megszerzett anyagok és információk mennyisége jelentősen több, mint amit jelen szakdolgozatban a teljesség igényével fel tudok dolgozni. Törekedtem tehát a legfontosabb, legérdekesebb és legszükségesebb vizsgálati eredmények kifejtésére, kiemelésére. A vizsgálat anyagát további elemzésre érdemesnek tartom.

5.2.1. A karrierhorgonyok

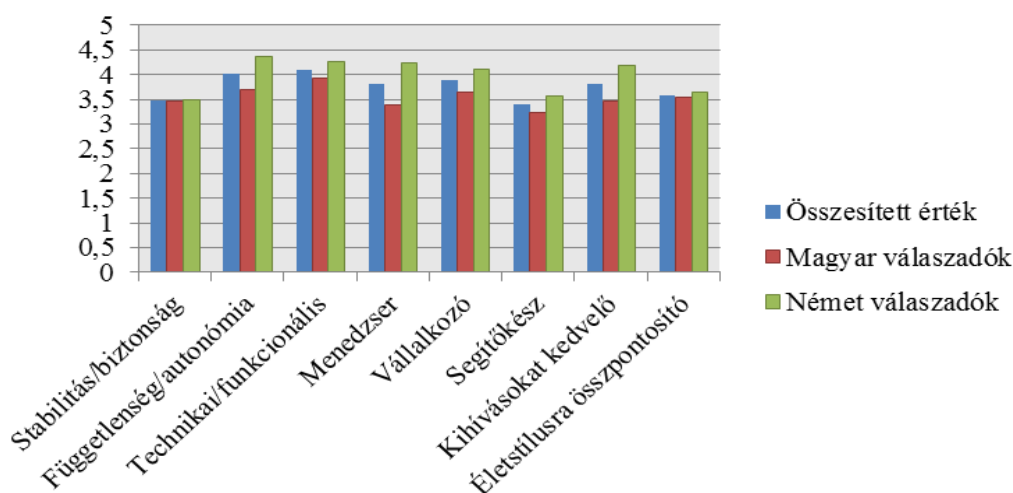
E. Schein kutató karrierhorgony elméletének a felhasználását választottam vizsgálatomban azzal a céllal, hogy felmérjem a célcsoport karrier- beállítottságát és asszociációs képességét. Mivel a karrierhorgonyok az egyén karrierjét vezérlő motivációk, kompetenciák és értékek

össességét foglalják magukba, hasznosnak ítéltem a horgonyok kérdőíves vizsgálatát: ezek az összetevők mind elengedhetetlenek a sikeres és tudatos karrierépítéshez.

A kérdőívben az első két kérdés hivatott az egyén karrierhorgonyainak meghatározására. A nyolc horgonytípus egymás után, egyenként következik, a válaszadónak egy ötfokú skálán kell értékelnie, milyen mértékben ért egyet az állítással, szakirodalmi forrásból megfogalmazott állításokkal. Az első kérdés részletesebben, a második csupán kulcsszavakban határozta meg a típusokat. Azért ismételt meg a kérdéssort módosított formában, hogy lehetőség nyíljon az összevetésre: a válaszadók konzekvensek voltak-e. Amennyiben például ragaszkodtak egy adott karrierhorgonyhoz az első kérdéssorban, ugyanezt tették-e, egy perccel később? Tehát: a rövid állításokat és a kifejtett típusjellemzőket mennyire voltak képesek azonosítani, meg tudták-e ezt egymásnak feleltetni a fiatal informatikusok. Nézzük ezeket a pontokat logikus felépítésben.

A karrierhorgonyok népszerűségének adatait a 3. számú táblázat tartalmazza. A diagramon három oszlop tartozik egy karrierhorgonyhoz. Az első kék oszlop azt a népszerűségi átlagot mutatja, amely a teljes minta horgonypreferenciáit tartalmazza. A következő két oszlop nemzetek szerinti lebontásban tünteti fel, hogy az adott típus mennyire volt jellemző a magyar és a német válaszadókra.

3. számú táblázat: A karrierhorgonyok népszerűsége



A statisztikai adatok szerint az első kérdésre adott válaszok alapján a technikai vagy funkcionális kompetenciával bíró típust választották a legtöbben, ezzel az állítással értettek egyet mind a magyar, mind a német válaszadók a legnagyobb mértékben. A válaszadási átlag

4,09 pont volt. Kimutatható továbbá, hogy nagyon kicsivel lemaradva, 4,03 ponttal követi ezt a csoportot népszerűségben a függetlenséget vagy autonómiát kedvelő típus. A legkevésbé a segítőkészség volt jellemző a célcsoportra, a megadott válaszok alapján 3,41 összpontszámot szerezve. Viszonylag kevesen és kevésbé érezték magukhoz közelállónak a stabilitást és biztonságot kedvelő típust is. Ez volt továbbá az egyik olyan karrierhorgony, amelyik az ötös skálán egyest, azaz teljes mértékű elutasítást is kapott.

Érdekes módon, a segítőkész típust, annak ellenére, hogy a legnépszerűtlenebb csoport volt, teljesen senki nem utasította el. Az egyetértési skála legalsó fokát jelölték még a menedzser- és életstílusra összpontosító típus esetében, a többi karrierhorgonyt azonban senki nem utasította el teljesen. Mindegyik karrierhorgony kapott legalább egy maximum pontot, azaz teljes mértékű egyetértést. Az eddig nem kiemelt karrierhorgonyok a középmezőnyben landoltak népszerűség tekintetében, a válaszadási átlag általában 3,8 pont körül mozgott.

Mivel kérdőívem csupán a karrierhorgony elméletek egy-egy szignifikáns jellemzőjét emelte ki, ezért nem következtetéseket, hanem tendenciákat szeretnék meghatározni azzal kapcsolatban, hogy melyik karrierhorgony a legjellemzőbb a pályakezdő fiatalokra magyar és német körben. Az eredmények azt mutatják, hogy viszonylag kevés horgony (ahogyan az a táblázatban is látható), és viszonylag kevés válaszadónál emelkedik ki egyértelműen a többi közül: a pályájuk elején álló fiatalok egyelőre több szimpatikus karrierhorgonyt tartanak magukra vonatkozóan érvényesnek. A karrier ezen kezdeti szakaszában ez normálisnak tekinthető. Természetesen kiválik azért az élboly, s e szerint az informatikusok leginkább a technikai-funkcionális kompetenciákkal bíró, illetve egyedül, autonóm módon megoldható feladatokkal szimpatizálnak, szeretik ezen kívül a kihívásokat, és vállalkozó szelleműek. Ez a közhiedelemnek és az én feltevéseimnek is megfelel, hiszen egyértelműen technikai orientációt, önálló munkamódot vártam a vizsgálat eredményétől. Mivel az informatika szakmai követelményeihez ezek a horgonyok tökéletesen illenek, ezért érdemes megfogalmazni, hogy az informatikusok összességében vizsgálva tudatosan választották pályájukat. Karrierhorgonyaik alapján feltételezhető, hogy a lehetőségük megvan boldognak és sikeresnek lenni szakmájukban.

A magyar és német eredmények összevetését ugyancsak a 3. számú táblázat alapján végzem, illetve az SPSS rendszerben kiszámolt további adatok figyelembevételével. Kiugró eltérés mutatkozott három karrierhorgony népszerűségében magyar és német oldalon. A menedzsertípust a német informatikusok majdnem egy egész átlagponttal többször jelölték,

mint a magyarok: 3,38 és 4,24 arányban. A német informatikusok ezen kívül jóval többször mutattak nagyfokú azonosulást a kihívásokat kedvelő horgony tekintetében is, itt az átlagpontszám 0,72-vel tért el a magyar és német oldal között. A németországi válaszadók függetlenebbnek is mutatkoztak, hiszen a függetlenséget/ autonómiát kedvelő karrierhorgonyt többször választották. Ez számokban 3,7 és 4,37 pontot jelent, a külföldiek javára. Kisebb mértékű eltéréssel, azonban egyértelműen vállalkozóbb kedvűek is voltak a németek, és ami érdekes lehet, hogy a technikai/ funkcionális karrierhorgonyt is jóval magasabb értékben tudták magukénak. Ezek a statisztikai adatok két következtetést engednek levonni. Az első szerint, a német pályakezdő informatikusok nagyobb vállalkozó kedvvel vetik bele magukat a kihívásokat jelentő feladatokba, nem riadnak vissza nagyobb lépésektől és irányító pozíciótól, önállóbbnak tűnnek magyar szaktársaiknál.

Ezen kívül, a számok azt mutatják, hogy a magyar válaszadók többsége kevésbé kötelezte el magát 100%-osan egy adott karrierhorgony mellett: vagy bizonytalanok voltak az állítás igazságában saját magukra nézve, vagy ha igazat is adtak, öt pont helyett csupán négy ponttal értékelték azt. Ahogyan azt már korábban említettem a karrier kezdeti szakaszában, a pályakezdők körében ez a bizonytalanság elfogadható, ám ennek ellenére szembeűnő a nációk közötti különbség. Ugyanaz a korcsoport német oldalon több magabiztosságot mutatott. Ez lassan elvezet a következő, a kérdőív második kérdéséhez kapcsolódó megállapításhoz, miszerint a német mintaanyagok jobban értelmezni tudták ezeket a karrierhorgonyokat a munka világában saját magukra nézve is.

A kérdőív második számú kérdésében tehát a már előzetesen megfogalmazott karrierhorgony jellemzőknek egy-egy kulcsszó felel meg. Ezek alapvetően direkt asszociációt hívhatnak elő a két feladatsor között. A karrierhorgonyokkal kapcsolatos második számú kérdéssorban, ugyanaz a preferencia sorrend állítható fel, mint amit már a kielemezett első kérdőívpontban láthattunk: technikát és függetlenséget kedvelő informatikus típusokat magyar és német oldalon is. A válaszok szerzett pontátlagai és szórása azonban jelentősnek mondható eltéréseket mutat az első kérdés válaszarányával összehasonlítva. Ez azt jelenti, hogy voltak olyan válaszadók, akik nem tudták biztosan a munkához kötődő magyarázatokat és fogalmakat összekapcsolni. Amit magukra jellemzőnek ítélték meg az első pontban, lehet, hogy nem vagy nem olyan mértékben tartottak szimpatikusnak másodszorra. Ebből feltételezhető, hogy egyes mintaanyagok, nem elég tájékozottak, magabiztosak a kompetenciák, készségek, a munkamód és egyszerűen a munka világának szóhasználatában, ezek definícióiban, nem mozognak otthonosan ezen a területen. Ez a feltevés a t-próbás

elemzés segítségével, nemzetekre lebontva, bizonyítást is nyert: az első és második kérdésben, ugyanarra a karrierhorgonyra vonatkozó állítások és kulcsszavak közötti preferencia eltérés - ugyanazon válaszadó esetében - szignifikáns különbséget mutat a magyar és német válaszadókat összehasonlítva. Az ezt bizonyító asszociációs skálát úgy képeztem, hogy megvizsgáltam, hány olyan kérdés van az 1. illetve a 2. kérdéscsoport egymásnak megfelelő kérdései között, melyekre a válaszadó ugyanazt a választ adta. Ezen a skálán a magyarok 5,18, a németek 6.06 pontot értek el. Mivel a szignifikancia a t-próbában 0.05 alatt volt, (0,005 – nagyon szignifikáns), ezért állíthatjuk, hogy statisztikailag igazolható kapcsolat áll fent a képzett változók között.

4. számú táblázat: A karrierhorgonyok asszociációs vizsgálatának szignifikanciavizsgálata

	<i>Nemzeti eloszlás</i>	
	Magyar válaszadók	Német válaszadók
Asszociációs karrierhorgony megfelelés	5,18***	6,06***

***: $p < 0.01$

Zárójelben szeretném megjegyezni a szignifikancia vizsgálat kapcsán, hogy a vizsgálati eredményekből számos további szignifikancia vizsgálatot lehetett volna végrehajtani. A későbbiekben még sok ilyen számítást fogok végezni, de nem volt arra lehetőség, hogy minden egyes érdekesnek tűnő összefüggést, a teljesség igényével, a nevezett módszerrel bizonyítsak. Tehát a tárgyalt szignifikancia számításnak megfelelően megállapítható, hogy a német pályakezdők jobban tisztázní tudják a karrierrel kapcsolatos készség, kompetencia, munkamód és önismeret fogalmakat, jobban kontextusba tudják ezeket helyezni. A megadott egy-egy kulcsszó segített nekik asszociálni olyan mögöttes tartalmakra, amelyeket az első kérdésben már olvastak, vagy amelyet saját kútforrásból ismertek. Ezek a fogalomismereti és asszociációs különbségek fakadhatnak nevelésből, oktatásból, de abból is - amint azt a későbbiekben látni fogjuk -, hogy a magyar fiatalok kevesebb szakszerű tanácsadáson, foglalkozáson vesznek részt, nincsenek tisztában egyes karrierhez kötődő meghatározással, mert még nem hallottak róluk ilyen formában. Jelen vizsgálat során nem kerülhetett rá sor, de

érdekes lenne a karrierhorgony-jelölések eltérésének okát abból a szempontból is vizsgálni, hogy az adott személyek nem konzekvens válaszai visszavezethetők-e önismereti gyengeségekre. Ez akkor lehetne érdekes adat, ha a magyar és a német csoport összevetésekor szignifikáns különbséget tapasztalnánk.

