

Károli Gáspár Református Egyetem
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar
Pszichológiai Intézet

Témavezető: Dr. Koltói Lilla

***A szakmai identitás változása a
motiváció és a jövőkép tükrében***

Rönkös Fanni

Tartalomjegyzék

I.	Absztrakt	2
II.	Bevezető	3
III.	Elméleti háttér	4
III.1.	Karrierváltás	4
III.2.	Szakmai identitás kialakulása és változása	5
III.3.	Motiváció	6
IV.	Kutatási kérdés	8
V.	Módszer	9
V.1.	Minta	9
V.2.	Tematikus tartalomelemzés	10
V.3.	Eljárás	11
VI.	Eredmények	14
VI.1.	Szakmai identitás	14
VI.2.	Motiváció	18
VI.3.	Jövőkép	20
VII.	Diszkusszió, kitekintés	23
VIII.	Irodalomjegyzék	26
IX.	Mellékletek	29
IX.1.	Interjúkérdések	29

I. ABSZTRAKT

A pályaváltás a karrierutak egyre gyakoribb és elfogadottabb része. Bekövetkezhet kényszer hatására és önkéntesen is. A pályaváltás folyamata jelentős ráfordítást igényel, hatással van a karrierváltó személy magánéletére, jóllétére és gazdasági helyzetére is. A folyamat során változik a szakmai identitás, új normákat, képességeket, tudást kell elsajátítaniuk. A szakmai elköteleződések hátterében extrinzik és intrinzik motivációs tényezők állhatnak, megjelenhet a hivatástudat, ami proszociális célokkal és altruista motivációt hordozhat. A dolgozatomban önkéntesen jelenleg karrierváltás folyamatában lévő alapképzésen végzős pszichológus hallgatók változó szakmai identitását és motivációját, illetve jövőbeli reményeiket és félelmeiket vizsgáltam. Tizenegy strukturált interjút a tematikus tartalomelemzés módszerével elemeztem.

Kulcsszavak: karrierváltás, szakmai identitás, motiváció, hivatástudat, jövőkép

II. BEVEZETŐ

A karrierváltás egyre gyakoribb és elfogadottabb része lett a modern karrierutaknak (Hall és Moss, 1998; Louis, 1980). Ennek a jelenségnek egyik oka lehet a gyorsan változó gazdasági helyzet, a rohamosan fejlődő technika, aminek hatására karrierrek, pozíciók, munkahelyek szűnhetnek meg. Ilyen okok miatt nem önkéntes karrierváltások valósulhatnak meg. Többek között egyre növekvő elfogadottság miatt is gyakorivá vált az önkéntes karrierváltás. Itt az okok között szerepelhet az első szakmai elköteleződéshez képest mélyebb önismeret, más motivációk megjelenése vagy olyan élethelyzet, ami lehetőséget biztosít korábbi álmok megvalósítására.

A dolgozatban olyan emberek interjút vizsgáltuk, akik önkéntesen váltottak karriert.

A karrierváltás akár önkéntesen akár kényszer hatására történik jelentős ráfordítást igényel (Blau, 2007). A változás mind hatással van az emberek magánéletére, pszichés jóllétére és gazdasági hatásai is lehetnek a kiesett fizetések, évek miatt. Az új karrierhez új ismeretek, készségek elsajátítására van szükség, új szakmai identitás alakul ki. Az új szakmához tartozó társadalmi normák és szabályok elsajátítása is fontos része a folyamatnak, amelyek meghatározzák a szakmának megfelelő viselkedésüket (Van Maanen és Schein, 1979). Az új szakmai identitás során az emberek provizórikus selfekkel (Ibarra, 1999) kísérleteznek, abból a célból, hogy áthidalják a szakadékokat a jelenlegi adottságaik és énképük, valamint az új szerepben elvárt attitűdökről és viselkedésekről alkotott elképzeléseik között.

Motiváció a viselkedés háttérében álló okokat foglalja magában (Guay és mtsai., 2010), úgy, mint vélekedések, percepciók, értékek, érdeklődések és viselkedések (Lai, 2011). Pályamunkámban az extrinzik és intrinzik motivációs faktorokat, valamint a hivatástudatot vizsgálom. A hivatástudat nem csak a segítő szakmáknál hordoz proszociális, altruista vonásokat.

London (1983) szerint a karriermotiváció több dimenzióból álló konstruktum, amibe beletartozik az alkalmazkodás képessége, a karriercélok realitása és átláthatósága (valamint az ehhez szükséges önismeret) illetve a karrieridentitás is.

III. ELMÉLETI HÁTTÉR

III.1. Karrierváltás

A karrierváltás (akár az önként vállalt, akár a nem önként vállalt), ugyanúgy, mint a munkahelyek sűrűbb váltása, szükséges és elfogadott része lett a modern karrierutaknak (Hall és Moss, 1998; Louis, 1980). A karrierváltás három típusát különítette el Garthe és Hasselhorn (2021): változás a munkahelyi feladatokban, munkáltató váltás és szakmaváltás. A munkahelyi feladatok változásakor kizárólag a munkafeladatok változnak: bővíhetnek, csökkenhetnek és módosulhatnak is. Munkáltató váltás során a munkavállaló csak munkahelyt vált, de a szakmájában dolgozik továbbra is. Szakmaváltás során szükség van átképzésre, és megváltozhat a szakmai identitás. Pályamunkámban a szakmaváltást vizsgálom. A pályaváltás a munkahelyváltással szemben nem kevésbé gyakori, és kevésbé kutatott terület. (Ornstein és Isabella, 1993; Sullivan, 1999). Karrierváltás nem része a tipikus karrierfejlődésnek (Rhodes és Doering, 1983), és általában olyan változás, ami során a korábbi tapasztalatok és készségek gyakran irrelevánsok és új képzésre van szükség. Jelentős ráfordítást igényel az egyén részéről, mind anyagilag (költséges képzés, kieső jövedelem), mind személyes lemondásokkal (befektetett idő) (Blau, 2007). Kritikus esemény a karrierváltás, mivel hatással lehet az egyén családi életére, gazdasági helyzetére és pszichológiai helyzetére (Smith, 1997).

Super (1990) pályafejlődési elmélete az 1950-es években kidolgozott koncepcióján alapul, ami szerint a karrierfázisok attitűdök, viselkedésformák és motivációk csoportjai, amelyek kialakulása egymást követi (Salomone, 1996). 1990-ben kidolgozott modellje azért számít egyedülállónak, mert a szakaszok nem állnak kapcsolatban az életkorral, és a szakaszon való sikeres átjutás nem jár feltétlenül tartós pszichológiai változásokkal. Super a felnőttkori pályafejlődés 4 szakaszát azonosította: 1. felfedezés, 2. megalapozás, 3. fenntartás, 4. visszavonulás. Super szerint a szakaszok közti átmenetek inkább a személyiségtől és az életkörülményektől függenek, mint az életkortól. A karrierváltók esetén ez a folyamat magasabb életkorban következik be, de ez nem jelent mindig nehézséget vagy nem feltételez sikertelenséget Super szerint (Smart és Peterson, 1997). Super „recycling” (körkörös) koncepciójában illik, hogy a normális fejlődési pályarésze lehet korábban nyugvópontra jutott fejlődési állomásokhoz, kérdésekhez való visszatérés (Super és mtsai, 1988). Super (1990) szerint nem érvényes az a feltételezés, hogy a felfedezés serdülőkor közepéig befejezett folyamat. Szerinte a pályaválasztási döntések egy élethosszig tartó folyamat, ami során a változó célokat a munka világának realitásához igazítják. Hall (1992) szerint a karrierút közepén történő felfedezés új választásokat, identitásváltozást hozhat, növelheti az

alkalmazkodóképességet és a cselekvőképességet, továbbá jobban megfelelhet az érett fejlődési igényeknek, mint a serdülőkorban választott karrierút.

Smart és Peterson (1997) a karrierváltás különböző állomásaiban lévő felnőtteket vizsgáltak elégedettség szempontjából. Hall (1992) és Super (1990) megállapításai alapján azt várták, hogy akik befejezték a karrierváltást nagyobb elégedettségről számolnak be a stabil, karriert nem váltó (és változás szakaszaiban nem lévő) kontrollcsoporthoz képest. Eredményeik szerint az éppen karrierváltásban lévő csoportok tagjai számoltak be a legkisebb mértékű elégedettségről jelenlegi munkahelyükkel és karrierútjukkal kapcsolatban a karrierváltáson átesett és az egy karrierrel rendelkező csoporthoz képest. A váltáson átesett csoport elégedettebb volt az aktuális munkahelyével, mint a karrierváltáson nem átesett csoport tagjai.

