



„ITT IS VAGYOK, OTT IS VAGYOK”

A karrierváltás tanulmányozása kvalitatív módszerekkel



Készítette: Sánta Zsófia

Témavezető: Dr. Koltói Lilla

Károli Gáspár Református Egyetem
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar
Pszichológiai Intézet

TARTALOMJEGYZÉK

Kivonat.....	2
Bevezető.....	2
Elméleti háttér.....	3
A karrier és a szakmai identitás kapcsolata.....	3
Pályaidentitás és szakmai elkötelezettség.....	4
A karrierváltás.....	6
Identitáskonfliktus és krízis.....	7
A provizórikus self elmélet.....	8
Empirikus rész.....	9
Módszer.....	9
Vizsgálati személyek.....	9
Eszközök.....	9
Eljárás.....	10
Elemzés és eredmények.....	11
A kategória-rendszer bemutatása.....	11
Az idővonalak elemzése.....	14
Sikertelen előzetes szakmai szocializáció: „A teljes csőd”.....	20
Társas sikertelenség: „A fekete bárány szerep”.....	20
„Életem legrosszabb munkahelye”: A sikertelenség megjelölt okai.....	21
Váltás: Megoldás a sikertelen szakmai szocializációra.....	23
Döntéshozatal: „Ez így jó lesz!”.....	23
„Itt is vagyok, ott is vagyok”: A szakmai identitás változása.....	24
Személyes dilemmák: „Az össze-vissza érzés”.....	27
Diskusszió.....	30
Összegzés és kitekintés.....	32
Köszönetnyilvánítás.....	32
Irodalomjegyzék.....	33
Mellékletek.....	38

KIVONAT

Jelen kutatás fókuszában az áll, hogy megvilágítsa, megjelenik-e a sikertelen szakmai szocializáció mint a pályaelhagyás egyik kiváltó oka, illetve, hogy milyen tényezők kapnak szerepet a karrierváltás szubjektív megélésében. A vizsgálat kvalitatív módszereket ötvöz. A vizsgálati személyekkel egy félig strukturált narratív interjú felvételére került sor, mely a későbbi tematikus tartalomelemzés alapjául szolgált. Ezenfelül pedig az interjúalanyok által megrajzolt személyes idővonalak elemzése egészítette ki a kutatást. A mintát nyolc fő alkotta, hat nő és két férfi, akiknek az átlagéletkora 39 év. A kiválasztási kritérium szerint, mindegyikük átélte a karrierváltás élményét, így jelenleg valamennyien pszichológia szakos, levelező hallgatók, akik már rendelkeznek legalább egy felsőfokú diplomával vagy felsőoktatási szakképzettséggel. A tartalomelemzés három fő kategória mentén történt, melyek a szakmai szocializáció, a váltás és az önaktualizáció. Az eredmények alátámasztják, hogy a sikertelen előzetes szakmai szocializáció egyéni-, társas- és helyzeti aspektusai valószínűsítik a pályaelhagyást. A karrierváltásról szóló döntés ugyanakkor számos személyes dilemmát von maga után, illetve a szakmai identitásban is jelentős változásokhoz vezet. Mindezen nehézségekkel szemben, a váltás során mégis kirajzolódik egy önaktualizációs tendencia.

Kulcsszavak: szakmai identitás, szakmai szocializáció, karrierváltás, identitáskonfliktus, provizórikus self, tartalomelemzés, idővonal

BEVEZETŐ

Napjainkban egyre gyakrabban megfigyelhető jelenség a karrierváltás, mely az elmúlt évek során szinte teljesen elfogadottá vált. Ennek köszönhetően a mai fiatalok már jóval több lehetőséget látnak a pályafutásukban és könnyebben váltanak az egyes szakmák között. Mindennek okán a dolgozók támogatásában, valamint a karriertervezésben manapság már nagyobb hangsúlyt kap a személyes motivációknak és az egyéni fókusznak a megértése. A nemzetközi kutatókat évtizedek óta foglalkoztatja ez a téma, azonban magyar szakirodalmak ezen a területen még nem igazán születtek. Ráadásul jelenleg e kérdéskörnek a Covid19-járvány miatti nem szándékos karrierváltások okán is kifejezetten központi szerepe van. Ugyanakkor a kutatásom olyan vizsgálati személyekkel foglalkozik, akik döntésüket már a pandémia kitörése előtt meghozták. Összességében tehát, a dolgozatomban megírásában leginkább a probléma aktualitása és a karrierváltással kapcsolatos hazai vizsgálatok hiánya motivált.

ELMÉLETI HÁTTÉR

A karrier és a szakmai identitás kapcsolata

A karrier lényegében különböző munkaszerepek sora, mely magában foglalja az egyén tapasztalatait és különféle aktivitásait a munka területén. Ebből kifolyólag, az egyes személyek mindenképpen több szerepben tűnnek fel karrierútjuk során (Morrison & Holzbach, 1980; Arthur et al., 1989; Ashforth & Sacks, 1995). Ezt az utat általában szervezetek írják elő, szociálisan kívánatos célokat, például pénzt és presztízt kínálva (Hoyer & Steyaert, 2015). Azonban a külső tényezőkön túl jellemző, hogy az emberekben erős érzelmi kötődés alakul ki a leírt pályájukhoz (Katz et al., 2019). Továbbá az egyéni identitás egy szerves része, a szakmai identitás is szoros kapcsolatban áll a karrierrel (Hall, 2002). Ebből következik, hogy pályafutás során megélt valamennyi váltással együtt az identitásban szintén változás fog végbe menni (Hall, 1968).

Az identitás legegyszerűbben egy reflexszerű gondolatként fogható fel a „Ki vagyok én?” című kérdésre (Chreim et al., 2007). A válasz számos jelentést hordozhat magában és többnyire szociális szerepeken, csoporttagságokon, tapasztalatokon, célokon, személyiségvonásokon és másoknak a személyiséggel kapcsolatos attribúcióin alapul (Gecas, 1982). Később Fiske és Taylor (1991) úgy fogalmaztak, hogy az identitás egy önmagunkról kialakított mentális reprezentáció, vagy másképpen hiedelem. Mindez számtalan módon kifejezhető, például az öltözködéssel, stílussal vagy különféle retorikai stratégiák, narratívák használatával (Ibarra & Barbulescu, 2010). Több elméletalkotó állítja, hogy az identitás szociális interakciók során jön létre, így folyamatosan változik és alakul (Cooley, 1902; Mead, 1934; Goffman, 1959; Baumeister, 1998; Najung, 2013). A saját viselkedés megfigyelése és mások reakciói egyaránt megerősíthetik vagy kétségbe vonhatják és módosíthatják az egyéni identitást (Swann, 1987; Slay et al., 2006). Emiatt az egyensúly fenntartásának érdekében az egyes személyek identitásmunkát végeznek, amely által az identitás formálható, stabilizálható és akár újra is konstruálható a szociális kontextusban (Ibarra, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010).

A személyes identitás több alidentitásra osztható, melyek ideális esetben harmonikus kapcsolatban állnak egymással. Ezek közül a karrier tekintetében meghatározó a szakmai identitás (Koltói, 2016). A szociális identitás- és az önkategorizációs elmélet szerint, az identitás társadalmi csoportokat reprezentáló szociális kategóriákból épül fel, melyek használatával az egyén önkategorizációt végez és azonosul az adott csoporttal (Tajfel, 1981; Turner, 1987). Ebből az következik, hogy a szociális kategóriák segítik az ön meghatározást,

illetve az egyén ezek mentén tudja magát elhelyezni a társas környezetben (Pataki, 2004). A szakmai identitásképzésnek ugyancsak fontos kognitív eleme, hogy az egyén egy szakmai közösség tagjaként azonosítsa önmagát. Jellemző, hogy a tagok felveszik a csoport prototipikus jellemzőit, melyek így saját meghatározó tulajdonságaikká válnak (Pratt & Dutton, 2000). A folyamatban megfigyelhető egy affektív komponens is, amely biztosítja a szakmai csoport iránti elköteleződést és pozitív elfogultságot, megalapozva és elősegítve a kollektív önértékelést (Pataki, 2004; Kiss, 2012; Koltói, 2016).

A szakmai identitás kialakításában és integrációjában meghatározó szerepe van a szakmai szocializáció dinamikus folyamatának. E során az adott személy igyekszik megfelelni az elvárt szakmai szerepnek, asszimilálódni a munkahelyi környezetbe, illetve kialakítani a hivatáshoz való pozitív viszonyulását (Pusztai, 2011). A szocializációs folyamatban kulcsfontosságú, hogy a munkavállaló egy szakmai közösség tagjaként azonosítsa önmagát, amelyet sokszor szerepmodellek követése könnyít meg. Tehát jó esetben, a szakmai szocializáció elősegíti a belépést a szakma képviselőinek sorába, biztosítja a szakmai szerep egyre magasabb szinten történő ellátását, mélyíti a választott pálya melletti elköteleződést és megerősíti, stabilizálja a szakmai identitást (Pratt et al., 2006; Slay et al., 2006).

Ezenkívül fontos, hogy a szakmai identitásképzés a személyes szükségleteknek és tehetségnek megfelelően alakul, ezért kiemelkedő szerepe van a szakmában észlelt kompetenciának (Pratt et al., 2006; Slay et al., 2006). Továbbá, a folyamat sikerességéhez elengedhetetlen metakompetenciák az önreflexió, valamint az alkalmazkodás (Koltói, 2016). A már kialakult, világos és letisztult szakmai identitás stabil és ellenálló, meghatározza az egyén attribúcióit, vélekedéseit, értékeit, motívumait, céljait és tapasztalatait (Schein, 1978; Koltói, 2016). Az így létrejött szakmai szerep segíti a munkahelyi elvárásokhoz és környezethez való alkalmazkodást, illetve determinálja a viselkedési- és az interakciós stílust (Ashforth, 2001; Koltói, 2016). Mindezek mellett, kulcsfontosságú, hogy a szakmai identitás kialakulását követően is megváltozhat és átalakulhat, egyes külső visszajelzések és belső preferenciák következtében (Schein, 1978).

Pályaidentitás és szakmai elkötelezettség

A karrierről Super (1980) az életpályamodelljében úgy ír, mint egy egész életen átívelő, szakaszos folyamatról, amely a növekedéstől a hanyatlásig tart. Az életpályához szorosan kapcsolódik az énfogalom, vagyis az egyén képe önmagáról egy-egy szerepben, helyzetben, pozícióban, valamilyen funkció ellátásában vagy kapcsolatok hálójában. Az énkoncepció az

életkori feladatok teljesítésével folyamatosan alakul, ugyanakkor a kutatások szerint a 40-es évekre már megfigyelhető egy bizonyos szintű, tartós stabilizálódás (Super, 1980; Koltói & Kiss, 2020). Az életpályában és így a pályaidentitásban egyaránt meghatározó a munka területe, ugyanakkor a bizonytalan és kiszámíthatatlan gazdasági környezet miatt általában a munkavállalók nem köteleződnek el egy életre szólóan, hanem jellemzően több munkaadóval is kapcsolatba lépnek. Emiatt a karrierút jellemzően időben szekvenciális, különféle feladatok és munkatapasztalatok sorozata, tehát a többség átéli a pályamódosítást, amely egy differenciáltabb és érettebb selfhez vezethet (Savickas, 2012). Ezt az újabb megközelítést foglalja össze Savickas (2013) pályaeépítési elmélete, mely szerint nincsenek kiszámítható pályaszakaszok, illetve nincs jól tervezhető karrierút sem, mivel a munkavállalóknak alkalmazkodniuk kell a változó környezethez és önmaguknak kell megkonstruálniuk a saját életpályájukat, valamint az ehhez kapcsolódó énfogalmukat (Koltói & Kiss, 2020).

A kiforrott pozitív szakmai identitás és énkoncepció nagyban hozzájárul az észlelt szakmai sikerességhez, valamint csökkenti a szakma elhagyásának valószínűségét. Ezenkívül a magas szakmai elkötelezettség ugyancsak valószínűtlenné teszi a pályamódosítást, amely korábbi megfigyelések szerint, az életkorral nő, mivel a munkavállalók egyre több időt és energiát fektetnek szakmájukba, így lezárják az alternatív pályalehetőségeket (Colarelli & Bishop, 1990). A szakmai elkötelezettséghez kapcsolódó fontos fogalom a munkába való bevonódás, ami egy munkával kapcsolatos kielégítő állapot, melyet a magas energiaszint, az elköteleződés és az elmélyülés jellemez (Bakker & Schaufeli, 2008). Ugyanakkor a már említett folyamatos munkaerőpiaci- és gazdasági változások miatt a munkahelyváltás, sőt ritkább esetben a szakmaváltás is szerves részévé vált a munkavállalók fejlődésének és önkonstruálási folyamatának. Mivel a pályamódosítás a szervezetek és munkáltatók számára problémát jelent, ezért már a kilépési szándék, mint motivációs faktor kapcsán is több kutatás született (Koltói & Kiss, 2020). Például Khapova és munkatársai (2007) szerint, a karrierváltáshoz való viszonyulás, az észlelt társas nyomás és az észlelt viselkedéses kontroll bejósolják a kilépési szándékot, illetve a kiforratlan szakmai identitás egyaránt valószínűsíti a kilépés fontolgatását.