5.2.1.1. A fókuszbeszélgetés eredményei

A fókuszbeszélgetésekben is kitértem a karrierhorgonyokra, megkértem a beszélgetőpartnereket, hogy jellemezzék, milyen típusú munkát kedvelnek, milyen értékeket tartanak fontosnak a karrierben. Az önálló gondolatok meghallgatása után röviden felvázoltam a karrierhorgony elméletet, és felsoroltam a nyolc típust, melyre egyszerűen válaszolniuk kellett: egyetértenek-e vele vagy sem. A kérdőíves vizsgálatokhoz képest nem tapasztaltam nagy eltéréseket. Azt figyeltem azonban meg, hogy senki nem merte azt állítani, hogy a magánélet és a munka egyensúlyban tartása egyáltalán nem fontos számára. Erre a kérdőívek alkalmával azonban volt precedens. A magyar és német válaszok között nem fedeztem fel komoly különbséget, illetve a beszélgetőpartnereim karrierhorgonyuknak megfelelően, konzekvensen írták le véleményüket, élményeiket a karrierrel kapcsolatban a beszélgetés más részeiben is, nem keveredtek önmagukkal ellentmondásba. Meglepetésemre két német informatikus is visszajelzést adott arról, hogy igen, ismerik E. Schein nevét, és bár nem tudják mik azok a karrierhorgonyok, de már hallottak róluk.

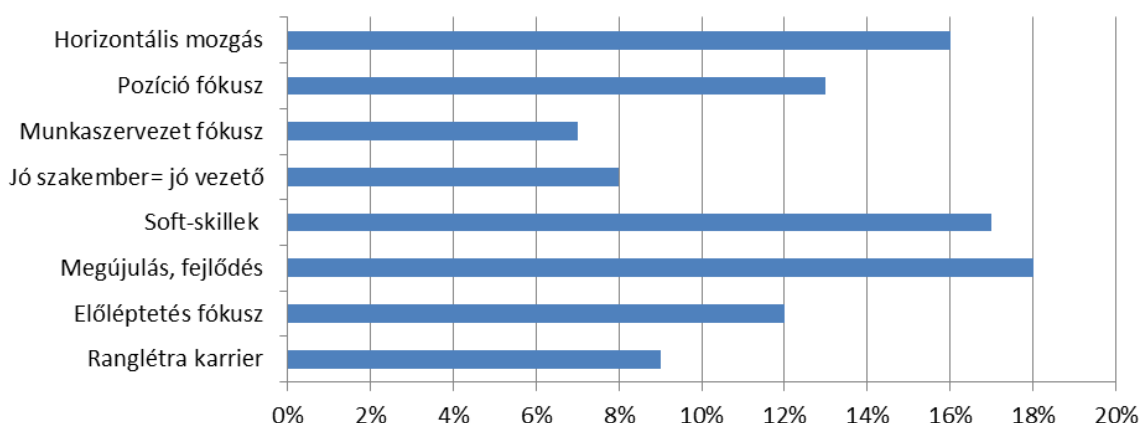
5.2.2. A régi és új karriermodell

A karrier szó értelmezése az elmúlt évtizedekben nagyon sokat változott, egyre szélesebb körben használjuk, de egységes, pontos értelmezése még nem ivódott be a közhasználatba, mindenki kicsit másképp közelíti meg. Elkülöníthetünk azonban a szakirodalmak segítségével régi és újszerű karrierértelmezéseket. Ezek vonatkoznak a pozíciók szerepére, a szaktudás megítélésére, az életpálya szemléletre, a sikerhez fűződő viszonyra és a szervezet meghatározó szerepére. Jól elkülöníthetők azok a felfogások, amelyekkel a modern munkapszichológia, a gazdaságtudomány már nem ért egyet, esetleg teljesen elutasít.

Kérdőívem összeállításánál két feladatot szántam annak kiderítésére, miként vélekednek a pályakezdő fiatalok a karierről. Inkább az új karrierfelfogást képviselik, vagy még felzárkózóban vannak, és jobban magukénak érzik a lassan régiek és aktualitását vesztettnek

mondható karrierértelmezéseket? Az első feladatban (szám szerint, a kérdőív harmadik feladatában) nyolc állítást olvashattak a mintaalanys, melyekből jelölniük kellett azokat, amelyekkel egyetértettek. Három új, és öt régi karrierelméletet adtam meg választási lehetőségként. Az 5. számú ábrán lerövidítve feltüntettem a kérdőívben megadott állításaimat, így jól látható, hogy a teljes minta, milyen arányban, melyik állítással értett egyet. Példa: a „horizontális mozgás”-t 72-en jelölték – ez, az összes választott állítás 16%-a. Összesen 456 igenlő jelölés érkezett a százfős mintától, a karrierelméletekre.

5. számú táblázat: Régi és új karrierfogalmak - egyetértés a teljes mintát és összes válasz értékét tekintve



A pályafutás alatti folyamatos képzést, a „soft-skillek” jelentőségét hangsúlyozó állítások és a szakmai területek közti elmozdulást is sikerként definiáló meghatározás tartozik az újszerű karrierfelfogáshoz. Ennek értelmében a grafikonról jól leolvasható, hogy az informatikus pályakezdekők ezt a három definíciót preferálták leginkább, különös tekintettel a képzésekre. 83 egyetértő szavazatot kapott az az állítás, mely szerint folyamatos képzésre, fejlődésre van szükség, ez az összes helyeslő válasz 18%-a. 80 kitöltő tartotta a „soft-skilleket” a szaktudás mellett a sikeres karrier kulcsának, ez 17%-át teszi ki a 456 igenlő jelölésnek. 72-en (16% az egész válaszhalmból) tartották a karrierépítésben a szakmai területek közti elmozdulást is sikernek. A legnépszerűtlenebb karrierdefiníció az volt, mely szerint az egyéni karrier a munkaadó szervezetben valósul meg. Ennek ellenére érdekes megjegyezni, hogy ezt is több mint harminc mintaalanys tartotta igaznak. Megdöbbentőnek gondolom, hogy a második legkevesebb voksot bezsebelő állítás is 37 fiatalnak nyerte el a tetszését, illetve a válaszok 8%-át alkotta. E szerint a siker biztos kulcsát a jó szakember automatikus vezetői szerepbe kerülése jelenti. A vizsgálat alapján elmondható, hogy az informatikusok általában tisztában

vannak a karrierértelmezés új dimenzióival, azonban meg kell állapítani, hogy a régi karrier-elméletek még mindig szervesen részei a fiatal választóközönség felfogásának.

Mintaalanyaim egyelőre nem szakadtak el olyan tradicionális eszméktől, mint a „létramászás”, az előléptetések fontossága vagy a magas pozíció betöltésével járó automatikus siker illúziója. A mai HR trendek szerint azonban már nem csupán a felfelé törtetés és a pozíciók, vagy a vezető szerep hajszolása hoz sikert a munka világában, hanem a tájékozottság, a széles látókörűség, a rugalmasság. Ezért gondolom, hogy ismerni kell a karrierépítés jelenlegi normáit, mert ha egy fiatal informatikus azzal az elvárással vág bele első munkájába, hogy jó szakemberként úgymint előléptetik majd, és egyszer csak automatikusan vezető lesz, akkor bizony komoly csalódásokkal kell számolnia, a karrier akár meg is törhet. A kérdőíves adatok jól mutatják, hogy a régi karrierfelfogás még nehezítő akadályként áll az informatikusok karrierútján. A következő, negyedik számú kérdőívkérésben egy ennél sokkal árnyaltabb képet kaphatunk a fiatalok karrier elképzeléseiről, de előtte még, nézzünk meg egy nagyon izgalmas magyar-német összehasonlítást a fentiekben elemzett kérdés kapcsán.

Mennyire tért el a magyar és német IT szakemberek véleménye a régi és új karrierfelfogások kapcsán? Szignifikancia vizsgálatot végeztem a szerint, hogy a harmadik kérdésben hány régi, és hány új karrier-kérdéssel értett egyet a magyar illetve a német minta. Az új karrierfelfogást leíró 3 kérdés közül a magyarok átlagosan 2,1, a németek 2.6 kérdéssel értettek egyet, a különbség a t-próba alapján szignifikáns ($p < 0.01$). A régi karrierfelfogást leíró öt kérdés közül a magyarok 2.78, a németek 1.64 kérdéssel értettek egyet, így a különbség a t-próba szerint ugyancsak szignifikáns ($p < 0.001$): ahogyan ez a 6. számú táblázatban is látható.

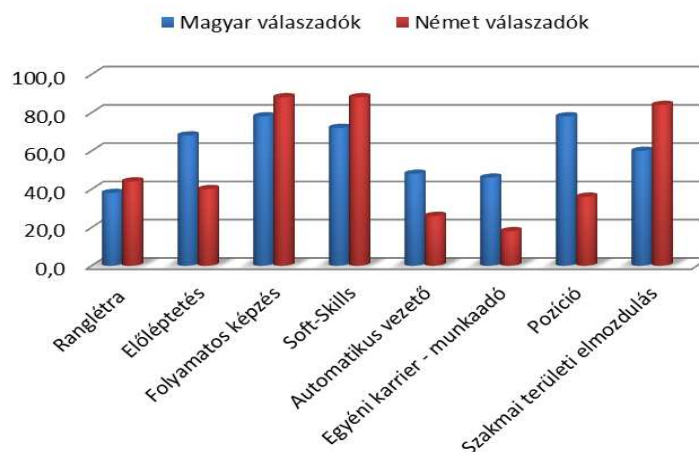
**6. számú táblázat: A régi és új karrierfelfogás szignifikancia vizsgálata –
átlagpontoszámok, nemzeti eloszlásban I.**

	<i>Nemzeti eloszlás</i>	
	Magyar válaszadók	Német válaszadók
Új karrierfelfogás	2,1***	2,6***
Régi karrierfelfogás	2,78***	1,64***

***: $p < 0.01$

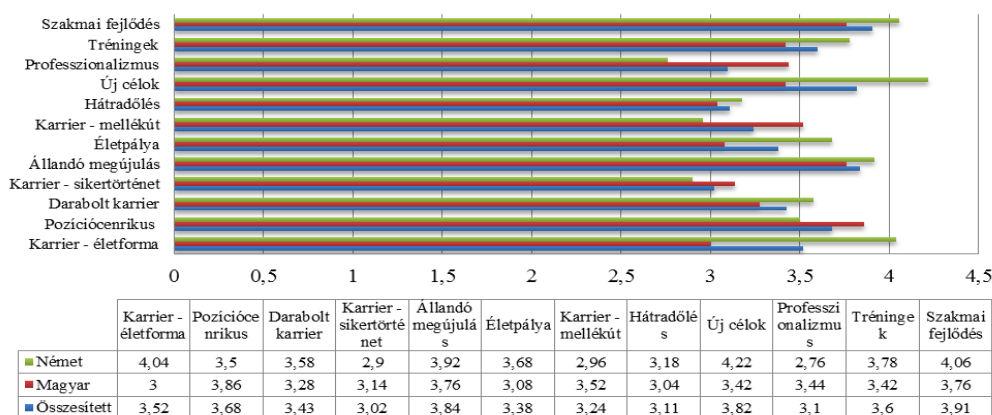
Az eltérés nem csupán szignifikánsnak mondható, hanem nagyon nagy mértékben. Érdekes kiemelni a régi karrierfelfogásban tükröződő gondolkodási-eszmei különbséget: az eltérés hihetetlen nagy, a német informatikusok sokkal többször utasították el ezeket a nem aktuális nézeteket, mint magyar szaktársaik. Az eltérés egyes állításoknál annyira kimagasló, hogy érdemesnek tartottam diagramon is ábrázolni, és közelebbről megvizsgálni, pontosan melyik területen is vagyunk ennyire elmaradva. Mert be kell vallani, hogy egy ilyen jelentős különbségnél már lemaradásról beszélhetünk. Önmagával kissé ellentétes eredményként kevéssel ugyan, de a német válaszadók közül kerültek ki többen, akik az első állítást igaznak tartották, vagyis azt, hogy a karrier kizárólag a ranglétrán való felkapaszkodást jelenti. Mivel a magyar válaszadók a többi régi karrier-állítást annyira sokszor jelölték, hogy ennek az adatnak az értelmezésével gondban vagyok: nem értem ez az állítás miért volt számukra kevésbé szimpatikus. A következő kérdésre adott válaszok összegzett eredménye már mutatja is, miért bizonytalanodtam el: a magyar válaszadók több mint 60%-a értett azzal egyet, hogy az, aki több előléptetésben részesül, az sikeresebb karriert is fut be. Ez a százalékos arány a német válaszadóknál 40% alatt maradt. Kétszer annyi magyar, mint német informatikus vélte úgy továbbá, hogy a siker biztos kulcsát jelenti a jó szakember vezetővé válása. Ez a véleménykülönbség tovább növekedett a tekintetben, hogy az egyéni karrier megvalósulása a szervezetben történik-e. A vizsgálati adatok kimutatják, hogy míg a németek csupán 18%-a jelölte meg ezt az állítást igazként, addig a magyarok 46%-a tudta egyéni karrierjét csupán szervezeti kereteken belül elképzelni. Nem kevésbé szembetűnő a véleménykülönbség abban a kérdésben sem, amelyben arra voltam kíváncsi, hogy a mintaalany a karrierépítés céljának egy kívánt pozíciót tűzött-e ki. A magyar válaszadók majdnem 80%-a felelt erre a kérdésre igennel. Összevetve ezt az arányt a németek válaszaival, akiknek csupán 36%-uk értett egyet ezzel: kimagasló a magyar válaszadók korlátozott, csupán pozícióra irányuló látásmódja. A karrier új értelmezésével mindig a német informatikusok értettek egyet nagyobb százalékban, de a különbség a magyar válaszadókkal összevetve nem volt olyan drámai, mint a régi elméleteknél. A válaszok százalékos megoszlását a 7. számú táblázatban foglaltam össze.

7. számú táblázat: A régi és új karrierfelfogás magyar-német eloszlása százalékos arányban



Térjünk rá a már említett, következő feladatsorra, amely a karrier régi-új felfogását részletesebben, más módszerrel vizsgálja. A kérdőívben négyes számú feladatban a karrierfogalommal kapcsolatos, az előző feladattól eltérő állításokat kellett egy ötös skálán értékelni a mintaalanyoknak: „egyáltalán nem értek egyet” – „teljesen egyetértek” állítások között. Itt azon volt a hangsúly, hogy melyik definícióval, elmélettel mennyire értenek egyet az IT pályakezdő szakemberek. Mindegyik állítás kapott teljes elutasítást vagy egyetértést, mind magyar, mind német részről. Kivéve az állandó megújulást, a szakmai továbbképzés fontosságát kiemelő, és a karriert életpályaként definiáló állítást, itt senki nem adta a legalacsonyabb pontot. A következő diagramon nem vizsgáltam újra külön az összesített eredményt, hanem rögtön összevontam és összehasonlítottam azt a magyar és német válaszokkal. Itt már nem gyakoriságot kellett mérni, mint az előző feladatban, hanem deskriptív számításokkal átlagokat. A ábrán ezeket az átlagokat nem csupán a diagramban, hanem külön táblázatban is kiemeltem a könnyebb áttekinthetőség érdekében. A 8. számú táblázat tehát összefoglalja a teljes minta és a különválasztott magyar-német minta átlagos válasz arányát a régi és új karrierelméletek tekintetében.