III.2. Szakmai identitás kialakulása és változása

Schein (1978) a szakmai identitást attribúciók, meggyőződések, motivációk és tapasztalatok tartós és stabil összességként határozta meg, mely alapján az emberek meghatározzák magukat szakmai szerepükben. Az, hogy hogy látják magukat a szakmai identitásukban központi szerepet játszik munkahelyi helyzetek értelmezésében és abban, hogyan cselekednek ezekben a helyzetekben (Pratt és mtsai, 2006, Weick, 1995). Mivel a munka az énkép fontos részét képezi (Tajfel és Turner, 1979, 1986), a karrierváltás szükségszerűen új társadalmi identitás kialakításával jár.

Új identitások kialakításához az embereknek nemcsak az új szakmához szükséges készségeket kell elsajátítaniuk, hanem azokat a társadalmi normákat és szabályokat is, amelyek meghatározzák a szakmának megfelelő viselkedésüket (Van Maanen és Schein, 1979).

A társadalmi szerepnek megfelelő benyomások nem megfelelő közvetítése nem csak a személy hatékonyságát csökkenti a szerepben, hanem az egyén eleshet a szerep betöltéséhez való jogától is (Goffman, 1959; Leary és Kowalski, 1990 idézi: Ibarra, 1999). A szerep eljátszása ezzel szemben megkönnyíti a fokozatosan létrehozza a szakmai identitások internalizálását (Cooley, 1902; Mead, 1934; Goffman, 1959 idézi: Ibarra, 1999).

Ibarra (1999) provizórikus self elmélete szerint az új szerepekhez az emberek úgy adaptálódnak, hogy provizórikus selfekkel kísérleteznek, amik „próbaként” szolgálnak az új még kialakulóban lévő, de még nem elsajátított szakmai identitáshoz. Kutatásuk szerint az adaptáció 3 feladatot foglal magában: példaképek megfigyelése a lehetséges identitások felismerése céljából, provizórikus selfekkel való kísérletezés és a kísérletek értékelése a belső normák és a külső visszajelzések alapján. A feladatokon belüli választásokat egy fejlődő, bővülő készlet irányítja, amely információkat tartalmaz arról, hogy milyen szakemberré válhat valaki, és milyen stílusok, készségek, attitűdök és szokások állnak rendelkezésére a szakmai

identitások kialakításához. Ezek a provizórikus selfek ideiglenes megoldások, amelyeket azt a célt szolgálják, hogy áthidalják a szakadékot a jelenlegi adottságaik és énképük, valamint az új szerepben elvárt attitűdökről és viselkedésekről alkotott elképzeléseik között.

III.3. Motiváció

A motiváció fogalma a viselkedés háttérében álló okokat foglalja magában (Guay és mtsai., 2010). Ide tartoznak a vélekedések, percepciók, értékek, érdeklődések és viselkedések szoros együttese (Lai, 2011). A motiváció megközelítése történhet kognitív és nem kognitív szempontból is, illetve mindkét szempont összevetésével (Lai, 2011). Turner (1995) szerint a motiváció a kognitív elköteleződés szinonimájának tekinthető.

London (1983) a karriermotivációt többdimenziós fogalomként határozta meg. Három fő területből áll: karrier reziliencia (képesség a változó körülményekhez való alkalmazkodáshoz), karrierismeret (a karriercélok realitása és átláthatósága, és ide tartozik az önismeret is), és karrier identitás. Motivációs szempontból nézve a karrieridentitás adja a motiváció irányvonalát, a karrierismeret az energizáló/ arousal komponens, ami serkenti a karriertervezés és szervezés döntések meghozatalát, a reziliencia a fenntartó és kitartó komponens (Noe, Noe és Bachhuber, 1990).

Hennessey és mtsai. (2015) szerint az intrinzik motiváció, arra ösztönöz, hogy valamit a cselekvésért magáért tegyünk, a feladat elvégzésének örömeért. Az extrinzik motivációt úgy határozták meg, hogy ez az a motiváció, ami arra ösztönöz, hogy a feladatot, cselekvést valamilyen külső cél elérése vagy külső kényszer hatására végezzük el. Az intrinzik és extrinzik motiváció dinamikus kapcsolatban állnak egymással, amely során az extrinzik motivációs tényezők gyakran csökkentik az intrinzik motiváció szintjét (Martin és mtsai., 2002).

Hall (1986) szerint a munkájukban és személyiségükben érettebb személyek pályamódosításakor más motivációk játszanak szerepet, mint karrierjük korábbi szakaszában lévő személyeknek.

Ahn és munkatársai (2017) kutatásában a hivatástudatot (eredetiben: calling) beteljesülésként, szenvedélyként, izgalomként és a munka örömeért történő munkaként jellemezték a résztvevők. Továbbá beszámoltak arról, hogy hivatásukkal a társadalom javát szolgálják, a közjó érdekében dolgoznak.

Ahn és mtsai. (2017) azt találták, hogy azok, akik hivatástudattal kapcsolatos motiváció miatt váltottak karriert nagyobb pszichés jóllétről számoltak be mind munkájukban, mind az egész életüket tekintve. A hivatástudat felismerésének elsődleges útja a mély önfeltárás és a múlt tapasztalatainak az értelmezése. Interjúalanyaik arról számoltak be, hogy a hivatástudatra a kiteljesedés forrásaként tekintenek, a közjó szolgálataként és az identitás fontos részeként

határozták meg. A hivatástudat által motivált pályamódosítókra jellemző volt kutatásukban az altruista motivációk, valamint a belső (intrinzik) jutalomra való törekvés motivációja. Williams és Forgasz (2009) szerint az önkéntes karrierváltásban döntő tényező a személyes értékek megvalósításának vágya. Berg és munkatársai (2010) szerint a hivatástudat és az identitás szoros kapcsolatban állnak egymással. A karrier hivatásként való szemlélete pozitív kapcsolatban áll a karrierrel és a pszichés jólléttel (Duffy és Dik, 2013).

IV.KUTATÁSI KÉRDÉS

A dolgozatomban azt vizsgálom, hogy milyen a motivációs tényezők hatottak az első pályaválasztás, elköteleződés döntésével kapcsolatban, milyen tényezők formálták az első szakmai identitást és hogy ezek milyen mintázatokat alkotnak.

Vizsgálom milyen motivációs tényezők játszottak szerepet a karrierváltásban, milyen tényezők alakítják a kialakulóban lévő új szakmai identitást és hogy ezek milyen mintázatokat alkotnak.

Vizsgálom ezeknek a mintázatoknak a kapcsolatát a jövőbeli szakmai reményekkel és félelmekkel.

V. MÓDSZER

V.1. Minta

2023 tavaszán készítettünk félig strukturált interjút III. éves alapszakos levelező tagozatos pszichológus hallgatókkal, akik korábban más pályán hosszabb ideig dolgoztak (az interjúkérdések az 1. mellékletben olvashatók). Az interjúalanyokat a témavezető toborozta hallgatói közül. Önként lehetett nála jelentkezni az interjúra egy egyetemi kurzus keretein belül. A jelentkezett hallgatókat szétosztotta a kutatócsapat tagjai között. A dolgozatban 11 interjút elemzünk. Az interjúalanyok demográfiai adatait a dolgozatban használt álnévvel az 1. táblázat tartalmazza.

Az interjúalanyok 31-50 év közötti hallgatók voltak, akik mind rendelkeztek felsőfokú végzettséggel. Adél szakmai koordinátorként dolgozik egy pénzügyi cégnél. Korábban dolgozott a médiában, rendelkezik egészségügyi OKJ és óvodapedagógiai, HR főiskolai végzettséggel is. Bella az egyetem kezdete óta nem dolgozik. Előtte 20 éven keresztül dolgozott logisztikai területen, utolsó pozíciója stratégiai tervező volt. Legmagasabb iskolai végzettsége logisztika szakirányon szerzett főiskolai diploma. Csilla jelenleg újság és televíziós szerkesztőként, valamint asszisztensként dolgozik, főiskolai diplomával rendelkezik televíziós műsorkészítő szakon. Dávid jogi diplomát szerzett tanulmányai során. Egy civil szervezetnél foglalkozik oktatással, a társadalmi tudatosság növelésével. Éva kisgyermekével van otthon egyetemi tanulmányai mellett. Gazdasági végzettséggel rendelkezik. Az egyetem előtt ügyvezető igazgató volt egy reklámpiacca foglalkozó cégnél. Bea jelenleg coachinggal, mediációval és tréninggel foglalkozik. Előtte HR igazgatóként dolgozott, diplomáját is ezen a területen szerezte. Nóra szolgáltatás tervezésben projekt vezető, gazdasági végzettséggel rendelkezik logisztika szakirányon. Máté gazdasági végzettséggel rendelkezik, jelenleg is ezen a területen dolgozik egy zeneipari cégnél. Ágota tolmács, nyelvtanári végzettséggel rendelkezik. Eliza munkajogászként dolgozott gyermekei születése előtt, azóta hordozási, BLW tanácsadóként és jógaoktatóként dolgozik a gyermeknevelés mellett. Zsófia a gyermekeivel van otthon, előtte jogászként dolgozott.

