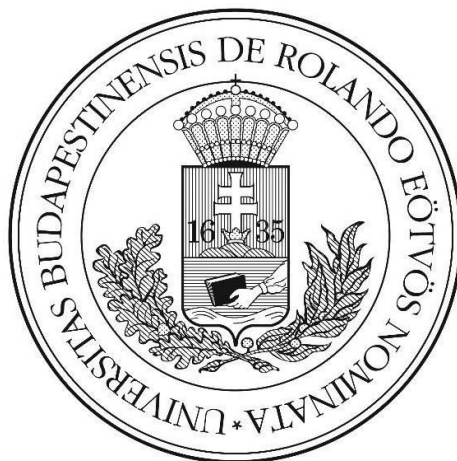


EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR
PSZICHOLÓGIAI DOKTORI ISKOLA
SZEMÉLYISÉG- ÉS EGÉSZSÉGPSZICHOLÓGIAI PROGRAM



Jakab Judit

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

című doktori disszertáció tézislevele

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	5
1.1 A kutatás háttere és jelentősége	5
1.2 A vállalkozói hivatás, mint kutatási probléma	5
2 ELMÉLETI HÁTTÉR.....	6
2.1 A hivatás fogalma és történeti átalakulása.....	6
2.2 Kortárs hivatásmodellek.....	6
2.3 Integratív definíciók és közös dimenziók.....	7
2.4 Hivatás, jóllét és ambivalencia	8
2.5 A pozitív pszichológia második hulláma, mint értelmezési keret	8
2.6 A vállalkozói kontextus sajátosságai.....	9
3 A KUTATÁSI PROGRAM FELÉPÍTÉSE.....	9
3.1 A kutatás célja és felépítése.....	9
3.2 Kutatási kérdések	10
3.3 A vizsgálatok egymásra épülése	10
4 I. VIZSGÁLAT – A VÁLLALKOZÓI HIVATÁSÉLMÉNY KVALITATÍV FELTÁRÁSA.....	11
4.1 A vizsgálat célja és elméleti háttere.....	11
4.2 Módszer	11
4.3 Eredmények	15
4.3.1 A hivatás mint identitás és értelem.....	15
4.3.2 Az autonómia mint a hivatás feltétele	15
4.3.3 A hivatás pszichológiai ára.....	15

4.3.4	Fejlődés és önszabályozás	15
4.4	Részdiszkusszió	16
4.5	A vizsgálat korlátai és további kutatási irányok	16
5	II. VIZSGÁLAT – A HIVATÁS SKÁLA MAGYAR VALIDÁCIÓJA	17
5.1	A vizsgálat célja	17
5.2	Módszer	19
5.3	Eredmények	19
5.4	Részdiszkusszió	24
6	III. VIZSGÁLAT – A VÁLLALKOZÓI HIVATÁS PSZICHOLÓGIAI ÖSSZEFÜGGÉSRENDSZERÉNEK KEVERT MÓDSZERTANÚ VIZSGÁLATA. 25	
6.1	A vizsgálat célja és elméleti beágyazása	25
6.2	Módszer	25
6.3	Eredmények	27
6.3.1	A kvalitatív szakasz összegzett eredményei	27
6.3.2	A kvantitatív szakasz főbb eredményei	31
6.4	Részdiszkusszió	36
7	INTEGRATÍV DISZKUSSZIÓ ÉS A KUTATÁS FŐ HOZZÁJÁRULÁSA.....	37
8	KÖVETKEZTETÉSEK.....	39
	FELHASZNÁLT IRODALOM	41
	SAJÁT KÖZLEMÉNYEK JEGYZÉKE	46

Táblázatok és ábrák jegyzéke

1. táblázat. A résztvevők áttekintése, foglalkozásuk és narratív fókuszuk (n = 31).....	12
A korábbi nemzetközi adaptációk főbb pszichometria jellemzőit a 2. táblázat foglalja össze.	17
2. táblázat. A Calling Scale pszichometria jellemzői különböző nyelvi adaptációkban	17
3. táblázat Modellilleszkedési mutatók és khi-négyzet különbségvizsgálatok az alap-, kovarianciákkal korrigált és mérési invariancia modellek esetében	20
1. ábra: A CS tesztinformációs függvénye varianciaalapú távolságjelöléssel.....	21
4. táblázat: A Calling Scale és a validáló változók korrelációs mátrixa.....	22
5. táblázat: A látens hivatás faktor előrejelzésére vonatkozó SEM regressziós becslések..	23
6. táblázat. Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák és a hozzájuk illesztett mérőeszközök	26
7. táblázat. A tematikus elemzés fő témái és illusztratív idézetek	28
8. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók leíró statisztikai és megbízhatósági mutatói.....	31
9. táblázat. A statisztikai elemzésbe bevont változók Spearman-féle korrelációs mátrixa .	33
10. táblázat. A hierarchikus regressziós modell második blokkjának eredményei	34
2. ábra: A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje	38

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

Carl Frederick Buechner, amerikai író és teológus

1 Bevezetés

1.1 A kutatás háttere és jelentősége

A kortárs munkavilágban a munka az önkifejezés, az identitás és az értelem fontos forrásává vált, ugyanakkor a fokozott bevonódás a pszichológiai megterhelés és a kiégés kockázatát is magában hordozza (Pratt és Ashforth, 2003; Steger és mtsai., 2006; Leiter és mtsai., 2014).

A hivatás olyan munkához való viszonyulás, amelyet mély személyes értelem, identitásbeli beágyazottság és a pusztán anyagi szempontokon túlmutató motiváció jellemez (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009). Bár a kutatások elsősorban pozitív pszichológiai következményeit hangsúlyozzák, egyre több eredmény mutat rá arra is, hogy a hivatás fokozott bevonódással, önkizsákmányolással és kiégési kockázattal is együtt járhat (Bunderson és Thompson, 2009; Clinton és mtsai., 2017).

1.2 A vállalkozói hivatás, mint kutatási probléma

A hivatás empirikus vizsgálatai döntően alkalmazotti mintákon alapulnak (Hart és Hart, 2023), miközben a vállalkozói működés sajátos pszichológiai kontextust jelent. A vállalkozók esetében a munka gyakran szorosan összefonódik az identitással, az önértelmezéssel és az életvezetés egészével (Cardon és mtsai., 2009; Fauchart és Gruber, 2011). Ezzel párhuzamosan a vállalkozói tevékenységet fokozott bizonytalanság, személyes felelősség és érzelmi megterhelés jellemzi (Stephan, 2018; Shepherd és Patzelt, 2017).

Egyrészt a vállalkozás nagyfokú autonómiát és önmegvalósítási lehetőséget kínál, másrészt olyan környezetet teremt, amelyben a határok elmosódása, a túlzott bevonódás és a pszichológiai sérülékenység is fokozottan jelen lehet. A hivatás, a pszichológiai jóllét, az

énhatékonyság, a reziliencia és a munka értelmessége közötti kapcsolatok ugyanakkor elsősorban nem vállalkozói mintákon kerültek vizsgálatra (Ryff, 1989; Schwarzer és Jerusalem, 1995; Connor és Davidson, 2003; Steger és mtsai., 2012).

A disszertáció célja ezért a vállalkozói hivatásélmény komplex vizsgálata magyar vállalkozói mintán. A kutatás feltárja a hivatás megélésének pszichológiai sajátosságait, validálja a Calling Scale magyar változatát vállalkozói mintán, majd kevert módszertani keretben vizsgálja a hivatásélmény, az identitás, a pszichológiai jóllét és a kapcsolódó pszichológiai változók összefüggéseit.