8. számú táblázat: A régi és új karrierfelfogás összesített és magyar-német eloszlása



Tizenkettő állítás értékelését vártam el a mintaalanysoktól. Szakirodalom segítségével további öt régi és hét új karrierfelfogást prezentáló állítást fogalmaztam meg. Ez utóbbi, régi elméleten alapuló öt állítás a következő: a karrier egy kitűzött pozícióhoz vezető út; a karrier egy folyamatos sikertörténet; a karrier az életút egy része; ha elérem a karriercélt, megnyugszom – vagyis nem keresek új kihívásokat; nem a széleskörű látásmód a fontos, hanem a szakmai professzionizmus. Amennyiben a teljes mintát vizsgáljuk, elmondható, hogy újfent a legnagyobb egyetértés a szakmai továbbképzések szükségessége, az állandó új célok kitűzése, és ezzel együtt az állandó megújulás tekintetében volt. A válaszadók összesen 3,8 pont felett értékelték ezeket az állításokat. Pozitívum, hogy ezen karrier-megközelítések mindegyike új típusú. A legkevésbé a karriert, mint folyamatos sikertörténetet definiáló állítás nyerte el a válaszadók tetszését, de rosszul végzett a cél elérése után hátradőlő állítás is, illetve az, amelyik szerint csak a szakmai professzionizmus releváns, a széles látókör pedig nem. Ezek az eredmények egyértelműen jó irányba mutatnak. Összességében elmondható a fiatal informatikusokról, hogy készek megújulni, készek a fejlődésre, készek új feladatok teljesítésére és nem elvakultak, tudják, hogy a karrier nem csupán sikerekből áll. Ezek a kompetenciák a naponta megújuló informatikus pályán rendkívül fontosak.

Természetesen sokkal árnyaltabb, színesebb eredményeket kapunk akkor, ha összevetjük a magyar és német válaszadási arányt a régi és új karrierfelfogás tekintetében. A következő ábrázoló diagramon már szabad szemmel is jól kivehetőek egyes állításoknál a zöld és piros „vonalak” hosszúságbeli eltérései. Feltételezhetjük, hogy az előző kérdés eredménye alapján, újra a német válaszadók szimpatizálnak nagyobb mértékben az újszerű karrier megközelítésekkel. Ennek bizonyítására újfent szignifikancia számításokat végeztem el, melynek eredményét a 9. számú táblázatban tüntettem fel.

**9. számú táblázat: A régi és új karrierfelfogás szignifikancia vizsgálata –
átlagpontoszámok, nemzeti eloszlásban II.**

	<i>Nemzeti eloszlás</i>	
	Magyar válaszadók	Német válaszadók
Új karrierfelfogás	3,39***	3,9***
Régi karrierfelfogás	3,4***	3,06***

***: $p < 0.01$

Megvizsgáltam, hogy a negyedik kérdés régi és új karrier állításainál milyen átlagpontoszámokat kaptam magyar és német részről. Az új karrierfelfogással való egyetértést mérő skálán a magyarok átlagosan 3.39, a németek 3.90 pontot értek el. A különbség a t-próba szerint nagyon szignifikáns ($p < 0.001$). Létrehoztam e mellett egy régi karrierfelfogással való egyetértést mérő skálát is, ahol a magyarok átlagosan 3.4, a németek 3.06 pontot értek el. A különbség a t-próba alapján ugyancsak szignifikáns ($p < 0.01$).

Nem szeretném egyesével mindegyik állítás eredményét bemutatni, de kiemelném azokat, ahol a legszembetűnőbb volt a magyar-német véleménykülönbség. A német pályakezdő informatikusok átlagosan 4,04 pontot értek el - ami nagyon magas értéknek számít - az újszerű karrierértelmezésben, miszerint a karrier életforma. A magyar válaszadók ezzel ellentétben összesen 3 pontot gyűjtöttek, vagyis nem feltétlenül érzik a karriert életformának, inkább csak a munkát látják benne. A német eredményt saját tapasztalataim is alátámasztják, mert azok a fiatalok, akikkel eddig találkoztam, a munkát, a szabadidőt, a családot mind összekapcsolták, úgymond életük minden része kapcsolatban és összefüggésben állt egymással. Nincsen éles választóvonal a karrier és az élet között. A következő nagyobb eltérés annál az állításnál volt tapasztalható, ahol azt kellett eldönteni, hogy a karrierút egyben életút-e. Az előző állítással megegyezően a magyar válaszadók itt is elmaradtak, de a különbség csak 0,6 pont volt. Ebből az eltérésből adódik, hogy a magyarok 3,52-es összpontoszámmal gondolták azt, hogy a karrierjük csupán életútjuk részeként értelmezhető. A németek ennél az állításnál 2,96 pontot értek el, tehát nem igazán jellemző rájuk ez a felfogás, ők sokkal inkább az életpálya szemléletet képviselik, az egész életen átívelő karrier út eszméjét. Annak ellenére, hogy a magyar válaszadók nem szerepeltek kifejezetten rosszul a tanulásra illetve az állandó továbbképzésre vonatkozó állítások megítélésénél, úgy tűnik,

hogy a Donald Super féle életpályamoddal még nincsenek teljesen tisztában, nem is biztos, hogy értelmezni tudják az életút fogalmát.

Két fontos eltérést szeretnék még röviden kiemelni. Az egyik szerint, a magyar fiatalok sokkal szívesebben dőlnek elégedetten hátra egy sikeres feladat után, mint a német társaik, akik szinte azonnal új kihívások után néznek – derül ki a kérdőívből. Ez arányaiban egy 4,22 - 3,42-es pontszámbeli különbséget eredményezett, természetesen a németek javára. Ezt az adatot azért tartom nagyon jelentősnek, mert véleményem szerint a sikeres karrier nem robotmunka, ahol nem szabad pihenni, azonban az állandó előretekintés hiányában nehézkessé válhat a karrierút építése. Elfordulhat, hogy egy sikereses periódus után a múlt eredményeivel van valaki elfoglalva, miközben lekésik a jövő lehetőségeiről. Ezért nagyon fontos az állandó új, rövidtávú célok megfogalmazása. Szerepelt ezen kívül állításaim között egy véleményem szerint nagyon provokatív megfogalmazás, miszerint nem a széleskörű látásmód fontos, hanem a szakmai professzionalizmus. A válaszok összesítésénél a németek 2,76 pontot, míg a magyarok 3,44 pontot szereztek, amit komoly eltérésként értelmezek. A magyar informatikusok között ennek értelmében többen vannak úgynevezett szakbarbárok, akik a saját szakterületükön kívül nem szívesen nyitnak más tudományok felé, illetve nem hisznek ezekben. A németek mind szakmai-, mind „soft-skill” fejlesztések tekintetében nagyobb hajlandóságot mutatnak a fejlődésre, mint magyar társaik. Ez a különbség azonban a „soft-skill” tréningek esetében még nagyobb, mint a szakmai továbbképzéseknél. (Lásd a 8-as táblázatban.) Ez az adat is alátámasztja azt az állításomat, miszerint a magyar informatikusok között egyelőre több, a csak szakmájának élő, a közhasználatban is jól ismert „nerd” vagy „geek”, a magyar szlengben kockafej.

A kérdőív hármas és négyes kérdéseinek elemzése alapján bizonyítható, hogy a magyar pályakezdő informatikusok kevésbé vallják magukénak az új karrierfelfogást. A levezetett vizsgálati eredményeket, a kérdőív kérdéseinek természetét figyelembe véve szeretném a régi és új fogalmakat kicsit átformálni, és azt a következtetést levonni, hogy a magyar és német karrierfelfogásban vertikális és horizontális különbségekről beszélhetünk. A magyar informatikusok nagymértékben a vertikális, azaz a régi karrierfelfogást képviselik, vagyis a hierarchiában, a karrier mélységeiben és magasságaiban, a vezető szerepben gondolkodnak. Ezzel szemben a német pályakezdő informatikusok a horizontális, vagyis új karrier-megközelítést tartják magukhoz közelállónak, szakmai perspektívákban és személyes fejlődésben gondolkodnak.

5.2.2.1. A fókuszbeszélgetés eredményei

A fókuszbeszélgetések alkalmával indirekt módon kellett kiderítenem, hogy beszélgetőpartnereimnek milyen attitűdjei vannak a karrierrel kapcsolatban. Természetesen nem tettem fel a kérdőívhez hasonló állításokra vonatkozó kérdéseket. Összességében elmondható, hogy beszélgetőpartnereim inkább az új karrierfelfogást képviselték mind magyar, mind német oldalon. Szinte mindenki kiemelte a fejlődés fontosságát, valaki tapasztalatok útján, valaki további, néhány éves munkagyakorlat utáni továbbtanulásban képzelte el ezt. Kivétel nélkül, mindegyikük lelkesedéssel, néha részletekbe menőig beszélt munkájáról. Amikor a karriert kellett leírniuk, általában zavarba jöttek beszélgetőpartnereim, és azt mondták, hogy nehéz ezt spontán megfogalmazni. Az elhangzott magyar definíciók közül a kedvenceimet, szó szerint idézem: „a karrier minden, amit csinálok”.

Egy másik meghatározás szerint: „karrier minden, ami a munkám során fejlődéssel jár”. Azok közül, akik inkább körülírták a fogalmat, az egyik német mintaalan szavait idézem: „a karrierben én mondom meg, hova megyek, hogyan érem el, milyen személyes célt határozok meg, mit teszek és hol. A karrier célja a megélhetés, egy kisebb cég létrehozása, így a stabilitás megalapozása nem csak anyagilag, hanem szakmailag és lelkileg is”. Egy filozofikusabb válaszadóm szerint azért nehéz megmondani, hogy mi is a karrier, mert ő például azt válaszolná laboratóriumi körülmények között, hogy: „arany, pozíció, névtábla és élvezet”. A probléma azonban az, hogy ő jelenleg nagyon kevés pénzt keres, egyelőre csak egy professzor segédje, tehát senki, és nem feltétlenül élvezi a kapott feladatokat. Ennek ellenére tudja, hogy ez is a karrierútjához tartozik, ez az állapot is karrier, mert a későbbi terveiben előreviszi majd. Ezért azt a következtetést vonja le, hogy az a karrier, amikor valaki tudja, hogy mit és miért csinál, mi célból. Személy szerint én ezt már karriertudatosságnak és nem csupán karriernek nevezném.

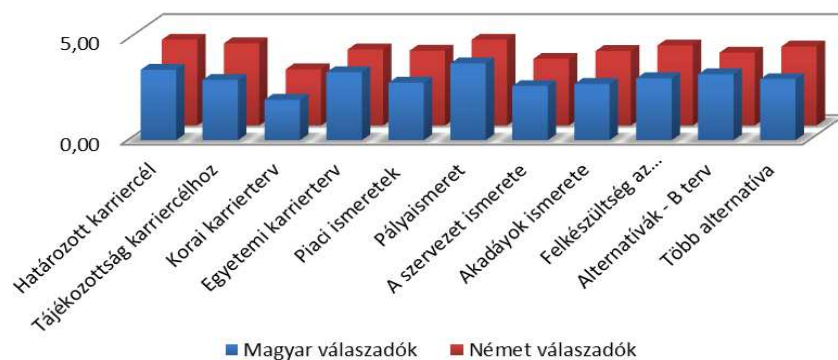
5.2.3. A karriertudatosság

A karriertudatosság egy fajtáját már mértük a karrierhorgonyok kapcsán: mennyire tiszta karrierhorgony képpel rendelkeznek válaszadóink, tudtak-e karrierrel kapcsolatos kulcsszavakról valódi tartalmakra asszociálni. A karriertudatosság meghatározására azonban egy külön kérdéssort állítottam össze, mely összesen tizenegy állítást tartalmaz. Kíváncsi voltam arra, van-e válaszadóimnak határozott karriercélja, tájékozódta-e, hogyan érhetik azt

el, tanulmányaik során milyen szerepet játszott későbbi karrier elképzelésük, mennyire tájékozottak a munkaerőpiacon, szakmájukban illetve munkaadó szervezetük karrierlehetőségeiben, ismerik-e a rájuk váró akadályokat, és fel vannak-e ezekre készülve. A százfős minta válaszainak vizsgálata során kirajzolódott, hogy IT szakembereink kimagasló arányban a szakmai tudásuk terén magabiztosak. Ennek a válasznak az átlagértéke jóval meghaladta az összes többiét. Azt gondolom, hogy a sikeres informatikus pálya elképzelhetetlen megfelelő mély, professzionális szaktudás nélkül. Az informatikusok ezzel valószínűleg tisztában is vannak, és saját tudásukat sokra értékelik, illetve más ismeretekhez képest szakterületükön igazán otthon, biztonságban érzik magukat. Amivel viszont kevesen értettek egyet, hogy már középiskolájuk kiválasztásakor szerepet játszottak a karriertervek. Egyetemre a válaszadók nagy többsége karriertervekkel indult, de a középiskola előtti időszakban még nem igazán érett meg a fiatal informatikus réteg a jövőtervezésre. Ahol még arányaiban kevesebb pont gyűlt össze, az a szerződésmegkötés előtti karrieresélyekről való tájékozódásra vonatkozó állítás. Meglátásom és tapasztalatom szerint azért nagy karriertervezési hiba, ha valaki frissdiplomásként nincs tisztában a szervezeten belüli karrierlehetőségek alapjaival, mert minden vállalatnak megvan a saját stratégiája, így nem árt előre informálódni arról, mi is várja a munkavállalót.