1. táblázat

Minta demográfiai adatai

Interjúalany álnév	Nem	Életkor	Családi állapot	Lakóhely	Gyermekek száma	Legmagasabb iskolai végzettség
Adél	nő	40	házas	főváros	2	főiskola
Bella	nő	46	házas	város	0	főiskola
Csilla	nő	31	házas	város	0	főiskola
Dávid	férfi	39	nőtlen	főváros	0	egyetem
Éva	nő	44	házas	főváros	1	főiskola
Bea	nő	50	házas	nagyközség	2	egyetem
Nóra	nő	50	hajadon	város	2	egyetem
Máté	férfi	31	nőtlen	főváros	0	egyetem
Ágota	nő	53	házas	főváros	1	egyetem
Eliza	nő	38	házas	főváros	3	egyetem
Zsófia	nő	39	házas	főváros	3	egyetem

V.2. Tematikus tartalomelemzés

A tematikus tartalomelemzés széleskörben használt rugalmas és hasznos kvalitatív kutatási módszer, melynek segítségével részletgazdag, ugyanakkor komplex elemzést lehet készíteni az adatokról (Braun és Clarke, 2006). A módszer célja az adathalmaz mintázatainak és témaköreinek azonosítása, elemzése és bemutatása. A mintázatok és témakörök meghatározásához két út vezethet, lehetséges induktív és deduktív megközelítés is. Dolgozatomban deduktív tematikus tartalomelemzéssel dolgoztam. A deduktív és induktív mód különbséget jelent az adathalmaz kódolásában is. A deduktív vagy „elméleti” elemzés során a kódolás történhet egy kutatási kérdésre vonatkozóan, nem szükséges az egész adathalmaz kódolása. A deduktív tematikus tartalomelemzés az adatok bizonyos szempontból történő részletes elemzést jelentheti.

A tematikus tartalomelemzés célja mintázatok keresése, ezért alkalmas feltáró jellegű elemzések készítéséhez (Ehmann és Balázs, 2015). A vizsgálatok célja a központi jelenség megértése és a kutatási kérdés megválaszolása, emiatt az ilyen vizsgálatok nem hipotézisek

mentén készülnek (Kaló, 2019). Nem szükséges nagy mintával dolgozni az ezzel a módszerrel készülő kutatásokban (Ehmann és Balázs, 2015; Kaló, 2019). Clarke és Braun (2016) szerint a tematikus tartalomelemzés alkalmas kis (akár két fő) és nagy (hatvan vagy több fő) adathalmazok elemzéséhez is. A tematikus tartalomelemzéssel érvényes és megismételhető következtetéseket lehet levonni az adatok kontextusára vonatkozóan (Krippendorff, 1995).

Braun és Clarke (2006) hat lépéses módszert dolgozott ki a tematikus tartalomelemzés használatához és megtanulásához. Fontos kiemelni, hogy az elemzés nem lineáris folyamat. Rekurzív jellegű, szükség szerint a lépések között oda-vissza lehet haladni.

Az első lépés az adathalmaz megismerése. Ebbe beletartozik a hanganyag újra hallgatása, az interjúk olvasása és újra olvasása, jegyzetek készítése, kérdések feltevése a szöveg mélyebb megértéséhez. A lépés célja a kutatási kérdésre válaszoló tartalom felismerése.

A második lépés az elsődleges kódrendszer kialakítása. A kódok interpretálhatják az adathalmaz tartalmát, az interjúalanyok válaszait. Az elsődleges kódolásnál fontos minden potenciálisan a kutatási kérdésben releváns tartalom kódolása. A kódolás során a többszöri elolvasás során felmerülő új, relevánsnak tűnő anyagok hatására kialakulhatnak új kódok, de módosulhatnak is a korábbiak.

A harmadik lépés a témakörök keresése. A kódok ez alatt a lépés alatt lassan témakörökké alakulnak. Ezek a témakörök fontos információkat (mintázatok, jelentéseket) tartalmaznak az adathalmazról a kutatási kérdéssel kapcsolatban.

A negyedik lépés a lehetséges témák vizsgálata a kódolt adatokkal és az adathalmazzal. Ez a lépés a minőség ellenőrzésről szól.

Az ötödik lépés a témakörök elnevezése és definiálása. A hatodik lépés a kutatási anyag elkészítése. A két lépés közti határ általában nem egyértelmű. Fontos az idézetek interpretálása, és az, hogy az elemzésből kiderüljön, hogy mi és miért fontos az adott idézetből.

V.3. Eljárás

A vizsgálat kutatásetikai engedélyszáma: BTK/1784-1/2022. Az adatok felvétele 2023. tavaszán történt, a végleges dolgozat 2024. március 24-ig készült el.

Az önként jelentkező interjúalanyokkal a témavezető kapcsolt össze online. Az interjúkat online vettük fel egységesen, azért, hogy az összes interjú hasonló körülmények között készüljön és ez ne okozhasson különbséget az elemzésben és az eredményekben.

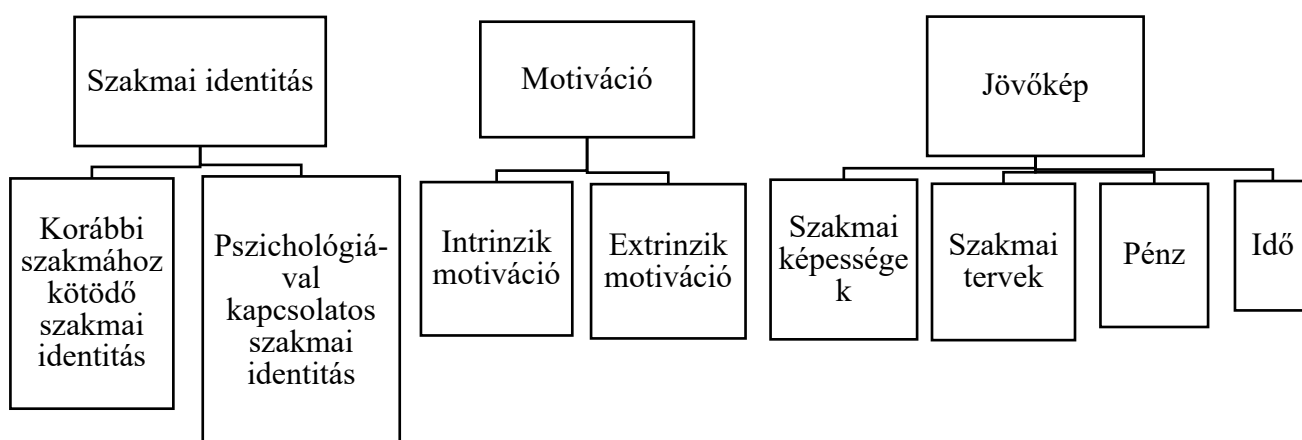
Az online interjúhelyzet miatt fel kellett hívnunk az interjúalanyok figyelmét az időpont egyeztetés során a nyugodt, zavartalan környezetet biztosítására. Az interjúalanyok beleegyeztek az interjú felvételébe. Az interjú során először az 1. mellékletben olvasható kérdéseket tettük fel nekik, szükség esetén tisztázó vagy bővebb kifejtésre lehetőséget adó

kérdéseket is feltehattunk. Az interjúkérdéseket a szakmai identitással és karrierváltással foglalkozó kutatás sorozat első fázisában készítette a kutatócsoport, jelenlegi fázisban csak finomított a kutatócsoport a kérdéseken. Ezek után tettük fel az 1. táblázatban megtalálható alapadatokra vonatkozó kérdéseket, hogy ezek ne befolyásolják az interjú előtt az interjúalanyokat. Az interjúk 45-75 percig tartottak. Az interjúk az Alrite beszédfelismerő program segítségével kerültek átírásra. Az átírás után az interjúkról készült felvételeket töröltük.

