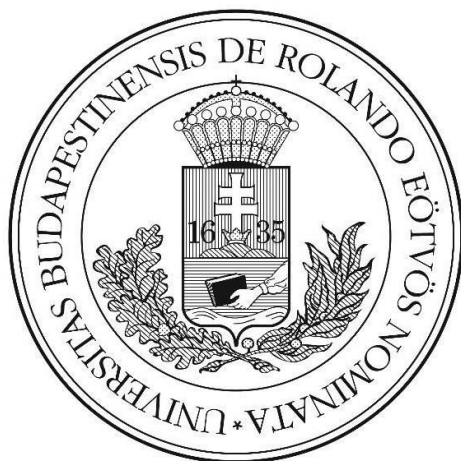


EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR
PSZICHOLÓGIAI DOKTORI ISKOLA
SZEMÉLYISÉG- ÉS EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIAI PROGRAM



Jakab Judit

A VÁLLALKOZÓI HIVATÁS PARADOXONA
Kevert módszertanú vizsgálat a hivatásélmény, az identitás és a
pszichológiai jóllét összefüggéseiről vállalkozók körében

Doktori Disszertáció

DOI: 10.15476/ELTE.2026.156

PSZICHOLÓGIAI DOKTORI ISKOLA

A Doktori Iskola vezetője: Urbán Róbert, PhD, egyetemi tanár,
Eötvös Loránd Tudományegyetem

SZEMÉLYISÉG- ÉS EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIAI PROGRAM

A Program vezetője: Oláh Attila, PhD, professor emeritus,
Eötvös Loránd Tudományegyetem

TÉMAVEZETŐ: Oláh Attila, PhD, professor emeritus,
Eötvös Loránd Tudományegyetem

ELTE PPK BUDAPEST, 2026.

Tartalomjegyzék

1 BEVEZETÉS	13
1.1 A téma aktualitása és jelentősége.....	13
1.2 A vállalkozói hivatás, mint kutatási probléma	14
1.3 A disszertáció célja és felépítése	15
2 ELMÉLETI HÁTTÉR.....	16
2.1 A hivatás fogalmi és történeti kerete	16
2.1.1 Vallási és szekuláris gyökerek	16
2.1.2 A hivatás kortárs elméleti megközelítései.....	17
2.1.3 Integratív definíciók és közös mag.....	19
2.2 A hivatás pszichológiai modelljei és kritikai megközelítései	21
2.2.1 Munkaorientációk (munka - karrier - hivatás)	21
2.2.2 A hivatás háromdimenziós megközelítése	22
2.2.3 A munka mint hivatás elmélete (Work as Calling Theory, WCT).....	22
2.2.4 Hivatás és hivatásélmény megkülönböztetése	24
2.2.5 A hivatás potenciális kockázatai és korlátai.....	24
2.3 Hivatás és jóllét: pozitív és ambivalens hatások.....	25
2.3.1 A jóllét főbb elméleti megközelítései.....	25
2.3.2 A hivatás pozitív kimenetei.....	28
2.3.3 Hivatás ambivalens és negatív jólléti következményei.....	29
2.3.4 Kiegész, túlazonosulás és erkölcsi kötelesség	30
2.4 A pozitív pszichológia második hulláma és a hivatás dialektikus értelmezése	31
2.4.1 A PP 2.0 mint a hivatás értelmezésének elméleti kerete.....	31
2.4.2 A szenvedés konstruktív szerepe és pozitív potenciálja.....	33
2.5 A hivatás empirikus mérésének megközelítései.....	34

2.6 A hivatás mérésének módszertani kérdései	36
2.6.1 A főbb nemzetközi mérőeszközök	37
2.6.2 Orientáció és megélés mérésének különbsége	37
2.6.3 Kulturális adaptáció és mérési kihívások	38
2.7 A vállalkozói kontextus sajátosságai	39
2.7.1 Vállalkozói identitás és identitásmunka	39
2.7.2 Autonómia és bizonytalanság	40
2.7.3 Vállalkozói szenvedély és motiváció	40
2.7.4 A vállalkozói hivatás narratív konstrukciója	41
2.7.5 Hivatás vállalkozói közegben – irodalmi hiányok	43
2.8 Az irodalmi áttekintés összegzése	44
2.8.1 Nyitott elméleti kérdések	44
2.8.2 Empirikus hiányosságok	45
2.8.3 A jelen kutatás indokoltsága	46
2.8.4 A jelen kutatás konceptuális kerete	47
3 A KUTATÁSI PROGRAM FELÉPÍTÉSE	48
3.1 A kutatás célja és a kutatási program áttekintése	48
3.2 Kutatási kérdések és hipotézisek	48
3.3 A vizsgálatok logikai kapcsolódása	49
3.4 A kutatási felépítés összefoglalása	49
4 I. VIZSGÁLAT – A VÁLLALKOZÓI HIVATÁSÉLMÉNY KVALITATÍV FELTÁRÁSA	50
4.1 A vizsgálat elméleti beágyazása	50
4.2 A vizsgálat célja	52
4.3 Módszer	52
4.3.1 Kutatási megközelítés	52
4.3.2 Résztvevők	53

4.3.3	Adatgyűjtés.....	56
4.3.4	Adatelemzés	57
4.3.5	Kutatói reflexió	59
4.4	Eredmények	59
4.4.1	A hivatásélmény, mint identitás-kongruens és értelemteli bevonódás	60
4.4.2	Az autonómia, mint a hivatásélmény megélésének feltétele.....	63
4.4.3	A hivatás pszichológiai ára: megterhelés, bizonytalanság és elmosódó határok	67
4.4.4	A hivatás fenntartása: önszabályozás, fejlődés és adaptáció.....	69
4.4.5	Tapasztalatból fakadó tudás: önreflexió, tanácsok és felelősség	70
4.5	Részdiskusszió.....	72
4.5.1	A kvalitatív eredmények elméleti értelmezése a pszichológiai jóllét dimenzióinak tükrében	74
4.5.2	A vizsgálat fő tanulságai	76
4.5.3	A vizsgálat korlátai és további kutatási irányok.....	77
5	II. VIZSGÁLAT – A HIVATÁS SKÁLA MAGYAR VALIDÁCIÓJA.....	79
5.1	A vizsgálat elméleti és empirikus előzményei	79
5.1.1	A Calling Scale (CS) helye a hivatás mérőeszközei között	79
5.1.2	A CS korábbi nemzetközi adaptációi	80
5.1.3	A vizsgálat célkitűzései és hipotézisei	83
5.2	Módszer	84
5.2.1	A skála fordítása és adaptációja	84
5.2.2	Résztvevők	89
5.2.3	A validáláshoz használt mérőeszközök.....	90
5.2.4	Statisztikai elemzések	90
5.3	Eredmények	91
5.3.1	Leíró statisztikák	91
5.3.2	Megerősítő faktorelemzés, megbízhatóság és invariancia	93

5.3.3	Item Response Theory (IRT) elemzések	96
5.3.4	Konvergens és diszkrimináns validitás	101
5.4	Részdiszkusszió.....	105
5.4.1	Az eredmények értelmezése	105
5.4.2	Korlátok és jövőbeli kutatási irányok.....	107
5.4.3	Következtetések	108
6	III. VIZSGÁLAT – A VÁLLALKOZÓI HIVATÁS PSZICHOLÓGIAI ÖSSZEFÜGGÉSSZERENÉK KEVERT MÓDSZERTANÚ VIZSGÁLATA	109
6.1	A vizsgálat elméleti és empirikus beágyazása.....	109
6.1.1	A vizsgálat célja és kutatási logikája.....	110
6.1.2	Hipotézisek.....	110
6.2	Módszer.....	112
6.2.1	Kutatási terv: feltáró szekvenciális kevert módszertan	112
6.2.2	A kvalitatív szakasz, mint a kvantitatív vizsgálat megalapozása	114
6.2.3	A kvantitatív szakasz módszere	114
6.2.4	Adatfeldolgozási és elemzési eljárások.....	118
6.3	Eredmények	119
6.3.1	A kvalitatív szakasz összegzett eredményei, mint a kvantitatív vizsgálat megalapozása	119
6.3.2	Kvantitatív eredmények	123
6.3.3	Az integrált eredmények értelmezése	131
6.4	Részdiszkusszió.....	133
6.4.1	A vizsgálat fő tanulságai	133
6.4.2	Elméleti implikációk	134
6.4.3	Gyakorlati implikációk.....	135
6.4.4	Korlátok és további kutatási irányok.....	137
7	INTEGRATÍV DISZKUSSIÓ	138

7.1 Bevezetés az integratív diszkusszióhoz	138
7.2 A hivatás mint orientáció és megélt élmény	139
7.3 Az autonóm vállalkozói keret strukturáló szerepe.....	141
7.4 Értelem és pszichológiai megterhelés dialektikája	142
7.5 A fenntarthatóság kérdése.....	144
7.6 A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje	146
7.6.1 A modell szükségessége és elméleti háttere	146
7.6.2 A modell fő komponensei	147
7.6.3 A vállalkozói hivatás és a pszichológiai jóllét konceptuális modellje	148
7.6.4 A komponensek közötti kapcsolatok és a rendszer dinamikája	149
7.6.5 A modell kapcsolódása a pozitív pszichológia második hullámához	150
7.7 Elméleti hozzájárulások.....	151
7.7.1 A hivatás fogalmának újraértelmezése.....	151
7.7.2 A hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatának finomítása.....	151
7.7.3 A vállalkozói kontextus szerepének árnyalása	152
7.7.4 A dialektikus megközelítés elméleti jelentősége.....	153
7.7.5 A dinamikus egyensúly modell elméleti hozzájárulása	154
7.8 Módszertani hozzájárulások	154
7.8.1 A kevert módszertani megközelítés hozzáadott értéke	154
7.8.2 A kvalitatív és kvantitatív eredmények integrációja	155
7.8.3 A konstrukció többdimenziós megragadásának lehetőségei	156
8 KÖVETKEZTETÉSEK	157
8.1 A disszertáció fő megállapításainak összegzése	157
8.2 Tudományos hozzájárulások összegzése	158
8.3 Gyakorlati tanulságok.....	159
8.4 A kutatás korlátai.....	160

8.5 Jövőbeli kutatási irányok.....	161
8.6 Záró gondolat.....	162
FELHASZNÁLT IRODALOM	163
MELLÉKLETEK.....	178

Táblázatok és ábrák jegyzéke

1. táblázat. A hivatás mérésére szolgáló főbb skálák definíciós alapjai és mérési jellemzői	34
2. táblázat. A résztvevők áttekintése, foglalkozásuk és narratív fókuszuk (n = 31)	54
3. táblázat. A kvalitatív eredmények és a pszichológiai jóllét dimenziói közötti főbb kapcsolódási pontok	75
4. táblázat. A Calling Scale pszichometriai jellemzői különböző nyelvi adaptációkban....	81
5. táblázat A CS tételei és adaptációja a vállalkozói és magyar kontextusban	85
6. táblázat: A Hivatás faktor és a validáló alskálák leíró statisztikái	92
7. táblázat Modellilleszkedési mutatók és khi-négyzet különbségvizsgálatok az alap-, kovarianciákkal korrigált és mérési invariancia modellek esetében	94
1. ábra: A CS CFA modellje	96
2. ábra: A CS teszt karakterisztikus görbéje maximum pontszám jelöléssel	97
3. ábra: A CS tesztinformációs függvénye varianciaalapú távolságjelöléssel	99
8. táblázat: Az egyes hivatás tételek leíró statisztikái	100
9. táblázat: A Calling Scale és a validáló változók korrelációs mátrixa	102
10. táblázat: A látens hivatás faktor előrejelzésére vonatkozó SEM regressziós becslések	104
11. táblázat. Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák és a hozzájuk illesztett mérőeszközök	113
12. táblázat. A tematikus elemzés fő témái és illusztratív idézetek	120
13. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók leíró statisztikái és megbízhatósági mutatói.....	123
14. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók Spearman-féle korrelációs mátrixa.....	125
15. táblázat. A hierarchikus regressziós modell második blokkjának eredményei	126
4. ábra: A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje	148

A disszertációban felhasznált saját közlemények jegyzéke

Jakab, J., Varga, B. A., és Oláh, A. (2026). Assessing entrepreneurial calling in Hungary: An investigation of the psychometric properties of the Calling Scale (CS). *Acta Psychologica*, 263, 106226. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106226> (IF = 2.7; Q1)

Jakab, J., Varga, B. A., & Oláh, A. (2026). „Nekem nincs bajom a hétfő reggelekkel.” – Vállalkozói tevékenység mint hivatás? Kevert módszertanú vizsgálat a hivatás, az identitás és a pszichológiai jóllét összefüggéseiről vállalkozók körében . *Alkalmazott Pszichológia*, 27(2), 239–268. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2025.2.239>

Jakab, J., & Oláh, A. (2026). Entrepreneurial calling and psychological wellbeing: a qualitative study of a dynamic and regulated work experience. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1830938> (IF = 2.9; Q1)

Rövidítések jegyzéke

Statisztikai rövidítések jegyzéke

C.I. - Konfidencia intervallum

CFA - confirmatory factor analysis (Konfirmatív/megerősítő faktorelemzés)

CFI - Comparative Fit Index

DIF - Differential item functioning

GRM – Graded Response Model

IRT – Item response theory

MIMIC - Multiple-Indicators Multiple-Causes (MIMIC) modell (többindikátoros többokú modell)

rho – Spearman-féle korrelációs együttható

RMSEA - root mean squared error of approximation

SD - Standard Deviation (Szórás)

SE - Standard Error (Standard hiba)

SEM - structural equation modeling

SRMR - standardized root mean square residual

TLI - Tucker-Lewis Index

WLSMV - Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted

χ^2 - Khi-négyzet próba

Pszichológiai és kapcsolódó fogalmak rövidítések jegyzéke

CS – Calling Scale (Hivatás skála)

CVQ – Calling and Vocation Questionnaire (Hivatás és szakma kérdőív)

SWB – Subjective Well-being (Szubjektív Jóllét)

MOLBI- Mini Oldenburg Burnout Inventory (Mini Oldenburg-kiégés-kérdőív)

PERMA - Positive Emotion (pozitív érzelmek), Engagement (elmélyülés), Relationships (kapcsolatok), Meaning (értelem), Accomplishment (teljesítmény).

PP 2.0 – A pozitív pszichológia második hulláma

WAMI - Work and Meaning Inventory (Munka és Értelme Kérdőív); alsókálák: PM- Positive Meaning (Pozitív értelem); MM- Meaning Making Through Work (A munkán keresztüli értelemkeresés); GG- Greater Good Motivations (A közjóért való motiváció)

Köszönetnyilvánítás

Mindenekelőtt a kislányomnak, Lottinak szeretném megköszönni, aki nagyjából a doktori képzésem kezdetével egy időben érkezett az életembe. Ez alatt az idő alatt sokszor kevesebb idő jutott rá, mint amennyit szerettem volna, mégis végig ő adott értelmet annak, amin dolgoztam.

Hálával tartozom a családomnak, akik mindvégig hittek bennem, támogattak, és megtartó háttérrel biztosítottak ezen az úton. Különösen anyukámnak köszönöm a rengeteg segítséget, gondoskodást és türelmet, amelyek nélkül ez a munka nem valósulhatott volna meg.

Köszönettel tartozom témavezetőmnek, Dr. Oláh Attilának, aki végig támogatott és bátorított, még akkor is, amikor én már kevésbé hittem a folytatásban. Nagyon hálás vagyok Dr. Varga Baláznak a mérhetetlen támogatásáért, türelméért és statisztikai zsenialitásáért. Köszönöm a közös cikkeket, a szakmai vitákat és azt a kitartást, amellyel újra és újra segített továbblépni, amikor egy-egy kutatási vagy publikációs folyamat elakadt. Az elmúlt években nemcsak kutatótársként, hanem barátként is sokat jelentett számomra. Nélküle a disszertáció és a hozzá kapcsolódó tudományos munkák ebben a formában aligha jöhettek volna létre.

Köszönöm Dr. Vargha Andrásnak is, aki türelmesen és szeretetteljesen próbált bevezetni a statisztika rejtelmeibe – több-kevesebb sikerrel. Külön köszönöm Dr. Urbán Róbertnek, Dr. Rigó Adriennek és a tanszék valamennyi munkatársának a támogatást, a hasznos visszajelzéseket és azt a szakmai közeget, amelyben ez a munka formálódhatott.

Hálás vagyok Bertalan Esztinek, Schwartz Kristófnak, Bagdi Bellának és Benkő Zsófinak, akik sorstársként kísérték ezen az úton, és folyamatosan támogattak, biztattak.

Köszönöm a barátaimnak is, akik hittek bennem, bátorítottak, és akkor is mellettem álltak, amikor én magam bizonytalan voltam. Külön köszönet illeti Dr. Sági Szilvi mentoromat, aki segített megtartani a fókuszot, és mindig új lendületet adott a folytatáshoz.

„A hivatás az életünkben az, ahol a szenvedélyeink találkoznak a világ szükségleteivel.”

Carl Frederick Buechner, amerikai író és teológus

1 Bevezetés

1.1 A téma aktualitása és jelentősége

A munka szerepe az elmúlt évtizedekben jelentősen átalakult. A kortárs munkakörnyezetben a munkavégzés egyre kevésbé tekinthető pusztán gazdasági tevékenységnek, és egyre inkább az önkifejezés, az identitásképzés és az életvezetés meghatározó terévé válik (Pratt és Ashforth, 2003). Ezzel párhuzamosan a munkával kapcsolatos értelem megélése a pszichológiai egészség és jóllét egyik fontos tényezőjeként jelenik meg (Steger és mtsai., 2006).

Ugyanakkor a modern munkavilágot nemcsak az önmegvalósítás lehetőségei, hanem a kiégés, az értelemvesztés és a pszichológiai megterhelés egyre gyakoribb tapasztalatai is jellemzik (Leiter és mtsai., 2014). A munkához való viszony így egyszerre válhat az önkifejezés és a túlzott bevonódás terévé (Baumeister, 1991; Dik és Duffy, 2009; Leiter, Bakker és Maslach, 2014). Ez a kettősség arra utal, hogy a munkával kapcsolatos értelem és elköteleződés nem tekinthető egyértelműen pozitív jelenségnek, hanem potenciálisan ambivalens tapasztalatként értelmezhető.

Ebben a kontextusban a hivatás fogalma olyan munkához való viszonyulást jelöl, amelyben a tevékenység mély személyes értelemmel bír, szorosan kapcsolódik az egyén önazonosságához, és túlmutat a pusztán eszközjellegű munkavégzésen (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009). A hivatás nem pusztán attitűd vagy preferencia, hanem olyan tapasztalat, amely az egyén pszichológiai működésének szervező elvévé válhat, és hosszabb távon befolyásolja a munkával és az élettel kapcsolatos kimeneteket (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011).

A hivatás iránti tudományos érdeklődés az elmúlt évtizedekben jelentősen megnövekedett, ugyanakkor a fogalom értelmezése továbbra is sokféle. A különböző megközelítések eltérően hangsúlyozzák a transzcendens elhívás, a belső motiváció, az értelemélmény vagy a proszociális orientáció szerepét, ami a konstrukció fogalmi pluralitásához vezet (Dik és

mtsai., 2012; Thompson és Bunderson, 2019). Ez a sokféleség nem pusztán definíciós kérdés, hanem arra utal, hogy a hivatás olyan komplex jelenség, amely több pszichológiai és társadalmi dimenzió metszéspontjában helyezkedik el.

A hivatás ezért olyan keretként értelmezhető, amelyben az értelem megélése és a pszichológiai megterhelés egyaránt jelen lehet. A szakirodalom egy része a hivatást a jóllét és az elköteleződés forrásaként írja le (Duffy és Dik, 2013), míg más kutatások rámutatnak arra, hogy a mély azonosulás túlzott bevonódáshoz, önkizsákmányoló munkavégzéshez és kiegészi kockázathoz is vezethet (Bunderson és Thompson, 2009; Clinton és mtsai., 2017). A hivatás így nem kizárólag erőforrásként, hanem olyan összetett tapasztalatként ragadható meg, amelynek hatásai eltérő kontextusokban különböző módon jelenhetnek meg.

Ez az ambivalencia különösen jól értelmezhető a pozitív pszichológia újabb megközelítéseinek keretében, amelyek szerint a jóllét nem a negatív élmények hiányát, hanem azok integrációját jelenti (Lomas és Ivztan, 2016; Wong, 2011). Ebben a perspektívában a hivatás olyan tapasztalatként értelmezhető, amelyben az értelem, az elköteleződés és a megterhelés egymással összefonódva jelennek meg.

1.2 A vállalkozói hivatás, mint kutatási probléma

A hivatás empirikus vizsgálatai döntően alkalmazotti mintákon alapulnak (Hart és Hart, 2023), miközben a vállalkozói munkakörnyezet számos olyan sajátossággal bír, amely eltérő pszichológiai működést feltételez (Stephan, 2018). A vállalkozók esetében a munka gyakran nem különül el élesen más életterületektől, hanem az identitás központi elemévé válik, és szorosan összefonódik az egyén önmagáról alkotott képével (Cardon és mtsai., 2009; Fauchart és Gruber, 2011).

A vállalkozói működés ugyanakkor fokozott bizonytalansággal, személyes felelősséggel és érzelmi megterheléssel jár, amely tartós pszichológiai igénybevételt jelent (Stephan, 2018; Shepherd és Patzelt, 2017). Ez a sajátos kontextus különösen alkalmassá teszi a hivatás vizsgálatára, mivel olyan feltételeket teremt, ahol az elköteleződés, az értelem és a megterhelés egyidejűleg vannak jelen.

A hivatás kutatásának egyik központi kérdése, hogy miként kapcsolódik a pszichológiai működés különböző dimenzióihoz. A szakirodalom alapján a hivatás összefüggést mutat

többek között az értelem megélésével (Steger és mtsai., 2012), az énhatékonysággal (Schwarzer és Jerusalem, 1995), a rezilienciával (Connor és Davidson, 2003), valamint a pszichológiai jólléttel (Ryff, 1989). Ugyanakkor ezek a kapcsolatok elsősorban nem vállalkozói mintákon kerültek vizsgálatra, ami korlátozza az eredmények általánosíthatóságát.

További elméleti és empirikus kérdés a hivatás, mint orientáció és a hivatás megélt tapasztalata közötti különbség. A kortárs modellek rámutatnak, hogy a hivatás észlelése és annak tényleges megélése elkülönülhet egymástól, és eltérő pszichológiai kimenetekkel járhat (Duffy és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2018). Nem tisztázott azonban, hogy ez a különbség hogyan jelenik meg olyan kontextusban, ahol a munka és az identitás közötti határok eleve elmosódtak.

A hivatás mérésével kapcsolatban szintén jelentős bizonytalanságok azonosíthatók. A különböző mérőeszközök eltérő elméleti alapokra épülnek, és különböző aspektusait ragadják meg a konstrukciónak, ami nehezíti az empirikus eredmények összehasonlíthatóságát (Thompson és Bunderson, 2019; Duffy és mtsai., 2018). Ez a probléma különösen hangsúlyossá válik olyan populációk esetében, ahol a munkavégzés szerkezete eltér a hagyományos alkalmazotti formáktól.

Mindezek alapján a vállalkozói hivatás vizsgálata több szempontból is indokolt. Egyrészt hozzájárul a hivatás kontextusérzékenyebb megértéséhez, másrészt lehetőséget teremt annak feltárására, hogy a hivatás miként kapcsolódik az identitáshoz, az értelem megéléséhez és a pszichológiai jólléthez olyan környezetben, amelyet egyszerre jellemez autonómia és bizonytalanság.

1.3 A disszertáció célja és felépítése

A disszertáció célja a vállalkozói hivatás komplex vizsgálata magyar vállalkozói mintán. A kutatás arra irányul, hogy feltárja a hivatás megélésének pszichológiai összefüggéseit, különös tekintettel a pszichológiai jólléttel való kapcsolatára, valamint azokra a tényezőkre, amelyek hozzájárulnak annak kialakulásához és fenntartásához.

A disszertáció a hivatást olyan komplex pszichológiai jelenségként vizsgálja, amely az egyén munkához való viszonyulását, identitását és jóllétét egyaránt alakítja.

A dolgozat felépítése ezt a komplexitást tükrözi. A következő fejezet áttekinti a hivatás elméleti és empirikus hátterét, különös tekintettel a pszichológiai jólléttel és a vállalkozói kontextussal való összefüggésekre. Ezt követően kerül sor a kutatási program bemutatására, majd a három empirikus vizsgálat módszertanának és eredményeinek ismertetésére.

A disszertáció záró fejezetei az eredmények integrált értelmezését, valamint a fő következtetések, tudományos hozzájárulások, gyakorlati tanulságok és jövőbeli kutatási irányok összegzését adják, hozzájárulva a vállalkozói hivatás pszichológiai megértéséhez.

2 Elméleti háttér

A fejezetben használt kulcsfogalmak egyértelmű értelmezése érdekében röviden tisztázom az alkalmazott terminológiát. A tanulmányban a *calling* fogalmat következetesen hivatás, illetve bizonyos esetekben hivatásélmény kifejezéssel fordítom, utalva arra, hogy a konstrukció egyszerre jelölhet egy általános munkavégzési orientációt és annak szubjektív megélését. A *meaning* fogalmat a disszertációban elsősorban az *értelem*, illetve *értelmes*, *értelemteli* kifejezésekkel adom vissza, mivel ezek pontosabban tükrözik a fogalom pszichológiai és egzisztenciális tartalmát.

2.1 A hivatás fogalmi és történeti kerete

2.1.1 Vallási és szekuláris gyökerek

A hivatás fogalma nem modern eredetű, hanem hosszú történeti fejlődés eredményeként vált a munka pszichológiai és társadalmi értelmezésének egyik központi fogalmává. A fogalom etimológiailag az elhívás jelentésköréhez kapcsolódik: a latin *vocatio* kifejezés a megszólítotttság, az elhivatottság, illetve a feladatra való rendeltetés jelentéstartalmát hordozza, amely később vallási, majd szekuláris munkafelfogásokban is tovább élt. A klasszikus történeti értelmezések szerint a fogalom gyökerei a protestáns reformációig nyúlnak vissza, ahol a világi munka kiemelt erkölcsi és spirituális jelentőséget nyert. A reformáció előtti vallási gondolkodás a hivatást elsősorban az egyházi szolgálathoz kapcsolta, míg a protestáns hagyományban a világi munka is legitim és értékes hivatásként jelent meg. Ennek következtében a mindennapi munkavégzés olyan erkölcsi és egzisztenciális jelentést kapott, amely túlmutatott a pusztán megélhetésen (Weber, 1930; Bunderson és Thompson,

2009; Thompson és Bunderson, 2019).

A reformáció későbbi protestáns hagyományaiban a hivatás egyre inkább az egyén adottságaihoz, tehetségeihez és társadalmi szerepéhez igazodó életfeladatként is értelmezhetővé vált. Ebben a megközelítésben a hivatás nem pusztán választott foglalkozás, hanem olyan tevékenység, amely összekapcsolja a személyes képességeket a mások szolgálatával és a közösségi hasznossággal (Bunderson és Thompson, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

A fogalom később fokozatosan szekularizálódott, és a vallási keretből kilépve a munka világi értelmezésének részévé vált. Weber nyomán a hivatás már nem kizárólag spirituális elhívásként, hanem a modern társadalomban betöltött munkaszerep erkölcsi jelentésének hordozójaként is értelmezhetővé vált. Ezzel párhuzamosan a szociológiai gondolkodásban is megjelent a munka, mint az önazonosság, a társadalmi hasznosság és az életvezetés egyik alapvető szervezőelve. Bellah és munkatársai munkája is hozzájárult ahhoz, hogy a munkát az identitás és az elköteleződés tágabb kulturális kontextusában –helyezzük el (Bellah és mtsai., 1985; Thompson és Bunderson, 2019).

A hivatás fogalmának pszichológiai újraértelmezése a 20. század végén kapott új lendületet. A korábbi vallási és szociológiai jelentésrétegek nem tűntek el, hanem átalakultak, és részben beépültek a modern pszichológiai megközelítésekbe. Ennek köszönhetően a hivatás ma egyszerre tekinthető történeti, erkölcsi, identitásbeli és motivációs fogalomként. A jelenkori kutatások ezért nem egy újonnan létrejött jelenséget vizsgálnak, hanem egy olyan, történetileg mélyen beágyazott konstrukciót, amelynek jelentése a vallási eredettől a szekuláris, pszichológiai és szervezeti értelmezésekig fokozatosan alakult át (Thompson és Bunderson, 2019).

2.1.2 A hivatás kortárs elméleti megközelítései

A hivatás fogalmának -meghatározása a szakirodalomban több, egymással részben versengő, részben kiegészítő megközelítés mentén alakult ki. A klasszikus felfogás a hivatást külső eredetű elhívásként értelmezi, amely gyakran transzcendens forrásból származik, és proszociális orientációval, valamint erkölcsi kötelességtudattal társul. Ezzel szemben a modern megközelítések a hivatást elsősorban belső motivációként, az egyéni szenvedély,

érdeklődés és önmegvalósítás kifejeződéseként ragadják meg. A két megközelítés közötti különbség tetten érhető az úgynevezett külső és belső szükségyszerűség (outer vs. inner requiredness) dimenzióiban (Maslow, 1967; Thompson és Bunderson, 2019).

A kortárs empirikus kutatások ugyanakkor arra utalnak, hogy a különböző hivatásfelfogások eltérő pszichológiai hangsúlyokkal és kimenetekkel járhatnak együtt. Wrzesniewski és munkatársai (1997) különböző foglalkozási csoportokban végzett vizsgálatukban azt találták, hogy a hivatásorientációval jellemezhető munkavállalók magasabb élet- és munkával való elégedettségről, valamint alacsonyabb hiányzásról számoltak be, mint a munkát elsősorban állásként vagy karrierként értelmező résztvevők. Későbbi áttekintő és meta-analitikus munkák szintén arra utaltak, hogy a hivatásélmény összefügg a pszichológiai jólléttel, a munka értelmességével és az elköteleződéssel, ugyanakkor a különböző elméleti megközelítések eltérően hangsúlyozzák a belső önmegvalósítás és a társadalmi hozzájárulás szerepét (Dobrow és mtsai., 2023; Thompson és Bunderson, 2019).

Míg a klasszikus és neoklasszikus értelmezések a társadalmi szükségletekre, kötelességre és a mások javát szolgáló cselekvésre helyezik a hangsúlyt, addig a modern felfogás az egyéni érdeklődésből, élvezetből és önkifejezésből fakadó motivációkat emeli ki. A neoklasszikus megközelítés e két perspektíva integrációjára törekszik. Thompson és Bunderson (2019) áttekintése szerint a kortárs calling-kutatások jelentős része egyszerre hangsúlyozza a személyes beteljesülést és a társadalmi hozzájárulást, vagyis a belső szenvedély és a külső kötelesség kettősségét. Hart és Hart (2023) konceptuális elemzése ezt egy pro-self és proszociális kontinuumként írja le, amelyen a klasszikus, modern és neoklasszikus hivatásfelfogások eltérő pozíciót foglalnak el.

Ebben az értelmezésben a hivatás egyszerre kapcsolódik belső motivációkhoz és külső elvárásokhoz: a személyes érdeklődés, képességek és szenvedélyek összekapcsolódnak a társadalmi hozzájárulás és a mások javát szolgáló célok igényével (Bunderson és Thompson, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

Egyes integratív megközelítések szerint e két komponens együttes jelenléte különösen erős hivatásélménnyel járhat, amelyet az egyén személyes adottságai és társadalmi szerepe közötti összhang érzéseként él meg (Thompson és Bunderson, 2019).

Összességében a kortárs szakirodalom egyre inkább egy integrált, többdimenziós hivatásfelfogás irányába mozdul el, amelyben a belső motivációk és a külső társadalmi célok egyaránt meghatározó szerepet játszanak. Ez a többdimenziós megközelítés hozzájárul a hivatás fogalmának konceptuális tisztázásához, ugyanakkor rámutat arra is, hogy a definíciós konszenzus továbbra sem teljes a szakirodalomban (Thompson és Bunderson, 2019).

2.1.3 Integratív definíciók és közös mag

A hivatás fogalmának sokféle elméleti megközelítése ellenére a szakirodalomban egyre erősebben kirajzolódik egy közös konceptuális mag, amely mentén az eltérő definíciók összeérnek. Bár a különböző szerzők eltérő hangsúlyokat alkalmaznak – például a transzcendens elhívás, a belső motiváció vagy a proszociális orientáció kiemelésével –, ezek az értelmezések több alapvető dimenzióban átfedést mutatnak (Dik és Duffy, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

A leggyakrabban visszatérő elem a munka mélyen átélt értelmességének és célorientáltságának hangsúlya. Empirikus vizsgálatok következetesen azt mutatják, hogy a hivatásélmény erősen összefügg a munka értelmességével és az élet értelmének megélésével. Dik és munkatársai (2012) Calling and Vocation Questionnaire validálása során azt találták, hogy a hivatás jelenléte pozitív kapcsolatot mutatott az élet értelmességével, a belső munkamotivációval és a karrierrel kapcsolatos elégedettséggel különböző egyetemi mintákban.

A hivatásként megélt tevékenység önmagában is értéket hordoz az egyén számára, és szorosan kapcsolódik az élet céljának és jelentőségének megéléséhez (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009). Ezzel összefüggésben a hivatás gyakran erős belső motivációval jár együtt, amely túlmutat a külső jutalmakon, és a tevékenység végzéséből fakadó beteljesülésben gyökerezik.

A hivatásfogalom másik visszatérő dimenziója a proszociális orientáció, amely szerint a hivatás nemcsak az egyén számára jelentősegteljes, hanem mások javát is szolgálja. A proszociális dimenzió több mérőeszköz-fejlesztési és elméleti modellben is központi elemként jelent meg. Dik és Duffy (2009) integratív definíciója szerint a hivatás egyik meghatározó összetevője a mások javát szolgáló motiváció, míg a Calling and Vocation Questionnaire

fejlesztése során a proszociális orientáció külön alskálaként is megjelent (Dik és mtsai., 2012). Ezek az eredmények arra utalnak, hogy számos kortárs modell továbbra is a társadalmi hozzájárulást tekinti a hivatás fontos komponensének.

Számos definíció hangsúlyozza, hogy a hivatásélmény összekapcsolódik a társadalmi hozzájárulás, a hasznosság és a „valami nagyobbhoz” való kapcsolódás érzésével (Dik és mtsai., 2012; Bunderson és Thompson, 2009). Ez az aspektus különösen a klasszikus és neoklasszikus megközelítésekben jelenik meg hangsúlyosan, de a modern pszichológiai modellekben is gyakran megmarad (Dik és mtsai., 2012).

A kortárs modellek további hangsúlyos eleme az identitásba ágyazottság. Dobrow és Tosti-Kharas (2011) zenei, üzleti és művészeti területeken végzett vizsgálatai alapján a hivatás különösen erősen kapcsolódik az identitás központi szerepéhez és az adott tevékenységgel való tartós pszichológiai azonosuláshoz. A szerzők a hivatást „mindent átható, értelmes szenvedélyként” írták le, amely hosszabb távon az önazonosság meghatározó részévé válhat.

A hivatásként megélt munka az egyén életének meghatározó részévé válik, és a szakmai tevékenység az énkifejezés egyik elsődleges formájává alakul (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011; Bunderson és Thompson, 2009). Ebben az értelemben a hivatás nem csupán egy preferált munkavégzési forma, hanem az identitás és az életvezetés szervezőelve.

Az integratív modellek közös jellemzője, hogy a hivatást olyan többdimenziós konstrukcióként értelmezik, amelyben az értelemélmény, a társadalmi hozzájárulás és az identitás szorosan összekapcsolódik (Dik és mtsai., 2012; Dobrow és Tosti-Kharas, 2011).

Bár ezek a dimenziók számos definícióban közösen megjelennek, a szakirodalomban továbbra sincs teljes konszenzus abban, hogy a hivatás mely elemei tekinthetők nélkülözhetetlenek. A kortárs áttekintő és meta-analitikus munkák ugyanakkor arra is rámutatnak, hogy a fogalom egységes meghatározása továbbra sem teljes. A különböző definíciók eltérnek abban, mennyiben tekintik szükséges elemnek a transzcendens eredetet, a proszociális orientációt vagy a belső motiváció elsődlegességét, ami konceptuális fragmentációhoz vezet a szakirodalomban (Thompson és Bunderson, 2019; Dobrow és mtsai., 2023). Ennek ellenére az említett közös dimenziók lehetővé teszik egy olyan integrált értelmezési keret kialakítását, amely összekapcsolja a különböző elméleti megközelítéseket.

2.2 A hivatás pszichológiai modelljei és kritikai megközelítései

A hivatás kutatásában több olyan pszichológiai modell alakult ki, amely a jelenséget eltérő elméleti és empirikus nézőpontokból ragadja meg. A szakirodalomban a munkaorientációk klasszikus tipológiájától a multidimenzionális modelleken át az integratív elméleti keretekig számos megközelítés született (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009; Duffy és mtsai., 2018).

2.2.1 Munkaorientációk (*munka - karrier - hivatás*)

A hivatás fogalmának egyik legkorábbi és leggyakrabban idézett megközelítése a munkaorientációk hármas felosztása, amely szerint az emberek különböző módokon viszonyulnak a munkájukhoz: munkaként (job), karrierként (career) vagy hivatásként (calling) (Wrzesniewski és mtsai., 1997).

A klasszikus modellben a munka elsősorban eszközként jelenik meg, amely a megélhetést szolgálja, és nem feltétlenül kapcsolódik mélyebb személyes értelemhez. A karrierorientáció ezzel szemben már magában foglalja az előrehaladást, a státusz és az önmegvalósítás dimenzióit, azonban továbbra is erősen kötődik a külső jutalmakhoz. A hivatásorientáció esetében a munka önmagában válik értékké: az egyén olyan tevékenységként éli meg, amely értelmet, célt és társadalmi hozzájárulást biztosít számára (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Bunderson és Thompson, 2009).

Wrzesniewski és munkatársai (1997) eredményei szerint a hivatásorientációval jellemezhető résztvevők magasabb munkával való elégedettségről és erősebb értelemélményről számoltak be, mint azok, akik munkájukat elsősorban állásként vagy karrierként értelmezték. Későbbi áttekintő és meta-analitikus munkák szintén pozitív kapcsolatot találtak a hivatásélmény, a pszichológiai jóllét és a munkával való elégedettség között, bár a kapcsolatok erőssége a mérési megközelítések és minták függvényében változott (Dobrow és mtsai., 2023).

Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy ezek az orientációk nem feltétlenül zárják ki egymást teljesen, és az egyén munkához való viszonya az életút során változhat (Wrzesniewski és mtsai., 1997).

2.2.2 A hivatás háromdimenziós megközelítése

A hivatás fogalmának pontosabb megragadására a kutatók multidimenzionális modelleket dolgoztak ki. Az egyik legismertebb megközelítés szerint a hivatás három alapvető dimenzió mentén értelmezhető: az értelem és cél, a proszociális orientáció, valamint az elhívás vagy hívás élménye mentén (Dik és Duffy, 2009; Dik és mtsai., 2012).

Az első dimenzió az értelem és cél (meaning and purpose), amely arra utal, hogy az egyén munkáját élete fontos és értelmes részének tekinti. A második dimenzió a proszociális orientáció, vagyis az a törekvés, hogy a munka révén mások javát szolgálja, illetve hozzájáruljon a társadalom működéséhez. A harmadik dimenzió az úgynevezett summons, amely lehet belső vagy külső eredetű, és azt az érzést fejezi ki, hogy az egyén „arra lett rendelve”, hogy egy adott pályát kövessen (Dik és mtsai., 2012).

Ez a háromdimenziós megközelítés lehetővé teszi a hivatás elkülönítését más, rokon fogalmaktól, mint például az intrinzik motiváció vagy az értelmes munka. A Calling and Vocation Questionnaire validációs vizsgálatai alapján a három dimenzió elkülöníthető, ugyanakkor egymással összefüggő faktorokként jelent meg különböző egyetemi és felnőtt mintákban (Dik és mtsai., 2012). A modell hangsúlyozza, hogy a hivatás nem csupán a munka élvezetéről szól, hanem egy komplex, identitáshoz és értékekhez kötődő jelenség (Dik és Duffy, 2009; Bunderson és Thompson, 2009).

2.2.3 A munka mint hivatás elmélete (*Work as Calling Theory, WCT*)

A hivatás kutatásának egyik legátfogóbb és legnagyobb hatású elméleti keretét a Work as Calling Theory (WCT) jelenti, amelyet Duffy és munkatársai (2018) dolgoztak ki. A modell célja, hogy integrálja a hivatással kapcsolatos korábbi empirikus eredményeket, és empirikusan tesztelhető keretet adjon annak megértéséhez, hogy a hivatás hogyan alakul ki, valamint milyen következményekkel jár a munka világában.

A WCT egyik központi szervezőelve a hivatás észlelése (perceiving a calling) és a hivatás megélése (living a calling) közötti különbségtétel. Bár ez a megkülönböztetés korábbi empirikus kutatásokban is megjelent, a modell ezt egységes elméleti keretbe rendezi. A kutatások szerint a hivatás megélése erősebb kapcsolatot mutat a munkával való elégedettséggel, a karrierelköteleződéssel és a pszichológiai jólléttel, mint pusztán a hivatás

észlelése, ami alátámasztja a két konstrukció elkülönítésének jelentőségét (Duffy és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2013). A modell ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a hivatás észlelése önmagában nem elegendő a pozitív munkahelyi és életbeli kimenetekhez; ezek elsősorban akkor jelennek meg, ha az egyén ténylegesen képes megélni a hivatását. A két konstruktum összefügg, ugyanakkor empirikusan elkülöníthető, ami arra utal, hogy számos tényező befolyásolja, hogy az észlelt hivatás ténylegesen megvalósul-e (Duffy és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2018).

A modell szerint a hivatás megélésének alapvető előfeltétele egyrészt a hivatás észlelése, másrészt az ahhoz szükséges lehetőségekhez és erőforrásokhoz való hozzáférés. Ez különösen fontos, mivel strukturális tényezők – például a társadalmi helyzet, a gazdasági körülmények vagy a munkaerőpiaci lehetőségek – jelentősen befolyásolhatják, hogy az egyén képes-e a hivatását a gyakorlatban is megvalósítani. A WCT ebből következően a hivatást nem pusztán egyéni pszichológiai jelenségként, hanem társadalmilag és szervezetiileg beágyazott folyamatként értelmezi.

A hivatás észlelése és megélése közötti kapcsolatot különböző egyéni és kontextuális mechanizmusok alakítják. A korábbi empirikus kutatások különösen a munka értelmességét, a karrierelköteleződést és a munkahelyi erőforrásokat emelik ki, míg a modell tágabb keretben a személy-környezet illeszkedés, a strukturális lehetőségek és a támogató munkahelyi feltételek szerepére is rámutat (Duffy és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2018; Hirschi és mtsai., 2018).

A modell egyik fontos sajátossága, hogy nem kizárólag pozitív következményekkel számol. A hivatás megélése számos kedvező pszichológiai kimenettel hozható összefüggésbe, ugyanakkor a modell teret enged annak is, hogy bizonyos kontextusokban a calling túlzott bevonódással, kimerüléssel vagy más kedvezőtlen következményekkel kapcsolódjon össze. Ez arra utal, hogy a hivatás nem egyértelműen pozitív jelenség, hanem hatásai nagymértékben függenek a kontextustól.

Összességében a Work as Calling Theory egy komplex, többszintű modellt kínál, amely integrálja az egyéni, szervezeti és tágabb társadalmi tényezőket, és ezáltal hozzájárul a hivatás jelenségének árnyaltabb megértéséhez.

2.2.4 Hivatás és hivatásélmény megkülönböztetése

A hivatáskutatás egyik központi elméleti kérdése a hivatás, mint orientáció és a megélt hivatás közötti különbségtétel. A hivatás, mint orientáció arra utal, hogy az egyén munkájának mélyebb értelmet, célt vagy rendeltetést tulajdonít, míg a hivatás megélése azt fejezi ki, hogy aktuális munkatevékenysége ténylegesen összhangban áll ezzel az észlelt hivatással, és azt a mindennapi gyakorlatban is képes megvalósítani. A jelen kutatás szempontjából ez a különbségtétel különösen fontos, mivel a vizsgálat fókusza nem pusztán a hivatás orientációs aspektusára, hanem annak megélt tapasztalatára irányul.

2.2.5 A hivatás potenciális kockázatai és korlátai

A hivatást a szakirodalom hosszú ideig elsősorban pozitív pszichológiai konstrukcióként értelmezte, amely az értelemélménnyel, az elköteleződéssel és a jólléttel kapcsolódik össze. Az újabb kutatások ugyanakkor arra is rámutattak, hogy a hivatás jelentős pszichológiai és szervezeti kockázatokkal is együtt járhat (Bunderson és Thompson, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

Bunderson és Thompson (2009) klasszikus empirikus vizsgálatukban arra mutattak rá, hogy a hivatásként megélt munka erős normatív és erkölcsi keretbe ágyazódhat. Az egyének nem csak választják a munkájukat, hanem úgy érezhetik, hogy kötelességük azt végezni, ami fokozott elköteleződéshez és önfeláldozáshoz vezethet.

A szerzők arra is rámutatnak, hogy ez az erős elhivatottság szervezeti szinten kihasználható. Azok az egyének, akik munkájukat hivatásként élik meg, hajlamosabbak lehetnek elfogadni kedvezőtlenebb munkakörülményeket, alacsonyabb anyagi kompenzációt vagy túlzott munkaterhelést, mivel tevékenységüket nem pusztán munkaként, hanem személyes küldetésként értelmezik. Ez a dinamika hozzájárulhat az önkizsákmányolás (self-exploitation) kialakulásához (Bunderson és Thompson, 2009).

A hivatás és az identitás szoros összefonódása további kockázatokat is magában hordoz. Amennyiben a munka az identitás központi elemévé válik, a munkával kapcsolatos kudarcok vagy akadályok aránytalanul erős pszichológiai hatással járhatnak. Ez növelheti a kiégés, az érzelmi kimerülés és a munkától való leválás nehézségeinek kockázatát (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011; Thompson és Bunderson, 2019).

A hivatás árnyoldalának megértése szorosan kapcsolódik a kontroll kérdéséhez is. Míg a hivatás gyakran autonómiával és önmegvalósítással társul, a valóságban sok esetben külső elvárások, gazdasági kényszerek vagy szervezeti struktúrák korlátozzák az egyén mozgásterét. Ez feszültséget eredményezhet az egyéni elhivatottság és a tényleges munkakörülmények között. A hivatás így olyan jelenséggént értelmezhető, amely az értelemélmény mellett pszichológiai megterheléssel is együtt járhat (Thompson és Bunderson, 2019).

A hivatás pszichológiai modelljei így nemcsak a konstrukció szerkezetének megértéséhez járulnak hozzá, hanem a hivatás jólléti és pszichológiai következményeinek árnyaltabb értelmezéséhez is. A következő alfejezet ezért a hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatát tárgyalja.

2.3 Hivatás és jóllét: pozitív és ambivalens hatások

A hivatás és a jóllét kapcsolata a hivatáskutatás egyik legintenzívebben vizsgált területe. A kutatások többsége pozitív összefüggéseket talált a hivatásélmény és különböző jólléti mutatók között, ugyanakkor egyre több vizsgálat hangsúlyozza e kapcsolat ambivalens és kontextusfüggő természetét is (Duffy és Dik, 2013; Thompson és Bunderson, 2019).

A hivatás és jóllét kapcsolatának értelmezéséhez ugyanakkor fontos figyelembe venni, hogy a jóllét szakirodalma nem egységes, hanem több, részben egymást átfedő fogalmi hagyományból épül fel. A különböző megközelítések eltérően hangsúlyozzák a pozitív érzelmeket, a szubjektív életértékelést, az optimális pszichológiai működést, illetve a társas beágyazottság és az értelem dimenzióját. Ebből következően a jóllét nem szűkíthető le egyetlen indikátorra vagy egyetlen elméleti modellre, hanem összetett konstrukcióként írható le (Dodge és mtsai., 2012; Huppert, 2017). Ez a hivatás vizsgálata szempontjából különösen lényeges, mivel a hivatásélmény egyszerre kapcsolódhat a pozitív érzelmekhez, az életelégedettséghez, az értelem megéléséhez, a személyes fejlődéshez és a társadalmi hozzájárulás érzéséhez.

2.3.1 A jóllét főbb elméleti megközelítései

A jóllét különböző elméleti megközelítései eltérően hangsúlyozzák a pozitív érzelmek, az optimális működés, az értelem vagy a társas kapcsolatok szerepét. Ennek megfelelően a jóllét komplex, többdimenziós konstrukcióként ragadható meg. A jóllételeméletek gyökerei az ókori

filozófiáig nyúlnak vissza, ahol már megjelent a későbbi megközelítések alapját képező különbségtétel: a hedonikus felfogás a kellemes élmények, a pozitív affektusok és az elégedettség jelenlétéhez köti a jóllétet, míg az eudaimonikus megközelítés az emberi potenciál kibontakozását, az erények gyakorlását, az életcél megélését és az autentikus önmegvalósítást hangsúlyozza (Ryan és Deci, 2001; Waterman, 1993). A kortárs jóllétkutatásban ez a megkülönböztetés továbbra is alapvető, és különösen releváns a hivatás vizsgálatában, mivel a hivatásélmény inkább az eudaimonikus jóllét dimenzióihoz kapcsolódik, mint pusztán a pozitív érzelmek jelenlétéhez.

A hedonikus jóllét megközelítése a szubjektív jóllét (subjective well-being, SWB) hagyományához kapcsolódik, amelyet klasszikusan Diener (1984) dolgozott ki. Ebben a keretben a jóllét az egyén saját életére vonatkozó értékelését tükrözi, és három alapvető komponensből áll: a pozitív érzelmek gyakori megéléséből, a negatív érzelmek alacsony szintjéből, valamint az élettel való általános elégedettségéből. A modell hangsúlyozza, hogy a jóllét nem kizárólag objektív életkörülményekből következik, hanem az egyén szubjektív értékelésén alapul (Diener, 1984).