2 Elméleti háttér

2.1 A hivatás fogalma és történeti átalakulása

A hivatás fogalma történetileg a vallási eredetű elhívás jelentésköréből fejlődött ki. A protestáns reformáció nyomán a munka erkölcsi jelentőséget nyert, és a megélhetően túlmutató életfeladatként jelent meg. (Weber, 1930; Bunderson és Thompson, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

A későbbi szekuláris értelmezésekben a hivatás fokozatosan levált a kizárólag vallási keretről, és a munka társadalmi, identitásbeli és pszichológiai jelentésének hordozójává vált. A kortárs pszichológiai modellekben a hivatás egyszerre jelenik meg motivációs, identitásbeli, erkölcsi és társas dimenziókat magában foglaló konstrukcióként (Bellah és mtsai., 1985; Thompson és Bunderson, 2019).

2.2 Kortárs hivatásmodellek

A szakirodalomban több hivatásfelfogás különíthető el. A klasszikus megközelítés a hivatást külső elhívásként, a modern pszichológiai modellek belső motivációként értelmezik, míg a neoklasszikus szemlélet e két megközelítés integrációjára törekszik. (Bunderson és Thompson, 2009; Thompson és Bunderson, 2019).

A munkaorientációk klasszikus modellje szerint az emberek munkájukhoz három fő

módon viszonyulhatnak: állásként, karrierként vagy hivatásként (Wrzesniewski és mtsai., 1997). A hivatásorientáció esetében a munka önmagában hordoz értéket, és értelmet, célt, valamint társadalmi hozzájárulást biztosít.

A hivatás háromdimenziós megközelítése szerint a konstrukció az értelem és cél, a proszociális orientáció, valamint a hívás vagy elköteleződés élménye mentén ragadható meg (Dik és Duffy, 2009; Dik és mtsai., 2012). A Calling and Vocation Questionnaire validációs vizsgálatai alapján ezek egymással összefüggő, de elkülöníthető dimenziók.

A Work as Calling Theory (WCT) a hivatás kutatásának egyik legátfogóbb elméleti kerete (Duffy és mtsai., 2018). A modell különbséget tesz a hivatás észlelése (perceiving a calling) és megélése (living a calling) között. A WCT hangsúlyozza, hogy a hivatás tényleges megélése nemcsak egyéni motiváció kérdése, hanem függ a lehetőségektől, erőforrásoktól, strukturális feltételektől és a munkakörnyezettől is (Duffy és mtsai., 2018; Hirschi és mtsai., 2018).

2.3 Integratív definíciók és közös dimenziók

A különböző definíciók ellenére a szakirodalomban kirajzolódik egy közös konceptuális mag. Ennek első eleme a munka mélyen átélt értelmessége és célorientáltsága. A hivatásként megélt tevékenység nem csupán eszközjellegű, hanem önmagában is értéket hordoz, és az élet értelmének megéléséhez kapcsolódik (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009).

A második közös dimenzió a proszociális orientáció. Számos modell szerint a hivatás nemcsak az egyén számára jelentőségteljes, hanem mások javát is szolgálja, és a társadalmi hozzájárulás élményével társul (Dik és Duffy, 2009; Dik és mtsai., 2012; Bunderson és Thompson, 2009).

A harmadik visszatérő elem az identitásba ágyazottság. Dobrow és Tosti-Kharas (2011) szerint a hivatás „mindent átható, értelmes szenvedély”, amely egy adott tevékenységi területhez kapcsolódik, és hosszabb távon az önazonosság meghatározó részévé válhat.

2.4 Hivatás, jóllét és ambivalencia

A hivatás és a pszichológiai jóllét kapcsolata a hivatáskutatás egyik központi területe. Metaanalitikus eredmények szerint a hivatásélmény pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel, a pszichológiai jólléttal és a munka értelmességével (Dobrow és mtsai., 2023). A pozitív hatások háttérében elsősorban az áll, hogy a munka összhangban áll az egyén értékeivel, önértelmezésével és szakmai identitásával (Pratt és Ashforth, 2003; Rosso és mtsai., 2010).

A hivatás ugyanakkor nem kizárólag pozitív konstrukció. Bunderson és Thompson (2009) kutatása szerint a hivatásként megélt munka erős morális kötelezettségként is működhet, amely önfeláldozáshoz, alacsonyabb kompenzáció elfogadásához vagy túlzott munkaterheléshez vezethet. A hivatással való erős azonosulás megnehezítheti a munkától való pszichológiai leválást, különösen akkor, ha a munka és a magánélet határai elmosódnak (Duffy és Dik, 2013; Keller és mtsai., 2016).

A kiegészítő kutatása szintén rámutat arra, hogy a hivatás hatása nem egyirányú. Egyes eredmények szerint a hivatás csökkentheti a kiegészítő kockázatát azáltal, hogy növeli a munka értelmességét és az elköteleződést, más kutatások szerint azonban túlzott bevonódás esetén éppen növelheti a kimerültséget (Maslach és mtsai., 2001; Demerouti és mtsai., 2001; Thompson és Bunderson, 2019).

2.5 A pozitív pszichológia második hulláma, mint értelmezési keret

A disszertáció elméleti keretében kiemelt szerepet kap a pozitív pszichológia második hulláma, amely a jóllétet nem a negatív tapasztalatok hiányaként, hanem azok integrációjaként értelmezi (Wong, 2011; Lomas és Ivztan, 2016). Ez a megközelítés különösen alkalmas a hivatás ambivalens természetének megértésére, mivel lehetővé teszi az értelem, az elköteleződés, a kihívások és a pszichológiai megterhelés egyidejű értelmezését.

Az egzisztenciális pozitív pszichológia szerint a nehézségek feldolgozása és értelemmel való felruházása hozzájárulhat a személyes fejlődéshez és az élet értelmének kialakításához

(Wong és mtsai., 2022). Ez a szemlélet jól illeszkedik a vállalkozói hivatás vizsgálatához, ahol az értelem, a felelősség, a bizonytalanság és a megterhelés gyakran egyszerre van jelen.

2.6 A vállalkozói kontextus sajátosságai

A vállalkozói munka sajátos kontextust jelent a hivatás vizsgálatához. A vállalkozás nemcsak munkavégzési forma, hanem identitásprojekt is lehet, amelyben a személyes értékek, célok és önértelmezések közvetlenül kapcsolódnak a szakmai tevékenységhez (Cardon és mtsai., 2009; Fauchart és Gruber, 2011). A vállalkozói autonómia lehetőséget ad az önazonos munkavégzésre, ugyanakkor a bizonytalanság, a felelősség és a szerepek komplexitása pszichológiai terhelést is jelenthet (Stephan, 2018; Shepherd és Patzelt, 2017).

3 A kutatási program felépítése

3.1 A kutatás célja és felépítése

A disszertáció célja a vállalkozói hivatás pszichológiai sajátosságainak vizsgálata, különös tekintettel a hivatásélmény, az identitás és a pszichológiai jóllét kapcsolatára. A kutatási program három egymásra épülő empirikus vizsgálatból áll, amelyek a konstrukció feltárását, mérését és pszichológiai összefüggéseinek vizsgálatát szolgálják.

