

Tóth Gabriella¹ – Jámbori Szilvia²

¹Szegedi Tudományegyetem, BTK, Pszichológiai Intézet

²Szegedi Tudományegyetem, BTK, Pszichológiai Intézet

Új vizeken járok – a felnőttkori pályaváltás pszichés erőforrása

Jelen tanulmányban a sikeres pályaváltást kísérő pszichés erőforrásokat kívántuk feltárni. Célunk volt, hogy rávilágítsunk azokra a faktorokra, melyek gátolják ennek az átmenetnek a sikerét fiatal és középkorú felnőttek (25-50 évesek) körében. Félig-strukturált interjúkat készítettünk tíz résztvevővel. Az interjúkból négy témakör rajzolódott ki: (a) értékek (azaz célok, külső és belső motivációs tényezők), (b) kontrol (vagyis, hogy mennyire érzi a személy, hogy rajta múlik a pályaváltás sikere), (c) érzelmek (például: öröm, büszkeség, düh, szomorúság) valamint (d) családi támogatás jelentősége. Az adatok alátámasztják azt a nézetet, miszerint a pályaváltás komplex folyamatának támogatásához elengedhetetlen a megfelelő képesítés mellett a fenti témakörök vizsgálata, bizonyos esetekben szükséges a beavatkozás ennek az átmeneti időszaknak a lezárásához.

A pályaváltás társadalmi és gazdasági háttere

A tanulmány fő célkitűzése, hogy megvizsgáljuk, az egyén hogyan éli meg a pályaváltás folyamatát, amely történhet önkéntesen (saját személyes elhatározásból) vagy nem önkéntesen (a kialakult gazdasági, szociális, érzelmi körülmények miatt). Kutatásunk középpontjában egy ilyen váltás pszichológiai háttere, a döntéshozás folyamata és azt kísérő érzelmek állnak.

Magyarország – poszt-kommunista ország lévén – máig súlyos problémákkal néz szembe a munkaerőpiacon. A KGST (Kölcsönös Gazdasági Segítség Tanácsa) és különösen a Szovjetunió – által fenntartott látszólagos biztonság elvesztésével a foglalkoztatottsági ráta drámai változáson ment keresztül. 1990 előtt az országot a tervezettség jellemezte, ami a munkaerő-piacra vonatkozóan magas foglalkoztatási rátát eredményezett. Az állami tulajdonban levő vállalatok dominálták a gazdaságot és ezek mindenkinek munkahelyet biztosítottak. Ahogy Csizmadia Lídia (2008) rámutat, a munkanélküli személyt fenyegetésnek tekintették a kommunista társadalomra nézve és letartóztatták. 1990 után, a piacgazdaságra való áttérést követően, a nagyrészt nem hatékony gyárakat bezárták és emberek ezrei veszítették el állásukat. 2004-ben, a munkanélküliségi ráta Magyarországon '39%' (Csizmadia, 2008) volt.

A Központi Statisztikai hivatal (KSH) adatai szerint a munkanélküliek száma 2016-ban meghaladta a 270.000 főt. A szám 2017 második negyedévére viszont 200,000 fő alá csökkent. A munkanélküliség alakulása, a KSH adatai szerint, biztató csökkenést mutat. A gazdasági válság éveiben, 2008-2009-ben 11-12% körül mozgott (Központi Statisztikai

Hivatal [KSH] 2017). A mutató 2013-ban 10 % alá csökkent, s 2014-ben ismét a válság előtti 7-8%-os szinten állt. A kedvező statisztikát azonban árnyalja az a tény, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevőket a piaci foglalkoztatottak közé sorolják. Ha a piaci viszonyokat és társadalmi szükségleteket figyelmen kívül hagyó közmunkásokat szintén a munkanélküliekhez soroljuk, akkor ez az arány 2015-re már 12,1%-os (Scharle, 2016). A munkanélküliségben hosszabb-rövidebb ideig érintett személyek, közülük is elsősorban azok, akik munkahelyük megszűnése miatt kerültek bele ebbe a körbe a nem önkéntes pályaváltók. Számuk a KSH adatai szerint 2016-ban megközelítette a 120,000 főt (Központi Statisztikai Hivatal [KSH] 2017). A pályaváltók egy másik csoportját alkotják azok a személyek, akik önként váltak meg munkájuktól.

A pályaváltás elméleti háttere

A pályaválasztás folyamata manapság nem egy egyszeri döntést jelent, mivel. életpályánk során számtalanszor kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy akár személyes fejlődésünk, akár a külső körülmények változása miatt változtatni kényszerülünk, esetleg új szakmát kell elsajátítanunk. (Bandura, 1994). A pályaválasztási bizonytalanság az a fejlődési sajátosság, amelyen a személyek keresztülmennek, a döntéshozatal előtt, miközben a számukra legmegfelelőbb alternatívát keresik. A pályaválasztási bizonytalanság kognitív és érzelmi elemeket is magában foglal. A kognitív komponensek közé soroljuk a pályacél, az önismeret hiányosságait, a környezettel kapcsolatos ismeretek hiányát, és a munkaerőpiaci változások elfogadásának hiányát (Osipow, 1999), míg az érzelmi komponensek a döntést kísérő negatív, bizonytalan, olykor heves diszstressz állapotát idézhetik elő. A bizonytalanság olyan időleges állapot, ami a döntéshozatal előtt, vagy olyankor jelenik meg, amikor egy korábbi döntés elavulttá válik, és új döntést kell hozni a pályával kapcsolatban. Ennek értelmében, a pályaválasztási bizonytalanság egy normatív állapot, amely általában először serdülőkorban jelenik meg (az első pályaválasztás előtt).

Magyarországon a munkanélküliség magas arányából következik, hogy hazánkban is tömeges jelenség a munkahely és/vagy pályaváltás. Ennek ellenére csekély azoknak a hazai kutatásoknak a száma, melyek érdemben foglalkoznak a jelenséggel. Bokor és munkatársai 2010-ben például azt vizsgálták interjúk segítségével, hogy mit jelent az egyén számára a munka. Emberek élettörténeteit vizsgálták, akik többször éltek át jelentős karrierváltást, azaz például üzletből a civil szférába váltottak vagy vezetőkből vállalkozók lettek, stb. A váltási folyamatok kiinduló pontjait, főbb szakaszait, meghatározó pontjait, egyszóval dramaturgiáit tárták fel. A résztvevők elbeszélései alapján leírt csoportok: az ún. „ugrálók”, akiknek karrierútját a többszöri váltás, színes önéletrajz jellemzi, s vezetői készségeiket transzferálják új szakmájukba. Az ún. „keresgélők” pályaváltása vagy váltásai egyfajta útkeresést és önismeretet jelentenek. A „visszatérők” a pályaválasztáskor meglévő elképzeléshez térnek vissza, emiatt ez a karrierváltás egyfajta sorszerűséget sugall. A „kiemelkedők” azok a pályaváltók, akikre a több lábbon állás jellemző, s a folyamatos kihívás keresése.