Továbbá, nagy jelentősége van az egy-egy munkahelyen vagy szakmában eltöltött időnek, illetve annak, hogy a pálya melyik szakaszában történik az esetleges karrierváltás. Jellemző, hogy a pályakezdők kezdeti lelkesedését követően megjelenik a kijózanodás, valamint csökken a szakmai elkötelezettség és a szubjektív pályasikeresség, így viszonylag magas a kilépési szándék. Azonban az idő múlásával a munkavállalók megélhetik a kompetenciáik kibontakozását, mellyel együtt jár a szakmai identitás stabilizálódása és a

hosszútávú elköteleződés, csökkentve a karrierváltás valószínűségét. Ugyanakkor Koltói és Kiss (2020) szerint, az idői tényezőknek, vagyis az életkornak és az adott munkahelyen vagy szakmában eltöltött időnek nincs közvetlen hatása a kilépési szándékra, mivel azt elsősorban a szakmával való azonosulás, illetve a szakmai elkötelezettség folytonossága határozzák meg.

A karrierváltás

A karrierváltásnak, a változás mértékétől függően, három típusa különíthető el. Az első esetben a munkafeladatok változásáról van szó, amikor a munkavállaló az adott szakmán és munkahelyen belül, a korábbiakhoz képest több, kevesebb vagy módosított feladatot kap. A második típus a munkáltató váltás vagy másképpen a munkahelyi mobilitás (Alcover & Topa, 2018). Ilyenkor az egyén a szakmáján belül kerül át az egyik munkáltatótól a másikhoz, vagyis egy munkahelyváltás történik. Végül a harmadik típus a szakmaváltás, amikor az adott személy az előzetes szakmáját egy újabbra cseréli. Fontos, hogy ebben az esetben további tanulásra van szükség és a szakmaváltásról szóló döntés a szakmai identitás változását vonja maga után (Garthe & Hasselhorn, 2021). A továbbiakban karrierváltás alatt, annak ez az utolsóként bemutatott típusa értendő.

A karrier alakulását és a szakmai identitás felépítését egyéni és szituációs tényezők egyaránt befolyásolhatják (Ibarra, 1999). Az egyes személyek általában autonómiára és fejlődésre törekednek a pályafutásuk során, illetve többnyire konkrét célokkal rendelkeznek. Azonban, ha mindez nem teljesül, akkor fellép a szakmai szereppel kapcsolatos elégedetlenség, mely az esetleges pályaelhagyást és identitás újra definiálását vonhatja maga után (Van Maanen & Schein, 1979; Slay et al., 2006). Ugyanakkor a karriert érhetik külső, kényszerítő erejű hatások is, melyek megerősíthetik vagy károsíthatják a szakmai célokat és terveket, vagyis megkérdőjelezhetik a karrierutat, illetve veszélyt jelenthetnek az önértékelésre. Az ilyen típusú karriersokkok esetén szintén jellemző az identitás felülvizsgálata (Swann, 1987; Slay et al., 2006). Az esetlegesen fellelhető diszkrepancia pedig motiválhatja a karrierváltást és felerősítheti az önigazolást, annak érdekében, hogy helyreálljon az egyensúly (Higgins, 1987; Fiske & Taylor, 1991). Ugyancsak a karrierváltás megfontolását vetítheti előre, az egyéni kudarcok és váratlan külső események mellett, a sikertelen szakmai szocializációs folyamat. Ebben az esetben az egyén nem képes megfelelni az adott szakmai szerepnek, nem valósul meg a munkahelyi környezetbe történő asszimilációja, valamint a hivatáshoz való pozitív viszonyulása is kudarcba fullad (Pusztai, 2011).

Kiváltó okoktól függetlenül, valamennyi váltásban vagy munkaszerep átmenetben közös az előző szakma elengedése, valamint az új melletti elköteleződés (Allen & van de Vliert, 1984). Mindez számos egyéb változást hoz magával az egyén céljaira, attitűdjeire, viselkedéses rutinjaira, kapcsolataira és identitására nézve. A váltás megszakítja a kontinuitást és gyakran negatív hatást gyakorol a személyes jólétre, de a kutatások szerint, többnyire szinkronizáció követi (Ashforth & Sacks, 1995). Továbbá fontos, hogy a karrierváltás nem része az intézményesített vagy szervezeti karrierútnak, hanem jellemzően egyedi erőfeszítéseket kíván (Ibarra, 2005).

Identitáskonfliktus és krízis

A munkaszerep átmeneteket szinte minden esetben identitásváltozás vagy identitáskrízis kíséri (Ibarra, 1999). Habermas (1973) írta le az identitáskrízis egyik típusát, a legitimációs krízist vagy más néven identitáskonfliktust, melynek során az egyén nem tud megfelelni az önmagával szemben támasztott elvárásoknak és nem tudja igazolni saját cselekedeteit, mivel egyszerre több erős érzelmi elköteleződése van jelen, melyek az adott szituációban ellentétes viselkedéshez vezetnek. Ebben az esetben az identitás többszörösen meghatározott és nehéz összeegyeztetni a különböző elkötelezettségek igényeit, valamint az egyes szituációk ellehetlenítik, hogy a személy az értékeivel konzisztensen cselekedjen, azaz el kell árulnia önmagát. Az szakmai identitáskonfliktus, hasonlóan az aktuális és az ideális self konfliktusához, a karrierváltás egyik megbízható bejósolója, mivel az egyén a pályaelhagyással megőrizheti az integritását (Fiske & Taylor, 1991; Slay et al., 2006). Az identitáskonfliktus megoldása sokszor egy külső kényszerítő erejű tényezőnek köszönhető, azonban emellett elengedhetetlen az öndefiníálás és a személyes döntéshozatal, melyben segíthet az olyan modellekkel való azonosulás, akik már megoldottak egy hasonló krízist. Speciális esetekben az ellentétes identitásrészek párhuzamosan is fenntarthatók, ekkor kompromisszumra vagy merev szeparációra van szükség. Ezenfelül jellemző, az identitáskrízis utólagos letagadása vagy racionalizációja (Habermas, 1973).

Az identitáskonfliktushoz hasonlóan a krízis, az átélt aggodalmak és a szorongás is előmozdíthatja a karrierváltást (Zirkel, 1992). Ehhez kapcsolható, az átmeneti rítusok elmélete, mely egy univerzális mintázatot feltételez a változások hátterében, amelynek első lépése az előző identitástól való elszakadás. Ezt követően az egyén egy köztes, úgynevezett küszöbtérbe kerül, ahol számos megpróbáltatáson megy keresztül, míg végül sikerül megalapoznia az új identitását (Van Gennep, 1960; Turner, 1982, 2002). Az átmenetben tehát, szükségszerű az

előző identitás szimbolikus halála, mely mindenképpen egy lélektani krízist von maga után, illetve a nagyobb váltásoknál az identitás széttöredezése is előfordulhat (Tacey, 2005; Pratt et al., 2006). Ebből adódóan, valamennyi krízis megoldásához elengedhetetlen az identitás központi, fontos területén bekövetkező változása (B. Erdős, 2018).

A provizórikus self elmélet

Látható tehát, hogy a szakmai identitás tartalmában bekövetkező változásnak számtalan oka lehet, azonban a karrierváltás és az azzal járó identitásváltozás még egy önkéntes döntés esetén is kifejezetten nehéz, rendezetlen és bomlasztó folyamat (Ibarra & Barbulescu, 2010). Emiatt az emberek új szerepekhez való alkalmazkodására jellemző a kísérletezgetés különféle provizórikus, azaz átmeneti selfekkel. Ezáltal lehetséges, de még nem teljesen kidolgozott szakmai identitások próbálhatók ki (Ibarra, 1999). Az új munkaszerepek elsajátításához új készségeket, szociális normákat és szabályokat kell internalizálni, illetve más viselkedésekre, attitűdökre és interakciós mintázatokra van szükség (Van Maanen & Schein, 1979). Továbbá, a karrierváltás során markáns változások következnek be a stabil identításban, az egyénnek be kell illeszkednie az új munkakörnyezetbe és személyre kell szabnia az új szakmai szerepét. Ugyanakkor a folyamat lehetőséget teremt az identitásfejlődésre, valamint a vágyott selfek elérésére. Az adaptáció során segítséget nyújtanak a provizórikus selfek, mivel ezek hidat képeznek a régi és az új szakmai identitás között, azonban egészen addig átmenetiek maradnak, amíg a tapasztalat meg nem erősíti őket. Ibarra (1999) karrierváltásról szóló elmélete szerint, az adaptáció első feladata a modellek megfigyelése, majd egy lehetséges prototípus azonosítása és a saját identitással való egyeztetése. Ezt követi a provizórikus vagy átmeneti selfekkel való kísérletezés, különböző utánzási stratégiák használatával. Végül a kísérletezések értékelése következik belső sztemderdek és külső visszajelzések alapján. Tehát a folyamatban megfigyelhető a személyes és a környezeti faktorok interakciója. Egyrészt, nagy szerepe van a szociális kapcsolatoknak és a referenciacsoportoknak (Cooley, 1902; Lieberman, 1956; Ibarra, 1999). Másrészt, pedig az identitásváltozás során meghatározó a személyes múltbeli identitások emléke, valamint a jövőbeliek motiváló ereje (Najung, 2013).

Mindemellett megkerülhetetlen, hogy a szakmaváltás áldozatokkal is jár. A karrierváltó munkavállaló esetlegesen elveszítheti a magas pozícióját, a közeli munkakapcsolatait, a csapattagságát vagy a szép munkahelyi környezetét (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014). Mindennek következtében pedig többek között a váltás szociális validálására van szükség (Pratt et al., 2006). Ugyanakkor fontos, hogy az egyén önmaga számára is biztosítsa a folytonosságot

és egy koherens, értelmes élettörténetet hozzon létre. A narratív identitáselmélet szerint, az önnarráció átmenetet képez a múltbeli és a jövőbeli szerepek között, valamint a hatékony narratívák képesek fenntartani a személy hitelességét, támogatva a váltást. Végül fontos, hogy a narratív identitásmunka segítségével a karrierváltásról szóló döntés szociális érvényessége, illetve értelme is alátámasztható (McAdams, 1985, 1996; Ibarra & Barbulescu, 2010).

Ezen előzetes irodalmak és vizsgálatok alapján, jelen kvalitatív kutatás arra a kérdésre keresi a választ, hogy *megjelenik-e a sikertelen előzetes szakmai szocializáció mint a karrierváltás egyik kiváltó oka, illetve hogy milyen tényezők kapnak szerepet a karrierváltás szubjektív megélésében.*

EMPIRIKUS RÉSZ

Módszer

Vizsgálati személyek

A kutatás vizsgálati személyei a Károli Gáspár Református Egyetem harmadéves, pszichológia szakos, levelező hallgatói közül kerültek ki. A toborzás témavezetői segítségével történt, melynek során a vizsgálatban való részvétel feltétele a karrierváltás személyes átélése volt, vagyis minden vizsgálati személy aktívan dolgozik jelenlegi szakmájában és amellet vesz részt az egyetemi képzésben. A mintát összesen nyolc személy alkotja, akiknek az átlagéletkora 39 év, a legfiatalabb alany 25, míg a legidősebb 57 éves. A vizsgálati személyek nemét tekintve, két férfi és hat nő került be a mintába. A családi állapottal kapcsolatban fontos, hogy valamennyi vizsgálati személy párkapcsolatban él és közülük hat fő nevel egy vagy több gyermeket. Ezenfelül, a vizsgálatban való részvétel feltételéből adódóan, a mintát alkotó személyek közül heten rendelkeznek legalább egy felsőfokú diplomával, egy főnek pedig felsőoktatási szakképzettsége van. A már meglévő végzettséget tekintve, a mintába két közgazdász, egy ügyvéd, egy óvónő, egy pilóta, egy informatikus, egy gyógyszerész és egy fordító került be.

Eszközök

Jelen kutatás a változás megragadásának érdekében kvalitatív módszereket ötvöz. A vizsgálat alanyaival egyrészt egy félig strukturált narratív interjú felvételére került sor, előre meghatározott kérdések mentén (1. sz. *Melléklet*). Az interjú kérdéseinek kialakítása témavezetői segítségével történt. A kérdések a pályaválasztási előzmények, a példaképek, az

előzetes szakmai identitás, a pszichológia melletti döntés, az új szakmai énkép és a jövőbeli tervek témaköreit érintik. Ezenfelül az interjú módszerét egy személyes idővonal megrajzolása egészítette ki (2. sz. *Melléklet*). Ez a technika az információkat vizuálisan és időben egyaránt szervezi, valamint kiemeli a fontosabb életeseményeket és azok szubjektív jelentését (Patterson et al., 2012). A két kvalitatív kutatási módszer együttes használata lehetővé tette az különféle módokon nyert adatok összehasonlító elemzését.

Az idővonal a vizsgálati személyek emlékeit, történeteit reprezentálja vizuálisan és nagyban segíti az interjúfelvételt, tekintve, hogy a nyelvi kifejezés korlátozott (Sheridan et al., 2011). Az ábrát két dimenzió mentén szükséges megrajzolni, melyek közül az egyik az idő, a másik jelen esetben pedig az adott életeseménnyel való elégedettség egy 1-től 10-ig terjedő skálán. Az elkészült idővonal sok adat összefoglalója és az önreflexió lehetőségét is magában hordozza. A módszer elősegíti a holisztikus megértést, valamint a kutató és a vizsgálati személy közötti bizalmas kapcsolatot és az interjú menetét (Berends, 2011; Kolar et al., 2015).