Az első vizsgálat a vállalkozók megélt hivatásélményét tárta fel kvalitatív módszerrel. A második a Calling Scale (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011) magyar adaptációját validálta vállalkozói mintán, míg a harmadik kevert módszertannal vizsgálta a hivatás és a kapcsolódó pszichológiai tényezők összefüggéseit.

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)

3.2 Kutatási kérdések

A kutatási program az alábbi fő kérdésekre kereste a választ:

- Hogyan élik meg a vállalkozók hivatásukat a mindennapi munkavégzés során?
- Milyen pszichológiai és kontextuális tényezők támogatják a hivatás kialakulását és fenntartását?
- Milyen kapcsolat figyelhető meg a hivatásélmény és a pszichológiai jóllét között?
- Milyen pszichológiai folyamatok és megterhelések kapcsolódnak a hivatásként megélt vállalkozói munkához?

A kutatás alapfeltevése szerint a hivatás szorosan kapcsolódik a pszichológiai jólléthez, ugyanakkor fokozott pszichológiai megterheléssel is együtt járhat.

3.3 A vizsgálatok egymásra épülése

A kutatási program szekvenciális logikát követett: a kvalitatív vizsgálat feltárta a vállalkozói hivatásélmény fő pszichológiai dimenzióit, a második vizsgálat validálta a hivatás mérésére alkalmazott mérőeszközt magyar vállalkozói mintán, míg a harmadik, kevert módszertanú vizsgálat a hivatásélmény pszichológiai összefüggéseit elemezte a kvalitatív és kvantitatív eredmények integrálásával. Ez a kutatási felépítés lehetővé tette a vállalkozói hivatás egyidejű vizsgálatát megélt tapasztalatként, mérhető pszichológiai konstrukcióként és a pszichológiai jólléttel összefüggő folyamatként.

4 I. vizsgálat – A vállalkozói hivatásélmény kvalitatív feltárása

4.1 A vizsgálat célja és elméleti háttere

A hivatás a pszichológiai és szervezetszichológiai kutatások egyik központi konstruktuma, amelyet a szakirodalom a munkával kapcsolatos mély személyes értelem, belső motiváció és identitás meghatározó forrásaként ír le (Wrzesniewski és mtsai., 1997; Dik és Duffy, 2009). Ugyanakkor az újabb kutatások arra is rámutatnak, hogy a hivatás nem kizárólag pozitív jelenség: az identitás erős bevonódása fokozhatja a pszichológiai sérülékenységet, a túlterhelést és a munka–magánélet határainak elmosódását is (Duffy és Dik, 2013; Thompson és Bunderson, 2019).

A vállalkozói működés különösen alkalmas e kettősség vizsgálatára. A vállalkozók munkájukat nagyfokú autonómiával alakíthatják, ugyanakkor fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és kockázattal is szembesülnek (Stephan, 2018). Ennek ellenére viszonylag kevés kutatás vizsgálta kvalitatív megközelítésben, hogy a vállalkozók miként élik meg a hivatásukat a mindennapi munkavégzés során.

A vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a munkájukat hivatásként megélő vállalkozók miként értelmezik ezt a tapasztalatot, és milyen tényezők segítik vagy nehezítik annak hosszú távú fenntartását.

4.2 Módszer

A vizsgálat célja a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai jellemzőinek feltárása volt kvalitatív kutatási megközelítéssel. A kutatás episztemológiai keretét a kontextualista szemlélet adta, amelyet kritikai realista ontológiai megközelítés egészített ki. Ennek megfelelően a kutatás abból indult ki, hogy a vizsgált pszichológiai jelenségek valóságos tapasztalatokra épülnek, ugyanakkor ezek kizárólag a résztvevők saját értelemadási folyamatain keresztül ismerhetők meg (Willig, 2013).

A vizsgálatban 31 magyar vállalkozó vett részt (16 nő, 15 férfi), akik különböző gazdasági szektorokban működtek. A résztvevőket célzott mintavétellel választottuk ki. A

beválasztás feltétele legalább hároméves vállalkozói tapasztalat és a munka hivatásként való megélése volt. A résztvevők szakmai hátterét és az elemzés során azonosított domináns narratív fókuszokat az 1. táblázat foglalja össze.

1. 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
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	penzügyi tudatosság, fejlődés,

Résztevő	Nem	Foglalkozás	Narratív fókusz
		nyomtatási szakember	kockázatvállalás
12	Nő	Óvodavezető	önreflexió, élethosszig tartó tanulás
13	Férfi	Pályázati író	elköteleződés, pszichológiai túlterhelés
14	Nő	Étteremtulajdonos	függetlenség, bátorság
15	Férfi	Termékfejlesztő és gyártó	kreatív önkifejezés szabadsága
16	Nő	Működőképző	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
21	Nő	Esküvői dekorátor	kiszámíthatatlanság, családi megterhelés, flow
22	Nő	Művész	identitás, flow
23	Férfi	Design- és márkakészítő ügynökség alapító	értékteremtés, fejlődés

Résztevő	Nem	Foglalkozás	Narratív fókusz
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.

Az adatfelvétel 20–40 perces félig strukturált interjúkkal történt (átlagosan 30 perc), és a vállalkozói pálya, a hivatásélmény, a motivációk, a nehézségek, valamint a személyes fejlődés témaköreit járták körül.

Az adatok elemzése Braun és Clarke (2006, 2021) tematikus elemzési keretének szemantikus szintű, induktív megközelítésére épült. A kódolás többszöri visszatéréssel történt az eredeti interjúszövegekhez annak érdekében, hogy a kialakuló témák szorosan kapcsolódjanak a résztvevők narratíváihoz.

A kutató pszichológusként és vállalkozóként tudatosan törekedett arra, hogy az

értelmezések elsődlegesen a résztvevők narratíváira épüljenek.

4.3 Eredmények

A tematikus elemzés négy fő témát azonosított, amelyek a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai sajátosságait írják le.

4.3.1 A hivatás mint identitás és értelem

A résztvevők a hivatást olyan önazonos tevékenységként írták le, amely mély személyes jelentéssel bír, és szorosan kapcsolódik identitásukhoz. A belső motivációt többen intuícióként vagy belső irányítúként fogalmazták meg: „Hallgatni kell ezekre az érzésekre, amelyek jönnek.” (P7). A munkában átélt flow-élmény szintén visszatérő motívum volt: „Hát az a flow-élmény, amit talán a szerelemhez tudok hasonlítani.” (P1).

4.3.2 Az autonómia mint a hivatás feltétele

A vállalkozói autonómia a hivatás megélésének alapvető feltételeként jelent meg. A résztvevők számára a szabadság nem önmagában volt fontos, hanem azért, mert lehetővé tette az értékeikkel összhangban történő működést.

4.3.3 A hivatás pszichológiai ára

A hivatásélmény nem kizárólag pozitív tapasztalatként jelent meg. A résztvevők visszatérően beszéltek a bizonytalanságról, a túlterhelésről és a munka–magánélet határainak elmosódásáról. Ahogy egyikük fogalmazott: „Nem látunk a jövőbe, ez egy iszonyatosan nagy stresszfaktor a vállalkozóknál.” (P13). Egy másik résztvevő a szabadság kettősségét így írta le: „Amennyire szabadságot ad, annyira elveszi az életedet.” (P26).