Az általánosságban bemutatott karrierépítési tudatosság után rátérek a magyar-német összehasonlításra, ami érdekességeket, de sajnos nem meglepetéseket tartogat számunkra. A 10. számú táblázat tartalmazza a rövidített állításokat karriertervezési tudatosság témakörben, és az azokra érkezett magyar és német válaszok arányos megoszlását. Az eddigiekhez hasonlóan itt is átlagpontok segítségével tudjuk a két csoportot összehasonlítani.

10. számú táblázat: A karriertervezési tudatosság magyar-német megoszlása



A vizsgálat adatai itt is kimutatták, hogy a német informatikusok tudatosabban tervezik karrierjüket, mint a magyar pályakezdő szakemberek. A kérdéssor összes pontja pozitív állítás, ami azt jelenti, hogy minden elmélet a karriertudatosságot bizonyítja. Amennyiben tehát egy csoport nagyobb arányban választott egy állítást, az ötös fokozatú skálán, automatikusan tudatosabbnak tekinthető benne. Nincsen olyan állítás, amelyben a magyar pályakezdők nagyobb arányú egyetértést mutattak volna, mint német szaktársaik. Szeretném kiemelni azt az öt karrierépítési tudatosság tényezőt, melyben a kétmintás számítások szerint a magyar és német fiatalok között a legnagyobb felfogásbeli különbség mutatható ki. Először is, a magyar fiatalok jócskán lemaradnak a karriercélhoz vezető út megtervezésében. A német informatikusok nagyobb mértékben állították, hogy tájékozódtak arról, miként is érhetik el karriercéljaikat. Összpontszámot tekintve 3,48 - 4,24-es pontszámeloszlásról beszélünk. Ez a felkészültségbeli, információszerzési hiány a piaci ismeretek tekintetében is megmutatkozott. Kiugró a különbség, hiszen míg a németek 3,7-es összpontszámot tudhatnak magukénak, addig a magyar informatikus minta 2,84 pontra értékelte piaci tájékozottságát. Az informatikus szakma esetében talán elmondható, hogy a pályakezdőknek reálisan kevés piaci ismerettel is, jó esélyük van az elhelyezkedésre, hiszen az informatika az egyik legkeresettebb szaktudás mind Magyarországon, mind Németországban. A magyar mintaalanyok szinte az összes olyan állítást, amely a leendő akadályokra és azok megoldására vonatkoztak, sokkal kevesebb pontszámmal értékelték, mint a németek. Nem voltak feltétlenül az akadályokra felkészültek, nem volt tervük arra, hogyan hidaljanak át egyes akadályokat. Ez a lemaradás összefüggésbe hozható a tervezési képességekkel és az előrelátással. Azt gondolom a tudatos karriertervezésnek része kell, hogy legyen egy karrierút alternatíváinak megtervezése, arra az esetre, ha változási kényszer állna elő.

Ezen felül a pályaismeret, a munka világában való tájékozottság segít felismerni azokat az akadályokat és problémákat, amelyek a karrierút során szükségszerűen nehézségeket okoznak. Amit ismerünk, arra fel tudunk készülni, tartja a mondás. A magyar fiataloknak ezért kell megérteniük, hogy a széleskörű ismeretszerzés, a felkészültség és a széles látókörűség elengedhetetlen a sikeres karrierépítéshez.

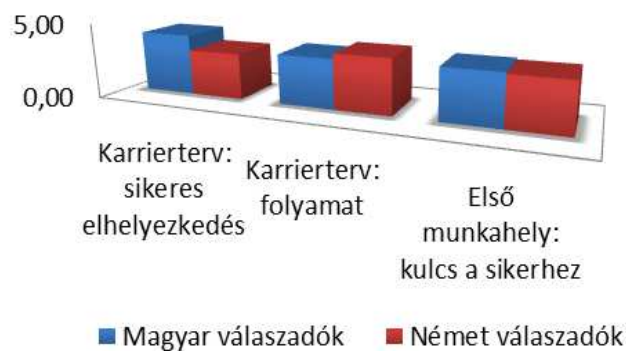
A karriertervezési tudatosság egy további dimenziójaként határoztam meg a karrierrel kapcsolatos tervek kezdetének időbeliségét, vagyis azt, hogy a fiatalok mikor kezdenek hozzá az életpályájuk átgondolásához. A vizsgálat mérései alapján elmondható, hogy az összesített magyar-német minta első karriertervei a gimnazista évek alatt, illetve az egyetemi évek alatt kezdődnek. Nem számottevő azoknak a száma, akik a diploma megszerzéséig vártak ezzel. Egy kicsit későbbre tolódik annak a megfogalmazása, hogy pontosan milyen szervezetben is

tudják karrierjüket elképzelni, ezen már inkább gimnazista éveik végén, a diplomaszerzésig bezáróan az egyetemi évek alatt gondolkoznak. Ha összehasonlítjuk a magyar és német válaszokat gyönyörűen kirajzolódik, hogy a németek tervezési ciklusa éppen egy egységnivel előretolódik. Németországban magas azoknak a száma, akik már a gimnázium elején terveznek, míg ez Magyarországon csak a gimnázium vége felé válik jelentőssé. Ez vonatkozik a pályatervre és a szimpatikus munkáltató megtalálására is. Ezen számítások alapján tehát az is belátható, hogy a magyar karriertervezés később kezdődik. Ez azért komoly különbség, mert az, aki már korán tudja, hogy mit szeretne elérni, az dolgozni tud ezért a célért. Az a személy viszont, aki későn eszmél, lehet, hogy már csak abból a tudásanyagból, képzettségből tud építkezni, amit eddig teljesen céltalanul, vaktában megszerezett, és valódi karriercéljához más tevékenységek, szakkörök, fakultációk, nyelvórák lettek volna szükségesek.

A karrierépítési tudatosság mérése érdekében kíváncsi voltam arra is, hogy a pályakezdő informatikus szakemberek milyen jelentőséget tulajdonítottak az első munkahelynek. A karriertervezés valóban az első munkahely megtalálásához vezető utat jelenti, mint ahogyan azt sok karrier tanácsadó könyv és cikk sugallja, vagy a karriertervezést egy folyamatként látják? Az összesített adatok szerint bizonytalanok e tekintetben a pályakezdő informatikusok, mert a számítások kimutatták, hogy szinte ugyanolyan arányban tartják az első pozíciót kulcsfontosságúnak, mint amennyire a karriertervezést egy élethosszig tartó folyamatnak: így ezen a téren nem tudunk további következtetéseket levonni. A válaszadók 58%-a jelölte az „egyetértek” vagy „teljes mértékben egyetértek” opciót annál az állításnál, hogy „a karriertervezésnél elsősorban a sikeres elhelyezkedésre koncentráltam”. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók többsége az első pozíció elérését tartotta szem előtt a karriertervezéskor. A „jellemző is meg nem is” válaszok ugyancsak nagy számban fordultak elő, de úgy vélem, hogy pályakezdő fiataloknál ez a hozzáállás normálisnak mondható. Érdekes azonban megjegyezni, hogy néha szükséges egy kevésbé imponáló pozíció betöltése a karrier elején, ha az kedvező kilátással bír a jövőbeli fejlődési, továbblépési lehetőségekre, nem szabad leragadni az első lépésnél. Messzebbre kell tekinteni, és belátni, hogy a munkaerőpiacon való boldoguláshoz is szükség van egyszer-egyszer kompromisszumkötésre.

A magyar és német válaszok eloszlása azonban jelentős különbségeket mutat a tekintetben, hogy hogyan vélekednek az informatikus fiatalok az előbbiekben tárgyalt karriertervezésről. Ezt az adatot a 11. számú táblázat első oszlopa teszi vizualizálhatóvá.

11. számú táblázat: Az első munkahely jelentősége – nemzeti eloszlás



Az állítással, miszerint a karriertervezés fókuszja a sikeres elhelyezkedés, leginkább a magyar nemzetiségűek értettek egyet. A német válaszadók inkább semlegesek maradtak, vagy nem értettek ezzel egyet. Feltételezhető tehát, hogy a már előző fejezetekben bizonyított tudatos német életpályamodell hatása ebben a pontban is megmutatkozott. Hosszabb távra, nem korlátozott időtartamra terveztek, mint ahogy azt a diagram ábrája is mutatja: a karriertervezést nagyobb mértékben tartották a németek egy folyamatnak, mint a magyar IT szakemberek.

A tudatosság mértékéhez természetesen hozzá tartozik az is, hogy tisztában vagyunk-e azzal, mit is szeretnénk elérni, ismerjük-e kitűzött céljainkat. Azt kérdeztem a pályakezdő fiataloktól, hogy tudják-e, mit akarnak 10 éven belül szakmailag elérni, illetve azt, hogy tudják-e, hova szeretnének pályájuk csúcsán eljutni. A száz főből 47-en tudták, hogy 10 éven belül mit is szeretnének, 37-en nagyjából, de nem pontosan. 57-en voltak azok a válaszadók, akik ismerték a célt a pályájuk végén is, és ezen felül még 29-en, akik nagyjából. Véleményem szerint ez elég magas aránynak tekinthető. A magyarországi és németországi válaszok megoszlása a következőképpen alakult: a magyar informatikusok 20%-a tudta mit akar 10 éven belül elérni, 48%-a tudat, de nem pontosan. A német válaszadók 78%-a válaszolt erre a kérdésre igennel, és senki nem adott nemleges választ, ami nagyon komoly karriertudatossági értékre utal. Be kell azonban vallanom, hogy nehezemre esik elhinni, hogy mind az ötven német informatikus tökéletesen tisztában van azzal, hol és milyen pozícióban lesz 10 év múlva. A számok azonban ezt mutatják. Arra vonatkozóan, hogy ismerik-e karriercéljukat pályájuk csúcsán, az IT szakemberek 32%-a válaszolt igennel, és 42%-a adta az igen, de nem pontosan választ Magyarországon. A németek hatalmas többsége, 82%-a

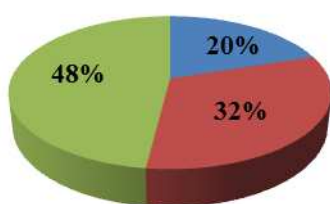
tudta hol szeretne a karrier csúcsán állni, és mindössze 2% nem volt ezzel tisztában. Amennyiben ezeket a válaszokat a német informatikusok őszintén gondolták, egy nagyon tudatos csoporttal állunk szemben. A magyar és német százalékos arányokat a 12. számú táblázat mutatja.

12. számú táblázat: Hosszú távú karriercélok – nemzeti eloszlás

A./ Tudom, mit szeretnék 10 éven belül szakmailag elérni

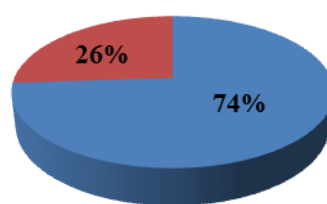
A magyar válaszadók szerint

Igen Nem Igen, de nem pontosan



A német válaszadók szerint

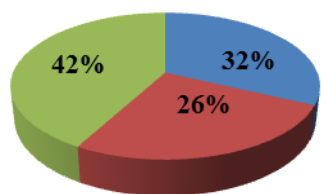
Igen Nem



B./ Tudom, mit szeretnék szakmailag pályám csúcsán elérni

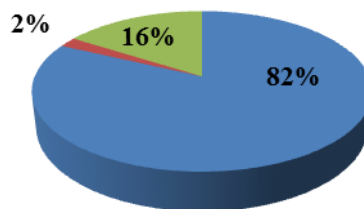
A magyar válaszadók szerint

Igen Nem Igen, de nem pontosan



A német válaszadók szerint

Igen Nem Igen, de nem pontosan



A kérdőív legutolsó állítása a következőképpen hangzott: azt gondolom, tudatosan építem karrieremet. A válaszadók két opció közül választhattak: egyetértenek, vagy sem. A nők is és férfiak is 68%-ban állították, hogy tudatosan építik karrierjüket. Megvizsgáltam, hogy azok a személyek, akik Master vagy ennél magasabb egyetemi diplomával rendelkeznek, arányaiban tudatosabbnak is képzelik-e magukat, de ezt az állítást nem igazolták a számítás eredményei. Az sem volt meghatározó, hogy hány évesek a mintaanyagok, mivel a 25 év alatti csoportból is vallották magukat ugyanúgy tudatosnak, mint az idősebb korosztályból. A magyar mintaanyagok 60%-a tartotta magát tudatosnak. A német válaszadóknak pedig 76%-a válaszolt igennel erre az utolsó kérdésre. Nem bocsátkoztam komoly matematikai

számításokba, de e nélkül is elmondható, hogy a magyar informatikus fiatalok, általánosságban önkritikával élnek, hiszen bevallják azt, amit a vizsgálat statisztikai eredményei is igazolnak: a magyar IT szakemberek kevésbé tudatosak, mint a németek.