Eljárás

Dolgozatommal a Károli Gáspár Református Egyetem azon kutatócsoportjának munkájához csatlakoztam, amely pszichológus hallgatók szakmai identitását vizsgálja. Ezen kereteken belül a témavezetőm, Dr. Koltói Lilla foglalkozik a szakmai identitás változásával és a karrierváltással. Ehhez a témához kapcsolódik jelen, önállóan végzett interjú kutatásom. Az interjúk lebonyolításában adatgyűjtő egyetemi diákok segítettek a munkámat, így én összesen négy interjút csináltam egyedül. A kapcsolatfelvétel elektronikus levelezés során történt, melynek keretében a vizsgálati személyek felkérést kaptak arra vonatkozóan, hogy készítsék el az interjú napjáig az idővonalat, melyen a pályafutásukat ábrázolják. Az interjú felvétele a Covid19-járvány 2021-es tavaszi hulláma miatt online valósult meg, a Skype felületén és átlagosan egy órát vett igénybe. Ugyanakkor fontos, hogy a vizsgálati személyek karrierváltásról szóló döntése már a pandémia előtt megszületett, csak az adatfelvétel esett járványügyi lezárások időszakába. A beszélgetés az előre meghatározott kérdések, illetve a személyes idővonal mentén haladt. Erről a vizsgálati személyek beleegyezésével felvétel készült, melyet az Alrite beszédfelismerő szoftver szöveges dokumentummá konvertált. Ezt követően mind a képi-, mind a hanganyag törlésre került. Természetesen a kutatás folyamán a vizsgálati személyek anonimitása mindvégig megmaradt. Az elemzés során álnevek használata segítette a résztvevők elkülönítését. Az önállóan végzett tematikus tartalomelemzés alapjául a nyolc interjú átirata szolgált, melyekből ezen kutatás szempontjából releváns vizsgálati

kategóriák, illetve mintázatok emelkedtek ki. A szisztematikus elemzés első lépései között szerepelt a kódolás, melynek során számos tartalmilag fontos és ismétlődő szövegrész megjelölésére került sor. Majd ezekből a kisebb-nagyobb címkézett egységekből rajzolódtak ki az elemzéshez használt fő kategóriák. Az egyénileg kialakított kategória-rendszerem illeszkedik az előzetes szakirodalmakhoz és jelen dolgozatom kutatási kérdéséhez, így az interjúk további részletes elemzése e mentén történt meg. Tehát, a tartalomelemzést deduktív módon végeztem, vagyis elsőként a korábbi kutatások és a címkézett szövegegységek mentén definiáltam a kategóriákat, majd a mélyreható szövegelemzés során véglegesítettem a rendszert. Valamennyi interjúátírat esetében kettős kódolás történt, azaz rajtam kívül egy független kódoló is azonosította a különböző címkéket és kategóriákat, a kérdéses esetekben pedig a kódolók egyeztettek egymással. A két kódoló közötti egyezés mértéke, vagyis az interrater reliabilitás százalékos arányban becslve kb. 90% volt. Tehát, a tartalomelemzési technika segítségével az adatokból az adott kontextusra vonatkozóan megismételhető és érvényes következtetések vonhatók le (Krippendorff, 1995). Mindezzel párhuzamosan pedig elemeztem a személyes idővonalakat és azonosítottam a vizuálisan megjelenő mintázatokat.

Elemzés és eredmények

A kategória-rendszer bemutatása

A tematikus tartalomelemzés során három fő kategória emelkedett ki, melyek felölelik a karrierváltás különféle aspektusait, illeszkedve a korábbi szakirodalmakban foglaltakhoz és megválaszolva az aktuális kutatás kérdését (1. sz. Ábra). Valamennyi fő kategória több alkategóriából épül fel, létrehozva az elemzés alapjául szolgáló szempont-rendszert, melynek fontosabb elemei az idővonalaknak köszönhetően vizuálisan is egységesen megjelennek.

FŐ KATEGÓRIÁK	Szakmai szocializáció	Váltás	Önaktualizáció
ALKATEGÓRIÁK	Pályaválasztási előzmények	Döntéshozatal	Saját, tudatos döntés megvalósítása
	Sikertelen előzetes szakmai szocializáció	Szakmai identitásváltás	Teljesítménymotiváció
	Váltást követő, folyamatban lévő szakmai szocializáció	Személyes dilemmák	Önmegvalósítás és kiteljesedés

1. sz. Ábra. A tematikus tartalomelemzés kategóriái

A következőkben a kategória-rendszernek, vagyis a kódolás sztenderdjének a részletes bemutatása, illetve a fő- és alkategóriák pontos definiálása olvasható, amely transzparenssé teszi, hogy milyen kritériumok mentén sorolhatók a különféle szöveges elemek egy adott csoportba. Az első kiemelkedő fő kategória a szakmai szocializáció, mely egy olyan dinamikus folyamat, ami lehetővé teszi, hogy az egyén kialakítsa és integrálja a szakmai identitását, belépjen egy szakma képviselőinek sorába, majd jó esetben egyre magasabb szinten lássa el a szakmai szerepét és elköteleződjön a választott pálya mellett (Pratt et al., 2006; Slay et al., 2006). Ez alkategóriákra bontva további három lényeges tényezőt ölel fel. A szakmai szocializáció előzményeként jelentkezik a pályaválasztásról szóló döntéshozatal, mely az esetek többségében az érettségit követően nem önállóan történt. A vizsgálati személyek arról számoltak be, hogy a leendő szakmájuk kiválasztását főként szituációs tényezők vagy jelentős mások befolyása határozta meg, vagyis nem igazán láttak valós alternatívákat.

További jól elkülönülő alkategória a sikertelen előzetes szakmai szocializáció, amikor a szakmai identitás megszilárdítása különböző okok miatt kudarcba fullad, előrevetítve a karrierváltást (Pusztai, 2011). A sikertelenség egyik hangsúlyos aspektusa, hogy az adott személynek nem sikerül egy szakmai közösség tagjaként azonosítania magát, illetve a munkatársak reakciói kétségbe vonhatják az egyéni identitását, amely akár a kollégákkal vagy a főnökökkel való konfliktusokban manifesztálódhat (Swann, 1987; Slay et al., 2006). Ezenkívül megjelölt okot képeznek egyes saját hiányosságok a különféle kompetenciák vagy az elköteleződés terén, illetve a kudarc külső, kényszerítő erejű, kontrollálhatatlan tényezőkből is származhat (Pratt et al., 2006; Slay et al., 2006).

Végül megjelenik alkategóriaként a váltást követő és még folyamatban lévő szakmai szocializáció. E dinamikus folyamat során az egyén kialakítja új szakmai identitását és érzelmileg is elköteleződik a választott pálya mellett. Az új szakmai területen jellemző a korábbinál erősebb érdeklődés, a pozitív elfogultság (Pataki, 2004; Kiss, 2012; Koltói, 2016). Valamint a kutatásban résztvevőknél releváns előzetes személyes tapasztalatok, képzések is szerepet kaptak.

A második fő kategória maga a váltás, ami a sikertelen szakmai szocializáció következtében előbb-utóbb mindenképpen megjelenik, azaz az adott egyén elhagyja az eredeti szakmáját, majd egy új szakma területén kezd el tanulni és dolgozni. Mindez a korábbi kudarcok megoldásaként funkcionál (Pusztai, 2011). Ezen belül fontos alkategóriát képez a döntéshozatal, amely egy több fázisból álló, hosszadalmas és összetett folyamat. Először megfigyelhető egy elcsendesedési szakasz, amikor a váltást fontolgató személy elvonul, illetve

befelé figyel. Ezután jelenik meg a váltás előkészítése, majd a végleges döntés egy-egy fokális incidenst követően születik meg. Ezek olyan hirtelen és váratlanul bekövetkező események, amelyek a karrierváltás gyújtópontjaként azonosíthatóak. Jellemző, hogy hatásukra a váltást már régebb óta fontolgató személyek kizökkennek az eddig fenntartott egyensúlyi állapotból, önvizsgálatot tartanak, majd meglátják a lehetőséget a változásra és elhatározzák magukat a pályaváltásról szóló döntést illetően, így a gyakorlatban is a szakmai átalakulás útjára lépnek. A fokális incidensek általában nem a munkahelyi környezetben történnek, hanem legtöbbször magánéleti, egészségügyi vagy külső környezeti hatásokról, eseményekről van szó, amelyek a beszámolók alapján inkább negatív jellegűek.

A karrierváltás együtt jár a szakmai identitás változásával, amely bizonytalanságot von maga után és egy új alkategóriát képez (Hall, 1968, 2002). Megfigyelhető, hogy egy ideig a karrierváltók régi és új szakmai identitása egyaránt meghatározó, emiatt pedig előáll az identitáskonfliktus jelensége, amikor a különféle szerepek egymással összeegyeztethetetlenek és a többszörösen meghatározott identitás ellentétes viselkedésekhez vezet (Habermas, 1973). Ezeket a nehézségeket oldja fel a provizórikus, vagyis átmeneti self, amely lehetővé teszi az új, de még nem teljesen kidolgozott identitás kipróbálását, illetve az azzal való kísérletezést, egészen addig, amíg nem sikerül alkalmazkodni az aktuális munkaszerephez (Ibarra, 1999). Mindemellett a karrierváltást számos nehézség kíséri, amelyek az élet különböző területeit érintik, ezért a személyes dilemmák külön alkategóriát alkotnak. A régi szakmai identitás és az ahhoz kapcsolódó munkahely gyakran anyagi biztonságot jelent, így az attól való elszakadás sokszor pénzügyi kérdéseket is felvet. Ezenkívül jellemző, hogy a váltás gondolata a vizsgálati személyeknél 30 éves kor felett jelenik meg, de az is előfordulhat, hogy az életközépi válsággal esik egybe, tehát lényegi tényező az életkor, amely számos nehézséget vethet fel. Végül dilemmák mutatkoznak a magánélet kapcsán is, hiszen nem egyszerű összeegyeztetni a családot a munkával és a tanulással, kifejezetten nők esetében. Ráadásul a karrierváltóknak a jelentős mások (partner, szülők és barátok) támogatásáért és a döntésük szociális validálásáért egyaránt meg kell küzdeniük, mert a legtöbb esetben a közeli hozzátartozók nincsenek jó véleménnyel a régi szakma elhagyásáról, majd az új pályaválasztásról (Pratt et al., 2006).

A harmadik, és egyben utolsó, fő kategória, amely egységesen, inkább hosszabb távon, a jövőbe tekintve megjelent a karrierváltó vizsgálati személyeknél, az az önaktualizáció. Kiemelendő, hogy ez a tendencia túlmutat a kutatás előzetes várakozásain, nem kifejezetten kapcsolódik annak elsődleges kérdéseire, illetve a korábbi karrierváltásról szóló szakirodalmak sem emelik ki ezt a jelenséget, azonban az adatok egybehangzóan azt mutatják,

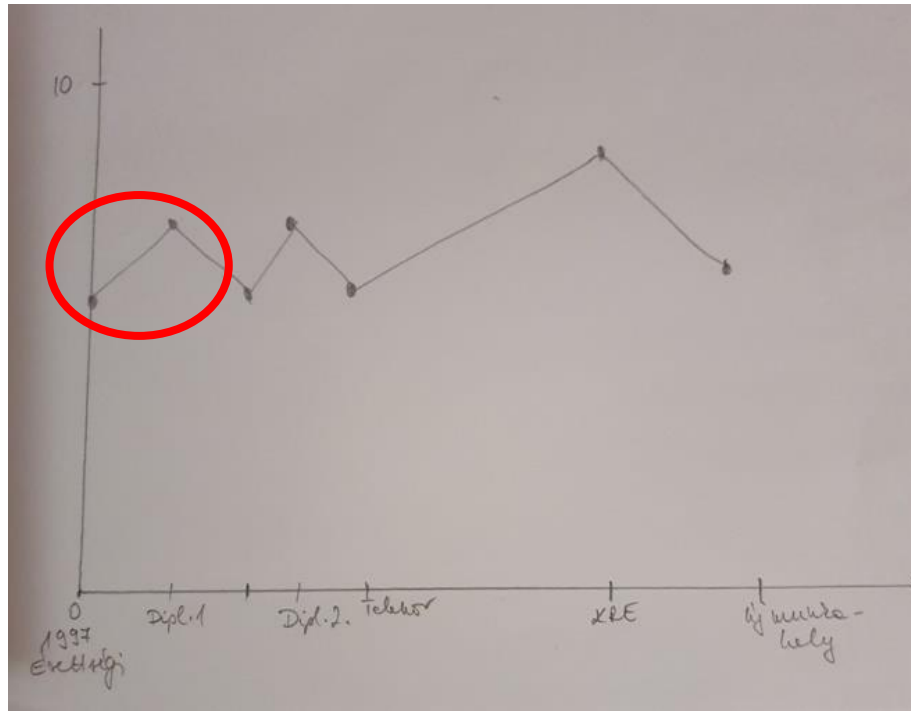
hogy a pályaváltás és szakmai identitás változása együtt járhat az önaktualizációval. A beszámolók szerint, a karrierváltással elmozdulás történik a személyes növekedés és az autonómia irányába, valamint kilátásba kerül a belső lelki egyensúly és a harmónia elérése, tehát az interjúalanyok alapvetően bizakodóak. A szakmaváltásról szóló döntés már mindenkinek a sajátja, amely általában hosszas mérlegelés után születik meg. Éppen az elhatározás tudatossága miatt nagyobb a karrierváltók felelőssége is, így jellemzően nagyon keményen dolgoznak azon, hogy elképzeléseik megvalósuljanak és sikeresek legyenek. Tehát külön alkategóriát képezhet ennek a saját és tudatos döntésnek a megvalósítása. Ezenkívül alkategóriaként kiemelkedett a teljesítménymotiváció, ugyanis jellemző, hogy a vizsgálati személyek az új szakma területén minél hamarabb, minél jobban szeretnék teljesíteni. Ezért nagyon kitartóak és hatalmas erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy behozzák a lemaradásaikat, sőt szélsőségesebb esetekben ez akár a perfekcionizmus formájában is megmutatkozhat. A karrierváltás szubjektív élményében fontos, hogy az interjúalanyok függetlenebbnek élik meg magukat, illetve a kiteljesedés érzéséről számolnak be, melyhez egy erős belső motiváció is társul, létrehozva a harmadik alkategóriát. Ugyanakkor a narratív identitáselmélet szerint, ez a tendencia abból is fakadhat, hogy a karrierváltók önmaguk és mások számára is alá akarják támasztani a döntésüket, biztosítani szeretnék a folytonosságot, a hitelességet, ezért egy koherens, értelmes élettörténetet kívánnak átadni, amely pozitív irányba halad (McAdams, 1985, 1996; Ibarra & Barbulescu, 2010).