Ezután MAXQDA2022 (22.6.1. verzió) program használatával a tematikus tartalom elemzés módszerével elemeztem az interjúkat. Deduktív tartalomelemzést használva az adathalmazt a kutatási kérdésre vonatkozóan kódoltam Braun és Clarke (2006) módszerének használatával. Végleges kódolás előtt minden témakör pontos definícióját meghatároztam. Ezen a definíciók alapján dolgoztak másodkódoló. Az interrater reliabilitás becsült értéke kb. 90%. Kódrendszeremet az 1. ábra mutatja.

1. ábra

Kódrendszer bemutatása



Szakmai identitás azokat elemeket tartalmazza, amik azt mutatják ahogy az interjúalanyok önmagukat érzékelik szakmai kontextusban. Tartalmazhat értékeket, képességeket, hiedelmeket, tapasztalatokat, amik hozzájárultak szakmai identitásukhoz és olyan elemeket, amik utalnak identitás-állapotukra. Két alkódot tartalmaz: az első/előző

szakmához kötődő szakmai identitást és a most, pszichológiához köthető kialakulóban lévő szakmai identitást.

Motiváció azokat az elemeket tartalmazza, amik azt mutatják meg miért abba az irányba haladt az interjú alany karrierje, vagy arra, hogy mi alapján meghozták a szakmai döntéseket. A motivációt is két alkódra osztottam: extrinzik és intrinzik motivációra. Extrinzik motivációhoz tartoznak azok az elemek, amiken az érezhető, hogy az interjú alany külső befolyásra döntött, cselekedett. Ide tartozhatnak várható jutalmak vagy büntetések miatti viselkedések, vagy amikor arról számol be az interjú alany, hogy valamit meg kellett tennie. Az intrinzik motivációhoz tartoznak azok a tartalmak, ahol az érződik, hogy valamilyen belső jutalmazás irányítja a döntést, viselkedést. Valamilyen érdeklődést vagy élményt feltételez. A proszociális, altruista motivációt jelző tartalmakat is ebbe a kategóriába soroltam.

Jövőkép kód tartalmazza az egyetemi képzés utáni vágyakat vagy kétségeket mutató gondolatokat, félelmeket és reményeket. Alkódok közé tartozik a szakmai tervek megvalósulása (hogyan indul el a karrierúton, illetve milyen tervei vannak), a szakmai képességekkel kapcsolatos gondolatok, a pénzügyekkel kapcsolatos gondolatok, illetve az idővel kapcsolatos gondolatok (ide tartoznak az életkorhoz, a képzés hosszhoz, és az időbeosztáshoz kapcsolódó gondolatok).

VI. EREDMÉNYEK

VI.1. Szakmai identitás

A szakmai identitás fontos része az emberek énképének. A szakmai identitás alapjai attribúcióik, motivációik, vélekedéseik és tapasztalataik. A szakmai identitás kialakításának fontos részei a szükséges készségek elsajátítása és a szakmai normák és szabályok ismerete és betartása is. A szakmai identitás kialakulásának egyik első állomása lehet a képzés.

Az első szakmai elköteleződéssel kapcsolatban volt olyan interjúalany, aki arról számolt be, hogy a képzési folyamat során nem alakult ki érdeklődő hozzáállás. Válaszaik között szerepelt, hogy úgy érezték kell egy diplomát szerezni, meg kell csinálni, unalmasnak tartották, túl akartak esni rajta. A szakmai elköteleződést teljesítendő feladatként látták.

„Nem vettem komolyan. Én 20 évesen úgy voltam vele, hogy legyen egy diplomám és kész. Tehát, hogy abszolút nem érdekelt.” Adél

A képzés során azonban van lehetőség arra is, hogy ha nem is szakmájuk klasszikus irányát szeretnék képviselni, és nem a szakmai érdeklődés volt a legmeghatározóbb a pályaválasztásban megtalálják választott karrierjük azon területét, amiben eltudják képzelni magukat, ami közelebb áll hozzájuk.

„Egyedül néha egy-egy olyan tanárra figyeltem fel, például Berlinben is, akiknek az emberi jogok és az egyenlőség fontos volt, és akkor ezek nekem is fontosabbá váltak, még fontosabbá, mint addig.” Dávid

A képzés során a szakmai ismeretek mellett megismerkedhetnek a hallgatók választott szakmájuk normáival, szabályaival elvárt attitűdjeivel és szükséges készségeivel. A képzéssel kapcsolatban megfogalmaztak (valamikor visszamenőleg) elvárásokat. Volt olyan interjúalany, aki úgy érezte inkább műveltséget adtak tanulmányai, mintsem felkészítették volna a pályára. Ilyenkor megjelent az az érzés, hogy mélyvízben vannak, nincsenek „készen” szakmai szempontból, szakmai identitásukban sok bizonytalanságról számoltak be.

„Inkább nem értettem, hogy ettől én miért lettem tanár.” Ágota

Annak a kérdése, hogy az egyetemen elsajátított főleg elméleti tudás mellett mennyire jelenik meg vagy hiányzik a gyakorlat több interjúban is előkerült. A pszichológus képzés egyetemi része 3 év alapképzésből és 2 év mesterképzésből áll, amit az egyetem után is sok képzés követhet. Az interjúalanyok között, aki türelmesebben áll a képzés hosszával, inkább állomásként tekint az alapképzésre, ami után még hosszú út vár rá, arra jutott, hogy az alapképzés egy alaptudást tudott neki adni, aminek segítségével meg tudja találni a hozzá közel álló szakmai utat.

„...nyitott a fülem, nyitott a szemem, mindent meg akarok tanulni, megpróbálok mindennek utánajárni, és majd később eldöntöm, hogy melyik az, ami talán a legközelebb áll hozzám. És ebben nekem nagyon sokat segített a képzés...” Máté

Volt azonban olyan interjúalany is, aki a képzést nehezen élte meg, szükséges rosszként tekintett rá. A diplomát inkább a vágyott szakmához kellő előfeltételként értékelték.

„Én borzasztóan szenvedek ettől a pszichológusképzéstől, a rengeteg általános tárgy miatt, de elfogadom, hogy van egy felépített rendszer, ahol alulról kell fölfelé menni. ... inkább egy ilyen témában való műveltséget ad, és nem pedig gyakorlati részt. Hát így inkább azért csinálom, mert kell ahhoz, amit majd szeretnék.” Ágota

A képzés után, a munkavállalás során meg tudták találni azokat a feladatokat, területeket, amiket szerettek, amikben ki tudott alakulni egy kompetens, szakmai identitás. Ezekben a feladatokban képességeiket ki tudták bontakoztatni, pozitív érzelmekkel és elégedettséggel töltötte el őket.

„Azt nagyon élveztem utána, hogy csupa olyan feladatot bíztak rám, ahol tényleg teljesen ki tudtam bontakoztatni, amiket tanultam ... és az nagyon jó volt.” Bella

Azonban amikor értelmetlennek, unalmasnak találták munkájukat frusztráltak lettek és egy idő elkezdtek gondolkodni rajta, hogy hogyan lehetne változtatni a helyzeten. Felmerült munkahely váltás lehetősége, és a pozícióváltás is.

„volt egy olyan időszak, amikor egy icipicit értelmetlennek éreztem a munkát, ... és akkor elkezdtem gondolkodni, hogy ne keressek-e esetleg másik céget, de ez nagyon pozitívan sült el végül. ... én ezt előhoztam az akkori főnökömnek, és egy olyan pozícióba kerültem, amit utána viszont megint nagyon élveztem.” Nóra

A karrierút változásait nem csak a nem megfelelő feladatok idézhetik elő. A fejlődő önismeret, növekvő karrierismeret, munkahelyük biztosította lehetőségek vagy változó érdeklődés hatására voltak olyan interjúalanyok új irányt adtak munkájuknak, elkezdtek más beosztásban dolgozni, elkezdtek más irányú képzéseken részt venni.

„úgy voltam vele, hogy nem vagyok hajlandó ilyen tárgyakat tanulni, pont elég volt az egyetemen, és akkor rájöttem ... nem erre vágyom, nem akarok ügyvéd lenni, és más viszont érdekel, az, hogy oktatással foglalkozzak, az, hogy felzárkóztatással, és otthagytam ezt a jogi pályát a munkahelyemen, és volt lehetőség mással foglalkozni...” Dávid

A karrierváltásig vezető út során növekvő önismeret, személyes és szakmai változások eljutottak egy olyan pontra, amikor felmerült a kérdés, hogy ezeket, hogy lehet összeegyeztetni a korábban meghozott döntésekkel, elköteleződéssel.