A szubjektív jóllét megközelítésében az affektív és a kognitív komponens elkülönül, de egymással összefügg. Diener hangsúlyozza, hogy ezek a dimenziók részben függetlenek, vagyis valaki megtapasztalhat magas életelégedettséget negatív érzelmek jelenléte mellett is, illetve fordítva (Diener, 1984; Ryan és Deci, 2001).

Az eudaimonikus jóllét egyik meghatározó modelljét Ryff (1989) dolgozta ki, amely hat, egymással összefüggő, de elkülöníthető dimenzióból áll: önfogadás, környezeti kontroll, pozitív kapcsolatok, életcél, személyes fejlődés és autonómia. A modell szerint a jóllét nem csupán a kellemes élmények jelenlétéből áll, hanem az egyén optimális működésének és fejlődésének megvalósulását tükrözi (Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995). Az eudaimonikus megközelítés a jelen disszertáció elméleti keretét is meghatározza. Ennek megfelelően a pszichológiai jóllét fogalma a továbbiakban az eudaimonikus jólléttel azonos értelemben, a Carol Ryff által kidolgozott modell mentén kerül használatra.

A hedonikus és eudaimonikus hagyományok mellett a kortárs jóllétkutatásban egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az integratív modellek, amelyek a jóllétet többdimenziós, összetett konstrukcióként írják le. Seligman korábbi modelljében az autentikus boldogság három fő

összetevője a pozitív érzelem, az elmélyülés és az értelem volt (Seligman, 2002/2008). Ebben a megközelítésben a boldogság három orientáció mentén ragadható meg: az élvezetes élet, amely a pozitív érzelmek maximalizálására irányul; az elmélyült élet, amely a bevonódás és a flow élményéhez kapcsolódik; valamint az értelemmel teli élet, amely a személyes képességek kibontakoztatását és egy önmagunkon túlmutató cél szolgálatát foglalja magában.

Seligman későbbi megközelítésében ezt a modellt kibővítette, és a jóllét leírására a virágzás (flourishing) fogalmát vezette be, amelyet a PERMA-modellben operacionalizált (Seligman, 2011). A modell öt alapvető dimenziót különít el: pozitív érzelmek (Positive Emotion), elmélyülés (Engagement), pozitív kapcsolatok (Relationships), értelem (Meaning) és teljesítmény (Accomplishment). A modell alapfeltevése, hogy egyik komponens sem azonos önmagában a jólléttel, ugyanakkor mindegyik hozzájárul annak létrejöttéhez.

Ebben az értelemben a jóllét – illetve a virágzás – olyan látens konstrukcióként értelmezhető, amely több, egymással összefüggő dimenzió együttesén keresztül ragadható meg (Seligman, 2011; Butler és Kern, 2016). Seligman ezt az időjárás analógiájával szemlélteti: a jóllét nem egyetlen közvetlenül megfigyelhető jelenség, hanem több mérhető komponens együtteseként írható le (Seligman, 2011/2016).

A PERMA-modell empirikus mérésére Butler és Kern (2016) dolgozták ki a PERMA-Profilér kérdőívet, amely lehetővé teszi a jóllét többdimenziós operacionalizálását. A mérőeszköz magyar nyelvű validálása is megtörtént (Varga és mtsai., 2022), ami hozzájárul a modell hazai alkalmazhatóságához.

A modell dimenziói a következőképpen értelmezhetők. A pozitív érzelmek a kellemes affektív állapotok – például öröm és elégedettség – jelenlétére utalnak, és a hedonikus jólléthez kapcsolódnak. Az elmélyülés a tevékenységekben való teljes bevonódás élményét jelenti, amely a flow állapottal rokonítható (Csíkszentmihályi, 1990). A kapcsolatok dimenziója a társas beágyazottság és a támogató interperszonális kapcsolatok jelentőségét hangsúlyozza (Seligman, 2011; Taylor, 2012). Az értelem dimenziója arra utal, hogy az egyén életét vagy munkáját egy önmagán túlmutató célhoz kapcsolja, ami az eudaimonikus jóllét központi eleme (Butler és Kern, 2016; Ryff és mtsai., 2004). A teljesítmény dimenziója az egyéni célok elérésére és a kompetencia megélésére irányuló törekvéseket foglalja magában, amely az öndeterminációs elmélet szerint alapvető pszichológiai szükséglet (Ryan és Deci,

2000).

A jóllét társas dimenzióját külön is hangsúlyozza Keyes (1998) szociális jóllét koncepciója, amely szerint a pozitív működés nem kizárólag intrapszichés folyamat, hanem magában foglalja a társadalmi integráció, a társadalmi elfogadás, a társadalmi koherencia, a társadalmi kiteljesedés és a társadalmi hozzájárulás dimenzióit is. Ez a megközelítés a munka és a társadalmi beágyazottság kapcsolatának vizsgálata szempontjából is releváns.

A munka kontextusában mindez különösen fontos. A munka értelmessége – amely a hivatás egyik központi eleme – szorosan kapcsolódik az eudaimonikus jólléthez, ugyanakkor a jóllét más dimenzióival is összefügg. Ennek megfelelően a hivatás és a jóllét kapcsolata nem szűkíthető le egyetlen elméleti megközelítésre, hanem többdimenziós keretben érthető meg, amelyben a hedonikus, eudaimonikus, társas és teljesítményhez kapcsolódó komponensek egyaránt szerepet játszanak. A korábbi kutatások arra utalnak, hogy a hivatás különösen az életcél, a személyes fejlődés, az értelem és az önazonosság dimenzióival függ össze (Duffy és mtsai., 2013; Steger és mtsai., 2012; Dobrow és mtsai., 2023).

2.3.2 A hivatás pozitív kimenetei

A kutatások jelentős része a hivatás pozitív pszichológiai hatásaira fókuszál. Dobrow és munkatársai (2023) 201 tanulmány eredményeit összegző metaanalízisükben azt találták, hogy a hivatásélmény közepes vagy annál erősebb pozitív kapcsolatot mutatott a munkával való elégedettséggel ($r = .46$), a pszichológiai jólléttel ($r = .45$) és a munka értelmességével ($r = .61$). Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatásélmény szorosan összefügg mind a munkával kapcsolatos, mind az általános jólléti mutatókkal, különösen az értelem és a jelentőségteljeség megélésével (Dobrow és mtsai., 2023). Ugyanakkor fontos különbség, hogy nem pusztán a hivatás jelenlétének észlelése, hanem annak tényleges megélése kapcsolódik a legerősebb pozitív kimenetekhez. Duffy és munkatársai (2013) rámutattak, hogy az életelégedettséget elsősorban nem a hivatás „birtoklása”, hanem annak aktív megélése növeli.

A hivatás pozitív hatásai részben abból fakadnak, hogy az ilyen módon megélt munka az önazonosság központi kifejeződésévé válik. Az értelmes munka szakirodalma szerint a jelentőségteljeség élménye különösen akkor erős, amikor a munkatevékenység összhangban

áll az egyén identitásával, értékeivel és autentikus önértelmezésével (Pratt és Ashforth, 2003; Rosso és mtsai., 2010). Ebben az értelemben a hivatás nem csupán motivációs orientáció, hanem identitásba ágyazott tapasztalat, amely személyes kiteljesedéssel és pszichológiai sikerrel járhat együtt (Bellah és mtsai., 1986; Hall és Chandler, 2005).

A pozitív hatások egyik legfontosabb közvetítő mechanizmusa a munka értelmességének megélése. Az önkifejezés, a másokhoz való kapcsolódás és a tágabb célokhoz való hozzájárulás egyaránt erősíthetik a munka jelentőségteljességének érzését, ami hozzájárul az elköteleződéshez, a kitartáshoz és a pszichológiai jólléthez (Rosso és mtsai., 2010). A munka értelmének megélése emellett elősegítheti az identitás és a szakmai szerep integrációját is (Pratt és Ashforth, 2003).

Összességében a hivatás olyan erőforrásként értelmezhető, amely az értelmes munkavégzés, a belső motiváció és a személyes célokkal való összhang révén járul hozzá a pszichológiai jólléthez. Ezek a pozitív hatások különösen az életcél, a személyes fejlődés és az önazonosság dimenzióiban nyilvánulnak meg (Ryff, 1989; Duffy és mtsai., 2013).

2.3.3 Hivatás ambivalens és negatív jólléti következményei

A hivatás pozitív hatásai mellett egyre több kutatás hangsúlyozza annak ambivalens természetét. A hivatás nem egyértelműen pozitív konstrukció, hanem olyan jelenség, amely egyszerre hordozza az értelem megélésének és a pszichológiai megterhelésnek a lehetőségét (Thompson és Bunderson, 2019).

Az ambivalens természetet nemcsak elméleti, hanem empirikus kutatások is alátámasztják. Egy pszichológiai segélyvonal-operátorok körében végzett longitudinális vizsgálat arra utal, hogy a calling, a burnout és a szakmai elköteleződés dinamikus, kölcsönös kapcsolatban állnak, és hogy a calling hatása nem írható le egyszerű, lineáris védőfaktorként (Zhang és mtsai., 2025).

A vizsgálat eredményei azt is mutatták, hogy a hivatás és a szakmai elköteleződés egymást erősítő kapcsolatban állhatnak: a calling növelheti az elköteleződést, az elköteleződés pedig visszahatva erősítheti a hivatás megélését. Ugyanakkor a kiégés gyengítheti ezt a folyamatot azáltal, hogy csökkenti az elköteleződést (Zhang és mtsai., 2025). Ez a dinamika jól mutatja a hivatás ambivalens jellegét: egyszerre képes növelni az elköteleződést és az értelem

megélését, miközben megterhelő munkakörnyezetben sérülékennyé is válhat.

A hivatással való erős azonosulás fokozhatja annak kockázatát is, hogy az egyén nehezen tud leválni a munkájáról, különösen akkor, ha a munka és a magánélet határai elmosódnak (Duffy és Dik, 2013). Empirikus kutatások arra is rámutattak, hogy a calling együtt járhat hosszabb munkaidővel, versengő klímában pedig a munkába való túlzott bevonódással és workaholic tendenciákkal is (Keller és mtsai., 2016).

Ez az ambivalencia különösen erősen jelenhet meg azokban a munkakörnyezetekben, ahol a munka nagyfokú autonómiával, felelősséggel és bizonytalansággal jár – például vállalkozói kontextusban is (Stephan, 2018; Shepherd és Patzelt, 2017). A kutatások alapján a hivatás hatásai jelentős mértékben függnek a munkakörnyezettől és az egyén rendelkezésére álló erőforrásoktól (Lysova és mtsai., 2019).

2.3.4 Kiegészítés, túlazonosulás és erkölcsi kötelesség

A hivatás árnyoldalának egyik legfontosabb megnyilvánulása a kiegészítés kockázata. A kiegészítés olyan pszichológiai állapot, amelyet elsősorban kimerültség, cinizmus vagy távolságtartás, valamint csökkent szakmai hatékonyság jellemez (Maslach és mtsai., 2001; Demerouti és mtsai., 2001).

A hivatás és a kiegészítés kapcsolata azonban nem egyértelmű. Egyes kutatások szerint a hivatás csökkentheti a kiegészítés kockázatát azáltal, hogy növeli a munka értelmességét és az elköteleződést. Más eredmények ugyanakkor arra utalnak, hogy a hivatás bizonyos körülmények között éppen növelheti a kimerültséget, különösen akkor, ha az egyén túlzott mértékben azonosul a munkájával vagy erősen bevonódik a szerepébe (Keller és mtsai., 2016; Thompson és Bunderson, 2019).

A Zhang és munkatársai (2025) által vizsgált mintában a burnout meghatározó tapasztalatként jelent meg, és a longitudinális modell arra utalt, hogy a kiegészítés nem csupán következmény, hanem a hivatás fenntarthatóságát alakító tényező is lehet, mivel csökkentheti a szakmai elköteleződést (Zhang és mtsai., 2025). Ez az eredmény új megvilágításba helyezi a túlazonosulás kérdését: ha az egyén erősen azonosul a munkájával, de a munkakörnyezet tartós megterhelést jelent, akkor a hivatás kezdetben erősítheti az elköteleződést, a kiegészítés azonban ezt fokozatosan erodálhatja.

A túlazonosulás következtében a munka az identitás központi elemévé válhat, ami megnehezíti a pszichológiai leválást és a regenerációt. Ezt tovább erősítheti a hivatás erkölcsi dimenziója, amikor az egyén kötelességének érzi a folyamatos elköteleződést még saját jóllétének rovására is (Bunderson és Thompson, 2009).

2.4 A pozitív pszichológia második hulláma és a hivatás dialektikus értelmezése

A pozitív pszichológia fejlődéstörténete jól tükrözi, hogy a jóllétről való gondolkodás az elmúlt évtizedekben egyre összetettebbé vált. A szakirodalomban a pozitív pszichológia különböző időszakait egyes szerzők hullámokként írják le, hangsúlyozva, hogy nem élesen elválasztható szakaszokról, hanem egymásra épülő, dinamikusan alakuló szemléleti fordulatokról van szó (Lomas és mtsai., 2021). Az első hullámot alapvetően a pozitív jelenségekre – így a pozitív érzelmekre, erősségekre és kedvező pszichológiai működésre – irányuló fókusz jellemezte (Seligman és Csikszentmihalyi, 2000; Lomas és mtsai., 2021). A második hullám ezzel szemben már arra hívta fel a figyelmet, hogy a pozitív és negatív tapasztalatok mesterséges szembeállítására leegyszerűsítő, és a jóllét csak ezek dialektikus viszonyában érthető meg (Wong, 2011; Lomas és Ivtzan, 2016). A későbbi megközelítések pedig tovább tágították ezt a keretet azzal, hogy a jóllétet nem csupán egyéni, hanem társadalmi, kulturális és rendszerszintű beágyazottságában is vizsgálni kezdték (Lomas és mtsai., 2021; Wissing, 2022). Ez a fejlődési ív különösen releváns a hivatás vizsgálatában, mivel a hivatás egyszerre értelmezhető belső pszichológiai orientációként és olyan kontextusfüggő jelenséggként, amelyet társadalmi, szervezeti és kulturális feltételek is alakítanak.

2.4.1 A PP 2.0 mint a hivatás értelmezésének elméleti kerete

A pozitív pszichológia második hulláma (PP 2.0) a jóllét olyan értelmezését kínálja, amely a pozitív és negatív tapasztalatok együttes szerepét hangsúlyozza a pszichológiai működésben (Lomas és Ivtzan, 2016; Wong, 2011). Ez a szemlélet elutasítja a pozitív és negatív élmények éles szembeállítását, és a jóllétet azok dinamikus kölcsönhatásában értelmezi (Lomas és Ivtzan, 2016; Wong, 2011).

Ebben a felfogásban a jóllét nem a negatív élmények hiányát jelenti, hanem azok integrációját. A kihívások, nehézségek és akár a szenvedés is hozzájárulhatnak a személyes

fejlődéshez és az élet értelmének kialakításához (Lomas és Ivztan, 2016).

Ez a fókuszváltás különösen fontos a hivatás értelmezésében, mivel a hivatásélmény nemcsak örömet, elköteleződést és értelemélményt hordozhat, hanem megterhelést, veszteséget és önkimerítéshez vezető túlazonosulást is, amelyek nem feltétlenül a jóllét ellenpontjai, hanem annak dinamikus kontextusaként is értelmezhetők.

A pozitív pszichológia második hullámának egyik központi állítása, hogy az értelem és a pszichológiai megterhelés szorosan összekapcsolódik. Az egzisztenciális pozitív pszichológia szerint a jóllét nem érhető meg a szenvedés kizárásával, mivel a nehézségek feldolgozása és értelmezése kulcsszerepet játszik a személyes fejlődésben (Wong és mtsai., 2022). Ezzel összhangban Kaftanski és Hanson (2022) amellett érvelnek, hogy létezik olyan szenvedés, amely nem pusztán patológiás jelenség, hanem az emberi létezés alapvető velejárója. Ilyen lehet például a szorongás, a kétségbeesés vagy az egzisztenciális nyugtalanság, amelyek nem egyszerűen elkerülendő állapotok, hanem a saját létünkhöz való reflexív viszonyulás jelei. Ebben az értelemben a szenvedés nem a jóllét ellentéte, hanem annak egyik feltétele lehet (Kaftanski és Hanson, 2022). A szerzők egyik központi állítása, hogy a szenvedés alapvető szerepet játszik az autenticitás és az értelemképzés kialakulásában. Az értelemképzés folyamata nem csak megküzdési mechanizmusként értelmezhető, hanem olyan aktív pszichológiai folyamatként, amelynek során az egyén „magáévá teszi” saját életének nehézségeit, és azokat beépíti élettörténetébe. Ennek következtében az értelem nem a szenvedés ellenében, hanem annak integrációján keresztül jön létre (Kaftanski és Hanson, 2022; Wong és mtsai., 2022).

A Zhang és munkatársai (2025) által bemutatott empirikus eredmények jól illeszkednek ehhez a szemlélethez. A kutatás arra utal, hogy az értelem és a pszichológiai megterhelés nem egymást kizáró jelenségek, hanem egyidejűleg is jelen lehetnek ugyanabban a munkatapasztalatban: a résztvevők egyszerre élhették meg munkájukat értelmesnek és társadalmilag jelentősnek, ugyanakkor érzelmileg megterhelőnek és kimerítőnek is (Zhang és mtsai., 2025).

A pozitív pszichológia második hullámának kerete ezért különösen alkalmas a hivatás komplex természetének értelmezésére. A hivatás ugyanis egyszerre kapcsolódhat az értelem megéléséhez, az elköteleződéshez és a pszichológiai megterheléshez, ezért nem írható le

kizárólag pozitív vagy negatív kategóriák mentén (Thompson és Bunderson, 2019). A PP 2.0 szemlélete olyan integratív keretet kínál, amelyben az értelem és a nehézségek egyidejű jelenléte is értelmezhető (Lomas és Ivztan, 2016; Wong és mtsai., 2022).

2.4.2 A szenvedés konstruktív szerepe és pozitív potenciálja

A szenvedés konstruktív szerepének megértéséhez fontos feltárni azokat a pszichológiai mechanizmusokat, amelyek lehetővé teszik a negatív tapasztalatok adaptív feldolgozását. A pszichológiai kutatások hosszú ideig elsősorban a szenvedés negatív következményeire fókuszáltak, mint a distressz, a maladaptív megküzdés vagy a pszichopatológiai tünetek (Lazarus és Folkman, 1984; Bonanno, 2004).

Az elmúlt évtizedekben azonban egyre hangsúlyosabbá vált az a megközelítés, amely a szenvedés pozitív potenciálját is vizsgálja. E perspektíva szerint a nehézségek nem csupán károsak lehetnek, hanem hozzájárulhatnak a személyes fejlődéshez, az értelemképzéshez és az értékalapú cselekvés megerősödéséhez (Park, 2010; Wong, 2010).

Ezzel összhangban a szenvedés olyan egzisztenciális tapasztalatként értelmezhető, amely megfelelő kognitív és érzelmi feldolgozás mellett elősegítheti a személyes növekedést, a kapcsolatok mélyülését és az élet értelmének kialakítását (Wong, 2011).

Ezt az irányt több elméleti keret is alátámasztja. Az értelem keresés modellje (Park, 2010) szerint a nehézségek feldolgozása kulcsszerepet játszik az élet értelmének kialakításában, míg a trauma utáni növekedés elmélete (Tedeschi és Calhoun, 2004) arra mutat rá, hogy a megterhelő tapasztalatok pozitív pszichológiai változásokhoz is vezethetnek. Hasonlóképpen az elfogadás-alapú megközelítések (Hayes és mtsai., 2006), az önkompasszió, vagyis az önmagunkkal szembeni együttérzés (Neff, 2003) és az érzelmi rugalmasság (Gross és John, 2003) mind azt hangsúlyozzák, hogy a szenvedés adaptív feldolgozása kulcsfontosságú a pszichológiai működés szempontjából.

Ez a megközelítés különösen releváns a hivatás kontextusában, ahol a célok elérése gyakran tartós erőfeszítéssel és bizonytalansággal jár, így a megterhelés nemcsak kockázati tényezőként, hanem potenciális értelemforrásként is értelmezhető.

2.5 A hivatás empirikus mérésének megközelítései

A hivatás fogalmának sokfélesége nemcsak az elméleti megközelítések szintjén jelenik meg, hanem az empirikus kutatásokban alkalmazott mérési megközelítésekben is. A különböző definíciók eltérő hangsúlyai – például a transzcendens elhívás, a belső motiváció, az értelemélmény vagy a proszociális orientáció – közvetlenül tükröződnek abban, hogy a kutatók miként ragadják meg és mérik a hivatás konstrukcióját. Ennek megfelelően a szakirodalomban számos mérőeszköz született, amelyek eltérő módon közelítik meg a hivatást és a hivatásélményt. Ezek egy része explicit definícióra épül, míg más skálák a „calling” kifejezést használják anélkül, hogy annak pontos tartalmát egyértelműen meghatároznák. Ez a heterogenitás jelentős következményekkel jár az empirikus eredmények összehasonlíthatósága és a konstrukció érvényessége szempontjából (Thompson és Bunderson, 2019).

A hivatás mérésére szolgáló leggyakrabban alkalmazott eszközöket és azok mögöttes definícióit Thompson és Bunderson (2019) áttekintő munkája rendszerezi. Az 1. táblázat e munka alapján mutatja be a legfontosabb skálákat, kiemelve azok definíciós alapjait és mérési jellemzőit.

1. táblázat. A hivatás mérésére szolgáló főbb skálák definíciós alapjai és mérési jellemzői

Mérőeszköz	Alkalmazott definíció	Az eszköz leírása
Work Orientation Scale (Wrzesniewski és mtsai., 1997)	A hivatás olyan munka, amely elválaszthatatlan az egyén életétől, és amelyet a munka végzéséből fakadó beteljesülés motivál.	Egy nyitott kérdés, amely egy bekezdéses választ kér a hivatásról, valamint egy 7 tételes skála
Brief Calling Scale (Dik és mtsai., 2012)	A tételek hivatkoznak a „hivatásra”, de nem adnak explicit definíciót.	Két alskála: hivatás jelenléte és hivatás keresése, mindkettő 2 tétellel
Living One’s Calling Scale (Duffy és	A tételek hivatkoznak a „hivatásra”, de	6 tételes skála annak mérésére, hogy a válaszadó

Mérőeszköz	Alkalmazott definíció	Az eszköz leírása
mtsai., 2012)	nem adnak explicit definíciót.	mennyiben él meg hivatásának megfelelő munkát.
Calling Scale (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011)	A hivatás egy „mindent átható, értelmes szenvedély, amelyet az emberek egy adott terület iránt élnek meg”.	12 tételes skála
Calling and Vocation Questionnaire (Dik és mtsai., 2012)	A hivatás három dimenzióból áll: transzcendens elhívás, céltudatos munka, proszociális orientáció.	Dimenzióként 4 tétel méri a jelenlétet és 4 a keresést (összesen 24 tétel)
Neoclassical Calling Scale (Bunderson és Thompson, 2009)	A hivatás „az a hely a társadalom munkamegosztásában, amelyet az egyén adottságai, tehetségei és életlehetőségei révén rendeltetett betölteni”.	6 tételes skála
Calling Motivation Scale (Duffy és mtsai., 2015)	A tételek hivatkoznak a „hivatásra”, de nem adnak explicit definíciót.	3 tételes skála, amely azt méri, mennyire érzi az egyén, hogy hivatás követésére készített

A hivatás mérési megközelítései szorosan kapcsolódnak a konstrukció eltérő elméleti értelmezéseihez. Az egyik alapvető különbség abban ragadható meg, hogy egyes mérőeszközök a hivatás jelenlétét (presence of calling), míg mások annak keresését (search for calling) vizsgálják. A Brief Calling Scale (Dik és mtsai., 2012) explicit módon különválasztja e két dimenziót, lehetővé téve a hivatás jelenlétének és keresésének elkülönített vizsgálatát. Ez a megkülönböztetés empirikusan is releváns, mivel a kutatások

szerint a hivatás jelenléte következetesebben kapcsolódik pszichológiai jólléthez, munkával való elégedettséghez és karrierelköteleződéshez, míg a hivatás keresése gyakrabban társul identitáskereséssel és bizonytalansággal (Dik és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2012).

További fontos különbség figyelhető meg az egy- és többdimenziós mérési megközelítések között. Míg egyes skálák – például a Calling Scale (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011) – a hivatást egységes, globális konstrukcióként ragadják meg, addig más eszközök – mint a Calling and Vocation Questionnaire (Dik és mtsai., 2012) – többdimenziós modellben értelmezik, amely külön komponensek mentén méri a hivatás eltérő aspektusait. Ezek a megközelítések lehetővé teszik a konstrukció finomabb elemzését, ugyanakkor növelik a mérés komplexitását is.

A mérőeszközök abban is különböznek, hogy a hivatást általános munkavégzési orientációként vagy megélt pszichológiai tapasztalatként ragadják meg. Míg a Work Orientation Scale (Wrzesniewski és mtsai., 1997) elsősorban a munkához való viszony típusát vizsgálja, addig a Living One's Calling Scale (Duffy és mtsai., 2012) azt méri, hogy az egyén milyen mértékben érzi úgy, hogy aktuális munkája összhangban áll hivatásélményével.

A mérőeszközök konceptuális és módszertani eltérései megnehezítik az empirikus eredmények közvetlen összehasonlítását, ugyanakkor jól tükrözik a hivatás fogalmának elméleti pluralitását (Thompson és Bunderson, 2019).

2.6 A hivatás mérésének módszertani kérdései

A hivatás mérésének módszertani kérdései szorosan összefüggnek a konstrukció fogalmi pluralitásával. Ahogyan a jóllét szakirodalmában sem alakult ki teljes konszenzus arra vonatkozóan, hogy a jóllét pontosan milyen dimenziók összességeként ragadható meg, úgy a hivatás esetében is eltérő elméleti modellek és operacionalizációk élnek egymás mellett (Dodge és mtsai., 2012; Huppert, 2017). Ebből következően a mérőeszközök közötti különbségek nem csupán technikai jellegűek, hanem a mögöttes fogalmi döntéseket is tükrözik. A mérés kérdése ezért a hivatáskutatásban nem választható el a konstrukció elméleti tisztázásától.

2.6.1 A főbb nemzetközi mérőeszközök

A hivatás empirikus vizsgálatát különböző mérőeszközök fejlődése kísérte, amelyek eltérő elméleti megközelítésekre épülnek. Ezek az eszközök elsősorban abban különböznek, hogy a hivatást transzcendens elhívásként, életcélként vagy identitásalapú pszichológiai orientációként értelmezik (Dik és mtsai., 2012; Dobrow és Tosti-Kharas, 2011; Duffy és mtsai., 2018).

A korai mérési megközelítések erőteljesebben hangsúlyozták a hivatás transzcendens jellegét. A Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) például megkülönbözteti a hivatás jelenlétét és keresését, és olyan dimenziókat ragad meg, mint a hívás élménye (summons), a célorientáltság és a proszociális motiváció (Dik és mtsai., 2012). Hasonló logikát követ a Brief Calling Scale is, amely rövidebb formában operacionalizálja a konstrukciót.

Ezzel szemben újabb megközelítések a hivatást inkább belső, identitáshoz kötődő jelenséggént értelmezik. A Calling Scale például a hivatást olyan mélyen internalizált, érzelmileg telített orientációként ragadja meg, amely központi szerepet játszik az egyén önazonosságában (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011).

A különböző mérőeszközök közötti eltérések mögött eltérő elméleti kiindulópontok állnak: míg egyes skálák a hivatást transzcendens vagy normatív jelenséggént értelmezik, mások belső motivációs és identitásfolyamatokra helyezik a hangsúlyt. Ennek következtében a választott mérőeszköz nemcsak a mérés módját, hanem az eredmények értelmezését és összehasonlíthatóságát is befolyásolja (Duffy és mtsai., 2018; Thompson és Bunderson, 2019).

2.6.2 Orientáció és megélés mérésének különbsége

A hivatás, mint orientáció és a megélt hivatás közötti elméleti különbségtétel közvetlen módszertani következményekkel jár. A hivatás empirikus vizsgálatában alapvető kérdés, hogy a kutatások miként operacionalizálják ezt a két konstrukciót, és külön mérik-e azokat.

Azok a vizsgálatok, amelyek nem tesznek különbséget a hivatás észlelése és megélése között, kockáztatják, hogy eltérő pszichológiai folyamatokat egyetlen változóba sűrítenek. Ennek következtében a hivatás és a különböző kimenetek – például jóllét, elköteleződés vagy kiégés

– közötti kapcsolatok torzulhatnak vagy nehezebben értelmezhetők.

Ezzel szemben a két dimenzió elkülönített mérése lehetővé teszi annak vizsgálatát, hogy az egyének rendelkeznek-e hivatásérzéssel, illetve hogy azt ténylegesen meg tudják-e élni aktuális munkájukban. Ez különösen fontos olyan helyzetekben, ahol strukturális korlátok akadályozzák a hivatás megvalósítását, mivel ilyenkor a percepció és a megélés közötti diszkrepancia önálló magyarázó tényezővé válhat.

A mérési megközelítések ezért egyre inkább olyan eszközök alkalmazását indokolják, amelyek külön ragadják meg a hivatás jelenlétét és annak megvalósulását (Duffy és mtsai., 2012; Duffy és mtsai., 2018).

2.6.3 Kulturális adaptáció és mérési kihívások

A hivatás mérését tovább bonyolítják a kulturális különbségek. A legtöbb mérőeszköz nyugati, individualista kontextusban került kidolgozásra, ami implicit módon meghatározza a konstrukció értelmezését és hangsúlyait (Duffy és mtsai., 2018; Thompson és Bunderson, 2019). Ennek következtében ezeknek az eszközöknek a közvetlen alkalmazása más kulturális környezetben torzításokhoz vezethet, különösen olyan dimenziók esetében, mint a transzcendens elhívás vagy a proszociális orientáció, amelyek jelentése kulturálisan változó lehet.

A kulturális adaptáció ezért nem merül ki a nyelvi fordításban, hanem konceptuális ekvivalenciát is igényel. A nemzetközi módszertani ajánlások hangsúlyozzák, hogy a mérőeszközök adaptációja során elengedhetetlen a jelentésbeli megfelelés biztosítása, amely magában foglalja a fordítás–vissza fordítás eljárását, a szakértői értékelést és az empirikus validálást (Beaton és mtsai., 2000; Hambleton és mtsai., 2005; Tsang és mtsai., 2017).

További módszertani kihívást jelent az önbeszámolás mérés dominanciája, amely növeli a társadalmi kíváncsiság és a közös módszertani torzítás (common method bias) kockázatát (Podsakoff és mtsai., 2003). Emellett a hivatáskutatás jelentős része keresztmetszeti adatfelvételre épül, ami korlátozza az oksági összefüggések feltárását és a konstrukció időbeli dinamikájának megértését (Duffy és mtsai., 2018).

Ezek a problémák különösen relevánsak akkor, amikor a hivatás konstrukcióját vállalkozói

kontextusban vizsgáljuk. A vállalkozói működés sajátosságai – például a fokozott bizonytalanság, az identitás központi szerepe és a szerepek komplexitása – olyan feltételeket teremtenek, amelyekben a hivatás megélése és mérhetősége eltérhet a hagyományos alkalmazotti kontextusoktól (Stephan, 2018).

A bemutatott módszertani kihívások rámutatnak arra, hogy a hivatás empirikus vizsgálata többdimenziós és kontextusérzékeny megközelítést igényel, amely figyelembe veszi a konstrukció eltérő operacionalizációit, valamint a hivatás észlelésének és megélésének különbségét.

2.7 A vállalkozói kontextus sajátosságai

A vállalkozói lét a szakirodalom szerint sajátos munkakontextus, amelyet fokozott bizonytalanság, hosszú munkaidő, az anyagi megtérülés kiszámíthatatlansága és jelentős pszichológiai megterhelés jellemez (Cardon és Patel, 2015; Patzelt és Shepherd, 2011; Stephan, 2018; Schou, 2022). Ezek a sajátosságok különösen élessé teszik azt a kérdést, hogy miért választják mégis sokan ezt a pályát, és milyen pszichológiai mechanizmusok teszik ezt a működési formát tartósan fenntarthatóvá.

A vállalkozói kontextus abban is sajátos, hogy az egyének munkájukat gyakran nagyfokú autonómiával, személyes felelősséggel és közvetlen döntési kitettséggel végzik. A vállalkozás ezért nem pusztán megélhetési forma vagy karrierpálya lehet, hanem olyan tevékenység is, amelyhez erős személyes értelem, önkifejezés és belső elköteleződés kapcsolódik (Cardon és mtsai., 2009; Murnieks és mtsai., 2020).

2.7.1 Vállalkozói identitás és identitásmunka

A vállalkozói identitás kutatása hosszú ideig elsősorban szerep- és szociális identitáselméleti keretben zajlott, amelyek jól magyarázzák a társas kategóriákhoz és szerepelvárásokhoz való kapcsolódást, ugyanakkor kevésbé járják körül, miként konstruálják meg a vállalkozók személyes identitásukat és annak kapcsolatát a vállalkozói tevékenységgel (Cardon és mtsai., 2009; Fauchart és Gruber, 2011; Gur és Mathias, 2021; O’Neil és mtsai., 2022; Schou, 2022).

Az identitás nem statikus konstrukció, hanem folyamatosan alakul az úgynevezett identitásmunka során. Az egyének aktívan formálják és fenntartják önképüket, különösen

olyan helyzetekben, ahol eltérő szerepelvárások vagy ellentmondásos követelmények jelennek meg (Sveningsson és Alvesson, 2003). Ez a folyamat a vállalkozók esetében különösen hangsúlyos, mivel egyszerre kell megfelelniük különböző szerepeknek – például vezetői, döntéshozói és alkotói szerepeknek –, amelyek gyakran ellentmondásos elvárásokat hordoznak. A vállalkozói működésben az identitás nem csupán háttérváltozó, hanem a motiváció, a döntéshozatal és a kitartás egyik alapvető szervezője (Cardon és mtsai., 2009; Murnieks és mtsai., 2020). Az identitás fenntartása ugyanakkor folyamatos erőfeszítést igényel, és pszichológiai terheléssel járhat (Sveningsson és Alvesson, 2003; Stephan, 2018).

A vállalkozók gyakran saját értékeik, céljaik és elképzeléseik mentén alakítják munkájukat, ami erősíti az önkifejezést és az identitásalapú kötődést (Cardon és mtsai., 2009; Murnieks és mtsai., 2020).

2.7.2 Autonómia és bizonytalanság

A vállalkozói működés egyik meghatározó jellemzője az autonómia magas szintje, amely lehetővé teszi, hogy az egyének munkájukat saját értékeik és céljaik mentén alakítsák (Stephan, 2018). Ez az autonómia szorosan kapcsolódik az eudaimonikus jólléthez, különösen az önrendelkezés és az életcél megélésének dimenzióiban (Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995).

Ugyanakkor a vállalkozói autonómia nem feltétlenül csökkenti a pszichológiai terhelést, hanem annak jellegét alakítja át. A felelősség, a kockázat és a bizonytalanság internalizálódik, mivel a döntések következményei közvetlenül az egyénhez kapcsolódnak (Murnieks és mtsai., 2020; Stephan, 2018). A kihívások így nem külső kényszerként, hanem önként vállalt feltételekként jelennek meg, ami növelheti a pszichológiai bevonódást.

A vállalkozók ezért gyakran fokozott bizonytalansággal és stresszel szembesülnek, amely folyamatos alkalmazkodást igényel. A vállalkozói mentális egészségre vonatkozó áttekintések szerint e kontextusban a pszichológiai reziliencia és a megküzdési stratégiák kulcsszerepet játszanak abban, hogy az egyének fenntartsák jóllétüket (Stephan, 2018; Uy és mtsai., 2017).

2.7.3 Vállalkozói szenvedély és motiváció

A vállalkozói tevékenységet gyakran erős belső motiváció és szenvedély jellemzi, amely az önkifejezés és a személyes megvalósítás egyik fontos forrása (Cardon és mtsai., 2009; Cardon

és Kirk, 2015). A vállalkozói motiváció nem redukálható pusztán gazdasági vagy racionális tényezőkre, hanem olyan pszichológiai mechanizmusokból épül fel, mint az identitás, a szenvedély és az értelem keresése, amelyek szorosan kapcsolódnak az egyén önazonosságához (Murnieks és mtsai., 2020).

A szenvedély azonban nem egységes jelenség: Vallerand és munkatársai (2003) megkülönböztetik a harmonikus és az obszesszív szenvedélyt. A harmonikus szenvedély rugalmas bevonódást és pozitív pszichológiai működést támogat, míg az obszesszív szenvedély túlzott munkavégzéshez és a regeneráció hiányához vezethet. Ez a különbségtétel különösen releváns a vállalkozók esetében, akiknél a munka és az identitás gyakran szorosan összefonódik (Vallerand és mtsai., 2003; Stephan, 2018).

Empirikus kutatások azt is kimutatták, hogy a vállalkozói szenvedély nemcsak belső motivációs tényező, hanem interperszonális hatásokkal is bír. A vállalkozók által közvetített szenvedély növelheti a befektetők bizalmát és elköteleződését, részben a kitartás és az inspiráló vezetői viselkedés közvetítésén keresztül (Murnieks és mtsai., 2016).

A hivatás és a szenvedély között jelentős átfedés figyelhető meg, ugyanakkor a hivatás az értelem és a célorientáltság dimenzióját is magában foglalja (Duffy és mtsai., 2018; Thompson és Bunderson, 2019).

2.7.4 A vállalkozói hivatás narratív konstrukciója

A vállalkozói hivatás megértéséhez fontos kiegészítő perspektívát kínálnak azok a megközelítések, amelyek a hivatást narratív identitáskonstrukcióként értelmezik. E felfogás szerint a hivatás nem csak belső motiváció vagy stabil attitűd, hanem olyan jelentésképző narratíva, amelyben az egyén összekapcsolja személyes identitását, munkájának értelmét és pályaválasztásának indokait (Ibarra és Barbulescu, 2010; Bloom és mtsai., 2021). A hivatás ebben az értelemben identitásmunka eredménye: az egyén aktívan alakítja azt az elbeszélést, amely önmaga számára értelmessé teszi, miért válik egy adott tevékenységi terület önazonosságának központi elemévé.

Ez a megközelítés különösen releváns a vállalkozói kontextusban, ahol a munkavégzés gyakran szorosan összefonódik a személyes identitással, az autonómiával és az önkifejezéssel. A vállalkozás ebben az értelemben nem csupán gazdasági tevékenység, hanem olyan pálya is

lehet, amelyen keresztül az egyén önmagát valósítja meg, alakítja át vagy egy tágabb célt szolgál (Cardon és mtsai., 2009; Gur és Mathias, 2021). A vállalkozói hivatás ezért nem írható le kizárólag szerep- vagy szociális identitásként; pontosabban ragadható meg olyan narratív folyamatként, amelyben a személyes identitás, a szenvedély és a vállalkozói cselekvés összekapcsolódik (Bloom és mtsai., 2021; Schou, 2022).

Ezt empirikusan is alátámasztja Schou (2022) kvalitatív vizsgálata, amely száz vállalkozásalapító (founder) életútinterjújának elemzése alapján a vállalkozói hivatás négy archetipikus mintázatát azonosította: az előre elrendelt (predestined), a felfedező (discoverer), a küzdő (fighter) és a szamaritánus (samaritan) típust. A tipológia egyik legfontosabb hozadéka, hogy megmutatja: a vállalkozói hivatás nem egységes konstrukció, hanem többféle narratív logika mentén szerveződhet. Az előre elrendelt típusban a vállalkozás az önmegvalósítás eleve adott útjaként jelenik meg; a felfedező narratívában az egyén fokozatosan jut el annak felismeréséhez, hogy a vállalkozás lehetőséget ad számára egy szeretett tevékenység, termék vagy ötlet megélésére; a küzdő típusban a vállalkozás a személyes átalakulás és a kedvezőtlen élethelyzetből való kitörés eszköze; míg a szamaritánus narratíva a vállalkozást társadalmi küldetesként és mások szolgálatának formájaként értelmezi (Schou, 2022).

A tipológia jól kapcsolódik a calling-kutatás differenciáltabb megközelítéseihez is. Bloom és munkatársai (2021) nyomán Schou (2022) arra utal, hogy egyes vállalkozói hivatásnarratívák inkább a neoklasszikus, „felfedezett” hivatás logikájához állnak közelebb, míg mások a modernebb, fokozatosan kialakított vagy megalkotott hivatásfelfogáshoz. Az előre elrendelt és részben a szamaritánus típus olyan hivatásérzést tükröz, amelyet az egyének eleve adottként, saját természetükből vagy korai élettapasztalataikból következőként írnak le. A felfedező és a küzdő narratíva ezzel szemben inkább azt mutatja meg, hogyan válhat a vállalkozás fokozatosan az önazonosság részévé tapasztalatokon, próbálkozásokon és reflexív önértelmezésen keresztül (Bloom és mtsai., 2021; Schou, 2022).

A vállalkozói hivatás narratív konstrukciójának további jelentősége, hogy nemcsak a motivációval, hanem a vállalkozói cselekvéssel is összefügg. Schou (2022) elemzése szerint a különböző hivatásnarratívák eltérő döntéshozatali logikákkal és a vállalkozáshoz való eltérő érzelmi kapcsolódással járnak együtt. Ez összhangban van azokkal a kutatásokkal, amelyek

szerint az identitás nem csupán önleíró kategória, hanem a vállalkozói cselekvés strukturáló tényezője is (Mathias és Williams, 2017; Zuzul és Tripsas, 2020). A vállalkozói hivatás tehát nem pusztán azt befolyásolja, hogy az egyén miért választja ezt a pályát, hanem azt is, hogyan értelmezi a lehetőségeket, a bizonytalanságot, a kockázatot és saját kapcsolatát a vállalkozásával.

A jelen disszertáció szempontjából különösen fontos a küzdő (fighter) narratíva, mivel ez mutatja meg a legvilágosabban, hogy a vállalkozói hivatás a megterhelés, a bizonytalanság és a személyes fejlődés összekapcsolódásán keresztül is létrejöhet. Ebben a narratívában a vállalkozás nem egyszerűen kedvelt tevékenység vagy önkifejezési forma, hanem olyan út, amelyen keresztül az egyén önmaga erősebb, sikeresebb vagy autentikusabb változatává kíván válni. A küzdelem, a kudarc és az erőfeszítés így nem csupán akadályok, hanem az értelemkeresés lényegi összetevői. Ez szorosan illeszkedik a pozitív pszichológia második hullámának megközelítéséhez, valamint azokhoz a kutatásokhoz, amelyek szerint a nehézségek és a kihívások nem kizárólag a hivatás ellen hatnak, hanem annak elmélyüléséhez és újraértelmezéséhez is hozzájárulhatnak (Schabram és Maitlis, 2017; Wong és mtsai., 2022).

A narratív megközelítés lehetővé teszi, hogy a vállalkozói hivatást identitásba ágyazott jelentésképző folyamatként értelmezzük, amely összekapcsolja az önazonosságot, a vállalkozói cselekvést és a munka értelmességének élményét (Bloom és mtsai., 2021; Schou, 2022).

2.7.5 Hivatás vállalkozói közegben – irodalmi hiányok

A hivatáskutatások többsége hagyományos, alkalmazotti kontextusokra épül, ami korlátozza az eredmények általánosíthatóságát a vállalkozói populációkra (Thompson és Bunderson, 2019). Bár egyes meta-analitikus eredmények arra utalnak, hogy a vállalkozók átlagosan kedvezőbb jóllétről számolhatnak be, ezek a mintázatok erősen függenek a kontextuális és intézményi feltételektől (Stephan és mtsai., 2023).

További friss kutatások arra utalnak, hogy a vállalkozók kevesebb regenerációs élményt tapasztalhatnak a mindennapokban, ami hosszabb távon növelheti a pszichológiai kimerülés kockázatát (Le Moal és mtsai., 2025).

Különösen kevés ismeret áll rendelkezésre arról, hogy a vállalkozók miként alakítanak ki

olyan narratívákat, amelyek összekötik személyes identitásukat a vállalkozói pályával, valamint arról, hogy ezek a narratívák miként kapcsolódnak a vállalkozói cselekvéshez és döntéshozatalhoz (Bloom és mtsai., 2021; Gur és Mathias, 2021; Radu-Lefebvre és mtsai., 2021; Schou, 2022).

Mindezek alapján a vállalkozói kontextus nem csupán új alkalmazási területet jelent, hanem olyan strukturális sajátosságokkal rendelkezik – mint az autonómia, a bizonytalanság és az identitás központi szerepe –, amelyek alapvetően befolyásolhatják a hivatás megélésének módját. Ez indokolja a hivatás konstrukciójának kifejezetten vállalkozói mintán történő vizsgálatát, különös tekintettel az orientáció és a megélés közötti különbségekre.

2.8 Az irodalmi áttekintés összegzése

Az elméleti és empirikus szakirodalom áttekintése alapján a hivatás olyan összetett, többdimenziós és kontextusfüggő konstrukcióként írható le, amely egyszerre kapcsolódik az értelem, az identitás, a proszociális orientáció és a pszichológiai jóllét kérdésköréhez. A hivatás kutatása jelentős fejlődésen ment keresztül a vallási gyökerű értelmezésektől a kortárs pszichológiai modellekig, ugyanakkor a fogalom meghatározása, mérése és kontextuális értelmezése továbbra sem tekinthető lezártnak. A bemutatott irodalom alapján különösen fontosnak tűnik a hivatás észlelése és megélése közötti különbségtétel és a hivatás jólléti következményeinek árnyalt értelmezése.

A jóllételeméletek áttekintése azt is megmutatta, hogy a hivatás és a jóllét kapcsolata csak többdimenziós keretben érthető meg. Bár a hivatás különösen szorosan kapcsolódik az eudaimonikus, illetve a jelen disszertáció értelmezésében pszichológiai jólléthez, a jelenség a hedonikus, társas és integratív jóllétmodellek felől is releváns módon mutatható be. A pozitív pszichológia második hullámának megközelítése tovább árnyalja ezt a képet azzal, hogy az értelem és a pszichológiai megterhelés együttes jelenlétét hangsúlyozza. A fejezetben áttekintett szakirodalom alapján ugyanakkor több olyan nyitott kérdés is azonosítható, amelyek további empirikus vizsgálatot indokolnak.

2.8.1 Nyitott elméleti kérdések

Az egyik legfontosabb nyitott elméleti kérdés a hivatás fogalmi lehatárolása. Noha a szakirodalomban kirajzolódik egy közös konceptuális mag – különösen az értelem, az

identitásintegráció és a proszociális orientáció dimenzióiban –, továbbra sincs teljes konszenzus abban, hogy a transzcendens eredet, a belső motiváció vagy a társadalmi hozzájárulás milyen mértékben tekinthető a konstrukció szükséges elemének. Ez a fogalmi pluralitás nemcsak definíciós bizonytalanságot eredményez, hanem a hivatás és a rokon fogalmak – például az értelmes munka, a szenvedély vagy az identitásalapú elköteleződés – közötti határok tisztázását is szükségessé teszi.

További elméleti kérdésként jelenik meg a hivatás észlelése és megélése közötti viszony. A kortárs modellek, különösen a Work as Calling Theory, meggyőzően érvelnek amellett, hogy e két jelenség elkülönítése szükséges, ugyanakkor a kettő kapcsolatának dinamikája, valamint az azt alakító személyes és kontextuális tényezők továbbra sem teljesen tisztázottak. Hasonlóképpen nyitott kérdés marad, hogy a hivatás milyen mechanizmusokon keresztül kapcsolódik a pszichológiai jólléthez, illetve milyen feltételek mellett válhat a jóllét forrásává vagy éppen a pszichológiai megterhelés egyik közegévé.

A vállalkozói kontextus felől nézve az is elméleti kérdés, hogy a hivatás mennyiben magára a vállalkozói szerepre, és mennyiben inkább a vállalkozás keretében végzett konkrét, értelmes tevékenységekre irányul. A vállalkozás nemcsak munkavégzési forma, hanem sok esetben az identitás fontos része is. Ez indokoltá teszi annak vizsgálatát, hogy a vállalkozói hivatás hogyan kapcsolódik a munka értelméhez, az önazonossághoz és a mindennapi munkatapasztalatokhoz.

2.8.2 Empirikus hiányosságok

Az irodalom áttekintése alapján a hivatáskutatás egyik legfontosabb empirikus hiányossága, hogy a vizsgálatok túlnyomó többsége hagyományos, alkalmazotti mintákon alapul. Ennek következtében korlátozott tudás áll rendelkezésre arról, hogy a hivatás miként jelenik meg olyan kontextusokban, ahol a munka fokozott autonómiával, bizonytalansággal, felelősséggel és identitásbeli bevonódással jár együtt. A vállalkozói közeg éppen ezek miatt különösen releváns, mégis viszonylag kevés empirikus kutatás vizsgálja kifejezetten ezt a populációt.

További hiányosságot jelent, hogy a hivatás mérésére alkalmazott eszközök jelentős heterogenitást mutatnak, és csak korlátozott számban állnak rendelkezésre olyan kulturálisan adaptált és validált mérőeszközök, amelyek megbízhatóan alkalmazhatók nem nyugati vagy

nem alkalmazotti mintákon. Ez különösen fontos a jelen kutatás szempontjából, mivel a vállalkozói populációban végzett empirikus vizsgálatok csak megfelelően adaptált mérőeszközök segítségével alapozhatók meg.

Empirikus hiányosságként az is megjelenik, hogy a hivatás megélt, narratív és mindennapi tapasztalati oldala viszonylag kevésbé feltárt. Bár egyre több kutatás hangsúlyozza a hivatás mint „lived experience” jelentőségét, továbbra is korlátozott tudás áll rendelkezésre arról, hogy a vállalkozók miként élik meg hivatásukat a mindennapi működésben, hogyan kapcsolják azt identitásukhoz, valamint milyen küzdelmeket, érzelmi terheket és fejlődési tapasztalatokat társítanak hozzá. Különösen kevésbé tisztázott, hogy a hivatás különböző pszichológiai következményei miként jelennek meg a vállalkozói világban.