Továbbá az önaktualizáció kapcsán lényeges, hogy valamennyi vizsgálatban résztvevő pszichológia szakos hallgató, vagyis a karrierváltás mindannyiuk esetében a pszichológia területére történt. Ennek sajátossága, hogy a képzés során az egyetemi diákok számottevő önismeretre tesznek szert, így harmadévre már letisztultabban látják önmagukat, mint segítő, ezáltal az új szakmai identitás kialakulása természetesen is magával vonja a kiteljesedés érzését. Tehát az önaktualizáció speciálisan jellemezheti a pszichológussá válást. Ezenkívül hangsúlyos, hogy egy hosszú folyamatról van szó, amely rengeteg tanulással, idő és energia befektetéssel jár. Azonban ez a kategória arról árulkodik, hogy a képződés és az önképzés folyamata a vizsgálati személyek számára egyaránt magában hordozza az önmegvalósítás és a személyiségfejlődés lehetőségét.

Az idővonalak elemzése

Jelen kutatás kvalitatív módszereket ötvöz, így a fent bemutatott fő- és alkategóriák az elkészített idővonalakon vizuálisan is megjelennek, illetve egységes mintázatot mutatnak. Az

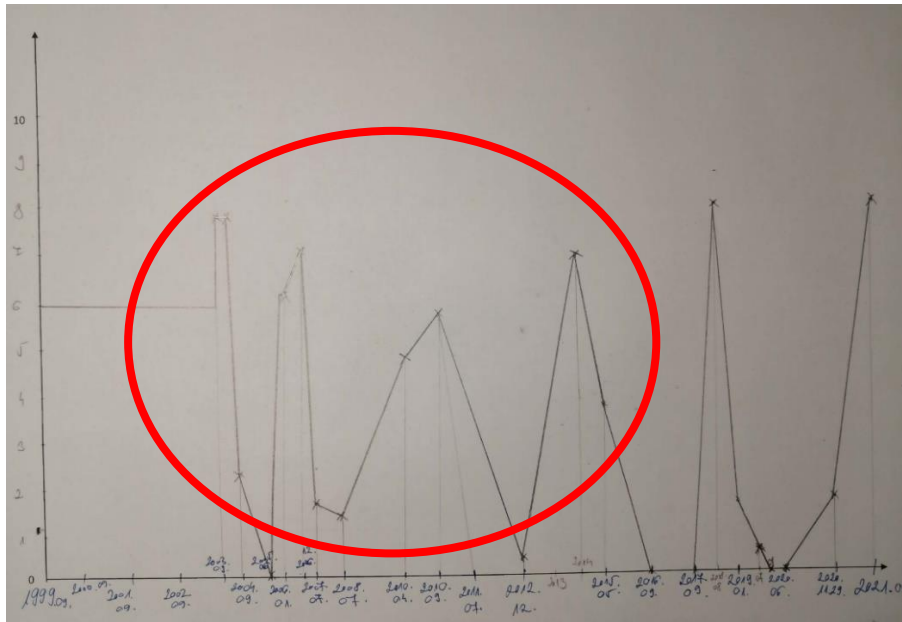
első fő kategória a szakmai szocializáció, amely kapcsán előzményként megjelenik a továbbtanulásról szóló döntés, vagyis egy adott foglalkozás melletti kezdeti elköteleződés, mint alkategória. A pályaválasztási előzmények közepes értékeket vettek fel az idővonalakon, az interjúalanyok átlagos elégedettségi szintje a karriergörbe indulásánál 6-os, amely jelentheti a még bizonytalansággal társuló kezdeti kíváncsiságot (2. sz. Ábra).



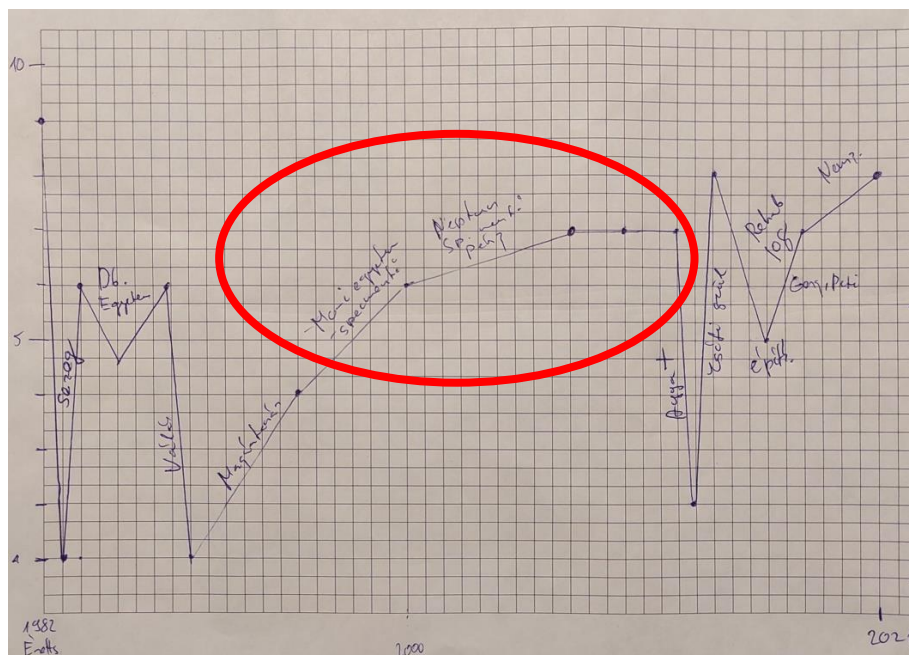
2. sz. Ábra. Kriszta idővonala

További, a kutatás szempontjából kifejezetten fontos, alkategóriát képez a sikertelen előzetes szakmai szocializáció. Ez az idővonalakon kétféleképpen jelent meg. A legtöbb vizsgálati személy esetében az egyszer fent-egyszer lent mintázatot lehetett megfigyelni, vagyis szélsőséges ingadozások mutatkoztak meg az elégedettség tengelye mentén (3. sz. Ábra). Ezenkívül az is előfordult, hogy a sikertelenséget egy egyenes vonal ábrázolta, utalva a stagnálásra (4. sz. Ábra). Ez akár viszonylag magas elégedettségi értékeket (6-7) is felvehetett, azonban az interjúalanyok beszámolóí szerint, ekkor már nem láttak maguk előtt fejlődési lehetőségeket, sem olyan szakmabelieket, akik példaértékűek és követendőek lehettek volna. Emiatt megkezdődött az egyénieskedés és idővel megjelent a különtség érzése, amely tényezők pedig magukkal vonták, hogy egyesek még a kiégés veszélyéről is beszámoltak. Mindennek következtében valamennyien elkezdték fontolgatni a váltást, mint egy lehetséges megoldást.

Itt is vagyok, ott is vagyok



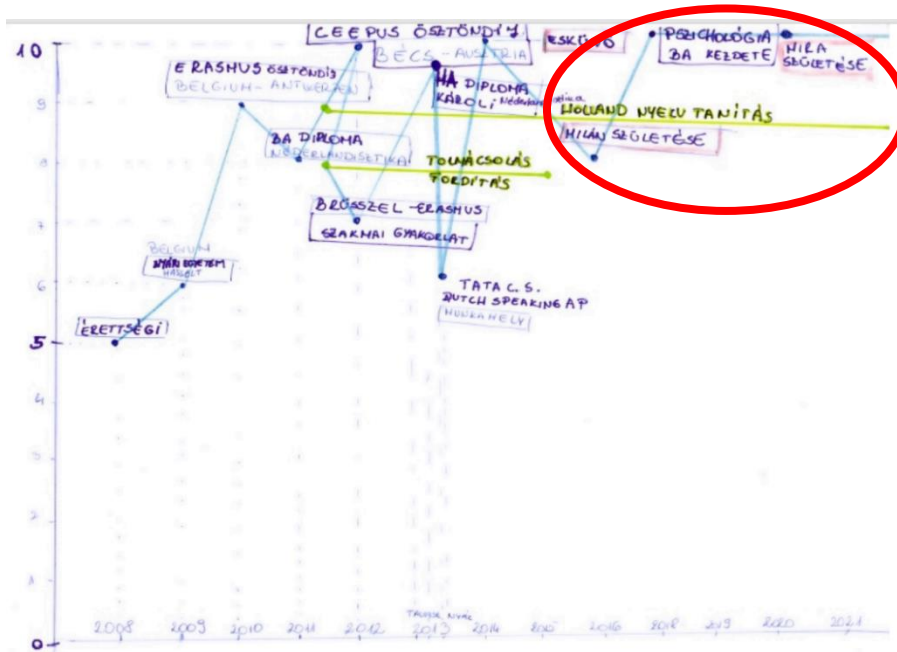
3. sz. Ábra. Anna idővonala



4. sz. Ábra. Miklós idővonala

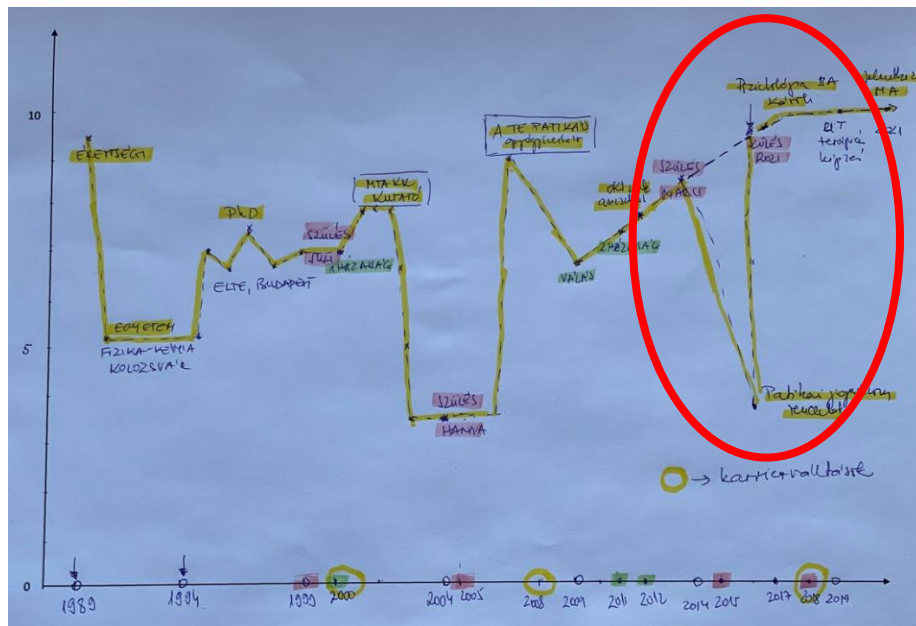
Végül a szakmai szocializáción belüli utolsó megjelenő alkategória a váltást követő és még folyamatban lévő szakmai szocializáció a pszichológia területén. Ekkor az idővonalakon már magasabb értékek jelentek meg, vagyis a vizsgálati személyek elégedettebbek voltak miután meghozták a váltásról szóló döntésüket és elkezdték a beilleszkedést az új szakmai közegbe, így a szélsőséges ingadozások is megszűntek (5. sz. Ábra).

Itt is vagyok, ott is vagyok



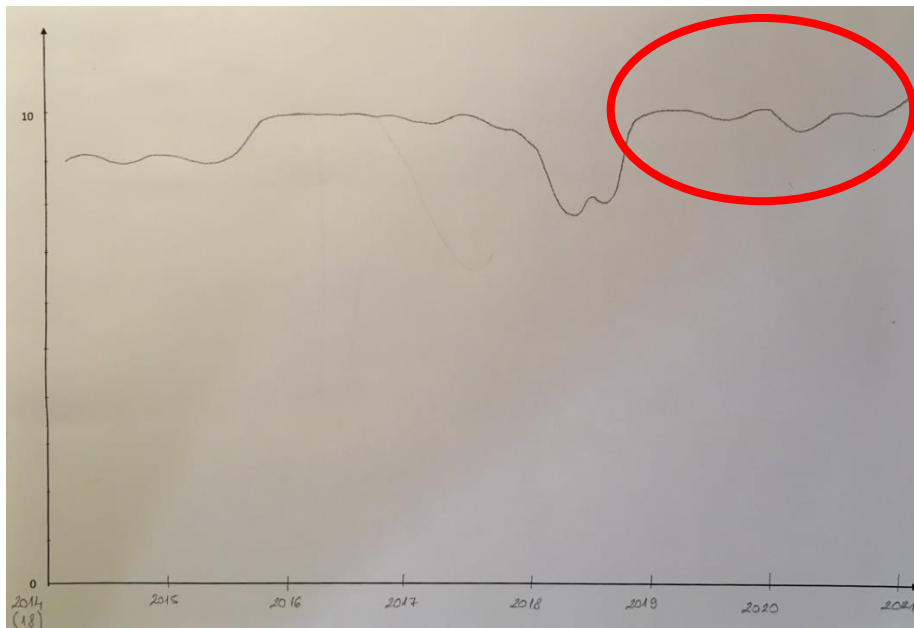
5. sz. Ábra. Piroška idővonal

A következő fő kategória a váltás, amely a sikertelen szakmai szocializációra adott megoldásként jelenik meg. Ezen belül kap szerepet a döntéshozatal elhúzó és szakaszos folyamata. Az elkészített karriergörbék szerint, a pszichológiai tanulmányok megkezdése, vagyis maga a karrierváltás az egyik legmagasabb pont, átlagosan a 9-es érték jelent meg az elégedettség mutató tengelyen. Azonban a döntést általában mélységek előzték meg, mivel a fokális incidensek többsége inkább negatív esemény, így a vizsgálati személyeknél a váltást közvetlenül megelőzően kibillent az egyensúly és megzuhan az elégedettség (6. sz. Ábra).



