

A globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásai

Barsiné Pálmai Éva és Ponáczy György Márk, Széchenyi István Egyetem

„A XXI. század a határok nélküli karrieré – amely tánc az idő dallamára.” - Audry Collin

A karrier a XX. század egyik legkomplexebb és legvitatottabb fogalmainak egyike. A szakirodalom egymással ugyan összefüggő, de sok esetben nagyon eltérő jelentést kölcsönöz e szónak. Ennek következtében mind a gyakorlati, mind az elméleti kutatás számára hasznos lehet a karrier új formáinak, a globális tér alapján modulált posztmodern karrier kihívásainak az ismerete.

A karrier fogalmának alakváltozásai, karriertípusok

A karrier a premodern korszakban, az ókortól kezdve az állami és az egyházi hierarchiában vagy a hadseregben elért státuszt és az azzal járó privilégiumok, javadalmazások elnyerésére irányuló aspirációt jelentette, lehetővé téve ezek elérését nem vagyonos, alacsony származású egyének számára is. Aki vagyonosnak született, annak nem volt szüksége különösebb karrierre. A karrier később **relativizálódott**: a középnemesség elszegényedése nyomán létrejövő szerviensi rendszerben született meg a katonai és bürokratikus karrier. Az ipari korszakig a karrier a nem előkelő származásúak vagy a deklasszálódott csoportok tagjai számára nyújtott mobilitási lehetőséget. Modern értelemben véve a karrier fogalmán elsősorban munkát, a tevékenységet értünk. Ezzel a felfogással összefüggésben került előtérbe a munkatevékenység folyamán megszerezhető **tapasztalat** avagy éppen ennek az eredményes végzéséhez szükséges hozzáértés, kompetencia elemeinek hangsúlyozása. A karrier fogalmának definiálása során a legelterjedtebb a munkatevékenységgel való azonosítás – mivel ez utóbbi a modern társadalom ipari jellegével függ össze.

A modern korban a karrier **az élet szociális tartalmának kifejezésére** szolgált a folyamatosság és következetesség értelmében, elsősorban a szellemi foglalkozású egyének esetében, a munka és foglalkoztatás összehangolása révén, kifejezve a személyesen értékes és a munkaszervezet számára társadalmilag hasznos mozzanatokat.

A munkaszervezéssel való azonosítás mellett igen elterjedt a karrier **elit** értelmezése, amely arra utal, hogy egy adott szervezetben az emberek egy csoportja által végzett munka során korlátozzák a belépést, és szelektálják az előmenetelt.

Azonban a karriernek, mint Janus-arcú fogalomnak a közismertté válását követően nem az elitista illetve származási és vagyoni helyzetre vonatkozó értelmezés terjedt el, mivel a mélyreható gazdasági-kulturális változásoknak köszönhetően az egyén életpályájának és társadalmi helyzetének individuális alakulását többé már nem a tulajdonlás mértéke, azaz a társadalom tulajdonviszonyai, hanem **az egyéb képzettsége, erőfeszítése, készségei és mobilitása** határozza meg. A karrier sokkal kiterjedtebb, demokratikusabb fogalomná vált a társadalmi gyakorlatban.

Mai szóhasználattal élve azt is írhatnánk, hogy **a karrier ma már normális jelenség – szinte kötelező**. A karrier fogalom kiterjesztett értelmezésére jellemző, hogy a kábítószerfüggő vagy

bűnöző életút jellemzésére is használják, mint deviáns karrier elnevezést – éppúgy mint a szakmai életpálya fogalomnak az egyén egész életútjára való kiterjesztését, szignifikáns kapcsolatot feltételezve az egyén és az általa végzett munka, valamint a tágabb élet dimenziói között.

Az élet maga a karrier, a karrier maga az élet. Sokkal tágabb dimenziója lett a karriernek, lefedi az életet. Régebben az ötvenes éveire jutott az élete zenitjére az ember, míg a magánéletnek még nem volt karrier értelmezése.

Tehát a szigorú értelemben vett szociológiai megközelítés szerint a karrier az egyén életén végigvonuló társadalmi konstrukció, amely értelmet ad az életének, és ilyen vonatkozásban akár a főállású anyaság fogalmára is kiterjeszhetőnek vélik egyes szerzők. Elemzésünk központi mondanivalója szempontjából az egyik leglényegesebb elemzési keretet a karrier identifikációs funkciója jelenti. Feltételezve –*Audry Collin* (2000) szavaival –, hogy a karrier egyike azoknak a forrásoknak, amelyet az emberek a XX. században arra használtak, hogy elhelyezzék magukat térben és időben, és felépítsék jövőjüket és identitásukat.

Mindamellet a társadalmi és kulturális változások azt eredményezték – *Collin* (2000) értelmezése szerint –, hogy a karrier konstruálása inkább a jelen, mint a jövő felé irányuló eltolódás, egy időbeli középpontból egy térbeli középpontba.

Ezek az eltolódások kétségbe vonják a karriernek egy korábbi, személyes, időbeli röppályaként való értelmezését. A **klasszikus, modern karrier** típusát a stabilitás, a linearitás, a szakmaiság és az erős szervezeti lojalitás jellemzi, a **posztmodern karrier** típusait pedig a változásorientáltság, a modularitás, a szakmaiság és a félprofessziók egymás mellettsége illetve az individuális karrier-célkitűzések előtérbe helyeződése.

