

A próteuszi karrier koncepciója

Ezt a koncepciót, miszerint az emberek a karrierjük során alkalmazkodnak a különböző kihívásokhoz vagy veszélyekhez, D.T. Hall már 1976-ban megfogalmazta. A görög tengeristen, Próteusz mítoszát használta fel, aki mindenféle alakot és formát felvett, hogy optimálisan tudjon reagálni a fenyegető eseményekre. Első lépésben Hall (1976) tisztázta a szervezetekben a hagyományos karrier és a próteuszi karrier közötti különbségeket.

Elemek/aspektusok	Próteuszi karrier	Hagyományos szervezeti karrierminták
Ki áll a középpontban?	egyéni	szervezet
Központi értékek	szabadság, személyes fejlődés	előrelépés, előléptetési lehetőségek
A mobilitás mértéke	magas	alacsony
A siker kritériumai	pszichológiai siker	pozíció, fizetés
Fő szetting	munkahelyi elégedettség, belső szakmai elkötelezettség	szervezet iránti elkötelezettség

1. ábra: A próteuszi karrier elemei.

A legújabb munkák (Briscoe, Hall, 2006, 8. o.) meghatározása szerint a próteuszi karrier olyan karrier, amelyben az egyén (1) független értékrend felé orientálódik és ebből nyeri el a siker fokmérőit, (2) képes arra, hogy a munka és a kompetenciafejlesztés új kihívásainak önirányított módon megfeleljen. A két összetevő, az „értékközponúság” és az „önirányítás a karriermenedzsmentben”, amelyek magas és alacsony, illetve gyengébb és erősebb kategóriákba sorolhatók, négy alapkategóriát eredményeznek:

„**Függő**” az a személy, aki nem képes önállóan prioritásokat meghatározni és saját karrierjét alakítani. Mindkét dimenzióban gyenge.

„**Reaktív**” az a személy, aki képes önállóan alakítani a karrierjét, de nincs összhangban független értékrenddel. Ez végső soron nem vezet kielégítő szakmai élethez.

„**Merevnek**” nevezik azt a típust, akit a saját értékei vezérelnek, de nem képes önirányított cselekvésre. Képtelen megfelelően megbirkózni a szakmai kihívásokkal.

„**Próteuszi**” az a személy, akinél mindkét komponens erősen kifejlődött, és aki ezért képes önmagát is és másokat is aktív viselkedés felé mozdítani a kompetenciafejlesztési és karrierátalakítási folyamatokban (Briscoe, Hall, 2006).

A próteuszi magatartás koncepciója egyre nagyobb jelentőséget kap a hosszú távú, kiszámítható munkaviszonyokról az egyre gyorsabb szervezeti változások felé és a rövidebb távú megbízásokra való áttérés idején. Hall és Moss (1998) a szervezetfejlesztésről szóló kutatásukban egyértelmű eltérést találtak a korábbi „pszichológiai szerződéshez”, azaz a munkaadók és a munkavállalók íratlan kölcsönös elvárásaihoz képest. Eredményeik azt mutatják, hogy „időeltolódás” van a szervezeti változás között és aközött, a munkavállaló mikor érzékeli ennek minden következményét. Eleinte az új fejleményeket nem tartják jelentősnek vagy bizonytalanok a fontosságukat illetően. Később elismerik a változások mértékét, de a személyes következményekkel nem néznek szembe. Végül a munkavállalók megtalálják a helyüket az új munkakörnyezetben, még ha nem is tetszik nekik. A szerzők arra a következtetésre jutnak, hogy a szervezeteknek és a munkavállalóknak körülbelül hét évükbe telik, amíg sikeresen befejezik az átállást az új, próteuszi megállapodásra.

Ezeket az eredményeket D. Hecker (2010) egy nemrégiben Németországban készült tanulmánya helyezi más megvilágításba:

A pszichológiai szerződés azokat a kölcsönös elvárásokat és kötelezettségeket írja le, amelyek túlmutatnak a jogi értelemben vett munkaszerződésen (...), és amelyet az határoz meg, hogy az egyén úgy érzi-e, teljesülnek a szervezet iránti elkötelezettségéért cserébe támasztott elvárásai. (Hecker, 2010, 19. o.).