6. sz. Ábra. Nóra idővonal

Mindennek ellenére elmondható, hogy a karrierváltás egy megterhelő folyamat, amelyet tovább nehezítenek a szakmai identitásváltozás viszonyosságai, valamint az olyan felmerülő személyes dilemmák, mint például az anyagi vagy a magánéleti kérdések. E tényezők mindegyike külön alkategóriát képez, illetve a karriergörbéken is egységes mintázatot mutatnak. Tehát megfigyelhető, hogy az idővonalakon a váltást követően megszűntek a nagy ingadozások, valamint a szélsőséges értékek, azonban a szakmai identitásváltozás nehézségei és a fentebb felsorolt személyes dilemmák miatt mégsem egyértelmű az elégedettség mentén történő felfutás (7. sz. *Ábra*).

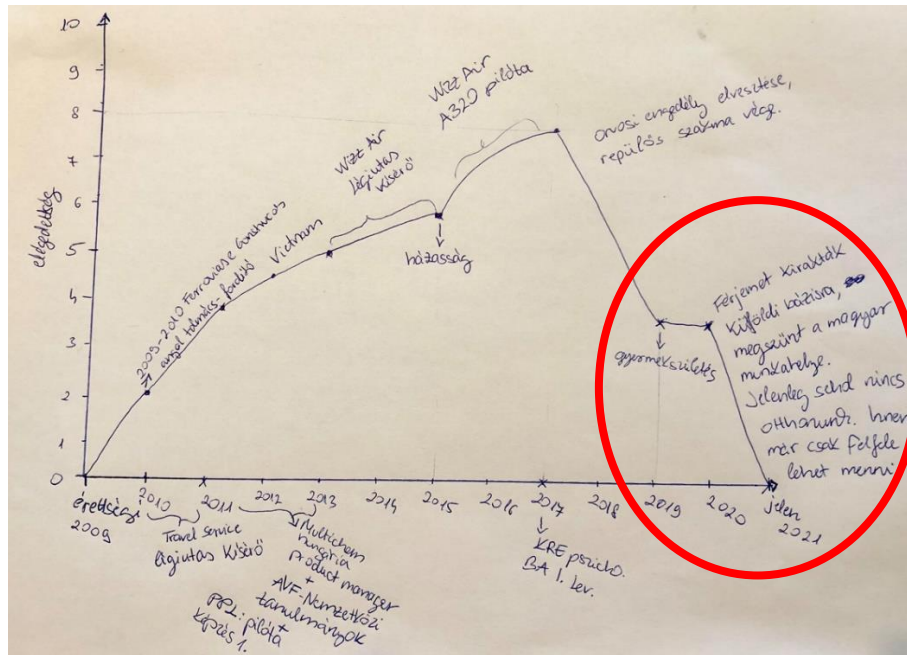


7. sz. *Ábra*. Tünde idővonala

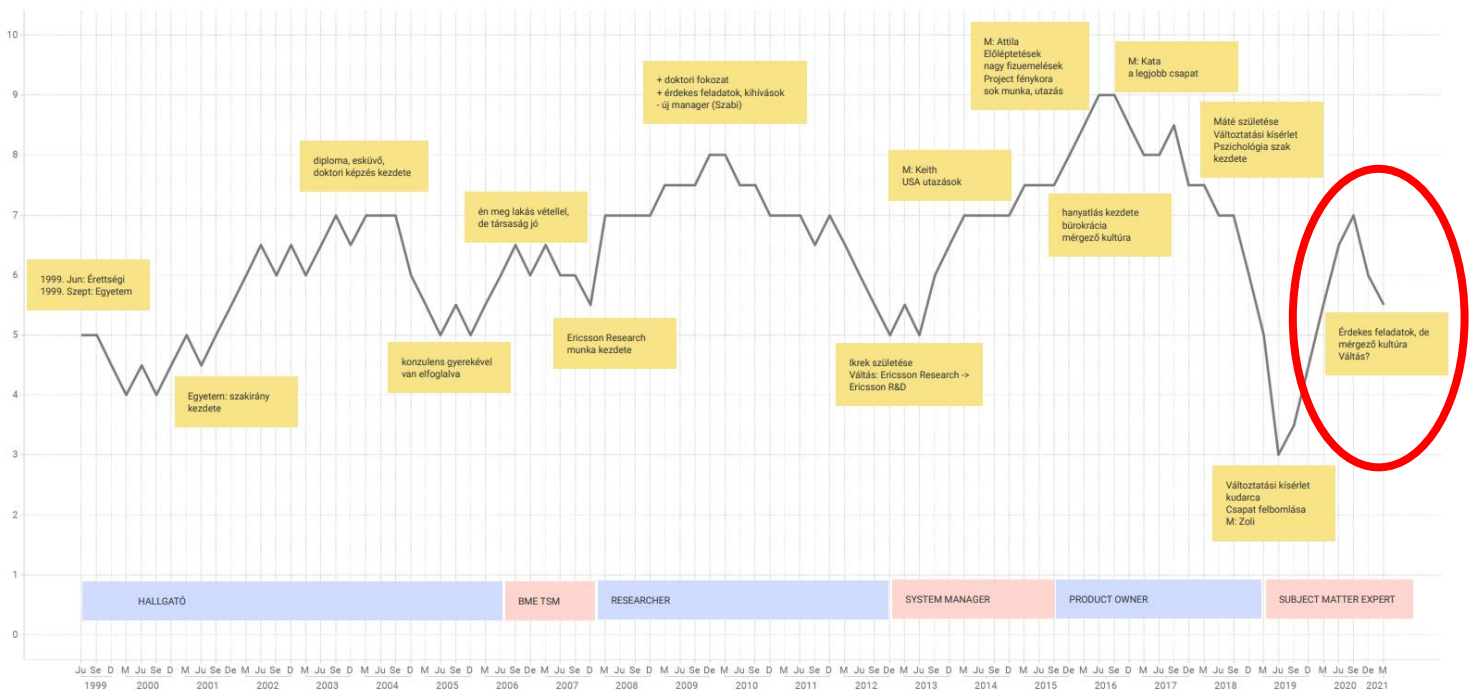
A harmadik és egyben utolsó fent bemutatott fő kategória az önaktualizáció, amely nem várt módon nemcsak az interjúkban, hanem a karriergörbéken is megjelent és különböző formákat öltött. Katz és munkatársai (2019) írták le, hogy az emberekben erős érzelmi kötődés alakul ki a leírt pályájuk iránt, és ez jelen kutatásban is megmutatkozott, ugyanis az idővonalakat tekintve elmondható, hogy alapvetően minden interjúalany elégedett volt azzal, amit a megrajzolt karriergörbéjén látott és a legtöbbször pozitívan tekintettek a jövőbe. A pszichológia területén tehát felfutást várnak, azonban az új szakmai identitás melletti teljes elköteleződés a régi elégedettségével jár, amely egy negatív és bizonytalansággal teli folyamat (Allen & van de Vliert, 1984). Ezt mindenki másképp jelölte, egyesek szélsőségesen magas vagy éppen alacsony elégedettségi értéknél fejezték be a rajzot (8. sz. *Ábra*), mások inkább a közepes értékeknél álltak meg (9. sz. *Ábra*), valamint vegyesen jelentek meg a felszálló és a

Itt is vagyok, ott is vagyok

leszálló ágban hagyott görbék is, de mindenképp többségben voltak azok, akik bizakodóan várták a jövő lehetőségeit.



8. sz. Ábra. Eszter idővonala



9. sz. Ábra. László idővonala

Jelen dolgozat kutatási kérdésének megválaszolásához az előzetes sikertelen szakmai szocializáció és a váltás kategóriáit szükséges részletesen bemutatni, illetve tovább elemezni.

Sikertelen előzetes szakmai szocializáció: „A teljes csőd”

Társas sikertelenség: „A fekete bárány szerep”

A sikertelen előzetes szakmai szocializáció lényeges aspektusa, hogy a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés, valamint a szakmai közösséggel való azonosulás egyaránt kudarcba fullad minden interjúalánynál, sőt mindez akár már a szakmai képzés során, az egyetemen is megmutatkozhat. Emiatt megjelenik az elégedetlenség és a kívülállóság érzése, melyek valószínűsíthetik a váltás megfontolását. A szociális sikertelenség megnyilvánul a kollégákkal létesített mindennapos kapcsolatokban, amelyekben a vizsgálati személyek feszültséget és meg nem értettséget élhetnek át, így gyakran úrrá lesz rajtuk a tehetetlenség érzése, ami hosszútávon a kiégés veszélyével fenyeget és rengeteg energiát emészt fel:

„Tehát, hogy ez a tipikus ilyen besavanyodott, kiégett kollégák voltak, és ez annyira leszívott, hogy ezzel nem tudtam mit kezdeni.” – Tünde

„De maga a munka nekem nem tetszett, mert egy vezetői pozíció volt, és az alattam lévő emberek nem voltak minőségben olyanok, akikkel én szívesen dolgoztam volna.” – Kriszta

A szakmai közösségben átélt kudarc tekintetében egyaránt meghatározó a főnök-beosztott kapcsolat. A vizsgálati személyek egyöntetű elmondása szerint fontos a közös siker átélése, aminek hiányában megjelenhet a motivációvesztés és a haszontalanság érzése. Ezenfelül a munkáltató és a munkavállaló közötti nem megfelelő kapcsolat komoly stresszforrást jelenthet, mely szintén a váltás gondolatát vetíti előre:

„A főnökeimmel pedig nem mindig volt jó. Amikor jó volt velük a kapcsolatom, akkor én szárnyaltam, akkor minden rendben volt, akkor teljesítettem a legjobban. De voltak olyan időszakok, amikor nem tudtam úgy kijönni a főnökeimmel, és akkor már kevésbé, akkor már úgy elveszítettem a motivációm, akkor az engem már úgy zavart.” – Kriszta

„Hatalmas szakmai csalódás volt, amikor egy nagyon újszerű projektemet, ami az én ötletem volt, az én úgymond dédelgetett vágyam és gyermekem, az akkori főnököm kihúzza alólam. (...) Elég megütött ez a történet, hogy valamit, amit dédelgettem, amit kitaláltam, amit felépítettem, amiben hittem, az egyik napról a másikra eltűnt.” – Nóra

Tehát, a szakmai szocializáció során tapasztalt társas sikertelenség végső soron abba az irányba mutat, hogy a munkavállaló izolálódik a szakmai közösségtől és nem azonosul annak tagjaival, az egyik interjúalany megfogalmazásával élve, egyénieskedik. Ez az állapot állandósulhat, mely magányhoz vezet és a különbség tudatát erősíti meg valamennyi résztvevő

egyenben, jelentősen csökkentve a személyes jóllétet. Ezenfelül a kollégákkal való rossz viszony számos konfliktus forrása lehet, amelyekkel folyamatosan meg kell küzdeni:

„Kicsit makacs voltam, de mondjuk inkább a kollégákkal szemben. Elég nehezen tudtam elfogadni ezt a húsz éve megtervezett pedagógiai tervet, amin nem lehetett változtatni. Tehát, hogy ebből a szempontból egy kicsit különc voltam, mint kolléga, illetve határozott. (...) Az elején egy ilyen kis kedvenc szerepben voltam, akit így nagyon vártunk, fiatal, meg majd akkor beszél németül. Aztán ebből az lett, hogy egy ilyen fekete bárány szerepbe csúsztam át.” – Tünde

A szakmai közösségtől való izoláció és a különység vagy kitaszítottság érzése ezenkívül abból is eredhet, hogy az adott személy egy tágabb társadalmi jellemző, jelen példában az eltérő nemzeti hovatartozás miatt, nem tud beilleszkedni:

„Iszonyatosan sokat kellett dolgozni, és folyamatosan éreztették velem, hogy sosem leszek anyanyelvű, akármit csinálok... Ez nem egy ilyen saját szorongásos történet volt, hanem tényleg örültek neki, hogy van egy jó magyar munkaslány, aki reggeltől estig dolgozik éhbérért.” – Piroska

„Életem legrosszabb munkahelye”: A sikertelenség megjelölt okai

A kudarccal végződő szakmai szocializációban nemcsak a társaknak van meghatározó szerepe, hanem bizonyos saját hiányosságok is feltűnnek mint a sikertelenség okai. E tekintetben főként szakmai készségek, intellektuális képességek vagy különféle kompetenciák deficitje jelenik meg (pl. nyelvtudás, adminisztráció, csapatmunka). Ebből következően a vizsgálati személyek karrierje nem az elvárásaiknak megfelelően alakult, elégedetlenség lépett fel. Fontos, hogy a felsorolt hiányosságok alapvetően fejleszthetők, azonban a narratívák elbeszélői mégis az események elszenvedőjeként jelentek meg és a megoldást a reménytelennek tűnő önképzés és fejlődés helyett, inkább a váltásban látták:

„Ami a pályafutásomat végig kísérte, leginkább ezt a negatív oldalról mondom: a nyelvtudás. Nincs egy magabiztos nyelvtudásom. Lehetőségeim lettek volna arra, hogy nyissak más irányba, de én szerintem a nyelvtudást tudom leginkább megjelölni. Mivel az nem volt magabiztos, így nem nagyon tudtam érvényesülni, úgy ahogy azt én szerettem volna.” – Kriszta

„Nem akartam igazából se iparba, se laborba, sem sehová menni. Amúgy sincs jó manualitásom. Amikor kémiaiából össze kellett öntögetni, az is csak fejben volt meg. Sosem jött ki igazából, mert ahhoz kell egy nagyon jó manualitás, ami nekem nincs.” – Nóra

A munkavállalói hiányosságok kapcsán az említett kognitív komponensek mellett több affektív tényező is szerepet kapott. A legtöbb esetben hiányzott az előzetes szakma melletti érzelmi elköteleződés és elhivatottság, nem volt már fejlődési lehetőség. Továbbá jellemzően egyáltalán nem, vagy csak kifejezetten ritkán számoltak be mély érdeklődésről, illetve belső motivációról ezen a területen:

„Olyan mértékben én soha az életben nem voltam elhivatott, hogy ez irányba én itt különösebben törjem magam. (...) Tehát szerintem ez mindenhez képest életem legrosszabb munkahelye volt.” – Anna

„Megállt a fejlődés. Elértem azt a bizonyos nyelvi szintet, ami elég, nem azt mondom, hogy tökéletes, de elég. Elértem azt, hogy jól keressek és itt megállt, stagnált, tehát egyáltalán nem volt fejlődés.” – Piroska

Az esetleges saját deficitek bevallása és hangsúlyozása azonban szociálisan nem kívánatos. Így a vizsgálati személyek többsége gyakrabban hivatkozott külső tényezőkre, fenntartva a jó benyomást és megőrizve a pozitív önértékelést. Fontos, hogy ezek a szituációs tényezők nem kontrollálhatók, így az egyének újból az események elszenvedőiként jelenítették meg magukat. Emellett, a külső tényezők miatti kudarcok következményeként jellemző a csalódottság és a kiábrándultság érzése, ami úgyszintén a váltás irányába mutathat:

„Nem azt kapom, ami a hirdetésben meg az egyeztetésben szólt. Úgyhogy ez egy icipicit engem most visszavesz a lendületből. Most ez már a harmadik hónapja, hogy itt vagyok, tehát le fog járni a próbaidő. Úgyhogy nagyon gondolkodom, hogy mit csináljak, maradjak-e vagy sem, mert nem azt adja, amire én számítottam.” – Kriszta

„Tehát az a lényeg, hogy a főnökömnek az irodájából mások így kitűrtak onnan, és akkor egyszer csak nem lett semmi.” – Anna

Összességében, elmondható, hogy a sikertelen szakmai szocializációban megfigyelhető az egyéni és a helyzeti jellemzők kölcsönhatása. Mindez az idővonalakon, ahogy az fentebb részletesebben olvasható, legtöbbször szélsőségekben mutatkozik meg, azaz a sikertelenség szubjektív élménye többnyire az „egyszer fent, egyszer lent” formát veszi fel az elégedettség tengelye mentén, valamint az egyenes vonallal jelölt stagnálás is megjelent a rajzokon. Az eredménytelen szakmai szocializáció általában egy olyan foglalkozás, gyakran külső nyomásra történő, kiválasztásának a következménye, mely nem az érdeklődésnek megfelelő. Ugyanakkor az átmeneti kudarc lehetőséget teremt a karrierváltásra és egy újabb szocializációs folyamatra,

amely magában hordozza az önmegvalósítás és a kiteljesedés lehetőségét, így a váltást követően majd az idővonalak is felfelé kezdenek ívelni az elégedettség mentén.

Váltás: Megoldás a sikertelen szakmai szocializációra

Döntéshozatal: „Ez így jó lesz!”

A karrierváltás gondolata a sikertelen előzetes szakmai szocializáció következtében jelenik meg, a váltást mint megoldást látják a munkavállalók. Mindez az idővonalakon is megfigyelhető, mivel az alacsony, elégedetlenséget mutató értékek fordulópontot hoznak, melyet követően megjelenik egy nagyobb fokú elégedettség és megkönnyebbülés. Hosszas vívódás és alapos átgondolás következménye az elhatározás, hogy az adott közeget már nem szeretnék folytatni. A döntéshozatal kapcsán kirajzolódott egy mintázat, mely szerint a karrierváltást fontolgató egyének egy rövidebb időre elvonulnak, elutaznak vagy elcsendesednek, esetleg pszichoterápiára járnak. Az utazás a váltás szimbólumaként tűnt fel a narratívák során, illetve a befelé fordulás valamennyi vizsgálati személyt megerősített a döntése helyességét illetően:

„Meg ez egy ilyen elvonulós utazás volt egy kicsit. Úgyhogy volt időm gondolkodni. Gyakorlatilag két hónapot csak gondolkodtam. És ez mind megerősített abban, hogy ezt folytassam.” – Tünde

„Leszakvizsgáztam, az utolsó szakvizsgát megcsináltam, utána elmentem egy hónapra a Camino-ra, és azt gondoltam, hogy akkor ez így jó lesz.” – Anna

A váltás elhatározása mellett azonban annak előkészítése is minden interjúalany esetében lényeges. Egy ekkora horderejű döntés rengeteg energiát, időt és adott esetben pénzt igényel, valamint komoly hatással bír az egyén egész életére vonatkozóan. Az előző szakmából való kivonulás és az új hivatásba történő integráció egy elhúzódó folyamat, mely tudatos jelenlétet igényel:

„Gondoltam, hogy jó, akkor majd tényleg előkészítem ezt a váltást, és akkor elkezdtem olyan munkahelyet keresni, ami jól fizet. Mert ugye eddig soha nem kerestem normálisan ügyvédjelöltként. Tehát olyat kerestem, ami jól fizet, és ami nem annyira nagyon megterhelő, és tudok mellette adott esetben mással foglalkozni.” – Anna

„Nekem ez a könyvelés, nem az emberekkel való foglalkozás, hanem ez a mechanikus könyvelés és számlázás, ez nem az én világom. Viszont nagyon jól megalapozta az anyagi

Itt is vagyok, ott is vagyok

hátteremet, de már ott biztos voltam benne, hogy nem ez lesz az én belső kiteljesedésem és teljesen más típusú hozzáállásom van a dolgokhoz.” – Piroska

Ugyanakkor mind az elvonulás, mind az előkészítés még csak a váltás előzményét jelentik, vagyis megalapozó funkcióval bírnak. Ahhoz, hogy a karrierváltás terve megvalósuljon és a gyakorlatban is egyértelműen megjelenjen, úgynevezett fokális incidensekre van szükség. Ezek az események vagy fordulópontok kizökkentik az egyes személyeket a biztonsági játékból és végleg elindítják őket a váltás útján, vagyis katalizátorként működnek. A fokális incidensek gyakran nem a munkahelyi környezetben, hanem inkább a magánélet területén jelentkeznak és kihatással vannak az élet minden egyéb aspektusára. Jelen kutatásban nyolc vizsgálati személyből hét fő számolt be ilyen eseményekről. Ezek közül négy esetben magánéleti történésről volt szó, ilyen lehet például egy szakítás, egy haláleset vagy a nőknél a várandósság. Két interjúalany egy külső környezetből érkező, kontrollálhatatlan hatást jelölt meg, például egy az előző foglalkozást és megélhetést ellehetetlenítő törvénykezést. Ezenkívül egy interjúalany egy egészségügyi problémát mutatott be fordulópontként. Végül a fokális incidensek kapcsán fontos elmondani, hogy a hét megismert esetből négy negatív jellegű, rossz élmény volt, mélypontot eredményezve. Mindezek az elbeszélésekben is megjelentek, illetve a megrajzolt idővonalak folytonosságában is törést eredményeztek, az adott történet tartalmától függően, pozitív vagy negatív irányba:

„Időközben végig mentem egy szakításon, ami azért eléggé megviselt, és biztos, hogy ez is hozzáadott ahhoz, hogy végül nem voltam annyira elégedett, sem a munkahellyel, sem az akkori életemmel.” – Tünde

„Amikor jelentkeztem, azért jelentkeztem, mert akartam is, és figyelgettem a ponthatárokat. Amikor a második kisfiammal terhes lettem, akkor láttam meg, hogy énnekem plusz pont jár azért, hogy én kismama vagyok, és így pont van lehetőségem megpályázni, vagyis jelentkezni. Beadtam a jelentkezést, és épp elég volt a pont.” – Kriszta

„Itt is vagyok, ott is vagyok”: A szakmai identitás változása

A végleges elhatározás megszületését követően a vizsgálatban résztvevők egyetemei képzésre jelentkeztek és megkezdték tanulmányaikat a vágyott szakma területén, mely mindannyiuk esetében a személyes idővonal egyik legmagasabb pontja, azaz 8-as, 9-es vagy 10-es érték jelenik meg az elégedettséget mutató tengelyen. A váltás pozitív megélése mellett azonban számos kétely mutatkozik a változó szakmai identitást illetően. Az elbeszélte narratívákban többek között Ibarra (1999) provizórikus selfről szóló elmélete igazolódik. E

szerint, a szakmaváltást követő adaptáció első feladata a modellek megfigyelése, majd egy lehetséges prototípus azonosítása és végül annak egyeztetése a saját identitással. Ugyanakkor a szerepmodellek nemcsak a szocializációs folyamatban lényegesek, hanem a velük való azonosulás révén a váltással járó identitáskonfliktus megoldását is segíthetik (Habermas, 1973). Mindezt alátámasztja, hogy a megkérdezett karrierváltók már a váltás előkészítésekor példaképeket láttak maguk előtt, akik egyben modellként is szolgáltak saját, vágyott szakmai szocializációjuk során:

„A pszichológiánál már akkor láttam, hogy az egyetemre járt egy ismerősöm, aki egyébként azóta már gyermekklinikai szakpszichológus, és így a húszas éveim során beszélgettem vele többször és nagyon jó volt vele beszélgetni, mert olyan jó rálátása volt a dolgokra, hogy ezt máshol nem igazán láttam.” – Kriszta

„Nagyon jó pszichológusom van egyébként. Tehát, egyfelől nyilván ő az idealizált pszichológus, akinek a nagyon elfogadó, meleg, hiteles képét szeretném tovább vinni és beépíteni.” – Tünde

Ugyanakkor nemcsak egy szerepben próbálták ki magukat, hanem számos előzetes képzést elvégeztek, amelyek a vágyott szakmához kapcsolhatók. Az átmeneti selfek értékelésekor fontos szerepet kapnak a belső sztenderdek, vagyis, hogy maga a karrierváltó hogyan látja önmagát és a kiteljesedési lehetőségeit az adott területen:

„Illetve így a munkám kapcsán szeretnék súlyosabb esetekkel, mondjuk komoly személyiségzavarokkal foglalkozni. Tehát inkább ez az, ami körvonalazódott, hogy akkor mindenképp klinikai szakirány, és azon belül is mondjuk így kezd kialakulni, hogy melyek azok a területek, amikkel igazán szívesen dolgoznék.” – Tünde

Emellett egyaránt, központi szerepet kaptak a külső környezetből érkező visszajelzések. Megfigyelhető, hogy szakmai identitásváltozás során kipróbált átmeneti selfek értékelése kapcsán az interjúalanyoknak sokat számított, hogy a barátok, szülők és házastársak miként vélekednek az új szakmai identitásukról. Ugyanakkor nemcsak a közvetlen közeli környezet véleménye volt meghatározó, hanem a munka- és pályatársak visszacsatolásai legalább ugyanannyira befolyásolták és megerősítettek a karrierváltókat:

„Több ilyen is volt már, hogyha azt mondom, hogy harmadéves hallgató vagyok, akkor már nem úgy tekintenek rám, mint mikor első éves voltam, és ez úgy érezhető és számomra egy kicsit meglepő, de jó érzés.” – Kriszta

A változás, majd az azt követő integráció és az egyensúly kialakítása egy elhúzódó folyamat, így a provizórikus self mellett sokáig a régi szakmai identitás is domináns lehet. Azonban egyes szituációkban ütközhet a két identitásrész által megkövetelt viselkedés és az egyén így belső konfliktusokat vagy akár krízist élhet át, hiszen az egyik személyiségrészét el kell árulnia. Erről valamennyi vizsgálati személy nyilatkozott:

„A jogászok között pszichológusnak éreztem magam, a pszichológusok között ugye jogásznak, de mostanra alakult ki az, hogy valahogy így a kettő együtt van, és azt is érzem, hogy ezzel nem vagyok teljesen egyedül. Tehát, hogy ez nem egy ilyen hátrányos helyzet, hogy úgy mondjam.” – Anna

„Tehát nem biztos, hogy a gyógyszerértárban, a kollégáimnak biztonságot tudtam nyújtani, amit egyébként elvárnak tőlem... mert én ekkor már másfelé tekingettem.” – Nóra

Azonban ezektől a kiélezett helyzetektől eltekintve, a narratívákban megjelent annak a szubjektív élménye is, amikor az identitásrészek párhuzamosan, illetve konfliktusmentesen léteznek egymás mellett és különböző körülmények között eltérő szerepeket hívnak életre, sőt egyes szituációkban képesek egymást remekül kiegészíteni:

„Igazából azt akarom belőle kihozni, hogy különböző darabjai a pályámnak, amik párhuzamosan, vagy mondjuk úgy, párhuzamosan mennek, és egészen más szerepeket igényelnek.” – Miklós

„Nekem egyébként van némi összefüggés a lakberendezés és a pszichológia között is. Tehát, hogy az embernek milyen környezete van, amiben él, az is sok mindent elmond, és ha változtat rajta, már az is sokat segíthet az önértékelésén. Valahogy ebben a kettőben képzelem el magamat. Egyiket se hagyom ott a másikért, mert ezek olyan jól kiegészítik egymást.” – Eszter

A régi szakmai identitástól való elszakadás és az újjal történő azonosulás hosszas folyamata komoly megterhelést jelent a karrierváltó egyénre nézve. A vizsgálati személyek egyöntetűen arról számoltak be, hogy meg kell találniuk önmagukat és az útjukat, amelyen kiteljesedhetnek. Az identitásválság megoldása fejlett megküzdési stratégiákat és rugalmasságot igényel, hogy a krízis átélését követően kialakulhasson az elköteleződés és megjelenjen az elért identitás. Az identitásképzés során fontos a különféle alternatívák felülvizsgálata, illetve a személyesen megtapasztalt és kielégítőnek talált értékek és célok iránti hűség (Marcia, 1966):

„Lehet, hogy nem kell erre az egészre, amit egyébként én magam csinállok, ennyire negatív szemüvegen át nézni, lehet, hogy nem olyan nagy baj mégsem, hogyha jogász vagyok. Meg lehet, hogy lehetek egyszerre jogász, és egyébként egy másik ember is. Tehát tényleg a jogász-pszichológus identitásom helyrerakása az, ami itt igazából már elkezdődött, de ezen még van mit csiszolni.” – Anna

„Pont ilyen szeretnék lenni, hogy értsem annyira magam, meg a saját reakcióimat, hogy amikor szemben ül velem egy kliens és behoz egy helyzetet, egy történetet az ő életéből, akkor ne saját magamból reagáljak, hanem úgy tudjak kérdezni és úgy tudjak viszonyulni hozzá, ami számára a legnagyobb segítség. Nyilván ehhez hatalmas szakmai tapasztalat, sok tanulás és gyakorlat kell, hogy ide eljussunk.” – Nóra

A narratívák összessége alapján elmondható, hogy az előzetes szakmai identitás sokáig a biztonságot jelenti, a még kiforratlan új identitással szemben, ami tovább nehezíti és lassítja a váltást, hiszen a karierváltónak ki kell lépnie a teljes bizonytalanságba. Jellemzően a régi szakma területén az egyénnek több tapasztalata és sokszor stabilabb munkahelye van, mely a megélhetését biztosítja, ráadásul számos érzelmi összetevő is kötheti még korábbi hivatásához:

„Az értékesítést addig fogom tartani, amíg a pszichológiában nem leszek olyan szinten, hogy már egyedül tudjak dolgozni benne. Úgyhogy nem látom azt, hogy én az értékesítésben... Vezető lenne a következő szint, amit lehetne, de úgy érzem, hogy azt a felelősséget már nem akarom magamra vállalni. Lehet, hogy anyagilag jobb lenne valamennyivel, mint most, de nem érzem ennek szükségét.” – Kriszta

„Hosszabb távon meg tényleg vagy félállásban itt, és félállásban pedig valami magánrendelést, vagy akár még később teljes állásban is a pszichológia felé fordulnék. Nyilván ez anyagi, meg egyéb dolgoktól is függ.” – László

Személyes dilemmák: „Az össze-vissza érzés”

A karierváltás folyamatát számos nehézség, dilemma és kétely kíséri, melyek az élet különböző területeit érintik. A vizsgálati személyek beszámolóí alapján arra lehet következtetni, hogy egyénfüggő, kinek mi jelenti a legnagyobb kihívást. Azonban valamennyi dilemma visszahúzó erőként, negatív faktorként mutatkozott meg, melyek valamilyen módon gátolják vagy lassítják a váltást és az azzal járó önkülváltozást. A narratívákban központi szerep jutott az anyagiakkal kapcsolatos kétségeknek és a kirajzolódó mintázat szerint, az előző szakma jelenti az anyagi biztonságot, sőt a megélhetés mellett sokszor a folyamatban lévő szakmai képzés fedezetét is biztosítja. Emiatt többször elhangzik, hogy a vágyott hivatás ideiglenesen hobbiként funkcionál és csak az egyén kíváncsiságát, tudásvágyát elégíti ki:

„Nem tudom, hogy mi lesz ennek a kifutása. Mert, hogy én tényleg nagyon szeretném folytatni ezt a másik vonalat, de én egyszerűen nem látom, hogy ebből hogyan tudnék megélni valamikor is.” – Anna

„A pszichológia olyan, hogy nagyon sok évig kell tanulni és nagyon sokára lesz belőle pénz, ezért sem választottam eddig ezt az utat. Egyébként nagyon érdekes, mert még a mai napig nem tudom, hogy mikor lesz ebből úgy igazán pénz. Most sem a pszichológiából élek. Nyilván végzős BA-s hallgatóként nem lehet még ebből élni, úgyhogy most például lakberendezéssel foglalkozom. Tehát, furcsa dolog ez a pszichológia, mert nagyon érdekes, de nagyon nehéz belőle megélni, nagyon sok év kell hozzá és szerintem ezt kevesen engedhetik meg maguknak.” – Eszter

Mivel a kutatásba bevont interjúalanyok harmadéves pszichológia szakos hallgatók, így felmerült nehézségként a legalább 5-10 évet igénylő pszichológus képzés, ami aggodalmakat von maga után az életkort illetően. A mintában általánosságban megfigyelhető, hogy a karrierváltás a 30. életév betöltését követően jelenik meg, de az is előfordulhat, hogy egybeesik az életközépi válsággal, ezért az egyes személyek lemaradva érezhetik magukat az életkoruk miatt, mely hátrányt úgy próbálnak ledolgozni, hogy egyszerre számos területen tanulnak vagy esetleg dolgoznak, és saját határaikat feszegetve próbálnak minél több ismeretet elsajátítani, lehetőleg minél kevesebb idő alatt. Az életkorral kapcsolatos aggodalmak a nőknél nagyobb hangsúlyt kapnak, mivel ők a karrierjük építését a családalapítással és a gyermekneveléssel is igyekeznek összeegyeztetni:

„Remélem, hogy ez a 11 év, amit így kitűztem magam elé... Nyilván mondjuk kisebb megszakításokat tervezek bele, mint mondjuk az anyaság, de azért szeretném, hogyha mondjuk így 32-3-4 éves koromig végezni tudnék ezzel a tervvel.” – Tünde

„Úgy gondoltam, hogy már idős vagyok ahhoz, hogy én most belevágjak még egy egyetemre, hogy elvégezzek újabb tanulmányokat. Ott voltam egy új házasságban, két gyerekkel és az új házasságban is terveztünk gyereket, tehát nem adta magát, hogy én most elkezdjek egyetemre járni. (...) Aztán később kalkuláltam, de kicsit vicces, hogy 40 évesen úgy éreztem, hogy öreg vagyok hozzá és 44 évesen már nem. Úgy gondoltam, hogyha ez most hét év, amíg én elkezdhetek valamit csinálni, akkor leszek mondjuk 51-52 éves és akkor éppen van még 10 év munka, mert 62-65 éves koromig még simán lehet.” – Nóra

Továbbá, a pályafutást és a munka területén nyújtott teljesítményt nagyban befolyásolják a magánéleti események. A vizsgálatban résztvevők elmondása szerint, a magánéleti tényezők leginkább visszahúzó erőt jelentenek a váltás során, mivel a mások

elvárásainak való megfelelés helyett, az önművelés kerül az előtérbe. A karrierváltó személyek közvetlen környezete általában nem tanúsít megértést, illetve kellő támogatást sem nyújt, így komoly erőfeszítésekre van szükség a döntés szociális validálásához. Ezenfelül számos váratlan magánéleti trauma (pl. szülő halála) is visszavetheti az önművelésre törekvő egyéneket, akik így gyakran egyedül maradnak a karrierváltás és a vágyott terveik megvalósításának folyamatában:

„Itthon a férjem ő nem támogatta, sőt, nem is értette, hogy én mi a fészkes fenének akarok még tanulni, és ő neki ez abszolút nem, ő ezt teljesen ellenzi, de én beleálltam, és mondtam, hogy ha te ellenzed, a te dolgod, de én akkor is menni fogok.” – Kriszta

„A férjemmel meg kellett kicsit vívni a csatát, olyan szempontból, hogy érzelmileg eléggé tartópillér vagyok a családban, ezért, ha valami kicsit lefoglalja a figyelmem, akkor mint a mérgezett egerek, mindenki rohángál fel-alá. Tehát ki kellett harcolnom azt, hogy legyen 1-2 napom, amikor ezzel foglalkozhatok, mert nekem erre szükségem van és igazából megértette, csak a megfelelő kommunikációs csatornát kellett megtalálnom. A származási családomból pedig a nagymamám az, akivel tartom a kapcsolatot, meg aki még él és ő nem örül neki, mert szerinte így is túl sok terhet veszek a vállamra.” – Piroska

Mindent összevetve, a felmerülő dilemmák, kételyek és nehézségek ellenére az idővonalakon a váltással felfutás tapasztalható, és azt követően is viszonylag magas értékek mutatkoznak meg az elégedettség tengelyén. Ez egyrészt magyarázható az önműveléssel, hiszen a karrierváltó személyek rengeteg erőfeszítés árán valósítják meg terveiket, így azok eredményét igyekeznek a lehető legjobb színben feltüntetni. Másrészt pedig fontos, hogy minden krízis magában hordozza a fejlődés és a teljesebb jövő lehetőségét, amely irányába az interjúalanyok is pozitívan és reménykedve tekintenek.

DISZKUSSZIÓ

Jelen kutatás célja az volt, hogy megvilágítsa, megjelenik-e a sikertelen előzetes szakmai szocializáció a karrierváltás okaként és hogy mely tényezők kapnak szerepet a váltás szubjektív élményében. Az eredményeket összegezve és a kutatási kérdéseket megválaszolva, elmondható, hogy a sikertelen előzetes szakmai szocializáció meghatározó szereppel bír a pályaelhagyás és a karrierváltás során, valamint, hogy a váltás szubjektív élményében jelentős a döntéshozatal mikéntje, majd az ennek következtében megjelenő változás a szakmai identitásban, illetve a folyamatot kísérő személyes dilemmák.

Az elemzés során kiemelkedő fő kategóriák és kirajzolódott mintázatok többnyire megfelelnek a téma szakirodalmában leírtaknak. Az előzetes kutatások alapján a karrierváltást számos személyes, illetve helyzeti tényező segítheti elő. Ezek kölcsönhatása mutatkozik meg a sikertelen szakmai szocializációban is, melyről a vizsgálatban résztvevők beszámoltak. A kudarcra végződő szakmai szocializáció során az egyén nem képes megfelelni az adott szakmai szerepnek, nem valósul meg a munkahelyi környezetbe történő asszimilációja, valamint hiányzik a hivatásához való pozitív viszonyulása (Pusztai, 2011). Ezen korábbi eredményekkel összhangban, jelen vizsgálat interjúalanyai is társas sikertelenségről, saját hiányosságokról és külső, kényszerítő erejű negatív tényezőkről számoltak be, melyek miatt kudarcba fulladt a szakmai szocializációjuk, nem alakult ki az érett szakmai identitásuk és végül a pályaváltás mellett döntöttek.

Az eredmények azt mutatják, hogy a karrierváltás a sikertelenségre adott válaszként funkcionál. Az erről szóló végleges döntés egy úgynevezett fokális incidens, vagyis egy gyújtópont jellegű esemény következtében születik meg, azonban már jóval a végső elhatározás előtt megfigyelhető egyfajta elcsendesedés, illetve a váltás előkészítése. A szakirodalom szerint, a karrier szoros kapcsolatban áll a szakmai identitással, így valamennyi váltás a pályafutás során, az identitásban egyaránt változásokhoz vezet (Hall, 1968, 2002). Mindez megjelenik a narratív beszámolókból is. A karrierváltás megélése kapcsán Ibarra (1999) elmélete szintén igazolást nyer, mely a provizórikus, vagyis átmeneti selfekről szól. A váltást követő szakmai szocializáció kapcsán, valamennyi vizsgálati személy említ példaképeket vagy modelleket, akikkel azonosulni tudtak. Ezenkívül a résztvevők jellemzően több új szerepet kipróbáltak, melyek értékelésében a saját elveik mellett, jelentős mások befolyása is érvényesült. Az interjúk elemzése alapján, a pályaelhagyás során meghatározó élmény az identitáskonfliktus vagy identitásválság, melyet korábban Habermas (1973) írt le. Amikor a

különböző identitásrészek egyszerre léteznek egymás mellett, előfordulhat, hogy ezek adott szituációban összeférhetetlenné válnak és az egyénnek el kell árulnia az egyik személyiségrészt, ami a karrierváltás során komoly nehézséget okozhat. További személyes dilemmák is megfigyelhetők, melyek visszahúzó erőként hatnak a karrierváltókra. Egyéntől függően, eltérő mértékben jelennek problémák az anyagiak, az életkor, valamint a magánélet területei. Azonban mindezek ellenére, a kutatásban résztvevők igyekeznek kiteljesíteni, megvalósítani önmagukat, amiből kifolyólag a szakmai szocializáció és a váltás témáin túl egy harmadik, nem várt fő elemzési kategória is kiemelkedett. A kutatási kérdések megválaszolásának szempontjából az önk aktualizáció tárgyköre nem volt releváns, ezért jelen munkában ez nem került részletesebb bemutatásra. Ugyanakkor érdemes lehet későbbi vizsgálatokat folytatni e kapcsán, jobban megvilágítva a karrierváltás személyiséglélektani és motivációs aspektusait, illetve az önmegvalósítás és a pályaváltás esetleges összefüggését, különös tekintettel a pszichológia területére történő váltásra, illetve arra, hogy miként jellemezheti a pszichológussá válást egy önk aktualizációs tendencia, ugyanis ebben a témában még nem igazán születtek szakirodalmak és nem állnak rendelkezésre kutatási eredmények.