„Ott volt egy ilyen megtorpanás, meg egy krízis, hogy akkor most hogyan tovább. Egy ilyen abszolút ilyen egzisztenciális krízis.” Éva

Ennek a pontnak az eljövételéhez számos tényező vezethet. Voltak olyan interjúalanyok, akik azért érezték, hogy változtatniuk kell, mert nem volt előttük számukra megfelelő szakmai példa, példakép. Ide tartozhat az, hogy nincs idősebb korosztály a szakmájukban, emiatt azt érzik nem tudják nyugdíjazásukig folytatni, nem lesznek képesek rá. Előfordult az is, hogy bár volt idősebb korosztály viszont, nem szerették volna követni a példájukat magánéleti (úgy érezték, nem lehet tartani a munka-magánélet egyensúlyt) vagy szakmai (nagyon gyakori volt a kiegészítés régebb óta pályán lévő kollegák között) szempontból.

„40 éves korom körül elkezdtem körülnézni a multikban, és azt láttam, hogy 50 pluszos nők nem nagyon vannak a szakmában.” Bella

Volt olyan interjúalany, aki saját magán érezte a kiegészítés jeleit és ez sarkalta a változásra.

„Ami miatt elkezdtem pszichológiát tanulni, az igazából az volt, mert nem éreztem már magam jól. Lehetett benne egy icipici kiegészítés, egy icipici életközépi válság, meg maga a tér, amiben dolgozol, ... nem szeretném nagyon hosszú távon folytatni.” Nóra

Az interjúalanyok megfogalmazták, hogy az első pályaválasztási döntés óta történtek bennük változások: korábbi félelmeik elmúltak, rájöttek arra jelenleg és hosszabb távon a jövőben mivel szeretnek foglalkozni, milyen értékek fontosak számukra, amiket szakmai életükben is képviselni szeretnének.

„... ne azáltal, hogy egy harmadik ember nekünk majd igazat ad, hanem úgy segítem hozzá ezt az embert ahhoz, hogy jobban érezze magát, hogy saját magára jobban rálát, a saját erőit jobban felszabadítja.” Dávid

A kialakulóban lévő pszichológusi identitással kapcsolatban megfogalmazták, hogy úgy érzik a helyükön vannak, motiváltak és kialakult (vagy megerősödött) a szakmai érdeklődés. A képzés nem csak egy feladat lehet, amit teljesíteni kell. Várják, hogy elkezdhesék gyakorolni új szakmájukat.

„Valahogy ilyen, aha, igen, ez itt van a helyem.” Éva

Az interjúalanyok egy részének volt saját tapasztalata pszichológussal, életük során jártak vagy jelenleg is járnak pszichológushoz. A saját élményük is nagyban befolyásolhatja szakmai identitásukat, tapasztalásuk formálta a pszichológiával való viszonyukat.

„A másik oldalról igazából, de hogy elkezdett érdekelni maga a folyamat objektív, vagy ilyen külső szemlélőként is. És nekem alapvetően ez volt a legmeghatározóbb. Az, hogy mennyit tudott nekem segíteni ez az egész, és hogy én szeretném azt, hogy én is tudjak ezen keresztül segíteni másoknak.” Máté

Válaszaikból érződik a szakmai identitás változásának folyamata. Kialakulóban vannak az új szakmához szükséges készségek, képességek és változik a szemléletük. Van elvárt

pszichológus képük, és igyekeznek ennek megfelelni. Válaszaikból érződött, hogy megismerkedtek a szakma normáival, szabályaival és ezeknek meg szeretnének felelni.

„Az ideális pszichológus nálam egy kicsit jobban tud hallgatni, tehát ebben fejlődnöm kell. Szerintem egy ideális pszichológus nagyon-nagyon tud értően figyelni és hallgatni. Nekem ez azért nehezen megy... nagyon sokszor magamra figyelek, és miközben hallgatok is, inkább azok a gondolatok jönnek, hogy nekem erről mi a véleményem.” Zsófia

Alakulóban lévő pszichológusi szakmai identitásuk mellett jelen van korábbi szakmai identitásuk is. Az interjúalanyok beszámoltak arról, hogy korábbi szakmából hozott meggyőzések, szabályokat vagy viselkedéseket összehasonlítják az új szakma elvárásaival. Bizonyos esetekben használhatóak a régi szakma elvárásai, más esetekben előfordulhat, hogy nagy távolság van a két pálya elvárásai között. Ezekben az esetekben igyekeznek új készségeket elsajátítani, változtatni az addigi viselkedésen.

„... a jogászi neveltetésem, ott pont azt várták el, hogy adjam meg a választ, és erről így lenevelni magam, hogy csípőből ne az jöjjön. ... Tehát hogy ezen a részen érzem még azt, hogy így dolgoznom kell, hogy ne én akarjam megoldani a kliensnek a problémáját, élethelyzetét. Ne én adjak rá javaslatokat, hanem hogy abban tudjam őt segíteni, hogy magából ezt, hogy tudja elővarázsolni.” Eliza

Az interjúalanyok arról számoltak be az interjúk során, hogy tovább szeretnének menni a pszichológussá válás folyamatában. Mindenkinek szerepel a szakmai tervei között a pszichológia. Voltak olyan interjúalanyok, akik nem szeretnék egyáltalán folytatni előző szakmájukat, már nem tudják magukat elképzelni benne. A régi karrier szakmai identitását már távolabb érzi maguktól.

„Én abszolút úgy látom, tehát én nem tudom elképzelni sem ügyvédként, sem jogászként az életem. Én pszichológusként tudom elképzelni az életem, hogy ezt a hivatást tudnám szívvel-lélekkel csinálni.” Zsófia

Más interjúalanyok úgy tartják/tudják könnyebben megoldani a karrierváltást, hogy lenne egy olyan időszak amikor párhuzamosan dolgoznának mindkét szakmában.

„... amit most tanulok, az egy nagyon hosszú folyamat még, úgyhogy nem lehet egyik pillanatról a másikra váltani... Azért mindenképpen szeretnék megmaradni ebben, és hosszú távon is el tudom képzelni azt, hogy mondjuk ez az egész átmenet úgy talán könnyebben tud elindulni, hogyha mondjuk meghagynám ezt a jelenlegi szakmámat mondjuk egy részmunkaidős keretben, ... egy ilyen átmenetet képezni a kettő között, ezért én azt gondolom, hogy még szakmailag része lesz az életemnek ez, amit jelenleg csinálok. És hosszú távon is el tudom képzelni, hogy mondjuk projekt alapon” Máté

VI.2. Motiváció

A karrierút során különböző életszakaszokban különböző tényezők motiválhatják a pályaválasztást, karrierváltást. A növekvő önismeret vagy a különböző életszakaszok feladatai befolyásolhatják mit értékelnek fontosnak az interjúalanyok pályájukkal kapcsolatban.

Az interjúalanyoknál különböző mértékben jelentek meg extrinzik és intrinzik motivációs tényezők pályaválasztásukkal kapcsolatban.

Az első pályaválasztás időszaka az interjúalanyoknál a középfokú oktatás befejezésének időszakában történt a kamaszkor végén. Ebben a szakaszban megjelent a családi minta hatása, mint extrinzik motivációs tényező. A pályaválasztási döntést a szülőktől átvett érdeklődés, identitás motiválhatja. Az interjúban megjelent, hogy ilyenkor nem élték meg saját döntésüknek a pályaválasztást.

„Igen, azt azért lehet mondani, hogyha más a családi minta, akkor más lesz az én foglalkozásom is.” Dávid

Az interjúban megjelentek olyan családi minták is, ahol a minta nem egy pályára, hanem magára a tanulásra vonatkozott. Ezekben az esetekben inkább saját döntésüként értékelték a pályaválasztással kapcsolatos döntésüket. A tanulásra történő szülői motiváció a karrierváltáshoz szükség új tanulmányoknál is ösztönző hatással bírt.

„Mert nekik inkább az volt szempont, hogy tanuljak tovább, vagy legyen valami a kezemben, de nem volt erőltetve semmi.” Bea

Extrinzik motivációs tényezők között megjelent a lehetőségek figyelembevétele és a realitás alapján meghozott karrier döntések. Itt aktív, átgondolt döntési folyamat volt a pályaválasztás, de kevésbé vettek benne részt intrinzik motivációs tényezők.

„...nagyon-nagyon limitált létszám volt, nagyon nehéz volt egyetemekre bejutni, és az jobban meghatározta azt, hogy hol van esélyed, mint az, hogy te mit szeretnél.” Bea

Az interjúban megjelent az is, hogy úgy érezték döntést kell hozniuk tanulmányaikkal kapcsolatban. Inkább az játszott szerepet a pályaválasztás, hogy legyen egy szakmájuk. Belső motiváció nem jelent meg a kiválasztott képzéssel kapcsolatban, nem érdeklődési kör vagy elmélyülés iránti vágy miatt választották az adott irányt. Ezekre a karrierutakra jellemző volt az interjúk alapján, hogy az egyetemi képzés után nem a tanult irányban helyezkedtek el.