A munkanélkülieknek egy általában nem önkéntes pályaváltással kellett szembenéznük, ami feszültséget és zavart okoz nemcsak azon egyén életében, aki keresztülmeny rajta, hanem a családot is negatívan érinti, különösen, ha a munkáját elvesztő személy egyben e társadalmi egység kenyérkeresője is. Krumboltz és munkatársai (2013) kiemelik a pályaválasztási és pályaváltási tanácsadás szerepét, rámutatva arra, hogy a hagyományos, készségekre alapuló karrier tanácsadás nem jár sikerrel, ha az egyén életében a munkahely elvesztése vagy a tartós munkanélküliség miatt például depresszió lép fel. Hangsúlyozzák, hogy a pályaváltást tovább nehezítheti a nemi, életkori, etnikai alapú vagy a testi fogyatékoságból adódó diszkrimináció is.

Warr (1984) ugyanakkor megjegyzi, hogy e stresszel teli időszak fejlődést is eredményezhet, hiszen arra készíti az egyént, hogy új alternatívákat keressen, új kompetenciákat sajátítson el, és pozitív irányba szervezze át az életét. Ezt a pozitív átszervezést írja le Holland kongruencia elmélete (1985, idézi Oleski és Subich 1996). Az elméleti modell hangsúlyozza, hogy a személyiség és munkahely közti kongruencia hatással van a munkahelyi jóllétre, az elégedettségre, a stabilitásra és a teljesítményre, s ebből következően a pályaváltás során a személyek a minél magasabb kongruenciára törekcsenek (Oleski és Subich, 1996).

A pályaváltással kapcsolatban alapvetően kétféle megközelítés létezik: Donald Super elmélete, aki a pálya fejlődés öt szakaszból álló modelljét alkotta meg. Ezen szakaszok a következők: növekedés, felfedezés, stabilizáció, szinten tartás és végül a hanyatlás (Super, 1957, idézi Beijan és Salomone, 1995). Ezen túl, Super később módosította elméletét, azzal érvelve, hogy a pályaváltás szakaszaiban körkörösség jelenik meg (Super, 1984, idézi Beijan és Salomone, 1995). Ugyanakkor ez a megközelítés a kariert egy egész életen átívelő, egységes ciklusnak értelmezi (Super 1957, idézi Beijan és Salomone, 1995) figyelmen kívül hagyva az önkéntes vagy nem önkéntes pályaváltáson keresztülmenő egyének növekedést mutató tendenciáját. A pályát váltók esetében, a fent leírt ciklus sokszorososan ismétlődik az egyén élete során (Beijan & Salomone, 1995; Latack és Dozier, 1986; Vise & Millward, 2005). Ezt támasztja alá Bokor (2010) és munkatársainak tanulmánya is, melyben az átlagosan 45 éves alanyok háromszor váltottak pályát a munkában eltöltött 22-23 évük alatt.

Kutatásunk célja, hogy egy interjú-alapú vizsgálatot mutasson be, amely elősegítheti egy új pszichometriai eszköz, a Mary J. Heppner-féle *Pályaváltási kérdőív* (1994) későbbi bevezetését a magyar pszichológiai tanácsadás területén. Ennek első lépéseként a kérdőívre alapozott interjúkérdéseket tettünk fel a vizsgálatban résztvevőknek, majd a kérdőív magyar változatának pilotvizsgálatával (fordítás és a véleményezés) és az interjúalanyok bevonásával azt vizsgáltuk meg, hogy a kérdőív tartalma releváns-e a magyar társadalmi környezetben pályát, szakmát és / vagy munkahelyet váltók körében.

Kutatásunkban három kérdésre kerestük a választ: (1) pályaváltás esetén az egyén milyen pszichológiai erőforrásokra támaszkodik és (2) hogyan hozza meg döntését a pályaváltást illetően, valamint (3) az interjúk tartalmi elemzése során nyert témák hasonlóságot mutatnak-e tartalmilag a Heppner-féle Pályaváltás-kérdőív faktorainak tartalmával.

MÓDSZEREK

Résztvevők

A kutatás lebonyolításához olyan felnőtt személyeket választottunk ki, akik átestek már pályaváltáson vagy az interjú felvétele idején pályaváltásuk folyamatban volt. A pályaváltás fogalmát tágan értelmeztük, nem csak pályamódosítást soroltuk ide (például egy tanár elhagyja az iskola világát, hogy közgazdaságtant tanuljon, hogy aztán könyvelő legyen) hanem a munkahelyi ranglétrán való feljebb lépést is.

A tíz résztvevőből heten önkéntes pályaváltók. Az interjú idején, 2017 áprilisában néhány résztvevő már lezárta a pályaváltással járó átmeneti időszakot és új szakmájukban dolgoztak, mások éppen az átmeneti időszakban éltek, s egy személy többszöri szakma és munkahelyváltás után tervezte, hogy pályát vált. A résztvevők életkora változatos képet mutatott: a legfiatalabb 25 éves volt, a legidősebb pedig 51. Az életkor effajta változatossága azt mutatja, hogy a pályaváltás életünk bármely szakaszában, bármilyen életkorban előfordulhat, esetenként többször is. A résztvevők között hét nő és három férfi

szerepelt a mintában. A férfiak átlagéletkora: 41,6, a nők pedig 37,8 év, a pályaváltók átlagéletkora, nemtől függetlenül: 39,7 év, ami összhangban áll Bokor és munkatársai (2010) kutatásában szereplő eredménnyel.

1. Táblázat: *Résztevők demográfiai adatai*

<i>Résztevők kódja</i>	<i>Nem</i>	<i>Életkor</i>	<i>Családi állapota</i>	<i>Gyermekek száma</i>	<i>Korábbi foglalkozás</i>	<i>Jelenlegi vagy tervezett foglalkozás</i>
B.A.	nő	28	hajadon	0	Népegészségügyi ellenőr	Pszichológus hallgató
A. N.	nő	46	házas	2	Bölcsődei takarító munkatárs	Esti gimnáziumi tanuló, cél: dajka munkakör betöltése
S. I.	férfi	41	párkapcsolatban	0	Lovasoktató	Rendőrségi munkatárs
B. L. E.	nő	48	házas	3	Nővér asszisztens, ápoló szakterületen	Esti gimnáziumban tanuló, cél: mentőtisztai képzés
T.	nő	30	házas	0	Középiskolai tanár	Közgazdaságtan hallgató, könyvel
K. J.	férfi	51	házas	2	Gyári munkás	Gyógymasször
Sz. L.	férfi	33	házas	1	Hivatásos futballista	Sportpszichológus (hallgató)
B. E.	nő	39	párkapcsolatban	0	TB ügyekkel foglalkozó jogász	Gyógyszerész asszisztens
Cs. E.	nő	25	hajadon	0	Könyvelő	Pszichológus
O.M.	nő	49	házas	2	Boltvezető	Iskolai ügyintéző

A vizsgálat menete

A mintavétel során hólabda-módszert alkalmaztunk.