A karrier szűkebb értelmezése továbbra is elsősorban a hivatásbeli előmenetellel, a szervezeti aspektusokkal függ össze. A karrier leszűkített fogalma az előmenetel többféle típusára is alkalmazható, így ezáltal kialakítható egy gyakorlatias karrier-tipizálás, és leírható **a szervezeti karrier hierarchikus (bürokratikus), szakmai és moduláris típusvariánsa.**

A szervezeti karrier **hierarchikus (bürokratikus) típusa** a premodern korszak karrier-típusjegyeit hordozza magán, és fő jellemzője a hierarchikus szintek közötti lépcsőzetes, fokozatos, felfelé irányuló mozgás, ami a hivatali, katonai ranglétrán vagy a vállalati irányítási hierarchia-szinteken való emelkedést jelenti. A szervezeti karrier a mai napig fontos bizonyos állami hivatali-és erőszakszervezetek működésében és a dolgozók életpályájának kialakításában.

A szervezeti karrier **szakmai típusa** a szakmai, professzióbeli előrehaladást veszi figyelembe. Ide sorolhatók mindazon szakmai képviselői, akiknek a munkájuk ellátásához széles körű szakismeretekre és nagy gyakorlatra van szükségük. Kutatók, mérnökök, művészek, orvosok és kézművesek jellemző karrier típusa ez. Számukra a szakmai ismeretek körének bővítése, komplexitásának a növekedése fontosabb, mint az ezzel járó hierarchiabeli előrejutás,

különösen ha tekintetbe vesszük, hogy a munkájuk jellege ezáltal csak kismértékben változik, csak a társadalmi és szakmai presztízsük és a jövedelmük emelkedik markánsabban.

A **moduláris típusvariáns** részben szervezeti, részben szervezetközi, részben pedig szervezeten kívüli tevékenységek karrier dimenziójaként értelmezhető. A moduláris típusvariánsra egyaránt jellemző a vállalkozóiség, business-jelleg, a multiprofesszionalitás és a szervezethez való kötődés hiánya. A moduláris karriert megvalósító egyének kevésbé illeszkednek a szervezetek hierarchia-struktúrájába, inkább az individuális karrier-célkitűzéseiknek megfelelően választják ki a potenciális álláslehetőségek közül a hosszú távon leghasznosabbnak ígérkező, még elérhető pozíciókat. Ennek megfelelően a moduláris karrier típus esetében gyakrabban fordul elő munkahelyválttatás is, ami sokszor maga után vonja a földrajzi mobilitás követelményét. Ezen típus moduláris jellegét az adja, hogy az egyén mintegy **építőkövekből állítja össze a karrier-célkitűzésének megfelelő tudás és kompetencia elemeket**. A moduláris karrier következménye a szervezetközi tudás megjelenése és a spillover hatások fokozódása, melyet a szervezetek és terek között mobilis munkaerő áramlása hoz létre.

A **karrier elemzésének egyik speciális dimenzióját jelenti a professziódiskurzus**, amely bizonyos szakmák, professziók (orvos, ügyvéd, köztisztviselő, újságíró, bróker, stb) sajátos társadalmi és gazdasági konstrukcióit írják le. A professziók művelésének elméleti atyja *Dürkheim*, aki kiemelte a szakmai közösségek közjó szolgálatába való állításának fontosságát, amely a professziók közösséget szolgáló önzetlen, altruista etikáján alapul. A professziók konstrukciójának két modellje ismeretes a szakirodalomban: az attribútum-listás és a szekvenciális.

Az **attribútum listás modell** a szakmák és professziók megkülönböztető jegyeit írja le. A megkülönböztető jegyek meghatározásai azonban gyakran kritika tárgyát képezik. *Millerson* (1964) szakirodalmi gyűjtése az alábbi sajátosságok felsorolását tartja meghatározónak:

- elméleti tudás által megalapozott készségtár
- képzési folyamat előzi meg a professzió gyakorlását
- a kompetenciák demonstrálása
- meghatározott viselkedés
- altruista szolgálatetika, nem üzleti, hanem szakember-kliens viszony

Ezekon túlmenően gyakran említődik még:

- meghatározott tevékenységi kör lehatárolása
- ezoterikus tudás, tökéletesen nem standardizálható
- laikus kontroll hiánya
- szakmai szervezet, amely fenntartja és kultiválja a szakmai kultúrát, s kontrollálja a rekrutációt, a működés jogát, a tagok szakmai teljesítményét

A **szekvenciális modell** legmarkánsabb képviselője *Harold Wilensky* (1958), aki következetesen vezeti le a professzióvá válás időbeli folyamatának fejlődési stációit, és az egymásra következés szükségszerű, természetes folyamatát. A fejlődési szakaszokat a következőképp határozta meg:

- a szakmai feladatok ellátása főfoglalkozásban történik
- a felsőfokú szakképzés kialakulása
- a képzésben részt vevő oktatók és diákjaik megteremtik a nemzeti keretekben tevékenykedő szakmai szervezeteket
- az aktív szakmai élet felerősíti az önreflexivitást; a szakma lényegi feladatkörei újradefiniálódnak, s a csekélyebb jelentőségű tevékenységek átkerülnek az alárendeltebb státusúak munkafeladatai körébe
- konfliktus alakul ki a szakma tradicionalistái és a professzió szakmai megújítását zászlajukra kitűzők között
- a konfliktus, a versenyhelyzet kiterjed a rokonszakmákkal való küzdelemre
- politikai kampányok, a közvéleményt befolyásoló akciók azt eredményezik, hogy a jogi szabályozás védelmet biztosít a professzióknak
- etikai kódrendszer kialakítása a belső szakmai versengés mederben tartására, illetve a kliensek védelme a sarlatánokkal szemben

Kleisz Teréz (2002) tanulmányában leírja a **professziók által kialakított karrier-típusok** jellemzőit. Három karrier-típust különböztet meg: a professionalizmust, a menedzserializmust és az új középosztályi bricoleur típusát.

A **professzionalista típusa** sok tekintetben hasonlít az általánosabb értelemben használt szakmai karrier típusára, az eltérések főként abból adódnak, hogy a professzió által generált karrier esetében erősebb a szakma formalizált vonatkozásaihoz, úgymint az érdekképviselő, az exkluzív keretfeltételek és más életterületek alárendelése a szakmai elköteleződésnek.

A **menedzser típusában** megjeljük az összes karrier típus célorientáltságának jellemzőit, a feltörekvés, a kiválóság keresésének az igényét, sőt a törtetés negatív konnotációit is. A menedzserializmust aposztrofálhatnánk akár a menedzser szakma elvárt karrier útjaként is. A menedzser típus karrier-útja a szervezet különböző szintű vezető pozíciói között vezet felfelé. A menedzser nem vezetéssel összefüggő szakmai tevékenysége, időfelhasználását tekintve másodlagos a vezető funkció betöltése és az azzal járó irányítási feladatok végzése mellett. A menedzser fő hivatása a vezetés.

Az új középosztályi **bricoleur típusa** számára a karrierét a szervezetek helyett a projektek határozzák meg. A bricoleur építkezőt jelent, ezen típus karrierjére az építkezés a jellemző, aminek az elemei a tudás-, a tapasztalat- és a referencia-modulok. A bricoleur csak időlegesen kapcsolódik a szervezetekhez, egy vagy több projekt elvégzése idejére, amennyiben mégis tartósan foglalkoztatják, úgy a karrierje is más típusúvá, szervezeten belülivé válik. A bricoleur karrierjében a lépcsőfokokat a szervezetek egyre magasabb szintjén elvégzendő projektek jelentik, melyek során növeli tudását, tapasztalatát, szakismereteit és kapcsolatokra illetve referenciákra tesz szert. A bricoleur a korábbi modulok eredményeire támaszkodva szerzi meg a következő, magasabb lépcsőfokot jelentő projekt-megbízásokat.

1. táblázat: A professziók által kialakított karrier típusok jellemzői

	Professionalizmus	Menedzserializmus	Új középosztályi bricoleur
Tudásfajta	Formalizált, absztrakt, tudományos, bármely kontextusban alkalmazható	Akkumulált, részletes empirikus tudás a szervezetről, s a benne zajló műveletekről	Idioszinkretikus személyes, individualizált tudások és képességek eszköztára
Vélt használhatóság	Gyakorlatba átültethető, széles empirikus használhatóság	Abban a szervezetben hasznosítható, ahol akkumulálták a tudást. Talán azonos szektorba, hasonló szervezetbe átültethető	Olyan egyedi, sajátos komplex problémára alkalmazható, amelyet a váratlan, előre nem megjósolható környezet támaszt a szervezetnek.
Identitás	Egész életre kiható elköteleződés a szakma művelése, a szakmai tudás és készségek fejlesztése iránt. Az élet más területei (család, szabadidő) alárendeltek a szakmai karriernek	Mély elkötelezettség a szervezet céljainak megvalósítására. Az élet más területei (család, szabadidő) alárendeltek a szakmai karriernek	Az egyén életének megkonstruálása egész életen át tartó projekt (a munka, a karrier csak egy szegmense ennek), családi élet, passziók, szabadidős területek, intellektuális élvezetek lehetnek dominánsok, harmonikus összeegyeztetésre töreks. Polifon identitás.
Jellegzetes kapcsolódás a munkaerő-piachoz	Honorárium a szolgáltatásért – típusú működés olyan piacokon, ahová belépő a diploma	Belépés a szervezeti hierarchia alsóbb pontján, majd szisztematikus emelkedés a szervezeti hierarchiában	Relatív szabad kapcsolódás a kompetitív típusú piac szabad réseinél. Bizonytalanság jellemző, a helyi stabilitás az egyéni reputációs tőkéjétől függ
Tipikus karrierminta	Egész életre szóló foglalkoztatás szakmai szervezetben	Egész életre szóló foglalkoztatás adott szervezetben, 1-2 munkahelycsere	Több szervezet, rövidebb időtartamú szerződések
Osztály/kollektív tudatosság	Szakmai-testületi élet, a professzióhoz való elkötelezettség, hasonló életstílus, értékek	A szervezethez kötődő, ill. a piaci értékekhez kötődő értékrend, hasonló életstílus és normák	A posztmodern bizonytalanságokkal való szembenézés, autentikus identitás kreálása. Az individualizálódó munkaerőpiacon a hasonló felfogásúak kölcsönös felismerése
Nemek szempontja	Az erősebb, professzionálisabb területek férfidominanciát tükröznek, maskulin jelleg, függés az odaadó, támogató feleségtől	Dominánsan maskulin jelleg, a közszolgálatban a feminizmus második hullámának köszönhetően emelkedő női arány. A férfiak munkahelyi karrierje függ az odaadó, támogató feleségtől	Komplex karrier. A személyes kapcsolati tőke relációira hagyatkozóan némileg nehezíti a nők helyzetét, de a flexibilis kapcsolódás a munkaerőpiachoz viszont erősíti a nem tradicionális formákat
Az alávett társadalmi osztályokkal való reláció jellege	Személyes dominancia és közvetlen elsajátítás (honorárium) vagy személyes és nem személyhez kötött dominancia és közvetett (szervezet által közvetített) elsajátítás	Személyes és nem személyhez kötött dominancia-relációk, s a szervezet közbeiktatásával való elsajátítás	Nem személyhez kötött dominanciarelációk, s a szervezet közbeiktatásával bonyolított elsajátítás (juttatás)