„...fogalmam nem volt, és akkor beiratkoztam főiskolára, ilyen HR-közgáz szakirányra, de ez csak úgy jött, hogy hát jó, hát ezt úgy sokan csinálják, hát akkor legyen HR közgáz, de abszolút nem érdekelt. Szóval ez az ilyen fogalmam sincs, mit csináljak, döntés volt.” Adél

Az első pályaválasztás során is szerepet játszottak intrinzik motivációs tényezők is. A döntést akkori érdeklődési körüknek megfelelően hozták meg. Volt olyan interjúalany, akinek ez volt a döntő szempont a pályaválasztási döntés meghozásában.

„tévés műsorkészítést tanultam, és az meg nagyon közel állt ahhoz, amit szerettem volna.” Csilla

A karrierváltás pszichés, magánéleti és gazdasági szempontból is kritikus esemény. Ebben a döntésben is különböző mértékben jelentek meg extrinzik és intrinzik motivációs tényezők. Az interjúalanyok különböző életszakaszban voltak karrierváltásuk pillanatában: családalapítás előtt és után, kis- és már felnőttgyermekkel. Karrierjük körülbelül 10-20 évet dolgoztak, szakmai önismeretük nőtt az első pályaválasztásuk óta.

A váltás melletti motivációban az interjúk során megjelent, hogy az interjúalanyok életében most jött el az a pillanat, amit alkalmas volt számukra a döntés meghozásához. Ebben a folyamatban, intrinzik motivációs tényezők nagyobb szerephez jutottak, meghatározóbb volt az érdeklődés az új szakma iránt.

„így a második gyerekemnél jött el az a pont, hogy meg a férjem biztatásának köszönhetően persze, hogy így mondta, hogy miért nem csinálom azt, amit mindig is szerettem volna, és akkor így jött amúgy nekem a pszichológia, az egyetem.” Adél

A döntésben szerepet játszhatott az is, hogy jövőbeli terveikkel az akkori karrierjüket nem tudják összeegyeztetni. Ez megjelent a családalapítással kapcsolatban, a jövőképpel kapcsolatban és a karrierút tervezésével kapcsolatban is. Ezekben a karrierváltásokban előbb jelent meg a váltás iránti motiváció, mint a pszichológia iránti szakmai érdeklődés.

„utána muszáj valamilyen nyugisabb területre eveznem, mert ez egyrészt nagyon igénybe vevő, abszolút nem családbarát, és addigra már szerettem volna gyereket.” Éva

Az új szakmával kapcsolatban is megjelentek extrinzik motivációs tényezők. Például az előző szakmához képest könnyebben befolyásolható terhelés és időbeosztás.

„... ezért meg egyáltalán az, hogy hány kliensed van, meg mit csinálsz, hogyan rendezed be a napjaidat, ezért nekem nagyon szimpatikus volt.” Csilla

Intrinzik motivációs tényezőként az új szakmával kapcsolatban az interjúk során megjelent a gyakran régóta fennálló pszichológia iránti érdeklődés. Voltak olyan karrierutak, ahol, már az első pályaválasztásnál is felmerült a pszichológia lehetősége, más interjúalanyoknál a laikus érdeklődés alakult át idővel szakmaivá.

„engem mindig nagyon érdekelt a pszichológia.” Adél

Az erős intrinzik motiváció, önmagáért való tanulás az érdeklődés miatt, abban az esetben is a karrierváltásban tudta tartani az interjúalanyt amikor a pályaváltás extrinzik motivációs tényezői megoldódtak.

„most akár eltart a férjem, akár nem, mindenképpen szeretném ezt megtanulni, mert addigra már annyira érdekelt is önmagáért az egész, ahogy most nem kéne, hogy dolgozzak vagy tanuljak, mert megtehetném, de érdekel és csinálom” Bella

Több interjúalany is rendelkezett már a pszichológiára váltás előtt, valamilyen segítői képesítéssel. Náluk megjelent a kompetenciáik bővítésére és tudásuk elmélyítésére való vágy, amivel munkájuk során szembesültek.

„...Kellene mélyebb, de az meg már nem kompetencia egy coachnak, oda már jön a pszichológia...” Zsófi

Az interjúkban megjelentek a segítséssel kapcsolatos motivációs tényezők. Segítő szakma révén mások segítése hangsúlyosan szerepet kapott a pályaváltás döntésének meghozatalában.

„olyat szeretnék csinálni, amivel valami jót szolgállok és nem azt, hogy valaki gazdagabb legyen.” Éva

A segítség mellett a hivatástudat keresése is fontos tényező volt a karrierváltás mellett. Ez azt is jelentette, hogy ezeknek az interjúalanyoknak fontos volt, hogy munkájuknak lássák az értelmét, legyen célja.

„...határozottan úgy éreztem, hogy a hivatástudatot ebben meg tudnám találni, hogy itt azért sokkal kézzelfoghatóbb az, hogy segít az ember másokon ...” Máté

VI.3. Jövőkép

A jövőbeli pszichológus karrierhez az interjúalanyok optimistán állnak hozzá. Úgy érzik és bíznak benne, hogy meg tudnak majd birkózni jövőbeli a szakmai kihívásokkal, tudnak majd segíteni klienseiknek, és megtalálják helyüket a szakmában.

„Reményeim az, hogy jó pszichológus leszek, és minél több embernek fogok tudni segíteni, és minél tovább tudok majd dolgozni.” Bella

Az optimista hozzáállás mellett, megjelentek kétségek is a jövővel kapcsolatban. Ennek oka volt a tapasztalatlanság érzése, a karrierúttal kapcsolatos bizonytalanság. Megjelentek a szakmai tervek megvalósulásával kapcsolatos gondolatok. Legnagyobb mértékű bizonytalanság a pályakezdéssel kapcsolatban jelent meg a válaszokban.

„...hogy lehet jól kiépíteni egy magánpraxist, tehát az is egy ilyen kérdőjel nekem, hogy akkor mondjuk megvan a végzettsége valakinek, és akkor kibérel egy irodát, és kiírja a pszichológus, és akkor jönnek az emberek. Szóval, hogy ez így, hogy fog tudni majd működni, de igenis ezzel kapcsolatban is vannak félelmeim.” Éva

Az interjúkban az interjúalanyok kitértek a kompetenciahatárok felismerésére és a saját tudással, képességekkel kapcsolatos félelmekre és reményekre. A kezdőként való felelősség vállalás és a tapasztalat hiánya és ezeknek az elfogadása félelmeket keltett bennük jövőbeli karrierjük kezdetével kapcsolatban.

„Ami esetleg az félelem, hogy az ember az elején úgyse fog tudni annyit, mint a pályája közepén vagy végén. És ennek az elfogadása az szerintem egy ügy... elkezdhetsz dolgozni, úgysem fogsz tudni ennyi segítséget nyújtani azoknak az embereknek, akik hozzád jönnek, mint 5-10-20 év múlva” Csilla

A jövőképükkel kapcsolatos gondolatokban megjelentek a pénzügyekkel kapcsolatos kérdések. A karrierváltás nagymértékű ráfordítást jelent mind magánéleti oldalról, mind anyagilag. Az interjúalanyok többségének a pályaváltása mögött nem volt anyagi szempontból történő előre léppel kapcsolatos motiváció. Többen beszámoltak arról, hogy a váltással pénzügyi szempontból visszalépés vagy stagnálás történt életükben. A remények között megjelent, hogy ezt meg tudják majd oldani. Illetve volt olyan interjúalany (Bea) aki arról számolt be, hogy mivel nem a pénz motiválta a váltást ezért el tudja fogadni az esetleg kevesebb fizetést is.

„... az anyagiak azok teljesen ellene szólnak... ebbe bele se gondolok, hogy míg fog egyáltalán visszajönni, amit beletettem anyagilag, és hogy ezen felül még legyen is profit, és ez nem erről szól. Úgy érzem most, de aztán hiszek abban, hogyha én szorgalmasan dolgozom, meg valóban ez az én területem, akkor ki lehet ebből úgy bontakozni... én hiszem, hogy azért anyagilag is lehet ebből profitálni” Zsófia

A szakmai jövővel kapcsolatos félelmekben és reményekben is megjelent az életkor szerepe. Megjelent a fiatalabb pályakezdőkkel szembeni versenyhelyeztetel kapcsolatban és befolyásolta szakmai céljaikat is.