2.8.3 A jelen kutatás indokoltsága

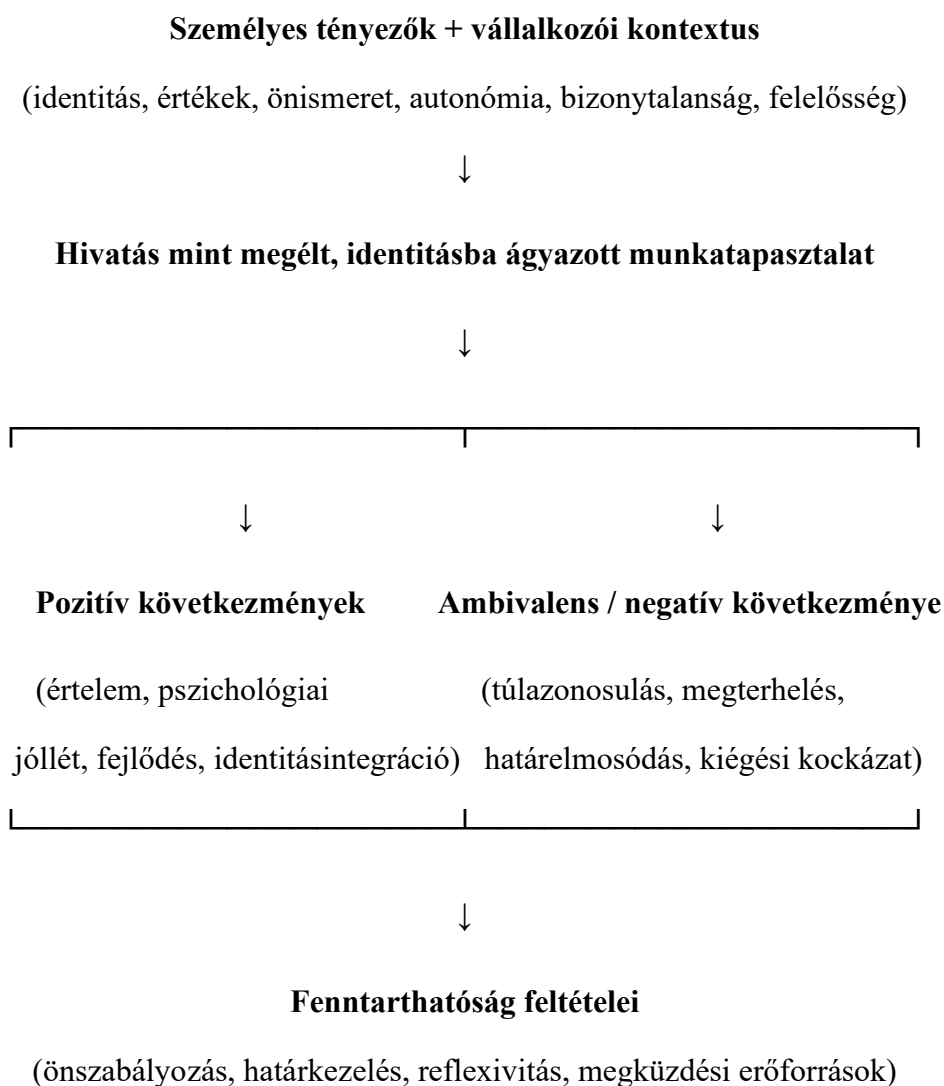
A bemutatott elméleti és empirikus hiányosságok alapján indokoltnak tűnik egy olyan kutatási program megvalósítása, amely a vállalkozói hivatást több szinten és többféle módszertani megközelítésben vizsgálja. A jelen disszertáció ezt a hiányt kívánja csökkenteni azáltal, hogy egyfelől megalapozza a hivatás empirikus mérését magyar vállalkozói mintán, másfelől feltárja a hivatásélmény megélt, narratív és pszichológiai dimenzióit, végül pedig vizsgálja a hivatás és a pszichológiai jóllét összefüggésrendszerét.

A kutatás indokoltságát különösen erősíti, hogy a vállalkozói hivatás empirikus vizsgálata továbbra is korlátozott, különösen a megélt tapasztalatok és a pszichológiai jólléttel való kapcsolata szempontjából. Ez azt jelenti, hogy a hivatás megértéséhez önmagában sem a mérési, sem a kizárólag kvalitatív, sem a kizárólag kvantitatív megközelítés nem elegendő. Olyan integrált kutatási felépítés szükséges, amely egyszerre képes megragadni a konstrukció mérhetőségét, megélt jelentését és pszichológiai összefüggéseit.

Ennek megfelelően a jelen disszertáció a vállalkozói hivatás vizsgálatát kvalitatív, pszichometriai és kevert módszertani megközelítések összekapcsolásával valósítja meg. Ez a kutatási program lehetővé teszi, hogy a hivatást ne csupán absztrakt konstrukcióként, hanem a vállalkozói kontextusban megjelenő, pszichológiai jólléttel, identitással, értelemmel és megterheléssel összefonódó jelenséggént értelmezzük. A következő fejezet ennek megfelelően a kutatási program logikáját, kérdéseit és felépítését mutatja be.

2.8.4 A jelen kutatás konceptuális kerete

A disszertáció elméleti kerete alapján a vállalkozói hivatás olyan megélt munkatapasztalként értelmezhető, amely személyes és kontextuális tényezők kölcsönhatásában alakul ki. A következő konceptuális modell a szakirodalmi áttekintés legfontosabb összefüggéseit foglalja össze.



3 A kutatási program felépítése

3.1 A kutatás célja és a kutatási program áttekintése

A hivatás komplex, többdimenziós és kontextusfüggő jellegéből adódóan a jelenség átfogó vizsgálata többféle módszertani megközelítést igényel. Ennek megfelelően a jelen kutatás egy többfázisú, egymásra épülő kutatási program keretében vizsgálja a hivatás konstrukcióját, ötvözve a kvalitatív, pszichometriai és kvantitatív megközelítéseket.

3.2 Kutatási kérdések és hipotézisek

A disszertáció fő kutatási kérdései a következők:

- Milyen kapcsolat figyelhető meg a hivatás megélése és a pszichológiai (eudaimonikus) jóllét között?
- Milyen pszichológiai és kontextuális tényezők segítik a hivatás kialakulását és fenntartását?
- Hogyan élik meg a vállalkozók a hivatásukat a mindennapi munkavégzés során?
- Milyen küzdelmek, életérzések és fejlődési folyamatok kapcsolódnak a hivatásban végzett munkához vállalkozói kontextusban?

A kutatás alapfeltevése, hogy a hivatásként megélt munka szoros kapcsolatban áll a pszichológiai jólléttel. Feltételezhető továbbá, hogy a hivatás megélése nem kizárólag pozitív kimenetekkel jár, hanem bizonyos kontextusokban pszichológiai megterheléssel és küzdelmekkel is együtt járhat.

3.3 A vizsgálatok logikai kapcsolódása

A kutatási program szekvenciális logikát követ, amelyben az egyes vizsgálatok egymásra épülnek, és fokozatosan járulnak hozzá a hivatás konstrukciójának mélyebb megértéséhez.

A kutatási program felépítése a következőképpen foglalható össze:

- I. Kvalitatív feltáró vizsgálat
(A hivatásélmény megélt dimenzióinak feltárása)
↓
- II. Pszichometriai validációs vizsgálat magyar vállalkozói mintán
(A Calling Scale (CS) mérési érvényességének vizsgálata)
↓
- III. Feltáró szekvenciális kevert módszertan
(A hivatás pszichológiai összefüggésrendszerének kevert módszertanú vizsgálata)

3.4 A kutatási felépítés összefoglalása

A jelen disszertáció kutatási programja többmódszeres, szekvenciális felépítésű, amely egymásra épülő kvalitatív, pszichometriai és kvantitatív vizsgálatokon keresztül közelíti meg a vállalkozói hivatás jelenségét.

Az egymásra épülő vizsgálatok lehetővé teszik, hogy a hivatást ne pusztán mérhető változóként, hanem komplex, kontextusfüggő jelenségként vizsgáljuk, amelynek tapasztalati, mérési és pszichológiai összefüggései egyaránt feltárhatók.

A kutatási program így egyszerre járul hozzá a konstrukció mérési megalapozásához, a hivatás megélt dimenzióinak megértéséhez, valamint pszichológiai összefüggéseinek empirikus vizsgálatához.

4 I. vizsgálat – A vállalkozói hivatásélmény kvalitatív feltárása

4.1 A vizsgálat elméleti beágyazása

A hivatás, mint munkavégzési orientáció hosszú ideje központi témája a pszichológiai és szervezeti kutatásoknak (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009). A hivatás fogalmának főbb elméleti megközelítései közös elemként emelik ki, hogy a hivatásélmény mély személyes értelemmel, belső motivációval és az identitással való szoros kapcsolattal jellemezhető. A hivatás ebben az értelemben nem pusztán munkavégzés, hanem az egyén önazonos működésének egyik központi szervezőelve.

A korábbi kutatások rámutattak arra, hogy a hivatásélmény együtt járhat magasabb szintű elégedettséggel, belső motivációval és pszichológiai jólléttel (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011; Duffy és mtsai., 2013), ugyanakkor a disszertáció elméleti áttekintése (lásd: 2.3-as fejezet) azt is hangsúlyozza, hogy a hivatás nem egyértelműen pozitív jelenség. A hivatásélmény erős identitásbeli bevonódással jár, amely fokozhatja a pszichológiai sérülékenységet, különösen akkor, ha a munka és a személyes élet határai elmosódnak (Duffy és Dik, 2013; Duffy és mtsai., 2018). A kortárs integratív megközelítések ezért a hivatást ambivalens jelenséggé írkák le, amelyben az értelem és az önazonosság tapasztalata jelentős pszichológiai költségekkel is együtt járhat (Thompson és Bunderson, 2019).

A vállalkozói működés különösen releváns kontextust biztosít e dinamika vizsgálatához. Ahogyan azt a disszertáció korábbi részei (lásd: 2.7. fejezet) bemutatták, a vállalkozói lét egyszerre kínál magas fokú autonómiát és kontrollt, miközben fokozott bizonytalansággal, felelősséggel és érzelmi megterheléssel jár (Stephan, 2018). A vállalkozók gyakran saját értékeik és elképzeléseik mentén alakítják munkájukat, ami lehetővé teszi az értelem és az identitás szoros összekapcsolódását (Baum és Locke, 2004; Cardon és Kirk, 2015). Ugyanakkor ez a működésforma a kockázat, a túlterheltség és a folyamatos felelősségvállalás révén sajátos pszichológiai kihívásokat is hordoz (Shepherd és mtsai., 2016).

A hivatásélmény vállalkozói kontextusban tehát egyszerre értelmezhető lehetőségként és kockázatként. A hivatás által szervezett munka erős értelemélményt és elköteleződést biztosíthat, ugyanakkor fokozhatja a túlzott bevonódást és a pszichológiai megterhelést. A kutatások szerint ez különösen azokban a helyzetekben válik hangsúlyossá, ahol a munka

magas fokú autonómiával, felelősséggel és bizonytalansággal jár együtt (Shepherd és mtsai., 2016; Uy és mtsai., 2013).

A második hullámos pozitív pszichológia megközelítése (lásd: 2.4. fejezet) további értelmezési keretet kínál e jelenség megértéséhez. Ebben a megközelítésben a pszichológiai jóllét nem statikus állapotként jelenik meg, hanem olyan folyamatként, amely az értelemmel bíró, ugyanakkor kihívást jelentő élethelyzetekkel való aktív megküzdés során alakul (Lomas és Ivztan, 2016; Wong és mtsai., 2022). Ez különösen releváns a hivatásélmény esetében, amely egyszerre jelenthet kiteljesedést és megterhelést.

A pszichológiai jóllét eudaimonikus modelljei (lásd: 2.3. fejezet) – különösen Ryff (1989) modellje – olyan dimenziókat emelnek ki, mint az autonómia, a személyes növekedés, az élet értelme, a környezeti kontroll, az önelfogadás és a pozitív kapcsolatok. Ezek a dimenziók szorosan összefüggnek azokkal a tapasztalatokkal, amelyek a vállalkozói hivatásélmény során megjelenhetnek, különösen akkor, amikor a munka az egyéni értékekkel és identitással összhangban szerveződik.

A hivatás kortárs értelmezései továbbá hangsúlyozzák, hogy a hivatásélmény nem statikus adottság, hanem dinamikusan alakuló tapasztalat, amely az egyén aktív jelentésalkotó folyamatai révén formálódik (Wrzesniewski és Dutton, 2001). Ez különösen a vállalkozói működésben válik hangsúlyossá, ahol az egyének folyamatosan alakítják tevékenységeiket, kapcsolataikat és munkájuk értelemstruktúráját.

Mindazonáltal a hivatás, a vállalkozás és a pszichológiai jóllét kapcsolatát vizsgáló kutatások túlnyomó része kvantitatív megközelítésen alapul, és jellemzően alkalmazotti mintákon történt. Kevésbé ismert, hogy a hivatásélmény miként jelenik meg megélt tapasztalatként a mindennapi működésben, különösen a vállalkozói kontextusban (Dobrow és mtsai., 2023; Hart és Hart, 2023).

A jelen vizsgálat ezt a hiányt célozza meg egy kvalitatív megközelítés alkalmazásával.

4.2 A vizsgálat célja

A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy azok a vállalkozók, akik munkájukat hivatásként élik meg, miként értelmezik és élik meg ezt a tapasztalatot a mindennapi működés során. A kutatás arra irányult, hogy feltárja, milyen módon jelenik meg az értelem, az identitás és a bevonódás a hivatásélményben, valamint hogy milyen tapasztalatok és folyamatok alakítják annak fenntarthatóságát.

A vizsgálat különös figyelmet fordított arra, hogy a hivatásélmény miként kapcsolódik a pszichológiai működéshez, beleértve a megterhelés, a határkezelés és az alkalmazkodás kérdéseit is. A kvalitatív megközelítés lehetővé tette, hogy a hivatás ne csupán, mint mérhető változó, hanem mint megélt, dinamikus tapasztalat jelenjen meg.

A 31 mélyinterjú tematikus elemzése révén a vizsgálat résztvevőközpontú képet nyújt arról, hogy a vállalkozói hivatásélmény miként szerveződik a mindennapi gyakorlatban, és hogyan kapcsolódik az értelemhez, az identitáshoz és a pszichológiai fenntarthatósághoz.

4.3 Módszer

A vizsgálat feltáró jellegű kvalitatív kutatásként valósult meg. A kvalitatív megközelítés alkalmazását az indokolta, hogy a kutatás célja nem előre definiált változók közötti összefüggések vizsgálata volt, hanem a hivatásélmény, mint megélt tapasztalat mélyebb megértése. A vizsgálat arra irányult, hogy feltárja, miként jelenik meg az értelem, az identitás és a pszichológiai működés a vállalkozók mindennapi munkavégzésében.

Az alábbiakban a kutatási megközelítés, a résztvevők, az adatgyűjtés és az adatelemzés főbb jellemzői kerülnek bemutatásra.

4.3.1 Kutatási megközelítés

A vizsgálat feltáró jellegű kvalitatív megközelítésben készült, amelynek célja a vállalkozói hivatásélmény megélt tapasztalatainak és jelentésképzési folyamatainak mélyebb megértése volt. A kutatás abból az alapfeltevésből indult ki, hogy a hivatásélmény nem objektív módon megragadható jelenség, hanem a személyes értelmezésen, identitáson és élettörténeti kontextuson keresztül szerveződő szubjektív tapasztalat (lásd: 3. fejezet).

A kutatás episztemológiai értelemben kontextualista álláspontra épül. Ennek megfelelően a résztvevők beszámolóit egyszerre tekintetem pszichológiailag valós tapasztalatok kifejeződésének, valamint olyan narratív konstrukcióknak, amelyek társas és kulturális kontextusban nyernek értelmet. A hivatásélmény így nem csupán belső állapotként, hanem a munkavégzés, az identitás és a társas kapcsolatok metszetében értelmezhető jelenséggé jelenik meg.

A megközelítés kritikai realista szemlélettel egészül ki, amely feltételezi, hogy az olyan jelenségek, mint az autonómia, az értelem megélése, az identitás vagy a pszichológiai megterhelés nem pusztán nyelvi konstrukciók, hanem a résztvevők számára valós tapasztalatok. Ugyanakkor ezekhez a jelenségekhez való hozzáférés szükségszerűen közvetített, a résztvevők elbeszélésein és jelentésadásán keresztül történik, így az elemzés értelmező jellegű. Ebben az értelemben a kritikai realizmus ontológiai keretet biztosít a kutatáshoz azáltal, hogy feltételezi a vizsgált jelenségek létezését, míg a kontextualista álláspont episztemológiai szinten írja le azt, hogy ezekhez a jelenségekhez kizárólag a résztvevők kontextusba ágyazott értelmezéseinek keresztül férhetünk hozzá (Willig, 2013).

Ebből következően a kutatás célja nem általánosítható törvényszerűségek megállapítása volt, hanem visszatérő mintázatok azonosítása abban, ahogyan a vállalkozók a hivatásélményt a mindennapi munkavégzés során megélik és értelmezik. A módszertani megközelítés ennek megfelelően arra irányult, hogy a résztvevők perspektívájából kiinduló visszatérő jelentésmintázatok feltárhatók legyenek.

4.3.2 Résztvevők

A vizsgálatban összesen 31 magyar vállalkozó vett részt, akik mindannyian 18 év felettiek voltak, és saját meghatározásuk szerint munkájukat hivatásként élték meg. A mintában 16 nő és 15 férfi szerepelt.

A résztvevők kiválasztása célzott mintavétellel történt, amelynek során olyan vállalkozókat kerestem meg, akik saját munkájukat hivatásként írják le, ezáltal biztosítva, hogy a vizsgálat fókuszában valóban a hivatásélmény álljon.

A minta homogénnek tekinthető abból a szempontból, hogy minden résztvevő vállalkozói státuszban működött, ugyanakkor jelentős heterogenitást mutatott a végzett tevékenységek,

szakmai háttér és élethelyzet tekintetében. A résztvevők között szerepeltek többek között kézműves tevékenységet végzők, szolgáltatók, oktatók, kreatív szakemberek és üzleti tanácsadók. Ez a sokszínűség lehetővé tette, hogy a hivatásélmény különböző megjelenési formái és kontextusai is feltárhatók legyenek.

A kvalitatív kutatásban a mintanagyság megválasztását nem a statisztikai reprezentativitás, hanem az elemzési mélység és a tapasztalatok sokféleségének megragadása vezérelte. A jelen vizsgálatban alkalmazott mintanagyság lehetővé tette egyrészt a részletes, mély elemzést, másrészt a különböző vállalkozói életutak összehasonlítását és a visszatérő mintázatok azonosítását.

A résztvevők szakmai hátterének és narratív fókuszainak – vagyis az egyes interjúkban dominánsan megjelenő témák és jelentésmintázatok összefoglaló megjelölésének – áttekintését a 2. táblázat tartalmazza.

2. táblázat. A résztvevők áttekintése, foglalkozásuk és narratív fókuszuk (n = 31)

Résztvevő	Nem	Foglalkozás	Narratív fókusz
1	Nő	Sminkes	önmegvalósítás, flow
2	Férfi	Síoktató	kapcsolatok, reziliencia
3	Nő	Nyelvtanár	határok, kockázatvállalás, identitás, kreativitás
4	Nő	Ügyvéd, mediátor	szabadság, kapcsolatok
5	Nő	Innovatív egészségügyi szakember	önismeret, érzelmi kimerülés
6	Nő	Közösségi tér létrehozó	kapcsolatok, kitartás, hit
7	Nő	Jógaoktató	hivatásidentitás, proszociális orientáció

Résztevő	Nem	Foglalkozás	Narratív fókusz
8	Nő	Pozitív pszichológiai coach	önmegvalósítás, elmosódott határok
9	Férfi	Lépcsőkészítő	anyagi szabadság, reziliencia
10	Férfi	Világítástechnikai és villamos rendszerek szakértő	alkotás, innováció, kitartás
11	Férfi	Lézeres gyártási és nyomtatási szakember	pénzügyi tudatosság, fejlődés, kockázatvállalás
12	Nő	Óvodavezető	önreflexió, élethosszig tartó tanulás
13	Férfi	Pályázatíró	elköteleződés, pszichológiai túlterhelés
14	Nő	Étteremtulajdonos	függetlenség, bátorság
15	Férfi	Termékfejlesztő és gyártó	kreatív önkifejezés szabadsága
16	Nő	Működőmépítő	kreativitás, önkifejezés
17	Nő	Segítő szakember és tréner	folyamatos önmunka
18	Férfi	Startup vezérigazgató	időgazdálkodás, önreflexió
19	Férfi	3D tervező és prototípus-fejlesztő	anyagi szabadság, családi megterhelés
20	Nő	Csokoládékészítő és oktató	pénzügyi bizonytalanság, munka–élet egyensúly

Résztvevő	Nem	Foglalkozás	Narratív fókusz
21	Nő	Esküvői dekorátor	kiszámíthatatlanság, családi megterhelés, flow
22	Nő	Művész	identitás, flow
23	Férfi	Design- és márkáépítő ügynökség alapító	értékteremtés, fejlődés
24	Férfi	Üzleti, vezetői és egészség coach	értelem, önmegvalósítás
25	Férfi	Mezőgazdasági vállalkozó	felelősség, családi megterhelés
26	Férfi	Kávézó tulajdonos	elhivatottság, szenvedély
27	Férfi	Újságíró, televíziós riporter	belső motiváció, önkifejezés
28	Férfi	Építőipari vállalkozó	kitartás
29	Férfi	Fagylaltozó tulajdonos	reziliencia
30	Nő	Üzleti és marketing tanácsadó	hitelesség
31	Nő	Énekes-dalszerző	pszichológiai teherbírás

Megjegyzés. A „narratív fókusz” oszlop az egyes interjúkban dominánsan megjelenő témákat és jelentésmintázatokat foglalja össze. Ezek nem előre definiált vagy kizárólagos kategóriák, hanem a résztvevők beszámolóinak fő hangsúlyait jelzik.

4.3.3 Adatgyűjtés

Az adatgyűjtés félig strukturált interjúk segítségével történt, amelyek lehetővé tették a kutatási kérdésekhez kapcsolódó témák feltárását, miközben teret biztosítottak a résztvevők saját élményeinek és értelmezéseinek szabad kifejtésére. (Az interjú kérdéssor az 1. mellékletben található.)

A résztvevők toborzása elektronikus megkeresés útján történt. Az érdeklődők részletes tájékoztatót kaptak a kutatás céljáról, menetéről és az adatkezelés feltételeiről, majd írásbeli beleegyezésüket adták a részvételhez. Az interjúk lebonyolítása előtt a résztvevők szóban is megerősítették hozzájárulásukat a hangfelvétel készítéséhez.

Az interjúk online formában, videóhíváson keresztül zajlottak. Ez a forma lehetővé tette a földrajzilag eltérő helyen élő résztvevők bevonását, miközben biztosította a személyes jellegű beszélgetéshez szükséges interakciós keretet. Az interjúk során a beszélgetés fókuszában a hivatásélmény megélése, a munkához kapcsolódó értelem, az identitás, valamint a mindennapi működés során megélt tapasztalatok álltak.

Az interjúk hangfelvételre kerültek, majd szó szerinti átirat készült róluk. Az adatkezelés során a résztvevők anonimitását biztosítottam: minden interjúalany kódolt azonosítót kapott, és a személyazonosításra alkalmas információk nem kerültek be sem az átiratokba, sem az elemzésbe.

Az adatokat jelszóval védett eszközökön tároltam, és a résztvevők számára biztosítottam annak lehetőségét, hogy kérésük esetén adataikat a kutatás bármely szakaszában töröljem.

Az interjúk hossza 20 és 40 perc között változott, átlagosan 30 percet tett ki.

4.3.4 Adatelemzés

A vállalkozói hivatásélmény szubjektív tapasztalatainak feltárására tematikus elemzést alkalmaztam, a Braun és Clarke (2006) által leírt hatlépéses eljárás mentén. Ez az elemzési megközelítés rugalmas, ugyanakkor szisztematikus keretet biztosít a kvalitatív adatokban megjelenő jelentésmintázatok azonosítására, és különösen alkalmas a megélt tapasztalatok, az értelemdadás és az identitás vizsgálatára.

Az elemzés induktív módon történt, vagyis az azonosított témák nem előre meghatározott kategóriákból származtak, hanem az interjúk anyagából emelkedtek ki. Az elemzési folyamat iteratív és ciklikus módon zajlott, az alábbi lépések mentén:

1. Az adatokkal való megismerkedés

Az interjúk szó szerinti leiratozása után az anyag többszöri átolvasása történt a teljes adatkészletbe való elmélyülés érdekében. Az első benyomásokat, visszatérő jelentéseket és lehetséges értelmezési irányokat jegyzetek formájában rögzítettük.

2. Kezdeti kódok létrehozása

Az interjúk releváns szövegrészeit induktív módon, manuálisan kódoltam. A kódolás elsősorban szemantikus szinten történt, azaz a résztvevők által explicit módon megfogalmazott jelentésekre épült.

3. Témák keresése

A hasonló jelentéstartalmú kódokat tágabb kategóriákba rendeztem, amelyek a vállalkozói hivatásélmény meghatározó aspektusait tükrözték. Ebben a szakaszban kezdtek kirajzolódni a visszatérő mintázatok.

4. Témák felülvizsgálata

A kialakuló témákat folyamatosan összevettem az eredeti szövegekkel annak érdekében, hogy biztosítsam belső koherenciájukat és egymástól való elkülöníthetőségüket. Egyes témák összevonásra, mások további bontásra kerültek.

5. Témák definiálása és elnevezése

A végleges témák meghatározása során törekedtem arra, hogy azok világosan megragadják a résztvevők beszámolóiban megjelenő központi jelentéseket. A témák elnevezése a hivatásélmény főbb tapasztalati dimenzióit tükrözi.

6. Az eredmények bemutatása

A témák narratív formában kerültek bemutatásra, a résztvevők szó szerinti idézeteivel illusztrálva. Az idézetek célja az elemzés átláthatóságának biztosítása, valamint annak bemutatása, hogy az értelmezések szorosan az empirikus anyaghoz kapcsolódnak.

Az elemzés során többször visszatértem az eredeti interjúszövegekhez annak érdekében, hogy a kialakuló témák a résztvevők beszámolóiban gyökerezzenek. Az iteratív kódolási és témaképzési folyamat lehetővé tette a visszatérő mintázatok azonosítását, miközben megőrizte az egyéni tapasztalatok sajátosságait. Az interjúk magyar nyelven készültek. (A tematikus elemzés lépéseinek egy mintája a 3. mellékletben található.)

4.3.5 Kutatói reflexió

A kutatás témája számomra szakmailag és személyesen is releváns. Pszichológusként és vállalkozóként a hivatás, az értelem és az önazonos munkavégzés kérdései munkám központi témái közé tartoznak. A pozitív pszichológiai szemléletből fakadóan a kutatás megkezdésekor bennem is erős érdeklődés élt a hivatás pszichológiai jelentősége és jólléti vonatkozásai iránt.

A kutatás során ezért különös figyelmet fordítottam arra, hogy az elemzés a résztvevők saját értelmezéseiből és narratíváiból építkezzen, és ne előzetes elméleti feltevéseim igazolását szolgálja. Az interjúk és az elemzés során az eredeti szövegekhez való többszöri visszatérés segítette annak biztosítását, hogy a kialakuló témák szorosan kapcsolódjanak a résztvevők által megfogalmazott tapasztalatokhoz és jelentésekhez.

A résztvevők személyes történetei és reflexiói a kutatási folyamat során számomra is különösen inspirálóak bizonyultak, ugyanakkor céloom nem az egyéni történetek értékelése volt, hanem a közöttük kirajzolódó közös jelentésmintázatok feltárása. Ennek megfelelően az elemzés során tudatosan arra törekedtem, hogy az értelmezést ne az egyes történetekkel való személyes azonosulás, hanem a narratívákban megjelenő közös mintázatok vezessék.

4.4 Eredmények

A 31 interjú tematikus elemzése alapján a vállalkozói hivatásélmény négy, egymással összefüggő fő témakör rajzolódott ki. Ezek mellett egy további, a résztvevők vállalkozói tanácsait összegző kiegészítő téma is megjelent. A résztvevők elbeszéléseiben a hivatásélmény nem egyetlen, jól körülhatárolható pszichológiai állapotként rajzolódott ki, hanem olyan komplex munkatapasztalatként, amelyben az értelem, az önazonosság, a pszichológiai megterhelés, valamint a fejlődés és az önszabályozás különböző dimenziói egymással összefonódva jelentek meg. Az interjúk azt mutatták, hogy a hivatásélmény

középpontjában nem elsősorban a vállalkozói státusz áll, hanem azok a konkrét tevékenységek, amelyeket a résztvevők önazonosnak, értelmesnek és belsőleg motiválónak élnék meg. Ugyanakkor e tapasztalat megélésének feltételeként visszatérően megjelent a vállalkozói működés által biztosított autonómia és önirányítás.

A narratívák arra is rámutattak, hogy a hivatásélmény nem kizárólag pozitív tapasztalatként jelenik meg. Az értelem és az elköteleződés mellett hangsúlyosan megjelent a bizonytalanság, a pszichológiai túlterhelés, a munka és a magánélet határainak elmosódása, valamint a fenntarthatóság kérdése is. Ezzel párhuzamosan a résztvevők beszámolói arra utalnak, hogy a kihívásokkal való tartós együttélés gyakran fejlődési és önismereti folyamatokkal jár együtt, amelyek hosszabb távon a tapasztalatok tudatosabb értelmezéséhez és reflektáltabb működéshez is hozzájárulnak.

Az alábbiakban e tematikus mintázatok részletes bemutatása következik.

4.4.1 A hivatásélmény, mint identitás-kongruens és értelemteliteli bevonódás

A résztvevők elbeszéléseiben a hivatásélmény nem a munka külső, instrumentális dimenziói mentén rajzolódott ki, hanem olyan tapasztalatként, amely a munkát mély személyes értelemmel ruházza fel, és szorosan összekapcsolja azt az önazonossággal. A munkavégzés ebben az értelmezésben nem pusztán megélhetési forrásként vagy karrierlehetőséggént jelenik meg, hanem az egyén identitásának, önkifejezésének és életvezetésének egyik központi szervezőelemeként.

A beszámolók alapján a résztvevők gyakran úgy írták le a hivatásélményt, mint olyan integrált tapasztalatot, amelyben az értelem, az önazonosság és a munkában való bevonódás egymást kölcsönösen erősítő módon kapcsolódott össze.

A hivatásélmény egyik legmarkánsabb jellemzője a belső, intrinzikus motiváció volt. A résztvevők hangsúlyozták, hogy munkájukhoz való kapcsolódásuk nem elsősorban külső jutalmakból, elismerésből vagy elvárásokból fakad, hanem egy belső irányultságból, amely gyakran intuícióként vagy „érzéként” jelenik meg. Ezt a belső orientációt jól ragadja meg a következő megfogalmazás: „*Hallgatni kell ezekre az érzésekre, amelyek jönnek.*” (P7). A hivatás felismerése és követése ebben az értelemben nem pusztán racionális döntésként jelent

meg, hanem olyan belső orientációként, amelyen keresztül a résztvevők munkájukat személyesen hitelesnek és értelmesnek élték meg.

Az intuíció és a személyes értelem összekapcsolódása több interjúban is hangsúlyosan megjelent: „*Nagyon fontos az intuíció, ráérzés, hogy mi az, ami érdekes és fontos lehet nekem és az emberek számára.*” (P27). A résztvevő az intuíciót olyan személyes orientációként írta le, amely segíti annak felismerését, hogy milyen tevékenységeket él meg önmaga és mások számára is értelemtelinek.

A belső forrásból fakadó motiváció az autenticitás élményével is szorosan összefüggött. A résztvevők gyakran úgy írták le a hivatásélményt, mint olyan tevékenységet, amely lehetővé teszi számukra, hogy saját értékeikkel összhangban működjenek. Ezt az élményt fejezi ki a következő idézet: „*Olyan ötletet, ami a belső, legbelső magrészből tör föl, amivel a legönazonosabb életet élheti.*” (P31). A résztvevők narratíváiban a hivatás gyakran nem pusztán választott tevékenységként, hanem az önazonosság megélésének kiemelt terepeként jelent meg.

A belső motivációval párhuzamosan a munkában való mély bevonódás és elmélyülés is meghatározó elemként jelent meg. A résztvevők gyakran számoltak be olyan élményekről, amelyek során teljes mértékben belefeledkeznek a tevékenységükbe, elveszítik az időérzésüket, és intenzív érzelmi és kognitív jelenlétet élnek meg. Ennek egyik legkifejezőbb példája: „*Hát az a flow-élmény, amit talán a szerelemhez tudok hasonlítani.*” (P1). A flow itt nem kivételes élményként jelenik meg, hanem a hivatásként megélt munka természetes velejárójaként.

Az időélmény átalakulása szintén gyakori tapasztalat volt: „*Amikor a hivatásodat csinálod, az idő csak áramlik.*” (P11). Ez az élmény úgy értelmezhető, hogy a munka nem külső kényszerként, hanem belsőleg motivált tevékenységként szerveződik, amelyben az egyén természetes módon merül el.

Fontos hangsúlyozni, hogy ezek az élmények nem csupán ritka, kiemelkedő pillanatokként jelentek meg, hanem a mindennapi működés részét képezték. A hivatásként megélt munka nem a „munka” és a „nem munka” éles elkülönülésére épül, hanem e határ elmosódására. Ezt fejezi ki a következő megfogalmazás: „*A mindennapok öröme – örömmel végezni a munkád,*

az olyan, mintha nem is dolgoznál.” (P12). Hasonló jelentés jelenik meg abban az állításban is, hogy *„A munka nekem nem munka. Én ebben teljesedek ki.”* (P17). A narratívák alapján a munka sok esetben az önmegvalósítás és a személyes kiteljesedés fontos terepeként értelmeződött.

A hivatásélmény elmélyülésével párhuzamosan az autenticitás és az értékekkel való összhang tapasztalata is egyre hangsúlyosabbá vált. A résztvevők gyakran utaltak arra, hogy jelenlegi munkájuk lehetővé teszi számukra, hogy önmagukkal összhangban működjenek, sokszor korábbi, kevésbé kongruens tapasztalatokkal szemben. Az autenticitás élménye a résztvevők elbeszéléseiben nem statikus személyiségjegyként jelent meg, hanem olyan önismereti folyamatként, amelyben a munkavégzés az önmagukhoz való viszony fontos terepévé vált. Ezt az élményt fejezi ki a következő kijelentés: *„Most már végre önmagam lehetek.”* (P22).

A hivatás megtalálása több esetben kifejezetten önismereti folyamatként vált hangsúlyossá: *„A hivatásod úgy tudod megtalálni, hogy először fogd fel, mi az, amit szeretsz csinálni, és ki vagy te.”* (P30). Ez a megfogalmazás arra utal, hogy a hivatásélmény nem előre adott vagy könnyen azonosítható jelenség, hanem az önmagunkhoz való viszony és az önreflexió fokozatos alakulásának eredménye.

Az autenticitás nemcsak az egyén belső élményére korlátozódott, hanem a társas kapcsolatok minőségében is megjelent. Ezt tükrözi a következő idézet: *„Az emberi kapcsolatok minősége átalakul, ha önazonosan létezünk.”* (P31). A hivatásélmény tehát nemcsak az egyén és a munkája közötti kapcsolatot formálta, hanem a társas kapcsolatok megélésének módjával is összekapcsolódott.

Az értelem tapasztalata a résztvevők elmondásaiban gyakran proszociális dimenzióval is kiegészült. A munkavégzés akkor vált igazán értelmessé, amikor az mások számára is értéket teremtett. Ezt fejezi ki az a megfogalmazás, hogy *„Úgy érzem, hogy valamit teszek az emberiségért.”* (P4), valamint az is, hogy *„Jó érzéssel tölt el, hogyha tudok segíteni embereknek.”* (P13). A résztvevők elbeszélései alapján a hivatásélmény nem kizárólag önmagukra irányuló tapasztalatként jelent meg, hanem gyakran másokhoz való viszonyában nyerte el jelentését.

A résztvevők beszámolóiban a hivatásélmény sajátos időbeli szerveződése is megjelent.

Többen arról számoltak be, hogy a munkavégzéshez pozitív várakozás kapcsolódik, és nem a pihenés időszakai felé orientálódnak. Ezt jól illusztrálja a következő idézet: „*Alig vártam, hogy vége legyen a hétvégének, hogy dolgozhassak.*” (P19), valamint „*Nekem nincs bajom a hétfő reggelekkel.*” (P30). A munka itt nem olyan tevékenységként jelenik meg, amelytől időszakosan meg kell szabadulni, hanem olyan személyesen fontos és értelemteliteli tevékenységként, amelyhez a résztvevők aktívan visszatérni kívántak.

A hivatásélmény végül különösen erősen jelent meg azokban a narratívákban, amelyekben a munka az önmagukról alkotott kép központi részévé vált. A résztvevők több esetben is explicit módon fogalmazták meg, hogy munkájuk elválaszthatatlan az önmagukról alkotott képtől. Ezt fejezi ki például az a kijelentés, hogy „*Ez a hivatásom, illetve a szerelmem is egyben.*” (P16), valamint az, hogy „*Azt szokták mondani, hogy a [cégnév anonimizálva] brandje én vagyok.*” (P6). A munka és a személyiség összefonódását még közvetlenebb módon jeleníti meg az a megfogalmazás, hogy „*A személyiségem és a munkám teljesen összefonódott.*” (P21).

Összességében a résztvevők elmondásai alapján a hivatásélmény olyan komplex, többdimenziós tapasztalatként írható le, amelyben a belső motiváció, az autenticitás, a mély bevonódás, a mások felé irányuló értékteremtés és az identitás szoros egységet alkot. A munka ebben az értelemben nem külső kényszerként vagy szerepként jelenik meg, hanem olyan identitásalapú működésmódként, amelyben az önkifejezés, az értelemteliség és a mindennapi tevékenység egymással szervesen összefonódik. Ez az intenzív bevonódás ugyanakkor már ebben a témában is utal a hivatásélmény kevésbé idealizált, feszültségekkel teli aspektusaira, amelyek a következő tematikus egységekben részletesebben is megjelennek.

4.4.2 Az autonómia, mint a hivatásélmény megélésének feltétele

A hivatásélmény, mint értelemhez és identitáshoz kapcsolódó tapasztalat a résztvevők beszámolóiban nem önmagában, hanem egy meghatározott működési keretben jelent meg. Ez a keret következetesen az autonómia, az önirányítás és a személyes döntési szabadság dimenziói mentén rajzolódott ki. A vállalkozói működés nem csak kontextusként szolgált, hanem olyan strukturális feltételként, amely lehetővé tette a hivatásélmény megélését és fenntartását a mindennapi gyakorlatban.

A résztvevők visszatérően hangsúlyozták az önirányítás jelentőségét, vagyis azt a lehetőséget, hogy saját maguk alakíthatják munkavégzésük feltételeit. Ez az autonómia a mindennapi működés konkrét szintjén mutatkozott meg, és a munkával kapcsolatos döntések széles körére kiterjedt. Ennek egyik legdirektebb megfogalmazása: „*Akkor dolgozom, amikor akarok, ott, ahol akarok, és azzal, akivel akarok.*” (P24). Ez a kijelentés jól tükrözi, hogy a hivatásélmény nem csupán belső motiváció kérdése, hanem szorosan összefügg azzal a lehetőséggel, hogy az egyén saját értékeihez, szükségleteihez és életmódjához igazodva szervezhesse meg tevékenységét.

Az autonómia egyik fontos aspektusa az értékekkel való összhang fenntartásának lehetősége volt. A résztvevők hangsúlyozták, hogy képesek elutasítani olyan lehetőségeket, amelyek nem illeszkednek belső irányultságukhoz vagy értékrendjükhöz. Ezt fejezi ki az a megfogalmazás, hogy „*Én nemet tudok mondani olyan üzleti lehetőségekre, amik nem férnek össze az értékrendemmel.*” (P30), valamint „*Soha nem csináltam olyan riportot, ami a lelkemmel ellentétes lett volna.*” (P27). Az autonómia tehát nem csupán operatív szabadságot jelentett, hanem az önazonosság megőrzésének feltételét is biztosította.

A résztvevők narratíváiban az idő feletti rendelkezés különösen hangsúlyos elemként jelent meg. A munkavégzés időbeli szervezése nem külső elvárásokhoz, hanem a személyes szükségletekhez és ritmushoz igazodott. Ezt jól szemlélteti a következő idézet: „*Szabadabban rendelkezem az időmmel, én döntöm el, hogy mire szánom a napjaimat.*” (P9). Az autonómia ebben az értelemben nem csak időbeosztási rugalmasságot jelentett, hanem annak lehetőségét is, hogy a résztvevők a munkát saját ritmusukhoz, személyes szükségleteikhez és életvezetésükhöz igazítsák. Erre utal az a megfogalmazás is, hogy „*Ha ma azt érzem, hogy az a jobb, ha elmegyek futni, megtehetem.*” (P18).

A döntési autonómia szintén központi jelentőségű volt. Több résztvevő utalt arra, hogy vállalkozói pályájuk egyik motivációja éppen a külső kontrolltól való távolodás volt. Ezt fejezi ki a következő kijelentés: „*Nem akartam több főnököt. Elég volt.*” (P10). A vállalkozói lét ebben az értelemben nem kizárólag a függetlenség megélésének lehetőségét jelentette, hanem azt is, hogy a résztvevők nagyobb kontrollt élhettek meg a munka és az identitás kapcsolatának alakításában. Hasonló jelentés jelenik meg abban a megfogalmazásban is, hogy „*Nagyon jó érzés a saját lábadon megállni, és nem függeni másoktól.*” (P20).

Ugyanakkor a résztvevők beszámolói azt is egyértelművé tették, hogy az autonómia nem csupán lehetőségekkel, hanem jelentős felelősséggel és kockázattal is együtt jár. Többen utaltak arra, hogy döntéseik következményei közvetlenül őket terhelik, illetve másokra is kihatnak. Ezt tükrözi az a kijelentés, hogy „*Vannak, akik hallgatnak rám, és akikért felelős vagyok.*” (P25). Az autonómia tehát nem a felelősség csökkenésével, hanem annak internalizálódásával jár együtt.

A vállalkozói autonómia egy másik aspektusa a biztonság és a kockázat közötti feszültségben rajzolódott ki. A résztvevők egy része reflektált arra, hogy a szervezeti keretek elhagyása egyben a kiszámíthatóság feladását is jelenti: „*Az emberek félnek elhagyni a multit, mert a biztonságot látják benne.*” (P24). A hivatásélmény tehát olyan működési formaként jelent meg, amely egyszerre tette lehetővé az önirányított működést és erősítette a bizonytalanság, valamint a személyes felelősség tapasztalatát.

Az autonómia következményeként a munkával való állandó mentális jelenlét is gyakran megjelent az interjúkban. A résztvevők nehézségként írták le a munkától való elszakadás korlátozott lehetőségét, ami a hivatásélmény intenzitásával is összefügg. Ezt fejezi ki a következő idézet: „*Még ha el is megyek nyaralni, mindig ott van a fejemben, hogy mi történik a cégben.*” (P18). A narratívák alapján az autonómia nemcsak a szabadság élményével kapcsolódott össze, hanem a munkával való fokozott pszichológiai bevonódást és a nehezebb leválás tapasztalatát is erősíthette.

A résztvevők narratívái alapján az autonómia nem periférikus jellemzőként, hanem a hivatásélmény megélésének egyik alapvető strukturális feltételeként mutatkozott meg. A szabadság és önirányítás lehetővé teszi, hogy a munka az egyéni értékekkel, identitással és értelemmel összhangban szerveződjön. Ugyanakkor ez a szabadság nem mentes a feszültségektől: a felelősség, a kockázat és az állandó bevonódás egyaránt az autonóm működés velejárójaként jelenik meg.

Ez a kettősség a következő tematikus egységben, a pszichológiai megterhelés és a határkezelés nehézségeinek tárgyalásában jelenik meg részletesebben.

4.4.3 A hivatás pszichológiai ára: megterhelés, bizonytalanság és elmosódó határok

A résztvevők narratívái alapján a hivatásélmény nem kizárólag értelemmel és elköteleződéssel járó tapasztalatként rajzolódott ki, hanem szorosan összekapcsolódott különböző megterhelő élményekkel is. A munkához való erős és identitásközei bevonódás mellett visszatérően megjelent a pszichológiai megterhelés, a bizonytalanság és a munka–magánélet határainak nehéz kezelhetősége.

A bizonytalanság különösen hangsúlyos elemként jelent meg a résztvevők elbeszéléseiben. Többen utaltak a jövedelem kiszámíthatatlanságára és a munkaterhelés ingadozására, amely a vállalkozói működés szerves részét képezi. Az egyik résztvevő ezt így fogalmazta meg: *„Három hónap van, amikor 0–24-ben dolgozom, utána meg sokkal kevesebb munka van.”* (P20). A beszámolók alapján a munkavégzés intenzitása gyakran ciklikusan változott, ami a bizonytalanság mindennapi tapasztalatának részévé vált.

A jövő kiszámíthatatlansága általánosabb szinten is megjelent mint tartós stresszforrás: *„Nem látunk a jövőbe, ez egy iszonyatosan nagy stresszfaktor a vállalkozóknál.”* (P13). A narratívák alapján a bizonytalanság nem kizárólag külső gazdasági vagy szervezeti tényezőként jelent meg, hanem olyan tapasztalatként is, amelynek pszichológiai jelentőségét a munkába való mély személyes bevonódás tovább erősíthette. A résztvevők elbeszélései arra utalnak, hogy a hivatásélmény olyan működési kontextusban valósul meg, amelyben a bizonytalanság és a stabilitás hiánya nem átmeneti állapotként, hanem a vállalkozói működés tartós sajátosságaként van jelen.

A résztvevők narratívái az érzelmi és pszichológiai megterhelés különböző formáit is megjelenítették. Többen számoltak be kimerültségről és túlterheltségről, amely a hivatásként megélt munka intenzitásával függött össze. Ezt fejezi ki az a megállapítás, hogy *„A saját érzelmi életem a háttérbe szorul.”* (P5), valamint az is, hogy *„Ez iszonyatosan kivesz az emberből. Rohadt nehéz volt, meg most is az szerintem.”* (P13). A munkába való tartós és identitásközei bevonódás nemcsak érelemlforrásként, hanem fokozott pszichológiai igénybevételel járó tapasztalatként is értelmeződött.

A megterhelés sajátos jellemzője volt, hogy nem akut krízisként, hanem hosszabb idő alatt felhalmozódó kimerülésként rajzolódott ki. A résztvevők hangsúlyozták, hogy a munkától

való eltávolodás különösen nehéz, amikor az erősen kapcsolódik az önazonossághoz. Ezt a kettősséget jól ragadja meg a következő megfogalmazás: „*Amennyire szabadságot ad, annyira elveszi az életedet.*” (P26). Ez úgy értelmezhető, hogy a munkától való eltávolodás nem pusztán az erőfeszítés csökkentését jelentette, hanem sok esetben valami személyesen értelemteli és identitásközei tevékenységtől való távolodásként is megjelent.

A munka és a magánélet közötti határok elmosódása szintén visszatérő tapasztalat volt. A résztvevők beszámoltak arról, hogy nehézséget jelent a munkavégzés időbeli és érzelmi kereteinek kijelölése. A határhúzás a résztvevőkben fokozatosan kialakuló önszabályozási működésként mutatkozott meg: „*Meg kellett tanulnom határokat húzni, mert különben mindent elvitt.*” (P8). Hasonló nehézség jelenik meg abban a megfogalmazásban is, hogy „*Nagyon nehéz nemet mondani, és kijelölni, mikor teszed le a laptopot.*” (P18).

A határok elmosódása a kapcsolati működés szintjén is megjelent. Többen utaltak arra, hogy a munkavégzés idő- és energiaráfordítása a családi élet rovására megy: „*Rengeteg munkaóra, nélkülözés a családtól.*” (P26), illetve „*A feleségem mindig panaszkodott, hogy mindig a műhelyben vagyok.*” (P19). A narratívák arra utalnak, hogy a hivatásélmény nem kizárólag munkaszerepként jelent meg, hanem fokozatosan a kapcsolati és mindennapi élet szerveződésére is hatással volt.

A résztvevők elmondásaiban az is megjelent, hogy a kihívásokhoz való viszonyulás idővel átalakul. Többen a vállalkozói tapasztalatokat már nem egyértelmű sikerek és kudarcok mentén értelmezték, hanem olyan visszatérő alkalmazkodási folyamatként, amelyben a nehézségek a személyes fejlődés részévé váltak: „*Rájöttem, hogy nincs siker meg kudarc, csak élethelyzetek.*” (P5). A nehézségekhez való alkalmazkodás és az újrakezdés képessége szintén hangsúlyos volt: „*Én nagyon jól megtanultam újrakezdeni.*” (P31).

A kihívásokhoz való viszonyulásban a félelem háttérbe szorítása is megjelent: „*A félelem nem nagyon lehet az emberben, ha a saját várát építi.*” (P15). Ez a megfogalmazás azt jelzi, hogy a bizonytalanság és a kockázat a résztvevők értelmezésében fokozatosan a vállalkozói működés természetes részévé vált.

Összességében a résztvevők beszámolóinak alapján a hivatásélmény szorosan összekapcsolódik a megterhelés, a bizonytalanság és a határkezelés nehézségeivel. A hivatásként megélt munka

nemcsak értelemteli és bevonó tapasztalatként jelent meg, hanem olyan működési formaként is, amely tartós alkalmazkodást és önszabályozást tett szükségessé a változó és gyakran kiszámíthatatlan körülmények között.

4.4.4 A hivatás fenntartása: önszabályozás, fejlődés és adaptáció

A narratívákban a megterheléssel és kihívásokkal való tartós együttélés nem csupán nehézségként vált hangsúlyossá, hanem olyan tapasztalatként is, amelyen keresztül tanulás, önreflexió, alkalmazkodás és önismereti fejlődés alakul ki.