5.2.3.1. A fókuszbeszélgetés eredményei

Mintaalanyaim közül egy-két magyar informatikusként nem voltam meggyőződve arról, hogy valóban tudatosan tervezték karrierjüket, mert egyikükönél több iskola és egyetemváltás történt, illetve egy megkezdett gyakorlat maradt félbe, megromlott munkahelyi kapcsolat miatt. Sokan csak nevettek akkor, amikor azt kérdeztem, fel vannak-e készítve a lehetséges akadályokra. Azt mondták, hogy arra soha nem lehet felkészülni, mert bármikor, bármi jöhet és nincs értelme előre felfegyverkezni, mert nem tudhatjuk mi ellen. Érvelésüket jogosnak tartom, viszont jelen esetben, a karrierút tervezésében elengedhetetlen egyes alternatívák és B-tervek készítése, mert lehet, hogy a spontán reakció sokszor sikeres, de egy tudatos karriert nem lehet és nem is szabad szerencsés vagy szerencsétlen megérzésekre és pillanatnyi döntésekre alapozni. Voltak azonban olyan válaszadók is, akik azt állították, hogy ők mindig tartogatnak valami más ötletet a zsebükben arra az esetre, ha jelenlegi munkájuk során bármi váratlanul megromlana. A német és magyar válaszadók között érezhető volt a különbség abban a tekintetben, hogy a német beszélgetőpartnereim sokkal jobban felkészültek a pályafutásukra. A magyarok között volt, aki gyakornokságot végzett, de sokkal több tevékenységet nem tudtak felsorolni, amikor azt kérdeztem, hogyan zajlottak karrier előkészületeik. Az volt az érzésem, nem is tudják, mit szeretnék pontosan a kérdésemmel. Ezzel ellentétben a német mintaanyagok mesélték gyakornoki pozícióikat, azt, hogy mennyi könyvet olvastak illetve megkerestek sikeres üzletembereket, szakmabelieket és az ő tanácsukat kérték. Ez utóbbit különösen érdekesnek tartom, mert meg vagyok győződve róla, hogy Magyarországon ez rendkívül ritka. Egy magyar és több német fiatal is említett egyetemi közösségeket (AIESEC, KCSP, Bolyai, HÖK), ahol különböző szerepekben próbálhatták ki magukat, amely lehetőségek bevallásuk szerint nagyon sokat hoztattak ahhoz, amit jelenlegi szakmájukban elértek. Nagyon kevesen, összesen ketten - egy magyar és egy német - tettek említést a karrier vagy pályatanácsadásról.

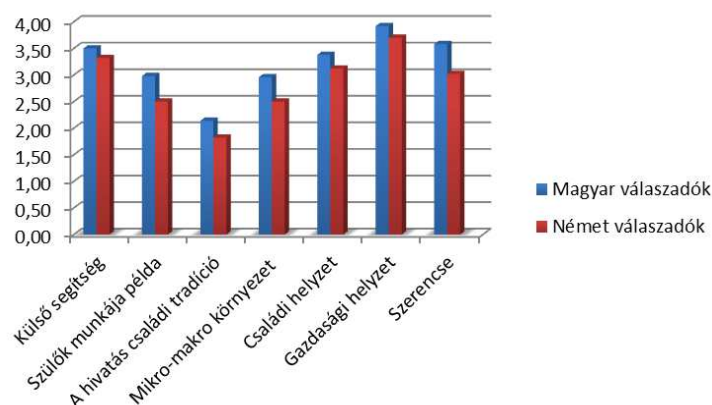
A fókuszbeszélgetések nagy öröömre alkalmat adtak arra, hogy megkérdezzem beszélgetőpartnereimet, mit is jelent számukra a tudatosság. Nagyon csalódnom kellett, mert kevesen válaszolták meg ezt a kérdésem, a fiatalok nem tudták hova tenni ezt a filozófiai

fogalmat. Az értékelhető válaszok úgy hangzottak, mint „tudom, hogy mit csinállok”, „az, ami itt és most jelen van”, illetve „a jelen események és impulzusok rendszerezése és kezelése”. Nagyon tanulságos adat tehát, hogy a mai fiatal IT szakemberek segítség nélkül nem tudják értelmezni a tudatosság fogalmát. A kérdőív kitöltői kész állításokat, megfogalmazott gondolatokat kaptak, amelyből már képesek voltak kiválasztani a számukra szimpatikust, de önállóan már nem tudták, mi is az a tudatosság.

5.2.4. A külső tényezők, mint karrierbefolyásoló erők

Kíváncsi voltam arra is, milyen mértékben hisznek a fiatal informatikusok az önerőből való sikeres karrierépítésben. Mennyire bízzák a véletlenre döntéseiket, mennyire gondolják a mikro-makro környezetet a siker kulcsának. Az összesített eredmények azt igazolják, hogy a pályakezdő fiatalok leginkább a gazdasági helyzetet tartják karrierformáló külső tényezőnek, de a családi helyzetet és a szerencsét sem értékelték teljesen mellékes tényezőnek. A legkevésbé a szülők munkájának tradicionális továbbvitele volt jellemző a mintaalanyokra. Az informatikus pálya természetesen nem tartozik azok közé a nagy múltú, ősi foglalkozásokhoz - mint például az orvos, tanár, jogász -, ahol a szülők példájának a követése népszerű lehet. A tudomány nagyon fiatalnak mondható, így a család meghatározó szerepe érthető módon viszonylag jelentéktelen marad. A családi, baráti, mentori segítség azonban nagymértékben befolyásolja az informatikus fiatalok karrierválasztási döntéseit – mutatja a vizsgálat. Mint minden alkalommal, most is felfedezhető különbség a magyar és német minta külön-külön vizsgálatakor. A következő 13. számú táblázat nagyon szépen láthatóvá teszi, hogy a magyar válaszadók minden állítás esetében nagyobb arányban értettek egyet a külső tényezők karrierformáló erejével, mint német szaktársaik.

13. számú táblázat: A külső karriertervezést befolyásoló tényezők – nemzeti eloszlás



A legszembeütőbb válaszadási eltérések három esetben fordulnak elő. A magyar IT szakemberek inkább tartják követendőnek a szülők példáját a munka világában, mint a németek. A mikro- és makro környezetet, mint a karriersikeresség meghatározó tényezőjét is nagyobb arányban választotta a magyar informatikusok rétege. Nem utolsó sorban pedig, a szerencse szerepét értékelték fontosabbnak, mint a németországi IT szakemberek. Ezek alapján meg kell tehát állapítani, hogy a német pályakezdő informatikusok függetlenebbek a külső karrierbefolyásoló tényezőktől, mint a magyar mintaanyagok. Nagyobb jelentőséget tulajdonítanak saját képességeiknek, döntéseiknek és személyiségjegyeiknek pályájuk formálásában. Ez a karrierépítési hozzáállás azért szerencsésebb, mert annak ellenére, hogy a különböző külső tényezők kétségtelenül hozzájárulnak a sikeres karrierúthoz, a fiatal pályakezdőknek hinniük kell abban, hogy kemény és eltökélt munkával megvalósíthatják terveiket, céljaikat. A 21. század a lehetőségek százada, ahol talpraesettséggel, erős akarattal és kitartással először elérhetetlennek tűnő célok is megvalósíthatóak. A nyugati társadalmakban talán ennek az elméletnek több követője van, a jóléti társadalmak könnyebben hinni tudnak ebben a pozitív gondolatban, mert tapasztalataik inkább igazolják ezt, mint Magyarországon.

5.2.4.1. A fókuszbeszélgetés eredményei

A fókuszbeszélgetések során is sikerült egy-egy nagyon érdekes információt megtudnom arról, milyen szerepet játszottak a külső tényezők a megkérdezettek karrierválasztásában. Beszélgetőpartnereim közül sokan számoltak be arról, hogy iskolás éveik alatt, barátaikkal - az akkor még új szenzációnak számító – számítógépekkel sokat játszottak, kísérleteztek és megfordult természetesen a fejükben, hogy hogyan lehetne a hobbit a későbbiekben hivatalos munkaként is tovább üzni. A barátok egymást erősítették, segítettek, így a baráti kör pályaválasztásra gyakorolt hatása kiemelkedő. Ennél sokkal elenyészőbb a szülők befolyásának az aránya. Mind a magyarok, mind a németek azt állították, hogy a szülők nem befolyásolták őket döntésükben – illetve nem engedték, hogy befolyásolják őket. Az egyik német mintaanyag kiemelte, hogy szülei abból a szempontból játszottak hatalmas szerepet életpályája alakításában, hogy mindig arra ösztökélték, hogy higgyen önmagában, mert akkor mindent elérhet. Általában véve úgy gondolták beszélgetőpartnereim, hogy a környezet kisebb-nagyobb mértékben, de hatással van a sikeres életútra, a szerencsét pedig kivétel nélkül mindenki nagyon fontosnak tartotta. Két magánvállalkozó állítása szerint például, soha

nem sikerült volna elindítani a vállalkozást, ha egy isteni véletlen nem módosítja a lehetőségeiket. A magyar és német válaszadók véleményei között két jelentős eltérésre lettem figyelmes. Először is, a németek szinte egyáltalán nem tartották a családi helyzetet korlátozó tényezőnek, amit a már korábban bebizonyított nagyobb önbizalommal magyarázok. Egyes válaszadók szerint, „nincs lehetetlen, csak akarni kell, ezért a családi háttér nem lehet probléma, de persze egy egész gazdasági helyzeten végigmasírozni már nehezebb feladat”. A másik megfigyelés, hogy a német magánvállalkozók egytől egyig önállóan, egy kedvező információ vagy szituáció kihasználásával építették fel saját cégüket. Ezzel szemben a fiatal magyar vállalkozók mindig családi üzletekbe, esetleg egy barát vállalkozásába társultak be. Ezt nagyon érdekes eltérésnek tartom, és egyre inkább azt gondolom, hogy a magánvállalkozók karrier- tervezésének és alakulásának külön vizsgálata érdemes lenne.

5.2.5. A karrier- és pályatanácsadás szerepe a karriertudatosságban

Nem maradt más hátra, mint az utolsó hipotézisem bizonyítása vagy cáfolása. Először is nézzük meg, hogy milyen információ áll rendelkezésünkre a pályakezdő informatikusok szakmai tapasztalatának terén. A vizsgálati adatok alapján elmondható, hogy a válaszadók 65%-a végzett minimum egy szakmai gyakorlatot munkába állása előtt, illetve a teljes minta 26%-a több mint egyet. Összesen 35-re tehető azoknak a száma, akik kötelező gyakornokságot végeztek. A magyar és német adatokat külön vizsgálva megállapítható, hogy a magyar informatikusok 54%-a, a németek 76%-a vett részt szakmai gyakorlaton. A magyarok közül viszont csak 16% tudhat maga mögött több gyakorlatot, ez a százalékos arány a németeknél azonban 36%. A különbség nem volt ilyen jelentős a tekintetben, hogy a gyakorlat elvégzését az egyetem írta-e elő vagy sem, hiszen a magyarok 38% végezte a szakmai gyakorlatot azért, mert a diploma megszerzéséhez szükséges volt, a németek pedig 32%-ban tették ezt.

A karrier tanácsadás részvételi aránya nagyon érdekesen alakult. A teljes minta 60%-a vett részt az egyetemi évek alatt karrier- vagy pályatanácsadáson, de a gimnáziumi évek alatt már csak 40%-os ez az arány. A magyar-német eloszlás azonban, megdöbbentő különbséget mutat. Amíg a német válaszadók 68%-a vett részt karrier-tanácsadáson a gimnáziumi évek alatt, addig a magyar informatikusok csupán 12%-a mondhatta ezt el magáról. A különbség azonban nem lett jelentősen kevesebb az egyetemi pályaaorientációs részvétel tekintetében sem, mert itt a magyarok 42%-a felelt igennel, míg a németek 78%-a mondhatta el magáról,

hogy pályatanácsadáson vett részt az egyetemi évek alatt. Feltételeztem, hogy a két nemzet válaszadási aránya között eltérés lesz, de ekkora különbségre egyáltalán nem számítottam. Hihetetlen nagynak tartom ezt az eltérést, és mintegy magyarázatnak is arra, miért sokkal tervszerűbbek, öntudatosabbak és tájékozottabbak a német pályakezdő informatikusok.

Azt már az eddigi számításokból és eredményekből is kikövetkeztethettük, hogy a karriertudatosság nagyon sok tényezővel összefügg. Most azt szeretném bizonyítani, hogy azok a fiatal pályakezdők, akik karrier tanácsadáson vagy szakmai gyakorlaton részt vettek, valóban tudatosabbak is, mint azok a társaik, akik nem éltek ezzel a lehetőséggel. Azt állítom tehát, hogy a karrier- és pálya tanácsadáson résztvevők, illetve azok, akik szakmai gyakorlatot végeztek, tudják, mit szeretnének elérni, tudják hova vezet karrierútjuk, s teszik ezt nagyobb magabiztossággal, mint az ilyen tapasztalatokkal nem rendelkező társaik. Szignifikancia vizsgálatot végeztem a tanácsadás-karriertudatosság összefüggések kimutatására. Ezeket az eredményeket a 14. számú táblázatban összesítettem.

14. számú táblázat: A tudatosság és a karrier tanácsadás összefüggései

	<i>Tudja, hogy mi a karriercélja</i>	<i>Nem tudja, hogy mi a célja</i>
Karrier tanácsadás a gimnáziumi évek alatt	33***	7***
Karrier tanácsadás nem volt a gimnáziumi évek alatt	24***	36***
Karrier tanácsadás az egyetemi évek alatt	44***	16***
Karrier tanácsadás nem volt az egyetemi évek alatt	13***	27***

***: $p < 0.01$

Megvizsgáltam, hogy a tizenegyedik kérdésre (tudom, mit szeretnék szakmailag pályám csúcsán elérni) igennel vagy nemmel felelők - ebbe a csoportba soroltam az „igen, de csak nagyjából” válaszadókat is, hiszen itt bizonytalankodókról kell beszélnünk - mit válaszoltak a tizenkettedik (gimnazista évek alatt karrier tanácsadáson részvétel), tizenharmadik (egyetemista évek alatt karrier tanácsadáson részvétel) és tizenegyedik (szakmai gyakorlat) kérdésekre. A válaszadók 43% nem tudta, mit szeretne pályája csúcsán elérni. Ezen

válaszadóknak mindössze 16% vett részt karrier tanácsadáson a gimnazista évek alatt, az egyetemi évek alatt 37%-uk, ezzel ellentétben. Azok, akik azonban részt vettek gimnazista éveik alatt karrier tanácsadáson, már szignifikánsan nagyobb arányban voltak tisztába a karriercéljukkal. Ez azt jelenti számokkal leírva, hogy a válaszadók 57%-a tudta, mit szeretne elérni életpályája tetőpontján, és ebből 58% állította, hogy a középiskolai évek alatt tanácsadáson vett részt. Ebből az 57%-ból az egyetemi évek alatt több mint 77% látogatott el karrier tanácsadásra. Hasonló módon sikerült bebizonyítani a relevanciát a gyakornokságot végzettek csoportjában: a számítások tanúsították, hogy azok, akik szakmai gyakorlatot végeztek munkába állásuk előtt, gyakrabban válaszoltak igennel arra kérdésre, hogy tisztában vannak-e azzal, mit szeretnének karrierjükben elérni. Ez az arány tovább nőtt abban az esetben, ha a fiatalok több gyakornoki pozíciót töltöttek be, de nem volt összefüggésben azzal, hogy ez kötelező munkavégzés volt-e vagy szabadon választott.