„hogy lesz ebből munka, tehát hogy majd ott vagyok már, és megkaptam az egyetemi diplomámat, és akkor tényleg hova tudok elmenni dolgozni? Egyrészt a korom miatt is, bár ugye azt mondják, hogy a kor az így pont előny a pszichológiánál, de hogy közben az van, hogy én ott leszek, nem tudom, 45 évesen, és egy 23 éves végzettel kell idézőjelben versenyezniem ugyanazért a munkahelyért.” Éva

A hosszú képzési idő is megjelent a jövőképükkel kapcsolatos gondolataikban. Félelemként is megjelent, mikor tudnak elkezdni majd dolgozni. Ez befolyásolta szakmai céljaikat is azzal kapcsolatban, hogy milyen irányba menjenek tovább a későbbiekben.

„... előről elkezdni BA-ról valamit. Hogy úristen, és akkor öt év, és akkor még erre kettő, meg négy év, meg még a módszertan...” Bea

A jövőképpel kapcsolatos félelmek és remények közt megjelent a tartós elköteleződés is. Ebben a témában is előkerült a hosszú képzési idő. Ez mind a befektet munka, mind a jövőbeli tervekkel kapcsolatos döntések miatt volt fontos az interjúalanyok számára.

„Még inkább azt érzem, hogy semmit nem tudok, és hogy Úristen, nekem nagyon-nagyon sokat kellett vállalnom vele, és hogy úristen, tehát ez egy ilyen végtelen történet.” Adél

Időbeosztással kapcsolatos gondolatokról is beszámoltak jövőképük kapcsán. Itt megjelent az, hogy az első pályaválasztás életszakaszához képest most nem feltétlen csak a pályakezdésre szeretnének koncentrálni. Most terveznek családot alapítani, már vannak gyermekeik. Szeretnének a szülői és házastársi szerepben is helytállni a képzés, és jövőbeli pályakezdés mellett.

„Megvoltak a kételyeim, hogy Úristen, hogy fogom én ezt munka mellett, meg az ember pont így a 30-as évei elején szeretne családalapítást, meg rengeteg olyan dolog, ami a magánéletben is nagyon sok munkát, meg időt igényel. És hogy ez így összeférhet-e ez a kettő.”

Máté

Voltak olyan interjúalanyok is, akik azt mondták nem félnek semmitől sem a karrierváltással, a jövőbeli pszichológusi munkával kapcsolatban. Itt megjelent az is, hogy nem tartanak semmitől, illetve az is, hogy próbálnak nem félelemként tekinteni a jövő nehézségeire,

„Nincsenek félelmeim. Egy nagy csillogó szemmel és kitárt szívvel várom, hogy belekezdhessek és dolgozhassak, nyilván lesznek elakadások, nehézségek, tehát csak azoktól nem félek, hanem inkább arra szeretném majd azokat is használni, hogy fejlődjek a szakmában, ...” Bella

VII. DISZKUSSZIÓ, KITEKINTÉS

A szakmai identitás kialakulásában szerepe van az attribúciók, meggyőződések, motivációk és tapasztalatok tartós és stabil összességének (Schein, 1978).

Az első pályaválasztási döntés során az interjúalanyok egy részénél megjelent a „kell” érzés. Feladatként élték meg az egyetem elvégzését. A motivációjukban megjelentek extrinzik motivációs tényezők. A szülői minta felülbírlás, identitáskrízis nélküli átvétele az identitás korai zárását eredményezheti (Marcia, 1966). Megjelent továbbá az a motiváció is, hogy valamilyen szakmájuk, „papírjuk” legyen. Ezekben az esetekben a pályaválasztási döntést nem befolyásolták olyan intrinzik motivációs tényezők, mint a szakmai érdeklődés vagy a tevékenység/tanulás szeretete, nem számoltak be felvetődő önismereti kérdésekről.

A karrierút során később, amint nőtt a karrierismeretük (London, 1983) megtudtak jelenni intrinzik motivációs tényezők is. Felismerték mélyebb önismeretüknek, több tapasztalatuknak köszönhetően, hogy mi az, amit élveznek munkájukban, vagy milyen nem klasszikus karrier területen szeretnek dolgozni.

Voltak olyan interjúalanyok is, akik, már az első pályaválasztás során tapasztalták az intrinzik motivációs tényezők megjelenését. Korábbi karrierjükkel elégedettek voltak, kompetens szakmai identitás alakult ki náluk. Az ő karrierváltásuk motivációja mögött megjelent személyes értékek, tulajdonságok, preferenciák változása, valamint az, hogy első szakmájukat nem tudták összeegyeztetni magánéleti terveikkel. Ez párhuzamot mutat Super (1990) elméletével, miszerint a pályaválasztásra élethosszig tartó folyamat. A változó személyes identitás ezekben az esetekben a korábbi elköteleződés felülbírlását jelentette, ami krízist okozott az interjúalany számára.

A karrierváltás pillanata lehet a váltásra alkalmas pillanat megjelenése, és a jelenlegi karrier és vágyott jövőkép nem összeegyeztethetősége. Az új pályaválasztással kapcsolatban megjelentek extrinzik motivációs tényezők és intrinzik motivációs tényezők is. Ez független volt attól, hogy az első elköteleződés során inkább intrinzik vagy inkább extrinzik motivációs tényezők játszottak szerepet. Az egyik interjúalanynál (Bella) karrierváltás folyamatában megszűnt az extrinzik motivációs tényező, ami a váltás fő oka volt. Mivel az intrinzik motivációja a pszichológia iránti elköteleződéssel nagyon magas volt, nem állította meg a karrierváltás folyamatát.

Több interjúalany is megfogalmazta, hogy észreveszi identitásváltozás folyamatát önmagán. Mind a szemléletváltozásukban megjelenik ez, mind az elsajátított tudásban, képességekben. A változás folyamatát pozitívan élik meg, ez a szakmai jövővel kapcsolatos reményekben is megnyilvánul. Az jövőbeli pszichológus karrierhez optimistán, reménytelen

állnak, bíznak benne, hogy sikerül megvalósítani céljaikat, megtalálják útjukat, tudnak segíteni és egy interjúban a félelmek hiánya is elhangzott.

Az életkor, a képzés hossza, és a tartós elköteleződés is megjelent a jövővel kapcsolatos félelmek és remények között. Egyrésztől vágnak a tartós elköteleződésre, másrészt tartanak a hosszú képzési időtől és az esetleges külföldi tanulmányokkal való kompatibilitástól. Az életkor meg tudott jeleni, interjúkon belül is, előnyként és hátrányként is. Ez a karriermotivációjukat (London, 1983) is befolyásolja, karriercéljaikat összehangolják a realitással.

A hivatástudat megjelent az interjúalanyoknál, úgy érzik most vannak a megfelelő helyükön. Ahn és munkatársai (2017) kapcsolatot találtak a hivatástudat és a proszociális viselkedés, segítői attitűd között. Ez az interjúban is megjelent hiszen mindenki beszámolt segítői motivációról és célokról. Ez félelmeiket és reményeiket is befolyásolja, az interjúalanyok szeretnék a megfelelő és lehető legjobb segítséget nyújtani a hozzájuk forduló személyeknek. Félnek, hogy fel tudják ismerni kompetenciahatáraikat.

Az interjúban a vizsgált tényezők között kirajzolódtak mintázatok az interjúalanyok jelenlegi, éppen változó identitásával kapcsolatban.

Vannak, akik már rendelkeznek bizonyos segítői képzettséggel, amivel dolgoznak is. A karrierútjukban a pszichológiát megelőzi a segítői képzettség megszerzése. Már dolgoznak coachként, mediátorként. A segítői szakmában szerzett tapasztalatok is részt vesznek a jövőbeli pszichológusi identitás kialakulásában. A munkájuk során alakult ki bennük a motiváció tudásuk elmélyítésére, kompetenciáik bővítésére. Ők az egyetemi képzés nehézségeit megélik.

Vannak, akik válaszaiból azt lehet érezni, hogy úgy érzik tudásuk meg van a segítői szakmához, a végzettség gyakran szükséges rosszként jelenik meg. Identitásuk inkább pszichológusi már, mint egyetemi hallgatóé („kolléga” megszólítás használata). Ők a segítséghez szükséges készségeket, képességeket inkább, mint tulajdonság érzékelik, amit életük során megszereztek. Az egyetemi képzéssel kapcsolatos hozzáállásuk változatos: valaki szenvedésnek érzi a képzést, más pozitív meglepetésként hivatkozik rá.