4.3.4 Fejlődés és önszabályozás

A vállalkozók beszámolói alapján a hivatás hosszú távú fenntartása tudatos önreflexiót és alkalmazkodást igényel. A nehézségek gyakran személyes fejlődéshez vezettek: „Ha valami rossz dolog ér, akkor mindig úgy gondolom át, hogy mi az, amit jóra fordíthatok belőle.” (P9).

4.4 Részdiskusszió

A kvalitatív vizsgálat eredményei alapján a vállalkozói hivatásélmény nem egyszerűen pozitív munkához való viszonyulásként vagy stabil személyiségvonásként írható le, hanem olyan megélt munkatapasztalatként, amelyben az értelem, az identitás, az autonómia, valamint a pszichológiai megterhelés folyamatos kölcsönhatásban állnak. Az eredmények összhangban állnak Schou (2022) megközelítésével, amely szerint a vállalkozói hivatás nem statikus állapot, hanem folyamatosan formálódó és fenntartott folyamat.

A vizsgálat egyik legfontosabb eredménye, hogy a résztvevők beszámolóiban a hivatás nem elsősorban a vállalkozói státuszhoz, hanem az önazonos és értelemteli tevékenységekhez kapcsolódott. A vállalkozás ebben az értelemben nem maga a hivatás tárgya, hanem annak megélését lehetővé tevő keret. A kvalitatív eredmények emellett rámutattak arra is, hogy az autonómia kettős természetű: miközben lehetővé teszi az önazonos működést, fokozott felelősséggel, bizonytalansággal és folyamatos önszabályozással jár együtt.

Összességében a kvalitatív vizsgálat megalapozta a disszertáció kvantitatív vizsgálatait, valamint hozzájárult a vállalkozói hivatásélmény pszichológiai természetének megértéséhez.

4.5 A vizsgálat korlátai és további kutatási irányok

A kvalitatív vizsgálat eredményeinek értelmezése során figyelembe kell venni a kutatás korlátait. A minta olyan vállalkozókból állt, akik saját megítélésük szerint munkájukat hivatásként élték meg, ezért az eredmények nem általánosíthatók a vállalkozói populáció egészére. Emellett az elemzés retrospektív önbeszámolókon alapult, amelyek a résztvevők szubjektív jelentésalkotását tükrözik. A kutatás magyar társadalmi és kulturális kontextusban valósult meg, ezért a feltárt mintázatok más kulturális környezetben eltérő formában jelenhetnek meg.

A jövőbeni kutatások számára fontos irányt jelenthet a különböző vállalkozói csoportok összehasonlító vizsgálata, valamint longitudinális kutatások végzése, amelyek pontosabban

feltárhatják a hivatásélmény időbeli alakulását és pszichológiai következményeit. Emellett a kvalitatív és kvantitatív módszerek további integrációja hozzájárulhat a vállalkozói hivatásélmény komplexebb megértéséhez.

5 II. vizsgálat – A hivatás skála magyar validációja

5.1 A vizsgálat célja

A második vizsgálat célja a Calling Scale (CS; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011) magyar nyelvű adaptációja és pszichometriai jellemzőinek vizsgálata volt magyar vállalkozói mintán. A kutatás során elemeztük a skála faktorstruktúráját, megbízhatóságát, mérési invarianciáját és validitását, valamint Item Response Theory (IRT) elemzésekkel azt is megvizsgáltuk, hogy a mérőeszköz a hivatás különböző szintjein milyen pontossággal működik. A korábbi nemzetközi adaptációk főbb pszichometriai jellemzőit a 2. táblázat foglalja össze.

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

Nyelv	Résztvevők	RMSEA/SR MR	CFI	Cronbach-alfa érték
Amerikai eredeti	N = 1500 (4 minta, longitudinális). Zenei diákok (n = 590), művészeti hallgatók (n = 98), üzleti hallgatók (n = 571), alkalmazotti	RMSEA: - SRMR: .06- .07	: .87- .91	.88, .90, .90, és .94

Nyelv	Résztvevők	RMSEA/SR MR	CFI	Cronbach-alfa érték
	státuszban dolgozó menedzserek (n = 241).			
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 (CI90: .050- .081) SRMR: -	.986	.90 (CI95: .866- .928)

5.2 Módszer

A Calling Scale magyar adaptációja a nemzetközi ajánlásoknak megfelelő fordítási–visszafordítási eljárással készült, az eredeti mérőeszköz egyik fejlesztőjének szakmai felügyelete mellett. A vizsgálatban 327 magyar vállalkozó vett részt (Méletkor = 43,29 év; SD = 9,08). A skála validitásának vizsgálatához a munka értelmét (WAMI; Steger és mtsai., 2012) és a kiégést (MOLBI; Demerouti és mtsai., 2003) mérő kérdőíveket alkalmaztuk. A pszichometria elemzések megerősítő faktoranalízissel (CFA), mérési invariancia-vizsgálattal, Item Response Theory (IRT) elemzésekkel, Spearman-korrelációkkal és strukturális egyenletmodellezéssel (SEM) történtek.

5.3 Eredmények

A Calling Scale magyar változatának pszichometria vizsgálat alapján a mérőeszköz megfelelően alkalmazható magyar vállalkozói mintán. Az elemzések alátámasztották az egydimenziós faktorstruktúrát, a skála magas belső megbízhatóságát, valamint megfelelő konvergens és diszkrimináns validitását.

A megerősítő faktoranalízis (CFA) eredményei szerint a módosított egydimenziós modell megfelelő illeszkedést mutatott (RMSEA = .065; CFI = .986). A Cronbach-alfa értéke .90 volt, ami kiváló belső megbízhatóságot jelez. A nemek szerinti mérési invariancia vizsgálata konfigurális, metrikus és skaláris szinten is teljesült. A modellilleszkedési mutatókat és az invarianciaelemzés eredményeit a 3. táblázat mutatja be.

3. táblázat

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

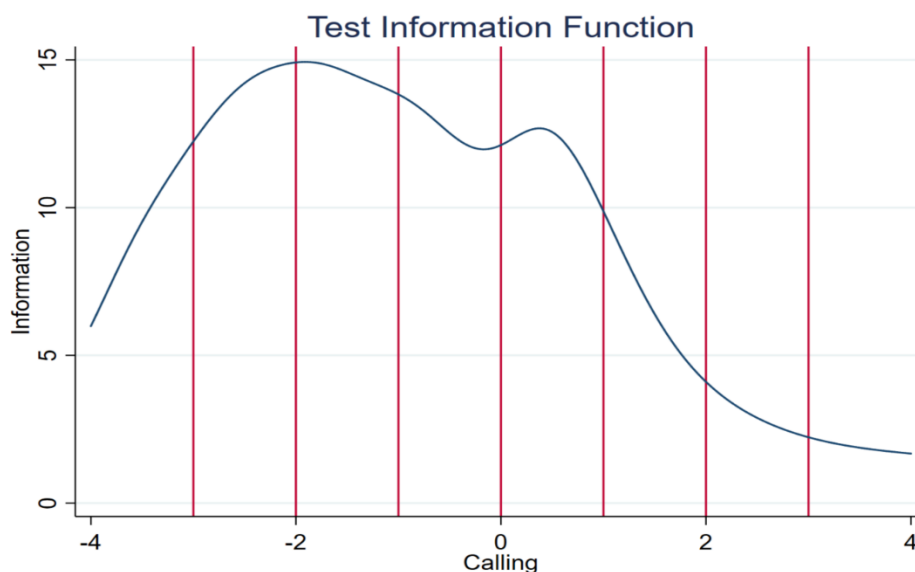
	χ^2	df	Összehas. modellek:	$\Delta\chi^2$	Δdf	RMSEA ($\leq .05$)	$\Delta RMSEA$	90 Percent C.I.	CFI	ΔCFI	TLI	ΔTLI
<i>Alapmodell</i>	699.64**	54	-	-	-	0.191**	-	0.179 0.204	0.862	-	0.832	-
<i>Kovarianciákkal korrigált alapmodell¹</i>	109.96**	46	-	-	-	0.065**	-	0.050 0.081	0.986	-	0.980	-
<i>Konfigurális 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 tételpárok között kerültek becslésre: 1–2., 3–2., 12–3., 3–1., 12–1., 12–2., valamint 11–4. tételek között.