A vizsgálat során a résztvevők először egy félig-strukturált interjúban arra kaptak lehetőséget, hogy a pályaváltásukról koherens narratívát adjanak. Az interjú kérdéseit Heppner *Pályaváltás Kérdőíve* (Career Transition Inventory CTI, 1994) alapján készítettük el. Az interjút követően a résztvevők kitöltötték a kérdőívet is, melyhez megjegyzéseket fűzhettek, s véleményük alapján adott esetben stilisztikai és szemantikai javítás történt.

Az interjúk időtartama 30 perc és 1,5 óra között mozgott, s átlagosan 45 percig tartottak. Az interjúkról minden esetben hangfelvétel készült, a résztvevők előzetes tájékoztatásával és hozzájárulásával. Az interjúkra kivétel nélkül 2017 áprilisában került sor, a résztvevők iskolájában valamint otthonaikban.

Az interjúk elemzési szempontjai

Az interjúkérdések a demográfiai adatokon (életkor, családi állapot, munkakör) túl vonatkoztak még a régi és jelenlegi szakmára, a pályaváltással járó lelki folyamatokra is az alábbi kérdések mentén:

1. Milyen régóta tart a pályaváltása?
2. Milyen körülmények vezettek oda, hogy munkahelyet, pályát váltott?
3. Milyen esélyt lát arra, hogy a jelenleginél kedvezőbb munkája, karrierje legyen?

4. Mi motiválja munkahelyének vagy pályájának megváltoztatásában?
5. Szerettei, hozzátartozói hogyan viszonyulnak az Ön pályaváltásához?
6. Érték-e Önt a pályaváltással kapcsolatban negatív kritikák?
7. Kik támogatják pályaváltásában?
8. Ön szerint mitől lehet sikeres a pályaváltás? Kérem, soroljon fel néhány példát!
9. Hogyan egyeztethető össze a pályaváltás a családi élettel? Okoz-e ez Önnek valamilyen problémát?

Az interjú szövegeinek leíró elemzésénél három szint mentén haladt a kódolás (Szokolszky, 2004). A címkézés, és az átfogó kategóriák megalkotása után, a következő nagyobb pszichológiai kategóriák (elemzési minták) rajzolódtak ki: (1) az *értékek*: külső és belső motivációs ösztönzők, amelyek a változást irányítják, (2) a saját magának vagy külső tényezőknek tulajdonított irányítás a pályaváltás során, amelyeket a *kontroll* címszó alatt gyűjtöttünk össze; (3) az átmeneti időszak alatt megtapasztalt társas támogatás, amelyeket *családi támogatás* címszó jelöl együttesen és (4) a pályaváltás közben tapasztalt, mind pozitív és negatív érzelmek, mit pl. boldogság, büszkeség és a szabadságérzet éppúgy, mint a harag és a félelem. Ezek a *pályaváltást kísérő érzelmek* címszó alatt alkotnak egy kategóriát.

Az interjú alapjául szolgáló kérdőív bemutatása

A fenti kérdéseket a Heppner-féle *Career Transition Questionnaire* (magyarul: Pályaváltás –kérdőív) alapján állítottuk össze. A vizsgálatban résztvevő személyek az interjút követően kitöltötték a kérdőívet is, melyet előzetesen, a szerző engedélyével lefordítottunk. Az interjúalanyok az egyes kérdésekhez megjegyzést fűztek, mely a kérdőív fordítás és validálás első lépését jelentő pilot vizsgálat része. Mary J. Heppner és munkatársai 1994-ben fejlesztették ki a CTI tesztet, mely a karrierváltás során a személy által érzékelt pszichés erőforrásokat méri. A faktorelemzés során öt dimenziót különítettek el: a) készség; b) magabiztosság; c) észlelt támogatás; d) kontrol érzés; e) döntéshozatali önállóság.

Heppner (1994) a szakmaváltást három esetben operacionalizálta:

- 1) feladatváltás (például: egy tejiparban dolgozó gazdálkodó növénytermesztésbe kezd)
- 2) pozícióváltás (például: egy titkárnő egy cégen belül más osztályra kerül)
- 3) szakmaváltás (például: egy mezőgazdasági munkásból gyárban dolgozó munkás válik)

Az első esetben a feladatkör változik meg nagymértékben, de a munkáltató nem feltétlenül. A második esetben változhat a munkáltató, de ez nem feltétel, s a feladattípus megmarad, csupán a feladatkör változik kis mértékben. A harmadik eset jelenti a legnagyobb változást, mert ekkor megváltozik akár a munkáltató és a feladatkör is. Tanulmányukban elsősorban az utóbbi kategóriához tartozó pályaváltókkal készült interjúk.

A tanulmány amerikai kontextusban született, s adottnak veszi a személy szándékát a szakmaváltásban. Ugyanakkor fontos szempont, kelet európai környezetben különösen, hogy figyelembe vegyünk egy további faktort, mely a vizsgálatban egy további csoportosító változóként szerepelhet magyar környezetben, nevezetesen, hogy az adott személy önkéntes (voluntary) vagy kényszerű (involuntary) szakmaváltást hajtott-e végre.

Heppner (1994) vizsgálatában a faktorelemzés során az öt faktoros elemzés bizonyult leginkább értelmezhetőnek, s az eljárás során az alacsony korrelációjú itemeket kihagyták a tesztből, míg végül 40 item maradt, mely kiadta az öt faktort.

- Az első faktort “*Készségnek*” (vagy *Készenlétnek*) nevezték el, mivel azt mutatja meg, hogy a személy mennyire van elkészülve a szakmaváltásra. A magasabb elért pontszám azt jelenti, hogy az egyén elkészült a váltásban való előrehaladásra.
- A második faktor a személy hitét fejezi ki arról, hogy sikeres szakmaváltást képes végrehajtani. Ezért a faktort “*Magabiztosságnak*” nevezték el, s ez az alskála ebben az irányban mér.
- A harmadik faktor a “*Kontrol*” érzésre vonatkozott: azaz, hogy a személy saját magának, nem pedig a véletlennek, szerencsének, vagy hatalommal rendelkező másoknak tulajdonít jelentőséget a szakmaváltása felett. A magasabb pontszámok ezen az alskálán az erősebb kontrol érzést jelentik.
- A 4. faktort „*Észlelt társas támogatásnak*” nevezték el, mert arra vonatkozott, hogy mennyire érzi a személy, hogy társas környezete támogatja: pl.: „Az életemben fontos mások támogatnak ebben a szakmaváltásban”. A magasabb pontszám nagyobb észlelt társas támogatást jelent.
- Az 5 faktort „*Önálló döntéshozatalnak*” nevezték el, a könnyebb értelmezés érdekében. A magasabb pontszám ebben a faktorban azt jelenti, hogy az egyén döntései kevésbé függenek másoktól. Az alacsonyabb pontszámok pedig azt mutatják, hogy az egyén nagyobb szükségét érzi annak, hogy a fontos mások véleményét figyelembe vegye szakmaváltással kapcsolatos döntéshozatalában.