Az interjúalanyok között voltak, olyanok is, akikre a „hallgatói identitás” volt a jellemző, ahol magukra is mint „újonc” hivatkoztak, szakmai identitásukat főleg az egyetemi képzés határozta meg eddig, a karierváltás után. Van olyan eleme korábbi karrierüknek, amit más formában szeretnének tovább vinni új szakmájukban. Például a segítségnyújtás (már nem jogi, hanem pszichológia segítséget szeretne nyújtani) vagy a személyes érdeklődés vegyítése az új szakmával (lehetséges zeneterápia, mint jövőbeli karrierút).

Kitekintés

A karrierváltást további kutatásokban érdemes lehet vizsgálni a társas támogatás szempontjából, és abból a szempontból is milyen erőforrásaik vannak ehhez a folyamathoz, vagy gyakorlati szempontból érdemes lehet megnézni milyen erőforrásokra lenne szükségük és ezek megszerzésében, erősítésében. És ezeket a pályaváltókat nagy számban oktató intézmények ebben milyen programokkal tudnák támogatni hallgatóikat.

Dolgozatomhoz csak önkéntes pályaváltókkal készítettünk interjút. Érdemes lehet vizsgálni a nem önkéntes karrierváltók karrierváltási folyamatában megjelenő motivációkat, félelmeket és reményeket. Illetve más szakok (főleg nem segítői szakmát választó embereket) hallgatóit is érdemes lehet vizsgálni, akiknek oktatásában az önismeret nincs kiemelt szerepben. Továbbá azt, hogy a nem segítői szakmát választó, de hivatástudattal rendelkező hallgatók is beszámolnak-e altruista motivációkról (Ahn, 2017)

Az identitás változásában tovább vizsgálnám Ibarra (1999) provizórikus self elmélete alapján a példaképek megjelenését, és hogy a számukra értékesnek ítélt tulajdonságok megjelenését változó szakmai identitásukban.

Illetve akár első pályaválasztás során programokkal, segítő szakemberrel lehetőséget biztosítani, hogy felismerjék mik azok az értékek, amik meghatározóak számukra, mik azok a képességek amiket gyakran és szívesen használnak, hogy akár számukra megfelelőbb döntést tudjanak hozni vagy ha később változás történik identitásukban meg merjék lépni a váltást.

VIII. IRODALOMJEGYZÉK

Kijelentem, hogy dolgozatomban semmilyen MI-technológiával előállított tartalom nem szerepel.

Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of vocational behavior*, 102, 48-62.

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.

Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 135–148.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order*. Transaction Publishers.

Clarke, V., & Braun, V. (2016). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.

Ehmann, B., & Balázs, L. (2015). A sarkvidéktől a világűrre: A pszichológiai tartalomelemzés alkalmazása izolált kiscsoportok vizsgálatára. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 70(4/2), 723-742.

Garthe, N., & Hasselhorn, H. (2021). Changes of profession, employer and work tasks in later working life: An empirical overview of staying and leaving. *Ageing and Society*, 1-21.

Goffman, E. (2002). The presentation of self in everyday life. 1959. *Garden City, NY*, 259.

Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711–735.

Hall, D. T. (1992). Career indecision research: Conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 245–250.

Hall, D. T. 1986. Breaking career routines: Mid- career choice and identity development. In D. T. Hall & associates (Eds.), *Career development in organizations*: Bass. 120 –159. San Francisco: Jossey- Bass.

Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, Winter, 22–37.

Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation. *Wiley encyclopedia of management*, 1-4.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative science quarterly*, 44(4), 764-791.

Kaló, Zs. (2019). Szerhasználó várandós és kisgyermekes nők anyaság-fogalmának feltárása. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 20(3), 239-266.

Krippendorff, K. (1995). *A tartalomelemzés módszertanának alapjai*. Ford. Kállai Tibor. Balassi Kiadó.

Lai, E. R. (2011). Motivation: A literature review. *Person Research's Report*, 6, 40-41.

Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological bulletin*, 107(1), 34-47.

London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226–251.

Marcia, J. E. (1966). Identity Status Interview. *Journal of Adolescence*.

Martin, B., Johnson, J., & Lay, M. (2002). What motivates individuals to become leaders in public and higher education? *Professional Issues in Counseling*, Spring.

Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society* (Vol. 111). Chicago: University of Chicago press.

Noe, R. A., Noe, A. W. & Bachhuber, J. A. (1990). Correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.

Ornstein, S., & Isabella, L. A. (1993). Making sense of careers: A review 1989–1992. *Journal of Management*, 19, 243–267.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. 2006. Constructing professional identity: The work of role and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49: 235–262.

Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631–639.

- Salomone, P. R. (1996). Tracing Super's theory of vocational development: A 40-year retrospective. *Journal of Career Development*, 22, 167–184.
- Schein, E. H., & Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 358-374.
- Smith, C.R. (1997). Career transitions of dual-career couples: An empirical study. *Career Development International*, 2(5), 229-237.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457–484.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA : Brooks-Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Turner, J. C. (1995). The influence of classroom contexts on young children's motivation for literacy. *Reading Research Quarterly*, 30(3), 410–441.
- Van Maanen, J. & Schein, E. G. (1979). "Toward a theory of organizational socialization." In B. M. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264. Greenwich, CT:JAI Press.
- Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Williams, J., & Forgasz, H. (2009). The motivations of career change students in teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(1), 95-108.

IX.MELLÉKLETEK

IX.1. Interjúkérdések

- 1. Mi most a foglalkozásod? Mondj róla egy-két mondatot!**
- 2. pályaválasztás előzményei és az egyetemi/szakmai képzés:**
 - Mi akartál lenni középiskolás korodban?
 - Hogyan született meg a döntésed a továbbtanulásodról?
 - Mennyire támogattak ebben szüleid, barátaid, tanáraid?
 - Mennyire szeretted a(z) (egyetemi) képzést? Mit adott a szakmád szempontjából?
 - Mennyire volt könnyű a végzettségeddel elhelyezkedned? Mennyire volt könnyű beilleszkedned?
- 3. Példaképek, kik játszottak fontos szerepet a szakmai életútjában**
 - Voltak/vannak-e példaképeid? És a mostani szakmádat tekintve?
 - Mennyire - miben voltak - vannak hatással az eddigi pályafutásodra?
- 4. Szakmai identitás - Ki vagy Te?**
 - Ki vagy te a munkádban? Hogyan jellemeznéd magad?
 - Ezzel mennyire értene egyet a kollégád, főnököd, párod vagy a barátaid?
 - Mennyire vagy sikeres a munkádban? Milyen értelemben?
 - Mi fontos számodra a munkádban? Mit szeretsz a munkádban?
- 5. Szakmai identitás - szakmai csoport értékei - normái – attitűdjei**
 - Milyen elvárásaid voltak az elhelyezkedésed előtt? Mennyire váltak be?
 - Tőled mit várnak el? Mennyire tudsz és szeretsz ennek megfelelni?
 - Milyen a munkahelyeden légkör? Mennyire érzed jól magad a munkahelyeden? Milyen a munkatársaiddal a kapcsolatod? És a főnököddel?
- 6. Pszichológia melletti döntés motiváció, fokális incidens, környezet véleménye, pszichológusok társadalmi megítélése, önismeret és más személyes motiváció**
 - Mikor és miért döntöttél úgy, hogy jelentkezel pszichológia szakra?
 - Miért pont akkor döntöttél a felvételi mellett? Mennyire könnyen született meg a döntés? Ki vagy mi segített meghozni?
 - Mit szólt hozzá a családod, barátaid és a kollégák a munkahelyeden?
 - Mi szól a döntésed mellett? És ellene? Miért vonzó szakma számodra a pszichológusi szakma?
 - Mikor és hogyan találkoztál először a pszichológiával? Milyen előzetes tapasztalataid voltak a szakmával kapcsolatban? Akkor mi tetszett benne?
- 7. Pszichológusi szakmai énkép és annak változása**
 - Mennyire és miben változott a pszichológiához való viszonyod a képzés során?

- Te miben változtál a képzés alatt?
- Milyen számodra az ideális pszichológus? Milyen szeretnél lenni pszichológusként?
- Van-e olyan pszichológus (praktizáló, egyetemi oktató vagy könyvszerző stb.), akinek munkája, pályafutása jó példa, szimpatikus neked? Miért?
- Mennyire jellemzők rád a pszichológusi attitűdök, szemlélet, viselkedés?
- Mennyire látod magad a szakmához tartozónak?

8. Jövőbeli célok, tervek, jelenlegi munka és a pszichológia kapcsolata a jövőben

- Milyen terveid vannak a szakmai jövőddel kapcsolatban? Milyen terveid vannak a jelenlegi szakmáddal kapcsolatban? És a pszichológiával kapcsolatban?
- Milyen félelmeid vannak a szakmai jövőddel kapcsolatban, és miért? Milyen reményeid, és miért?