Ezek az utolsó vizsgálati eredmények igazolják mindazt, amit eddig kifejtettem és bizonyítani próbáltam dolgozatomban. A német pályakezdő informatikusok sokkal inkább tisztában vannak karriercéljaikkal, tudatosabban terveznek és kiderült az is, hogy sokkal gyakrabban vesznek részt karrier tanácsadáson, szakmai gyakorlaton. Levonható tehát a következtetés, hogy ezek a tények, adatok kapcsolatban, korrelációban állnak egymással, és nagyon komoly üzenetet hordoznak: a karrier- és pályatanácsadás szerepe talán még jelentősebb, mint eddig gondoltuk.

A fókuszbeszélgetések során sajnos nem sikerült elegendő olyan információhoz jutnom, amelyből következtetéseket vonhattam volna le a karrier- és pályatanácsadás, a gyakornoki pozíciók illetve a karriertudatosság között.

V. Összefoglalás

Ebben a fejezetben, a rendelkezésre álló adatokból levont megállapítások alapján szeretném összefoglalni a vizsgálat eredményeit. Áttekintem a tárgyalt témaköröket, a dolgozat célkitűzéseit. A kérdőíves és fókuszbeszélgetéses vizsgálat adatait a hipotézisek függvényében értékelem, illetve megállapítom, hogy az egyes hipotézisek bizonyítottságot nyertek-e.

A szakirodalmi feldolgozásban áttekintettem a karrier fogalmának definícióit, kitértem a régi és az új karrierfelfogás meghatározására. Az egyéni karriertervezés témakörét több nézőpontból közelítettem meg, így beszéltem a karrier és munka-pályatanácsadás jelentőségéről, az életútszemléletről, és részleteztem a karriertervezés elméletét. Kiemeltem továbbá a személyiségjellemzők szerepét a karrierépítésben. Külön kitértem az E. Schein féle karrierhorgonyokra. Meghatároztam mi az a tudatosság, és mi a karrierépítési tudatosság. Végezetül pedig a kultúra szerepére hívtam fel a figyelmet. Ennek a szakirodalmi áttekintésnek a fényében mutattam be hipotéziseimet, vizsgálatomat és annak eredményeit.

Dolgozatomban kíváncsi voltam arra, hogy mennyire tudatosan, tervezetten készítik elő karrierjüket, milyen eszközöket, segítséget használnak ennek építésére a pályakezdő informatikusok Németországban és Magyarországon. Arra kerestem a választ, saját kezükbe veszik-e életpályájuk irányítását, illetve, hogy mennyire tájékozottak a munka világában, mennyire ismerik önmagukat. Egy úgynevezett magyar-német helyzetkép megrajzolása volt a célom. Szerettem volna választ kapni többek között arra a kérdésre, hogy a karriertervezési tudatosság csupán az egyénektől függ-e, vagy a statisztikai vizsgálatok, számítások alapján beszélhetünk e nemzetek közötti szembetűnő, szignifikáns eltérésekről. A vizsgálatban száz pályakezdő fiatal informatikai szakembert vett részt, akiket kérdőíves módszerrel vizsgáltam, illetve húsz fiatallal fókuszbeszélgetést készítettem.

A dolgozatban bemutatott négy hipotézis mindegyike bizonyítást nyert. Első hipotézisemben azt feltételeztem, hogy a német informatikusok az új karrierfelfogást részesítik előnyben, modernebb karrierszemlélettel rendelkeznek magyar szaktársaiknál. Ezt a hipotézist tisztán sikerült bizonyítani a kérdőív harmadik és negyedik kérdése segítségével, feltételezésem teljes mértékben beigazolódott. A második hipotézis szerint a német fiatalok tudatosabban építik

karrierjüket. Ez az állítás is több ponton, több számítás után bizonyítást nyert. (Első két kérdés a karrierhorgonyokat illetően, az ötös kérdéssor teljesen erre a hipotézisre fókuszált, de a hatos kérdés is, amely arra kereste a választ, mikor kezdődött az egyén karrierépítése. Ezen felül a nyolcas feladat és az eldöntendő kérdések is, melyek a karrier tanácsadásra és szakmai gyakorlatra vonatkozó állítások tartalmaztak.) Feltételeztem továbbá harmadik hipotézisemben, hogy a német IT szakemberek kevésbé szorulnak rá külső karrierformáló tényezők segítségére. Ez az állítás ugyancsak bebizonyosodott a kilences kérdés elemzése után. Emellett bizonyítást nyert az a tény is, miszerint a karriertervezési tudatosság összefüggésben áll a karrier-tanácsadáson és szakmai gyakorlatokon való részvétellel. Itt leginkább a kérdőív utolsó, eldöntendő kérdéseinek párhuzamba állítása, a különböző összefüggések felfedezése segített. Így utolsó hipotézisem is bizonyítottnak mondható. Nagyon fontos megemlíteni, hogy hipotéziseim bizonyításához az előbbieken felsoroltak mellett a fókuszbeszélgetések is nagyban hozzájárultak.

A vizsgálat eredményeként tehát elmondható, hogy a magyar és a német pályakezdő IT szakemberek karrierépítési tudatossága alapvetően különbözik egymástól. A német fiatalok céltudatosabbak, pontosan definiálják elérendő céljaikat, tervszerűbben gondolkodnak karriercéljaik megvalósítása érdekében, tájékozottabbak a munkaerőpiacon, jobban ismerik a saját pályájuk lehetőségeit és sokkal modernebb a felfogásuk a karrier mibenlétéről, mint magyar társaiknak. A német fiatalok a karrierépítésükben elsősorban saját belső, személyes erőforrásaikra támaszkodnak. A magyar fiatalok kevésbé átgondoltak a karrierjükkel kapcsolatosan, és inkább sodródnak a karrierjüket tekintve. A német fiatalok a karierről horizontálisan gondolkodnak, vagyis a szakértői karrierben, addig a magyar fiatalok vertikálisan, azaz a karriert a vezetői szereppel azonosítják. Megjelent dolgozatomban a külső karrier tanácsadó szerepének a fontossága is. Addig, amíg a német fiatalok bátran, rutinszerűen fordulnak karrierjükkel kapcsolatban tanácsadóhoz, addig Magyarországon a karrier tanácsadás még gyerek cipőben jár. Összegezve tehát elmondható, hogy a pályakezdő német IT szakemberek karrierépítési tudatossága magasabb szintű, mint magyar szaktársaiké.

VI. Következtetések és javaslatok

A szakirodalmi feldolgozás, a saját kérdőíves vizsgálatok és a fókuszbeszélgetések alapján több fontos következtetés is levonható.

A karrierépítési tudatosság fogalma nagyon gyéren van jelen a szakirodalomban, szinte csak szegmensei vizsgálhatóak (például a karrier, a karrierépítés vagy a tudatosság általános fogalma), nincsen egy kialakult tudományos vélemény, irányvonal, ami mentén pontos definíciót találnánk ma, a karrierépítési tudatosság mibenlétére. Megtudható továbbá, hogy a fogalom nagyon komoly, komplex rendszeren alapszik, melynek átlátása, komponenseinek meghatározása, és azok jelenlétének felmérése összetett feladat. Elmondható ezen kívül, hogy a dolgozatban meghatározott karriertudatosság szignifikáns különbséget mutat Magyarország és Németország között a pályakezdő informatikusok körében. Annak ellenére, hogy a magyarországi felmérések is kedvező képet mutatnak, a tervezési tudatosság, az öntudatosság jobban megmutatkozik a német fiatalok körében; nem beszélve arról, hogy sokkal modernebb, újszerűbb képpel rendelkeznek a karrier világáról. Jóval aktívabbak a karrier előkészítésében, önállóbbak és tájékozottabbak e téren. Ebből kifolyólag azt az általános következtetést tudom levonni, hogy a magyarországi karriertervezési tudatosság ugyan jó úton halad, de még komoly fejlődésre, fejlesztésre van szüksége.

A vizsgálatot mindenképpen kibővítésre javaslom. A homogén, informatikus célcsoport megszüntetésével egy nemzetre kiterjedő, tetszőleges képzettséggel rendelkező, de pályakezdő minta vizsgálata a karriertudatosság tekintetében mindenképpen újszerű eredményekkel szolgálhat. Dolgozatomban nem volt módom annak felmérésére és meghatározására, hogy a kulturális, gazdasági, szociális tényezők milyen mértékben, milyen módon hatnak a fiatalok tudatos, tervezett karrierépítésére. Arra vonatkozóan azonban következtetéseket vontam le, hogy a kultúra, a szociális-gazdasági tényezők a meghatározó személyiségjegyeken kívül, igenis szerepet játszanak a tudatos karrierépítésben. Ezek az információk azonban már tudományos szociológiai, pszichológiai, illetve közgazdasági témákat, kérdéseket feszegetnek, melyek elemzésében nem vagyok kompetens személy, illetve egy szakdolgozat keretén belül nem megvalósítható egy ilyen komplex kérdéskör szakszerű tárgyalása. Itt egyértelműen további kutatásokra lenne szükség. Az általam jelentősnek vélt irányvonalak és problémák a következők: miért tudatosabbak a német pályakezdők, miből adódik ez a számottevő különbség? Milyen tényezők játszanak szerepet abban, hogy karrierfelfogásuk újszerűbb, hogy többet tesznek a sikerért a munka világában? Érdemes

lenne megvizsgálni, hogy a neveltetésből, iskolarendszerből, nemzeti hagyományokból és karakterisztikákból, a gazdasági helyzetből adódó eltérések pontosan mit és milyen mértékben befolyásolnak. Érdekes kutatás indulhatna el a munkaerő-piaci helyzet kelet- és nyugat európai különbségeinek elemzése mentén, amely vizsgálná a szociális-társadalmi és nemzeti-kulturális jellegzetességeket. Ennek eredményei nem csupán helyzetképet festenének a mai fiatalság egészének karriertervezési szokásairól és tudatosságáról, hanem tökéletes alapot biztosítanának az oktatás, politika, nevelépszichológia és legfőképp a munkapszichológia számára Magyarországon, illetve más fejlett és fejlődő országban is.

A karrierépítési tudatosság mértékének növelésére Magyarországon, a fent kifejtett kutatások után, illetve azzal egyidejűleg az oktatási rendszerben végrehajtott szemlélet átalakítást tartom központi kérdésnek. A tudatosság kulcsa, a korai nyomatékosítás, információátadás és gondolkodásra kényszerítés, amelyet szervezett, hatékony formában az oktatásban tudok elképzelni. A pályaorientációs programok, karrier-tanácsadások tantervbe iktatásával, egyéni és csoportos tanácsadási módszerekkel, a mai kornak megfelelő stílusú és dinamikájú oktatással, önismereti tréningekkel lehet a fiatalság érdeklődését a karriertervezés irányában felélénkíteni. Ezen kívül pedig, a közoktatás és felsőoktatás szinkronizálása a munkaerő-piaci igényekkel lehet a megoldás a karrier-utak sikeres támogatására. Nem csak a munkavállalónak kell foglalkoztathatósági kompetenciákkal rendelkeznie, az oktatásnak is formálódnia, gyarapodnia kell e téren: „alkalmazható tudásátadás” kompetenciákkal.

VII. Irodalomjegyzék

Szakirodalom

Allport W.G.: (1985): A személyiség alakulása. Budapest, Gondolat Könyvkiadó, 183.p.

Bakos F.: (1973): Idegen Szavak és kifejezések szótára. Budapest, Akadémiai Kiadó, 927.p.

Berne E.: (2008): Emberi Játzmák. Budapest, Háttér kiadó, 208.p.

Bokor A.-Szöts-Kováts K.-Csillag S.-Bácsi K.-Szilas R.: (2007): Emberi Erőforrás Menedzsment. Budapest, Aula, 411.p.

Csepei Gy.: (2005): Szociálpszichológia. Budapest, Osiris Kiadó, 571.p.

Csikszentmihályi M.: (2008): A fejlődés útjai – A harmadik évezred pszichológiája. Budapest, Nyitott könyvműhely, 414.p.

Dahm J.: (2005): Schlüssel-kompetenzen der Zukunft. München, Volk Verlag, 192.p.

Erki E.,-Földesi M.,-Csorba Cs.: (1994) Egyetemes Lexikon A-Z. Budapest. Officia Nova Kiadó, 1005.p.

Goleman D.: (2008): Ézelmi intelligencia. Budapest, Háttér Könyvkiadó, 454.p.

Greenhaus J.H.-Callanan, G.A., Godshalk V.M.: (2010): Career Management. Sage Publications Ltd, 512.p.

Hofstede, G.: (1991): Cultures and Organizations. Software of the Mind. London, McGraw-Hill, 292.p.

Kiss G.: (2005): Magyar Szókincstár. Budapest, Tinta Könyvkiadó, 929.p.

Koncz K.: (2004): Karriermentedsment. Budapest, Aula Kiadó Kft., 520p.

Kovalovszky M.,-O. Nagy G.,-Juhász József,-Szőke I.: (1982): Magyar értelmező kéziszótár, II kötet. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1550.p..

Langer K.: (2001): Karriertervezés. Budapest, Telosz Kiadó, 245.p.

McGinn C.: (1990) : The Problem of Consciousness. Oxford, Blackwell. 228.p.

Metzinger T.: (2001): Bewußtsein. Paderborn, Mentis, 792.p.

O. Nagy G.,-Juhász J.,-Szőke I.: (1982): Magyar értelmező kéziszótár, Kötet I., Budapest, Akadémiai Kiadó, 874.p.

Ottlik K.: (2004): Protokoll – Viselkedéskultúra. Budapest, Panoráma, 656.p.