A CTI teszten elért alacsony összpontszám azt jelenti, hogy a személyek kevés pszichés erőforrással rendelkeznek a szakmaváltásuk végrehajtásához. Összességében elmondható, hogy a szakmaváltással eltöltött idő hossza és az életkor negatívan korrelál a pszichés erőforrás tekintetében elért pontszámmal. A kérdőív fordítása a mellékletben olvasható, annyi módosítással az eredeti verzióhoz képest, hogy a kitöltő személyek javaslatára a válaszkálát megfordítottuk, s a magyar változatban az 1-es pontszám jelenti az egyet nem értést, míg a 6-os érték a maximális egyetértést.

EREDMÉNYEK

Pályaváltók csoportjai: kényszerűség vagy önkéntesség

A szakirodalomban a pályaváltóknak két fő csoportját tudjuk megkülönböztetni: a nem önkéntes (Latack és Dozier, 1986; Eby és mtsai 1995) és az önkéntes karrierváltókat (Wise, 2005; Bokor és mtsai 2010). Latack és Dozier (1986) három környezeti faktort határozott meg, melyek elengedhetlenek a sikeres pályaváltáshoz: anyagi források, társas támogatás, valamint a család rugalmassága. Az önkéntes pályaváltók esetében viszont az eddigi szakirodalom kevésbé fókuszál a pszichés háttérre és támogatásra, sokkal inkább a karriernövekedésre (Wise és Milvard, 2005; Bokor és mtsai 2010).

Az interjúalanyok közt elsősorban önkéntes pályaváltók szerepeltek, de voltak köztük nem önkéntesek is. Megfigyelhetjük, hogy nem választható el élesen a két csoport abban a tekintetben, hogy mi jelenti számukra a pszichés erőforrást. A szociális támasz és anyagi biztonság mind az önkéntes, mind a nem önkéntes pályaváltók számára lényeges volt. A két csoport pedig valójában hármat alkotott, ugyanis az önkéntes pályaváltók közül az egyik csoport észrevette a munkahelyén mutatkozó apróbb jeleket valamint alapos önismerettel rendelkezett ahhoz, hogy adaptív módon alkalmazkodjon munkakörülményeihez. Ők már jóval a váltás bekövetkezése előtt elkezdtek tervezni új karrierjüket. Nem hezitáltak, nem érezték megbánást, így kizárólag a karriernövekedésre tudtak koncentrálni. Őket *tervezőknek* neveztük el. Az önkéntes pályaváltók másik csoportja viszont ellentétben a *tervezőkkel* a nem önkéntes pályaváltókhöz hasonlóan megélte a

vesztésgélményt. Döntésüket megkérdőjelezték, bizonytalannak érezték magukat és nem éltek meg választást: a karierváltást nem egy jól megtervezett alternatívaként, hanem menekülésként élték meg, noha maradhattak volna munkahelyükön, az nem szűnt meg, s nem bocsájtották el őket, ezért ezt a csoportot *menekülőknak* neveztük el.

Az interjúk elemzési kategóriái

1. Értékek

A személyek szubjektív értékei, mint a növekedésre és önkifejezésre való igény, prioritást élveznek egy-egy pályaváltás kapcsán, ezért a karierről kialakított kép igen változatos lehet. Vise és Milvard (2005) szerint emiatt az egyének pályájukról kialakított elképzelése nem strukturált, hanem a személyes céloknak alárendelt.

A résztvevők mindegyike – függetlenül attól, hogy pályaváltásuk önkéntes volt-e vagy sem – megfogalmazták, hogy olyan munkát szeretnének a jövőben, mely alapvető értékeiknek, személyes céljaiknak megfelel. Arra a kérdésre, hogy mi motiválja őket a pályaváltásban sokszínű válaszokat adtak:

- a) A család és munkahely egyensúlyban tartása: „*A családom fontos számomra és a munkám is, de az előző munkahelyemen elvárták, hogy a munkámat a családom fölé helyezzem.*” (A. T.)
- b) Szakmai kihívás: „*Megfogalmazódott bennem, hogy nem akarom ezt csinálni a következő negyven évben. Valahol elég kiábrándító, hogy ebbe a munkába fél év alatt beletanulsz és nincs előrelépés.*” (B.A.)
- c) Altruista motívumok, s a szakma iránti elköteleződés: „*De amikor van egy sebészet, ahová félig holtan, összetrancsírozódva beérkezik, az olyan nekem, mint egy háznak a felújítása, van egy romhalmaz és én szépen felújítom. [...] és amikor gyógyultan hazamegy, ez a része engem nagyon tud motiválni.*” (B.L.E)

A pályaváltás során meghozott döntések a döntéshozatal során használt képelmélettel (image theory: Beach, 1993) magyarázhatók. Ez az elmélet azt fejt ki, hogy az egyén ismeretei hogyan irányítják döntéshozatalát és felveti, hogy ezen ismeretek három sematikus reprezentációra, vagy képre oszthatók. Elsőként az *értékek* kép, amely a személy alapvető meggyőződéséhez, értékeihez, erkölcseihez kapcsolódik (elvek). Másodszor a *pálya* kép, ami a jövőbeni célokra utal, melyeket az elvek, vagy az egyén környezetében tapasztalt problémák, vagy mindkettő határozhatnak meg. Végül a *stratégia* kép, ami a célok elérésére vonatkozó tervekhez kapcsolódik. A taktika a terv megvalósítása során alkalmazott konkrét viselkedésre utal, az előrejelzés pedig az elképzelt szcenárióhoz kapcsolódik, amely megpróbálja a taktika kimenetelét megjósolni.

A döntéshozók csak az értékképükkel összhangban levő opciókat hajlandóak figyelembe venni. Ha azok annak nem felelnek meg, akkor ezen opciókat kompatibilitási teszt segítségével szűrik ki, amely a döntéshozó normáinak esetleges áthágását veszi tekintetbe. A döntéshozók folyamatosan értékelik előrehaladásukat, és ha tervük nem válik be, megváltoztatják azt, vagy egy újat alkotnak.

Ezen elmélet szerint a pályaváltással kapcsolatban meghozott döntések értelmezhetők újratervezésként, olyan célok újbóli meghatározásaként, melyek jobban illelnek az egyén értékvilágához. Ez egy nagyon tudatos döntés, mely tudatosságot az egyéni érés hozza magával. A résztvevők életük korai szakaszaiban meghozott döntéseikben levő tudatosság hiányát gyakran magyarázzák saját éretlenségükkel.

„*Ahogy most látom a helyzetet, a mostani fiatalok nagyon tudatosan tervezik meg az életüket. Amikor én tizennyolc éves voltam, engem csak a buli érdekelt.*” (B. E.)

„*Nem akartam tanulni, élni akartam az életemet. Aztán jöttek a gyerekek.*” (A. N.)