Többen hangsúlyozták, hogy a munkavégzés nemcsak szakmai tevékenység, hanem egyben állandó önmagukkal való munka is: *„A munkám során folyamatosan magamon is dolgozom, ami állandó önmunkát és tudatos fejlődést jelent.”* (P17). A hivatásélmény ebben az értelemben nemcsak teljesítményorientált működésként rajzolódott ki, hanem olyan önreflexív működésként is, amelyben a munkatapasztalatok tartósan hozzájárultak az önmagukról és saját működésükről alkotott kép formálódásához.

A tanulás gyakran a nehézségekkel való szembesülésen keresztül valósult meg. A résztvevők beszámolóiban a kihívások nem elkerülendő akadályokként, hanem olyan helyzetekként jelentek meg, amelyekhez alkalmazkodni kell: *„Meg kell tanulni együtt élni az akadályokkal.”* (P21). A tanulás a vezetői szerep kialakulásához is kapcsolódott: *„A vezetővé válás sok küzdelemmel járt, de tanulással megoldottam.”* (P12). A narratívák arra utalnak, hogy a tanulási folyamatok nem a nehézségektől függetlenül, hanem éppen azokkal való tartós együttéléseken keresztül formálódtak.

Az önismeret fejlődése szintén hangsúlyos elem volt. Többen utaltak arra, hogy a különböző tapasztalatokon és próbálkozásokon keresztül fokozatosan világosabbá válik számukra, hogy mi az, ami illeszkedik hozzájuk, és mi az, ami nem: *„Annyi mindent kipróbáltam előtte, hogy pontosan tudtam, mit nem akarok csinálni.”* (P28).

A kihívásokkal való megküzdés során a kitartás és az alkalmazkodás képessége is megjelent. A résztvevők beszámoltak arról, hogy a nehéz helyzetekben reflektálnak, döntéseket hoznak, majd továbblépnek: *„Bármilyen kihívás jött, leültünk, átgondoltuk, és továbbléptünk.”* (P29). Hasonló dinamika jelenik meg abban a megfogalmazásban is, hogy *„Tehát hogy mindig*

kellett változtatni, de a cél, az ott volt.” (P2).

A nehézségek újraértelmezése is fontos szerepet játszott a tapasztalatok feldolgozásában: „*Ha valami rossz dolog ér, akkor mindig úgy gondolom át, hogy mi az, amit jóra fordíthatok belőle.*” (P9). Ez a megfogalmazás azt tükrözi, hogy a résztvevő aktívan törekszik a negatív tapasztalatok jelentésének újraszervezésére, és azokat személyes fejlődésének és önértelmezésének keretébe illeszti. A nehézségek ilyen módon nem kizárólag veszteséggként értelmeződtek, hanem olyan tapasztalatokként is, amelyek fokozatosan beépültek a személyes fejlődésről és önmagukról alkotott értelmezési keretekbe.

A fejlődés a személyiség szintjén is megjelent. Többen számoltak be arról, hogy a vállalkozói működés során változott az önbizalmuk és a fellépésük: „*Gyerekként félénk voltam, de ma már magabiztosan tárgyalok és előadok.*” (P11). A külső visszajelzésekhez való viszonyulás is átalakult: „*Megszólták a munkámat, de tudtam, hogy megdolgoztam érte.*” (P23). Ezek a narratívák úgy értelmezhetők, hogy a vállalkozói hivatásélmény a résztvevők számára nemcsak a munkavégzéshez való viszony újraértelmezésével, hanem az önmagukról alkotott kép és önértékelés átalakulásával is összekapcsolódott.

A résztvevők elbeszélései alapján a fejlődés, az önismeret és az alkalmazkodás nem különálló célként jelent meg, hanem a hivatásként megélt munka fenntartásának természetes részeként. A kihívásokkal való tartós szembesülés így az önszabályozás, az újraértelmezés és a pszichológiai alkalmazkodás folyamataival kapcsolódott össze.

4.4.5 Tapasztalatból fakadó tudás: önreflexió, tanácsok és felelősség

A résztvevők egy része már nemcsak saját tapasztalatait írta le, hanem azokból általánosabb érvényű, önreflexív következtetéseket is megfogalmazott. Ezek a megállapítások gyakran személyes élményeken alapuló, ugyanakkor mások számára is érvényesnek tekintett tanulságok formájában jelentek meg. A reflexiók arra utalnak, hogy a hosszabb távú vállalkozói tapasztalatok idővel tapasztalati tudássá és tudatosabb önszabályozási stratégiákká formálódtak.

A kitartás és az állhatatosság hangsúlyos elemként jelent meg ezekben a megfogalmazásokban: „*Mindenki más már rég feladta, de én továbbmentem.*” (P28), illetve

„Tűzön-vízen át sikerre fogjuk vinni.” (P6). Ezek a kijelentések a hivatásként megélt munka hosszú távú elköteleződését tükrözik.

A résztvevők több esetben konkrét, döntési helyzeteket is felidéztek, amelyek a pályájuk alakulását meghatározták: „Megittam két pálinkát, és leírtam azt az egy sort, hogy 'felmondok' és elküldtem.” (P3). A kockázatvállalás vállalása hangsúlyosan mutatkozott meg: „Nagyon nehéz az út, de megéri. Merj kockázatot vállalni, mert túl rövid az élet ahhoz, hogy mások életét éljük.” (P11), valamint „Az elején mindenbe bele kell vágni, amit az ember izgalmasnak érez.” (P23).

Az önreflexió és az irány módosításának fontossága szintén visszatérő elem volt: „Az ember nem mindig találja meg elsőre a hivatását. Fontos, hogy ha felismered, hogy nem jó felé mész, merj módosítani.” (P12). Ehhez kapcsolódik az önismeret hangsúlyozása is: „Először önismeretet kell végezni, hogy alkalmas vagy-e erre az életformára.” (P18).

A pénzügyi tudatosság, a rugalmasság és a stabilitás megteremtése szintén megjelent a tanácsok között: „Megtanultam tartalékokat képezni, hogy a hullámvölgyek ne döntsék romba a vállalkozásomat.” (P11). Ez a megfogalmazás arra utal, hogy a résztvevő a vállalkozói működés fenntarthatóságát nemcsak anyagi biztonságként, hanem a változó helyzetekhez való alkalmazkodás képességeként is értelmezte.

A résztvevők egy része általánosabb érvényű megállapításokat is megfogalmazott a hivatásról: „Ha valaki a hivatásának él, akkor önmegvalósít.” (P14), míg mások a mindennapi működés szintjén megjelenő változásokat emelték ki: „Aki napi szinten a hivatásában dolgozik, az nem fog annyit panaszkodni és pozitívabban éli meg a hétköznapiakat.” (P30).

A tapasztalatok megfogalmazása esetenként metaforikus formában történt: „Nyugodtan lépj ki a semmibe, és a felhő megszilárdul a lába alatt.” (P27). Ezek a megfogalmazások a hivatásélményhez kapcsolódó személyes meggyőződéseket és értelmezéseket tükrözik.

A résztvevők elmondásai alapján a hivatásélmény nemcsak egyéni tapasztalatként jelenik meg, hanem olyan tudásként is, amelyet érdemes továbbadni. A személyes élmények így általánosabb érvényű megállapításokká és iránymutatásokká formálódnak, amelyek a

hivatásként megélt munka értelmezését és gyakorlását egyaránt alakítják. (Egy teljes interjúrészlet a 2. mellékletben található.) A jelen kvalitatív vizsgálat eredményei önálló nemzetközi publikációként is megjelentek (Jakab és Oláh, 2026).

4.5 Részdiszkusszió

A kvalitatív vizsgálat eredményei alapján a vállalkozói hivatásélmény nem írható le sem egyszerűen pozitív munkához való viszonyulásként, sem stabil személyiségvonásként. Sokkal inkább olyan megélt, dinamikus munkatapasztalatként jelenik meg, amelyben az értelem, az identitás, az autonómia, a megterhelés és az önszabályozás folyamatai szorosan összefonódnak. Az eredmények összhangban állnak Schou (2022) vállalkozói hivatásról alkotott megközelítésével is, amely szerint az „entrepreneurial calling” nem statikus állapotként, hanem folyamatosan alakított és fenntartott folyamatként érthető meg. A jelen kutatás eredményei ezt a folyamatjellegét a résztvevők narratíváiban is alátámasztották, hiszen a hivatásélmény nem egyszeri felismerésként, hanem a munkával, az önazonossággal és a változó kihívásokkal való folyamatos kapcsolatban jelent meg. Ez az eredmény kapcsolódik a disszertáció elméleti keretéhez, és több ponton árnyalja azt: a hivatásélmény a vállalkozók számára nem absztrakt önmeghatározási címke, hanem a mindennapi gyakorlatban fenntartott tapasztalat.

A vizsgálat egyik legfontosabb hozadéka, hogy a hivatásélmény a résztvevők narratíváiban nem elsősorban a vállalkozói státuszhoz, hanem konkrét tevékenységekhez kapcsolódott. Ez részben árnyalja azokat a megközelítéseket, amelyek a vállalkozói identitást vagy a vállalkozói szerepet tekintik a hivatás elsődleges tárgyának, mivel a résztvevők beszámolóiban a hivatás elsősorban nem a vállalkozói státuszhoz, hanem az önazonos és értelemfelteli tevékenységekhez kapcsolódott. A beszámolók alapján a hivatás nem pusztán belső meggyőződés vagy attitűd, hanem olyan élmény, amely a tevékenységek végzése során válik megtapasztalhatóvá. Ennek megfelelően a vállalkozás nem önmagában a hivatás tárgya, hanem annak megélését lehetővé tevő keret, amelyben az autonómia, az értékongruencia és az önazonos működés nagyobb mértékben megvalósítható.

A szabadság és az autonómia a résztvevők elbeszéléseiben a hivatás megélésének alapfeltételeként jelent meg. A munkavégzés feletti kontroll lehetővé teszi, hogy a munka az egyéni értékekkel, ritmussal és célokkal összhangban szerveződjön. Ugyanakkor a kvalitatív

anyag azt is megmutatja, hogy ez a szabadság fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és folyamatos önszabályozással jár együtt. Az autonómia így kettős természetű feltételként jelenik meg: egyszerre teszi lehetővé a hivatásélmény kibontakozását és összefügghet a pszichológiai terhek növekedésével.

A vizsgálat egyik legerősebb hozzájárulása, hogy konkrét élményanyaggal támasztja alá a hivatás ambivalens természetét. A résztvevők beszámolóí alapján a hivatásélmény egyszerre kapcsolódik intenzív bevonódáshoz és jelentős pszichológiai megterheléshez. A munka értelemtelisége és identitásbeli fontossága nem csökkenti a sérülékenységet, hanem sok esetben éppen fokozza azt, különösen a határok elmosódása, a tartós bevonódás és a bizonytalanság révén. Ennek megfelelően a pszichológiai jóllét nem automatikus következményként jelenik meg, hanem a megterhelés és az értelem folyamatos integrációjának eredményeként.

A kvalitatív eredmények azt is megmutatják, hogy a fejlődés, az önismeret és a reziliencia nem stabil tulajdonságként, hanem a hivatásként megélt munka során formálódó folyamatként jelenik meg. A résztvevők elbeszélései alapján a kihívásokkal való tartós együttélés, a kudarcok újraértelmezése és a saját határok felismerése a hivatásélmény fenntarthatóságának részévé válik. A fejlődés ebben az értelemben nem elkülönült önfejlesztési projektként, hanem a vállalkozói működésből kibontakozó tapasztalatként mutatkozik meg.

A vizsgálat további fontos hozadéka, hogy a hivatásélmény idővel reflektált tudássá szerveződik. A résztvevők nemcsak saját élményeikről számoltak be, hanem ezekből általánosabb megállapításokat, tanácsokat és metaforikus érvényű következtetéseket is megfogalmaztak. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény hosszabb távon narratív módon szerveződő értelmezési keretté válik, amelyen keresztül az egyének saját pályájukat és szakmai működésüket értelmezik. Ez az eredmény összhangban áll Bloom és munkatársai (2021) megállapításaival, akik szerint a hivatás nem csupán munkával kapcsolatos attitűd, hanem narratív identitáskonstrukció is. A résztvevők beszámolóiban a vállalkozói pálya olyan történetként szerveződött, amelyben a korábbi tapasztalatok, kihívások és döntések utólag koherens jelentésrendszerré állnak össze.

Mindezek alapján az I. vizsgálat nem egyszerűen illusztrálja a hivatásról szóló korábbi elméleti állításokat, hanem több ponton finomítja is azokat. Egyrészt megerősíti a hivatás

mint orientáció és a hivatásélmény mint megélt tapasztalat közötti különbséget, másrészt rámutat arra, hogy a vállalkozói keret nem önmagában a hivatás tárgya, hanem annak strukturális feltételrendszere. Emellett empirikusan is alátámasztja, hogy az értelem és a pszichológiai megterhelés egyidejű jelenléte nem kivételes jelenség, hanem a vállalkozói hivatásélmény egyik alapmintázata.

Ebben az értelemben a kvalitatív vizsgálat köztes szerepet tölt be a disszertáció egészében. Míg a jelen vizsgálat a vállalkozói hivatásélmény megélt pszichológiai és identitásbeli tartalmait tárta fel, a következő vizsgálat a hivatás mérésének pszichometriai megalapozására fókuszál magyar vállalkozói mintán. A kvalitatív eredmények így előkészítik a következő vizsgálatot, amelyben a hivatás, az értelem és a kiégés közötti kapcsolatok már strukturált változók szintjén jelennek meg.

Összességében a vállalkozói hivatásélmény olyan megélt munkatapasztalatként írható le, amelyben az értelem, az identitás és a pszichológiai megterhelés folyamatos kölcsönhatásban állnak egymással. A vállalkozói működés ezt a tapasztalatot egyszerre teszi lehetővé és teszi sérülékennyé. A hivatás ebből a nézőpontból nem pusztán pozitív orientáció vagy erőforrás, hanem olyan pszichológiailag összetett folyamat, amelynek fenntarthatósága az autonómia, a határkezelés, az önreflexió és a megterheléssel való bánásmód minőségén múlik.

4.5.1 A kvalitatív eredmények elméleti értelmezése a pszichológiai jóllét dimenzióinak tükrében

A kvalitatív eredmények alapján kirajzolódó tematikus mintázatok értelmezhetők a pszichológiai jóllét eudaimonikus dimenzióinak kontextusában is (lásd: 2.3.1. fejezet). Ezek a kapcsolódások nem egy az egyben megfeleltethető viszonyokat jelentenek, hanem olyan értelmező összefüggéseket, amelyek segítik a hivatásélmény és a pszichológiai működés kapcsolatának elméleti megragadását.

A résztvevők beszámolóí alapján a hivatás, mint értelemteli munkavégzés elsősorban az élet értelmének dimenziójával hozható összefüggésbe, mivel a munka központi életterületként szervezi az identitást, az erőfeszítést és az életirányt. Az autonómia és önirányítás az autonómia jólléti dimenziójához kapcsolódik, hiszen a résztvevők hangsúlyosan a döntések, az idő és a munkavégzés feltételei feletti kontrollt emelték ki. A mindennapi önszabályozás a

környezeti kontroll dimenziójával rokonítható, amennyiben a munkarend, a terhelés és a határok aktív alakítása a működés fenntarthatóságának alapfeltételeként jelent meg.

A fejlődés a kihívásokon keresztül a személyes növekedés dimenziójához illeszkedik, mivel a résztvevők a tartós bizonytalanság, felelősség és nehézség közegében formálódó tanulásról és alkalmazkodásról számoltak be. Az önismeret és a saját határok felismerése az önelfogadás dimenziójával mutat összefüggést. A kapcsolati bevonódás és megterhelés pedig a pozitív kapcsolatok dimenziójával hozható kapcsolatba, mivel a mások iránti elköteleződés egyszerre jelent meg értékforrásként és a magánéleti érzelmi jelenlét korlátjaként.

A 3. táblázat ezeket a kapcsolódási pontokat foglalja össze. Az összekapcsolás értelmező jellegű, és nem jelent egy az egyben megfeleltethető kapcsolatot a kvalitatív témák és a pszichológiai jóllét dimenziói között.

3. táblázat. A kvalitatív eredmények és a pszichológiai jóllét dimenziói közötti főbb kapcsolódási pontok

Fő téma	Megélt tapasztalat a vállalkozói hivatásélményben	Pszichológiai jóllét dimenzió
Hivatás, mint értelemteli munkavégzés	A munka központi életterületként jelenik meg, amely szervezi az identitást, az erőfeszítést és az élet irányát	Élet értelme
Autonómia és önirányítás	Kontroll az idő, a döntések és a kreatív irány felett; a kihívások önként vállaltként jelennek meg	Autonómia
Mindennapi önszabályozás	A munkarend, terhelés és határok aktív alakítása az egyéni szükségletekhez igazodva	Környezeti kontroll
Fejlődés a kihívásokon keresztül	Tanulás tartós bizonytalanság, felelősség és nehézségek mentén; reziliencia és alkalmazkodóképesség kialakulása	Személyes növekedés

Fő téma	Megélt tapasztalat a vállalkozói hivatásélményben	Pszichológiai jóllét dimenzió
Tanulás és önismeret	A saját határok, működésmód és sérülékenységek felismerése az erősségek mellett	Önelfogadás
Kapcsolati bevonódás és megterhelés	Mások iránti elköteleződés elmélyülése, ugyanakkor az érzelmi rendelkezésre állás csökkenése a magánéletben	Pozitív kapcsolatok másokkal

Megjegyzés. A pszichológiai jóllét dimenziói Ryff eudaimonikus modelljén alapulnak (Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995).

4.5.2 A vizsgálat fő tanulságai

A vizsgálat fő tanulságai több ponton is megerősítik, hogy a vállalkozói hivatásélmény összetett, dinamikus és nem egyértelműen pozitív tapasztalat. A résztvevők beszámolóí alapján a hivatásélmény olyan megélt, identitásba mélyen beágyazott tapasztalatként jelenik meg, amelyben az értelem, az autonómia, a bevonódás, a megterhelés és az önszabályozás egyidejűleg vannak jelen.

A vizsgálat egyik központi felismerése, hogy a hivatás tárgya nem maga a vállalkozói státusz, hanem azok a konkrét tevékenységek, amelyeket a résztvevők önazonosnak, értelemtelinek és belsőleg motiválónak élnek meg. A vállalkozói működés ebben az összefüggésben olyan keretként jelenik meg, amely lehetővé teszi e tevékenységek szabadabb és identitásközelibb megélését.

A kvalitatív eredmények másik fontos tanulsága, hogy a hivatásélmény és a pszichológiai jóllét kapcsolata nem lineáris és nem automatikus. Az értelemmel teli, identitásközei munka egyszerre lehet energizáló és megterhelő. A hivatás így nem egyszerűen jólléti erőforrásként jelenik meg, hanem olyan tapasztalatként is, amely fokozhatja a pszichológiai sérülékenységet, különösen akkor, ha a munka és az én határai elmosódnak.

A vizsgálat azt is világossá tette, hogy a vállalkozói autonómia kettős természetű. Egyrészt a

hivatás megélésének alapfeltétele, mert lehetővé teszi a munkavégzés személyes értékekhez és célokhoz igazítását. Másrészt azonban együtt jár a felelősség, a bizonytalanság és az önszabályozási kényszer felerősödésével. A szabadság tehát nem a terhek megszűnését, hanem azok internalizálódását jelenti.

További tanulság, hogy a hivatásélményhez kapcsolódó fejlődés nem előre tervezett önfejlesztési folyamatként jelenik meg, hanem a kihívásokkal való tartós együttélésből kibontakozó tapasztalatként. Az önismeret, a reziliencia és az alkalmazkodóképesség fokozatosan, a vállalkozói működés során formálódik, és a hivatásélmény fenntarthatóságának részévé válik.

A vizsgálat végül arra is rámutatott, hogy a hivatásélmény idővel reflektált tudássá szerveződik. A résztvevők nemcsak saját élményüket írják le, hanem abból általánosabb következtetéseket is levonnak. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény nemcsak belső tapasztalat, hanem olyan narratív módon szervezett jelentésstruktúra is, amelyen keresztül az egyének saját pályájukat értelmezik.

Összességében a I. vizsgálat legfontosabb hozadéka abban áll, hogy a hivatást a vállalkozói kontextusban nem absztrakt konstrukcióként, hanem megélt, narratív és pszichológiailag összetett tapasztalatként teszi láthatóvá. A kvalitatív eredmények azt mutatják, hogy a vállalkozói hivatásélmény fenntarthatósága nem magából a hivatásból következik, hanem az értelem, az autonómia, a határkezelés, az önreflexió és a megterheléssel való bánásmód folyamatos összehangolásán múlik.

4.5.3 A vizsgálat korlátai és további kutatási irányok

A kvalitatív vizsgálat eredményei fontos betekintést nyújtanak a vállalkozói hivatásélmény megélt pszichológiai tartalmaiba, ugyanakkor értelmezésük során szükséges figyelembe venni a kutatás korlátait is. Mindenekelőtt hangsúlyozandó, hogy a vizsgálat olyan vállalkozók beszámolóira épült, akik saját meghatározásuk szerint munkájukat hivatásként élték meg. Ennek megfelelően a kutatás nem a vállalkozói populáció egészére vonatkozó általános következtetések levonására irányult, hanem annak feltárására, hogy a hivatásélmény miként szerveződik azoknál, akik ezt a tapasztalatot explicit módon jelenlévőnek tekintik saját munkájukban.

A vizsgálat további korlátja, hogy az eredmények retrospektív önbeszámolókon alapulnak. A résztvevők elbeszélései nem valós idejű megfigyelésből származnak, hanem utólagos értelmezési folyamatokon keresztül szerveződnek. Ennek megfelelően az elemzés nem magukat a viselkedéseket, hanem azok szubjektív jelentését és narratív szerveződését tárta fel.

Szintén figyelembe kell venni, hogy a vizsgálat magyar társadalmi, kulturális és gazdasági kontextusban zajlott. A vállalkozói működéshez, a munkához, a biztonsághoz, az önállósághoz vagy a sikerhez kapcsolódó jelentések kulturálisan is beágyazottak lehetnek, ezért nem feltételezhető automatikusan, hogy a feltárt mintázatok más kontextusokban is azonos formában jelennek meg.

Módszertani szempontból az is fontos, hogy a kvalitatív megközelítés célja ebben a vizsgálatban nem oksági kapcsolatok igazolása vagy statisztikai összefüggések kimutatása volt, hanem a vállalkozói hivatásélmény élményszerkezetének feltárása. A feltárt tematikus mintázatok ezért nem általánosítható törvényszerűségekként, hanem inkább feltáró jellegű eredményekként értelmezendők.

A további kutatások szempontjából mindez több irányt is kijelöl. Egyrészt érdemes lenne olyan vizsgálatokat végezni, amelyek nem kizárólag önmagukat hivatással jellemző vállalkozókra fókuszálnak, hanem más vállalkozói csoportokkal is összehasonlítási alapot teremtenek. Másrészt indokoltak lennének longitudinális kutatások, amelyek pontosabban megmutathatnák, miként változik a hivatásélmény intenzitása, jelentése és pszichológiai következményrendszere a vállalkozói pálya különböző szakaszaiban. Emellett a kvalitatív és kvantitatív megközelítések szorosabb összekapcsolása is fontos irány lehet, mivel a jelen vizsgálat olyan pszichológiai tartalmakat tett láthatóvá, amelyek a későbbi kvantitatív elemzésekben már strukturált formában is vizsgálhatók.

Összességében a vizsgálat korlátai nem gyengítik az eredmények jelentőségét, inkább kijelölik azok értelmezési keretét. A kutatás hozzájárulása abban áll, hogy a vállalkozói hivatásélményt nem absztrakt fogalomként, hanem megélt, narratívan szervezett és pszichológiailag összetett tapasztalatként teszi vizsgálhatóvá.

5 II. vizsgálat – A hivatás skála magyar validációja

5.1 A vizsgálat elméleti és empirikus előzményei

5.1.1 *A Calling Scale (CS) helye a hivatás mérőeszközei között*

A hivatás mérésére szolgáló nemzetközi mérőeszközök eltérő elméleti hangsúlyokra épülnek, ezért a különböző skálák nem azonos módon ragadják meg a hivatás konstrukcióját. Thompson és Bunderson (2019) összehasonlító áttekintése rámutat arra, hogy a hivatás empirikus vizsgálatában alkalmazott eszközök részben a transzcendens elhívás, részben az értelemmel teli munkavégzés, részben pedig az identitásba ágyazott belső elköteleződés dimenzióit hangsúlyozzák (lásd a 2.5-ös fejezetet). Ebben az összefüggésben a Calling Scale (továbbiakban: CS; Dobrow és Tosti-Kharas, 2011) sajátos helyet foglal el, mivel a hivatást elsősorban olyan mindent átható, értelmes szenvedélyként ragadja meg, amely egy meghatározott tevékenységi területhez kapcsolódik, és hosszabb távon meghatározza az egyén elköteleződését.

A skála a hivatás belső, szubjektív és identitásalapú dimenzióira helyezi a hangsúlyt. Tételei olyan tartalmi elemeket érintenek, mint a munka iránti szenvedély, az abból fakadó öröm és személyes elégedettség, a munkával való azonosulás, a rendeltetés érzése, valamint a munka átható jelenléte a személy gondolkodásában és önmeghatározásában. Ebből következően a CS elsősorban nem a hivatás transzcendens vagy normatív eredetét méri, hanem annak megélt, pszichológiai és identitásba ágyazott formáját.

Ez a pozíció különösen releváns a jelen disszertáció szempontjából. A vállalkozói kontextusban ugyanis a hivatás nem feltétlenül külső elhívásként jelenik meg, hanem gyakran a személyes értelem, az önazonosság és a munkához való erős belső kötődés formájában. A CS ezért olyan mérőeszköznek tekinthető, amely jól illeszkedik azokhoz a megközelítésekhez, amelyek a hivatást nem pusztán orientációként, hanem szubjektíven átélt munkaviszonyként értelmezik.

Pszichometriai szempontból a CS egy 12 tételes, egydimenziós, Likert-típusú mérőeszköz, amelyet az eredeti validáció során különböző mintákon alkalmaztak. A korábbi vizsgálatok alapján a skála megbízható működést mutatott, ugyanakkor a későbbi adaptációk azt is jelezték, hogy a faktorstruktúra és az illeszkedés bizonyos mintákban nem problémamentes.

Ez is indokolja, hogy a mérőeszköz új nyelvi és kulturális kontextusban történő alkalmazása külön pszichometriai vizsgálat tárgyát képezze.

A CS helyét a hivatás mérőeszközei között az is kijelöli, hogy a szakirodalomban használt skálák nem ugyanazt a jelenséget mérik. Míg egyes eszközök a hivatás keresésére, mások a hivatás jelenlétére, megint mások pedig a hivatás tényleges megélésére fókuszálnak, a CS alapvetően a hivatás orientációját ragadja meg. Ez azt jelenti, hogy a skála nem azt méri elsődlegesen, hogy az egyén objektíve vagy aktuális munkakörnyezetében milyen mértékben valósítja meg a hivatását, hanem azt, hogy mennyire él meg mély, identitásközel, értelemmel teli elköteleződést a munkája iránt. Ebből a szempontból a CS jól elkülöníthető például azoktól a mérőeszközöktől, amelyek a hivatás megélésének konkrét megvalósulását vizsgálják.

A jelen kutatásban ez a hangsúly különösen lényeges, mert a vállalkozói közegben a munka és az identitás kapcsolata eleve erősebb lehet, mint számos alkalmazotti kontextusban. A vállalkozói működés sok esetben nem csupán munkavégzési forma, hanem önmeghatározási keret is, így egy olyan mérőeszköz alkalmazása indokolt, amely képes érzékenyen megragadni a munka identitásba való beágyazottságát. A CS ebben az értelemben nem egyszerűen egy újabb hivatásskála, hanem olyan eszköz, amely a hivatás pszichológiai magját – a szenvedélyt, az önazonosságot, az értelmet és az elköteleződést – koncentrált formában vizsgálja.

5.1.2 A CS korábbi nemzetközi adaptációi

A CS eddig két európai nyelvi-kulturális közegben került adaptálásra és validálásra, ami fontos összehasonlítási alapot jelent a magyar változat pszichometriai vizsgálatához.

A spanyol adaptáció (González és Trujillo, 2020) a mérőeszköz jó megbízhatóságát és általános validitását igazolta. A szerzők ugyanakkor azt találták, hogy az eredeti 12 tételes szerkezet illeszkedése nem minden mutató szerint volt kielégítő: míg az összehasonlító illeszkedési mutató megfelelőnek bizonyult, a közelítő hiba négyzetes középértéke gyenge illeszkedésre utalt. Ennek nyomán egy rövidített, 7 tételes változatot is javasoltak, amely mindkét mutató alapján kedvezőbb illeszkedést mutatott. A tételredukciót azzal indokolták, hogy egyes tételek több mintában is alacsonyabb faktorsúlyokat mutattak; ennek alapján a 4.,

5., 7., 8. és 10. tételek elhagyását ajánlották. A vizsgálat egyik korlátja ugyanakkor az volt, hogy a validitás vizsgálatához nem álltak rendelkezésre ismert, megfelelő pszichometriai mérőeszközök. Megjegyzendő, hogy a mérőeszköz fejlesztője nem vett részt a spanyol vizsgálat előkészítésében.

Az olasz adaptáció (Dalla Rosa és mtsai., 2021) szintén megerősítette a skála jó megbízhatóságát, ugyanakkor azt mutatta, hogy megfelelő illeszkedés csak a reziduális hibák közötti kovarianciák bevezetése után volt elérhető. Bár az összehasonlító illeszkedési mutató kedvező értéket mutatott, a közelítő hiba négyzetes középértékének értelmezhetőségét korlátozta, hogy a tanulmány nem közölte annak konfidenciaintervallumát. Az olasz vizsgálat további fontos hozadéka volt a strukturális invariancia elemzése hat foglalkozási terület és nem szerint. A nemek szerinti invariancia megerősítést nyert, a foglalkozási csoportok szerinti invariancia azonban nem teljesült, ami arra utal, hogy az egyes tételek értelmezése foglalkozási kontextusonként eltérhet. A validitás vizsgálata a Calling and Vocation Questionnaire és a Calling Orientation Scale bevonásával történt, és azt mutatta, hogy a hivatás faktor elkülöníthető, de nem független a rokon konstrukcióktól.

A korábbi adaptációk eredményei nemcsak a skála használhatóságáról nyújtanak információt, hanem arról is, hogy a CS működése érzékeny lehet a minták sajátosságaira. A spanyol és az olasz eredmények egyaránt azt jelzik, hogy bár a skála megbízhatósága következetesen erős, az illeszkedés és a tételszintű működés kérdései nem tekinthetők lezártak. Ez különösen fontos a jelen kutatás szempontjából, mivel a magyar vállalkozói minta nemcsak nyelvileg és kulturálisan tér el a korábbi mintáktól, hanem foglalkozási jellemzői alapján is. A CS pszichometriai jellemzőit a különböző nyelvi adaptációkban a 4. táblázat foglalja össze:

4. táblázat. A Calling Scale pszichometriai jellemzői különböző nyelvi adaptációkban

Nyelv	Résztvevők	RMSEA/S RMR	CFI	Cronbach-alfa érték
-------	------------	----------------	-----	------------------------

Nyelv	Résztvevők	RMSEA/S RMR	CFI	Cronbach-alfa érték
Amerikai eredeti	N = 1500 (4 minta, longitudinális). Zenei diákok (n = 590), művészeti hallgatók (n = 98), üzleti hallgatók (n = 571), alkalmazotti státuszban dolgozó menedzserek (n = 241).	RMSEA: - SRMR: .06- .07	: .87- .91	.88, .90, .90, és .94
Olasz	N = 6091, olasz egyetemi hallgatók (n = 5886) és alkalmazottak (n = 205)	RMSEA: .08 SRMR: .04	.95	.92
Spanyol	N = 2099 (teljes modell), spanyol politikai ifjúsági szervezetek tagjai	RMSEA: .12 (CI95: .11- .13) SRMR: -	.97	.94
Magyar	N = 327, magyar vállalkozók	RMSEA: .065	.986	.90 (CI95: .866- .928)

Nyelv	Résztvevők	RMSEA/S RMR	CFI	Cronbach-alfa érték
		(CI90: .050- .081) SRMR: -		

A 4. táblázat alapján az egyes nyelvi változatok megbízhatósági mutatói viszonylag stabilak, míg az illeszkedési mutatók nagyobb változékonyságot mutatnak. Ez arra utal, hogy a skála belső konzisztenciája általában erős, ugyanakkor strukturális működése kulturális és mintaszpecifikus tényezőktől is függhet. A magyar változat jól illeszkedik ebbe a nemzetközi kontextusba, miközben új szempontot képvisel azzal, hogy a mérőeszköz működését kifejezetten vállalkozói mintán vizsgálja (lásd: 4. táblázat).

A korábbi validációk többsége hallgatói vagy általános foglalkozási mintákon történt, ezért a jelen vizsgálat fontos kiegészítést jelent a vállalkozói populációra vonatkozóan. Itt fontos kiemelni, hogy még az eredeti validáció menedzseri almintája is alkalmazotti státuszú vezetőkből állt, nem pedig vállalkozókból. Ennek megfelelően a jelen vizsgálat nem pusztán nyelvi adaptáció, hanem egy olyan validáció is, amely a skála működését egy ettől lényegesen eltérő, vállalkozói munkakontextusban vizsgálja, ahol a munka és az identitás kapcsolata várhatóan szorosabb.

5.1.3 A vizsgálat célkitűzései és hipotézisei

A jelen vizsgálat a vállalkozói hivatást vizsgáló kutatási program pszichometriai fázisát képezi. Elsődleges célja a CS magyar nyelvű változatának bevezetése és pszichometriai tulajdonságainak vizsgálata magyar vállalkozói mintán. Ennek keretében a kutatás a skála faktorstruktúráját, megbízhatóságát, mérési invarianciáját és validitását elemzi.

A vizsgálat második célja annak feltárása, hogy a mérőeszköz működése mutat-e eltérést a különböző vállalkozói csoportok között. A kutatás ennek érdekében összehasonlítja az egyéni vállalkozókat, a mikrovállalkozásokat vezetőket és a kisvállalkozásokat vezetőket annak

vizsgálatára, hogy a hivatás élménye, illetve a skála tételszintű működése különbözik-e a vállalkozás mérete szerint.

A harmadik cél a skála működésének vizsgálata a modern tesztelmélet keretében. Ennek érdekében a tanulmány az Item Response Theory-t (továbbiakban: IRT) is alkalmazza, amely lehetővé teszi annak feltárását, hogy a skála a hivatás látens kontinuumának mely szakaszain működik pontosabban, és hol kevésbé informatív. Ez a megközelítés nem szerepelt a CS korábbi adaptációiban, ezért a jelen kutatás módszertani szempontból is új hozzájárulást kíván nyújtani.

A vizsgálat célkitűzései szorosan kapcsolódnak ahhoz az általánosabb problémához, hogy a hivatás mérésére szolgáló eszközök eltérő kontextusokban nem feltétlenül működnek azonos módon. A jelen kutatás ezért nem pusztán egy nyelvi adaptációt kíván bemutatni, hanem azt is vizsgálja, hogy a skála mennyiben alkalmas a vállalkozói hivatás mérésére egy magyar mintában. Vagyis a kérdés nem kizárólag az, hogy a skála „lefordítható-e”, hanem az is, hogy a mögötte álló konstrukció milyen empirikus formában jelenik meg ebben a sajátos közegben.

A korábbi adaptációk eredményei alapján a vizsgálat első hipotézise az volt, hogy a CS megfelelő pszichometriai működést mutat a magyar vállalkozói mintán. A második hipotézis szerint a válaszmintázatok eltérést mutathatnak a vállalkozók által vezetett vállalkozástípusok szerint. E hipotézisek egyaránt érintik a skála általános alkalmazhatóságának kérdését és a vállalkozói közegen belüli esetleges differenciáltság vizsgálatát.

5.2 Módszer

5.2.1 A skála fordítása és adaptációja

A CS magyar nyelvű adaptációja a nemzetközi ajánlásoknak megfelelő, többlépcsős fordítási eljárás keretében valósult meg (Tsang és mtsai., 2017). A folyamat első lépéseként két független fordító készítette el az angol nyelvű eredeti skála magyar fordítását. Az így létrejött változatokat szintetizáltuk, és kialakítottunk egy egységes magyar verziót.

Ezt követően a magyar változat visszafordításra került angol nyelvre, majd a visszafordítások alapján egy végső angol verzió készült. A folyamat során kiemelt szempont volt a tartalmi ekvivalencia megőrzése, nem pusztán a szó szerinti megfeleltetés. Ez különösen fontos volt a

CS esetében, mivel a tételek jelentős része erősen szubjektív, identitásközel és érzelmileg telített állításokat tartalmaz. Az ilyen típusú tételek fordításánál a nyelvi pontosság önmagában nem elegendő; annak biztosítása is szükséges, hogy a magyar változat ugyanazt a pszichológiai jelentést hordozza, mint az eredeti.

A fordítási eljárás során további sajátosságot jelentett, hogy a mérőeszköz eredeti változata több helyen területspecifikus megfogalmazásokat tartalmazott. Ezeket a jelen vizsgálat vállalkozói kontextusához illeszkedően általánosabb, a munkára vonatkozó megfogalmazásokkal helyettesítettük, úgy, hogy a tételek konceptuális tartalma ne sérüljön. Ez a lépés nem egyszerű stiláris módosítás volt, hanem a vállalkozói alkalmazhatóság biztosításának része.

A fordítási eljárás eredményeként egy előzetes változat jött létre, amelyet empirikus vizsgálat keretében teszteltünk megbízhatóság és validitás szempontjából. A folyamat teljes egészét a CS egyik eredeti fejlesztője (Jennifer Tosti-Kharas) felügyelte, biztosítva a skála koncepcionális integritásának megőrzését. Az 5. táblázat jól mutatja, hogy az adaptáció nem csupán nyelvi fordítás volt, hanem egyben kontextuális áthangolás is, amely a vállalkozói munkára vonatkoztatva tette értelmezhetővé a skála tételeit.

5. táblázat

A CS tételei és adaptációja a vállalkozói és magyar kontextusban

Tételek	Eredeti CS	Vállalkozói CS angol verzió	Magyar verzió
Calling 1	I am passionate about playing my instrument/ singing/ engaging in my artistic specialty/business /being a manager	I am passionate about my work.	Szenvedélyesen szeretem a munkámat.

Tételek	Eredeti CS	Vállalkozói CS angol verzió	Magyar verzió
Calling 2	I enjoy playing music /engaging in my artistic specialty/ business / being a manager more than anything else	I enjoy my work more than anything else.	Mindennél jobban élvezem a munkámat.
Calling 3	Playing music/ engaging in my artistic specialty/ business /being a manager gives me immense personal satisfaction	Doing my work gives me immense personal satisfaction.	A munkám végzése hatalmas személyes elégedettséggel tölt el.
Calling 4	I would sacrifice everything to be a musician/ an artist/ in business /a manager	I would sacrifice everything to do my work.	Mindent feláldoznék azért, hogy a munkámat végezhessem.
Calling 5	The first thing I often think about when I describe myself to others is that I'm a musician/ an artist/ in business / a manager	The first thing I often think about when I describe myself to others is that I am dedicated to my work.	Az első dolog, ami legtöbbször eszembe jut, amikor másoknak jellemzem magam, az az, hogy elkötelezett vagyok a munkám iránt.

Tételek	Eredeti CS	Vállalkozói CS angol verzió	Magyar verzió
Calling 6	I would continue being a musician/ an artist/ in business / a manager even in the face of severe obstacles	I would continue working even in the face of serious obstacles.	Még akkor is folytatnám a munkát, ha komoly akadályokba ütköznék.
Calling 7	I know that being a musician – either professionally or as an amateur-/ an artist- either professionally or as an amateur- in business / a manager will always be part of my life	I know that my work will always be part of my life.	Tudom, hogy a munkám mindig az életem része lesz.
Calling 8	I feel a sense of destiny about being a musician - either amateur or professional/ an artist- either professionally or as an amateur /in business / a manager	I feel a sense of destiny about my work.	Sorsszerűséget érzek a munkámmal kapcsolatban.
Calling 9	Music/ my artistic specialty/ business/ being a manager is always in my mind in some	My work is always in my thoughts in some way.	A munkám valamilyen módon mindig a

Tételek	Eredeti CS	Vállalkozói CS angol verzió	Magyar verzió
	way		gondolataimban van.
Calling 10	Even when not playing music or practicing/engaging in my artistic specialty/ doing business activities/acting as a manager, I often think about music/my artistic specialty/business/being a manager	I often think about my work, even when I'm not working.	Gyakran gondolok a munkámra, még ha nem is dolgozom.
Calling 11	My existence would be much less meaningful without my involvement in music/ my involvement in my artistic specialty /my involvement in business/my being a manager	Without my work, my life would be much less meaningful.	A munkám nélkül sokkal kevésbé lenne értelme az életemnek.
Calling 12	Playing music/engaging in my artistic specialty/being in business /being a manager is a deeply moving and gratifying experience for me	My work is an uplifting and gratifying experience for me.	A munkám felemelő és örömteli élményt jelent számomra.

5.2.2 *Résztvevők*

Az adatfelvétel során különböző vállalkozói csatornákon keresztül összesen 504 fő kezdte meg a kérdőív kitöltését. Az adattisztítás során eltávolítottuk a hibás vagy jelentősen hiányos válaszokat, így a végső elemzési mintába 327 fő került, akik a teljes kérdőívet kitöltötték.

A minta nemi megoszlása torzított: a résztvevők 27,52%-a férfi ($n = 90$), míg 72,48%-a nő ($n = 237$). Az átlagéletkor 43,29 év ($SD = 9,08$), a legfiatalabb résztvevő 17, a legidősebb 78 éves volt.

Az iskolai végzettség tekintetében a minta viszonylag magas képzettséget mutatott:

- PhD fokozattal rendelkezett a válaszadók 4,89%-a ($n = 16$),
- MA/MSc diplomával 33,03% ($n = 108$),
- BA/BSc diplomával 41,28% ($n = 135$),
- alap- vagy középfokú végzettséggel 20,80% ($n = 68$).

A vállalkozási forma alapján a résztvevők többsége egyéni vállalkozó volt (64,53%, $n = 211$), míg 28,75% ($n = 94$) mikrovállalkozást, 5,8% ($n = 19$) kisvállalkozást, és 0,92% ($n = 3$) középvállalkozást vezetett. A vállalkozásméret kategóriák a szokásos definíciókat követték (mikro: 1–9 fő, kis: 10–49 fő, közép: 50–249 fő).

A szelekciós torzítás vizsgálata érdekében összehasonlítottuk a teljes kérdőívet kitöltő és a kieső válaszadókat. Összesen a résztvevők 35,9%-a ($n = 183$) került kizárásra, akik átlagosan a kérdőív 45,6%-át töltötték ki ($SD = 23,5\%$). Logisztikus regressziós elemzés alapján sem a nem, sem az életkor, sem az iskolai végzettség, sem a vállalkozásméret nem befolyásolta szignifikánsan a mintában maradást ($p > .05$ minden esetben).

Ugyanakkor nem zárható ki bizonyos fokú önszelekció, mivel a teljes kitöltés feltételezhetően nagyobb motivációt és elköteleződést igényelt. Emellett a minta nemi és vállalkozásméret szerinti torzulása korlátozza az eredmények általánosíthatóságát.

5.2.3 *A validáláshoz használt mérőeszközök*

A CS konvergens és diszkrimináns validitásának vizsgálatához olyan konstrukciókat vontunk be, amelyek elméletileg kapcsolatban állnak a hivatással.

A munka értelmének mérésére a Work and Meaning Inventory (továbbiakban: WAMI; Steger és mtsai., 2012) került alkalmazásra. A WAMI három alskálát tartalmaz: Positive Meaning (továbbiakban: Pozitív értelem), Meaning Making Through Work (továbbiakban: A munkán keresztüli értelemkeresés), valamint a Greater Good Motivations (továbbiakban: A közjóért való motiváció). A WAMI 10 tételből áll, és 5 fokú Likert-skálán kerül értékelésre. A magyar adaptáció során a skála jó megbízhatóságot mutatott.

A kiegészítés mérésére a Mini Oldenburg Burnout Inventory (továbbiakban: MOLBI; Demerouti és mtsai., 2003; Ádám és mtsai., 2020) került alkalmazásra, amely két dimenziót vizsgál: kimerülést és kiábrándultságot. A 10 tételes mérőeszköz 4 fokú Likert-skálát használ. A magyar mintákon a skála megfelelő megbízhatóságot mutatott, ami összhangban van az eredeti vizsgálatokkal.

A két validáló mérőeszköz kiválasztása elméletileg indokolt volt. A WAMI bevonása lehetővé tette annak vizsgálatát, hogy a hivatás milyen kapcsolatban áll a munka értelmének különböző dimenzióival, míg a MOLBI segítségével azt elemezhettük, hogy a hivatás miként viszonyul a kiegészítés eltérő aspektusaihoz. Ez a megközelítés különösen fontos a jelen kutatásban, mivel a hivatás nem csupán pozitív pszichológiai erőforrásként, hanem potenciálisan megterhelő tapasztalatként is értelmezhető.

5.2.4 *Statisztikai elemzések*

Az elemzés célja a CS faktorstruktúrájának, megbízhatóságának, mérési invarianciájának és validitásának vizsgálata volt, a klasszikus tesztelmélet és a modern tesztelmélet eszközeinek együttes alkalmazásával.

Az elemzések JASP 0.18.01 és Mplus 7.1 szoftverekkel készültek. Mivel a skála tételei ordinálisak és nem feleltek meg a normalitás feltételeinek, kategorikus adatokhoz illeszkedő becslési eljárásokat alkalmaztunk. A ritkán választott válaszkategóriák összevonásra kerültek a stabil paraméterbecslés érdekében.

A faktorstruktúra vizsgálatához megerősítő faktoranalízist alkalmaztunk, WLSMV becsléssel, probit kapcsolófüggvénnyel és polikórikus korrelációkkal. Az illeszkedés értékelése a szokásos kritériumok alapján történt. A megbízhatóságot Cronbach-alfa és McDonald-omega mutatókkal becsültük.

A mérési invarianciát nemek szerint többszoportos megerősítő faktoranalízis segítségével vizsgáltuk, konfigurális, metrikus és skaláris szinteken, az illeszkedési mutatók változására alapozva. A tételszintű működés részletes vizsgálatához fokozatos válaszmódellet került becslésre az IRT keretében. Ez lehetővé tette a tételek diszkriminációs és nehézségi paramétereinek becslését, valamint a skála információs függvényének meghatározását.

A validitás vizsgálata két lépésben történt. Először Spearman-féle rangkorrelációkat számoltunk a CS és a validáló változók között. Ezt követően strukturális egyenletmódellet (továbbiakban: SEM) illesztettünk, amelyben a WAMI és a MOLBI alsókálák, valamint demográfiai változók prediktorként szerepeltek.

A vállalkozói csoportok közötti különbségek vizsgálatára Multiple-Indicators Multiple-Causes (MIMIC) módellet (többindikátoros többokú módellet) alkalmaztunk, amely lehetővé tette a látens különbségek és a tételszintű differenciált működés együttes elemzését.

5.3 Eredmények

5.3.1 Leíró statisztikák

A leíró statisztikai elemzések azt mutatták, hogy a normalitás feltétele egyik vizsgált változó esetében sem teljesül. A Shapiro–Wilk-próba minden változó esetében szignifikáns eltérést jelzett a normáeloszlástól, ami indokoltta a nemparaméteres eljárások alkalmazását a validitásvizsgálatok során.

A hivatás átlaga 5,40 volt, ami a skála felső tartományába esik, és magas hivatásélményre utal a mintában. A validáló változók közül a pozitív értelem átlaga szintén magas volt, míg a kiábrándultság és a kimerülés közepes értékeket mutattak. A részletes leíró statisztikai mutatókat a 6. táblázat foglalja össze.

6. táblázat: A Hivatás faktor és a validáló alskálák leíró statisztikái

	N	Hiányzó	Átlag	Media n	Szórás	Minimum	Maximum	Shapiro-Wilk	
								W	p
Calling/Hivatás	327	0	5.4	5.58	0.968	1.33	7	0.931	<.001
WAMI – Pozitív értelem	327	0	17.71	18	2.454	4	20	0.833	<.001
WAMI - A munkán keresztüli értelemkeresés	327	0	12.54	13	2.374	3	15	0.867	<.001
WAMI - A közjóért való motiváció	327	0	12.24	13	2.694	3	15	0.885	<.001
MOLBI - Kiábrándultság	327	0	16.04	16	2.733	6	20	0.939	<.001
MOLBI - Kimerülés	327	0	13.82	14	3.111	5	20	0.979	<.001

A leíró eredmények értelmezése túlmutat a pusztán mintajellemzésen. A hivatás magas átlagértéke arra utal, hogy a vállalkozói mintában a munka értelmes és személyesen fontos

megélése erősen jelen van. Ez összhangban áll azzal a feltevessel, hogy a vállalkozói működés olyan közeg, amelyben a munkához való erős személyes kötődés kiemelt szerepet kap. Ugyanakkor a normalitás sérülése és az eloszlások ferdesége azt mutatja, hogy a válaszadók gyakran a skálák felső kategóriáit választották, ami előrevetíti a későbbi elemzésekben is megjelenő plafonhatást. Ez különösen a hivatás esetében fontos, mert felveti azt a kérdést, hogy a magas átlagok a konstrukció tényleges erőteljes jelenlétéből, illetve részben a mérőeszköz működéséből fakadnak-e. Ezt a mintázatot a 6. táblázat adatai is alátámasztják, amelyet a későbbi IRT-elemzések részletesebben is megvilágítanak.

5.3.2 Megerősítő faktorelemzés, megbízhatóság és invariancia

A CS egydimenziós faktorstruktúrájának tesztelésére megerősítő faktoranalízist (CFA) végeztünk. A kezdeti modellilleszkedés nem bizonyult megfelelőnek ($\chi^2(54) = 699,64$, $p < .001$; CFI = .862; TLI = .832; RMSEA = .191), ami arra utalt, hogy a modell nem képes kielégítően leírni az adatok szerkezetét.

A módosítási indexek vizsgálata több lokális illeszkedési problémát jelzett, amelyek tartalmilag átfedő tételek közötti reziduális együttjárásokra utaltak. Ennek kezelésére egy módosított modellt becsültünk, amelyben elméletileg indokolt módon hét reziduális kovarianciát engedtünk szabadon.