Forrás: Kleisz Teréz (2002) Professziódiskurzus, 49. o.

A karrier jövőjével kapcsolatban *R. Young és A. Collin* (2000) a következő kérdéseket és felvetéseket írja le: „Mivel a karrier a munkához kapcsolódik, ezért a jövőjét meghatározó tényezők között a munka világának változásai húzódnak meg. A karrier egykoron és most is a munka a foglalkozás foglalkoztatás és állás négyzetében helyezkedik el.” (*Castells*, 1996) Nehéz lenne túlbecsülni a munka központi szerepét az emberek és a társadalmak életében: *Applebaum* (1992) az élet előfeltételeként írja le. Annak ellenére, hogy a karrier retorika hasznosnak bizonyult a társadalom számos tagja számára, sokan úgy tekintettek az állásukra, mint a pénzcsinálás eszközére a létfenntartásukhoz, a fogyasztásukhoz és a pihenésükhöz, és kevésbé a belső megelégedés és kiteljesedés forrásaként. A 70-es évek főbb tanulmányai beszámoltak arról, hogy sok ember általánosságban elégedetlen a foglalkozási szerepével. Mindemellert nem az ő elégedetlenségük vezetett oda, amit *Rifkin* (1995) a munka végeként és az állástalan társadalom kezdeteként vázolt fel. Az ő sajátos feltételezése az, hogy az információs technológia tömeges munkanélküliséghez vezet. Tisztán látszik, hogy az információs technológia a legmeghatározóbb tényezők egyike a munka világának megváltozásában. Egy elmozdulásé, melyet számos megfigyelő az industrializációból az informatizációba való átmenetként aposztrofál. *Castells* (1996) perspektívájában kritikus, hogy az ő értelmezésében az információs technológia forradalma tette lehetővé a gazdasági globalizációt és ennek ellenére az új érárt inkább informatizációként írja le, mintsem posztindustrializációként.

Összefoglalásképpen elmondhatjuk, hogy a karrier rugalmas, elasztikus, komplex és interdiszciplináris fogalom. Tartalma kritikai szemléletű, befolyásolja az ideológiák és legitimációs funkciója miatt a rendszerkritikák is. A karrier a XXI. századra teljesen relativizálódott, „normális” jelenséggé vált, és az élet szociális tartalma fejeződik ki benne. A karrier szakmai aspektusai összekapcsolódnak a professziók és félprofessziók kialakulásával, melynek folyamatát attribútumlistás és szekvenciális modellek útján magyarázhatjuk meg. A professzionalizálódás jól körülírható karrier-típusokat hoz létre.

A modern karrier, mint bürokratikus szervezeti karrier meghaladása

A karrier-fogalom elterjedése a modern termelő és szolgáltató szervezetek működésével függ össze. A fordista elveket érvényesítő, nagyméretű szervezetek az egyén számára akár élethosszig tartó foglalkoztatást és stabilitást kínáltak. A folyamatos fejlődés során a szervezeten belül a funkciókat horizontálisan és vertikálisan is megosztották, elkülönült részlegeket és elkülönült vezetési szinteket hoztak létre. A modern szervezetet a viszonylagos állandóság, a belső szabályokra, eljárásokra való támaszkodás határozta meg, így a modern, bürokratikus karrier szervezeti jellemzőiben is ez tükröződik:

- Hierarchia szintek léte, piramis-formájú felépítés
- Felismerhető belépési pontok
- Képzési rendszer
- Promóciós politika
- Menedzsmentfejlesztés
- Utódlási rend
- Az előléptetés felkínált pénzbeli társadalmi jutalom, mely a helyi közösségben jelentéssel bír és presztízszt kölcsönöz az illetőnek.

A modern karrier, mint társadalmi jelenség legitimációs funkciót vett fel a rendszerintegrációs effektus révén. A bürokratikus karrier felvállalása ugyanis az egyén részéről a rendszerrel való bizonyos fokú azonosulást követelt meg, illetve a karrier magasabb fokán állók már védelmükbe is vették a fennálló rendszert.