Az Item Response Theory elemzések tovább árnyalták a pszichometriai eredményeket. A tesztinformációs függvény azt mutatta, hogy a skála elsősorban az alacsonyabb és közepes hivatásszinteken mér nagy pontossággal, míg a magas hivatásszinteken az információ fokozatosan csökken. Ez arra utal, hogy a mérőeszköz kevésbé képes elkülöníteni egymástól a már eleve magas hivatásélménnyel rendelkező vállalkozókat, vagyis plafonhatás figyelhető meg. A tesztinformációs függvényt az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra: A CS tesztinformációs függvénye varianciaalapú távolságjelöléssel



A konvergens validitás vizsgálata során a Calling Scale legerősebb pozitív kapcsolatot a munka pozitív értelmével mutatta ($\rho = .571$, $p < .001$). Közepes erősségű pozitív kapcsolatot találtunk a munkán keresztüli értelemképzéssel ($\rho = .475$, $p < .001$) és a közjó iránti motivációval ($\rho = .416$, $p < .001$), míg negatív kapcsolat mutatkozott a kiábrándultsággal ($\rho = -.525$, $p < .001$) és gyengébb mértékben a kimerüléssel ($\rho = -.229$, $p < .001$). A Calling Scale és a validáló változók közötti korrelációkat a 4. táblázat foglalja össze.

4. 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 – A munkán keresztüli értelemkeresés	0.475***	0.665***	-			
WAMI – A közjóért motiváció	0.416***	0.673***	0.645***	—		
MOLBI – Kiadóbrándultság	-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 strukturális egyenletmodell (SEM) a hivatás varianciájának 57%-át magyarázta ($R^2 = .57$).
A legerősebb prediktornak a munka pozitív értelme bizonyult ($\beta = .445$), amelyet a

kiábrándultság követett ($\beta = .383$). A munkán keresztüli értelemképzés kisebb mértékű pozitív kapcsolatot mutatott ($\beta = .135$), míg a kimerülés gyenge negatív prediktorként jelent meg ($\beta = -.120$). Sem az életkor, sem a nem, sem a vállalkozási forma nem mutatott szignifikáns kapcsolatot a látens hivatásfaktoral. A MIMIC-elemzés nem mutatott érdemi különbséget a vállalkozói csoportok között, ami a skála strukturális stabilitását támasztja alá. A látens hivatás faktort előrejelző strukturális egyenletmodell részletes regressziós becsléseit az 5. táblázat mutatja be.

5. 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.

5.4 Részdiskusszió

A vizsgálat eredményei összességében alátámasztják, hogy a Calling Scale magyar adaptációja megfelelő pszichometriai tulajdonságokkal alkalmazható vállalkozói mintán. A faktoranalitikus eredmények egy egydimenziós, koherens látens struktúrát jeleznek, amely összhangban áll a skála eredeti koncepcionális keretével.

A validitási eredmények megerősítették, hogy a hivatás szorosan kapcsolódik a munka értelméhez, különösen annak pozitív jelentésszintjéhez, miközben elkülönül a kiegészítő különböző aspektusaitól. A kiábrándultság önálló prediktorként is megjelent, ami arra utal, hogy a hivatás elsősorban a munkához való pszichológiai viszonyulással és az azzal való azonosulással áll kapcsolatban.

Az eredmények a hivatás „kétélű fegyver” jellegét támasztják alá: a hivatás egyszerre jelent pszichológiai erőforrást és potenciális megterhelést.

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 orientációja strukturálisan hasonló módon jelenik meg a különböző vállalkozási formákban.

Az IRT-elemzések fontos kiegészítést nyújtottak a klasszikus pszichometriai eredményekhez. A skála elsősorban az alacsony és közepes hivatásszinteken differenciál jól, míg magas hivatásszinteken mérési pontossága csökken. Ez arra utal, hogy a Calling Scale jelenlegi formájában kevésbé érzékeny a magas hivatásélménnyel rendelkező személyek közötti finom különbségek megragadására.

Összességében a jelen eredmények kettős következtetésre vezetnek. Egyrészt a Calling Scale alkalmas mérőeszköz a hivatás vállalkozói kontextusban történő vizsgálatára, másrészt a pszichometriai eredmények rámutatnak a skála működésének hatáira is, ami fontos kiindulópontot jelent a mérőeszköz jövőbeni továbbfejlesztéséhez.

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

6.1 A vizsgálat célja és elméleti beágyazása

A III. vizsgálat célja annak feltárása volt, hogy a hivatásélmény milyen pszichológiai tényezőkkel áll kapcsolatban vállalkozók körében, és hogyan illeszkedik a pszichológiai működés tágabb rendszerébe. A disszertáció elméleti kerete alapján a hivatás nem egységesen pozitív jelenséggént, hanem komplex, ambivalens konstrukcióként értelmezhető, amely egyszerre kapcsolódik az értelem megéléséhez, az identitásba való beágyazottsághoz és a pszichológiai megterheléshez (Duffy és Dik, 2013; Thompson és Bunderson, 2019).

A vállalkozói kontextus különösen alkalmas e dinamika vizsgálatára, mivel egyszerre biztosít nagyfokú autonómiát és önirányítást, miközben fokozott bizonytalansággal, felelősséggel és pszichológiai terheléssel jár. A jelen vizsgálat ezért azt elemezte, hogy a hivatásélmény milyen mintázatok mentén kapcsolódik a munka értelméhez, a pszichológiai jólléthez, az énhatékonysághoz, a rezilienciához és a kiegészítő dimenzióhoz vállalkozói mintán.

A kvantitatív vizsgálat öt hipotézist tesztelt: a pszichológiai jóllét (H1), a reziliencia (H2), az énhatékonyság (H3) és a munka értelmének megélése (H4) pozitív kapcsolatát, valamint a kiábrándultság negatív kapcsolatát (H5) a hivatásélménnyel (Domene, 2012; Steger és mtsai., 2012; Dobrow és mtsai., 2023; He és mtsai., 2023; Sun és mtsai., 2022).

6.2 Módszer

A vizsgálat feltáró szekvenciális kevert módszertani elrendezésben valósult meg (Creswell és Clark, 2017). A kvalitatív szakasz empirikus alapját az I. vizsgálat jelentette, amely félig strukturált interjúk segítségével tárta fel a vállalkozói hivatásélmény megélt dimenzióit. Ezek az eredmények nem új mérőeszköz fejlesztését szolgálták, hanem a kvantitatív kutatás koncepcionális megalapozását, a mérőeszközök kiválasztását és a vizsgált összefüggések kijelölését.

A kvalitatív előzetes tartalmi kategóriákat, az operacionalizált pszichológiai dimenziókat és a hozzájuk illesztett mérőeszközöket a 6. táblázat foglalja össze.