Az így kapott modell jelentős illeszkedésjavulást mutatott ($\chi^2(46) = 109,96$, $p < .001$; CFI = .986; TLI = .980; RMSEA = .065, 90% CI [.050, .081]), ami azt jelzi, hogy a reziduális kapcsolatok figyelembevétele sikeresen kezelte a lokális függőségeket. A modellilleszkedési mutatókat és az invarianciaelemzés eredményeit a 7. táblázat mutatja be.

7. táblázat

Modellilleszkedési mutatók és khi-négyzet különbségvizsgálatok az alap-, kovarianciákkal korrigált és mérési invariancia modellek esetében

	χ^2	df	Összehas. modellek:	$\Delta\chi^2$	Δdf	RMSEA ($\leq .05$)	$\Delta RMSEA$	90 Percent C.I.	CFI	ΔCFI	TLI	ΔTLI
<i>Alapmodell</i>	699.64**	54	-	-	-	0.191**	-	0.179 0.204	0.862	-	0.832	-
<i>Kovarianciákkal korrigált alapmodell¹</i>	109.96**	46	-	-	-	0.065**	-	0.050 0.081	0.986	-	0.980	-
<i>Konfigurális modell</i>	157.37**	92	M-C	13.12	11	0.066	-	0.048 0.083	0.987	-	0.982	-
<i>Metrikus modell</i>	162.71**	103	S-C	87.66*	61	0.060	-0.006	0.041 0.076	0.988	0.001	0.985	0.003
<i>Skaláris modell</i>	228.92**	153	S-M	78.16**	50	0.055	-0.005	0.040 0.069	0.985	-0.003	0.987	0.002

Megjegyzés. M–K: metrikus modell összehasonlítása a konfigurális modellel; S–K: skaláris modell összehasonlítása a konfigurális modellel; S–M: skaláris modell összehasonlítása a metrikus modellel ** $p < .001$, * $p < .05$

¹ A reziduális kovarianciák a következő tételek között kerültek becslésre: 1–2., 3–2., 12–3., 3–1., 12–1., 12–2., valamint 11–4. tételek között.

A skála megbízhatósága megfelelőnek bizonyult: Cronbach-alfa értéke .90 (95% CI [.866, .928]), míg McDonald-omega értéke .89 (95% CI [.861, .927]).

A spanyol adaptációban javasolt 7 tételes modell tesztelése nem eredményezett jobb illeszkedést, az RMSEA értéke továbbra is meghaladta az ajánlott határértéket, ami összhangban áll a nemzetközi eredményekkel.

A nemek szerinti mérési invariancia vizsgálata során a konfigurális, metrikus és skaláris modellek között csak elhanyagolható különbségek mutatkoztak az illeszkedési mutatókban ($\Delta\text{CFI} \leq .003$; $\Delta\text{RMSEA} \leq .006$), ami teljes mérési invarianciát jelez (lásd: 7. táblázat).

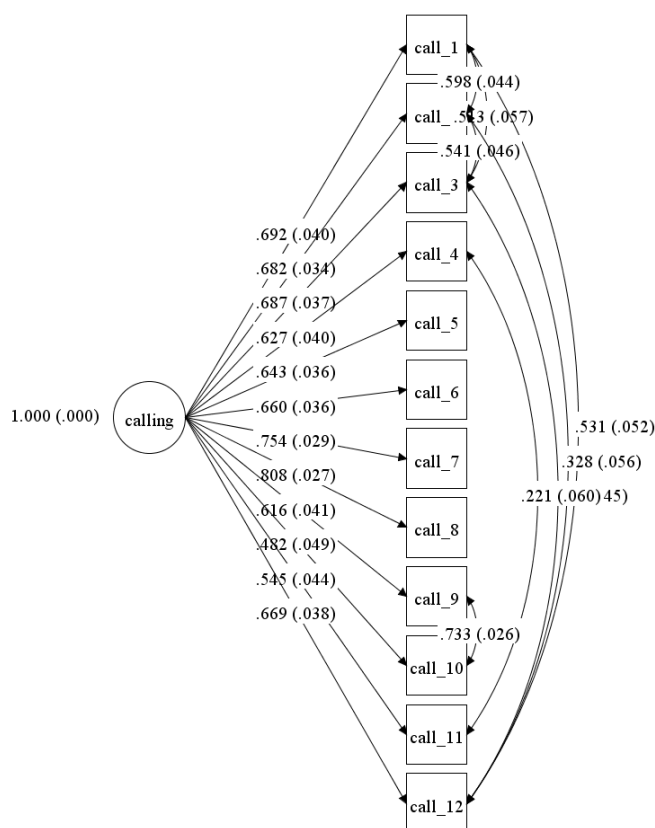
A standardizált faktorsúlyok .482 és .808 között mozogtak. A legerősebb kapcsolatot az 8-as tétel esetében volt megfigyelhető ($\beta = .808$), míg a 10-tétel mutatta a legalacsonyabb faktorsúlyt ($\beta = .482$).

A reziduális korrelációk elemzése több lokális függőséget is feltárt, különösen az 9. és 10. tételek között ($r = .733$), ami tételredundanciára utal. További közepes erősségű kapcsolatokat jelentek meg több tételpár között (pl. 1–2 tételek, 3–2 tételek, 12–1 tételek).

A lokális függőségek jelenléte nem azt jelenti, hogy a skála ne lenne egydimenziós, hanem azt, hogy az általános látens faktor mellett bizonyos tételek között további, specifikus közös variancia is megjelenik. Különösen a 9. és 10. tétel közötti erős reziduális kapcsolat utal arra, hogy ezek a tételek részben redundáns tartalmat hordoznak, mivel mindkettő a munka gondolati jelenlétére és a munkával való folyamatos mentális foglalkozásra vonatkozik. Ennek megfelelően az egydimenziós szerkezet fenntartható, de nem teljesen homogén: a skála mögött álló általános faktor világosan azonosítható, ugyanakkor bizonyos tételpárok között lokális, tartalmi átfedések is jelen vannak. Ez a mintázat nem kérdőjelezi meg a CS használhatóságát, inkább a jövőbeli finomítás lehetséges irányaira utal. Az 1. ábra a végső CFA-modell szerkezetét szemlélteti.

Összességében az eredmények alátámasztják, hogy a CS egy egydimenziós, koherens látens konstrukciót mér (lásd: 7. táblázat és 1. ábra).

1. ábra: A CS CFA modellje



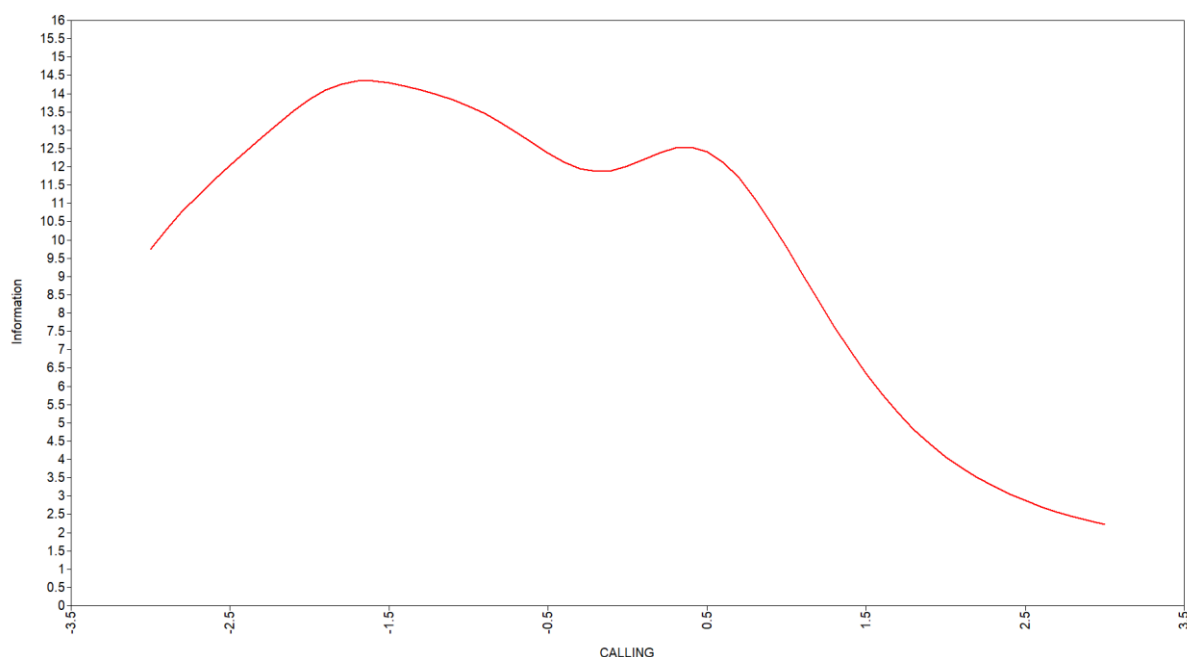
Megjegyzés. A standardizált béta együtthatók (β) kerülnek bemutatásra; a zárójelben szereplő értékek a hozzájuk tartozó standard hibákat (SE) jelölik.

5.3.3 Item Response Theory (IRT) elemzések

Az Item Response Theory (továbbiakban: IRT) keretében a Graded Response Model (továbbiakban: GRM; Samejima, 1997) becslése előtt megvizsgáltuk a modell alapfeltevéseit, különös tekintettel az egydimenzionalitásra, a lokális függetlenségre, a monotonitásra és a válaszkategóriák működésére. Az egydimenzionalitást a korábbi CFA-eredmények támasztották alá. A lokális függetlenséget az Mplus által szolgáltatott bivariáns reziduális illeszkedési mutatók alapján ellenőriztük. A 2573 bivariáns válaszcella közül mindössze 4,0% haladta meg a $|z| > 1.96$ értéket, és kevesebb, mint 1% haladta meg a $|z| > 3$ küszöböt. Ezek a nagyobb reziduális eltérések szinte kizárólag ritkán választott alsó válaszkategóriákhoz

kapcsolódtak, ami az észlelt eloszlás mellett várható jelenségnek tekinthető, és nem utal tételszintű lokális függetlenségi sérülésre. Széles körű vagy szisztematikus lokális dependencia nem volt megfigyelhető, és a kevés lokalizált illeszkedési probléma olyan tételpárokhoz kapcsolódott, amelyek a CFA során is tartalmi átfedést mutattak. A monotonitást a rendezett itemküszöbök és az Mplus által generált kategóriaválasz-görbék vizsgálatával ellenőriztük; a küszöbök a várt sorrendet mutatták, és a görbéken nem jelent meg megfigyelhető monotonitássértés. A tesztkarakterisztikus görbe szintén azt mutatta, hogy a magasabb hivatásszintekhez következetesen magasabb összpontszámok társulnak. A görbe ugyan nem éri el teljesen a maximális pontszámot, azonban a felső tartományban megfigyelhető laposodás összhangban áll a később bemutatott plafonhatásra hajlamos működéssel (lásd: 2. ábra).

2. ábra: A CS tesztkarakterisztikus görbéje maximum pontszám jelöléssel



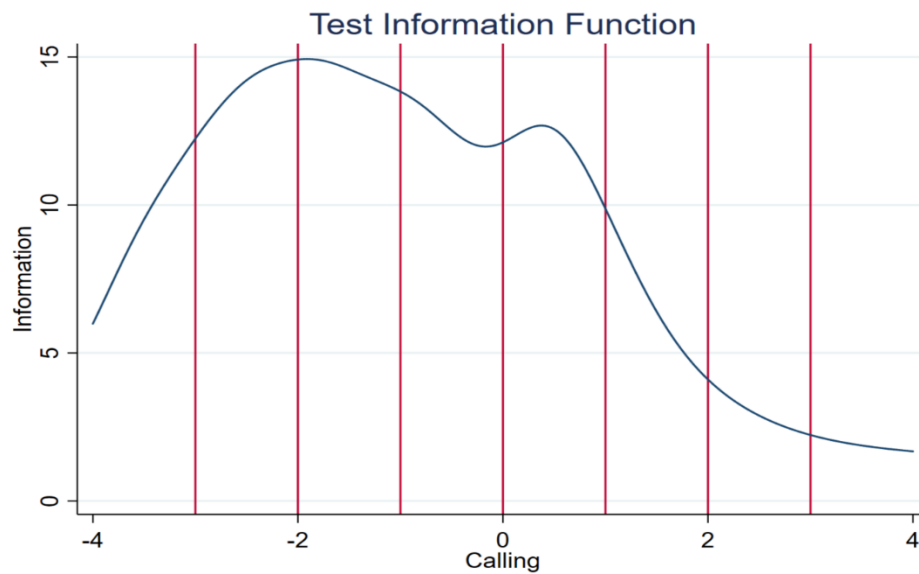
A GRM-et maximum likelihood becsléssel illesztettük, a látens varianciát 1-re rögzítve az azonosíthatóság érdekében. A diszkriminációs paraméterek közepes és magas tartományban mozogtak, értékeik .99 és 2.90 között alakultak. Az 1., 2., 3., 8. és 12. tételek mutatták a legerősebb diszkriminációt, ami arra utal, hogy ezek különösen érzékenyen különítik el a válaszadókat az alacsonyabb és átlagos hivatásszinteken.

A nehézségi paraméterek, vagyis az itemküszöbök vizsgálata a válaszkontinuum

aszimmetrikus szerkezetét jelezte. A küszöbök elhelyezkedése több tétel esetében sűrűsödést mutatott a látens kontinuum alsó szakaszán. A legtöbb küszöb jóval a látens átlag alatt helyezkedett el, és több korai küszöb -7 és -3 közötti tartományba esett (például az 1., 2. és 12. tételek esetében). Ezek az erősen negatív küszöbértékek azt jelzik, hogy még a viszonylag alacsony hivatásszinttel rendelkező személyek is nagy valószínűséggel választották a felső válaszkategóriákat. Csak kevés tétel esetében jelentek meg pozitív tartományba eső lépésnehézségek, és ezek is korlátozott számban fordultak elő (például az 1., 2. és 4. tételek legmagasabb kategóriái esetében). Ez a konfiguráció arra utal, hogy a skála jelentős mérési pontosságot nyújt az alacsonyabb és átlagos hivatástartományban, ugyanakkor korlátozottabban különíti el a magas hivatásszintű személyeket, mivel a küszöbök nem terjednek ki kellő mértékben a látens kontinuum felső tartományaiba. A magas küszöbök hiánya ennek megfelelően összenyomja a felső választartományt, és közvetlenül hozzájárul a plafonhatásra hajlamos működéshez.

A tesztinformációs függvény tovább erősítette ezt a mintázatot. A skála maximális információt hozzávetőlegesen $\theta = -2.0$ és $\theta = +0.5$ között nyújtott, ezt követően az információértékek fokozatosan csökkentek. Körülbelül $\theta \approx +1.5$ felett a mérési pontosság meredeken visszaesett, ami alacsony informativitást jelez a magas hivatásszinteken. Ez azt jelenti, hogy a magasabb hivatásszintű válaszadók látens becslése kevésbé pontos, mivel az itemküszöbök nem nyúlnak kellően a kontinuum felső tartományába. A tesztinformációs függvény $\theta \approx +0.5$ felett közel monoton csökkenést mutatott, ami a plafonhatásra hajlamos itemműködés klasszikus jele (lásd: 3. ábra).

3. ábra: A CS tesztinformációs függvénye varianciaalapú távolságjelöléssel



A plafonhatásra való hajlamot a válaszkategóriák gyakorisági eloszlása is erőteljesen alátámasztotta (lásd: B melléklet). A legtöbb tétel esetében a válaszok legnagyobb aránya a felső kategóriákba esett. Például az 1. tételnél a válaszok 85,6%-a a két legmagasabb kategóriába került, a 7. tételnél a 6–7. kategóriák együttes aránya 71,6% volt, míg a 12. tételnél 72,7%. Az alsó kategóriák használata az egész tételsorban ritka volt, több kategória esetében az előfordulás 1–3% alatti maradt. Az ilyen erősen torz válaszmintázatok csökkentik a variabilitást a skála felső tartományában, és korlátozzák a GRM képességét az átlag feletti hivatásszintek megbízható elkülönítésére.

A tételszintű leíró statisztikák (lásd: 8. táblázat) szintén ezt a képet erősítették meg. A tizenkét tételből tíz esetében az átlag a hétfokú skála felső tartományába esett ($M = 5.30\text{--}6.15$), viszonylag alacsony szórásokkal (jellemzően $SD = 0.98\text{--}1.52$), ami korlátozott variabilitást jelez a skála maximuma közelében. Csupán egyetlen tétel, a 4. tétel mutatott lényegesen alacsonyabb átlagot ($M = 3.52$, $SD = 1.75$), míg az összes többi tétel erősen a felső tartomány felé torlódott. Ez a mintázat azt támasztja alá, hogy a válaszadók gyakran választották a magas kategóriákat, így viszonylag csekély szóródás maradt a magasabb hivatásszintek elkülönítésére. A küszöbparaméterekkel és a kategóriagyakoriságokkal együtt ezek a leíró statisztikák is megerősítik a plafonhatásra hajlamos itemműködés jelenlétét.

8. táblázat: Az egyes hivatás tételek leíró statisztikái

	N	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum	Shapiro-Wilk	
						W	p
Calling 1	327	6.14	0.991	1	7	0.729	< .001
Calling 2	327	5.60	1.239	1	7	0.808	< .001
Calling 3	327	5.96	1.082	1	7	0.783	< .001
Calling 4	327	3.52	1.760	1	7	0.905	< .001
Calling 5	327	4.99	1.709	1	7	0.874	< .001
Calling 6	327	5.31	1.520	1	7	0.847	< .001
Calling 7	327	5.72	1.394	1	7	0.780	< .001
Calling 8	327	5.66	1.491	1	7	0.802	< .001
Calling 9	327	5.68	1.452	1	7	0.788	< .001
Calling 10	327	5.69	1.472	1	7	0.780	< .001
Calling 11	327	4.72	1.891	1	7	0.880	< .001
Calling 12	327	5.84	1.263	1	7	0.787	< .001

Összességében a 2. ábra, a 3. ábra és a 8. táblázat együttesen azt jelzik, hogy a CS a vállalkozói mintában nem egyenletes pontossággal működik a teljes látens kontinuum mentén. Az IRT-eredmények alapján a skála pszichometriai szempontból megbízhatóan működik az alacsonyabb és közepes hivatástartományban, ugyanakkor a magasabb hivatásszintek differenciálásában korlátozottabb.

Ez az eredmény nem a skála elégtelenségét tükrözi, hanem inkább arra utal, hogy a jelenlegi tételkészlet nem azonos pontossággal fedi le a teljes látens dimenziót a vállalkozói mintában. Ennek megfelelően a jövőbeli skáafejlesztés egyik fontos iránya lehet olyan tételek kidolgozása, amelyek érzékenyebben ragadják meg a magas hivatásszintek közötti különbségeket.

5.3.4 Konvergens és diszkrimináns validitás

A konvergens validitás vizsgálatára Spearman-féle rangkorrelációkat számoltunk a CS és a validáló konstrukciók között. Az eredmények szerint a hivatás szignifikáns kapcsolatban állt minden vizsgált változóval.

A legerősebb pozitív kapcsolat a WAMI pozitív értelem alskálájával volt megfigyelhető ($\rho = .571$, $p < .001$), míg a leggyengébb kapcsolat a kimerültség dimenzióval ($\rho = .229$, $p < .001$) (lásd: 9. táblázat).

9. táblázat: A Calling Scale és a validáló változók korrelációs mátrixa

	Calling	WAMI PM	- WAMI - MM	WAMI - GG	MOLBI - D
WAMI Pozitív értelem	- 0.571***	-			
WAMI munkán keresztüli értelemkeresés	- A 0.475***	0.665***	-		
WAMI közjóért motiváció	- A 0.416***	0.673***	0.645***	—	
MOLBI Kiábrándultság	- -0.525***	- 0.576***	- 0.480***	- 0.482***	—
MOLBI Kimerülés	- -0.229***	- 0.393***	- 0.297***	- 0.299***	- 0.536***
Megjegyzés. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$					

A korrelációk értelmezésekor a szokásos hatásméret-küszöbököt vettük alapul: a $|.10-.29|$ tartományt gyenge, a $|.30-.49|$ tartományt közepes, az $\geq |.50|$ értékeket pedig erős kapcsolatként értelmeztük.

A korrelációs és a strukturális egyenletmodellezésen alapuló eredmények egymást kiegészítő, de nem azonos típusú validitási bizonyítékot szolgáltatnak. A korrelációk a hivatás és a validáló változók közötti nyers együttjárást mutatják meg, vagyis azt, hogy a konstrukciók mennyiben mozognak együtt kontroll nélkül. A strukturális egyenletmodell ezzel szemben azt tárja fel, hogy az egyes validáló változók milyen egyedi kapcsolatban állnak a látens hivatásfaktoral akkor, amikor a többi prediktor hatását is figyelembe vesszük. Ennek megfelelően a korrelációs eredmények erősebb együttjárásokat mutathatnak, míg a strukturális modell konzervatívabb képet ad arról, mely változók rendelkeznek valóban önálló magyarázóerővel. A jelen vizsgálatban ez a különbség különösen jól látható: míg több validáló változó közepes mértékű korrelációt mutatott a hivatással, a strukturális modellben elsősorban a pozitív értelem és a kiábrándultság maradtak hangsúlyos prediktorok. A korrelációk nagysága gyenge és közepes tartományba esett, ami arra utal, hogy bár a konstrukciók elméletileg összefüggnek, nem mérnek azonos jelenséget.

A validitás további vizsgálatára strukturális egyenletmodellt (SEM) illesztettünk. A modellben a korábban vizsgált konstrukciók (a WAMI és a MOLBI alskálái), valamint két demográfiai kovariáns (nem és életkor) szerepeltek a látens hivatásfaktor prediktoraiként. Emellett a vállalkozói csoportváltozót is bevontuk annak vizsgálatára, hogy hatást gyakorol-e a látens konstrukcióra, illetve az egyes tételekre egy parciális invarianciát alkalmazó MIMIC-megközelítés keretében. Referenciacsoportként az egyéni vállalkozók szolgáltak, míg a mikrovállalkozás és a kisvállalkozás csoportjai dummy változóként kerültek a modellbe. A SEM–MIMIC validációs modell részletes paraméterbecsléseit a 10. táblázat mutatja be. A modell megfelelő illeszkedést mutatott, és a hivatás varianciájának 57%-át magyarázta ($R^2 = .57$, $p < .001$).

A legerősebb prediktor a WAMI pozitív értelem alskála volt ($\beta = .445$), míg a kiábrándultság szintén közepes erősségű kapcsolatot mutatott ($\beta = .383$). Az értelemkeresés kisebb hatással bírt ($\beta = .135$), míg a kimerültség gyenge negatív kapcsolatot mutatott ($\beta = -.120$). A nem és az életkor nem bizonyult szignifikáns prediktornak.

10. táblázat: A látens hivatás faktor előrejelzésére vonatkozó SEM regressziós becslések

Előrejelző változó	B	SE	z	p	β	β 95%-os CI
WAMI – Pozitív értelem	0.130	0.024	5.370	<.001	0.445	[.312, .579]
WAMI – A munkán keresztüli értelemképzés	0.041	0.019	2.148	0.032	0.135	[.018, .252]
WAMI – A közjó iránti motiváció	–0.023	0.017	–1.332	0.183	–0.086	[–.211, .038]
MOLBI – Kiábrándultság	0.101	0.019	5.169	<.001	0.383	[.265, .502]
MOLBI – Kimerülés	–0.028	0.011	–2.485	0.013	–0.120	[–.214, –.026]
Nem	–0.020	0.073	–0.269	0.788	–0.012	[–.101, .077]
Életkor	0.003	0.003	0.875	0.381	0.038	[–.047, .122]
Mikrovállalkozás	–0.083	0.078	–1.063	0.288	–0.053	[–.149, .043]
Kisvállalkozás	0.080	0.132	0.607	0.544	0.026	[–.059, .111]

Megjegyzés. A nem standardizált regressziós együtthatók (B), a standard hibák (SE), a z-értékek, a p-értékek, a standardizált együtthatók (β), valamint a β együtthatókhoz tartozó 95%-os konfidenciaintervallumok kerülnek bemutatásra. A nem kódolása: 0 = férfi, 1 = nő. A vállalkozói kategóriák közül az egyéni vállalkozók csoportja szolgál referenciakategóriaként. A modell tartalmazza a parciális invariancia korrekcióját (MIMIC) a differenciálisan működő tételek (DIF) esetében.

A vállalkozói csoportok közötti különbségek vizsgálata során nem találtunk szignifikáns eltérést a látens hivatás faktor szintjén. A MIMIC modell ugyanakkor három tétel esetében (6, 7, 9 tételek) kis mértékű DIF-hatást azonosított a mikrovállalkozók körében, ami arra utal, hogy ezek a tételek a látens szinttől függetlenül kissé magasabb válaszokat generálnak ebben a csoportban (lásd: 10. táblázat).

A DIF-korrekció után a látens különbségek továbbra is elhanyagolhatóak maradtak, ami megerősíti a skála strukturális stabilitását a különböző vállalkozói csoportok között.

Összességében az eredmények alátámasztják a skála konvergens validitását (az értelem és kiábrándultság irányában mutatott elméletileg konzisztens kapcsolatok révén), valamint

diszkrimináns validitását is, mivel egyik validáló változó sem mutatott olyan erős kapcsolatot, amely redundanciára utalna (lásd: 9. és 10. táblázat).

5.4 Részdiszkusszió

5.4.1 Az eredmények értelmezése

A vizsgálat eredményei összességében alátámasztják, hogy a CS magyar adaptációja megfelelő pszichometriai tulajdonságokkal alkalmazható vállalkozói mintán. A faktoranalitikus eredmények egy egydimenziós, koherens látens struktúrát jeleznek, ami összhangban áll a skála eredeti koncepcionális keretével, amely a hivatást orientációként ragadja meg. Ugyanakkor a reziduális kapcsolatok és a tételszintű átfedések arra is rámutatnak, hogy ez az egydimenziós szerkezet nem teljesen homogén, hanem bizonyos tételek között lokális függőségek jelennek meg.

A validitási eredmények megerősítik, hogy a hivatás szoros kapcsolatban áll a munka értelmével, különösen a pozitív értelem dimenziójával, miközben elkülönül a kiégés különböző aspektusaitól. A kiábrándultság a korrelációs elemzésben negatív kapcsolatot mutatott a hivatással, míg a többváltozós SEM-modellben közepes erősségű egyedi prediktorként jelent meg. Ez arra utal, hogy a kiábrándultság a többi validáló változóval együtt vizsgálva elsősorban az attitűdbeli bevonódás és eltávolodás dimenzióján keresztül kapcsolódik a hivatás méréséhez. Ez fontos elméleti megállapítás, mert árnyalja azt az egyszerűsítő elképzelést, amely szerint a hivatás vagy egyértelműen védőfaktor, vagy egyértelműen kockázati tényező volna.

Ez a mintázat illeszkedik a „kétélű fegyver” megközelítéshez, amely szerint a hivatás egyszerre jelenthet pszichológiai erőforrást és potenciális kockázati tényezőt. A jelen vizsgálatban ez abban mutatkozik meg, hogy a hivatás erősen összefügg a pozitív értelemmel és fordítottan kapcsolódik a munkától való eltávolodáshoz, miközben a kimerüléssel való kapcsolat jóval gyengébb. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatás az egyén önmeghatározásának részévé válhat, ami fokozza a munka jelentőségét és a pszichológiai bevonódást, ugyanakkor nem zárja ki a megterhelés jelenlétét.

Az eredmények különösen fontosak abból a szempontból, hogy a hivatás erősebben kapcsolódik az attitűdbeli bevonódás és eltávolodás dimenzióihoz (pl. kiábrándultság), mint

az érzelmi kimerültséghez. Ez arra utal, hogy a hivatás elsősorban a munkához való viszonyulás és az azzal való azonosulás szintjén fejt ki hatását, nem pedig közvetlenül az energiaszint vagy fizikai-érzelmi kimerülés dimenziójában.

Fontos hangsúlyozni, hogy a korrelációs és a SEM-alapú eredmények eltérő értelmezési szintet képviselnek: míg a korrelációk a változók közötti nyers együttjárást mutatják, addig a SEM-eredmények az egyes változók egyedi hozzájárulását jelzik a többi tényező kontrollálása mellett. Ennek megfelelően a hivatás és a munka értelme közötti kapcsolat a kontrollált modellben is fennmarad, míg a kiegészítés egyes dimenziói gyengébb hatást mutatnak.

A mérési invariancia eredményei azt jelzik, hogy a skála nemek szerint stabilan működik, míg a vállalkozói csoportok közötti különbségek hiánya arra utal, hogy a hivatás orientáció strukturálisan hasonló módon jelenik meg a különböző vállalkozási formákban. Ez azért lényeges, mert a vállalkozói populáción belüli eltérések gyakran jelentősek lehetnek, mégis a jelen eredmények alapján a skála alapstruktúrája e csoportok között nem változik érdemben.

Az IRT-eredmények ugyanakkor fontos kiegészítést nyújtanak ehhez a képhez. A skála elsősorban az alacsony és közepes hivatásszinteken differenciál jól, míg a magas értékek esetében korlátozottabb a mérési pontosság. Ez a plafonhatásra utaló működés a vállalkozói mintában megfigyelt magas átlagértékekkel együtt arra utal, hogy a skála jelenlegi formájában kevésbé érzékeny a magas hivatásélmény finom különbségeinek megragadására. Vagyis a CS jól képes megkülönböztetni azokat, akik kevésbé vagy közepesen erősen élnek meg a hivatást, de kevésbé alkalmas annak pontos mérésére, ha a hivatásélmény már eleve magas szinten van jelen.

A jelen eredmények ezért kettős következtetésre vezetnek. Egyrészt a CS alkalmas mérőeszköz a hivatás vállalkozói kontextusban történő vizsgálatára, másrészt a skála mérési sajátosságai arra figyelmeztetnek, hogy a magas hivatásszintű mintákban óvatosan kell értelmezni a finom különbségeket. Ez nem a skála elégtelenségét, hanem annak pontosabb pszichometriai körülhatárolását jelenti. Ugyanakkor valószínűsíthető, hogy a hivatás és a megterhelés kapcsolatát olyan kontextuális tényezők moderálják, mint a munkaterhelés vagy a regenerációs lehetőségek, amelyek a jelen vizsgálatban nem kerültek közvetlenül elemzésre.

5.4.2 *Korlátok és jövőbeli kutatási irányok*

A vizsgálat több korláttal is rendelkezik, amelyek figyelembevétele szükséges az eredmények értelmezésekor. A minta nemi megoszlása torzított, valamint a vállalkozásméret szerinti eloszlás is egyenetlen, ami korlátozza az eredmények általánosíthatóságát. Emellett a válaszadók egy része nem fejezte be a kérdőívet, ami potenciális önszelekciós hatást jelezhet, még akkor is, ha a kiesés demográfiai változókkal nem mutatott szignifikáns kapcsolatot.

Módszertani szempontból a válaszkategóriák torz eloszlása és az alacsony kategóriák ritka használata korlátozta a modellezési lehetőségeket, és hozzájárulhatott a plafonhatás megjelenéséhez. A mérési invariancia vizsgálata ezen körülmények között legjobb becslésként értelmezhető, vagyis az eredmények erősek, de nem teljesen függetleníthetők a mintaeloszlási sajátosságoktól.

További korlátot jelent, hogy a vizsgálat keresztmetszeti jellegű volt, így az oksági viszonyok nem tárhatók fel közvetlenül. Bár a validitási eredmények világos összefüggéseket mutatnak a hivatás, a munka értelme és a kiegészítő dimenziói között, ezek az eredmények nem teszik lehetővé annak eldöntését, hogy a hivatás vezet-e a munka nagyobb értelmességéhez, vagy éppen fordítva: az értelmes munkatapasztalat erősíti a hivatás megélését.

A változók eloszlásának nem normalitása miatt robusztusabb statisztikai eljárásokat alkalmaztunk, azonban ez a jelenség önmagában is jelzi, hogy a hivatásélmény a mintában nem egyenletesen oszlik el, ami befolyásolhatja az eredmények általánosíthatóságát.

A jövőbeli kutatások számára több irány is kijelölhető. Egyrészt szükséges lenne a skála továbbfejlesztése olyan tételek bevonásával, amelyek jobban differenciálnak a magas hivatásszinteken. Másrészt érdemes lenne nagyobb és heterogénebb mintákon is tesztelni az eszközt, különös tekintettel a vállalkozói alcsoportok közötti különbségekre. Ez különösen azért lenne fontos, mert a jelen vizsgálatban a vállalkozásméret szerinti eltérések a látens konstrukció szintjén nem jelentek meg, de ez részben a mintanagyság korlátaival is összefügghet.

További fontos irány a longitudinális és prediktív validitás vizsgálata, valamint a különböző nyelvi és kulturális változatok összehasonlítása. Emellett a kvalitatív és kvantitatív megközelítések kombinálása hozzájárulhat a vállalkozói hivatásélmény mélyebb

megértéséhez, különösen annak feltárásához, hogy a skálával mérhető orientáció miként kapcsolódik a mindennapi megélt tapasztalatokhoz.

5.4.3 Következtetések

A jelen vizsgálat hozzájárul a hivatáskutatás nemzetközi irodalmához azáltal, hogy elsőként validálja a CS magyar változatát vállalkozói mintán. Az eredmények alapján a skála alkalmas a hivatás orientáció mérésére ebben a kontextusban, miközben rámutat bizonyos mérési korlátokra is. A vizsgálat külön hozzájárulása, hogy a skála egy domain-semleges „munka” megfogalmazással került alkalmazásra, amely egyszerre biztosítja a nemzetközi összehasonlíthatóságot és a vállalkozói kontextushoz való illeszkedést.

A vizsgálat módszertani hozzájárulása, hogy a skála értékelése a klasszikus tesztelméleti és a modern tesztelméleti megközelítések kombinációjával történt. Az IRT-elemzés különösen fontos kiegészítést nyújtott azáltal, hogy feltárta, a skála a hivatás dimenzió mely tartományaiban működik a legnagyobb pontossággal.

A vizsgálat megerősíti, hogy a hivatás a vállalkozói működésben is értelmezhető, identitásba ágyazott konstrukcióként jelenik meg, amely szorosan kapcsolódik a munka értelméhez és a pszichológiai bevonódáshoz. Ugyanakkor a skála továbbfejlesztése és szélesebb körű tesztelése szükséges ahhoz, hogy pontosabb képet kapjunk a hivatásélmény különböző szintjeiről és dinamikájáról.

A jelen eredmények így egyaránt szolgálnak módszertani alapként és elméleti kiindulópontként a vállalkozói hivatás további vizsgálatához. A fejezet legfontosabb hozadéka ebből a szempontból az, hogy a CS magyar változata nemcsak bevezetésre került, hanem olyan vállalkozói közegben került tesztelésre, amelyben a munka, az identitás és az értelem összefonódása a hivatás különösen releváns formáját hozhatja létre.

6 III. vizsgálat – A vállalkozói hivatás pszichológiai összefüggérendszerének kevert módszertanú vizsgálata

6.1 A vizsgálat elméleti és empirikus beágyazása

A disszertáció elméleti fejezetei részletesen bemutatták, hogy a hivatás nem egységesen pozitív pszichológiai jelenség, hanem komplex, ambivalens konstrukció, amely egyszerre kapcsolódik az értelem megéléséhez és a pszichológiai megterheléshez (lásd: 2.2.5. és 2.3. fejezet). A hivatás, mint munkavégzési orientáció és a hivatásélmény, mint megélt tapasztalat megkülönböztetése (lásd: 2.2.4. fejezet) különösen fontos, mivel a pszichológiai kimenetek elsősorban a megélt hivatásélményhez kapcsolódnak.

A szakirodalom alapján a hivatásélmény szoros összefüggésben áll a munka értelmességével, az identitásba való beágyazottsággal és a belső motivációval, ugyanakkor a túlzott bevonódás, az identitás és munka összefonódása, valamint a határok elmosódása fokozhatja a pszichológiai sérülékenységet és a kiegész kockázatát (Duffy és Dik, 2013; Thompson és Bunderson, 2019). Ez az ambivalens természet összhangban áll a pozitív pszichológia második hullámának megközelítésével (lásd: 2.4. fejezet), amely a jóllétet a pozitív és negatív tapasztalatok integrációjaként értelmezi.

A vállalkozói kontextus különösen releváns e dinamika vizsgálatára. A disszertáció korábbi fejezetei (lásd: 2.7. fejezet) rámutattak arra, hogy a vállalkozói működés sajátossága az autonómia, az önirányítás és az identitásalapú működés magas foka, amely kedvez a hivatásélmény kialakulásának. Ugyanakkor ez a működésforma fokozott bizonytalansággal, felelősséggel és pszichológiai terheléssel jár, így a hivatás ebben a kontextusban egyszerre jelenik meg potenciális erőforrásként és kockázati tényezőként.

A disszertáció empirikus vizsgálatai egymásra épülve járulnak hozzá e jelenség megértéséhez. Az I. vizsgálat (4. fejezet) kvalitatív megközelítésben tárta fel a hivatásélmény megélt dimenzióit, beleértve az értelemképzés, az identitásintegráció és a pszichológiai megterhelés aspektusait is. Erre építve a II. vizsgálat (5. fejezet) a hivatás mérésének pszichometriai megalapozását biztosította.

A jelen, III. vizsgálat ezekre az elméleti és empirikus előzményekre építve a hivatásélmény

pszichológiai összefüggésrendszerét vizsgálja, különös tekintettel arra, hogy a hivatás miként kapcsolódik az értelem megéléséhez, a pszichológiai jólléthez és a kiégés dimenzióihoz vállalkozói mintán.

6.1.1 A vizsgálat célja és kutatási logikája

A jelen vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a hivatásélmény milyen pszichológiai tényezőkkel áll kapcsolatban vállalkozók körében, és hogyan illeszkedik a pszichológiai működés tágabb rendszerébe. A kutatás középpontjában az a kérdés állt, hogy a hivatásélmény milyen mintázatok mentén kapcsolódik az értelem megéléséhez, a pszichológiai jólléthez és a kiégés egyes dimenzióihoz.

A vizsgálat feltáró szekvenciális kevert módszertani logikát követett (Creswell és Clark, 2017), amelyben a kvalitatív és kvantitatív megközelítések egymásra épülve járulnak hozzá a jelenség megértéséhez. A kutatás kvalitatív alapját a disszertáció I. vizsgálatában feltárt eredmények képezték, amelyek a hivatásélmény megélt dimenzióira és azok pszichológiai jelentésére irányultak.

A jelen vizsgálatban ezek az eredmények a kvantitatív kutatás koncepcionális megalapozását szolgálták, mivel segítségükkel azonosíthatóvá váltak azok a pszichológiai dimenziók és összefüggések, amelyek a kvantitatív elemzés fókuszába kerültek.

A kvantitatív szakasz célja az volt, hogy ezeket az összefüggéseket szélesebb mintán, statisztikai módszerekkel is elemezze, lehetővé téve a változók közötti kapcsolatok empirikus tesztelését és azok általánosíthatóságának vizsgálatát. A két módszertani szakasz egymásra épülése lehetővé tette a hivatásélmény pszichológiai összefüggéseinek mélyebb feltárását.

6.1.2 Hipotézisek

A kvantitatív vizsgálat során a nemzetközi szakirodalom, valamint a disszertáció elméleti kerete alapján öt hipotézist fogalmaztunk meg a hivatásélmény és a vizsgált pszichológiai változók kapcsolatára vonatkozóan.

A pszichológiai jóllét és a hivatás kapcsolatát illetően korábbi kutatások következetesen pozitív összefüggést mutattak ki, különösen az eudaimonikus jóllét dimenzióival (Dobrow és mtsai., 2023). Ennek alapján az alábbi hipotézist fogalmaztuk meg:

H1: A pszichológiai jóllét pozitív, közepes erősségű kapcsolatban áll a hivatásélménnyel.

A reziliencia szerepét vizsgáló kutatások arra utalnak, hogy az adaptív megküzdési képességek hozzájárulhatnak a hivatásélmény fenntartásához, különösen megterhelő környezetben (Sun és mtsai., 2022). Ennek megfelelően:

H2: A reziliencia pozitív, közepes erősségű kapcsolatban áll a hivatásélménnyel.

Az énhatékonyság, mint a személyes kompetencia és kontrollélmény indikátora, szintén összefüggésbe hozható a hivatás megélésével, mivel elősegíti a célok melletti kitartást és az identitásalapú működést (Domene, 2012):

H3: Az énhatékonyság pozitív, közepes erősségű kapcsolatban áll a hivatásélménnyel.

A munka értelmének megélése a hivatás egyik legfontosabb elméleti komponenseként jelenik meg és a kutatások szerint az egyik legerősebb prediktora a hivatásélménynek (Steger és mtsai., 2012; He és mtsai., 2023):

H4: A munka értelmének megélése pozitív irányú, erős kapcsolatban áll a hivatásélménnyel.

A hivatás ambivalens természetéből következően a kiegészítés egyes dimenziói – különösen a kiábrándultság – negatív kapcsolatban állhatnak a hivatásélménnyel (He és mtsai., 2023). Ez összhangban van a disszertáció elméleti részében bemutatott kockázati tényezőkkel (lásd: 2.2.5. fejezet):

H5: A kiábrándultság negatív irányú, erős kapcsolatban áll a hivatásélménnyel.

A fenti hipotézisek egy olyan komplex pszichológiai összefüggésrendszer vizsgálatát teszik lehetővé, amelyben a hivatásélmény egyszerre jelenik meg pozitív pszichológiai erőforrásként és potenciális kockázati tényezőként. A vizsgálat feltáró jellege miatt a kvantitatív elemzés

nem kizárólag a hipotézisek tesztelésére, hanem az összefüggések árnyaltabb megértésére is irányult.

6.2 Módszer

A fejezet a vizsgálat empirikus megvalósításának részleteit mutatja be. Az alábbiakban ismertetjük a kutatási tervet, majd külön tárgyaljuk a kvalitatív és kvantitatív szakasz módszertani sajátosságait, végül az adatok integrációjának folyamatát.

6.2.1 Kutatási terv: feltáró szekvenciális kevert módszertan

A jelen vizsgálat feltáró szekvenciális kevert módszertani elrendezésben (exploratory sequential mixed methods design) valósult meg (Creswell és Clark, 2017). Ez a megközelítés olyan kutatási stratégiát jelent, amelyben a kvalitatív és kvantitatív módszerek egymásra épülve, egymást kiegészítve járulnak hozzá a vizsgált jelenség mélyebb megértéséhez.

A kutatási terv alapvető logikája szekvenciális: a kvalitatív szakasz megelőzi a kvantitatív adatfelvételt, és annak megalapozását szolgálja. Ennek megfelelően a kutatás nem párhuzamos (konvergens) elrendezésben valósult meg, hanem olyan egymásra épülő struktúrában, amelyben a második szakasz kifejezetten az első szakasz eredményeire támaszkodik.

A kvalitatív szakasz empirikus alapját a disszertáció I. vizsgálata (lásd: 4. fejezet) képezi, amelyben félig strukturált interjúk segítségével tártuk fel a hivatásélmény megélésének főbb dimenzióit vállalkozók körében.

A két módszertani szakasz kapcsolata a „building” és „connecting” logikák mentén írható le (Creswell és Clark, 2017). A kvalitatív elemzés során azonosított pszichológiai mintázatok nem közvetlenül változókként kerültek át a kvantitatív szakaszba, hanem olyan pszichológiai konstrukciókként értelmeztük őket, amelyekhez a szakirodalomban validált mérőeszközök kapcsolhatók. A kvalitatív eredmények így nem új mérőeszköz fejlesztését szolgálták, hanem a kvantitatív vizsgálat koncepcionális megalapozását, a mérőeszközök kiválasztását és a vizsgált összefüggések kijelölését (lásd: 11. táblázat).

A kvalitatív eredmények nemcsak a változók kiválasztását támogatták, hanem értelmezési

keretet is biztosítottak a hipotézisek megfogalmazásához és az eredmények értelmezéséhez. A kvantitatív szakasz célja a kvalitatív vizsgálat során azonosított pszichológiai dimenziók és azok összefüggéseinek elemzése volt egy nagyobb vállalkozói mintán. Ez lehetővé tette a változók közötti kapcsolatok statisztikai vizsgálatát, valamint annak értékelését, hogy a kvalitatív eredményekben feltárt mintázatok milyen mértékben jelennek meg a szélesebb vállalkozói populációban.

Az adatforrások integrációja elsősorban értelmezési szinten valósult meg: a kvalitatív eredmények értelmezési keretet biztosítottak a kvantitatív elemzésekhez, míg a kvantitatív eredmények lehetővé tették az összefüggések empirikus vizsgálatát és általánosíthatóságának értékelését. Ennek megfelelően a jelen kutatás a kevert módszertani megközelítés integratív potenciálját kihasználva járul hozzá a hivatásélmény komplex pszichológiai természetének megértéséhez.

11. táblázat. Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák és a hozzájuk illesztett mérőeszközök

Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák	Operacionalizált pszichológiai dimenzió	Mérőeszközök	Tétel-szám
szenvedély, elhivatottság, önkifejezés, flow, munkával való azonosulás, állandó mentális jelenlét	hivatás mint identitásba ágyazott, affektív és kognitív bevonódás	Calling Scale (CS; Dobrow és Tosti-Kharas, 2011)	12
értelem, értékteremtés, mások segítése, hozzájárulás érzése	a munka értelmessége és célorientáltsága	Work and Meaning Inventory (WAMI; Steger és mtsai., 2012)	10
kompetenciaérzés, kontroll, problémamegoldásba vetett hit, célok elérésének képessége	általános énhatékonyság	General Self-Efficacy Scale (GSE; Schwarzer és Jerusalem, 1995)	10
önelfogadás, autonómia, személyes növekedés, életcélok, munka-magánélet egyensúly	pszichológiai jóllét	Psychological Well-Being Scale (PWB; Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995)	18

Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák	Operacionalizált pszichológiai dimenzió	Mérőeszközök	Tétel-szám
kimerültség, túlterheltség, határok hiánya, eltávolodás	kiegés (kimerülés és kiábrándultság)	Mini Oldenburg Burnout Inventory (MOLBI; Demerouti és mtsai., 2003)	10
kitartás, bizonytalanság kezelése, stresszel való megküzdés, alkalmazkodás, visszapattanás nehézségek után	pszichológiai reziliencia	Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC-10; Campbell-Sills és Stein, 2007)	10

6.2.2 A kvalitatív szakasz, mint a kvantitatív vizsgálat megalapozása

A jelen vizsgálat kvalitatív alapját a disszertáció I. vizsgálata képezi, amelynek részletes módszertani leírása a 4.3. fejezetben található. A kvalitatív szakasz a jelen fejezetben nem önálló empirikus vizsgálatként, hanem a kvantitatív kutatás koncepcionális megalapozásaként jelenik meg.

A kvalitatív kutatás során 31 vállalkozóval készült félig strukturált interjú (lásd: 4.3.3.), amelynek célja a hivatásélmény megélt dimenzióinak feltárása volt. Az interjúk tematikus elemzése (lásd: 4.3.4.) az értelemképzés, az identitásintegráció, az autonómia, valamint a pszichológiai megterhelés és határkezelés visszatérő mintázatait tárta fel. A kvalitatív elemzésben feltárt pszichológiai mintázatok képezték a kvantitatív vizsgálat kiindulópontját.

6.2.3 A kvantitatív szakasz módszere

A vizsgálat kvantitatív szakaszának célja a kvalitatív elemzés során azonosított pszichológiai mintázatok empirikus vizsgálata volt egy nagyobb vállalkozói mintán. Ennek keretében standardizált kérdőívek segítségével elemeztük, hogy a hivatásélmény milyen kapcsolatban áll a munka értelmének megélésével, a pszichológiai jólléttel, valamint a kiegész és az adaptív működés egyes dimenzióival.

6.2.3.1 Résztvevők

A kvantitatív kutatásban összesen 327 vállalkozó vett részt. A jelen vizsgálatban alkalmazott minta megegyezik a disszertáció II. vizsgálatában bemutatott mintával (lásd: 5.2.2 alfejezet), ezért a részletes demográfiai jellemzőket ott ismertettük. Az alábbiakban csak a jelen elemzés szempontjából legfontosabb mintajellemzőket foglaljuk össze.

A minta heterogén volt a vállalkozási forma tekintetében: egyéni vállalkozók ($n = 211$, 64,52%), mikrovállalkozások ($n = 94$, 28,75%), kisvállalkozások ($n = 19$, 5,81%) és középvállalkozások vezetői ($n = 3$, 0,92%) egyaránt szerepeltek benne.

A résztvevők átlagéletkora 43,29 év volt ($SD = 9,08$), a legfiatalabb kitöltő 18, míg a legidősebb 78 éves volt.

6.2.3.2 Adatgyűjtési eljárás

A kvantitatív adatfelvétel különböző vállalkozói csatornákon keresztül valósult meg. A kérdőív terjesztése többek között a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, a Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége, valamint a Mompreneurs – Magyar Vállalkozó Anyák Facebook-csoport felületein történt. Az adatgyűjtés online formában zajlott, önkéntes részvétel mellett.

A kérdőívesomag kitöltését összesen 504 fő kezdte meg. Az adatgyűjtést követően minden beérkezett választ letöltöttünk és ellenőriztünk, majd a hiányosan vagy hibásan kitöltött kérdőíveket kiszűrtük. Ennek eredményeként végül 327 fő adatai kerültek be az elemzésbe, ami biztosította a statisztikai vizsgálatok érvényességét. (A kérdőív egy részlete a 4. mellékletben található.)

A mintavétel kényelmi jellegű volt, amely részben a hólabda-módszer logikáját követte. A válaszadók egy része közvetlen megkeresésen keresztül, mások szakmai közösségeken és ajánlásokon keresztül csatlakoztak a kutatáshoz. Ez a megközelítés lehetővé tette, hogy a vizsgálat szempontjából releváns célcsoportot – aktív vállalkozókat – érjünk el.