A modern karrier számos értelmezési aspektusában közös a munka és az alkalmazás és ezen belül is a fokozatosság és a következetesség. A munka a munkahelyhez, az alkalmazáshoz kötődött a modern korban: Léteztek ugyan szervezetfüggetlen munkavállalók, de ők kevésbé számíthattak karrierre. A vállalatok nagyfokú stabilitása által biztos munkahelyek jöttek létre, így a pozíciók közötti váltást, a feljebbjutást belső, szervezeti elvek alapján következetesen és fokozatosan lehetett végrehajtani.

A professziók kialakulása számos szakmai csoport elkülönüléséhez vezetett. **A szakmai csoport korlátozza a belépést és szelektálja az előmenetelt.** Az előrejutás magas fokú szakmai és egyéb követelményei elit jellegűt kölcsönöztek a magasabb pozícióknak, és a karrier fogalmának. **Az elitista konnotációt csak a fogalom demokratizálódása oldotta fel a XX. század végére.**

A terciarizálódás fokozatos előretörése és az ipari munkák biztonságosabbá, szofisztikáltabbá válása **a munka fogalmát erős szellemi tartalommal töltötte meg.** A karrier a különféle társadalmi megbecsültséget, eltérő pénzügyi juttatásokat jelentő munkatípusok közötti pozitív irányú mozgást jelentette ebben a kontextusban. Előfordult, hogy a dolgozó egy adott munkahelyen vagy adott munkaterületen maradva, ugyanazokkal a gépekkel, emberekkel dolgozva kapott fokozatosan egyre jobb, azaz egyre jobb feltételeket biztosító, más és más szellemi tartalommal bíró munkákat, például TMK mérnök, TMK főmérnök. **A karriert a modern korban a szervezetek igényei határozták meg, ezért jelentésértelmében a munkaszervezet számára hasznos mozzanatok erősebben jelentek meg, és kitüntetett jelentőséget kapott benne a munkatevékenység.**

Az 1980-as évektől a fejlett ipari államokban a szakmai csoportok széles körben elterjedtek, kiszélesedett a felsőoktatás, emellett a szervezetek stabilitása lecsökkent, megjelentek a részmunkaidős munkahelyek, egyes munkaterületeken rugalmasabbá váltak a foglalkoztatás feltételei. A karrier viselkedési (behaviorista) megközelítésében a szervezeti elemek súlya lecsökkent, és megjelentek más tényezők is, többek között az alábbiak:

- statikus és dinamikus elemek egymás mellettisége a karrierben
- az egyén jövőbeli útjának vízióvá transzformálása
- a három idősík összekapcsolása, melyből a jövőre vonatkozó motiváltság a domináns

A karriernek korábban statikus elemét képezte a munkahely, amely a gyakoribb munkahelyváltások következtében dinamizálódott. Az egyes szakmai ágak a tudományos fejlődés következtében egyre gyorsabban változtak, és **lehetővé vált a többes szakma megszerzése, a szakmaváltás és elterjedtek a félprofessziók is, ami szintén a dinamikus elemeket erősítette a karrierben.** Megnőtt az igény az ún. „generalista specialisták” iránt, akik egy szűkebb szakterületen elmélyült ismeretekkel rendelkeznek, és emellett több más

szakterületről is rendelkeznek hasznosítható, gyakorlatias ismeretekkel. A karrier már egyre kevésbé kötődött egy adott szervezethez. **A modernitás tendenciái ezáltal felbontották a bürokratikus karrier modelljét, és ismét megváltoztatták a karrier fogalmát.**

A karrier meghatározásában előtérbe került az időorientált megközelítés, és a jövőbeli tervek azon sajátossága, miszerint a jelenbeli tetteket motiválja. A szervezeten belüli tevékenység által biztosított stabilitás megszűnt, a motivációt immár a jövőbeli, bizonytalan, ámde komoly előnyökkel kecsegtető karrier-célok adják. **A karrier a jövőt előreláthatóvá és realizálhatóvá teszi, így előáll a modern bürokratikus karrier diszkontinuitása folytán bekövetkező posztmodern karrier konfigurációja, melyben az egyén helyzete már nem a tulajdonviszonyoktól, hanem az rátermettség, az erőfeszítés és a mobilitás tényezőitől függ.** A karrier fogalom demokratizálódása a rendszerlegitimációs funkció mellett lehetővé teszi a karrier jelenségének makrotársadalmi megközelítését, azaz a piacok és a globalizáció fogalmával való összekapcsolását is, ami viszont már átvezet a posztmodern karrier kialakulásának problémájához.