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

Kvalitatív előzetes tartalmi kategóriák	Operacionalizált pszichológiai dimenzió	Mérőeszközök	Tételszám
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
kimerültség, túlterheltség, határok hiánya, eltávolodás	kiégés (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

A kvantitatív kutatásban 327 vállalkozó vett részt. A minta heterogén volt a vállalkozási forma tekintetében: egyéni vállalkozók, mikrovállalkozások, kisvállalkozások és középvállalkozások vezetői egyaránt szerepeltek benne. A résztvevők átlagéletkora 43,29 év volt ($SD = 9,08$). Az adatfelvétel online kérdőívvel történt; a kérdőívsomag kitöltését 504 fő kezdte meg, végül 327 fő adatai kerültek be az elemzésbe.

A vizsgálat során validált mérőeszközöket alkalmaztunk a hivatásélmény, a munka értelmessége, az énhatékonyság, a pszichológiai jóllét, a kiégés és a reziliencia mérésére. A hivatásélményt a Calling Scale (Dobrow és Tosti-Kharas, 2011; Jakab, Varga és Oláh, 2026b), a munka értelmességét a Work and Meaning Inventory (Steger és mtsai., 2012; Csordás és mtsai., 2022), az általános énhatékonyságot a General Self-Efficacy Scale (Schwarzer és Jerusalem, 1995; Farkas és Málovics, 2017), a pszichológiai jóllétet a Ryff-féle Psychological Well-Being Scale (Ryff, 1989; Ryff és Keyes, 1995; Oláh, 2012), a kiégést a Mini Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti és mtsai., 2003; Ádám és mtsai., 2020), míg a rezilienciát a CD-RISC-10 skála mérte (Campbell-Sills és Stein, 2007; Járai és mtsai., 2015).

Az elemzést a Jamovi 2.5.3. statisztikai szoftverrel végeztük (The jamovi project, 2023). A változók közötti összefüggések vizsgálatára Spearman-féle korrelációs elemzést, majd kétlépcsős hierarchikus lineáris regressziót alkalmaztunk. A regressziós modellben az első blokkba a demográfiai kontrollváltozók, a második blokkba a pszichológiai változók kerültek.

6.3 Eredmények

6.3.1 A kvalitatív szakasz összegzett eredményei

A kvantitatív vizsgálat koncepcionális alapját az I. vizsgálat kvalitatív eredményei képezték. A tematikus elemzés alapján a vállalkozói hivatásélmény olyan komplex pszichológiai jelenséggé alakult ki, amelyben az értelem, az identitás, az autonómia, a kihívásokkal való megküzdés és a személyes fejlődés egymással összefonódva jelenik meg.

A kvalitatív eredmények azt mutatták, hogy a résztvevők számára a hivatás elsősorban nem a vállalkozói státuszt jelentette, hanem egy önazonos, belső motivációból végzett és értelemmel teli tevékenységet. A hivatásélmény központi elemei közé tartozott a munkában megélt értelem,

az alkotás öröme, a mások segítése, valamint a személyes értékekkel való összhang.

A vállalkozói lét ugyanakkor nem kizárólag pozitív tapasztalatként jelent meg. Az interjúk hangsúlyosan rámutattak a bizonytalanságra, a túlterhelésre, a munka–magánélet határainak elmosódására és a folyamatos alkalmazkodás szükségességére is. Emellett visszatérő motívumként jelent meg a reziliencia, az önreflexió, a fejlődés és a nehézségekből való tanulás.

A kvalitatív elemzés során azonosított pszichológiai dimenziók szolgáltak a kvantitatív vizsgálat koncepcionális kiindulópontjaként. A kvalitatív kategóriák és a hozzájuk illesztett pszichológiai konstrukciók kapcsolatát a 7. táblázat mutatja be.

7. 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)

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
Vállalkozói szabadság és függetlenség	Önállóság	„Nagyon jó érzés a saját lábadon megállni, és nem függeni másoktól.” (P20)
	Időbeosztási szabadság	„Ha ma azt érzem, hogy az a jobb, ha elmegyek futni, megtehetem.” (P18)
	Döntéshozói autonómia	„Én nemet 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)

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
	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 formálódása	„A félelem nem nagyon lehet az emberben, 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

Fő téma	Altéma	Példaidézetek
		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 alapján kiválasztott pszichológiai konstrukciókat a kvantitatív szakaszban validált mérőeszközökkel vizsgáltuk tovább, lehetővé téve a feltárt összefüggések statisztikai elemzését egy nagyobb vállalkozói mintán.

6.3.2 A kvantitatív szakasz főbb eredményei

Az elemzés első lépéseként a vizsgált változók leíró statisztikáit és a mérőeszközök megbízhatósági mutatóit mutatjuk be, amelyeket a 8. táblázat foglal össze.

8. 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	Ferdesség	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

					95% Konfidencia intervallum (átlag)									Megbízhatóság	
		N	Medián	Átlag	Felső	Alsó	Szórás	Minimum	Maximum	Csúcsosság	Ferdeség	Shapiro- Wilk	P- érték	Omega	Alfa
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
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 hivatásélmény átlaga a skála felső tartományába esett ($M = 5,40$), ami a mintában erős hivatásélmény jelenlétére utal. A munka értelmének dimenziói közül a pozitív értelem mutatta a legmagasabb átlagot, míg a pszichológiai jóllét, a reziliencia és az énhatékonyság szintén kedvező szinten jelent meg. A mérőeszközök megbízhatósági mutatói megfelelőek voltak: az omega- és Cronbach-alfa-értékek valamennyi esetben elfogadható vagy annál jobb belső konzisztenciára utaltak.

A vizsgált változók közötti kétváltozós kapcsolatokat Spearman-féle korrelációs elemzéssel vizsgáltuk. A korrelációs eredményeket a 9. táblázat mutatja be.

9. 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. A legerősebb pozitív kapcsolat a munka értelmének pozitív értelem dimenziójával jelent meg ($\rho(325) = 0,571$; $p < 0,001$), míg a munkán keresztüli értelemkeresés és a közjóért való motiváció szintén közepes erősségű pozitív kapcsolatban állt a hivatásélménnyel. A pszichológiai jóllét és a reziliencia pozitív, de mérsékelt összefüggést mutatott a hivatásélménnyel, az énhatékonysággal való kapcsolat pedig alacsony hatásméretű volt.

A kiegészítés két dimenziója 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 ($\rho(325) = -0,23$; $p < 0,001$).

A hivatásélmény pszichológiai prediktorainak feltárására hierarchikus lineáris regressziós

modellt alkalmaztunk. Az első blokkba a demográfiai kontrollváltozók kerültek, míg a második blokkba az énhatékonyságot, a munka értelmének három dimenzióját, a pszichológiai jóllétet, a kiegészítés két dimenzióját és a rezilienciát vontuk be. A regressziós modell eredményeit a 10. táblázat foglalja össze.

10. 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
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	$3,394 \times 10^{-4}$	0,021	$9,437 \times 10^{-4}$	0,016	0,987

Modell		Regressziós együttható	Standard hiba	β	t	p
	motiváció					
	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 az életkor, a nem és az iskolai végzettség önmagukban nem magyarázták szignifikánsan a hivatásélmény varianciáját. A második blokk bevonását követően a modell szignifikánssá vált, $F(8,311) = 25,045$; $p < 0,001$, és a hivatásélmény varianciájának 50,9%-át magyarázta. Ez magas magyarázott varianciának tekinthető.