A minta heterogenitása – amely különböző vállalkozási formák és életutak megjelenésében is tükröződik – hozzájárult ahhoz, hogy a vizsgálat a vállalkozói működés szélesebb spektrumát fedje le.

A mintanagyság megfelelőségét a priori statisztikai erőelemzéssel ellenőriztük. A G*Power programmal végzett számítás alapján legalább 178 fős minta szükséges 5%-os szignifikanciaszint ($\alpha = 0,05$) és 95%-os statisztikai erő ($1-\beta = 0,95$) mellett a tervezett regressziós modellhez (Faul és mtsai., 2009). A jelen vizsgálatban alkalmazott, 327 fős minta így megfelelő statisztikai erőt biztosított az elemzések elvégzéséhez.

6.2.3.3 Méréseszközök

A kvantitatív vizsgálat során hat validált mérőeszközt alkalmaztunk a kvalitatív szakaszban azonosított pszichológiai dimenziók vizsgálatára (lásd: 11. táblázat). A kiválasztott kérdőívek a hivatásélmény, a munka értelmessége, az énhatékonyság, a pszichológiai jóllét, a kiegész és a reziliencia mérésére szolgáltak. A mérőeszközök kiválasztásának célja az volt, hogy a kvalitatív szakaszban feltárt pszichológiai dimenziókat a szakirodalomban validált konstrukciók segítségével vizsgáljuk egy nagyobb vállalkezői mintán. A jelen mintán számított megbízhatósági mutatókat valamennyi mérőeszköz esetében a 13. táblázat tartalmazza.

A hivatás mérésére a Calling Scale (CS) kérdőívet alkalmaztuk, amelyet Dobrow és Tosti-Kharas (2011) dolgoztak ki. A 12 tételes skála több aspektusból vizsgálja a hivatásélmény átélését, így például azt, hogy az egyén belső indítást, szenvedélyt, elköteleződést, önazonosságot és értelmet társít-e munkájához. A válaszadók egy hétfokú Likert-skálán értékelik az állításokat. Az eredeti vizsgálatokban a skála megbízhatósága kiválóan bizonyult ($\alpha = 0,88-0,94$). A skála többféle foglalkozási kontextusban is alkalmazhatónak bizonyult. A Calling Scale hazai adaptációját (lásd a 2. mellékletben) és pszichometriai vizsgálatát a jelen kutatás szerzői végezték (Jakab, Varga és Oláh, 2026b). A mintánkon a mérőeszköz megbízhatósága kiváló volt.

A munka értelmességének mérésére a Work and Meaning Inventory (WAMI; Steger és mtsai., 2012) skálát alkalmaztuk. A kérdőív három dimenzió mentén vizsgálja a munka értelmének megélését: pozitív értelem (Positive Meaning), a munkán keresztüli értelemképzés (Meaning Making) és a közjóért való motiváció (Greater Good Motivations). A tíz tételből álló kérdőív ötfokú Likert-skálát használ. A magyar adaptáció során a skála megfelelő megbízhatósági mutatókat mutatott, az összpontszám Cronbach-alfa értéke 0,84 volt (Csordás

és mtsai., 2022). A jelen mintán a három faktor megbízhatósága szintén megfelelőnek bizonyult.

Az általános énhatékonyság mérésére a General Self-Efficacy Scale-t (GSE; Schwarzer és Jerusalem, 1995) alkalmaztuk. A tíz tételes kérdőív az egyén általános kompetenciaérzetét és a nehéz helyzetek kezelésébe vetett bizalmát méri. A válaszadás négyfokú Likert-skálán történt. A magyar adaptáció (Farkas és Málovics, 2017) kiváló megbízhatósági mutatókat jelzett: a Cronbach-alfa értéke egyéni vállalkozók esetében 0,92, társas vállalkozóknál 0,83 volt. A jelen kutatás mintáján a mérőeszköz reliabilitása szintén kiválónak bizonyult.

A pszichológiai jóllét mérésére a Ryff-féle Psychological Well-Being Scale (PWB; Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995) 18 tételes rövidített változatát alkalmaztuk. A modell hat dimenzió mentén ragadja meg a pszichológiai jóllétet: önelfogadás, pozitív kapcsolatok, autonómia, környezeti kontroll, életcélok és személyes fejlődés. A magyar adaptációban az alsókálák Cronbach-alfa értékei 0,48 és 0,62 között mozogtak, ami összhangban állt az eredeti szerzők által közölt értékekkel (Oláh, 2012; Ryff és Keyes, 1995). A rövidített változat alkalmazásakor Oláh (2012) az összesített pontszám használatát javasolja, amelynek megbízhatósága megfelelő ($\alpha = 0,82$). A jelen kutatásban is ezt az összesített mutatót alkalmaztuk a pszichológiai jóllét indikátoraként. Az alkalmazott mintán az összesített skála reliabilitása megfelelőnek bizonyult.

A kiegészítés mérésére a Mini Oldenburg Burnout Inventory-t (MOLBI; Demerouti és mtsai., 2003) alkalmaztuk, amely két dimenziót vizsgál: a kimerülést és a kiábrándultságot. A tíz tételes kérdőív négyfokú Likert-skálát használ. A magyar adaptáció megfelelő megbízhatósági mutatókat mutatott ($\alpha = 0,79$ a kimerülés és $\alpha = 0,76$ a kiábrándultság esetében; Ádám és mtsai., 2020). A skála lehetővé tette a hivatásélmény és a kiegészítés közötti kapcsolatok vizsgálatát. A jelen mintán a mérőeszköz megbízhatósága elfogadható volt.

A reziliencia mérésére a Connor–Davidson Reziliencia Skála rövidített, 10 tételes változatát (CD-RISC-10; Campbell-Sills és Stein, 2007) alkalmaztuk. A kérdőív a stresszel és nehézségekkel szembeni alkalmazkodási és megküzdési képességet méri. A magyar nyelvű adaptáció megbízhatósági mutatója megegyezett az eredeti skáláéval ($\alpha = 0,85$; Járai és mtsai., 2015). Mivel a magyar publikációban közölt változat több ponton eltért az eredeti CD-RISC-10 tételeitől, a jelen kutatásban az eredeti skála hivatalos magyar fordítását

alkalmaztuk, amelyet közvetlenül a szerzőktől szereztünk be. Az elemzések így a standardizált és szakmailag jóváhagyott verzió alapján történtek. Az összesített skála megbízhatósága a jelen mintán megfelelőnek bizonyult.

6.2.4 Adatfeldolgozási és elemzési eljárások

6.2.4.1 Kvalitatív elemzési eljárások

A kvalitatív elemzés részletes módszertani leírását a disszertáció I. vizsgálata tartalmazza (lásd: 4.3 fejezet). A jelen fejezetben ezek az eredmények nem újraelemzés tárgyát képezik, hanem a kvantitatív vizsgálat koncepcionális megalapozását szolgálják.

Röviden összefoglalva, a kvalitatív szakasz során félig strukturált interjúk tematikus elemzését végeztük Braun és Clarke (2006, 2022) hatlépéses megközelítése alapján. Az elemzés induktív logikát követett, amelynek során a résztvevők beszámolóiból kiindulva azonosítottuk a hivatásélmény megélésének visszatérő mintázatait és főbb pszichológiai dimenzióit. A kvalitatív eredmények jelen vizsgálatban értelmezési keretként szolgálnak, és hozzájárulnak a kvantitatív elemzésekben vizsgált változók és összefüggések értelmezéséhez.

6.2.4.2 Kvantitatív elemzési eljárások

Az adatelemzést a Jamovi 2.5.3. statisztikai szoftver segítségével végeztük (The jamovi project, 2023). Az elemzés során hierarchikus lineáris regressziós modellt alkalmaztunk két blokkos elrendezésben. Az első blokkba a kontrollváltozóként kezelt demográfiai tényezők (pl. életkor, nem) kerültek, míg a második blokkba a pszichológiai változók.

A modell előfeltételeinek ellenőrzése során elsőként a magyarázó változók közötti multikollinearitást vizsgáltuk a Variance Inflation Factor (VIF) értékek alapján. A multikollinearitás hiányát az 5 alatti VIF értékek, valamint a 0,8 alatti korrelációs együtthatók jelezték.

Ezt követően ellenőriztük a hibatagok normáloszlását, a szóráshomogenitás teljesülését pontdiagram segítségével, valamint az autokorreláció hiányát a Durbin–Watson-teszt alkalmazásával (ideális esetben a DW érték 2 körül alakul). A modell torzítására utaló kiugró értékeket a Cook's distance mutató segítségével azonosítottuk.

A regressziós modell magyarázóerejét a korrigált determinációs együttható (korrigált R^2) alapján értékeltük, míg az egyes változók hatását a standardizált béta együtthatók segítségével vizsgáltuk. Az összefüggések értelmezéséhez a Cohen (1988) által javasolt hatásméret-kritériumokat vettük alapul, amely szerint 0,1-től alacsony, 0,3-tól közepes, 0,5-től magas erősségű kapcsolatokról beszélhetünk.

6.3 Eredmények

6.3.1 A kvalitatív szakasz összegzett eredményei, mint a kvantitatív vizsgálat megalapozása

A kvantitatív vizsgálat koncepcionális keretét a disszertáció I. vizsgálatának kvalitatív eredményei alapozták meg. Az alábbi összefoglalás azt mutatja be, hogy a feltárt pszichológiai dimenziók miként kapcsolódtak a később alkalmazott kvantitatív konstrukciókhoz.

A 4. fejezetben feltárt öt fő témakör azt mutatta, hogy a vállalkozói hivatásélmény az értelem, az önazonosság, az autonómia, a pszichológiai megterhelés, valamint a fejlődés és önszabályozás dimenziói mentén értelmezhető (lásd: 4.4.1–4.4.5. alfejezetek). A résztvevők beszámolóí alapján a hivatásélmény középpontjában nem elsősorban a vállalkozói státusz, hanem az önazonosnak, értelmesnek és belsőleg motiválónak megélt tevékenység állt, amelyet a vállalkozói működés autonóm kerete tett lehetővé. Az interjúk ugyanakkor arra is rámutattak, hogy a hivatásélmény nem kizárólag pozitív tapasztalatként jelent meg, hanem együtt járt a bizonytalanság, a túlterhelés, a határelmosódás és a fenntarthatóság kérdéseivel is.

A 12. táblázat a kvalitatív eredmények olyan szintetizált összefoglalását mutatja be, amely a kvantitatív operacionalizáció szempontjából releváns pszichológiai dimenziókat emeli ki. A táblázat nem az eredeti tematikus struktúra reprodukciója, hanem annak újrendezett összegzése, amely a kvalitatív vizsgálat során azonosított pszichológiai tartalmak és a később alkalmazott kvantitatív konstrukciók közötti kapcsolatot szemlélteti. Ennek megfelelően az itt szereplő kategóriák nem azonos elemzési szintet képviselnek a 4. fejezet főtémaival: egy kategória több korábbi témából is építkezhet, miközben egy eredeti főtéma több kategóriában is megjelenhet.

A motivációhoz és hivatáshoz kapcsolódó kategóriák elsősorban az értelem-, szenvedély- és identitásszervező tapasztalatok témájából vezethetők le (lásd: 4.4.1), a vállalkozói szabadság és függetlenség dimenziója az autonómia feltételrendszerét foglalja össze (lásd: 4.4.2), míg a kihívások, a válságkezelés és a munka–magánélet egyensúly kérdései a hivatás árnyoldalaihoz kapcsolódnak (lásd: 4.4.3). A személyes fejlődés és önismeret kategóriája a fejlődési és reziliencia folyamatokat integrálja (lásd: 4.4.4), míg a tanácsok, bölcsesség és felelősség dimenziója a tapasztalatból származó tudás összegzett megjelenését reprezentálja (lásd: 4.4.5).

Az illusztratív idézetek az egyes kategóriák legjellemzőbb, illetve a kutatási kérdés szempontjából legrelevánsabb jelentéstartalmait szemléltetik. Mivel azonban egy-egy idézet több pszichológiai jelentést és értelmezési lehetőséget is hordozhat, a kategóriákhoz rendelés analitikus döntést tükröz, és nem tekinthető kizárólagos megfeleltetésnek.

12. táblázat. A tematikus elemzés fő témái és illusztratív idézetek

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
Motiváció és hivatás	Alkotás öröme	„Az alkotás mindig motivált.” (P10)
	Személyes szenvedély	„Ez a hivatásom, illetve a szerelmem egyben.” (P16)
	Flow-élmény (Csíkszentmihályi, 1990)	„Hát az a flow-élmény, amit talán a szerelemhez tudok hasonlítani.” (P1)
	Önmegvalósítás	„Ha valaki a hivatásának él, akkor önmegvalósít.” (P14)
	Mások segítése	„Jó érzéssel tölt el, hogyha tudok segíteni embereknek.” (P13)
	Értelmes, örömteli időtöltés	„Alig vártam, hogy vége legyen a hétvégének, hogy dolgozhassak.” (P19)
Vállalkozói szabadság és függetlenség	Önállóság	„Nagyon jó érzés a saját lábadon megállni, és nem függeni másoktól.” (P20)

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
	Időbeosztási szabadság	„Ha ma azt érzem, hogy az a jobb, ha elmegyek futni, megtehetem.” (P18)
	Döntéshozói autonómia	„Én nem tudok mondani olyan üzleti lehetőségekre, amik nem férnek össze az értékrendemmel.” (P30)
Kihívások és válságkezelés	Anyagi nehézségek	„Kölcsön kellett kérnem, mert nem volt pénzem.” (P11)
	Krízishelyzetek kezelése	„Bármilyen kihívás jött, leültünk, átgondoltuk, és továbbléptünk.” (P29)
	Reziliencia (lelki állóképesség)	„Tehát hogy mindig kellett változtatni, de a cél, az ott volt.” (P2)
Fordulópontok és döntéshozatal	Karrierváltások	„Az emberek félnek elhagyni a múltat, mert a biztonságot látják benne.” (P24)
	Válság utáni újrakezdés	„Mindenét elvesztette az ember és akkor onnan nulláról indulni.” (P15)
	Kényszerhelyzetből származó indulás	„Amikor kirúgtak, az óriási törés volt, de tudtam, hogy most jött el az én időm.” (P11)
Munka–magánélet egyensúly	Család és munka összehangolása	„A családot választottam, és pár évre otthon maradtam.” (P12)
	Időmenedzsment nehézségei	„Nagyon nehéz nemet mondani, és kijelölni, mikor teszed le a laptopot.” (P18)
	Személyes lemondások	„Rengeteg munkaóra, nélkülözés a családtól.” (P26)
Személyes fejlődés és önismeret	Folyamatos tanulás	„Meg kell tanulni együtt élni az akadályokkal.” (P21)
	Önreflexió	„Annyi mindent kipróbáltam előtte, hogy pontosan tudtam, mit nem akarok csinálni.” (P28)
	Személyiség	„A félelem nem nagyon lehet az emberben,

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
	formálódása	ha a saját várát építi.” (P15)
	Pszichológiai kihívások	„Ha valami rossz dolog ér, akkor mindig úgy gondolom át, hogy mi az, amit jóra fordíthatok belőle.” (P9)
	Vállalkozói kompetencia	„A vezetővé válás sok küzdelemmel járt, de tanulással megoldottam.” (P12)
Tanácsok kezdő vállalkozóknak	Kitartás fontossága	„Tűzön-vízen át sikerre fogjuk vinni.” (P6) „Az elején mindenbe bele kell vágni, amit az ember izgalmasnak érez.” (P23)
	Kockázatvállalás bátorítása	„Nyugodtan lépjen ki a semmibe, és a felhő megszilárdul a lába alatt.” (P27) „Megittam két pálinkát, és leírtam azt az egy sort, hogy »felmondok« és elküldtem.” (P3)
	Pénzügyi fegyelem	„Megtanultam tartalékokat képezni, hogy a hullámvölgyek ne döntsék romba a vállalkozásomat.” (P11)
	Önismeret fontossága	„Először önismeretet kell végezni, hogy alkalmas vagy-e erre az életformára.” (P18)

A kvalitatív eredmények összességében arra utaltak, hogy a hivatásélmény vállalkozói kontextusban egyszerre kapcsolódik az értelem, az autonómia és az identitás pozitív tapasztalatához, valamint a pszichológiai megterhelés, a bizonytalanság és a határkezelés nehézségeihez. Emellett hangsúlyosan megjelentek azok az adaptív működéshez kapcsolódó dimenziók is, amelyek a kihívásokkal való megküzdést és a hivatásélmény fenntartását segíthetik, különösen az önreflexió, a reziliencia, az énhatékonyság és a tudatos működésszervezés formájában. Ezek a pszichológiai dimenziók képezték a kvantitatív vizsgálat elméleti kiindulópontját.

6.3.2 Kvantitatív eredmények

A kvalitatív szakasz által kijelölt pszichológiai dimenziók kvantitatív vizsgálata arra irányult, hogy empirikusan is feltárja, milyen kapcsolatban áll a hivatásélmény a munka értelmének megélésével, a pszichológiai jólléttel, a kiégés egyes dimenzióival, valamint az énhatékonysággal és a rezilienciával vállalkozói mintán. Az alábbiakban először a bevont változók leíró statisztikáit és megbízhatósági mutatóit ismertetjük, ezt követően bemutatjuk a korrelációs összefüggéseket, majd a hierarchikus regressziós modell eredményeit.

6.3.2.1 Leíró statisztikák és megbízhatósági mutatók

Az elemzésbe bevont változók leíró statisztikáit és megbízhatósági mutatóit a 13. táblázat foglalja össze.

13. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók leíró statisztikái és megbízhatósági mutatói

					95% Konfidencia intervallum (átlag)									Megbízhatóság	
		N	Medián	Átlag	Felső	Alsó	Szórás	Minimum	Maximum	Csúcsosság	Ferdeség	Shapiro- Wilk	P- érték	Omega	Alfa
Hivatás		3 27	5.58	5.4 0	5.5 1	5.3 0	0.9 7	1.33	7.00	1.85	-1.13	0.93	< .0 01	0.90	0. 88
Énhatékonyság		3 27	34.0 0	33. 69	34. 14	33. 25	4.1 0	21.00	40.00	-0.23	-0.39	0.97	< .0 01	0.88	0. 88
WAMI	Pozitív értelem	3 27	18.0 0	17. 71	17. 98	17. 44	2.4 5	4.00	20.00	4.57	-1.58	0.83	< .0 01	0.86	0. 86
	A munkán keresztüli értelemkeresés	3 27	13.0 0	12. 54	12. 80	12. 28	2.3 7	3.00	15.00	1.59	-1.26	0.87	< .0 01	0.82	0. 81
	A közjóért való motiváció	3 27	13.0 0	12. 24	12. 53	11. 95	2.6 9	3.00	15.00	0.31	-0.90	0.89	< .0 01	0.80	0. 79
Pszichológiai jóllét		3 27	4.94	4.8 5	4.7 8	4.9 1	0.5 8	2.83	5.94	0.53	0.77	0.96	< .0 01	0.84	0. 83

					95% Konfidencia intervallum (átlag)									Megbízhatóság	
		N	Medián	Átlag	Felső	Alsó	Szórás	Minimum	Maximum	Csúcsosság	Ferdeség	Shapiro- Wilk	P- érték	Omega	Alfa
MOLBI	Kiábrándultság	3 27	9.00	8.9 6	8.6 7	9.2 6	2.7 3	19.00	20.00	0.65	-0.82	0.94	< .0 01	0.78	0. 76
	Kimerülés	3 27	11.0 0	11. 18	10. 84	11. 52	3.1 1	20.00	20.00	-0.13	-0.31	0.98	< .0 01	0.79	0. 79
Reziliencia		3 27	32.0 0	30. 55	31. 22	29. 88	6.1 6	12.00	40.00	0.11	-0.73	0.95	< .0 01	0.88	0. 87

A leíró statisztikai eredmények alapján a Shapiro–Wilk-próbák minden változó esetében szignifikáns eltérést jeleztek a normáloszláshoz képest. Figyelembe véve azonban a nagy mintanagyságot, valamint a ferdeség és csúcsosság mutatóit, az eloszlások kisebb mértékű torzulása feltételezhető.

A mérőeszközök megbízhatósági mutatói megfelelőek voltak: az omega- és Cronbach-alfa-értékek valamennyi esetben elfogadható vagy annál jobb belső konzisztenciára utaltak.

A hivatásélmény átlaga ($M = 5,40$) a skála felső tartományába esik, ami a mintában erős hivatásélmény jelenlétére utal. A munka értelmének dimenziói közül a pozitív értelem mutatta a legmagasabb átlagot, míg a pszichológiai jóllét összesített értéke szintén viszonylag kedvező szinten alakult. A kiegészítő két dimenziója közül a kiábrándultság és a kimerülés mérsékelt átlagértékeket mutatott, a reziliencia és az énhatékonyság pedig megfelelő szinten jelent meg a mintában.

Módszertani szempontból fontos, hogy bár az eloszlások nem voltak normálisak, a megbízhatósági mutatók alapján a bevont mérőeszközök alkalmasnak bizonyultak a további statisztikai elemzésekre. Az eloszlások normalitástól való eltérése, valamint az ordinális skálák alkalmazása miatt a változók közötti kétváltozós kapcsolatok vizsgálatánál Spearman-féle rangkorrelációs együtthatókat alkalmaztunk.

6.3.2.2 Korrelációs összefüggések

A vizsgált változók közötti kétváltozós kapcsolatok feltárására korrelációs elemzést végeztünk.

14. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók Spearman-féle korrelációs mátrixa

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Hivatás	-							
2	Énhatékonyság	0.162	-						
3	WAMI	Pozitív értelem	0.571	0.284	-				
4		A munkán keresztüli értelemkeresés	0.475	0.177	0.665	-			
5		A közjóért való motiváció	0.416	0.208	0.673	0.645	-		
6	Pszichológiai jóllét		0.212	0.432	0.497	0.401	0.481	-	
7	MOLBI	Kiábrándultság	-0.525	-0.276	-0.576	-0.480	-0.482	-0.542	-
8		Kimerülés	-0.229	-0.221	-0.393	-0.297	-0.299	-0.536	0.536
9	Reziliencia		0.237	0.621	0.380	0.309	0.335	0.598	0.432
								0.379	

Megjegyzés. Minden kapcsolat szignifikáns legalább $p < 0,05$ szinten

A korrelációs eredmények alapján a hivatásélmény minden vizsgált pszichológiai változóval szignifikáns kapcsolatot mutatott. Az összefüggések erőssége azonban eltérő volt. A leggyengébb pozitív kapcsolat az énhatékonysággal mutatkozott ($\rho(325) = 0,16$; $p < 0,001$), ami alacsony hatásméretű összefüggést jelez. Ezzel szemben a legerősebb pozitív kapcsolat a munka értelmének pozitív értelem dimenziójával jelent meg ($\rho(325) = 0,571$; $p < 0,001$), amely erős kapcsolatnak tekinthető.

A hivatásélmény és a WAMI további dimenziói között szintén pozitív irányú összefüggések mutatkoztak. A munkán keresztüli értelemkeresés közepes erősségű pozitív kapcsolatban állt a hivatásélménnyel, csakúgy, mint a közjóért való motiváció. A pszichológiai jóllét és a reziliencia szintén pozitív összefüggést mutatott a hivatásélménnyel, bár ezek hatásmérete

mérsékeltőbb volt, mint a munka értelmének dimenziói esetében.

A kiégés két dimenziója ezzel szemben negatív irányú kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel. A kiábrándultság esetében ez az összefüggés erősebb volt ($\rho(325) = -0,53$; $p < 0,001$), míg a kimerülés és a hivatásélmény között gyengébb negatív kapcsolat jelent meg ($\rho(325) = -0,23$; $p < 0,001$). Ez arra utal, hogy a hivatásélmény különösen erősen függ össze a munkával kapcsolatos motivációvesztés, eltávolodás és kiábrándultság alacsonyabb szintjével.

Összességében a korrelációs eredmények azt mutatják, hogy a hivatásélmény legszorosabban a munka értelmének megélésével, valamint a kiábrándultság alacsonyabb szintjével kapcsolódik össze. Ugyanakkor a pszichológiai jóllét, a reziliencia és az énhatékonyság is szignifikáns, bár mérsékeltőbb kapcsolatot mutatnak a hivatásélménnyel. Ezek a kétváltozós eredmények alátámasztották, hogy a hivatásélmény több, egymással összefüggő pszichológiai dimenzióhoz kapcsolódik, ezért indokolt volt olyan többváltozós modell alkalmazása, amely ezek együttes hatását is vizsgálni tudja.

6.3.2.3 A hierarchikus regressziós modell eredményei

A hivatásélmény pszichológiai prediktorainak feltárására hierarchikus lineáris regressziós modellt alkalmaztunk. Az elemzés első blokkjába a demográfiai kontrollváltozók kerültek, nevezetesen az életkor, a nem és az iskolai végzettség. A második blokkba a pszichológiai változókat vontuk be: az énhatékonyságot, a munka értelmének három dimenzióját, a pszichológiai jóllétet, a kiégés két dimenzióját és a rezilienciát.

A regressziós modell eredményeit a 15. táblázat foglalja össze.

15. táblázat. A hierarchikus regressziós modell második blokkjának eredményei

Modell		Regressziós együttható	Standard hiba	β	t	p
	Tengelymetszet	-1,696	0,967		-1,750	0,081
	Életkor	$7,530 \times 10^{-4}$	0,004	0,007	0,178	0,859
	Nem	-0,018	0,088		-0,203	0,839

Modell		Regressziós együttható	Standard hiba	β	t	p
Iskolai végzettség (referencia= általános iskola)	Középiskola (gimnázium, szakközépiskola, szakiskola)	0,551	0,701		0,787	0,432
	Főiskola/BA	0,423	0,699		0,605	0,546
	Egyetem/MA/MsC	0,245	0,697		0,352	0,725
	Doktori fokozat/PhD	0,312	0,717		0,435	0,664
Énhatékonyság		0,004	0,012	0,019	0,368	0,713
WAMI	Pozitív értelem	0,163	0,026	0,412	6,315	< ,001
	A munkán keresztüli értelemkeresés	0,076	0,023	0,185	3,218	0,001
	A közjóért való motiváció	$3,394 \times 10^{-4}$	0,021	$9,437 \times 10^{-4}$	0,016	0,987
Pszichológiai jóllét		-0,350	0,098	-0,209	-3,584	< ,001
MOLBI	Kiábrándultság	-0,133	0,021	-0,374	-6,347	< ,001
	Kimerülés	0,022	0,015	0,071	1,435	0,152
Reziliencia		0,004	0,009	0,023	0,399	0,690

Az első blokk nem bizonyult szignifikánsnak, vagyis a bevont demográfiai változók önmagukban nem magyarázták szignifikánsan a hivatásélmény varianciáját, $F(6,319) = 0,984$; $p = 0,436$. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény ebben a mintában nem elsősorban életkori, nemi vagy iskolai végzettségbeli különbségek mentén szerveződik.

A második blokk bevonását követően a modell szignifikánssá vált, $F(8,311) = 25,045$; $p < 0,001$, és a korrigált determinációs együttható alapján a hivatásélmény varianciájának 50,9%-át magyarázta. Ez magas magyarázott varianciának tekinthető, és arra utal, hogy a bevont pszichológiai változók együttesen jelentős mértékben hozzájárulnak a hivatásélmény alakulásának megértéséhez.

A modell előfeltételeinek ellenőrzése alapján a becslések stabilnak tekinthetők. A multikollinearitás nem jelentett problémát, mivel a VIF-értékek 1,021 és 1,678 között

alakultak. A szóráshomogenitás megfelelő volt, a reziduálisok nem mutattak szisztematikus mintázatot, a Cook-féle távolság nem jelzett a modellt jelentősen torzító kiugró értékeket, és a hibatagok között nem volt autokorreláció sem (Durbin–Watson = 2,15; $p = 0,189$). Bár a magasabb prediktált értékeknél enyhe torlódás volt megfigyelhető, ez nem sértette súlyosan a lineáris regresszió alkalmazhatóságát.

A pszichológiai változók közül összesen négy mutatott szignifikáns hatást a modellben. A legerősebb pozitív prediktor a WAMI pozitív értelem faktora volt ($\beta = 0,41$; $p < 0,001$), amely közepes erősségű pozitív kapcsolatot jelzett. Ez azt mutatja, hogy minél inkább élte meg a válaszadó munkáját pozitív értelemmel telítettnak, annál magasabb hivatásélménnyel számolt be.

A munkán keresztüli értelemkeresés szintén szignifikáns pozitív prediktornak bizonyult ($\beta = 0,19$; $p = 0,001$), bár ennek hatásmérete gyengébb volt. Ez arra utal, hogy nemcsak a már megélt értelem, hanem az értelem aktív keresése is hozzájárulhat a hivatásélmény erősödéséhez, noha kisebb mértékben.

A pszichológiai jóllét összesített mutatója ugyanakkor a regressziós modellben gyenge negatív kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel ($\beta = -0,21$; $p < 0,001$). Ez azért figyelemre méltó, mert a kétváltozós korrelációs elemzésben a kapcsolat még pozitív irányú volt. Az előjelváltás arra utal, hogy a pszichológiai jóllét a modellben szereplő többi változóval részben közös, részben attól elkülönülő varianciát hordoz, így a regresszióban megjelenő együttható már a jóllét kontrollált, egyedi hozzájárulását tükrözi.

A kiégés dimenziói közül a kiábrándultság közepes erősségű negatív prediktorként jelent meg ($\beta = -0,37$; $p < 0,001$), ami azt jelzi, hogy a magasabb kiábrándultság alacsonyabb hivatásélménnyel járt együtt. Ez az eredmény összhangban áll a korrelációs elemzés mintázatával, és arra utal, hogy a munkával kapcsolatos motivációvesztés és eltávolodás a hivatásélmény egyik legfontosabb negatív összefüggése.

A többi pszichológiai változó nem bizonyult szignifikáns prediktornak a demográfiai tényezők és a többi pszichológiai változó kontrollálása mellett. Az énhatékonyság, a közjóért való motiváció, a kimerülés és a reziliencia tehát nem járult hozzá önállóan a modell magyarázóerejéhez. Ez nem jelenti azt, hogy ezek a változók ne állnának kapcsolatban a

hivatásélménnyel, hanem inkább arra utal, hogy hatásuk a többi bevont pszichológiai tényezőhöz viszonyítva nem mutatkozott önálló prediktív erőként ebben a modellben.

Az eredmények összességében azt mutatják, hogy a hivatásélmény alakulásában elsősorban a munka értelmének megélése, különösen a pozitív értelem dimenziója, valamint a kiábrándultság alacsony szintje játszik meghatározó szerepet. Emellett a munkán keresztüli értelemkeresés is hozzájárul a hivatásélményhez, míg a pszichológiai jóllét egyedi, kontrollált hatása a modellben ellentétes irányban jelent meg a kétváltozós kapcsolathoz képest. Ez a mintázat már előrevetíti, hogy a hivatásélmény és a pszichológiai működés kapcsolata nem lineáris és nem egyértelműen pozitív, hanem összetett és részben ambivalens természetű.

6.3.2.4 A hipotézisek értékelése

A kvantitatív vizsgálat során megfogalmazott hipotézisek részben megerősítést nyertek, ugyanakkor az eredmények több ponton árnyaltabb képet rajzoltak a hivatásélmény pszichológiai összefüggérendszeréről, mint amit az előzetes várakozások alapján feltételezni lehetett.

Az első hipotézis szerint a pszichológiai jóllét pozitív, közepes erősségű kapcsolatban áll a hivatásélménnyel. A kétváltozós korrelációs elemzés ezt az irányt alátámasztotta, mivel a pszichológiai jóllét pozitív kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel. A többváltozós regressziós modellben azonban a pszichológiai jóllét gyenge, negatív irányú egyedi hatásként jelent meg. Ennek megfelelően H1 ebben a formában nem nyert egyértelmű megerősítést. Az eredmény arra utal, hogy a pszichológiai jóllét és a hivatásélmény kapcsolata összetettebb annál, mint amit egy egyszerű pozitív lineáris összefüggés feltételezne. A regressziós modellben megjelenő előjelváltás azt jelzi, hogy a jóllét egyedi hozzájárulása eltérhet a kétváltozós együttjárás mintázatától.

A második hipotézis szerint a reziliencia pozitív, közepes erősségű kapcsolatban áll a hivatásélménnyel. A korrelációs elemzés pozitív kapcsolatot mutatott a két változó között, azonban a regressziós modellben a reziliencia nem bizonyult szignifikáns prediktornak. Ennek megfelelően H2 nem nyert megerősítést. Ez arra utal, hogy a reziliencia önmagában ugyan összefügg a hivatásélménnyel, de a többi pszichológiai változó figyelembevételével nem jelenik meg önálló magyarázó tényezőként.

A harmadik hipotézis az énhatékonyság és a hivatásélmény közötti pozitív, közepes erősségű kapcsolatot feltételezte. A korrelációs elemzés itt is szignifikáns, de alacsony erősségű pozitív kapcsolatot mutatott, a regressziós modellben azonban az énhatékonyság nem adott szignifikáns hozzájárulást a hivatásélmény magyarázatához. Ennek alapján H3 sem nyert megerősítést. Az eredmények azt sugallják, hogy az énhatékonyság inkább tágabb adaptív pszichológiai háttértényezőként lehet jelen, mintsem a hivatásélmény közvetlen, önálló prediktoraként.

A negyedik hipotézis szerint a munka értelmének megélése pozitív irányú, erős kapcsolatban áll a hivatásélménnyel. Ez a hipotézis részben megerősítést nyert. A korrelációs elemzésben a munka értelmének pozitív értelem dimenziója mutatta a legerősebb kapcsolatot a hivatásélménnyel, és a regressziós modellben is ez bizonyult a legerősebb pozitív prediktornak. A munkán keresztüli értelemkeresés szintén szignifikáns pozitív hatást mutatott, bár gyengébb mértékben. Ugyanakkor a közjóért való motiváció a többváltozós modellben nem bizonyult szignifikánsnak. Így H4 alapirányát tekintve megerősítést nyert, de az eredmények azt is jelzik, hogy a munka értelmének különböző dimenziói eltérő súllyal kapcsolódnak a hivatásélményhez.

Az ötödik hipotézis szerint a kiábrándultság negatív irányú, erős kapcsolatban áll a hivatásélménnyel. Ez a hipotézis részben szintén megerősítést nyert. A korrelációs elemzésben a kiábrándultság erős negatív kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel, míg a regressziós modellben közepes erősségű negatív prediktorként jelent meg. Ennek alapján H5 iránya megerősítést nyert, ugyanakkor a várt erős helyett a többváltozós modellben közepes erősségű hatás mutatkozott.

Összességében a hipotézisek értékelése azt mutatja, hogy a vizsgálat legerősebben a munka értelmének szerepét és a kiábrándultság negatív jelentőségét támasztotta alá. Ezzel szemben a pszichológiai jóllét, a reziliencia és az énhatékonyság esetében az eredmények árnyaltabb, részben a várakozásoktól eltérő mintázatot rajzoltak ki. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatásélmény több, egymással összefüggő pszichológiai tényező mentén szerveződik.

6.3.3 *Az integrált eredmények értelmezése*

A kvalitatív és kvantitatív eredmények együttes értelmezése alapján a vállalkozói hivatásélmény olyan komplex pszichológiai jelenségként írható le, amelyben az értelem, az identitás, az autonómia, a megterhelés és az adaptív működés különböző dimenziói egymással összefüggésben szerveződnek. A két módszertani szakasz eltérő nézőpontból közelítette meg ugyanazt a jelenséget, de eredményeik több ponton egymást erősítették és árnyalták.

A kvalitatív szakasz azt mutatta meg, hogy a hivatásélmény a résztvevők számára elsősorban nem a vállalkozói státuszhoz, hanem az önazonosnak, értelmesnek és belsőleg motiválónak megélt tevékenységekhez kapcsolódik. A kvantitatív eredmények ezt a mintázatot azzal támasztották alá, hogy a hivatásélmény legerősebb prediktora a munka pozitív értelmének megélése volt. A két eredményszint egybehangzóan arra utal, hogy a hivatásélmény központi pszichológiai magja az értelemtel munkavégzés tapasztalata, vagyis az, hogy az egyén munkáját jelentőségteljesnek, célirányosnak és személyesen fontosnak éli meg.

A kvalitatív eredményekben hangsúlyosan megjelent az autonómia és az önirányítás, mint a hivatásélmény megélésének strukturális feltétele. A résztvevők beszámolóí szerint a vállalkozói működés azért kedvez a hivatásélmény kialakulásának, mert lehetővé teszi az értékekkel összhangban álló, önazonos munkaszervezést. A kvantitatív szakasz ugyan az autonómiát közvetlenül nem mérte önálló változóként, de több vizsgált konstruktum - különösen az énhatékonyság, a pszichológiai jóllét és a munka értelmének dimenziói - közvetett módon kapcsolódott ehhez a működésmódhoz. Az eredmények alapján úgy tűnik, hogy az autonómia nem önmagában, hanem a munkával kapcsolatos értelemképzésen és az identitásközel működésen keresztül válhat a hivatásélmény egyik meghatározó feltételévé.

A két módszertani szakasz abban is összecsengett, hogy a hivatásélmény nem tisztán pozitív tapasztalatként rajzolódott ki. A kvalitatív eredmények részletesen bemutatták a pszichológiai megterhelés, a bizonytalanság, a munka-magánélet határainak elmosódása és a fenntarthatósági nehézségek jelenlétét. A kvantitatív eredmények ezt azzal erősítették meg, hogy a kiábrándultság a hivatásélmény egyik legerősebb negatív prediktorának bizonyult. Ez az összefüggés arra utal, hogy a hivatásélmény szoros kapcsolatban áll a munkával való affektív viszony minőségével, és különösen érzékeny a munkától való pszichológiai eltávolodásra.

Az integrált értelmezés szempontjából különösen figyelemre méltó a pszichológiai jóllét eredménye. A kvalitatív szakasz alapján a hivatásélmény egyértelműen összefüggésbe hozható volt a személyes fejlődés, az önismeret, az életcél és az önazonosság tapasztalatával, vagyis több olyan dimenzióval, amely a pszichológiai jóllét eudaimonikus modelljéhez kapcsolható. A korrelációs elemzés ezt pozitív irányban vissza is igazolta. A regressziós modellben megjelenő negatív előjel ugyanakkor arra figyelmeztet, hogy a jóllét és a hivatás kapcsolata nem redukálható egyszerűen pozitív együttjárásra. Inkább arról lehet szó, hogy a hivatásélmény bizonyos komponensei olyan pszichológiai működéselemekkel is összefonódnak, amelyek a többi pozitív pszichológiai változó kontrollja mellett már eltérő mintázatot mutatnak.

A reziliencia és az énhatékonyság kapcsán a két szakasz között első látásra eltérés mutatkozott. A kvalitatív anyagban a fejlődés, az alkalmazkodás, az újrakezdés képessége és az önreflexió markánsan jelent meg, míg a kvantitatív modellben a reziliencia és az énhatékonyság nem bizonyult önálló szignifikáns prediktornak. Ez azonban nem feltétlenül jelent tartalmi ellentmondást. Sokkal inkább arra utalhat, hogy ezek a változók nem közvetlenül, hanem közvetettebb módon, például az értelem megélésén vagy a kiábrándultság alacsonyabb szintjén keresztül kapcsolódhatnak a hivatásélményhez. A kvalitatív eredmények alapján ugyanis ezek inkább a hivatás fenntarthatóságát támogató működésmódként, semmint annak közvetlen pszichológiai magjaként jelentek meg.

Összességében az integrált eredmények alapján a vállalkozói hivatásélmény olyan identitásközelbi pszichológiai folyamatként értelmezhető, amely egyszerre hordoz jelentős pszichológiai erőforrásokat és potenciális megterheléseket. A kvalitatív eredmények feltárták ennek megélt mintázatait, míg a kvantitatív elemzések arra utaltak, hogy a munka értelmének megélése és a kiábrándultság alacsony szintje kiemelt szerepet játszik a hivatásélmény fenntartásában. A két eredményszint együttesen arra utal, hogy a vállalkozói hivatás nem statikus adottság, hanem aktívan fenntartott és alakított tapasztalat.

6.4 Részdiskusszió

6.4.1 A vizsgálat fő tanulságai

A III. vizsgálat legfontosabb hozadéka abban áll, hogy a kvalitatív szakaszban azonosított pszichológiai dimenziók és összefüggések kvantitatív vizsgálatát is lehetővé tette. Nem csupán megerősítette a korábbi eredményeket, hanem pontosította is azok szerkezetét azáltal, hogy megmutatta, mely tényezők kapcsolódnak közvetlenebbül, és melyek inkább közvetett módon a hivatásélményhez.

A vizsgálat egyik legfontosabb tanulsága, hogy a hivatásélmény nem általános pozitív pszichológiai működésként ragadható meg, hanem bizonyos kulcsdimenziók köré szerveződik. Az eredmények alapján a munka értelmének megélése kiemelt jelentőségű tényezőnek bizonyult, ami arra utal, hogy a hivatásélmény központi eleme a munkához kapcsolódó jelentőségteljeség megtapasztalása.

Ezzel párhuzamosan a vizsgálat rávilágított arra is, hogy a hivatásélmény szorosan összefonódik a megterhelés kérdésével. A hivatás nem egyszerűen pozitív állapotként jelenik meg, hanem olyan működésmódként, amely fokozott bevonódással jár, és ezáltal érzékeny a munkával kapcsolatos negatív élményekre is. Ez a kettősség különösen fontos a vállalkozói kontextusban, ahol a határok gyakran elmosódnak, és a személyes és szakmai szerepek szorosan összekapcsolódnak.

A pszichológiai jóllét és a hivatásélmény kapcsolatának összetettsége tovább árnyalja ezt a képet. Az eredmények arra utalnak, hogy a jóllét nem tekinthető a hivatás egyszerű indikátorának, hanem olyan többkomponensű konstrukció, amely más pszichológiai tényezőkkel átfedésben működik. Ennek következtében a hivatásélmény nem vezethető vissza egyetlen általános jólléti dimenzióra.

Végül fontos tanulság, hogy azok a tényezők, amelyek a kvalitatív szakaszban a fejlődés, a megküzdés és az alkalmazkodás szempontjából meghatározónak tűntek, a kvantitatív modellben nem jelentek meg közvetlen prediktorként. Ez arra utal, hogy ezek a folyamatok inkább a hivatás fenntarthatóságát támogató háttérmechanizmusokként értelmezhetők, semmint annak közvetlen meghatározóiként.

Összességében a III. vizsgálat hozzájárult a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai szerkezetének pontosabb megértéséhez. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatásélmény nem egységes pozitív állapotként értelmezhető, hanem több, eltérő szerepet betöltő pszichológiai folyamat kölcsönhatásaként, amelyek együttesen alakítják annak megélését és hosszabb távú fenntarthatóságát. A jelen kevert módszertanú vizsgálat eredményei önálló magyar nyelvű publikációként is megjelentek (Jakab, Varga és Oláh, 2026a).

6.4.2 Elméleti implikációk

A jelen vizsgálat elméleti hozzájárulása elsősorban abban ragadható meg, hogy a hivatásélményt nem egységesen pozitív, hanem differenciált és többkomponensű pszichológiai jelenségként írja le. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatás nem ragadható meg egyetlen domináns dimenzió mentén, hanem olyan szerkezetként értelmezhető, amelyben az értelem megélése, a bevonódás mértéke és a pszichológiai megterhelés egymással összefüggésben jelenik meg.

A vizsgálat egyik fontos elméleti következménye, hogy megerősíti a hivatás, mint orientáció és a hivatás, mint megélt tapasztalat közötti különbség relevanciáját. Az eredmények alapján a pszichológiai kimenetek nem önmagában a hivatásként való azonosításból, hanem a munkában ténylegesen megélt értelemből és bevonódásból érthetők meg. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény empirikus vizsgálatában a hangsúlyt a megélt értelem és az identitásbeli bevonódás mérésére érdemes helyezni.

A jelen eredmények továbbá finomítják a hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatáról alkotott képet. A kapcsolat nem írható le egyszerű pozitív együttjárásként, hanem több, egymással átfedő pszichológiai dimenzió mentén szerveződik. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény nem tekinthető a jóllét egyértelmű indikátorának, hanem attól részben független, sajátos működésmódot képvisel.

A kevert módszertani megközelítésből adódó további elméleti tanulság, hogy a kvalitatív szinten hangsúlyos tényezők nem minden esetben jelennek meg közvetlen kvantitatív prediktorként. Ez arra utal, hogy a hivatásélményhez több, egymással összefüggő pszichológiai folyamat kapcsolódhat, amelyek szerepének pontos feltárása további

kutatásokat igényel. Ennek megfelelően a jövőbeli elméleti modellekben indokolt lehet a közvetítő és moderáló folyamatok explicitebb kezelése.

Összességében a jelen vizsgálat hozzájárulása abban áll, hogy a hivatásélményt nem egységes pozitív állapotként, hanem több, egymással kölcsönhatásban álló pszichológiai folyamat rendszerként értelmezi. Ez az értelmezés lehetővé teszi, hogy a hivatásélmény egyszerre kapcsolódjon az értelem megéléséhez, a személyes bevonódáshoz és a megterhelés különböző formáihoz.

6.4.3 Gyakorlati implikációk

A jelen vizsgálat gyakorlati jelentősége abból fakad, hogy a vállalkozói hivatásélmény fenntarthatóságát nem absztrakt eszmeként, hanem konkrét pszichológiai feltételekhez kötött folyamatként írja le. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatásélmény tartóssága nem pusztán a belső motiváció vagy az elhivatottság intenzitásának függvénye, hanem összefügg azzal is, hogy a vállalkozó milyen mértékben képes értelmet találni a munkájában, kontrollt gyakorolni a működése felett, valamint kezelni a kiábrándultság és a pszichológiai túlterhelés kockázatait.

A gyakorlat szempontjából ez azt jelenti, hogy a vállalkozókat támogató programoknak, fejlesztéseknek és intervencióknak nem kizárólag üzleti kompetenciákra kell irányulniuk, hanem a munkához való pszichológiai viszonyulás támogatására is. Különösen fontosnak tűnik az önreflexió erősítése, mivel a kvalitatív és kvantitatív eredmények együtt arra utalnak, hogy a hivatásélmény fenntartása szorosan összefügg azzal, hogy az egyén képes-e saját értékeihez, motivációihoz és határaihoz tudatosan viszonyulni. Az ilyen jellegű támogatás coaching, mentorálás vagy reflektív önismereti programok formájában egyaránt megjelenhet.

A jelen eredmények alapján kiemelt gyakorlati jelentősége van a munka értelmének tudatosításának és megerősítésének. Mivel a kvantitatív modellben a pozitív értelem bizonyult a legerősebb prediktornak, indokoltnak tűnik olyan fejlesztő beavatkozások alkalmazása, amelyek segítik a vállalkozókat abban, hogy világosabban lássák saját tevékenységük jelentését, társadalmi hasznosságát és személyes értékét. Ez különösen fontos lehet olyan időszakokban, amikor a működés rutinszerűvé, túlterheltté vagy egzisztenciálisan bizonytalanná válik, és a hivatásélmény érzelmi vagy motivációs szinten meggyengül.

A gyakorlati következmények között hangsúlyos helyet foglal el a kiégés megelőzése is. A kiábrándultság szignifikáns negatív kapcsolata arra utal, hogy a hivatásélmény hosszú távú fenntarthatósága nem képzelhető el a pszichológiai terhelés tudatos kezelése nélkül. A vállalkozók esetében különösen fontos lehet olyan támogató struktúrák kialakítása, amelyek segítenek a munka-magánélet határainak fenntartásában, a regenerációban és a túlzott bevonódás felismerésében. A hivatásélmény ugyanis - éppen identitásbeli mélysége miatt - könnyen olyan működéshez vezethet, amelyben a személy nehezen választja le önmagát a munkájáról.

A jelen vizsgálat alapján az autonómia és a kontroll megélésének támogatása szintén fontos gyakorlati terület. Bár a vállalkozói működés önmagában gyakran együtt jár az önirányítás élményével, a kvalitatív eredmények azt mutatták, hogy ez a szabadság sokszor fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és önszabályozási kényszerrel társul. Ennek megfelelően a vállalkozókat segítő gyakorlatban nem elegendő pusztán az autonóm működést, mint kívánatos állapotot hangsúlyozni, hanem szükséges azokat a készségeket is fejleszteni, amelyek lehetővé teszik a szabadság fenntartható kezelését. Ilyen lehet a határkezelés, az időgazdálkodás, a prioritásalkotás vagy a támogató kapcsolatok tudatos építése.

A gyakorlati implikációk körében érdemes kiemelni azt is, hogy a hivatásélmény nem rögzült adottságként, hanem alakítható tapasztalatként jelent meg. Ez különösen fontos üzenet a vállalkozói fejlesztés szempontjából, mert arra utal, hogy a hivatás nem egyszerűen „van vagy nincs”, hanem bizonyos feltételek mellett erősíthető, elmélyíthető vagy éppen sérülékennyé válhat. A vállalkozói lét támogatása ezért nemcsak a túlélésre vagy a növekedésre, hanem a pszichológiai fenntarthatóságra is irányulhat.

Összességében a jelen vizsgálat gyakorlati szempontból azt hangsúlyozza, hogy a vállalkozói hivatásélmény támogatása több szinten valósulhat meg: az értelem megélésének erősítésén, az önreflexió fejlesztésén, a kiégési kockázatok mérséklésén, valamint az autonóm működés fenntarthatóbb szervezésén keresztül. Az eredmények arra utalnak, hogy a vállalkozói működés pszichológiai támogatása nem pusztán jólléti kérdés, hanem a hosszú távú szakmai működőképesség egyik feltétele is.

6.4.4 Korlátok és további kutatási irányok

A III. vizsgálat eredményeinek értelmezése során több módszertani és tartalmi korlátot is figyelembe kell venni. Mindenekelőtt hangsúlyozandó, hogy a kutatás mind kvalitatív, mind kvantitatív szakaszában nem véletlenszerű mintavételi eljárások történtek. A kvalitatív szakasz célzott és részben hólabda-jellegű mintavétellel zajlott, míg a kvantitatív adatfelvételben kényelmi mintavétel érvényesült. Ez a megoldás lehetővé tette a releváns vállalkozói célcsoport elérését, ugyanakkor korlátozza az eredmények általánosíthatóságát, így azok elsősorban a vizsgált mintára vonatkozóan értelmezhetők.