A posztmodern karrier térnyerése és kapcsolata a térrel

A posztmodern a modernitás meghaladását jelenti. A modern bürokratikus karrier jellemzőinek korábban tárgyalt megváltozása, új jelentéstartalma létjogosultságot ad a **posztmodern karrier fogalmának.**

Rendkívül összetett jelenséggel állunk szemben: a legkülönbözőbb tudományok elméleti és gyakorlati szakemberei számos modellt dolgoztak ki a karrier vagy életpálya tartalmának és alakulásának leírására. Kiemelhető a szociológia és a szakpszichológia szerepe. Kiemelhetjük a nyugat-európai és az angolszász karrier tanácsadó, „fejlesztő szakemberek” tapasztalatainak felhasználását az új karrier-utak és életpálya- modellek kidolgozásában. A „The future of the career” (A karrier jövője) c. válogatás (szerk: Collin, Young, 2000) szerzői is nagyobb részt ebből a körből valók. A karrier 21. századi alakulását a szerzők véleménye szerint leginkább a következő folyamatok befolyásolták: az ipari forradalom legújabb szakasza, a high-tech technológia kifejlesztése, az informatizáció megjelenése, az individualizmus növekedése, a tekintélytiszteltet csökkenése, a nőmozgalmak és társadalmi mozgalmak kiterjedése. A kapitalizmusnak, mint a világ egyetlen gazdasági rendszerének kiemelkedése, valamint az üzlet és az ipar globalizálódása. **A karrier társadalmi konstrukcióként való alkalmazása történeti folyamat eredménye.**

A posztmodern karrier, mint ahogy azt a tanulmány elején megfogalmaztuk, **immár „nomális jelenség”,** a társadalom széles köre számára nyitott, demokratikus, ugyanakkor elvesztette szűkebb elit jellegét. A posztmodern professziók **határozott karrier-típusvariánsok** kialakulásához vezettek, melyeket korábban tárgyaltunk, úgymint a menedzserializmus, a professzionalizmus és a bricoleur-vállalkozó típusa.

A posztmodern karrier fogalmának további kiterjesztését jelentik **a munka világához kevésbé kötődő karrier típusok,** úgymint a főhivatású anyaság karrierje, illetve a **deviáns karrier**ek, úgymint a bűnözői „karrier”. A karrier figyelemre méltó új aspektusára hívják fel a figyelmet *Becker és Strauss* (1968) azokról az emberekről szólva, akiknek úgymond nincs karrierjük szakmai és üzleti értelemben.

A karrier többre is utalhat, mint objektív út vagy mozgás térben és időben. Kifejezheti az egyén önazonosságát, utalhat érzéseire arról ki is ő mit szeretne elérni, kifejezheti álmait, reményeit az egyén társadalmi integráltságát. A karrier leginkább kiterjesztett értelmezésében minden cselekvés leírható a karrier fogalmán keresztül, így eljuthatunk „**A karrier maga az élet.**” kijelentéséig, melyben a karrier összekapcsolja a múltat és a jelent a jövővel. A karrier tartalmazza a személyek várakozásait a jövővel kapcsolatban. Az életút elemzésekből értelmezhetővé válik, hogyan motiválja a jövő a tetteket és mi a jelentése a jelenben. Ebben a vonatkozásban a karrier projektek egy jövőkép (vizió) hordozói is egyben. Ilyen értelemben a karrier jövőjét kutatva, részben a mi jövőnkéről is megtudhatunk valami fontosat. (*Young és Collin, 2002*)

Hall (1976) definíciója értelmében **a karrier az egyének által észlelt attitűdök és magatartásaik sorozata**, összefüggésben a munka folyamán szerzett tapasztalatokkal és tevékenységekkel az illető személy adott életszakaszai során. A karrier nem kevesebb, mint egy szignifikáns kapcsolat az egyén és a munka között, valamint az egyén és a munka és a tágabb élet között egy hosszabb periduson keresztül. *Young és Collin* (2000) felhívja a figyelmet, hogy *Smelser* (1980) egyenlővé teszi az egyéni karriert az élettörténettel. Meg kell említenünk, hogy analóg módon a társadalomtudományi kutatásban széleskörűen alkalmazták ezidőtájt a személyes narratívák, élettörténetek elemzését. Mintegy a fenti problematika összegzéseként hivatkoznak a szerzők *Ervin Goffman* (1959) megállapítására, mely szerint a karriert egyre inkább használják bővebb értelemben az egyént ért társadalmi hatások kifejezésére.

A foglalkozási szerkezet polarizációja következtében várható újra **az elit kifejezés reneszánsza**, elsősorban annak következtében, hogy a foglalkoztatási struktúra pólusai egyre széttartóbbakká válnak az erőteljes polarizáció következtében. Az informatizáció korszakára való áttéréssel együtt jár egy bizonyos fokú munkanélküliség, és ennek következtében a folyamat felveti **a munkavégzés-elfoglaltság kulturális-szociális újraértelmezésének igényét**. Ez hozzá kell hogy járuljon **a személyes és társadalmi identitás újrafogalmazásához**.

Manuel Castells (1997) identitás-értelmezésében az identitás maga az értelem és a tapasztalat forrása. Ezen belül, hogy a tradíció gyengülése és a globális és a lokális kölcsönhatás eredményeképpen nagyobb igény van a reflexivitásra. Énünk ezen jellemzője az, ami megengedi valakinek, hogy ismerje azt is, hogy mit tesz valaki és azt is, hogy miért teszi azt. *Castells* (1997) rámutat a visszahatóan szervezett élettervezésre, „mint az önidentitás megteremtésének legfőbb sajátosságára és kitér a változatos lehetőségek közül történő életstílus-választás szükségességére. Ezen új, reflexív „önidentitás” már nem az elfoglaltság és a munka iránti elkötelezettségből fakad, hanem az információközpontúság befolyásolja. **A karrier jövőjét ezáltal a személyes identitás, az információközpontúság, a globalizáció és a technológia alakítják ki.** *Collin és Young Cahoon* (1988) írását idézi, mely szerint az identitás modern dilemmájának az a hallgatolagos feszültség a fő forrása, amely a karrier, mint a műszaki-termelő-szolgáltató szektor terméke és a szélesebb társadalmi-erkölcsi folyamatok között áll fenn.