Míg a hagyományos szerződés a munkahely biztonságára, az élethosszig tartó foglalkoztatásra, a belső előléptetésre, a kölcsönös lojalításra és azonosulásra, valamint a specializációra összpontosított, addig ma a hangsúly a foglalkoztatásért való személyes felelősségre, az önálló kompetenciafejlesztésre, a rugalmasságra és az ambivalencia tolerálására, valamint a célorientáltságra helyeződik (vö. Raeder, Grote 2001, in: Hecker, 2010, 22. o.). Mindazonáltal a pszichológiai szerződés a megváltozott tartalmak (jellemzők) ellenére is megőrzi jelentőségét a munkával való elégedettség, az „elkötelezettség” (a szervezet céljaival és értékeivel való nagymértékű személyes egyetértés, az erőfeszítésre való hajlandóság és a vállalatnál maradás iránti vágy) és a stressz megélése („a munkakörnyezetben szubjektíven érzékelt érzelmi és kognitív stressz a személyes erőforrások és a mindennapi stressz közötti megélt egyensúlytalanság miatt”) szempontjából (vö. Hecker, 2010, 196. o.).

A szervezet a pszichológiai szerződések szubjektív kialakítását és érzékelését ellenőrzési mechanizmusai, személyzetpolitikai programjai, a vállalati kultúra (értékrend, kommunikáció, vállalati identitás) és a felsővezetés jelzései révén befolyásolhatja. Ezzel szemben a vállalati ösztönzőrendszerek a szervezetnek a munkavállalóival szemben támasztott elvárásaiként értelmezhetők (vö. Hecker, 2010, 205. o.). Ha Rousseau (2004) értelmében feltételezzük a hatékony pszichológiai szerződések fontosságát az egyén és a vállalat számára, akkor a

karrierfejlesztési koncepciók szempontjából döntő, milyen mértékben veszik figyelembe a pszichológiai szerződések dimenzióit.

McLean-Parks et al. (1998) nyomán Hecker (2010, 33. o.) a következő főbb elemeket nevezi meg a pszichológiai szerződések jellemzésére: a „társas-érzelmi fókusz” a társas-érzelmi szempontoknak a gazdasági szempontokhoz viszonyított fontosságát ragadja meg a munkaviszonyban; a „kézzelfoghatóság” a kapcsolat és az abban betöltött szerepének a munkavállaló által érzékelt sajátosságát, egyértelműségét és konkrétságát jelenti; a „változtathatóság” arra utal, hogy a feltételek és szerepek, ha egyszer kialakultak, mennyire maradnak fenn; a „kiterjedés” a pszichológiai szerződés hatályát jellemzi az egyén életének és magánéletének különböző területeire vonatkozóan; az „egyediség” azt a mértéket mutatja, az egyén mennyire érzi magát helyettesíthetőnek; az „önkéntesség” abból ered, hogy a munkavállalónak milyen választási lehetőségei vannak a szervezettel való kapcsolatát alakítani; az „időkeret” arra utal, hogy a munkavállaló a kapcsolatot rövid vagy hosszú távúnak éli-e meg; a „többes kapcsolatok” szempontja különösen fontos a rugalmas munkaviszonyokban, ahol az egyénnek egynél több szervezettel van kapcsolata.

A szakirodalom egyes feltételezéseivel ellentétben Hecker (2010) vizsgálatának eredményei azt mutatják, hogy sem a munkavállaló szervezethez való kötődésének időtartama, sem az instabil vagy többszörös kötődés nem jár jelentős változással a pszichológiai szerződések fent említett alapvető jellemzőit illetően. Ezek az eredmények a mi kontextusunkban azért fontosak, mert kiemelik a pszichológiai szerződések fontosságát még a „normál munkaviszonyok” hanyatlásának idején is.

A próteuszi karrier koncepciójához szorosan kapcsolódik a „határok nélküli karrier” koncepciója (Sullivan, Arthur, 2006; Briscoe, Hall, 2006). Ez az alapvetően Arthur és Rousseau (1996) által kidolgozott koncepció a szervezethez kötött, rögzített, vertikális, stabil „szervezeti karrier” ellentétét írja le. A kötöttségek nélküli karrier jellemzői a külső hálózatokból származó támogatás, a munka és a magánélet egyensúlyának hatása és a karrier szubjektív értelmezése.

Hivatkozások

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Briscoe, J.P.- & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *J. of Vocational Behavior* 69 (2006), 4 - 18.
- Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. *Organisational Dynamics*, 22 - 37.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organisations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hecker, D. (2010). *Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten und Organisationen*. Universität Erlangen-Nürnberg, Diss.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L. & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Map-ping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697 – 730.
- Raeder, S. & Grote, G. (2001). Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität. *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 10, 352–364.
- Rousseau, D.M. (2004). Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate. *The Academy of Management Executive*, 18, 120-127.
- Sullivan, S.E., Arthur -& M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *J. Of Vocational Behavior* 69 (2006), 19 - 29.