2. Kontrol

A kontrol azt fejezi ki, hogy az egyén milyen mértékben tulajdonítja magának vagy külső tényezőknek a pályaváltás irányítását. Arra a kérdésre, hogy min múlik a pályaváltás sikere, a résztvevők sokszínű válaszokat adtak, olykor önmaguknak is ellentmondva. Azok a résztvevők, akik világos célokkal és karrier elképzeléssel rendelkeztek, nagyobb kontrolt tulajdonítottak maguknak:

„Azt hiszem, most minden azon múlik, hogy miként teljesítek a vizsgákon, milyen kutatásokhoz csatlakozom.” (B.A.)

Ellenben a kevésbé specifikus célokkal rendelkező résztvevők, akik például a pályaváltásuk kapcsán tanulnak, de nincs előtük életpályamodell, úgy látják, hogy csak részben múlik rajtuk a pályaváltás sikere:

„Természetesen rajtunk múlik a siker, de attól is függ, hogy hol élsz, milyen kapcsolataid vannak.” (A. T.)

Bizonyos mértékben mindegyik résztvevő úgy vélte, hogy vannak fontos külső tényezők, melyek befolyásolhatják pályaváltásuk sikerességét. Ilyen például a kielégítő anyagi háttér megléte. Ez a gondolatmenet a családfenntartó férfi résztvevők válaszaiban jelent meg legmarkánsabban:

„Családom anyagi jólétét mindennél fontosabbnak tartom.” (Sz. L.)

Ők adott esetben képesek lennének pályaváltásuk felfüggesztésére, esetleg újabb pályaváltást végrehajtani:

„A családom anyagi biztonságát jelentő védőhálót nem kockáztathatom, [...] Ha ez az új szakma nem válik be, akkor mást kell keresnem.” (K. J.)

A női résztvevők közül mindenki kiemelte az életkort, mint a változást meghatározó fontos tényezőt. Válaszaikból kitűnik, hogy függetlenül attól, hogy milyen korban váltak pályaváltókká, a korai harmincas éveket tartják erre a legmegfelelőbb időszaknak.

„Bár sok negyvenes csoporttársam van, [...] Azt gondolom, hogy a harmincas éveire mindenki el tudja dönteni, hogy mit szeretne” (B. A.)

„Tíz évvel ezelőtt kellett volna váltanom, [...] akkor 36 éves voltam, akkor lehettem volna még orvos vagy pszichológus, ami mindig is szerettem volna lenni.” (B.L.E.)

„Nekem a 45 év, olyan határ volt, hogy nem akartam olyan sokáig várni.” (B. E.)

Ezek a vélemények összhangban állnak Vise és Millward (2005) kutatásával, akik szerint a szakmaváltás egyre gyakoribb a harmincas években járóknál. Férfi résztvevők ugyanakkor egyáltalán nem említették meg az életkor és váltás összefüggését. Velük ellentétben a nők körében többen kifejezték a kései életkorban történő váltással kapcsolatos negatív érzelmeiket.

„Nem beszéltem erről senkinek. Nem akartam, hogy az öreg szomszéd nénik azon csámcsogjanak, hogy nézd milyen öreg és iskolába jár.” (B.L.E.)

3. A változást kísérő érzelmek

A résztvevők az érzelmek széles skáláját tapasztalták meg a pályaváltásuk kapcsán. Ezek az érzelmek magához az egyik munkahelyről való eltávozáshoz és a másikba történő belépéshez valamint a kettő közt eltelt átmeneti időszakhoz kapcsolhatók. Az érzelmeket kiválthatja még a munkahely elhagyásának vagy elvesztésének körülménye, vagy azok az események, melyek közvetve vagy közvetlenül hozzájárultak a változás iránti igény megfogalmazásához. Az interjúkban ez a téma a legváltozatosabb. A tíz résztvevőből három személy ment keresztül nem önkéntes pályaváltáson. A többi résztvevő maradhatott volna az előző munkahelyén, de ők úgy döntöttek, hogy változtatnak.

„Maradhattam is volna abban a suliban, vagy kereshettem volna másik iskolát, de tudom, hogy ott is ugyanaz a történet lett volna.” (Sz. A.T.)

Azok a résztvevők, akik maradhattak volna munkahelyükön, de otthagyták azt, gyakran az elviselhetetlen munkahelyi körülményekkel vagy a dolgozókkal való tisztességtelen bánásmóddal indokolták a váltásukat:

„Nagyon sok jó szakembert elüldözött onnan a vezetés. [...] Én csak azt várom el, hogy amiben megegyezünk, az legyen a bankszámlámon.” (S. I.)

„Megdöbentett, hogy olyan szakemberek is belekerültek a léépítési körbe, akikről soha nem gondoltam volna. [...] Rájöttem, hogy kell valami alternatíva.” (B. E.)

A munkahelyüket önként és előretervezetten elhagyó résztvevők, akik a számukra kedvezőtlen munkahelyi környezetből léptek ki, arról számoltak be, hogy az átmeneti időszakot, mely az új munkahelyre való bekerülést készíti elő, (például a tanulás) pozitívan élék meg, örömet okoz számukra az újrakezdés lehetősége.

„Ha tudtam volna, hogy az itt tanulás ilyen jó, már sokkal hamarabb belevágtam volna. [...] Hülye voltam, hogy nem kezdtem bele már sokkal hamarabb.” (A.N.)

„Egyáltalán nem érzek megbánást. Felszabadító érzés, olyan, mintha újjászülettem volna.” (K.J.)

A nem önkéntes pályaváltás ezzel szemben jóval több negatív érzést váltott ki a résztvevőkből. Míg az előzőekben a boldogságról, felszabadultságról, büszkeségről olvashattunk, a kényszerből munkahelyet, pályát váltók körében gyakoriak a gyászok és annak stádiumainak megfeleltethető érzések, lelkiállapotok. Hiszen a munkahely elvesztése olyan életeseemény, mely hatással van egzisztenciára, identitásalakulásra valamint befolyásolja a társas kapcsolatok alakulását (Swancutt, 2009). A gyász egy veszteségélmény, amelyet kiválthat egy partnerkapcsolat megszakadása, a munkanélküliség, költözködés vagy a nyugdíjazás (Pilling, 2003). A gyász fázisaihoz hasonlóan, a munka elvesztése is sokkoló, főként, ha nem készült fel rá a személy, és szinte természetes, hogy a tagadás fázisát élheti meg ebben az állapotban.

[...] Még szerdán este buliztunk, nem szóltak, csütörtök reggel amikor mentem munkába, akkor mondták, hogy nem kell jönnöd, mert te voltál a másik, aki kiesett. (B. L.E.)

A következő fázis a düh, mely irányulhat a munkahely vagy az ott maradt munkatársak ellen.

„Azért attól elszállt az agyam, hogy letettem 3 évet, azért abban az időben elég volt, volt 10 hónapos ráépítem, hogy felnőtt szakápoló legyek és most nem felelek meg? Nem vagyok jó nővér, nem tudok egy infúziót bekötni? (B. L. E.)

Az alkudozás szakasza megnyilvánulhat például abban, hogy az elbocsájtott személy önmagát okolja munkájának elvesztésében:

„Ha nem kérdeztem volna annyit, nem tudom, talán az volt a baj, hogy bizonytalan voltam.” (Cs. E.)