Pléh Cs.: (2011): A lélektan a kultúra útján. Budapest, Kairosz Kiadó, 331.p.

Ritoók P.-Gillemontné Tóth M.: (1994): Pályalélektan. Szöveggyűjtemény. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 462.p.

Szilágyi K.,: (2003): Munka-pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Kft., 326.p.

Trompenaars, F.: (2012). Riding the Waves of Culture. London, Nicholas Brearley, 389.p.

Vajda Zs –Kása É.: (2005): Neveléslélektan. Budapest, Osiris Kiadó, 53.p.

Vekerdy I.: (2008): Humán Erőforrás Menedzsment II. Gödöllő, Szent István Egyetemi Kiadó, 228.p.

Wegner D.M.: (2009): A tudatos akarat illúziója. Budapest, Kossuth Kiadó, 408.p.

Szakfolyóirat

Bokor A.: (2007): Létezik-e itthon y generáció? Vezetéstudomány. XXXVIII. évfolyam. 2. szám: 2.-21.

Gottfredson, G.D.-Jones E.M.-Holland J.L.: (1993): Personality and Vocational Interests: The Relation of Holland's Six Interest Dimensions to Robust Dimesions of Personality. Journal of Counselin Psychology.4: 518-524.

Lindner S.: (1993): A teljesítményértékelés, mint a személyügyi tevékenység eleme. Magyar közigazgatás. 43. évf. 6. sz.: 337.

Lőrincz L.: (1982): Karrierrendszer a közigazgatásban. Jogtudományi Közlöny. 1982/3: 167.

Schein E.: (1996): Career anchors revisited: Implications for careerdevelopment in the 21stcentury. Academy of Management Executive. Vol. 00 No. 0: 80-88.

Schein, E.: (1974): Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. Cambridge, Mass., Massachusetts Inst. of Tech 36.p.

Super D.: (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Journal of Vocational Behavior 16.

Internetes hivatkozás

Blades R., Fauth B.,Gibb J.: Measuring Employability Skills, A rapid review to inform development of tools for project evaluation
http://www.ncb.org.uk/media/579980/measuring_employability_skills_final_report_march2012.pdf (letöltés ideje: 2014.01.24.)

Redekopp D., Hopkins S., Hieber B.: Assessing the Impact of Career Development Resources and Practitioner Support Across the Employability Dimensions
<http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2013/07/Employability-Dimensions-Report-2013-5-30-FINAL-CCDF.pdf> (letöltés ideje: 2014.01.24.)

Rob M., Villeneuve-Smith F., Marshall L., McKenzie E.: Research Report, Employability skills explored

<http://www.norfolkunites.org.uk/media/pdf/ese.pdf> (letöltés ideje: 2014.01.24.)

The University of Sydney: Identifying Your Employability Skills

http://sydney.edu.au/careers/career_advice/downloads/id_emp_skills.pdf (letöltés ideje: 2014.01.24.)

Egyéb

Nemzeti Pályaorientációs Portál: Önértékelő és egyéb eljárások fejlesztése az egész életen át tartó pályaorientációs tevékenység támogatására (általános iskolások, középiskolások és álláskeresők számára), TÁMOP-2.2.2.-12/1-2012-001 "A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése" kiemelt projekt kutatócsoportjának munkanyaga (kézirat)

VIII. Mellékletek

Három mellékletet csatolok szakdolgozatomhoz, az első számú melléklet az önállóan összeállított, teljes, magyar nyelvű kérdőív. A második számú melléklet ennek angolra fordított változata, míg a harmadik melléklet a fókuszbeszélgetés összeállított témáit tartalmazza teljes terjedelmében.

1. számú melléklet: A vizsgálat során használt magyar nyelvű kérdőív

*A karrierépítési tudatosság vizsgálata pályakezdő informatikusok körében -
Magyarország/Németország*

A Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Emberi erőforrás tanácsadó MA végzős levelező hallgatójaként kérem segítségét diplomadolgozatom megírásához. Diplomadolgozatom a magyar és német pályakezdő informatikusok karrierépítési tudatosságának vizsgálatával foglalkozik. A válaszadás anonim és önkéntes, az adatokat kizárólag diplomadolgozatom elkészítéséhez fogom felhasználni. Nincsenek jó vagy rossz válaszok, az Ön őszinte véleményére vagyok kíváncsi. Segítségét előre is nagyon szépen köszönöm!

A kérdőív elején, szeretnék néhány személyes kérdést feltenni.

Kérem, írja be az adatait

Nem

Életkor

Lakóhely

Iskolai végzettség

Munkahely

1. Kérem, olvassa el figyelmesen a következő állításokat és értékelje a megadott skálán, mennyire tartja őket magára vonatkozóan igaznak.

	Egyáltalán nem érték egyet	Nem értek egyet	Jellemző is meg nem is	Egyet-érték	Teljes mértékben egyetérték
Kedvelem a stabil, előre látható feladatokat, a biztonságot, a munkakörnyezet számomra kiemelt jelentőséggel bír.	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvelem a függetlenséget, feladataimat önállóan, célratörően végzem.	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvelem a kihívást jelentő feladatokat, szeretem állandóan továbbfejleszteni magam.	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvelem a nagy felelősséggel járó, változatos, menedzseri feladatokat; nem riadok vissza a vezetői beosztástól.	☐	☐	☐	☐	☐
Szeretek vállalkozni, az alkotás lételemem, állandó új kihívásokra van szükségem.	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvelem az olyan munkát, ahol másokon segíthetek, önállóan dolgozom, de támogatásra mindig szükségem van.	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvelem az olyan munkát, ahol versenyben lehetek, állandóan egyre nehezebb kihívásokkal küzdhetek meg.	☐	☐	☐	☐	☐
Munkámat illetően rugalmas vagyok, a karrier és a magánélet egyensúlya számomra a legfontosabb.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Kérem, olvassa el figyelmesen a következő állításokat és értékelje a megadott skálán, mit, mennyire tart élete céljának, értékének.

Egyáltalán nem érték egyet	Nem értek egyet	Jellemző is meg nem is	Egyet-érték	Teljes mértékben egyetérték
☐	☐	☐	☐	☐

Biztonság, stabilitás.

Függetlenség, autonómia.



Érdekes feladatokat, kihívásokat teljesíteni.



Felelősségteljes, vezető szerep.



Alkotni.



Segíteni másokon.



Minél több kihívásnak megfelelni.



A magánéletemet és a karrieremet egyensúlyban tartani.



3. Most állításokat olvashat a karrier fogalmával kapcsolatban. Kérem, jelölje be azokat, amelyekkel egyetért! (több válasz lehetséges)



A karrier kizárólag a ranglétrán való felkapaszkodást jelenti.



Aki a legtöbb előléptetésben részesült, valószínű a legsikeresebb karriert is futja be.



Pályafutásunk alatt folyamatos képzésre, fejlődésre van szükség.



A szaktudás mellett, nagyon fontos szerepet játszanak az úgynevezett „soft-skilllek”, a sikeres karrier elérésében.



A siker biztos kulcsa, ha a jó szakember automatikusan vezetői szerepkörbe kerül.



Az egyéni karrier a munkaadó szervezeten belül valósul meg.



A karrierépítés célja, egy kívánt pozíció betöltése.

☒ A karrierépítésben sikert jelenthet a szakmai területek közti elmozdulás is, nem csak az előremenetel.

4. A következőkben arra vagyok kíváncsi, mennyire ért egyet a karrier fogalmával kapcsolatos állításokkal. Kérem, jelölje választását.

	Egyáltalán nem érték egyet	Nem érték egyed	Jellemző is meg nem is	Egyet- érték	Teljesen egyedérték
A karrier életforma.	☒	☒	☒	☒	☒
A karrier egy kitűzött pozícióhoz vezető út.	☒	☒	☒	☒	☒
A karrier kisebb részegységekből épül fel.	☒	☒	☒	☒	☒
A karrier egy folyamatos sikertörténet.	☒	☒	☒	☒	☒
A sikeres karrier állandó megújulást kíván.	☒	☒	☒	☒	☒
A karrierút egyben életút is.	☒	☒	☒	☒	☒
A karrierút az életút egy része.	☒	☒	☒	☒	☒
Ha elérem karriercélokat, megnyugszom és hátradőlök.	☒	☒	☒	☒	☒
Céljaim elérése után, mindig újakat keresek.	☒	☒	☒	☒	☒
Nem a széleskörű látásmód fontos, hanem a szakmai professzionalizmus.	☒	☒	☒	☒	☒
Nagyon szívesen veszek részt tréningeken, készségfejlesztő vagy csapatépítő foglalkozásokon.	☒	☒	☒	☒	☒
Nagyon fontos számomra, hogy szakmailag tovább képezzem magam.	☒	☒	☒	☒	☒

5. Kérem, olvassa el a tudatossággal kapcsolatos állításokat, és határozza meg, hogy mennyire ért velük egyet saját magára nézve.

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Jellemző is meg nem is	Egyet- értek	Teljesen egyetértek
Van határozott karriercélom.	☒	☒	☒	☒	☒
Tájékozódttam, hogyan érhetem el karriercélomat, mit kell ezért tennem.	☒	☒	☒	☒	☒
Középiskolám kiválasztásában későbbi karrierterveim szerepet játszottak.	☒	☒	☒	☒	☒
Egyetemem kiválasztásában későbbi karrierterveim szerepet játszottak.	☒	☒	☒	☒	☒
Jól tájékozott vagyok a munkaerőpiacon.	☒	☒	☒	☒	☒
A saját szakmám világában jól tájékozott vagyok.	☒	☒	☒	☒	☒
A munkaszerződéseim aláírása előtt tisztában voltam a szervezet hosszú távú karrierlehetőségeivel.	☒	☒	☒	☒	☒
Tisztában vagyok azokkal az akadályokkal, amelyekkel karrier utam során szembesülhetek.	☒	☒	☒	☒	☒
Fel vagyok készülve az esetleges akadályok legyőzésére.	☒	☒	☒	☒	☒
Mindig van egy B tervem.	☒	☒	☒	☒	☒
Mindig van több alternatív tervem is, arra az esetre, ha elakadnék.	☒	☒	☒	☒	☒

6. A következő állítások arra vonatkoznak, mikor kezdett el foglalkozni életpályája megtervezésével. Az állítások elolvasása után, válassza ki, mikor voltak ezek Önre jellemzőek!

	A gimnázium elején	A gimnázium vége felé	Az egyetemi évek alatt	A diploma megszerzése előtt	A diploma megszerzése után	Nem emlékszem
Elkezdtem megtervezni mit és hogyan szeretnék elérni az életben.	☒	☒	☒	☒	☒	☒

	☒	☒	☒	☒	☒	☒
Volt elképzelésem arról melyik cégek, szervezetek, munkahelyek szimpatikusak, hol szeretnék dolgozni.						

7. Kérem, gondolja át, összességében mennyi időt töltött eddigi életében életpályája megtervezésére, a munka világában való informálódásra, önéletrajzok írására, karrier tanácsadásra... stb.

☒ Néhány napot
☒ Heteket
☒ Több mint egy hónapot
☒ Hónapokat
☒ Folyamatosan tájékozódtam/om, tervezek

8. Kérem, olvassa el a következő, első munkával kapcsolatos állításokat, és határozza meg, hogy mennyire ért velük egyet saját magára nézve.

	Egyáltalán nem értek egyet	Nem értek egyet	Jellemző is meg nem is	Egyet- érték	Teljesen egyetértek
A karriertervezésnél elsősorban a sikeres elhelyezkedésre koncentráltam.	☒	☒	☒	☒	☒
A karriertervezést folyamatában látom, az elhelyezkedés csupán az első lépcsőfok.	☒	☒	☒	☒	☒

Az első munkahely vagy pozíció a sikeres
karrier kulcsa.



9. Kérem, olvassa el a következő állításokat, és határozza meg, hogy mennyire ért velük egyet saját magára nézve.

Egyáltalán nem
érték egyet

Nem
érték
egy

Jellemző is
meg nem is érték

Teljesen
egyérték

A külső (baráti, szülői, tanári, professzionális)
segítség, tanácsadás befolyásolt karrier utam
tervezésében.



Szüleim munkáját, pályáját mindig is
követendő példának tartottam.



Nálunk családi tradíció, a szülői hivatások
továbbvitele.



Karrierünk sikeressége nem rajtunk múlik,
hanem a mikro - és makro környezetünk
befolyásolja azt.



A családi helyzet nagyban befolyásolja
karrierépítési lehetőségeinket.



Az adott ország gazdasági helyzete nagyban
befolyásolja karrierépítési lehetőségeinket.



Azt gondolom a sikeres karrier elérésében a
szerencsének nagy szerepe van.



Kérem, olvassa el a következő néhány állítást, és gondolja át, melyek igazak Önre.

10. Tudom, mit szeretnék 10 éven belül szakmailag elérni.



Igen

☐ Még nem

☐ Nem pontosan, de nagyjából igen

11. Tudom, mit szeretnék szakmailag pályám csúcsán elérni.

☐ Igen

☐ Még nem

☐ Nem pontosan, de nagyjából igen

12. Részt vettem karrier tanácsadáson, munka- pálya-karrier csoportfoglalkozáson a gimnazista évek alatt.

☐ Igen

☐ Nem

13. Részt vettem karrier tanácsadáson, munka- pálya-karrier csoportfoglalkozáson a egyetemi évek alatt.

☐ Igen

☐ Nem

14. Dolgoztam gyakornokként mielőtt teljes állásban kezdtem dolgozni.

☐ Igen

☐ Nem

15. Többször is gyakornokoskodtam.

☐ Igen

☐ Nem

16. Csak tanulmányaimból kifolyólag kötelező gyakornokságokat végeztem.

☐ Igen

☐ Nem

17. Mit gondol, Ön most hol tart karrierjében?

☐ Az elején

☐ A közepén

☐ Még el sem kezdődött

18. Azt gondolom, tudatosan építettem/ építem karrieremet.

☐ Igen

☐ Nem

2. számú melléklet: A vizsgálat során használt angol nyelvű kérdőív

Research on the consciousness of career development among Hungarian and German entrant computer scientists

Dear Respondent,

I am Lilla Nagy, a master student at Szent István University, Faculty of Economics and Social Sciences, Human Resources Consulting. I am writing my master diploma about the consciousness of career development among Hungarian and German entrant computer scientists. I would like to ask your help in this research. The responses are anonymous and voluntary, I will use them only for my research. There are no right or wrong answers, I am interested in your honest opinion. Thank you very much for your help in advance. At the beginning of the questionnaire, I would like to ask you a few personal questions.