A posztmodern korban az anyagi világ folyamatainak jelentőségét többszörösen meghaladják az immateriális (pénzügyi, információs) szférákban zajló folyamatok. Az immateriális

értékteremtés közegeiben a szereplők **hálózatos szereplők, akik kölcsönhatásban állnak egymással**. Interakcióik hálózatokon (internet) és központosított piacokon (tőzsde) keresztül zajlanak. **A hálózati szereplők képesek az időskálákon és a tereken felülemelkedni**, a gyorsan zajló változások széttörik a hagyományos idő-tér szerkezeteket, létrejönnek a **non-place**-ek (például repülőtéri duty free shopok) és a **non-time**-ok (például amikor egy azonnali kiszolgálást kínáló, non-stop szervezeti egység összes vezetője alszik, a beosztott dolgozók egy része ebben a furcsa, köztes időben nem tudja megfelelően ellátni a munkáját). **A hálózatok rendszerében az áramlások világa kiszorítja a térbeli világot, ami összezavarja az események sorozatát, egymáshoz hasonlóvá téve őket, és létrejön az időtlen idő, melyet fragmentáció és ideiglenesség jellemez.** (Castells, 1996) **A posztmodern karriert ez a téridő modulálja!** A teret a hálózatok korlátlan összeköttetése, az időt a fragmentált és ideiglenes időtlen idő jellemzi.

A modern (és a posztmodern) városi társadalmakban a komplikált munkamegosztásban és a társadalmi kapcsolatok összetett hálójában élőknek felül kell emelkedniük az időskálákon és a tereken, de a zajló változások széttörik a hagyományos idő-tér szerkezeteket. Számos jele van annak, hogy az egyén időben és térben való elhelyezkedése elválaszthatatlan az én és társadalmi identitás kialakulásától. **Az idő és a tér egyben a karrier része is.** Ezen megállapítás alátámasztására A. Collin Arthurt, Hallt és Lawrence-t (1989) idézi, akik **a karriert a személyes tapasztalatok időben kifejlődő sorozataként definiálják** (8.o). Mivel az idő és a tér között ellentmondásos kapcsolat van, a karrier idővetületeinek azonnali hatásuk van arra, hogy miként látjuk őket a társadalmi térben. A karrier térbeli ábrázolását jóval többen tanulmányozták - hívja fel a figyelmet Collin (2000), felsorolván a bürokratikus karrier korábbi változatait, mint például **a létra-, a vonal- vagy az ösvény-karrier típusait.** Collin (2000) természetesen a mozgást is bemutatja, ami által **a karrier az egyén időben és térben való elhelyezkedése és rajta való áthaladása megfogalmazásának eszköze lett, úgymint a társadalom terében, és főleg a szervezetek társadalmi terében való mozgás megfogalmazásáé.**

A globális tér által modulált posztmodern karrier újabb említésre méltó jellemzője **a karrier tapasztalatok diszkontinuitása.** A karriertapasztalatok népbetegség-szerű diszkontinuitása tükröződik az alábbi jelenségekben:

- az összefüggéstelen jövő miatt a koherens folyamatos narratíva előadásának nehézségei
- a maradandó emberi kapcsolatok
- tartós célok, a nehézségek megosztása
- a közös sors hiánya
- önmagunk térben és időben való elhelyezésének nehézségei

Magától adódik a kérdés: **Nyújt-e a karrier valódi kontinuitást az életünk során manapság?** A karrier virtuális halálának vagyunk tanúi, avagy meg kellene csupán jobban értenünk, mi történik a változások mélyén? Mi jellemzi az új karrier konfigurációt? E dilemmával kapcsolatban a következő további kérdéseket teszik fel a szerzők:

- Mit tudunk a karrier jövőjéről a meglévő diszciplínák, nézetek és konstrukciók által szerzett információk alapján?

- Milyen módon változnak a karrier kontextusai?
- Hogyan élnek meg az egyének a karriert ilyen változó kontextusokban, és hogyan lehet értelmezni ezeket az új tapasztalatokat?
- Mik lesznek az új kihívások az eljárásmodokban, oktatásban, karrier tanácsadásban és a humán erőforrás fejlesztés területén a karrier új, előrejelzett változásai fényében?
- Milyen hatások keverednek a kutatásba és elméletbe? Milyen új karrier-konstrukciók fognak kialakulni?