De megnyilvánulhat racionalizációként is: például azt nyilatkozta a személy, hogy már egyébként sem szeretett volna tovább az adott munkahelyen dolgozni:

„Mindig is vágytam a kihívásra és tudtam, hogy előbb utóbb úgyis váltani fogok.” (Cs. E.)

A munkát elvesztők esetében felléphet depresszió is. Ekkor már tudatosul a veszteség, mely egyrészt anyagi természetű, másrészt a személy elveszti korábbi munkahelyi kapcsolatait, barátait. Mégis, talán a feleslegessé válás érzése, ami leginkább hatalmába kerítheti a munkanélküli személyeket.

„Eljutottam arra a pontra, amikor már felkelni sem nagyon volt kedvem. Feleslegesnek éreztem magam.” (Cs. E.)

Az elfogadás, beletörődés fázisában a személy már képes a jövőre vonatkozó terveket készíteni és cselekedni is. Ebben a szakaszban már a jövő építése zajlik, például új képzések elvégzésével, állásinterjúkon történő részvétellel.

„Egyáltalán nem értettem, de aztán úgy megbékéltem, majd valami lesz. Ez pont júniusban volt, amikor kirúgtak, igen .. június utolsó napja volt és akkor júliusban nem találtam munkát, és akkor úgy voltam, hogy akkor ezt most befejeztük, életem én is az életem, nem érdekel semmi, senki, csak magamra fogok most gondolni, eljövök, leérettségizek, elvégzem a mentőtiszti iskolát és utána elmegyek és visszamosolygok majd annak a képébe, aki engem kirúgott. Szóval ez is benne volt.” (B. L. E.)

A munkahely megváltozása gyakran vonja maga után a lakóhely megváltozását. Azok a személyek, akik például kisvárosból költöztek a munka kedvéért egy nagyobb településre vagy a fővárosba szintén kifejezték negatív érzéseiket.

„A kisvárosból a fővárosba, az maga a pokol. (A.N)”

“A lovak hiányoznak a legjobban [...] Ha ló szagot érzek, az engem mindig megnyugtat .” (S. I.)

Az ezzel együttjáró bizonytalanság, talajvesztettség és honvágy rendkívül markánsan jelentkezhet azoknál, akik szülőföldjüket is hátrahagyva kerestek munkát, boldogulást.

„Én az első hetekben csak sírtam. Semmit nem tudtam, úgy éreztem, hogy soha sem fogom tudni megtanulni.” (O.M.)

4. Észlelt társas támasz

A család, barátok támogatása a pályaváltás átmeneti időszakában meghatározó. Hasonlóképpen a jelentős mások támogatásának hiánya is lényeges szerepet játszik a személy érzelmi és lelki állapotának alakulásában. Mallinckrodt és Fretz (1988, idézi Eby, 1995) megállapítják, hogy az anyagi forrás megteremtése miatti aggodalom mellett a társas támogatás hiánya jelzett előre leginkább stressz tüneteket. Sparks (1987, idézi Eby 1995) szintén kiemelte, hogy a család és a barátok támogatása a pályaváltó személyek életében nélkülözhetetlen, főként az álláskeresés szakaszában. A család rugalmas alkalmazkodása a megváltozott élethelyzethez szintén képes a stresszt csökkenteni.

A támogatás hiánya leggyakrabban a meg nem értésből fakad. A pályaváltó személyt körülvevők értetlenül állhatnak a személy érzelmi megnyilvánulásai előtt (például: elhúzódozó lehangoltság), mert nem ismerik a gyász munkát, s nem értik vagy legalábbis nem veszik komolyan a váltásra való igényt.

„Azt hitték, hogy ez valamiféle kiábrándulás, fellángolás [...] Nem is igazán vettem komolyan[...]A családomban mérnökök és tanárok vannak, számukra a pszichológia olyan, nem is tudom micsoda.”)

„Én ezt a támogatást a férjemtől vagy a gyerekeimtől vártam volna és nem egy idegentől, aki akkor esett be a családukba.” (B.L.E.)

Ezek a családi helyzetek félelmet és stresszt okoznak a személyeknek. *„A változás nagyon megijesztett, mert egyedül éreztem magam benne. Úgy éreztem nem állnak mellettem.” (B.A.)*

A változástól való félelem olyan erő, amely visszatartja az egyént abban, hogy lépéseket tegyen helyzetének megváltoztatásáért, még akkor is, ha az adott munkahely számára kedvezőtlen. A munkahely vagy pályaváltással járó stresszel teli időszak – főként, ha az ruminációval is párosul – feszültséget, depressziót, akár álmatlanságot is okozhat.

„Azt gondolom, hogy a környezetem támogatása volt a legfontosabb ebben az időszakban. Nagyon stresszes időszak volt, én meg hajlamos vagyok

mindenen túlpörögni. [...] Volt olyan, hogy mindenféle betegség kijött rajtam, cukorbetegség..” (Sz. A. T.)

„Abban az időszakban nagyon magam alatt voltam, s volt olyan, hogy felkelni sem volt kedvem.” (Cs.E.)

A félelem jelen volt mind az önkéntes, mind pedig a nem önkéntes pályaváltók esetében. Mindkét csoportban óriási szerepe volt a fontos mások (szülők, házastársak) támogatásának, s ennek hiánya a nyugtalanságon, feszültségen túl passzivitásra készítette a személyeket.

„Tudtam, hogy nem akarok benne maradni abban a helyzetben, de az, hogy a családom kezdetben nagyon támogatott megijesztett. Azt mondták, fejezzem be, amit elkezdtem. Ezért nem is váltottam hamarabb.” (B.A.)”

Az egyén és az öt körülvevő család vagy partnerek értékei eltérhetnek, mely feszültségforrásként szolgál a személyközi kapcsolatokban. A legtöbb pályaváltó, függetlenül attól, hogy önkéntes vagy nem önkéntes volt-e a váltása – a családját, párkapcsolatát legalább olyan fontosnak tartotta, mint a munkáját. Néhány résztvevő esetében azonban nem ez volt a helyzet. Ők fontosabbnak ítélték, hogy értékeik mentén találjanak új munkát, figyelmen kívül hagyva a hozzájuk közelállók véleményét vagy érzéseit.

„Nekem ment már rá kapcsolatom erre. Az egyik exem megkérdezte, hogy ki a legfontosabb a számomra, s nem tudta elviselni, hogy nekem a lovak az elsők, ő pedig csak a második.” (S. I.)”

A családdal szemben képviselt vélemény ugyan nem mindig okozza a kapcsolatok megszakadását, mint az előbbi esetben, de jelentős terhet rónak a személyközi kapcsolatokra.

„Én jogászként dolgoztam, most pedig gyógyszerész asszisztens vagyok. [...] A szüleim kezdetben nagyon nem támogatták az ötletet [...] valahogy úgy élték meg, hogy eldobom magamtól a jogi diplomámat, csalódtak, de mostanra, hogy már lassan egy éve a családi patikában dolgozok, már megbékéltek velem. (B.E.)