A legerősebb pozitív prediktor a WAMI pozitív értelem faktora volt ($\beta = 0,41$; $p < 0,001$), amely azt jelzi, 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 gyengébb hatásmérettel. A kiegészítő dimenziói közül a kiábrándultság közepes erősségű negatív prediktorként jelent meg ($\beta = -0,37$; $p < 0,001$), ami arra utal, hogy a magasabb kiábrándultság alacsonyabb hivatásélménnyel járt együtt.

A pszichológiai jóllét összesített mutatója a regressziós modellben gyenge negatív kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel ($\beta = -0,21$; $p < 0,001$), miközben a kétváltozós korrelációs elemzésben pozitív kapcsolat szerepelt. Ez arra utal, hogy a pszichológiai jóllét és a hivatásélmény kapcsolata összetettebb annál, mint amit egy egyszerű pozitív lineáris együttjárás feltételezne. Ez a mintázat szuppressziós hatásra utalhat. Ennek egyik lehetséges értelmezése, hogy a modellben szereplő változók – különösen a munka pozitív értelme – már

nagyrészt lefedik a pszichológiai jóllét eudaimonikus aspektusait. A fennmaradó variancia így inkább a pszichológiai komforthoz kapcsolódó komponenseket tükrözheti, ami magyarázhatja az előjel megfordulását a többváltozós modellben.

A hipotézisek értékelése alapján H4 részben megerősítést nyert, mivel a munka értelmének pozitív értelem dimenziója bizonyult a hivatásélmény legerősebb pozitív prediktorának. H5 szintén részben megerősítést nyert, mivel a kiábrándultság negatív irányú, közepes erősségű kapcsolatot mutatott a hivatásélménnyel. H1, H2 és H3 nem nyert egyértelmű megerősítést, mivel a pszichológiai jóllét, a reziliencia és az énhatékonyság szerepe a többváltozós modellben eltért az előzetes várakozásoktól.

Összességében a munka pozitív értelme és a kiábrándultság bizonyult a hivatásélmény legfontosabb pszichológiai összefüggéseinek, ami alátámasztja a konstrukció összetett és részben ambivalens természetét. Hipotézisek értékelése alapján az eredmények összességében részben alátámasztották a megfogalmazott feltevéseket. A korrelációs elemzések megerősítették a hivatásélmény és a vizsgált pozitív pszichológiai változók közötti kapcsolatokat, ugyanakkor a hierarchikus regressziós modell arra is rámutatott, hogy a változók együttes figyelembevétele mellett elsősorban a munka pozitív értelme és a kiábrándultság járul hozzá önállóan a hivatásélmény magyarázatához.

6.4 Részdiszkusszió

A III. vizsgálat megerősítette és tovább árnyalta a kvalitatív szakaszban feltárt pszichológiai összefüggéseket. Az eredmények alapján a vállalkozói hivatásélmény központi eleme a munkában megélt értelem, amely a legerősebb pozitív kapcsolatot mutatta a hivatásélménnyel, míg a kiábrándultság bizonyult annak legfontosabb negatív pszichológiai tényezőjének. A vizsgálat arra is rámutatott, hogy a hivatásélmény nem vezethető vissza általános pszichológiai jóllétre vagy személyes erőforrásokra, hanem önálló pszichológiai konstrukcióként értelmezhető. Gyakorlati szempontból az eredmények a munkában megélt értelem tudatosításának, valamint a kiábrándultság és a túlzott bevonódás korai felismerésének jelentőségét hangsúlyozzák a vállalkozók hosszú távú pszichológiai fenntarthatósága szempontjából.

A vizsgálat eredményeinek értelmezésekor ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy a kvalitatív és kvantitatív szakasz egyaránt nem véletlenszerű mintavételre épült, a kvantitatív elemzés pedig keresztmetszeti elrendezésű volt, ezért az eredmények elsősorban együttjárásokként értelmezhetők, oksági következtetések nem vonhatók le belőlük. A jövőbeni kutatások számára indokolt lehet longitudinális vizsgálatok, valamint a hivatásélményt befolyásoló közvetítő és moderáló mechanizmusok részletesebb feltárása.

7 Integratív diszkusszió és a kutatás fő hozzájárulása

A három empirikus vizsgálat eredményei együttesen azt mutatják, hogy a vállalkozói hivatás összetett pszichológiai jelenség, amely nem redukálható egyetlen tényezőre vagy kizárólag pozitív pszichológiai állapotra. A kvalitatív és kvantitatív eredmények egyaránt azt támasztják alá, hogy központi eleme a munkában megélt értelem, amely szorosan összekapcsolódik az identitással és az autonóm működéssel, ugyanakkor fokozott pszichológiai megterheléssel és sérülékenységgel is együtt jár.

Eredményeink alapján a hivatás pszichológiai jelentősége elsősorban nem abban ragadható meg, ahogyan az egyén definiálja munkáját, hanem abban, ahogyan azt a mindennapi működése során megéli. A vállalkozói autonómia ehhez olyan keretet biztosít, amely egyszerre támogatja az önazonos működést és növeli a felelősséget.

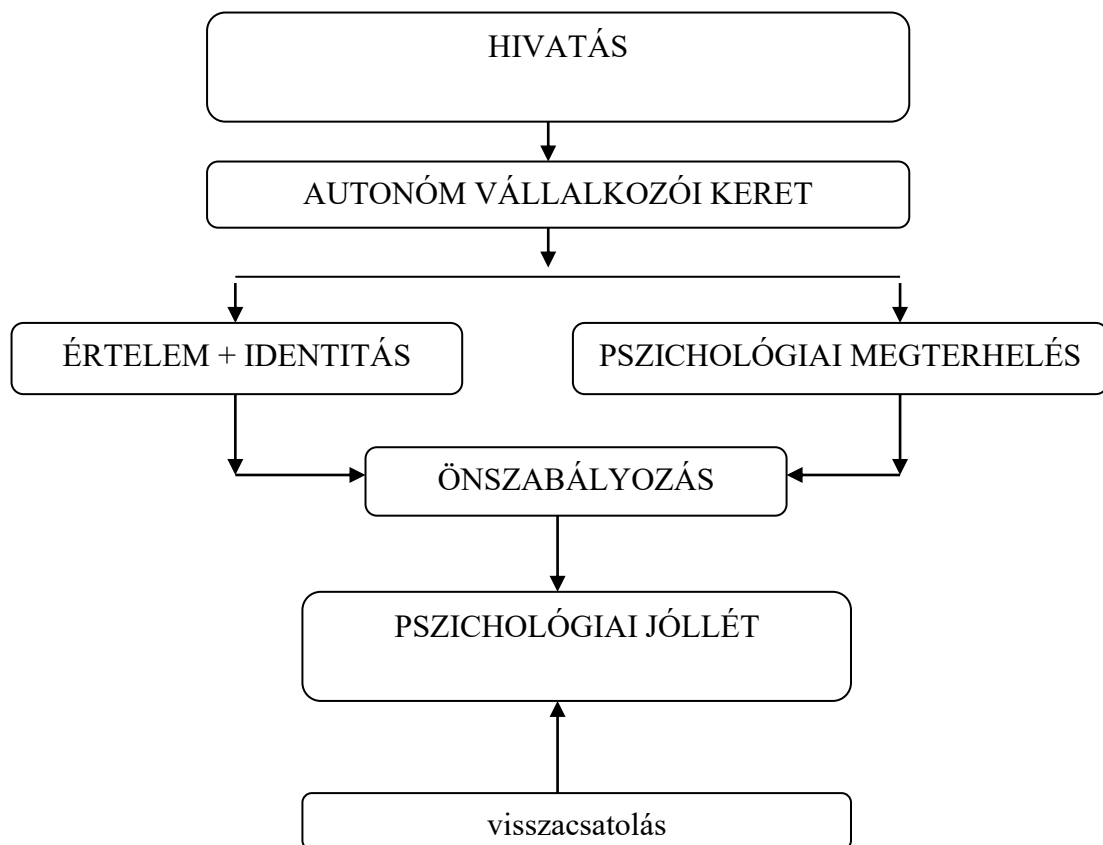
A vállalkozói hivatás dialektikus természetű jelenségként értelmezhető, amelyben az értelem és a pszichológiai megterhelés együtt van jelen. A hivatás hosszú távú fenntarthatóságát elsősorban az önreflexió, a határkezelés és a regeneráció támogatja.