A karrier hosszabb periódust ölel fel az ember életében, mint egy szervezetnél való alkalmazás és a karrier nem minden formája lelhető fel a szervezetben. **A posztmodern karrier nem szervezetfüggő, inkább önszervezésen alapul.** Néhány szerző, mint *Michel Arthur* és *Denis Rousseau* (1996) írásaiból megtudhatjuk, hogyan értelmezhetők újra az emberek karrier-tapasztalatai két különböző iparágban, úgymint a számítógépipar és a filmipar. Leírják és szemléltetik a szervezeti szakirodalom legújabb fogalmát: **a határok nélküli karriert.** Egy másik szerző, *Danielle Riverin-Simarde* (*Collin, 2000a*) idősebb felnőttek karrier-tapasztalataiból arra a következtetésre jutott, ellentétben a korábbi elméletekben és utalásokban felismert lineáris és stabil karrier mintákkal, hogy **a karrier a jövőben nem lineáris, nem stabil, sőt kaotikus elemeket is megtestesít.** A karrier ilyen módon történő posztmodern megközelítése során nem csak kísérleti és lokális idő és hely által korlátozott, hanem tapasztalat alapján **előre nem látott események és körforgás is jellemzi.** *Collin* (2000) lényegre tapintó kérdésfelvetése így hangzik: **Vajon a karrier hozzá fog-e járulni a jövő új retorikájához.**

Összegzésképp elmondhatjuk, hogy a karrier fogalmának alkalmazása igen széles körre terjed ki: különböző tudományterületekre és különböző alkalmazási területekre, úgymint a pszichológia, a szociológia, az oktatás és a karrier tanácsadás. *Audry Collin* (2000) is felismerte az idő és a hely (tér) változó szerkezetét, mint egyre szélesebb és egyre fontosabb kontextust, amelyben a karriert meg kell értenünk. Felveti, hogy a karrier egyike azon forrásoknak, amit az emberek a 20. században arra alkalmaztak, hogy elhelyezzék magukat időben és térben, valamint, hogy felépítsék egymással összhangban a jövőjüket és az identitásukat. **A karrier szerepének jelentősége az emberek életében a 21. század elején erősödni látszik.** Átmenetileg elveszítve elit jellegét, a fogalom kiterjesztéséről beszélhetünk, melynek következtében a karrier új értelmezése szerint az élet maga a karrier, a karrier pedig maga az élet. Ilyen értelemben beszélhetünk arról, hogy **a 21. századi tevékeny, önmegvalósító, állandó mozgásban lévő ember karrierre van ítéltetve.**

Irodalomjegyzék

Applebaum, H. (1992) The concept of work In: Ancient, medieval and modern. Albany, NY State University of New York Press. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 2. o.

Arthur, M. B., Hall D., Lawrence, B.S. (1989) Generating new dimensions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: *Arthur, M. B., Hall, D.T., Lawrence, B. S.* (eds) Handbook of career theory, pp. 7-25., Cambridge, Cambridge University Press, pp. 8. In:

Collin, Audry (2000) Dancing to the music of time. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 84-85. o.

Arthur, M. B., Rousseau D. M. (1996) The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era. New York Oxford University Press. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 12.o.

Audrey Collin, Richard A. Young (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 2. o., 5.o.

Audrey Collin, Richard A. Young (2000a) The future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 277. o.

Becker, H. S., Strauss, A. L. (1968) Careers, personality and adult socialization. (pp.30) In: *BL. Neugarten*: Middle age and aging (pp. 311-320) In: *Collin, Audry* (2000) Dancing to the music of time. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 85. o.

Cahoone, L. E. (1988) The dilemma of modernity. Philosophie, culture and architecture. Albany, NY State University of New York Press. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 8.o.

Castells, M. (1996) The information age: Economy, society and culture. Vol. I. The rise of network society. Malden, MA. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. 2-6.o.; Et in: *Collin, Audry* (2000) Dancing to the music of time. 85. o. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge

Castells, M. (1997) The information age: Economy, society and culture. Vol. II. The power of identity. Malden, MA. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 7.o.

Castells, M. (1998) The information age: Economy, society and culture. Vol. III. The rise of network society. Malden, MA. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 2.o.

Collin, Audry (2000) Dancing to the music of time. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 83. o.

Goffmann, E. (1959) The moral career of the mental patient. *Psychiatry*, 22. pp.123-142. In: *Collin, Audry* (2000) Dancing to the music of time. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 91. o.

Hall, D. T. (1976) Careers in organizations. Pacific Palisades, CA; Goodyear. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 4.o.

Harold Wilensky – Lebeaux C.N. (1958) Industrial Society and Social Welfare, New York, Russel Sage Foundation

Kleisz Teréz (2002) A professziódiskurzus. Tudásmenedzsment. Pécsi Tudományegyetem TTK, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet Periodikája. III. évf. 2. sz.

Millerson, G. (1964) The Qualifying Associations: A Study in Professionalization, London, Routledge

Rifkin, J. (1995) The end of work: The decline of the global labour force and the down of the post-market area. New York G.P Patman's Sons. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 5.o.

Smelser, N. J. (1980) Issue in the study of work and love in adulthood. In: *Smelser. N. J., Erikson, E. H.* (eds) Themes of work and love in adulthood. Grant McIntyre, London, pp.1-26. In: *Audrey Collin, Richard A. Young* (2000) Introduction: framing the future of career. In: The future of career. (szerk) *Audrey Collin, Richard A. Young*, Cambridge. 4.o.