A résztvevők elmondásából kitűnik, hogy meghatározó a szülő-gyermek kapcsolat nem csak a pályaválasztásban, hanem a pályaváltásban is. A szülői támogatás jelentősen megkönnyíti, de támogatásuk hiánya legalább ennyire megnehezíti a váltást, félelmet, sőt esetenként akár még büntudatot is keltve a pályaváltó fiatalokban, akik ezáltal haboznak az értékrendjüknek inkább megfelelő irányt választani. Ha pedig mégis megteszik, az maga után vonja a szülőkkel való kapcsolat esetleges hosszabb-rövidebb időre történő megromlását.

A pályaváltás és a társadalmi nem összefüggése

Az interjúk során eltérés mutatkozott a nemek között abban, hogy milyen életkorban történik meg a váltás. Ezen a kis mintán is megfigyelhető, hogy a nők pályaváltása vagy még a harmincas éveik előtt bekövetkezik 25 illetve 28 éves korban, s így a korai harmincas évekre lezárul a folyamat, vagy pedig kitolódik jóval a gyermekvállalás és családalapítás éveit utánra (46-49 év). A férfiaknál ugyanakkor az életkor nem szerepelt témaként az interjúk során, s a kicsi mintából is látszik, hogy pályaváltásuk a harmincas, negyvenes éveket is érinti. Lippai (2014) demográfiai tárgyú írásában kifejti, hogy a KSH adatai alapján a nők foglalkoztatottsági rátája minden korcsoportban alacsonyabb, mint a férfiaké, annak ellenére is, hogy például a felsőoktatásban számuk jelentősen felülreprezentált. Noha a statisztikai adatokból messzemenő következtetéseket nem tudunk levonni, az interjúkból kiderül, hogy a harmincas korcsoportba tartozó nők a családalapítás és gyermekvállalás miatt rendelkeznek alacsonyabb foglalkoztatottsági rátával, s hasonló okokra vezethető vissza az is, hogy kevésbé mutatnak hajlandóságot a pályaváltásra is ebben a korban.

Az interjú és a kérdőív összefüggései

Az interjúk során feltárt témák és a Heppner-féle kérdőív összevetéséből az látható, hogy a kérdőív kérdéscsoportjai releváns kérdéseket tartalmaznak a pályaváltók élethelyzetének és érzelmi állapotának feltárásához. Az interjú során kibontakozott témák: (a) *értékek* (azaz célok, külső és belső motivációs tényezők), (b) a pályaváltás folyamata felett érzett *kontrol*, (c) pozitív és negatív *érzelmek*, és (d) *családi támogatás* megléte vagy hiánya megfeleltethető a kérdőív egyes faktorainak tartalmával. A *Készenlét* faktor arra vonatkozik, hogy a személy mennyire motivált és mennyire áll készen szakmailag és érzelmileg a váltásra. Ez a legösszetettebb faktor, hiszen tartalmaz a motivációra és a társas kapcsolatokra vonatkozó kérdéseket is. A Magabiztosság alskála azt fejezi ki, hogy a személy hisz abban, hogy sikeresen képes végrehajtani a pályaváltást. Az interjúk során az önkéntes szakmaváltók *Tervezők* alcsoportjának attitűdjében jelent meg: hiszen ők voltak azok, akik azon túl, hogy hittek sikerükben, proaktív módon, racionálisan végiggondolva a lehetőségeiket döntöttek a szakmaváltás mellett. A kérdőív *Kontrol* faktora egy az egyben kirajzolódott az interjúk nyomán is, hiszen megjelent a mintában mind a külső mind pedig a belső kontrolos hozzáállás. Az *Észlelt társas támogatás* a következő olyan alskálája a kérdőívnek, mely az interjú beszámolóik alapján rendkívül fontos szerepet játszik a pályaváltók életében. A kérdőív ötödik faktora az *Önálló döntéshozatal* volt. Az interjúk során nem jelent meg kiemelkedő témaként a döntéshozatal önállósága. Ehelyett inkább az volt jellemző, hogy a megkérdezettek a számukra fontos másokat bevonták döntéseikbe illetve ezen személyek valós vagy véleménye befolyással volt arra, hogy belevágnak-e karrierjük megváltoztatásába.

MEGVITATÁS

Ezen kutatás eredményei fényt vetettek a pályaváltás pszichológiai hátterére éppúgy, mint az egyéni értékek fontosságára, amelyek szerepet játszanak abban. Az interjúk alapján, három különböző pályaváltó csoportot különböztethetünk meg. A pályaváltással foglalkozó szakirodalomban az önkéntes és nem önkéntes pályaváltás szakkifejezéseket találjuk. Az első olyan személyekre utal, akik saját döntésük okán adták fel korábbi munkájukat, míg az utóbbi azokra, akiknek munkaadójuk szüntette meg munkaviszonyát (Latack és Dazier, 1986) és „kicsi vagy semmilyen választási lehetőségük” sem volt (Ebberwein, Krieschok, Ulyen és Prosser, 2004). A munkájukat saját döntésük okán feladók azonban további két kategóriába csoportosíthatók.

A „menekülő” (azaz önkéntesen távozó egyik alcsoportja) azok az egyének, akiknek lehetősége lett volna korábbi munkahelyükön maradni, de - a munkájuk elvesztésétől való félelem vagy tarthatatlan körülmények (fizetés vagy a munkahelyi viszonyok) miatt mégis úgy döntöttek, hogy távoznak. Ők úgy írják le a helyzetüket, mintha nem lett volna más választásuk, így ebben a tekintetben hasonlítanak a nem önkéntes pályaváltókra. A „tervezők” (vagyis az önkéntes pályaváltók másik csoportja) ugyanakkor gondosan megtervezték pályaváltásukat, még azelőtt, hogy a munkahelyi helyzet elviselhetetlenné vált volna, tudomásul véve a legapróbb pszichológiai vagy környezeti tényezőt, amelyek a váltás irányába mutatnak.

A nem önkéntes pályaváltást kezdetben a harag és a keserűség érzése kíséri, ami azonnal daccá alakul, mielőtt az egyénben megfogalmazódik a terv a nehézség leküzdésére. A tudatos „menekülő” és „tervezők” hasonlóak a tekintetben, hogy mindegyikük örül a változásnak, ugyanakkor különböznek abban, hogy a „menekülő” habozást élnek meg és a környezet támogatásának hiányát, így ez a bizonytalanság érzését kelti bennük. Másrészt a „tervezők” magas fokú alkalmazkodóképességüknek köszönhetően, a változás

kezdetekor előnnyel rendelkeznek (Ebberwein, Krieschok, Ulyen és Prosser, 2004). A kutatások szerint valószínűbb, hogy a „tervezők” nagyobb eséllyel rendelkeznek több információval, ill. a sikeres pályaváltáshoz szükséges információszerzést is hamarabb elkezdik. A kutatásunk bebizonyította, hogy a pszichológiai erőforrások tekintetében a tervezők csoportja jelentősebb társas támogatással és anyagi biztonsággal jellemezhető, illetve alaposabb önismeretük nagyon meghatározó pszichés erőforrás lehet a változásokhoz való alkalmazkodásban. Ezzel szemben a menekülők csoportja számára a pályaváltás egy jelentős veszteségélmény, mely bizonytalanságot és kilátástalanságot is eredményezhet. Összehasonlítva az önkéntes menekülők és a nem önkéntes pályaváltók csoportját, az önkéntes pályaváltók kevésbé tűnnek sebezhetőnek a pályaváltás folyamata során.