A kvantitatív eredmények ezt a képet tovább árnyalták. A regressziós modellben a pszichológiai jóllét, a reziliencia és az énhatékonyság elvesztették önálló magyarázóerejüket, miután a munkában megélt értelem és a kiábrándultság is bekerült a modellbe. Ez a szupressziós hatás arra utal, hogy a vállalkozói hivatás pszichológiai magját elsősorban nem az általános pszichológiai erőforrások, hanem a munkában megélt értelem és a munkához való viszony határozza meg.

A disszertáció legfontosabb tudományos hozzájárulása a vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modelljének megalkotása (lásd 2. ábra). A modell a három empirikus vizsgálat eredményeinek integratív konceptuális szintézise, amely a vállalkozói hivatást dinamikus, önszabályozott rendszerként értelmezi. Központjában a munkában megélt értelem áll, amelyet az identitás, az autonómia, a pszichológiai megterhelés és az önszabályozási folyamatok kölcsönhatása alakít. A hivatás hosszú távú fenntarthatósága e tényezők dinamikus egyensúlyától függ.

A modell integratív konceptuális modell, amely a kvalitatív és kvantitatív eredmények elméleti szintézisét adja. Nem empirikusan igazolt kauzális modell, hanem olyan értelmezési keret, amely alapot teremthet a jövőbeni longitudinális, strukturális egyenletmodellezésen alapuló, valamint mediációs és moderációs vizsgálatok számára. A 2. ábra a vállalkozói hivatás és a pszichológiai jóllét közötti kapcsolatot leíró konceptuális modellt szemlélteti.

2. ábra: A vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje



A kutatás további jelentős hozzájárulása módszertani szempontból ragadható meg. A három egymásra épülő empirikus vizsgálat – a kvalitatív feltárás, a mérőeszköz pszichometriai validálása és a kevert módszertanú kvantitatív elemzés – lehetővé tette, hogy a vállalkozói hivatás jelenségét több nézőpontból vizsgáljuk. Ez a szekvenciális kutatási program hozzájárult ahhoz, hogy a hivatásélmény ne csupán narratív tapasztalatként vagy mérhető pszichológiai változóként, hanem komplex, többdimenziós konstrukcióként jelenjen meg.

8 Következtetések

A három empirikus vizsgálat alapján a vállalkozói hivatás olyan összetett pszichológiai jelenséggé írható le, amelynek központi eleme a munkában megélt értelem, ugyanakkor szorosan kapcsolódik az identitáshoz, az autonómiához és a pszichológiai megterheléshez is.

A kutatás integratív eredményeként megfogalmazott vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modellje a munkában megélt értelem, az identitás, az autonómia, a pszichológiai megterhelés és az önszabályozási folyamatok kölcsönhatását foglalja egységes elméleti keretbe.

Módszertani szempontból a kutatás újdonsága a pszichometriai, kvalitatív és kevert módszertani megközelítések egymásra épülő alkalmazása, amely lehetővé tette a hivatás mérhető és megélt dimenzióinak együttes vizsgálatát. A vállalkozói kontextus vizsgálata emellett bővíti a hivatáskutatás nemzetközi irodalmát, amely eddig elsősorban alkalmazotti mintákra épült.

Gyakorlati szempontból az eredmények arra utalnak, hogy a vállalkozói hivatás fenntarthatósága nem csupán az elkötelezettség erősítésén múlik, hanem az önreflexió, a tudatos határkezelés, a regeneráció és a munkában megélt értelem támogatásán is. A vállalkozók pszichológiai támogatásában ezért olyan megközelítések lehetnek különösen hasznosak, amelyek egyszerre erősítik az értelemélményt és segítik a túlzott bevonódásból fakadó kockázatok megelőzését.

A kutatás keresztmetszeti jellege és a magyar vállalkozói mintára épülő adatfelvétel korlátozza az eredmények általánosíthatóságát, ugyanakkor több fontos jövőbeli kutatási

irányt is kijelöl. Különösen indokoltak a longitudinális vizsgálatok, a kulturális összehasonlítások, valamint a vállalkozói hivatás dinamikus egyensúly modelljének empirikus tesztelése strukturális egyenletmodellezés, illetve mediációs és moderációs elemzések segítségével.

Összességében a disszertáció mellett érvel, hogy a vállalkozói hivatás dinamikus pszichológiai folyamat, amelyben az értelem, az elköteleződés és a pszichológiai megterhelés egyaránt jelen van. Hosszú távú fenntarthatósága e tényezők egyensúlyán múlik.

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>
- 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.
- 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. (2021). *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., 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>
- 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>

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>

Csikszentmihályi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.

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>

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>

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., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the

good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 69(1), 278–318. <https://doi.org/10.1177/00018392231159641>

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>

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., 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. (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>

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>

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>

Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. (2018). Living one's calling: Job crafting as a linker to career well-being and core job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>

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.

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>

Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). Burnout at work: A psychological perspective. *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9781315814148>

Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive-negative dialectics of human experience. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753–1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Oláh, A. (2012). A Ryff-féle Pszichológiai Jóllét Skála magyar változata. *Pszichológiai Mérészközök Tára*. ELTE PPK.

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.

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>

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>

Schou, P. K. (2022). Entrepreneurial calling as a process: How entrepreneurs sustain meaning in their work. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
<https://doi.org/10.1177/10422587211059535>

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-Nelson.

Shepherd, D. A., & Patzelt, H. (2017). *Trailblazing in entrepreneurship: Creating new paths for understanding the field*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-46912-6>

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/10.1177/1069072711434410>

Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Research and implications for positive psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

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>

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*, 28(4), 571–586.
<https://doi.org/10.5465/amr.2003.10897891>

Weber, M. (1930). The Protestant ethic and the spirit of capitalism. Allen & Unwin.

Willig, C. (2013). Introducing qualitative research in psychology. Open University Press.

Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0: Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 52(2), 69–81. <https://doi.org/10.1037/a0024401>

Wong, P. T. P., Mayer, C. H., & Arslan, G. (2022). Existential positive psychology (PP 2.0) and the global crisis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923832>

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>

Saját közlemények jegyzéke

Jakab, J., & Oláh, A. (2026). Entrepreneurial calling and psychological wellbeing: a qualitative study of a dynamic and regulated work experience. *Frontiers in Psychology*, 17, Article 1830938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1830938>

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

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/ALKPSZICH2025.2.239>