A kutatás során számos előzetes elmélet alátámasztást nyert, azonban a jelen eredmények általános kiterjesztését illetően fontos kiemelni a vizsgálat korlátait és gyengeségeit. Az elemzés alapjául szolgáló mintát mindössze nyolc fő alkotta, hat nő és két férfi, tehát a minta semmiképp sem reprezentatív. Valamennyi vizsgálati személy pszichológia szakos hallgató, tehát a kirajzolódó mintázatok leginkább a segítő szakmák területén lehetnek érvényesek. Továbbá a témavezetői toborzás során a vizsgálatban való nagyobb számú részvétel érdekében minden jelentkező interjúalany megajánlott ötös érdemjegyet kapott. Az ösztönzés befolyást gyakorolhatott a vizsgálatban résztvevők hozzáállására, a karriergörbék kidolgozottságára és az eredményekre. Elképzelhető, hogy ennek okán az interjúk és az idővonalak kevésbé voltak részletgazdagok, mélyek és átgondoltak. Ezenfelül fontos hatása lehet annak, hogy a beszélgetés a Covid19-járvány miatt egy online felületen történt. Torzíthatta az eredményeket, hogy az internetes kommunikáció nehezíti a bizalmas kapcsolat kialakítását. Hasonlóan az idővonalak elemzése is közvetetten, azok fényképei alapján valósult meg, mely szintén befolyásolhatta az elemzés minőségét és részletességét.

ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS

Jelen vizsgálat eredményei összességében megegyeznek az előzetes kutatások következtetéseivel és a korábban leírt elméletekkel. A sikertelen szakmai szocializáció egyéni-, társas- és helyzeti aspektusai együttesen valószínűsítik a pályaelhagyást. Ugyanakkor a karrierváltásról szóló döntés számos kétséget vet fel, illetve a szakmai identitásban is változásokhoz vezet. Azonban mindezen nehézségek ellenére, a karrierváltóknál megfigyelhető egy önaktualizációs tendencia. A jövőben érdemes lehet ezt a mintázatot megfigyelni és a karrierváltás motivációs összetevőit leírni. További tanulmányok keretében célszerű lenne nagyobb mintával dolgozni és olyan vizsgálati személyeket is beemlíteni, akik nem egyfajta segítő szakmára váltanak. Emellett érdekes eredményekkel szolgálhatna egy longitudinális vizsgálat, melynek során a karrierváltást követő szakmai szocializáció kimenetele kerülne részletesebb elemzésre. Mindez a gyakorlatban is hasznos lehet a munkavállalók támogatását, a motivációik megismerését és a karriertervezésük segítségét illetően.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton is szeretném megköszönni segítőkész témavezetőm, Dr. Koltói Lilla folyamatos tanácsait és támogatását, melyek nélkül nem készült volna el a dolgozatom. Továbbá hálával tartozom szaktársaimnak, akik a kutatásomat számos hasznos észrevétellel, illetve ötlettel segítették. Végezetül köszönöm minden interjúalany részvételét, valamint a beszélgetésre és az idővonal elkészítésére szánt idejét és energiáját.

IRODALOMJEGYZÉK

- Alcover, C-M., & Topa, G. (2018). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. *PLoS ONE*, 13(4), 1-24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195973>
- Allen, V. L., & van de Vliert, E. (1984). *Role Transitions: Explorations and Explanations*. Plenum Press.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (pp. 7-25). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.003>
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1995). Work-role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 157-175. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00579.x>
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- B. Erdős, M. (2018). „...Úgy érzem, mintha kiesnék ebből a világból.” A lélektani krízis átmeneti tapasztalatának narratív sajátosságai. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 73(1), 59-81. <https://doi.org/10.1556/0016.2018.73.1.5>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations [Editorial]. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Baumeister, R. F. (1998). The self. In G. L. Gardner (Ed.), *The handbook of social psychology*, (4th ed., Vol. 1, pp. 680 –726). McGraw-Hill Book Company.
- Berends, L. (2011). Embracing the visual: Using timelines with in-depth interviews on substance use and treatment. *Qualitative Report*, 16(1), 1–9. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2011.1036>
- Chreim, S., Williams, B. E., & Hinings, C. R. (2007). Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1515-1539. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.28226248>
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176. <https://doi.org/10.1177/105960119001500203>

- Conroy, S. A., & O’Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396>
- Cooley, C. H. (1902). *Human Nature and the Social Order*. Charles Scribner’s Sons.
- Fiske, S.T., & Taylor, S.E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). McGraw-Hill Book Company.
- 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. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21000088>
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1-33. Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.08.080182.000245>
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of self in everyday life*. Doubleday.
- Habermas, J. (1973). *Legitimation crisis*. Beacon Press.
- Hall, D. T. (1968). Identity changes during the transition from student to professor. *School Review*, 76(4), 445– 469. <https://doi.org/10.1086/442856>
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE Publications.
- Higgins, E. T. (1987). Self discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Hoyer, P., & Steyaert, C. (2015). Narrative identity construction in times of career change: Taking note of unconscious desires. *Human Relations*, 68(12), 1837-1863. <https://doi.org/10.1177/0018726715570383>
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Ibarra, H. (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change. *Working Paper Series*. INSEAD.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.45577925>
- Katz, I. M., Rudolph, C.W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>

- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. M., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *The Career Development International*, 12(7), 584–595. <https://doi.org/10.1108/13620430710834378>
- Kiss, P. (2012). Büszkeség, önértékelés és elköteleződés: egy irányba mutatnak a csoportközi viselkedés alapvető erői? In M. Fülöp, & É. Szabó (Eds.), *A pszichológia mint társadalomtudomány* (pp. 353-370). ELTE Eötvös Kiadó.
- Kolar, K., Ahmad, F., Chan, L., & Erickson, P. G. (2015). Timeline Mapping in Qualitative Interviews: A Study of Resilience With Marginalized Groups. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(3), 13-32. <https://doi.org/10.1177/160940691501400302>
- Koltói, L. (2016). „Ki vagyok én?” – A pedagógusidentitás mérése a Húsz állítás magamról c. teszttel. *Gradus*, 3(1), 142-147. http://gradus.kefo.hu/archive/2016-1/2016_1_ART_010_Koltoi.pdf
- Koltói, L., & Kiss, P. (2020). A Szakmai Elkötelezettség és A Munkahelyről Való Kilépési Szándék Összefüggései Az Életpálya Előrehaladtával. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 75(4), 581-599. <https://doi.org/10.1556/0016.2020.00034>
- Krippendorff, K. (1995). *A tartalomelemzés módszertanának alapjai*. Ford. Kállai Tibor. Balassi Kiadó.
- Lieberman, S. (1956). The effects of changes in role on the attitudes of role occupants. *Human Relations*, 9(4), 385-402. <https://doi.org/10.1177/001872675600900401>
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>
- McAdams, D. P. (1985). *Power, intimacy, and the life story: Personological inquiries into identity*. Guilford Press.
- McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7(4), 295–321. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0704_1
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society*. University of Chicago Press.
- Morrison, R. F., & Holzbach, R. L. (1980). The career manager role. In C. B. Derr (Ed.), *Work, Family, and the Career*. Praeger Publishers.
- Najung, K. (2013). *Work Transition, Work Identity Change, and Age: Where Do I Come From? Who Am I? Where Am I Going?*. Boston Collage University Libraries.
- Pataki, F. (2004). *Érzelem és Identitás*. Új Mandátum Könyvkiadó.

- Patterson, M. L., Markey, M. A., & Somers, J. M. (2012). Multiple Paths to Just Ends: Using Narrative Interviews and Timelines to Explore Health Equity and Homelessness. *International Journal of Qualitative Methods*, 11(2), 133-151. <https://doi.org/10.1177/160940691201100202>
- Pratt, M. G., & Dutton, J. E. (2000). Owning up or opting out: The role of emotions and identities in issue ownership. In N. M. Ashkanasy, C. Hartel, & W. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 103-129). Quorum Books.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>
- Pusztai, G. (2011). *A láthatatlan kéztől a baráti kezekig*. Új Mandátum Könyvkiadó.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counselling* (pp. 111–124). Wiley Publishing.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Sheridan, J., Chamberlain, K., & Dupuis, A. (2011). Timelining: visualizing experience. *Qualitative Research*, 11(5), 552-569. <https://doi.org/10.1177/1468794111413235>
- Slay, H. S., Taylor, M. S., & Williamson, I. O. (2006). *Midlife Transition Decision Processes and Career Success: The Role of Identity, Networks and Shocks* [Paper Presentation]. Academy of Human Resource Development, University of Maryland, Collage Park, USA.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Swann, W. B., Jr. (1987). Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1038-1051. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1038>
- Tacey, D. (2005). Spiritual perspectives on suicidal impulses in young adults. In R. H. Cox, B. Ervin-Cox, & L. Hoffman (Eds.), *Spirituality and psychological health* (pp. 107–128). Colorado School of Professional Psychology Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Blackwell Publishing.

Turner, V. (1982). *From Ritual to Theatre*. PAJ Publications.

Turner, V. (2002). *A rituális folyamat. Struktúra és antistruktúra: a Rochesteri Egyetemen (Rochester, New York) 1966-ban tartott Lewis Henry Morgan-előadások*. Osiris Könyvkiadó.

Van Gennep, A. (1960). *The Rites of Passage*. University of Chicago Press.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior* (pp. 209–264). JAI Press.

Zirkel, S. (1992). Developing independence in a life transition: Investing the self in the concerns of the day. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 506-521. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.3.506>

MELLÉKLETEK

1. sz. Melléklet

Karrierváltás - interjúkérdések - végleges

1. Mi most a foglalkozásod? Mondj róla egy-két mondatot!

2. Nézzük meg az idővonalat, mesélj róla!

Ha nem tér ki rá magától, kérdezz rá a **pályaválasztás előzményeire** és az egyetemi képzésre, de csak röviden:

- Mi akartál lenni középiskolás korodban?
- Hogyan született meg a döntésed a továbbtanulásodról?
- Mennyire támogattak ebben szüleid, barátaid, tanáraid?
- Mennyire szeretted az egyetemi képzést?
- Mennyire volt könnyű a végzettségeddel elhelyezkedned?

3. Példaképek, kik játszottak fontos szerepet a szakmai életútjában

- Voltak/vannak-e példaképeid a pályádát tekintve?
- Mennyire - miben voltak hatással a 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?
- Mik az erősségeid? És a gyengeségeid?

5. Szakmai identitás - szakmai csoport értékei - normái - attitűdjei

- Mi fontos számodra a munkádban? Mit szeretsz a munkádban?
- Milyen elvárásaid vannak? Tőled mit várnak el? Mennyire tudsz és szeretsz ennek megfelelni?
- Milyen a munkahelyeden légkör? Mennyire érzed jól magad a munkahelyeden?
- Milyen a munkatársaidal 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 jelentkezelsz pszichológia szakra? Miért pont akkor döntöttél a felvételi mellett? Könnyen megszületett a döntés?
- 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?

7. Pszichológusi szakmai énkép és annak változása

- Mennyire és miben változott a pszichológiához való viszonyod a képzés során? Te miben változtál?
- Milyen számodra az ideális pszichológus? Milyen szeretnél lenni pszichológusként?

8. Pszichológus identitás - kis történet, amiben pszichológusi szerepben volt

- Tudnál olyan esetet - helyzetet említeni, amikor már szakmaian, pszichológus szemmel - fejjel reagáltál? Mi történt? Hogyan élted meg?

9. 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? Milyen reményeid?

10. Nézz rá újra az idővonalra! Mennyire tetszik, amit látsz, mennyire vagy vele elégedett?

+Alapadatok, ha nem derült ki: életkor, családi állapot, lakóhely, gyerekek száma, legmagasabb iskolai végzettség

2. sz. Melléklet

Arra szeretnék kérni, hogy majd a pályafutásodról beszéljünk. Ehhez szeretném, hogyha a csatolt fájlban található koordinátarendszerben (vagy egy általad A/4-es lapra készítettben) felrajzolnád a pályafutásod alakulását egy görbe segítségével. A görbe az érettségigtől a jelenig tart, de kérem, ne képzésenként - szakmánként gondolkodj, hanem az összes képzést, munkahelyed egy görbén ábrázold! A függőleges tengelyen a pályáddal való elégedettség ábrázold 0 - 10-es skálán. A skála két végpontja jelöli az elégedettség teljes hiányát vagy teljes meglétét. Kérem, használd a fokozatokat érzésed szerint! A vízszintes tengelyen a 0 az érettségi éve legyen (Kérem, írd oda az évszámot, vagy az életkorod ekkor!). Gondold végig a fokozatokat ettől a ponttól a mai napig, és ahogy a legjobbnak érzed, úgy oszd fel a mértéket. Rajzold úgy a görbét, ahogy a pályafutásod alakulását érzed. Jelöld meg, és egy szóban írd oda vagy jelöld egy szimbólummal a legfontosabb, szakmai és magánéleti eseményeket, melyek befolyásolták ennek alakulását! (Pl. költözés, házasság, továbbtanulás).