Please enter your personal information:

Gender

Age

Location

Education level

Munkahely/ Employer

1. Please read the following statements and evaluate on the specified scale, how true they are to yourself.

	I do not agree at all	I dis-agree	Partly true	I ag-ree	I fully agree
I like stable, expectable tasks and security.	☐	☐	☐	☐	☐
My workplace is very important for me.					
I like independency, therefore I accomplish my tasks alone and always determinedly.	☐	☐	☐	☐	☐
I like challenging tasks when I have to educate and improve my skills and knowledge.	☐	☐	☐	☐	☐
I like tasks with serious responsibility. I am a manager type, I can imagine myself as leader.	☐	☐	☐	☐	☐

I am an entrepreneur, I need permanently challenges and tasks where I can create something. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I like tasks where I can help others. I am happy to work alone but I always need support. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I like competitions, I always need new and more difficult challenges. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am flexible, I try to create work-life balance. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Please read the following statements and evaluate on the specified scale, how much they are the values, aims of your life.

	I do not agree at all	I disagree	Partly true	I agree	I fully agree
Security, stability	☐	☐	☐	☐	☐
Independency, autonomy	☐	☐	☐	☐	☐
Completing interesting tasks, challenges	☐	☐	☐	☐	☐
High responsibility, leadership	☐	☐	☐	☐	☐
Create value	☐	☐	☐	☐	☐
Help others	☐	☐	☐	☐	☐
To fulfill as much challenges as possible	☐	☐	☐	☐	☐
Work-life balance	☐	☐	☐	☐	☐

3. You can read now statements about the meaning of career. Please, check the ones you agree with!

☐ Career is climbing up on the hierarchy leader.

☐ The one who is getting lots of promotions also has a successful career.

☐ In our career we have to educate ourselves, improve our skills.

☐ Besides technical knowledge, soft-skills are also very important.

☐ Somebody with really good technical skills is automatically a great leader too.

☐ The individual career is fulfilled within a company.

☐ The aim of career is the reach of the desired position.

☐ The ultimate key to a successful career is to experience different fields in your company. (horizontal changes in career)

4. In the following I am still interested in your opinion about the concept of career. Please, evaluate on the specified scale, how true they are to yourself.

	I do not agree at all	I disagree	Partly true	I agree	I fully agree
Career is lifestyle.	☐	☐	☐	☐	☐
Career is the way to a position/ role.	☐	☐	☐	☐	☐
Career is divided to smaller units.	☐	☐	☐	☐	☐
Career is a persistent success story.	☐	☐	☐	☐	☐
Renewal is need for a successful career.	☐	☐	☐	☐	☐
Your career path is also your life path.	☐	☐	☐	☐	☐
Career path is part of your life path.	☐	☐	☐	☐	☐
If I reach my goals, I lay back and enjoy.	☐	☐	☐	☐	☐
After I have reached my goal, I always seek for new ones.	☐	☐	☐	☐	☐

Having a broad view is not as important as deep technical skills. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am happy to take part in trainings (soft-skill improvement, team building) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

It is very important for me to have vocational courses. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. Please read the following statements about awareness and evaluate on the specified scale, how true they are to you.

I do not agree at all I disagree Partly true I agree I fully agree

I have an explicit career goal. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I have gathered information about the way I can reach my goals. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

When I have chosen my secondary school, I have kept in mind my career plans. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

When I have chosen my university, I have kept in mind my career plans. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am well informed about the state of the employment market. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am well informed in my own profession. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Before I have signed my contract I was always aware of the career development offers of my employer. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am aware of the possible obstacles which could make my development difficult. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I am ready to cope with upcoming career problems. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I always have a plan B. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

I always have more ideas, plans if my original one ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

does not work.

6. The following statements are about the time when you started to be busy with career planning. After reading the statements, please select the ones you consider true for yourself!

	At the beginning of secondary school	At the end of secondary school	During my university years	Before getting my diploma	After getting my diploma	I do not remember
I have started to plan what I would like to reach i my life.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
I already had an idea about where I would like to work, who are sympathetic in employment markt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Please, think about how much time have you spent until now on your career planning? For example: get information about employment situation, check companies' profile, write CVs and so on.

☐ A couple of days

☐ Weeks

☐ More than a week

☐ Months

☐ I keep myself always updated

8. Please, read the following statements regarding your first job, and define, how much could you agree with them?

	I do not agree at all	I disagree	Partly true	I agree	I fully agree
When I have planned my career I have mainly focused on my start in working life.	☐	☐	☐	☐	☐
I see career planning as a flow: the start is just a tiny part of it.	☐	☐	☐	☐	☐
I believe that the first job determines the career success.	☐	☐	☐	☐	☐

9. Please, read the following statements and define, how much could you agree with them?

	I do not agree at all	I disagree	Partly true	I agree	I fully agree
My friends, family, teachers were a great help and had significant influence on my career planning.	☒	☒	☒	☒	☒
I have always considered the work of my parents as an example to follow.	☒	☒	☒	☒	☒
In our family the children traditionally follow the profession of the parents.	☒	☒	☒	☒	☒
Our career success is less dependent on us than on the circumstances.	☒	☒	☒	☒	☒
The family background had a very huge influence on our career chances.	☒	☒	☒	☒	☒
The economic background has a very significant influence on the career.	☒	☒	☒	☒	☒
I think luck has a very big role in the forming of our career path.	☒	☒	☒	☒	☒

Please, read the following separated statements and decide if you agree with them or not.

10. I know, what I would like to reach in 10 years.

☒ Yes

☒ No

☒ Not exactly, but roughly

11. I know, what I would like to reach at the peak of my career.

☒ Yes

☒ No

☐ Not exactly, but roughly

12. I have participated in career counseling, career planning group training during my secondary school years.

☐ Yes

☐ No

13. I have participated in career counseling, career planning group training during my university years.

☐ Yes

☐ No

14. I have completed an internship before my first real job.

☐ Yes

☐ No

15. I had more than one internships.

☐ Yes

☐ No

16. My internship/s was/ were obligatory for my university.

☐ Yes

☐ No

17. What do you think, where are you in your career path at the moment?

☐ At the beginning

☐ In the middle

☐ It did not even started

18. I believe, I have developed my career consciously.

☐ Yes

☐ No

3. számú melléklet: A vizsgálatban használt fókuszbeszélgetés témakörei

A fókuszbeszélgetések témakörei

A Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Emberi erőforrás tanácsadó MA végzős levelező hallgatójaként kérem segítségét diplomadolgozatom megírásához. Diplomadolgozatom a magyar és német pályakezdő informatikusok karrierépítési tudatosságának vizsgálatával foglalkozik. Egy rövid, 15-20 perces fókuszbeszélgetést szeretnék Önnel készíteni. A válaszadás anonim, az információkat kizárólag diplomadolgozatom elkészítéséhez fogom felhasználni! Nincsenek jó vagy rossz válaszok, az Ön őszinte véleményére vagyok kíváncsi. Segítségét előre is köszönöm!

1. Bemutatkozás

Kérem, mutakozzon be röviden! Hány éves? Milyen iskolai végzettséggel rendelkezik? Jelenleg hol és milyen munkakörben dolgozik?

2. Karrier út

Mit jelent az Ön számára a karrier, milyen szavakkal jellemezné?

Hogyan választotta a szakmáját, ki segítette vagy támogatta? Meséljen iskolaválasztásának történetéről, munkahely választásáról? Milyen pozíciókat töltött be, hogyan készült mostani pozíciója betöltésére? Mit gondol, hol tart most karrierjében/ életútjában?

3. A karrier tudatossága

Kért profi tanácsadótól segítséget? Fiatal kori tervezgetései hogyan zajlottak? Egyetemi gyakornoki munkában részt vett-e? Milyen egyéb lépéseket tett korábban a jelenlegi pozíciójának eléréseért? Mit jelent Ön számára a tudatosság?

4. Karrierhorgony

Milyen típusú munkát kedvel? Milyen értékeket tart fontosnak a karrierben?

Az önmagunkról alkotott kép, mely meghatározza karrierünkkel kapcsolatos döntéseinket, Schein kutató szerint nyolc típusba sorolható. A következő típusok közül Ön melyikbe sorolná önmagát?

- Stabilitást és biztonságot kedvelő típus - A függetlenséget vagy autonómiát kedvelő típus - A technikai vagy funkcionális kompetenciával bíró típus - A menedzsertípus - A vállalkozó típus - A szolgálatkész vagy segítőkész típus - A kihívást kedvelő típus - Az életstílusra összpontosító típus

5. Karrier tervek

Milyen rövid, közép és hosszú távú célok vezérlik? Milyen lépéseket tervez az elérésükhöz? Milyen segítséget vesz igénybe: barátok/ ismerősök/ profi tanácsadó/ munkahelyi konzultációk? Mennyire befolyásolták Önt karriertervezésében családtagjai – a családi hagyomány? Mennyire tervez előre, mennyire látja pontosan karrierjének következő lépéseit?

6. Karrier akadályok

Milyen akadályokkal szembesülhet (pl: család, betegség, gazdasági válság, ipar átalakulása), milyen megoldási alternatívái vannak ezekre az esetekre? Ön szerint mennyire múlik rajtunk sikeres karrierünk és mennyi szerepet játszik benne a mikro- és makro környezet, esetleg a szerencse?

IX. Függelék

Összegzés (annotáció)

Szakdolgozatomban arra voltam kíváncsi, hogy valójában mennyire építik tudatosan karrierjüket a fiatal, pályakezdő IT szakemberek Németországban és Magyarországon. Mit tesznek a sikeres karrierépítésért, milyen karrier utakat preferálnak és kihez fordulnak segítségért. A vizsgálatba száz pályakezdő fiatal informatikai szakembert vontam be, akiket kérdőíves módszerrel vizsgáltam, illetve húsz fiatallal fókuszbeszélgetést készítettem. A kérdőívben rákérdeztem a karrierépítési tudatosságra (célok, tervezés, munkaerő-piaci tájékozottság, pályaismeret, szervezeti tájékozódás), a társas támogatásra, a karrier elképzelésekre: Schein –féle karrierhorgonyok alapján.

A vizsgálat eredményeként elmondható, hogy a magyar és a német pályakezdő IT szakemberek karrierépítési tudatossága alapvetően különbözik egymástól. A német fiatalok céltudatosabbak, pontosan definiálják elérendő céljaikat, tervszerűbben gondolkodnak karriercéljaik megvalósítása érdekében, tájékozottabbak a munkaerőpiacon, jobban ismerik a saját pályájuk lehetőségeit és sokkal modernebb a felfogásuk a karrier mibenlétéről, mint magyar társaiknak. A német fiatalok a karrierépítésükben elsősorban saját belső, személyes erőforrásaikra támaszkodnak. A magyar fiatalok kevésbé átgondoltak a karrierjükkel kapcsolatosan és inkább sodródnak a karrierjüket tekintve. A német fiatalok a karrierről horizontálisan gondolkodnak, vagyis a szakértői karrierben, addig a magyar fiatalok vertikálisan, azaz a karriert a vezetői szereppel azonosítják. Megjelent dolgozatomban a külső karrier tanácsadó szerepének a fontossága is. Addig, amíg a német fiatalok bátran, rutinszerűen fordulnak karrierjükkel kapcsolatban tanácsadóhoz, addig Magyarországon a karrier tanácsadás még gyerek cipőben jár. A dolgozatban bemutatott négy hipotézis mindegyike bizonyítást nyert: a német informatikusok modernebb karrierszemlélettel rendelkeznek, tudatosabban építik karrierjüket és kevésbé szorulnak rá külső karrierformáló tényezők segítségére; emellett bizonyítást nyert a tény, miszerint a karriertervezési tudatosság összefüggésben áll a karrier-tanácsadáson és szakmai gyakorlatokon való részvétellel.

Összegezve tehát elmondható, hogy a pályakezdő német IT szakemberek karrierépítési tudatossága magasabb szintű, mint a magyar fiataloké.

Abstract

Study of career building awareness of Hungarian and German young IT professionals

In my study I was interested in how consciously young IT professionals in Hungary and Germany in reality build their careers? What do they actually do for career building, which career paths do they prefer and from whom they ask help? In my research about hundred young IT professionals, who have started to work lately, were included and asked to fill a questionnaire. Moreover, I have interviewed twenty young people. The questionnaire was about the career development awareness (goals, planning, labor market and profession awareness, organizational orientation), social support and career ideas: based on Schein's career anchors. As a result of this research it can be said that the Hungarian and German young IT professionals' awareness of career development is fundamentally different from each other. The German youth are clearly goal-oriented, precisely defining what they want to achieve, their mindset is also more focused on the implementing of career goals. They are more informed about the labor market and their career possibilities and they have a lot more modern understanding of career. They primarily rely on their personal resources in building a career. Young Hungarian computer scientists are less deliberate concerning their careers and prefer to drift with the circumstances. German young IT professionals think horizontal and emphasize the professionalism in career, however, Hungarian IT professionals in early career stage think that career means actually the possess of a leader position. The role of an external career consultant was highlighted in my thesis as well. As German computer scientists asked help from career counselors without a problem, in Hungary the career counseling is in a very young stage.

All the four hypothesis of my thesis won evidence: the German computer scientists have more modern career approach, they build more consciously their career and they are less dependent on external career-shaping factors; it has been also demonstrated that with the participation on career counselling sessions und internships the career consciousness factor is bigger.

In summary of this research I can say that young German IT professionals' awareness of career-building is higher than the Hungarian young people'.