További korlátot jelent, hogy a kvalitatív és kvantitatív szakasz eltérő mintákra épült, és funkciójuk sem volt azonos. A kvalitatív szakasz a megélt tapasztalatok feltárását, a kvantitatív szakasz pedig a strukturált összefüggések vizsgálatát szolgálta, így az integráció nem teljes megfeleltetésként, hanem egymást kiegészítő nézőpontok összekapcsolásaként értelmezhető.

A kvalitatív szakaszhoz kapcsolódóan fontos megjegyezni, hogy a vállalkozás életciklusa, mérete vagy szervezeti sajátosságai nem jelentek meg explicit elemzési szempontként. Ez korlátozza annak megítélését, hogy e kontextuális tényezők miként befolyásolják a hivatásélmény alakulását.

A kvantitatív szakasz egyik legfontosabb korlátja a keresztmetszeti kutatási elrendezés, amely nem teszi lehetővé oksági vagy időbeli következtetések levonását. A feltárt összefüggések ezért együttjárásokként értelmezhetők.

További módszertani megfontolás, hogy a kérdőíves mérőeszközök csak részben képesek megragadni a hivatásélmény komplex, időben alakuló természetét. Egyes kvalitatívan hangsúlyos tényezők – például az önismereti folyamatok vagy a reziliencia – így nem feltétlenül jelennek meg közvetlen kvantitatív prediktorként.

A minta összetételéhez kapcsolódóan megemlítenéd, hogy a kvantitatív adatfelvételben a női vállalkozók aránya magasabb volt, ami befolyásolhatja az eredmények általánosíthatóságát.

A további kutatások számára a jelen eredmények több irányt is kijelölnek. Indokoltak lennének longitudinális vizsgálatok, amelyek képesek feltárni a hivatásélmény időbeli

alakulását és annak kapcsolatát más pszichológiai változókkal. Emellett érdemes lenne a közvetítő és moderáló mechanizmusok vizsgálata, különösen az énhatékonyság, a reziliencia vagy a társas támogatás szerepének pontosabb megértése érdekében. Végül fontos kutatási irány lehet annak feltárása, hogy miként alakul a hivatásélmény olyan helyzetekben, amikor meggyengül, megszakad vagy konfliktusba kerül más életcélokkal.

Összességében a jelen vizsgálat korlátai nem gyengítik az eredmények értékét, hanem kijelölik azok értelmezési határait, és hozzájárulnak a hivatásélmény további, árnyaltabb vizsgálatához.

7 Integratív diszkusszió

7.1 Bevezetés az integratív diszkusszióhoz

A disszertáció empirikus vizsgálatai egymásra épülve járultak hozzá a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai természetének feltárásához. Az I. vizsgálat kvalitatív megközelítésben tárta fel a hivatásélmény megélt dimenzióit, a II. vizsgálat a hivatás mérésének pszichometriai megalapozását biztosította, míg a III. vizsgálat kvantitatív módszerekkel vizsgálta a hivatásélmény pszichológiai összefüggésrendszerét. Ez a három empirikus szint együttesen tette lehetővé, hogy a hivatás jelensége ne csupán mérhető konstrukcióként vagy megélt tapasztalatként jelenjen meg, hanem egy komplex, többdimenziós pszichológiai rendszerként váljon értelmezhetővé.

Az empirikus eredmények együttesen arra utalnak, hogy a vállalkozói hivatásélmény nem redukálható egyetlen pszichológiai tényezőre vagy lineáris kapcsolatrendszerre. A hivatásélmény egyszerre kapcsolódik az értelem megéléséhez, az identitásba ágyazottsághoz, az autonóm működéshez, valamint a pszichológiai megterhelés és a kiábrándultság tapasztalatához. Ez a komplexitás indokoltá teszi, hogy a disszertáció záró fejezete ne csak az eredmények összefoglalására törekedjen, hanem azok integratív értelmezésére és elméleti keretbe helyezésére.

A jelen fejezet célja ezért kettős. Egyrészt arra törekszik, hogy a disszertáció empirikus eredményeit egységes értelmezési keretbe rendezze, és feltárja azokat az alapvető pszichológiai mechanizmusokat, amelyek a vállalkozói hivatásélmény mögött meghúzódnak.

Másrészt célja egy olyan elméleti modell felvázolása, amely képes integrálni az értelem, az identitás, az autonómia és a pszichológiai megterhelés dimenzióit, és ezáltal hozzájárul a hivatás jelenségének árnyaltabb megértéséhez.

A fejezet szerkezete ennek megfelelően az empirikus eredményekből kiindulva halad az egyre magasabb szintű absztrakció felé. Először a hivatás, mint munkavégzési orientáció - azaz a munkához való tartósabb viszonyulás - és a hivatásélmény, mint megélt tapasztalat különbségét tárgyaljuk, majd bemutatjuk a vállalkozói működés autonóm keretének strukturáló szerepét. Ezt követően az értelem és a pszichológiai megterhelés dialektikus viszonyát elemezzük, különös tekintettel a hivatás ambivalens természetére. A fejezet ezt követően a hivatásélmény fenntarthatóságának kérdésére tér ki, majd egy integratív, dinamikus egyensúlyi modell formájában összegzi a főbb eredményeket. Végül a disszertáció elméleti és módszertani hozzájárulásait foglaljuk össze.

7.2 A hivatás, mint orientáció és megélt élmény

A disszertáció egyik központi elméleti és empirikus megállapítása, hogy a hivatás jelensége nem ragadható meg egységes konstrukcióként, hanem legalább két, egymástól megkülönböztethető, ugyanakkor egymással összefüggő szinten értelmezhető. A hivatás egyrészt értelmezhető munkavégzési orientációként - azaz a munkához való tartósabb viszonyulásként -, másrészt pedig megélt tapasztalatként, amely az egyén pszichológiai működésébe és identitásába ágyazódik.

Ez a megkülönböztetés a disszertáció elméleti keretében már korábban is megjelent, ugyanakkor az empirikus eredmények - különösen a kvalitatív és kvantitatív szakasz együttes értelmezése - egyértelműen megerősítették annak jelentőségét. A hivatás mint orientáció elsősorban a munkához való viszonyulás stabilabb mintázatait ragadja meg, beleértve az értékalapú elköteleződést, a célirányosságot és a munkavégzés jelenségének tulajdonítását. Ezzel szemben a hivatásélmény a konkrét munkavégzés során megélt pszichológiai tapasztalatokat jelenti, amelyek magukban foglalják az értelem megélését, az identitásbeli bevonódást, valamint a pozitív és negatív affektív élményeket egyaránt.

A kvalitatív eredmények különösen erőteljesen támasztották alá a hivatásélmény megélt természetét. A résztvevők beszámolói alapján a hivatás nem elsősorban deklaratív

önmeghatározásként jelent meg, hanem olyan tapasztalatként, amely a mindennapi munkavégzés során formálódik, és amely szorosan összefonódik az egyén önazonosságával. A résztvevők tapasztalatainak középpontjában az a tapasztalat állt, hogy a végzett tevékenység személyesen jelentőségteljes, értelmes és belsőleg motiváló, ugyanakkor ez az élmény nem volt mentes a megterheléstől, bizonytalanságtól és ambivalenciától sem.

A kvantitatív eredmények ezt a különbségtételt indirekt módon erősítették meg. A hivatásélmény legerősebb kapcsolata a munka értelmének megélésével volt kimutatható, míg más, általánosabb pszichológiai változók - például az énhatékonyság vagy a reziliencia - nem jelentek meg önálló prediktorként a többváltozós modellben. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény nem pusztán általános adaptív működés vagy pozitív pszichológiai állapot kifejeződése, hanem specifikusan a munkával kapcsolatos megélt értelméhez kötődik.

Az orientáció és az élmény közötti különbségtétel empirikus jelentősége abban ragadható meg, hogy segít megérteni, miért nem minden „hivatásként értelmezett munka” jár együtt pozitív pszichológiai kimenetekkel. Lehetséges ugyanis, hogy az egyén munkáját hivatásként definiálja, miközben a mindennapi tapasztalat szintjén nem jelenik meg az értelem, vagy éppen fokozott pszichológiai megterhelés társul hozzá. Ugyanakkor az is előfordulhat, hogy a hivatásélmény erősen jelen van anélkül, hogy az egyén explicit módon hivatásként címkézne a tevékenységét.

Ez a megkülönböztetés különösen fontos a vállalkozói kontextusban, ahol a munkavégzés és az identitás közötti határok gyakran elmosódnak, és ahol a munkához való viszonyulás és a megélt tapasztalat intenzívebben fonódik össze, mint más foglalkoztatási formák esetében.

Összességében a hivatás, mint munkavégzési orientáció és a hivatásélmény mint megélt tapasztalat megkülönböztetése lehetővé teszi a hivatás jelenségének pontosabb és árnyaltabb értelmezését. A jelen eredmények alapján a hivatás pszichológiai jelentősége elsősorban nem abban ragadható meg, hogy az egyén miként definiálja a munkáját, hanem abban, hogy azt hogyan éli meg a mindennapi tapasztalat szintjén.

7.3 Az autonóm vállalkozói keret strukturáló szerepe

A disszertáció empirikus eredményei alapján a vállalkozói működés nem csupán gazdasági vagy szervezeti keretként értelmezhető, hanem olyan pszichológiai cselekvési térként, amely alapvetően strukturálja a hivatásélmény kialakulását és megélését. A vállalkozói lét sajátossága, hogy az autonómia, az önirányítás és a döntéshozói kontroll magas szintje jellemzi, ami különleges feltételrendszert teremt a munkához való viszonyulás és a megélt tapasztalat szempontjából.

A kvalitatív eredmények egyértelműen rámutattak arra, hogy a résztvevők a vállalkozói működés egyik legfontosabb aspektusaként az autonómiát emelték ki. Az önállóság, a saját döntések feletti kontroll és az értékekkel összhangban történő működés lehetősége olyan alapélményként jelent meg, amely lehetővé teszi az önazonos munkavégzést. A beszámolók alapján a hivatásélmény nem elsősorban a vállalkozói státuszról fakadt, hanem abból a lehetőségből, hogy a résztvevők saját értékeik, preferenciáik és céljaik mentén szervezhetik tevékenységüket.

Ez az eredmény összhangban áll a kvantitatív vizsgálat indirekt megállapításaival is. Bár az autonómia önálló változóként nem szerepelt a modellben, több vizsgált konstrukció - különösen a munka értelmének megélése és az énhatékonyság - közvetett módon kapcsolódik az autonóm működéshez. A legerősebb prediktornak bizonyuló pozitív értelem dimenzió értelmezhető úgy is, mint annak a tapasztalata, hogy a végzett munka összhangban áll az egyén belső értékrendszerével és céljaival, ami a vállalkozói autonómia által válik lehetővé.

Ez a működési szabadság nem csupán háttérfeltétel, hanem a hivatásélmény egyik alapvető strukturáló tényezője. Olyan működési keretet biztosít, amelyben az egyén képes saját munkáját személyes értelemmel felruházni, és amely lehetővé teszi az identitás és a munkavégzés szorosabb integrációját. A vállalkozói lét tehát nem önmagában hordozza a hivatást, hanem olyan feltételrendszert teremt, amely kedvez a hivatásélmény kialakulásának.

Ugyanakkor a kvalitatív eredmények arra is rámutattak, hogy az autonómia nem kizárólag pozitív tapasztalatként jelenik meg. A szabadság és önirányítás élménye gyakran együtt jár a fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és a döntések következményeinek teljes viselésével. A résztvevők beszámolóiban az autonóm működéshez kapcsolódóan megjelentek a

túlterhelés, a határok elmosódása és a folyamatos készenléti állapot tapasztalatai is. Ez arra utal, hogy az autonómia nemcsak lehetőséget, hanem kitettséget is jelent.

Ez a kettősség különösen fontos a hivatásélmény szempontjából. Az autonómia egyrészt lehetővé teszi az önazonos, értelmes munkavégzést, amely a hivatásélmény egyik alapja, másrészt azonban olyan működési helyzetet hoz létre, amelyben a munka és az identitás közötti határok könnyen elmosódhatnak. Ez a folyamat fokozhatja a pszichológiai bevonódást, ugyanakkor növelheti a túlazonosulás és a kiégés kockázatát is.

Az autonóm vállalkozói keret így egyszerre teremti meg a hivatásélmény kibontakozásának lehetőségét, és hordozza annak pszichológiai kockázatait. Ennek következményei különösen az értelem és a pszichológiai megterhelés viszonyában válnak láthatóvá.

Összességében az autonóm vállalkozói keret strukturáló szerepe abban ragadható meg, hogy egyszerre teremti meg a hivatásélmény kialakulásának feltételeit, és hordozza annak kockázatait. Az autonómia nem tekinthető sem egyértelműen pozitív, sem egyértelműen negatív tényezőnek; sokkal inkább olyan kettős természetű jelenség, amelynek hatása attól függ, hogy az egyén miként képes élni a benne rejlő lehetőségekkel, illetve kezelni az abból fakadó kitettséget.

7.4 Értelem és pszichológiai megterhelés dialektikája

A disszertáció empirikus eredményei alapján a vállalkozói hivatásélmény egyik alapvető sajátossága, hogy nem értelmezhető kizárólag pozitív pszichológiai jelenséggént. A hivatásélmény központi eleme a munka értelemmel való telítettsége és az ahhoz kapcsolódó identitásbeli bevonódás, ugyanakkor ez az intenzív kapcsolódás egyidejűleg fokozott pszichológiai kitettséggel is jár. Az értelem és a megterhelés így nem egymást kizáró, hanem egymással strukturálisan összekapcsolódó dimenziók.

A kvantitatív eredmények egyértelműen azt mutatták, hogy a hivatásélmény legerősebb kapcsolata a munka értelmének megéléséhez kötődik. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény központi magja az a tapasztalat, hogy a végzett tevékenység személyesen jelentőségteljes, célirányos és belsőleg motiváló. Ugyanakkor a kvalitatív beszámolók világossá tették, hogy ez az értelem nélküli működés nem egy „könnyű” vagy terhektől mentes állapot, hanem gyakran intenzív bevonódással, felelősséggel és bizonytalansággal jár együtt.

A kvalitatív és kvantitatív eredmények együttes értelmezése arra utal, hogy az értelem és a pszichológiai megterhelés viszonya nem írható le egyszerű ellentétként. Azok a helyzetek, amelyek a legerősebb értelemélményt biztosítják - például az önazonos, nagy tétű vagy személyesen fontos tevékenységek - egyben a legnagyobb pszichológiai terhelést is magukban hordozhatják. A hivatásélmény így nem a megterhelés hiányában, hanem sok esetben annak kontextusában jön létre.

Ezt a kettősséget a kvantitatív eredmények a kiábrándultság szerepén keresztül is alátámasztják. A kiábrándultság negatív prediktorként való megjelenése arra utal, hogy a hivatásélmény érzékeny a munkához fűződő affektív viszony minőségére. Ugyanakkor az eredmények nem azt sugallják, hogy a pozitív értelemélmény és a negatív tapasztalatok egymást kizárnák, hanem inkább azt, hogy egyidejű jelenlétük különböző mintázatokat eredményezhet a pszichológiai működésben.

A pszichológiai jóllét eredményei tovább árnyalják ezt a képet. Míg a kétváltozós elemzés pozitív kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel, a többváltozós modellben megjelenő eltérő irányú egyedi hatás arra utal, hogy a kapcsolat nem redukálható egyszerű pozitív együttjárásra. A jóllét és a hivatásélmény közötti viszony inkább több, egymással átfedő és részben közvetített komponens mentén szerveződik, amelyek közül kiemelt szerepet játszanak az értelemhez és identitáshoz kapcsolódó folyamatok.

Ez az összetett mintázat arra utal, hogy a hivatásélmény nem tekinthető a pszichológiai jóllét egyértelmű indikátorának. Inkább olyan sajátos pszichológiai működésmódként értelmezhető, amelyben az értelem, a bevonódás és a megterhelés egyidejű jelenléte határozza meg a működés minőségét. A jóllét ebben a keretben nem a megterhelés hiányából fakad, hanem abból, hogy az egyén milyen módon képes viszonyulni és alkalmazkodni ezekhez az egymásnak feszülő tapasztalatokhoz.

A fenti eredmények jól illeszkednek azokhoz az elméleti megközelítésekhez, amelyek a pszichológiai működést nem a pozitív és negatív állapotok elkülönítésével, hanem azok integrációjával ragadják meg. A vállalkozói hivatásélmény ebből a nézőpontból olyan működésmódként értelmezhető, amelyben az értelem és a kitettség nem egymást kizáró, hanem egymást feltételező tényezők.

Összességében az eredmények arra utalnak, hogy a vállalkozói hivatásélményben az értelem és a pszichológiai megterhelés nem egymást kizáró, hanem egyidejűleg jelen lévő tapasztalatok. Ez felveti annak kérdését, hogy milyen folyamatok teszik lehetővé e kettősség hosszabb távú fenntartását.

7.5 A fenntarthatóság kérdése

Az előző fejezet eredményei alapján felmerül a kérdés, hogy milyen pszichológiai folyamatok teszik lehetővé a hivatásélmény hosszabb távú fennmaradását. Amennyiben a hivatás egyszerre kapcsolódik pozitív pszichológiai tapasztalatokhoz és fokozott kitettséghez, úgy kulcskérdéssé válik, hogy milyen feltételek mellett maradhat fenn hosszabb távon anélkül, hogy a megterhelés felülírná az értelemélményt.

A disszertáció empirikus eredményei alapján a hivatásélmény nem statikus állapotként, hanem dinamikus folyamatként értelmezhető. A kvalitatív beszámolókból a hivatásélmény nem egy stabil, változatlan élményként jelent meg, hanem olyan tapasztalatként, amely időben alakul, erősödik vagy gyengül, és amelyet különböző élethelyzetek, kihívások és fordulópontok befolyásolnak. A vállalkozói működés kontextusában ez különösen hangsúlyos, mivel a bizonytalanság, a változás és a felelősség folyamatos jelenléte állandó alkalmazkodást igényel.

A kvantitatív eredmények ezt a dinamikus természetet indirekt módon támasztották alá. A hivatásélmény szoros kapcsolata az értelem megélésével, valamint negatív összefüggése a kiábrándultsággal arra utal, hogy a hivatásélmény alakulása érzékeny a munkával kapcsolatos tapasztalatok minőségére. Ez arra utal, hogy a hivatás nem egyszer megszerzett és tartósan változatlan jelenség, hanem olyan pszichológiai folyamat, amely folyamatosan újratermelődik vagy éppen sérül.

Ebben a keretben a fenntarthatóság nem a megterhelés megszüntetését jelenti, hanem annak kezelését és integrációját. A kvalitatív eredmények alapján a résztvevők nem a nehézségek hiányáról számoltak be, hanem arról, hogy miként tanultak meg együtt élni azokkal, és hogyan alakították át tapasztalataikat olyan módon, amely lehetővé tette a továbblépést. A hivatásélmény fennmaradása tehát nem a terhelés eliminációján, hanem annak adaptív feldolgozásán múlik.

A fenntarthatóság pszichológiai feltételei ebben az értelemben több, egymással összefüggő mechanizmus mentén ragadhatók meg. Az egyik ilyen kulcsfolyamat a reflexivitás, amely lehetővé teszi, hogy az egyén saját élményeit értelmezze, újrakeretezze és értelemmel ruházza fel. A kvalitatív eredményekben az önreflexió és a tanulás visszatérő elemként jelent meg, ami arra utal, hogy a hivatásélmény fenntartása szorosan összefügg azzal a képességgel, hogy az egyén tudatosan viszonyuljon saját működéséhez.

Egy másik meghatározó tényező a határkezelés képessége. A vállalkozói működés sajátossága, hogy a munka és a magánélet közötti határok könnyen elmosódnak, különösen akkor, amikor a tevékenység szorosan kapcsolódik az identitáshoz. A kvalitatív beszámolókból gyakran megjelent a nehézség annak kijelölésében, hogy mikor ér véget a munka, és hol kezdődik a személyes tér. Ez arra utal, hogy a hivatásélmény fenntarthatóságának egyik feltétele az a képesség, hogy az egyén képes legyen strukturálni saját működését, és tudatosan szabályozni bevonódásának mértékét.

A fenntarthatóság harmadik fontos összetevője a pszichológiai erőforrások mobilizálása. A kvalitatív eredményekben a reziliencia, a megküzdési stratégiák és az alkalmazkodási képesség hangsúlyosan jelent meg, még akkor is, ha ezek a változók a kvantitatív modellben nem mutattak önálló prediktív hatást. Ez arra utal, hogy szerepük inkább a hivatásélmény fenntartásában, mintsem annak közvetlen kialakulásában ragadható meg. Ezek az erőforrások lehetővé teszik, hogy az egyén a megterhelő helyzeteket ne kizárólag veszteségként, hanem fejlődési lehetőségként is értelmezze.

A fenti mechanizmusok alapján a hivatásélmény fenntarthatósága olyan alkalmazkodási folyamatként értelmezhető, amelyben az egyén folyamatosan egyensúlyt teremt az értelem, a bevonódás és a pszichológiai terhelés között. Az önszabályozás ebben az értelemben nem csupán viselkedéses kontrollt jelent, hanem magában foglalja az érzelmi, kognitív és motivációs folyamatok tudatos irányítását is.

Ez a megközelítés összhangban áll a korábban bemutatott dialektikus kerettel: a hivatásélmény nem a pozitív állapotok stabil fenntartásán, hanem az ellentétes hatások közötti dinamikus egyensúly kialakításán keresztül válik tartóssá. A fenntarthatóság tehát nem egy végállapot, hanem folyamatosan újratermelődő egyensúlyi helyzet, amely az egyén aktív pszichológiai működésén alapul.

Összességében a hivatásélmény fenntarthatósága így olyan önszabályozási folyamatként értelmezhető, amely az értelem és a pszichológiai megterhelés közötti egyensúly fenntartásán alapul. Ennek integrált leírását a következő alfejezetben bemutatott modell adja.

7.6 A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje

7.6.1 A modell szükségessége és elméleti háttere

Az empirikus eredmények alapján a vállalkozói hivatásélmény nem írható le egyszerű lineáris kapcsolatok mentén. A 7.2–7.5 alfejezetek alapján a vállalkozói hivatásélmény olyan rendszerként írható le, amelyben az orientáció, az autonóm működési keret, az értelem, a pszichológiai megterhelés és az önszabályozás egymással összefüggésben alakítják a pszichológiai jóllét fenntarthatóságát.

Mindez indokoltá teszi egy olyan integratív modell megalkotását, amely nem izolált változók közötti kapcsolatokat, hanem egy kölcsönösen összefüggő, önszabályozott rendszert ír le. A jelen fejezetben bemutatott modell a vállalkozói hivatásélményt dinamikus egyensúlyi folyamatként értelmezi, amelyben az értelem, az identitás és a pszichológiai megterhelés egyidejű jelenléte strukturálja a pszichológiai működést, és amelynek kimenete a fenntartható pszichológiai jóllét.

Fontos megjegyezni, hogy a modell nem empirikusan tesztelt kauzális modellként, hanem a három vizsgálat eredményeinek integratív konceptuális szintéziseként értelmezendő. A modellben megjelenő kapcsolatok iránya és dinamikája a jelen kutatás keretében nem került közvetlen empirikus tesztelésre, ezért azok vizsgálata további longitudinális kutatások feladata lehet. A modell elsődleges célja a kvalitatív és kvantitatív eredmények elméleti integrációja, valamint a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai működésének szemléltetése.

7.6.2 *A modell fő komponensei*

A javasolt modell öt fő komponens köré szerveződik:

1. Hívatas, mint munkavégzési orientáció és megélt élmény

A modell kiindulópontja a hívatas, amely egyszerre értelmezhető a munkához való tartós viszonyulásként (orientációként), valamint megélt, identitásba ágyazott tapasztalatként. Ez a kettős természet összhangban áll a disszertáció elméleti keretével, és lehetővé teszi, hogy a hívatas ne statikus attitűdként, hanem dinamikus pszichológiai folyamatként jelenjen meg.

2. Az autonóm vállalkozói keret, mint strukturáló kontextus

A hívatásélmény az autonóm vállalkozói működés keretében realizálódik. Ez a kontextus lehetővé teszi az értékalapú, önazonos működést, ugyanakkor fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és pszichológiai kitettséggel jár. Az autonómia így kettős szerepet tölt be: egyszerre feltétele a hívatásélmény kialakulásának és forrása a megterhelésnek.

3. Értelem és identitásintegráció, valamint pszichológiai megterhelés dimenziói

A modell központi dinamikáját két, egymással párhuzamosan jelen lévő dimenzió alkotja. Az egyik az értelem és identitásintegráció, amely a munka értelemmel való felruházását, az önazonosság megélését és a belső motivációt foglalja magában. A másik a pszichológiai megterhelés dimenziója, amely a kiábrándultság, a kimerülés, a bizonytalanság és a határelmosódás tapasztalatait jelenti.

A két dimenzió nem egymást kizáró, hanem egymással párhuzamosan jelenlévő és kölcsönösen ható tényezőként értelmezhető.

4. Önszabályozási mechanizmusok

A modell kulcseleme az önszabályozás, amely mediáló és stabilizáló funkciót tölt be. Ide tartozik:

- a reflexivitás (az élmények értelmezése és újrakeretezése),
- a határkezelés (munka és magánélet elkülönítése),

- valamint a pszichológiai erőforrások mobilizálása (pl. reziliencia, megküzdés).

Ezek a tényezők nem közvetlen prediktorai a hivatásélménynek, hanem annak fenntarthatóságát biztosító folyamatokként működnek.

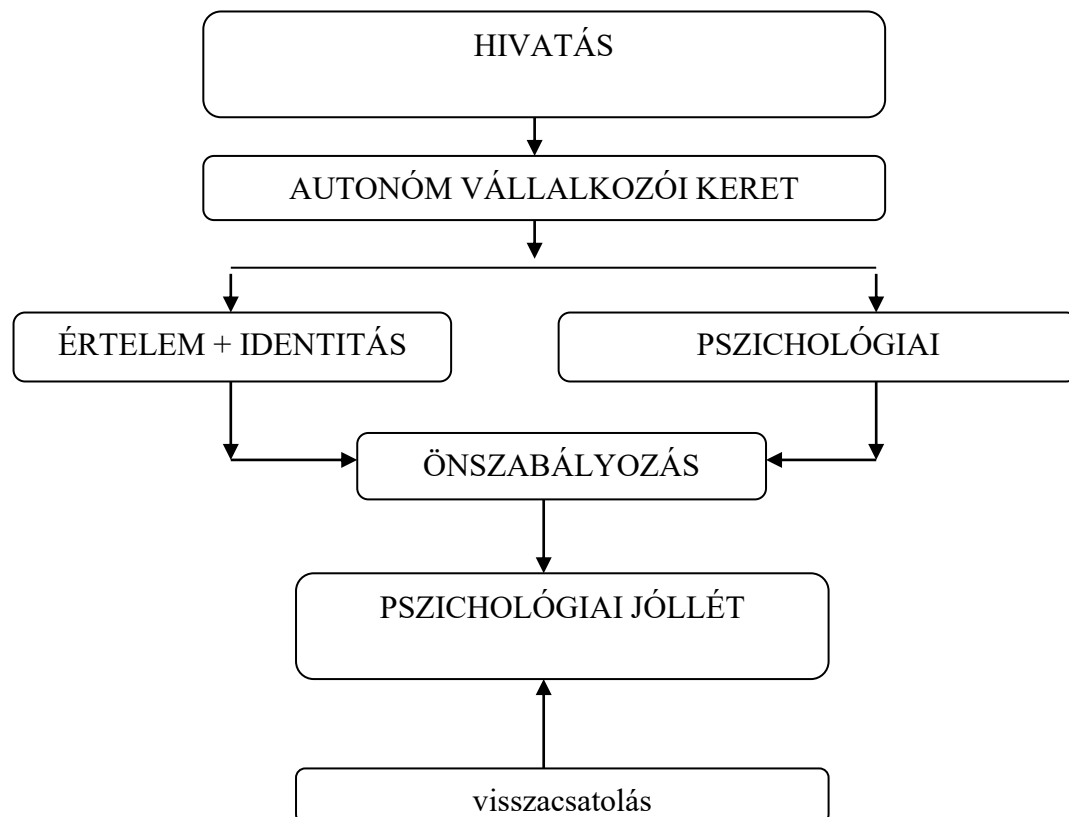
5. Pszichológiai jóllét, mint kimeneti és visszacsatoló tényező

A modell kimenete a pszichológiai jóllét, amely a Ryff-féle megközelítésnek megfelelően elsősorban eudaimonikus jellegű jóllétként értelmezhető (lásd: 2.3.1). A jóllét ugyanakkor nem pusztán végpontként jelenik meg, hanem visszacsatolási hatással is bír: erőforrásként hozzájárulhat az adaptív működés fenntartásához és az önszabályozási folyamatok stabilizálásához.

7.6.3 A vállalkozói hivatás és a pszichológiai jóllét konceptuális modellje

A 4. ábra a vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modelljét mutatja be. A modell a hivatásélmény és a pszichológiai jóllét közötti konceptuális összefüggéseket integrálja a disszertáció három empirikus vizsgálatának eredményei alapján.

4. ábra: A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje



7.6.4 A komponensek közötti kapcsolatok és a rendszer dinamikája

A javasolt modell komponensei nem egymástól elszigetelten működnek, hanem kölcsönös és időben alakuló kapcsolatrendszerként alkotnak. A vállalkozói hivatásélmény ebben az értelemben nem rögzített állapot, hanem olyan dinamikus működés, amelyben az értelem, az identitásbeli bevonódás, a pszichológiai megterhelés és az önszabályozás egymást folyamatosan alakítják.

A modell egyik alapfeltevése, hogy az értelem és a megterhelés nem egymást kizáró dimenziók. Éppen ellenkezőleg: a vállalkozói működésben gyakran ugyanazok a helyzetek hordozzák a legerősebb értelemélményt és a legnagyobb pszichológiai terhelést. Az önazonos, személyesen fontos és nagy jelentőséggel bíró munka fokozhatja a bevonódást, ugyanakkor a fokozott bevonódás növelheti a sérülékenységet, a határvesztés kockázatát és a túlterhelés valószínűségét is.

A rendszer dinamikája ezért nem írható le egyszerű pozitív vagy negatív irányú hatásokkal. Inkább olyan folyamatként érthető meg, amelyben a komponensek egymásra visszahatva mozdtítják el a működést kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb irányba. Ha a munkában megélt értelem erős, és ehhez megfelelő önszabályozási kapacitás társul, akkor az értelemélmény, a bevonódás és a jóllét kölcsönösen stabilizálhatják egymást. Ilyen esetben a magas elköteleződés nem szükségszerűen vezet kimerüléshez, mert az egyén képes a terhelést értelmezni, szabályozni és saját működését fenntartható módon szervezni.

Más esetekben azonban a rendszer instabilabbá válhat. Amennyiben a magas bevonódás tartós bizonytalansággal, túlzott felelősséggel vagy gyenge határkezeléssel társul, a pszichológiai megterhelés fokozatosan felülírhatja az eredeti értelemélményt. Ilyenkor a kiábrándultság nem egyszerűen negatív kísérőjelenséggént jelenik meg, hanem olyan folyamat részeként, amely visszahat a munkához való érzelmi kapcsolódásra, és gyengítheti a hivatásélmény fenntarthatóságát.

A modell tehát nem egy stabil, egyszer elért egyensúlyi állapotot ír le, hanem egyensúlykereső működést. A rendszer érzékeny a külső körülményekre, az élethelyzeti változásokra, a vállalkozói működés szerkezeti feltételeire, valamint az egyén belső pszichológiai erőforrásaira is. A hivatásélmény szintje és minősége ennek megfelelően időben változhat: megerősödhet, sérülhet, újraszerveződhet, vagy átmenetileg háttérbe is szorulhat.

Ebben a működésben az önszabályozás közvetítő szerepe válik különösen jelentőssé. Nem pusztán arról van szó, hogy az önszabályozás csökkenti a megterhelést, hanem arról is, hogy lehetővé teszi az élmények folyamatos újrahangolását. Az önreflexió, a határok tudatos alakítása, a prioritások rendezése és a megküzdési erőforrások mozgósítása egyaránt hozzájárulhat ahhoz, hogy az értelemélmény ne váljon önkizsákmányoló működés alapjává.

A pszichológiai jóllét ebben a rendszerben szintén nem egyszerű végpontként értelmezhető. Inkább olyan állapotként jelenik meg, amely részben a rendszer működésének eredménye, részben pedig visszahat annak további alakulására. A fenntarthatóbb jóllét erősítheti az alkalmazkodást, a reflexivitást és a működés stabilitását, míg a jóllét sérülése fokozhatja az instabilitást és csökkentheti az önszabályozási kapacitást.

A modell dinamikus olvasata ezért arra utal, hogy a vállalkozói hivatásélmény nem „van” vagy „nincs”, hanem különböző pszichológiai folyamatok metszetében alakuló állapot. A rendszer működése attól függ, hogy az értelem, a bevonódás, a megterhelés és az önszabályozás milyen konfigurációban kapcsolódik össze az adott élethelyzetben.

Összességében a komponensek közötti kapcsolatok nem lineáris oksági viszonyként, hanem kölcsönös, időben alakuló és részben visszacsatolt rendszerként érthetők meg. Ebben a rendszerben az önszabályozás kiemelt szerepet tölt be, mivel lehetővé teszi az értelemélmény, a pszichológiai megterhelés és a bevonódás közötti egyensúly folyamatos újrahangolását. A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje így nem egyszerűen az eredmények összefoglalása, hanem annak elméleti kifejezése, hogy a hivatásélmény fenntarthatósága a rendszer belső egyensúlyozó folyamataitól függ.

7.6.5 A modell kapcsolódása a pozitív pszichológia második hullámához

A javasolt modell integrálja a disszertáció három empirikus vizsgálatának eredményeit. Az I. vizsgálat feltárta a hivatásélmény megélt dimenzióit, a II. vizsgálat a hivatás mérhetőségét alapozta meg, míg a III. vizsgálat empirikusan vizsgálta a kapcsolódó pszichológiai tényezőket.

A modell összhangban áll a pozitív pszichológia második hullámának szemléletével, amely a jóllétet nem a negatív tapasztalatok hiányaként, hanem azok integrációján keresztül értelmezi. A vállalkozói hivatásélmény ebben a keretben olyan jelenséggé ragadható meg, amelyben

az értelem, a megterhelés és az alkalmazkodás egyidejű jelenléte alakítja a pszichológiai működést. A pszichológiai jóllét ezért nem pusztán végpontként, hanem a rendszer működésének eredményeként és egyben erőforrásként is értelmezhető.

7.7 Elméleti hozzájárulások

A disszertáció elméleti hozzájárulása több egymással összefüggő szinten ragadható meg. A kutatás nem csupán a hivatásélmény empirikus vizsgálatához járul hozzá, hanem annak fogalmi újragondolásához, a pszichológiai jólléttel való kapcsolatának finomításához, valamint a vállalkozói kontextus és a pozitív pszichológiai keret árnyaltabb értelmezéséhez is. Az alábbiakban ezeket a hozzájárulásokat tematikusan mutatjuk be.

7.7.1 A hivatás fogalmának újraértelmezése

A disszertáció egyik legfontosabb elméleti hozadéka a hivatás fogalmának differenciáltabb értelmezése. A nemzetközi szakirodalomban a hivatás gyakran munkavégzési orientációként jelenik meg, vagyis olyan attitűdként, amely meghatározza, hogy az egyén miként viszonyul a munkájához. A jelen kutatás eredményei azonban arra utalnak, hogy ez a megközelítés önmagában nem elegendő a hivatás pszichológiai jelentőségének megragadásához.

A kvalitatív és kvantitatív eredmények egyaránt azt mutatják, hogy a hivatás nem csupán egy deklarált beállítódás, hanem egy megélt, identitásba ágyazott tapasztalat. Ennek megfelelően a hivatás két szinten értelmezhető: egyrészt munkavégzési orientációként, másrészt hivatásélményként, amely a mindennapi tapasztalat szintjén jelenik meg.

Ez a megkülönböztetés elméleti szempontból azért jelentős, mert rámutat arra, hogy a hivatás pszichológiai hatásai elsősorban az élményszinten szerveződnek. A hivatásélmény így nem egyszerűen a hivatás „következménye”, hanem annak tényleges pszichológiai megnyilvánulása.

7.7.2 A hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatának finomítása

A hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatát a szakirodalom jellemzően pozitív együttjárásként írja le. A jelen eredmények részben megerősítik ezt a képet, ugyanakkor fontos árnyalásokat is hozzátesznek.

A korrelációs elemzések azt mutatták, hogy a pszichológiai jóllét pozitív kapcsolatban áll a hivatásélménnyel, ami összhangban van az eudaimonikus jóllét modelljével. Ugyanakkor a többváltozós regressziós modellben a pszichológiai jóllét gyenge, negatív irányú egyedi hatásként jelent meg.

Az eredmények arra utalnak, hogy a pszichológiai jóllét és a hivatásélmény kapcsolata több, egymással átfedő komponens mentén szerveződik. Elméleti szempontból ez arra utal, hogy a pszichológiai jóllét és a hivatásélmény közötti kapcsolat többkomponensű. A jelen eredmények alapján feltételezhető, hogy a jóllét eudaimonikus aspektusainak egy része az értelem dimenzióin keresztül jelenik meg a modellben, míg a fennmaradó komponensek eltérő irányú kapcsolatot mutathatnak.

Ennek megfelelően a hivatás nem azonosítható egyszerűen a jóllét egyik pozitív indikátorával, hanem olyan komplex konstrukcióként értelmezendő, amelyben az értelem, a bevonódás és a pszichológiai megterhelés egyaránt szerepet játszik.

7.7.3 A vállalkozói kontextus szerepének árnyalása

A disszertáció további fontos elméleti hozzájárulása a vállalkozói kontextus szerepének újraértelmezése a hivatás szempontjából. A kvalitatív eredmények alapján egyértelművé vált, hogy a hivatás nem magához a vállalkozói státuszhoz kötődik, hanem a konkrét tevékenységhez és annak megéléséhez.

A kvantitatív eredmények ezt azzal egészítik ki, hogy megmutatják: a vállalkozói működés pszichológiai jelentősége elsősorban abban áll, hogy olyan strukturális keretet biztosít, amely kedvez az értelemalapú és identitásközelű működésnek.

Az autonómia ebben a kontextusban kettős szerepet tölt be. Egyrészt lehetővé teszi az önazonos működést, az értékekkel összhangban álló döntéshozatalt és a munkával kapcsolatos értelem megélését. Másrészt azonban fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és pszichológiai terheléssel jár.

A jelen eredmények alapján a vállalkozás nem tekinthető a hivatás közvetlen hordozójának, hanem inkább annak feltételrendszereként értelmezhető. A hivatásélmény így nem a vállalkozói státusból, hanem a tevékenységhez való pszichológiai viszonyulásból

következik.

7.7.4 A dialektikus megközelítés elméleti jelentősége

A disszertáció egyik fontos elméleti következménye, hogy a hivatásélmény értelmezésében indokolttá teszi a dialektikus szemlélet alkalmazását. Az eredmények ugyanis következetesen arra utalnak, hogy a hivatás nem írható le sem tisztán pozitív erőforrásként, sem pusztán kockázati tényezőként. Pszichológiai jelentősége éppen abból fakad, hogy a kiteljesedés és a kitettség lehetősége egyidejűleg van jelen benne.

Ez a megközelítés túlmutat azokon a lineáris modelleken, amelyek a hivatást elsősorban pozitív kimenetek előrejelzőjeként kezelik. A jelen eredmények alapján a hivatásélmény olyan sajátos pszichológiai konfigurációként írható le, amelyben az értelem, az identitásbeli bevonódás és a belső motiváció nem szüntetik meg a megterhelést, hanem sok esetben éppen annak kontextusában nyernek intenzitást. A pozitív és negatív tapasztalatok tehát nem egymás alternatívái, hanem ugyanazon működés két, egymással összefonódó oldala.

A dialektikus értelmezés elméleti jelentősége abban áll, hogy lehetővé teszi a hivatás ambivalens természetének fogalmi megragadását. E keretben a pszichológiai sérülékenységek nem a hivatás „kudarca”, hanem annak egyik lehetséges velejárója, különösen akkor, ha a magas értelemélmény fokozott bevonódással, bizonytalansággal és tartós terheléssel kapcsolódik össze. Ugyanígy az értelem és az önazonosság sem a megterhelés hiányában, hanem sokszor éppen annak ellenére vagy azon keresztül válik hangsúlyossá.

Ez a szemlélet jól illeszkedik azokhoz a kortárs pszichológiai megközelítésekhez, amelyek a jóllétet nem a negatív tapasztalatok kiküszöböléseként, hanem azok integrációján keresztül értelmezik. A vállalkozói hivatásélmény ebből a nézőpontból nem kivételes vagy ellentmondásos eset, hanem kifejezetten jó példája annak, hogy a pszichológiai működés legjelentősebb tapasztalatai gyakran nem tiszta formában, hanem belső feszültségekkel együtt jelennek meg.

Összességében a dialektikus megközelítés azért bír elméleti jelentőséggel, mert segít a hivatást olyan összetett jelenségként értelmezni, amelyben a pozitív és negatív pólusok együttes jelenléte nem zavaró tényező, hanem a konstrukció lényegi sajátossága.

7.7.5 A dinamikus egyensúly modell elméleti hozzájárulása

A disszertáció egyik legfontosabb elméleti eredménye a vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modelljének megfogalmazása. A modell jelentősége nem pusztán abban áll, hogy összefoglalja az empirikus eredményeket, hanem abban, hogy olyan értelmezési keretet kínál, amely a hivatásélményt nem statikus tulajdonságként, hanem folyamatként teszi érthetővé.

A modell elméleti erőssége, hogy összekapcsolja a hivatáskutatást a pszichológiai fenntarthatóság kérdésével. A jelen eredmények alapján ugyanis a hivatás nem csupán az értelem és bevonódás forrása, hanem olyan működési mód is, amely fokozott önszabályozási igényt támaszt. A modell ezzel elmozdítja a hangsúlyt a hivatás „pozitív vagy negatív” természetéről annak vizsgálata felé, hogy milyen feltételek mellett válik fenntarthatóvá.

Elméleti szempontból az is lényeges, hogy a modell a pszichológiai jóllétet nem egyszerű következményként kezeli. A jóllét ebben a keretben olyan integrált kimenetként jelenik meg, amely egyben visszahat a rendszer további működésére is. Ez árnyaltabbá teszi a hivatás és jóllét kapcsolatának értelmezését, és lehetővé teszi annak belátását, hogy a jóllét nem pusztán a hivatás eredménye, hanem annak fennmaradását is támogató erőforrás lehet.

A modell jelentősége végül abban is megragadható, hogy integrálja a disszertáció különböző empirikus szintjeit. Összekapcsolja a mérés pszichometriai kérdését, a megélt tapasztalat kvalitatív szerkezetét és a pszichológiai összefüggések kvantitatív mintázatait. Ezzel olyan elméleti keretet hoz létre, amely nemcsak a jelen vizsgálatok eredményeit rendezi egységbe, hanem további kutatások számára is használható fogalmi alapot kínál.

Összességében a dinamikus egyensúly modell elméleti hozzájárulása abban áll, hogy a vállalkozói hivatásélményt folyamatjellegű, önszabályozott és kontextusérzékeny rendszerként értelmezi, és ezáltal túlmutat a hivatás lineáris, egydimenziós vagy kizárólag pozitív olvasatain.

7.8 Módszertani hozzájárulások

7.8.1 A kevert módszertani megközelítés hozzáadott értéke

A disszertáció egyik kiemelt módszertani hozzájárulása a feltáró szekvenciális kevert módszertani megközelítés következetes és egymásra épülő alkalmazása. A kvalitatív és

kvantitatív szakaszok nem párhuzamosan, hanem egymást megalapozva és értelmezve járultak hozzá a hivatásélmény komplex jelenségének vizsgálatához.

A kvalitatív szakasz lehetővé tette a hivatásélmény megélt dimenzióinak feltárását, különös tekintettel az értelemképzés, az identitásintegráció és a pszichológiai megterhelés tapasztalataira. Ez a megközelítés biztosította, hogy a vizsgálat ne kizárólag előre definiált konstrukciókra épüljön, hanem a résztvevők tapasztalataiból kiindulva ragadja meg a jelenség pszichológiai szerkezetét.

A kvalitatív szakaszban azonosított pszichológiai dimenziók a kvantitatív vizsgálatban mérhető pszichológiai változókként jelentek meg, amelyek vizsgálatához validált kérdőíves eszközöket választottunk.

A kevert módszertani megközelítés hozzáadott értéke abban ragadható meg, hogy a hivatásélmény nem redukálódott sem narratív leírásokra, sem izolált mérőváltozókra. A kvalitatív és kvantitatív eredmények együttesen tették lehetővé a jelenség többdimenziós, integrált értelmezését, amely túlmutat az egyes módszertani megközelítések önálló lehetőségein.

7.8.2 A kvalitatív és kvantitatív eredmények integrációja

A disszertáció módszertani szempontból fontos hozzájárulása az adatintegráció tudatos és többszintű megvalósítása. A kvalitatív és kvantitatív eredmények kapcsolata nem merült ki egymás kiegészítésében, hanem egy olyan integratív értelmezési keret kialakítását tette lehetővé, amelyben a két adatforrás kölcsönösen árnyalja egymást.

Az integráció elsődlegesen a „building” logika mentén valósult meg, amelynek során a kvalitatív szakasz eredményei közvetlenül hozzájárultak a kvantitatív vizsgálat koncepcionális felépítéséhez. A hivatásélményhez kapcsolódó főbb pszichológiai dimenziók – különösen az értelem, az identitás és a pszichológiai megterhelés – a kvalitatív elemzésből kiindulva kerültek be a kvantitatív modellbe.

Emellett az integráció értelmezési szinten is megvalósult. A kvalitatív eredmények kontextust és jelentést biztosítottak a kvantitatív összefüggésekhez, míg a kvantitatív elemzések lehetővé tették annak vizsgálatát, hogy a kvalitatív szinten azonosított mintázatok milyen mértékben

jelennek meg szélesebb mintán.

A két módszertani szakasz közötti kapcsolat különösen jól megmutatkozott azokban az esetekben, ahol a kvalitatív és kvantitatív eredmények látszólag eltérő mintázatot mutattak. Ilyen például a pszichológiai jóllét szerepe, amely kvalitatív és korrelációs szinten pozitív kapcsolatban állt a hivatásélménnyel, míg a többváltozós modellben eltérő irányú egyedi hatásként jelent meg. Az ilyen eltérések nem ellentmondásként, hanem a jelenség komplexitásának indikátoraiként értelmezhetők, amelyek a kevert módszertani megközelítés révén válnak láthatóvá.

Ez az integratív szemlélet hozzájárul ahhoz, hogy a hivatásélmény ne egyszerű változók közötti kapcsolatként, hanem több szinten szerveződő pszichológiai folyamatként legyen értelmezhető.

7.8.3 A konstrukció többdimenziós megragadásának lehetőségei

A disszertáció további módszertani hozzájárulása abban áll, hogy a hivatásélményt többdimenziós konstrukcióként ragadja meg, és ennek megfelelően többféle módszertani eszközzel vizsgálja.

A kvalitatív szakasz lehetővé tette a hivatásélmény olyan aspektusainak feltárását, amelyek nehezen operacionalizálhatók standardizált mérőeszközökkel, például az identitásba ágyazottság, az életúti jelentésadás vagy a pszichológiai ambivalencia tapasztalata. A kvantitatív szakasz ezzel szemben strukturált mérőeszközök segítségével vizsgálta a hivatásélményhez kapcsolódó kulcsfontosságú pszichológiai változókat.

A két megközelítés együttes alkalmazása rámutatott arra, hogy a hivatásélmény nem ragadható meg teljes mértékben egyetlen módszertani eszközzel. A standardizált kérdőívek alkalmasak bizonyos dimenziók megbízható mérésére, ugyanakkor korlátozottan képesek visszaadni a jelenség időbeli, kontextuális és narratív összetevőit.

A jelen kutatás módszertani szempontból azt demonstrálja, hogy a komplex pszichológiai konstrukciók vizsgálata során indokolt olyan kutatási stratégiák alkalmazása, amelyek lehetővé teszik a különböző megközelítések kombinálását. Ez különösen releváns a hivatásélményhez hasonló jelenségek esetében, amelyek egyszerre hordoznak strukturált és

szubjektív, valamint stabil és dinamikus elemeket.

A disszertáció ezen a ponton túlmutat egy konkrét empirikus vizsgálaton, és hozzájárul a pszichológiai kutatás módszertani reflexiójához azáltal, hogy bemutatja a konstrukciók többdimenziós megragadásának lehetőségeit és korlátait.

8 Következtetések

8.1 A disszertáció fő megállapításainak összegzése

A disszertáció eredményei alapján a hivatás vállalkozói kontextusban nem írható le pusztán munkavégzési orientációként vagy pozitív attitűdként. A kutatás azt mutatta meg, hogy a hivatás a vállalkozói működésben megélt, identitásközelitapasztalatként jelenik meg, amely szorosan összekapcsolja az egyén értékeit, motivációit és mindennapi tevékenységét.

A vizsgálatok összességében arra utalnak, hogy a hivatásélmény központi szervezőeleme a munka értelmének megélése. A vállalkozói tevékenység ebben az értelemben nem csupán megélhetési forma, hanem az önazonosság kifejezésének és az életcél megélésének egyik kiemelt terepe. A hivatás így elsősorban nem a vállalkozói státuszhoz, hanem a személyesen jelentőségteljesnek megélt tevékenységhez kapcsolódik.

A disszertáció ugyanakkor azt is kimutatta, hogy a hivatás nem egyértelműen pozitív jelenség. Az értelem, az elköteleződés és az identitásbeli bevonódás mellett hangsúlyosan jelen van a pszichológiai megterhelés lehetősége is. A hivatás vállalkozói közegben ezért kettős természetű: egyszerre jelenthet erőforrást és sérülékenységi tényezőt.