Kutatásunk azt is bebizonyította, hogy a pályaváltási döntés meghozatala egy bonyolult folyamat, melyben a családból hozott értékek, normák, elvárások, a társas támogatás hatása, az észlelt kontroll mértéke rendkívül meghatározó. A család, mint támogató rendszer funkciói közül mentálhigiénés szempontból az érzelmi teherbírás növelése a legjelentősebb (Kaplan és mtsai, 1977). Mivel az érzelmi teherbírástól függ, hogy a személy mennyire hatékonyan képes átvészelni a krízishelyzeteket, és mennyire konstruktívan képes megoldani problémáit. Az interjúk tapasztalatai is rámutattak arra, hogy aki nem, vagy nagyon kevés támogatást kapott a családjától, annak sokkal nehezebb volt feldolgozni a váltást, és sokkal nehezebben tudott alkalmazkodni az új élethelyzethez is.

A vizsgálatunk alapján látható, hogy a Heppner és munkatársai által kifejlesztett és magyarra lefordított kérdőív releváns a magyar pályaváltók körében is. Javasoljuk tehát a kérdőív nagyobb mintán való felvételét.

Kitekintés

A pályaválasztást és váltást elősegítő pályaorientáció fontosságát több hazai kutató is kiemelte. A pályaválasztást kisebb-nagyobb döntések sorozatából álló folyamatként határozzák meg. Szilágyi (2009) is hangsúlyozza, hogy e folyamatban a tanácskérő személy igényeit figyelembe véve szükséges a pályaválasztását (és véleményünk szerint pályaváltását) segíteni. A folyamatban elengedhetetlen a körültekintő informálódás mind a pályáról és a munka világáról, mind az alapos önismeret.

A tanácsadást végző pszichológusok számára a kutatás következménye az, hogy alapvető fontosságú a pályaváltás során keletkező intenzív érzelmeket is tekintetbe venni, különösen a sérülékeny csoportok esetében. Nélkülözhetetlen a félelem csökkentése az egyénben, mivel a félelem arra készítheti őket, hogy kapkodva és irracionálisan cselekedjenek. A szakembereknek klienseik szociális környezetét is figyelembe kell venniük, mivel a családi támogatás a sikeres pályaváltás jelentős tényezője, míg annak hiánya a magából a pályaváltásból eredő stressz mellett szorongást is okoz. Az ezen problémák közti kapcsolat a pályaváltás komplexitására mutat rá, amivel egy szociálisan komplex környezetben kell foglalkozni.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A kutatást az EFOP-3.6.1-16-2016-00008 azonosítójú, EU társfinanszírozású projekt támogatta.

Irodalomjegyzék

- Bajian D. V. & Salomone P. R. (1995). Understanding Midlife Career Renewal: Implications for Counselling. *The Career Development Quarterly*, 44(3) 52-63. DOI: [10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00528.x)
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran. *Encyclopedia of human behavior*, Vol. 4, p. 71-81.
- Beach, L. R. (1993). Image Theory: an Alternative to Normative Decision Theory., In McAlister L. & Michael L. R., (szerk.), *NA - Advances in Consumer Research*. 20. (Szerk) Provo, UT: Association for Consumer Research, 235-238.
- Csizmadia, L. (2008). *The Transition Economy of Hungary between 1990 and 2004*. In Msc. Thesis In Finance and International Business. University of Aarhus.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308. DOI: [10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x)
- Eby, L. T., & Buch, K. (1995). Job Loss as Career Growth: Responses to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 26-42. DOI: [10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x)
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 55-74. DOI: [10.1006/jvbe.1994.1004](https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1004)
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2 kiadás.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C., & Gore, S. (1977). Social support and health. *Medical Care*, 15(5), 47-58. DOI: [10.1097/00005650-197705001-00006](https://doi.org/10.1097/00005650-197705001-00006)
- Központi Statisztikai Hivatal (2017). *Munkanélküliek száma*. Letöltve: 2017. 07. 12-én: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_2_1
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. & Cotter, E. W. (2013). Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26. DOI: [10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x)
- Latack J. C & Dozier J. B. (1986). After the Ax Falls: Job Loss as a Career Transition. *The Academy of Management Review*, 11(2) 375-392. DOI: [10.2307/258467](https://doi.org/10.2307/258467)
- Lippai, Roland. (2014). A tradicionális családmódel válsága a 21. században. *Kultúra és közösség*, (14)3, 73-186.
- Mallinckrodt, B., & Fretz, B. R. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 281-286. DOI: [10.1037//0022-0167.35.3.281](https://doi.org/10.1037//0022-0167.35.3.281)
- Oleski, D. & Subich, L. M. (1996). Congruence and Career Change in Employed Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 221-229. DOI: [10.1006/jvbe.1996.004](https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.004)
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154. DOI: [10.1006/jvbe.1999.1704](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704)
- Pilling, János. (2003). *A gyász*. Budapest: Medicina Könyvkiadó.
- Scharle, Ágota. (2016). *Mennyit nőt a foglalkoztatottak száma 2008 óta Magyarországon?* Letöltve: 2017. 09. 12. <http://www.tarki.hu/hu/publications/SR/2016/03scharle.pdf>
- Sparks, R. C. (1987). How to survive a business divorce. *Management Accounting*, 68, 42-43.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Bros.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, D. & L. Brooks, L. & Associates (szerk.), *Career choice and development* 192-234. San Francisco, CA: Jossey- Bass. 192-234.
- Swancutt, L. (2009). *Getting Back to Work; Everything You Need to Bounce Back and Get a Job After a Layoff*. Wisconsin: McGray-Hill Education.
- Szilágyi, Klára. (2009).: *Pályaorientáció szerepe a társadalmi integrációban*. Budapest. http://tatk.elte.hu/file/E-tan_A_palyaorientacio_szerepe.pdf
- Szokolszky, Ágnes. (2004).: *Kutatómunka a pszichológiában*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Váradi Szabó, Zsuzsa, Hidegh, Anna Laura, Bokor, Attila & Fertetics Mardy. (2010). Karrierváltók Magyarországon. A karrierváltás folyamata. *Vezetéstudomány*, 41(2) 18-44.
- Warr, P. (1984). Job loss, unemployment and psychological well-being. In V. L. Allen and E. Van de Viet (szerk.), *Role transitions; Explorations and explanations*. New York: Plenum Press.
- Wise, A. J., & Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417. DOI: [10.1108/13620430510615328](https://doi.org/10.1108/13620430510615328)