Az eredmények alapján a vállalkozói kontextus sajátosságai – különösen az autonómia, a bizonytalanság és a személyes felelősség – felerősítik ezt a kettősséget. A hivatás megélése így nem választható el attól, hogy az egyén milyen módon viszonyul a terheléshez, hogyan kezeli a munka és a magánélet határait, és mennyire képes fenntartható módon szabályozni saját bevonódását.

A disszertáció egyik fontos következtetése, hogy a hivatás megélése nem statikus állapot, hanem időben alakuló pszichológiai folyamat. Fenntarthatósága olyan működésmódokhoz kötődik, mint az önreflexió, a határkezelés és az adaptív megküzdés.

Összességében a disszertáció azt mutatja meg, hogy a hivatás a vállalkozói működésben komplex, többdimenziós és kontextusérzékeny jelenség, amelynek megértéséhez az értelem, az identitás, a jóllét és a pszichológiai megterhelés együttes figyelembevétele szükséges.

8.2 Tudományos hozzájárulások összegzése

A disszertáció tudományos hozzájárulása több egymással összefüggő szinten ragadható meg.

Elméleti szinten a kutatás hozzájárul a hivatás pszichológiai természetének árnyaltabb megértéséhez. Az eredmények arra utalnak, hogy a hivatás pszichológiai jelentősége elsősorban a mindennapi munkavégzés során megélt értelemben, személyes értelemben és bevonódásban ragadható meg.

A disszertáció további elméleti hozadéka, hogy árnyaltabbá teszi a hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolatáról kialakult képet. A kutatás alapján a hivatás nem azonosítható egyszerűen pozitív pszichológiai erőforrással, hanem olyan összetett jelenséggé íráható le, amelyben az értelem és a pszichológiai megterhelés egyaránt jelen lehet. Ezzel a disszertáció hozzájárul a hivatás egyoldalúan pozitív értelmezésének meghaladásához.

A vállalkozói kontextus vizsgálata önálló tudományos hozzájárulást jelent, mivel a hivatáskutatás empirikus irodalma túlnyomórészt alkalmazotti mintákra épül. A jelen kutatás rámutat arra, hogy vállalkozói közegben a hivatás működését sajátos módon alakítják az autonómia, a bizonytalanság, a személyes felelősség és az identitás fokozott szerepe. Ez a perspektíva tágítja a hivatáskutatás érvényességi körét, és új szempontokat kínál a konstrukció kontextuális megértéséhez.

Konceptuális szinten a disszertáció egyik legfontosabb hozzájárulása a vállalkozói hivatás dinamikus egyensúlyi értelmezése. A kutatás nyomán a hivatás olyan folyamatként írható le, amelyben az értelemélmény, az identitásbeli bevonódás, a pszichológiai megterhelés és az önszabályozás egymással összefüggésben alakítják a működés fenntarthatóságát. Ez a keret lehetővé teszi, hogy a hivatás ne statikus tulajdonságként, hanem időben változó, belső egyensúlyozást igénylő jelenséggé váljon értelmezhetővé.

Módszertani szinten a disszertáció értéke abban áll, hogy a hivatást többféle empirikus nézőpontból vizsgálja. A pszichometria, kvalitatív és kevert módszertani megközelítések

egymásra épülő alkalmazása lehetővé tette, hogy a hivatás egyszerre jelenjen meg mérhető konstrukcióként és megélt tapasztalatként. A kutatás ezzel azt is demonstrálja, hogy a hivatáshoz hasonló komplex pszichológiai jelenségek vizsgálatához különösen termékeny lehet a többmódszeres kutatási felépítés.

Összességében a kutatás eredményei elméleti, konceptuális és módszertani szinten egyaránt hozzájárulnak a vállalkozói hivatásélmény árnyaltabb megértéséhez.

8.3 Gyakorlati tanulságok

A disszertáció eredményei alapján a hivatás a vállalkozói működésben nem csupán motivációs tényezőként értelmezhető, hanem olyan pszichológiai működésmódként, amely közvetlenül befolyásolja a jóllétet, a döntéshozatalt és a hosszú távú működőképességet. Ennek megfelelően a hivatás tudatos kezelése a vállalkozói támogatás és fejlesztés szempontjából is releváns.

Az egyik legfontosabb gyakorlati tanulság, hogy a hivatás nem kizárólag erőforrás. A vállalkozók támogatásában ezért nem elegendő az elhivatottság vagy az értelemteni munkavégzés hangsúlyozása, hanem szükség van a bevonódás szabályozásának, a regeneráció képességének és a határok tudatos alakításának támogatására is.

A kutatás arra is rámutat, hogy a hivatás fenntartható megélése szorosan összefügg az önreflexióval. A vállalkozók számára különösen fontos lehet olyan fejlesztési környezet – például coaching, mentorálás vagy önismereti munka –, amely segíti saját motivációik, értékeik, terhelhetőségük és működési határaik tisztázását.

Kiemelt gyakorlati jelentősége van a munka és magánélet közötti határkezelésnek is. A hivatásként megélt munka könnyen együtt járhat azzal, hogy a tevékenység tartósan „átfolyik” a személyes térbe. Ennek megfelelően a tudatos időstrukturálás, a szerepek elkülönítése és a mentális leválás képessége a vállalkozói hivatás fenntarthatóságának alapfeltétele lehet.

A disszertáció eredményei azt is sugallják, hogy a vállalkozók támogatásában hasznosak lehetnek azok a megközelítések, amelyek az értelem, az életcél és a személyes értékek tudatosítására épülnek. Az ilyen folyamatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a vállalkozó ne

pusztán intenzíven, hanem kiegyensúlyozottabban is tudjon kapcsolódni a munkájához.

Végül fontos gyakorlati tanulság, hogy a hivatást nem érdemes idealizált módon kezelni. A vállalkozói fejlesztésben és tanácsadásban inkább olyan reális megközelítésre van szükség, amely számol azzal, hogy az értelem, az elköteleződés és a megterhelés gyakran ugyanannak a működésnek az összekapcsolódó aspektusai.

8.4 A kutatás korlátai

A disszertáció eredményei több szempontból is értékes hozzájárulást nyújtanak a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai megértéséhez, ugyanakkor értelmezésük során fontos figyelembe venni a kutatás módszertani és konceptuális korlátait is.

Az eredmények elsőként a vizsgálatok kontextushoz kötöttségéből fakadóan értelmezhetők. A kutatás magyar vállalkozói mintán valósult meg, ezért a feltárt összefüggések elsősorban ebben a kulturális, társadalmi és gazdasági környezetben érvényesek. Más vállalkozói ökoszisztémákban vagy eltérő kulturális kontextusban a hivatás megélése részben eltérő mintázatot mutathat.

Az eredmények értelmezését befolyásolja a hivatás konstrukciójának fogalmi komplexitása is. A szakirodalomban többféle definíció és mérési megközelítés létezik egymás mellett, ezért a jelen kutatás szükségszerűen egy meghatározott elméleti keretből közelítette meg a jelenséget. Ez egyfelől biztosította a vizsgálat koncepcionális fókuszát, másfelől ugyanakkor azt is jelenti, hogy a hivatás teljes fogalmi spektruma egyetlen kutatási program keretében nem ragadható meg maradéktalanul.

A disszertáció empirikus vizsgálatainak részben keresztmetszeti jellegűek voltak, így az eredmények elsősorban együttjárások és szerkezeti összefüggések feltárását teszik lehetővé, oksági következtetések levonását azonban nem. Ennek megfelelően a feltárt kapcsolatok nem értelmezhetők időbeli hatásmechanizmusok bizonyítékaként.

Szintén figyelembe veendő az önbeszámolós adatok használatából fakadó korlát. A hivatás jellegéből adódóan nem zárható ki, hogy a résztvevők bizonyos esetekben idealizáltabban vagy tudatosabban reflektálva mutatták be munkájukhoz való viszonyukat, mint ahogyan az a mindennapi működés során ténylegesen megjelenik.

A kevert módszertani megközelítés egyszerre jelentett erősséget és korlátot. A kvalitatív szakasz mély és árnyalt betekintést nyújtott a hivatásélmény megélt szerkezetébe, ugyanakkor eredményei nem általánosíthatók statisztikai értelemben. A kvantitatív vizsgálat ezzel szemben szélesebb mintán tette lehetővé a pszichológiai összefüggések elemzését, de szükségképpen korlátozottabban tudta megragadni a tapasztalat narratív, kontextuális és időben alakuló sajátosságait.

A kutatás elsősorban a vállalkozók közös tapasztalati mintázataira fókuszált, ezért az eltérő vállalkozói életutak, iparágak vagy vállalkozástípusok közötti különbségek részletes vizsgálata kívül esett a kutatás keretein. Hasonlóképpen, a vállalkozói kontextusra való fókusz egyszerre tekinthető a disszertáció erősségének és határának: miközben lehetővé tette egy sajátos működési forma mélyebb megértését, az eredmények elsődlegesen erre a kontextusra vonatkoztathatók.

8.5 Jövőbeli kutatási irányok

A disszertáció eredményei több olyan kutatási irányt is kijelölnek, amelyek mentén a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai megértése tovább mélyíthető. Különösen fontosnak tűnik a hivatás időbeli alakulásának vizsgálata, mivel a jelen kutatás nem adott választ arra, hogy a hivatásélmény miként változik a vállalkozói életút különböző szakaszaiban. Longitudinális kutatások segíthetnének feltárni, hogy milyen helyzetekben erősödik meg, mikor válik sérülékenyebbé, illetve hogyan szerveződik újra jelentősebb szakmai vagy életeseményeket követően. Ezzel összefüggésben különösen értékesek lehetnek azok az összehasonlító vizsgálatok is, amelyek eltérő vállalkozói csoportok, vállalkozástípusok vagy karrierszakaszok sajátosságait elemzik.

A jelen eredmények arra is rámutatnak, hogy a hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolata összetettebb annál, mint amit egyszerű együttjárások alapján megragadhatunk. Ez indokoltá teszi azoknak a mechanizmusoknak a részletesebb vizsgálatát, amelyek e kapcsolat mögött állhatnak. Különösen ígéretes iránynak tűnik az önszabályozás, a megküzdési stratégiák, a határkezelés, valamint a munkakörnyezeti feltételek közvetítő vagy moderáló szerepének elemzése.

A jövőbeli kutatások számára további fontos feladat a hivatás kulturális beágyazottságának

vizsgálata. Mivel a hivatás fogalma és megélése erősen kontextusfüggő, a kulturális összehasonlító kutatások segíthetnek elkülöníteni az általánosabban érvényes jelenségeket azoktól, amelyek inkább az adott társadalmi-gazdasági környezet sajátosságaihoz kapcsolódnak. Hasonlóképpen fontos lehet a hivatás és a hozzá közel álló konstrukciók – például a szenvedély, az értelmes munka vagy az identitásalapú elköteleződés – kapcsolatának pontosabb feltárása, ami hozzájárulhat a fogalmi határok tisztázásához és a konstrukciók közötti különbségek pontosabb megértéséhez.

A kvalitatív eredmények alapján különösen ígéretesnek látszik a hivatás narratív és identitásalapú megközelítéseinek további vizsgálata. Az ilyen kutatások árnyaltabb képet adhatnak arról, hogy a különböző hivatásnarratívák miként kapcsolódnak a vállalkozói döntésekhez, a kockázatvállaláshoz vagy a pályán maradáshoz. Emellett gyakorlati szempontból is indokolt lenne olyan kutatások indítása, amelyek a hivatás fenntartható támogatásának lehetőségeit vizsgálják. Különösen releváns kérdés, hogy milyen intervenciók, képzések vagy tanácsadási formák segíthetik az értelem megélése és a pszichológiai terhelések közötti egyensúly kialakítását.

8.6 Záró gondolat

A hivatás a modern munkavilágban gyakran idealizált fogalomként jelenik meg, amelyet az értelem, a szenvedély és az önmegvalósítás nyelvén írunk le. A jelen disszertáció eredményei azonban arra utalnak, hogy a hivatás ennél jóval összetettebb jelenség: olyan pszichológiai működésmód, amelyben az elköteleződés és a megterhelés, az értelem és a küzdelem egyaránt jelen vannak.

A vállalkozói működés sajátosságai különösen jól megvilágítják ezt a kettősséget. A hivatás itt nem csupán választás vagy attitűd, hanem olyan út, amelyen az egyén folyamatosan alakítja önmagát, miközben bizonytalansággal, felelősséggel és saját határainak kérdésével is szembesül.

A hivatás megértése ezért nem abban rejlik, hogy kizárólag erőforrásként vagy kizárólag kockázatként tekintünk rá, hanem abban, hogy felismerjük e két oldal elválaszthatatlanságát. A hivatás nem a nehézségek hiányában, hanem azokkal együtt válik értelmessé.

Felhasznált irodalom

- Ádám, S., Dombrádi, V., Mészáros, V., Bányai, G., Nistor, A., & Bíró, K. (2020). Az Oldenburg Kiegészítő Kérdőív és rövidített változatának összehasonlító elemzése. *Ideggyógyászati Szemle*, 73(7–8), 231–240. <https://doi.org/10.18071/isz.73.0231>
- Alarcón González, F. J., & Trujillo, J. M. (2020). Measurement of Political Calling Based on the Adaptation and Validation of the Calling Scale. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 171(171), 3–42. doi:10.5477/cis/reis.171.3
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587–598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.587>
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1086/229982>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Becker, R., & Glauser, D. (2018). Are prepaid monetary incentives sufficient for reducing panel attrition and optimizing the response rate? An experiment in the context of a multi-wave panel with a sequential mixed-mode design. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 139(1), 74–95. <https://doi.org/10.1177/0759106318762456>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. University of California Press.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.107.2.238>
- Bloom, P., Colbert, A. E., & Nielsen, J. D. (2021). Stories of calling: How individuals

- construct calling narratives. *Academy of Management Journal*, 64(2), 298–327.
<https://doi.org/10.1177/0001839220949502>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.59.1.20>
- Boyd, D. P., & Gumpert, D. E. (1983). The effects of stress on early-stage entrepreneurs. *Frontiers of entrepreneurship research*, 180, 58-63.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. SAGE.
<https://doi.org/10.53841/bpsqmip.2022.1.33.46>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 20(6), 1019-1028.
<https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Cardon, M. S., & Kirk, C. P. (2015). Entrepreneurial passion as a mediator of the self-efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), 1027–1050.
<https://doi.org/10.1111/etap.12089>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504.
<https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": the relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of occupational health psychology*, 22(1), 28. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied psychological measurement*, 12(4), 425-434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). Designing and conducting mixed methods research. Sage publications. <https://doi.org/10.1177/1094428108318066>
- Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2022). Assessing meaningful work among Hungarian employees: testing psychometric properties of work and meaning inventory in employee subgroups. *BMC psychology*, 10(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0>
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Galliani, E. M. (2021). Career calling: scale validation and mediation effects on work-related outcomes. *TPM. TESTING, PSYCHOMETRICS, METHODOLOGY IN APPLIED PSYCHOLOGY*, 28(2), 191-206. <https://doi.org/10.31234/osf.io/2krxb>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European journal of psychological assessment*, 19(1), 12. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Dik, B. J., Canning, B. A., & Marsh, D. R. (2019). A cultural lens approach to promoting work as a calling. *Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts*, 57-80. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_3
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior*, 34(4), 431-452. <https://doi.org/10.1002/job.1808>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. R. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2024). Calling and the good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 69(1), 278–318. <https://doi.org/10.1177/00018392231159641>
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292. <https://doi.org/10.1177/1069072711434413>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42–52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>

- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2015). Calling among the unemployed: Examining prevalence and links to coping with job loss. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 332–345. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.967798>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 439–450. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Farkas, G., & Málovics, É. (2017). Énhatékonyság-elvárás mérése magyar vállalkozók reprezentatív mintáján. *Taylor*, 9(2), 161–167.
- Fauchart, E., & Gruber, M. (2011). Darwinians, communitarians, and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of management journal*, 54(5), 935–957. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0211>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using GPower 3.1: Tests for correlation and regression analyses*. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Gál, D., & Csordás, G. (2024). A Munkakörformálás (Job Crafting) Skála magyar változata. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 79(2), 243–263. <https://doi.org/10.1556/0016.2024.00045>

- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in emotion regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822x05279903>
- Gur, F. A., & Mathias, B. D. (2021). Identity work in entrepreneurship: A review and research agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 1051–1084.
- Hahn, V. C., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and proactive? The role of hedonic and eudaimonic well-being in business owners' personal initiative. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(1), 97-114. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00490.x>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (Eds.). (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.1007/s11336-007-9014-3>
- Hart, R., & Hart, D. (2023). Examining the pro-self and prosocial components of a calling outlook: A critical review. *Behavioral Sciences*, 13(8), Article 684. <https://doi.org/10.3390/bs13080684>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- He, S., Kang, H., Ren, L., & Li, Y. (2023). Structural Relationships between Counselors' Sense of Calling, Meaning of Work, Living a Calling, and Psychological Burnout. *Behavioral Sciences*, 14(1), 24. <https://doi.org/10.3390/bs14010024>
- Hessels, J., Rietveld, C. A., Thurik, A. R., & Van der Zwan, P. (2018). Depression and

- entrepreneurial exit. *Academy of Management perspectives*, 32(3), 323-339. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0183>
- Horvath, Z. E. (2016). Assessing calling as a predictor of entrepreneurial interest. *Society and Economy*, 38(4), 513-535. <https://doi.org/10.1556/204.2016.38.4.5>
- Huppert, F. A. (2017). Challenges in defining and measuring well-being and their implications for policy. In M. D. Adler & M. Fleurbaey (Eds.), *The Oxford handbook of well-being and public policy*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1007/978-3-319-56889-8_28
- 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>
- Jakab, J., & Oláh, A. (2026). Entrepreneurial calling and psychological wellbeing: a qualitative study of a dynamic and regulated work experience. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1830938>
- Jakab, J., Varga, B. A., & Oláh, A. (2026a). „Nekem nincs bajom a hétfő reggelekkel.” – Vállalkozói tevékenység mint hivatás? Kevert módszertanú vizsgálat a hivatás, az identitás és a pszichológiai jóllét összefüggéseiről vállalkozók körében . *Alkalmazott Pszichológia*, 27(2), 239–268. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2025.2.239>
- Jakab, J., Varga, B. A., & Oláh, A. (2026b). Assessing entrepreneurial calling in Hungary: An investigation of the psychometric properties of the Calling Scale (CS). *Acta Psychologica*, 263, 106226. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106226>
- Járai, J. R., Nagy, L. A., Kökönyei, G. C., & Perczel-Forintos, D. (2015). A Connor–Davidson Reziliencia Kérdőív 10 ítemes változatának jellemzői. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(1), 129–136. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39107589/AP_2015_1_Jarai_etal-libre.pdf
- Jin, D., Liu, X., Zhang, F., & Wen, Z. (2023). Entrepreneurial role models and college students’ entrepreneurial calling: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 14, 1129495. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1129495>

- Johansson, E. E., & Hamberg, K. (2007). From calling to a scheduled vocation: Swedish male and female students' reflections on being a doctor. *Medical Teacher*, 29(1), e1–e8. <https://doi.org/10.1080/01421590601044992>
- Kaftanski, W., & Hanson, J. (2022). Suffering, authenticity, and meaning in life: Toward an integrated conceptualization of well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1079032. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1079032>
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122–126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>
- Kenny, K., Whittle, A., & Willmott, H. (2011). *Understanding identity and organizations*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446251683>
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781483385693>
- Ladge, J. J., Eddleston, K. A., & Sugiyama, K. (2019). Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. *Business Horizons*, 62(5), 615–624. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.005>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Le Moal, M., Thurik, R., Torrès, O., & Soenen, G. (2025). Mental health of entrepreneurs and daily recovery experiences. *Small Business Economics*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11187-025-01087-2>
- Leider, R., & Shapiro, D. (2001). *Whistle while you work: Heeding your life's calling*. Berrett-Koehler Publishers. <https://doi.org/10.1057/9781137388155.0016>
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.). (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/978131589416>

- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753–1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Lomas, T., Waters, L., Williams, P., Oades, L. G., & Kern, M. L. (2021). Third wave positive psychology: Broadening towards complexity. *The Journal of Positive Psychology*, 16(5), 660–674. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1805501>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Enriching the Entrepreneurial Orientation Construct-A Reply to "Entrepreneurial Orientation or Pioneer Advantage". *Academy of Management Review*, 605-607. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Scarecrow Education. <https://doi.org/10.1037/t55656-000>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (1967). A theory of metamotivation: The biological rooting of the value-life. *Journal of Humanistic Psychology*, 7(2), 93–127. <https://doi.org/10.1177/002216786700700201>
- Mathias, B. D., & Williams, D. W. (2017). Giving up the hats? Entrepreneurs' role transitions and venture growth. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 261–277. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.12.007>
- Murnieks, C. Y., Cardon, M. S., Sudek, R., White, T. D., & Brooks, W. T. (2016). Drawn to the fire: The role of passion, tenacity, and inspirational leadership in angel investing. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 468–484. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.05.002>
- Murnieks, C. Y., Klotz, A. C., & Shepherd, D. A. (2020). Entrepreneurial motivation: A

- review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 115–143. <https://doi.org/10.1002/job.2374>
- Muthén, B., & Muthén, L. (2017). Mplus. In Handbook of item response theory (pp. 507-518). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781584889595.ch10>
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, 2(2), 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- O’Neil, I., Ucbasaran, D., & York, J. G. (2022). The evolution of founder identity as an authenticity work process. *Journal of Business Venturing*, 37(1), 106031. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106031>
- Oláh, A. (2012). A megküzdés szívárványszínei: a stresszkezeléstől a boldogság növeléséig. M. Fülöp, & É. Szabó (szerk.), *A pszichológia, mint társadalomtudomány. A*, 70, 507-522.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Patzelt, H., & Shepherd, D. A. (2011). Recognizing opportunities for sustainable development. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(4), 631-652. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00386.x>
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161–172. <https://doi.org/10.1002/job.584>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). Berrett-Koehler.
- 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>
- Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Crosina, E., & Hytti, U. (2021). Entrepreneurial identity: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(2), 155–175. <https://doi.org/10.1177/10422587211013795>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1–28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Samejima, F. (1997). Departure from normal assumptions: A promise for future psychometrics with substantive mathematical modeling. *Psychometrika*, 62, 471–493. <https://doi.org/10.1007/bf02294639>

- Schabram, K., & Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: Emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60(2), 584–609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>
- Schou, P. K. (2022). The venture is calling: Understanding entrepreneurial callings and their effect on action. *Academy of Management Proceedings*, 2022(1), 14235. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.48>
- Seligman, M. E. P. (2008). Az autentikus életöröm: A teljes élet titka. Akadémiai Kiadó. [Az eredeti mű: 2002]
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press. <https://doi.org/10.1177/0974173920160420>
- Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2017). *Trailblazing in entrepreneurship: Creating new paths for understanding the field*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-48701-4>
- Shepherd, D. A., Williams, T. A., & Patzelt, H. (2016). Thinking about entrepreneurial decision making: Review and research agenda. *Journal of Management*, 42(1), 11–46. <https://doi.org/10.1177/0149206314541153>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steiger, J. H. (2016). Notes on the Steiger–Lind (1980) Handout. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(6), 777–781. <https://doi.org/10.1080/10705511.2016.1217487>
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322.

<https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>

- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593. <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
- Sun, T., Zhang, S., Yin, H., Li, Q., Li, Y., Li, L., Gao, Y., Huang, X., & Liu, B. (2022). Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847536>
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193. <https://doi.org/10.1177/00187267035610001>
- Taylor, S. E. (2012). Social Support: A Review. *The Oxford Handbook of Health Psychology*, 190–214. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
- The jamovi project (2023). jamovi [Számítógépes szoftver]. Elérhető: <https://www.jamovi.org>
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling...and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421–443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Tsang, S., Royse, C. F., & Terkawi, A. S. (2017). Guidelines for developing, translating, and validating a questionnaire in perioperative and pain medicine. *Saudi journal of anaesthesia*, 11(Suppl 1), S80-S89. https://doi.org/10.4103/sja.sja_203_17
- Twenge, J. M. (2014). Generation me-revised and updated: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled--and more miserable than ever before. Simon and Schuster. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002205740618600310>

- Uy, M. A., Foo, M. D., & Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583–597. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.04.003>
- Uy, M. A., Sun, S., & Foo, M.-D. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 443–460. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.12.001>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Varga, S., & Guignon, C. (2014). Authenticity. In Stanford encyclopedia of philosophy. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/archives/fall2014/entries/authenticity/>
- Varga, B. A., Oláh, A., & Vargha, A. (2022). A PERMA-Profilér Kérdőív magyar nyelvű megbízhatóságának és érvényességének a vizsgálata. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(1), 33-64. <https://doi.org/10.1556/0406.23.2022.001>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Weber, M. (1930). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). Allen & Unwin. <https://doi.org/10.1086/207852>
- Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., & Hall, D. T. (2003). Calling, new careers and spirituality a reflective perspective for organizational leaders and professionals. In *Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor, and morals* (Vol. 5, pp. 175-201). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/s1529-2096\(03\)05009-0](https://doi.org/10.1016/s1529-2096(03)05009-0)
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3rd ed.). Open University Press.
- Wissing, M. P. (2022). Beyond the “Third Wave of Positive Psychology”: Challenges and

- Opportunities for Future Research. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795067>
- Wong, P. T. P. (2010). Meaning therapy. *International Journal of Existential Psychology & Psychotherapy*, 3(1). <https://doi.org/10.1007/s10879-009-9132-6>
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology*, 52(2), 69–81. <https://doi.org/10.1037/a0022511>
- Wong, P. T. P., Cowden, R. G., Mayer, C.-H., & Bowers, V. L. (2022). Shifting the paradigm of positive psychology: Toward an existential positive psychology of wellbeing. In A. H. Kemp (Ed.), *Broadening the scope of well-being science: Multidisciplinary and interdisciplinary perspectives*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-18329-4_2
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 45–55). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0004>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Zhang, W., et al. (2025). The relationship between calling and burnout of psychological hotline operators: Career commitment as a mediator. *European Journal of Mental Health and Human Resilience*, 3(1). [https://doi.org/10.59324/ejmhhr.2025.3\(1\).12](https://doi.org/10.59324/ejmhhr.2025.3(1).12)
- Zuzul, T., & Tripsas, M. (2020). Start-up inertia versus flexibility: The role of founder identity in a nascent industry. *Administrative Science Quarterly*, 65(2), 395–433. <https://doi.org/10.1177/0001839219843486>

Mellékletek

1. melléklet

Félig strukturált interjú kérdései

1. Kérem, mondja el, mivel foglalkozik, mi a hivatása?
2. Kérem, fejtse ki, milyen érzés nap mint nap ezt a munkát végezni? Mi motiválja?
3. Mikor érzett először elhívást, vonzódást mostani munkájához és hogyan indult el? Kérem, beszéljen a konkrét fordulópontról, amennyiben volt ilyen. (Itt lehet kérni összehasonlítást a hivatás előtti és utáni életről.)
4. Milyen akadályokkal, kihívásokkal szembesült amióta hivatását űzi, és hogyan győzte le azokat? Kérem, térjen ki az átlendüléshez szükséges jellemvonásokra is.
5. Az, hogy a hivatásának él, mennyire határozza meg az Ön személyiségét?
6. Milyen lenne az élete a hivatása nélkül?
7. Milyen előnyökkel jár a munkája? Gondoljon magára, a családjára, ügyfeleire és a környezetére.
8. Milyen lemondásokkal, hátrányokkal jár a munkája?
9. Kérem, mondjon három dolgot, amiért érdemes belevágni egy hivatásból végzett karrierbe?
10. Ha adhatna tanácsot annak, aki még nem a hivatásában dolgozik, de szeretne erre az útra lépni, mi lenne az?

2. melléklet

Interjú részlet– 3-as számú résztvevő

Kutató: Szeretettel üdvözöllek, vágjunk is bele. Kérlek, mond el mivel foglalkozol, mi a hivatásod?

Résztvevő: Olasz nyelvű klubbot vezetek, olasz nyelvet tanítok, tolmácsolok, Olaszországba szervezek utakat és olasz nyelvű szórakoztató programokat szervezek.

Kutató: Rendben. Kérlek, fejtsd ki, milyen érzés nap mint nap ezt a munkát végezni? Mi motivál?

Résztvevő: Nap, mint nap ezt a munkát végezni? Hát, nagyon kreatív. Nem úgy élem meg ezt a munkát, mint egy munka. Tehát, nem azt gondolom, hogy ha reggel felkelek, hogy akkor most ma dolgozni fogok. Mert, hogy ha az ember a munkára gondol, az sokszor ilyen nagy felelősség, meg stressz, meg nehézségek, meg olyan dolgok, amit az ember nem szívesen csinál. Ez az én napjaimról nem mondható el.

Mert nem ilyen, úgyhogy nap mint nap, amikor felkelek, akkor inkább arra gondolok, hogy vajon melyik tanítvány milyen élethelyzetben van, mi volt vele a múlt héten, hogyan kezdjek neki az órának, hogy én milyen napom van, jobb napom van, rosszabb napom van. Ha rosszabb napom van, akkor milyen órát építsek föl, ha jobb napom van, milyen órát építsek föl? Igazából így kezdek neki egy munkanapnak, ami, mondom, nem, nem tekintem munkanapnak.

És hogy mi motivál? Hát, rettenetesen motivál az, hogy ez egy kézzel fogható eredmény és egy szinte azonnali eredmény, amit látok. Egyrészt azt látom, hogy az embereknek jó részt venni a programokon, az órákon, az utakon, bármi. Úgyhogy ez egy hatalmas motiváció.

Másrészt meg az, hogy végre olyan dolgot csinálok, aminek van értelme, az eddigi munkáim során sohasem éreztem azt, hogy effektíve hozzáteszek a társadalomhoz vagy egy ember életéhez. Itt meg az arcomba jön, hogy Úristen, hát amit csinálsz, annak így van értelme.

Úgyhogy, ezek. Leginkább.

Kutató: Rendben, és mikor éreztél először elhívást, vonzódást a mostani munkádhoz? Hogyan indultál el? Kérlek, beszélj a konkrét fordulópontról, amennyiben volt ilyen.

Résztevő: Már gyerekkoromban is azt tűztem ki célul, hogy olyan munkát szeretnék, vagy azzal szeretnék foglalkozni, ahol szabadnak érzem magam, és ahol, ahol, igazából emberek vannak és az emberekkel jól teszek és jó dolgokat csinállok. Igazából vendéglátós szerettem volna lenni. Mert..., de vendéglátós is azért, mert hogy ott is azt láttam mindig, hogy a tulajdonos beszélget a vendégekkel, és a vendégek szeretik a tulajdonosokat, meg szeretnek vissza járni.

És viszont a..., viszont a diplomáim után, valahogy mindig ilyen hülye irodai munkákra ültem be, amik egyébként tök jól fizettek, meg elvileg tök jók voltak, csak gyakorlatilag én nem így éltem meg, mert ott aztán megszólalni nem kellett, csak a gépet püfölni.

Úgyhogy gyakorlatilag, egy-két év munkatapasztalat után már abszolút éreztem ezt az elhívást és a vonzódást afelé, hogy olyat csináljak, ami az én személyiségemnek megfelelő.

Számomra az olasz nyelv érdekesen jött, mert én véletlenül kerültem ki Olaszországba, és véletlenül alakult úgy a családi háttér, hogy az olasz nyelv az életem része lett.

És úgymond véletlenül tanultam meg ilyen jól. Tehát nem ez volt a célom, a szándékom, hogy én ilyen jól megtanuljak olaszul, hanem valahogy az egyik lépés jött a másik után és azt vettem észre, hogy jó, tolmács vizsgát fogok tenni.

És a tanítás az úgy jött, hogy egyszer csak felhívtak, még... hát még..., még jó tizenöt évvel ezelőtt, egy ismerősöm, hogy én jól tudok olaszul és segítsék már neki, mert az ő olasz tanára, akkor éppen nem ért rá. És utána mondta, hogy ő nem menne vissza az olasz tanárához, hanem maradna nálam. És akkor mondtam, hogy de hát én nem vagyok olasz tanár és egyáltalán.

És ő maradt nálam, és lenyelvvizsgázott. És akkor így, teljesen meglepődtem, hogy de hát ez, hogy lehet és egyáltalán. És utána jöttek..., jöttek így az évek során, így megkeresések, sose én kerestem, hanem mindig megkeresések. És az igazán, amit éreztem itt az az volt, hogy az órákon az akkori munkámmal szemben, azt tudtam csinálni, amit akartam. Tehát mindig olyan volt, mintha egy kicsit elmentem volna bulizni az irodából, az irodai munkából.

A fordulópont pedig akkor jött, amikor a kislányom három hónapos volt.

Amikor én elmentem GYES-re a munkahelyemről, akkor tudtam, hogy..., hogy nem szeretnék oda visszamenni az irodába, mert nagyon, nagyon lélekölő volt.

És mikor három hónapos volt a kislányom, akkor megszörrent a telefon, és mondták, hogy Olaszországban egy magyar szeretne venni szállodát, azt le kéne tolmácsolni, fordítani és a szállodának a személyzetét megtanítani olaszul valamilyen szinten.

És akkor, emlékszem, hogy..., hogy ott álltam a telefonnal a kezemben és azt mondtam, hogy Úristen, ez nagyon nagy munka. Úristen! Ez nem egy hónapos..., Úristen, egy három hónapos gyerekkel.

És azt éreztem, hogy ha én ott akkor igent mondok, akkor, itt el fog indulni valami. És hát igent mondtam, és belevágtam, és igaziból el is indult.

Tehát, ez a telefonhívás, ami a csillagos égből így pottyant, ez is egy ismerősön keresztül.

Ez elindított, mert, a mai napig ők nagyon nagy részét teszik ki az én munkámnak. És az az érdekes, hogy mind a három megvan, a tolmácsolás, a fordítás és a tanítás része is. Úgyhogy, volt, igen ilyen konkrét fordulópont, amikor ugrani kellett.

Másik konkrét fordulópont, az az volt, amikor elküldtem a felmondási leveletem a munkahelynek. Igaziból, akkor nagyon vívódtam, mert voltak már, volt már így saját kialakult munkám, de még nem volt korántsem elég ahhoz, hogy én felmondjak.

És akkor egyszer..., egyszer igaziból eljutottam oda, hogy megittam két pálinkát, és leírtam azt az egy sort, hogy „felmondok” és elküldtem. És akkor utánam a vízözön.

Tehát ezt így, szerintem ezt így az ember épp ésszel vagy átgondolva nem tud kilépni egy biztos, jó munkahelyről egy bizonytalanba.

És ez, tehát két fordulópont is volt, az egyik fordulópont, amelyik megmutatta az utat, a másik fordulópont, pedig ami döntésre kényszerített, hogy akkor saját lábra álljak.

Kutató: Hú, rendben és milyen akadályokkal, kihívásokkal szembesültél amióta hivatásodat űzöd, és hogyan győzted le azokat? Térj ki kérlek, az átlendüléshez szükséges

tulajdonságokra is.

Résztevő: Az akadályok, hát az akadályok, ugye ami..., ami..., ami nagyon, nagyon érdekes volt, hogy itt nincs csapat. Nincs kihez viszonyulni, nincs együtt, nincs az, hogy együtt tervezünk, együtt gondolkodunk, hogy a véleményét megkérdem.

Hogyha leülök és valami nagyon jót akarok összehozni, mondjuk egy programhoz, és nem jön semmi ötlet, akkor nincs, akihez, nincs olyan, akire támaszkodhatok, ez rettenetesen hiányzott.

Most már van két kollégám, de egyébként ez..., ez nagyon nagy akadály volt, és ezt úgy küzdöttem le, hogy igenis bevontam embereket, mert rájöttem, hogy egyedül..., egyedül, azért nagyon nem könnyű, illetve nekem azért a férjem sokat, sokat segít, de hát ő neki más a..., más a szakmája azért alapvetően. A másik, ami nekem nagyon nehéz volt, hogy egy felépített, jól, egy jól felépített céges rendszerben van egy hierarchia, van egy főnök, van visszajelzés.

Hát így a vállalkozói világban ez nincsen. Tehát se visszajelzés nem jön ugye sokszor, sokszor az a visszajelzés, hogy vannak tanítványok, vagy eljönnek a programokra, de hát ezen kívül azért nagyon ritka, az, hogy valaki kiemeljen, vagy az, hogy én miért csinálom jól a munkámat, vagy értékeljen, vagy a fejlődésemet lássa.

Ugye mindig én dicsérem a tanítványokat, engem nem szoktak dicsérni.

Úgyhogy ez nagyon nehéz, hogy nincs viszonyítási alap, ugye nem is ismerem a konkurenciát.

Nem tudok elmenni másnak a tanórájára beülni. Nem tudom, hogy más, aki Olaszországba szervez utakat, programokat, hogy csinálja.

Nyilván részt vehetnék egy-kettőn, de hát mégsem az, mint amikor..., amikor egy céges szinten tudod, hogy a kollégáid nap, mint nap, hogy dolgoznak. Szóval ez, hogy nincs összehasonlítás, nem látod a konkurenciát, ehhez..., ehhez szerintem hatalmas nagy önbizalmat kell építeni, hogy valaki így tudjon a piacon maradni és egyáltalán elhiggye magáról, hogy képes a piacon maradni.

Úgyhogy nekem ez nagyon hiányzik, a visszajelzés, akár..., akár tényleg a tanítványok

részéről, akár az óra végén, hogy ez jó óra volt, ebbe az órába ez nem volt jó, bármi féle visszajelzés.

Most már ezt úgy küzdöm le, hogy időnként, hát csoportos óráknak időnként kiküldök egy kérdőívet. És akkor a kérdőívbe szoktak valamennyire. De hát azt látom, mivel a kérdőív nem anonim, így..., így azért nem teljesen őszinték szerintem, de valamennyi már talán van.

Úgyhogy ez..., ez számomra még mindig egy akadály.

A másik, hogy az előre lépés. Azért az ember beletesz egy csomó energiát valamibe, szívvel, lélekkel csinálja, akkor szeretné mérni az előre lépésnek a fokát. Viszont hogyha egyedül vagy, egyedül építasz egy vállalkozást, akkor..., akkor nagyon nehéz látni ezeket a szinteket, amiket meglépsz igaziból, csak nem veszed észre, mert minden nap benne vagy.

És számomra ez is, nekem volt egy ezzel..., egy..., tavaly, pont ahogy bejött ez a covid, igen, akkor már négy éve csak ezt csináltam, akkor volt egy ilyen mélypont, hogy abszolút egy megrekedtséget éreztem, és nem éreztem azt, hogy valamit fejlődtem volna, én.

Akkor, hogyan győztem le ezt? Hát úgy, hogy akkor elmentem egy ilyen karrier coach-hoz egy pár alkalommal, aki segített rávilágítani arra, hogy igaziból megvannak itt is a lépcsőfokok, csak hát nagyon nagy önvizsgálatot kell tartani, amihez szintén idő kell, le kell ülni, meg kell tanulni.

Úgyhogy ez megint egy akadály terület, amire korábban nem gondoltam volna, hogy nehéz lesz.

A következő, ami nekem kihívás volt, az a határok meghúzása a diákokkal és a minket körülvevő emberekkel. Ugye, hogy mielőtt elkezdtem ezt a szakmát csinálni, azóta nagyon sok ember megismert, nagyon sok ember úgymond bele láthat az életembe, mert hát heti szinten beszélek, ugye a nyelvoktatás és a programok is mind beszédközpontúak, tehát akarva-akaratlanul megismerjük egymást.

És hát volt egy két rossz tapasztalatom, hogy engedtem embereket belelátani az én életembe és utána ezek nem jól sülték el.

És ezekkel azért nagyon megégettem magamat, szóval itt igaziból, az, hogy átlendülés, itt

nem, itt megégettem magamat, mint a csuda, két hetet sírtam, és most már megtanultam, hogy nagyon meg kell húzni a határvonalakat, és nagyon kevés embert közel engedni magamhoz azok közül, akiket tanítok.

És akkor ugyan itt jön, mint akadály és nehézség, hogy az emberek visszaélnek a kedvességgel.

Ezt is egyébként, szervezeten belül van az ember, ahol megvannak a szabályok, ott vannak a kollégák, átadod neki, ő lekezeli, te azt mondod, hogy nem vagy épp aznap bent az irodában, átpasszolod, hát itt nem lehet átpasszolni, tehát itt a telefonod, az nekem csörög. Az email az nekem jön, itt basszus nincs. És azért volt férfiak részéről is negatív üzenet, mármint úgy, hogy nehéz volt kezelni, és volt nők részéről is olyan, hogy nagyon nehezen kezeltem.

Úgyhogy a határok meghúzása, az számomra, azt gondolom, hogy még mindig egy olyan kihívás, amivel még mindig nem sikerült teljesen megküzdennem, és ez, ez igen.

Az utolsó, az pedig..., az utolsó, az pedig az anyagi biztonság.

Tehát azért egy megszokott, biztonságos, nagy cégtől kiugrani a semmibe, úgy, hogy mindent az ember saját maga után fizet, akkor keres pénzt, ha dolgozik, ha nem dolgozik, nem keres pénzt.

Nincs szabadság, ha nem vagyok ügyes, nem jönnek tanítványok, ha ügyes vagyok jönnek tanítványok, ezt az érzést megszokni, ez..., erre inkább azt mondom, hogy erre inkább kellett idő.

Mert ezt nem kellett így legyőzni, vagy felül kerekedni ezen, ezt idővel megszoktam, hogy ez a fajta életmód ez ezzel jár.

És most már..., most azt mondom, hogy..., most az elmúlt félévben tudom azt megtenni, hogy egy picit, így nem foglalkozom vele.

Tehát hogy ha bejön egy olyan nap, hogy mondjuk nincs pénz, akkor, kész, akkor nincs pénz aznapra és kész, nem foglalkozom vele, persze ezt nyilván könnyű úgy megtenni, hogy ha az ember nem egyedülálló. Tehát azt hozzászem, hogy akkor biztos más lenne azért a helyzetem hogyha egyedülálló lennék. Úgyhogy így röviden, ennyi.

3. melléklet

Tematikus elemzés minta

Résztevő 3

Adatok áttekintése (Megismerés)

Ez az interjú arról szól, hogyan találta meg a résztvevő a hivatását, milyen tapasztalatokat szerzett a vállalkozói lét során, és mit jelent számára az önmegvalósítás. Részletesen mesél azokról a fordulópontokról, amikor maga mögött hagyta korábbi irodai munkáját, és teljes energiájával az olasz nyelv tanításának, tolmácsolásnak és kulturális programok szervezésének szentelte magát. Számára a vállalkozás egyik legnagyobb értéke a szabadság, a kreativitás és az, hogy önazonosnak érezheti magát. Ugyanakkor őszintén beszél a nehézségekről is – például a magányosságról, a visszajelzések hiányáról vagy a személyes és szakmai határok meghúzásának kihívásairól.

Kódolás (Kulcsgondolatok azonosítása)

Kód	Kapcsolódó idézetek
Nem érzem munkának	„Nem úgy élem meg ezt a munkát, mint egy munka.”
Gyors, kézzelfogható eredmény motivál	„Rettenetesen motivál az, hogy ez egy kézzel fogható eredmény és egy szinte azonnali eredmény, amit látok.”
Fordulópont: Váltás a vállalkozás felé	„Megittam két pálinkát, és leírtam azt az egy sort, hogy 'felmondok' és elküldtem.”
Véletlenszerű kezdetek	„Egyszer csak felhívtak, hogy segítsék, mert az ő olasz tanára nem ért rá.”
Egyedüllét a vállalkozásban	„Nincs csapat. Nincs kihez viszonyulni,

Kód	Kapcsolódó idézetek
	nincs visszajelzés.”
Nehéz visszajelzést kapni	„Mindig én dicsérem a tanítványokat, engem nem szoktak dicsérni.”
Határok meghúzásának kihívása	„Engedtem emberekkel belelátni az életembe, és utána ezek nem jól sülték el.”
Anyagi bizonytalanság elfogadása	„Most már azt mondom, hogy ha bejön egy olyan nap, hogy mondjuk nincs pénz, akkor kész, akkor nincs pénz aznapra.”
Önazonosság a hivatásban	„Azóta mondhatom azt, hogy az vagyok, aki vagyok.”
Szabadság fontossága	„A mai világban megélni ezt a szabadságot, amit én megélek, az szerintem nagyon nagy dolog.”
Nincs tökéletes pillanat a vállalkozás elkezdésére	„Nem szabad várni a megfelelő pillanatra. El kell kezdeni, és lesz, ami lesz.”

Témák azonosítása (Kódok csoportosítása)

Téma	Kapcsolódó kódok	Magyarázat
Hivatás és önazonosság kapcsolata	Nem érzem munkának, Önazonosság a hivatásban	Az alany szerint a valódi hivatás nem tűnik munkának, hanem örömforrás.
Váltás a vállalkozásba	Fordulópont: Váltás a vállalkozás felé,	Bár véletlenszerű események indították el az útját, tudatos

Téma	Kapcsolódó kódok	Magyarázat
	Véletlenszerű kezdetek	döntéssel váltott.
Vállalkozói lét kihívásai	Egyedüllét a vállalkozásban, Nehéz visszajelzést kapni, Határok meghúzásának kihívása, Anyagi bizonytalanság elfogadása	Az önálló vállalkozás sok szabadságot ad, de kevés támaszt és stabilitást.
Szabadság és kreativitás fontossága	Szabadság fontossága, Gyors, kézzelfogható eredmény motivál	A kreativitás és a rugalmasság elengedhetetlen részei a hivatásának.
Vállalkozás elkezdésének szükségessége	Nincs tökéletes pillanat a vállalkozás elkezdésére	Az alany szerint nincs tökéletes időpont az indulásra, hanem cselekedni kell.

Idézetek kiválasztása

Kiemelkedő téma	Kapcsolódó idézet
Hivatás és önazonosság kapcsolata	„Azóta mondhatom azt, hogy az vagyok, aki vagyok.”
Váltás a vállalkozásba	„Megittam két pálinkát, és leírtam azt az egy sort, hogy 'felmondok' és elküldtem.”
Vállalkozói lét kihívásai	„Nincs csapat. Nincs kihez viszonyulni, nincs visszajelzés.”
Szabadság és kreativitás fontossága	„A mai világban megélni ezt a szabadságot, amit így, mondjuk én úgy érzem, hogy

Kiemelkedő téma	Kapcsolódó idézet
	megélek, az szerintem nagyon nagy dolog.”
Vállalkozás elkezdésének szükségessége	„Nem szabad várni a megfelelő pillanatra. El kell kezdeni, és lesz, ami lesz.”

Összegzés

Az interjúalany számára a vállalkozás nem csupán megélhetési forma, hanem olyan életmód, amely lehetőséget ad arra, hogy önazonos maradjon, szabadon dönthessen és kreatívan dolgozhasson. Többször is kiemeli, hogy a munkáját nem érzi „munkának” – sokkal inkább olyan tevékenységnek, amely örömet ad, és folyamatosan motiválja. Vállalkozói útja nem egy előre eltervezett forgatókönyvet követett: véletlenszerű lehetőségek, bátor döntések és fokozatos lépések formálták. Bár számos nehézséggel szembesült – például a visszajelzések hiányával, a határok kijelölésének nehézségével vagy az anyagi bizonytalansággal –, idővel sikerült egyensúlyt teremtenie.

Egyik kulcsgondolata, hogy nincs ideális pillanat a váltásra: szerinte a hivatás megvalósítása nem tökéletes körülményekhez kötött, hanem bátorságot, kitartást és türelmet igényel. Azoknak, akik még nem érzik úgy, hogy a helyükön vannak, azt tanácsolja, ne várjanak a biztosra – inkább induljanak el, és útközben fogják megtalálni a saját útjukat.

4. melléklet

Kérdőív csomag részlet (2/6)

1. Elhivatottság

Az első kérdőív arra kérdez rá, hogy Ön mit érez a munkája iránt.

1 - egyáltalán nem értek egyet

2 - nagyrészt nem értek egyet

3 - nem túlságosan értek egyet

4- közömbös számomra

5 - kis mértékben értek egyet

6- nagyrészt egyetértek

7 - teljes mértékben egyetértek

1. Szenvedélyesen szeretem a munkámat.
2. Mindennél jobban élvezem a munkámat.
3. A munkám végzése hatalmas személyes elégedettséggel tölt el.
4. Mindent feláldoznék azért, hogy a munkámat végezhessem.
5. Az első dolog, ami legtöbbször eszembe jut, amikor másoknak jellemzem magam, az az, hogy elkötelezett vagyok a munkám iránt.
6. Még akkor is folytatnám a munkát, ha komoly akadályokba ütköznék.
7. Tudom, hogy a munkám mindig az életem része lesz.
8. Úgy érzem erre a munkára születtem.
9. A munkám valamilyen módon mindig a gondolataimban van.
10. Gyakran gondolok a munkámra, még ha nem is dolgozom.
11. A munkám nélkül sokkal kevésbé lenne értelme az életemnek.
12. A munkám felemelő és örömteli élményt jelent számomra.

2. A munka jelentősége

Különböző emberek számára a munka sokféle dolgot jelenthet. A következő tételek arra kérdeznek rá, hogy milyennek látja Ön a munka szerepét saját életében.

egyáltalán nem igaz	többnyire nem igaz	nem igaz és nem is hamis	többnyire igaz	teljesen igaz
1	2	3	4	5

01	Egy értelmes hivatást találtam.	1	2	3	4	5
02	Úgy érzem, hogy a munkám hozzájárul a személyes fejlődéseemhez.	1	2	3	4	5
03	A munkám egyáltalán nincs hatással a világra.	1	2	3	4	5
04	Tisztában vagyok azzal, hogy a munkám miképp járul hozzá az életem értelmességéhez.	1	2	3	4	5
05	Jól tudom, hogy mi teszi értelmessé a munkámat.	1	2	3	4	5
06	Tudom, hogy a munkám pozitív változásokat eredményez a világban.	1	2	3	4	5
07	A munkám segít abban, hogy jobban megértssem önmagam.	1	2	3	4	5
08	Rátaláltam egy olyan munkára, amelynek értelmes célja van.	1	2	3	4	5
09	A munkám segítségével jobban megértem a körülöttem levő világot.	1	2	3	4	5
10	A munka, amit végzek, egy nagyobb cél szolgálatában áll.	1	2	3	4	5