

# A SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG ÉS A MUNKAHELYRŐL VALÓ KILÉPÉSI SZÁNDÉK ÖSSZEFÜGGÉSEI AZ ÉLETPÁLYA ELŐREHALADTÁVAL

KOLTÓI LILLA – KISS PASZKÁL

Károli Gáspár Református Egyetem, BTK Pszichológiai Intézet

E-mail: koltoi.lilla@kre.hu

Benyújtva: 2020. május 18. – Elfogadva: 2020. december 10.

*Háttér: A mai karrierutakra a töredezettség, szekvenciák sora jellemző, ami együtt jár a szakmai célok, attitűdök és az identitás újrafogalmazásával (Wehmeyer és mtsai, 2019; Ashforth és Saks, 1995). Másrészt a szakmai identitás, a szakmával való azonosulás hosszú távú, stabilabb tényező (Colarelli és Bishop, 1990), kevésbé hat rá negatívan a munkahelyváltás, ha az egyén nem pályaelhagyó.*

*Cél: Kutatásunkban az idői tényezők tükrében vizsgáljuk a szakmához és a munkatevékenységhez való viszonyulást. Arra keressük a választ, hogy az életkor, a szakmában és a munkahelyen eltöltött idő mennyire határozza meg a pálya alakulása szempontjából fontos tényezőket, a szakmai elkötelezettséget, a munkába való bevonódást, a szubjektív pályasikerességet, és ezek együtt milyen kapcsolatban vannak a munkahelyről való kilépési szándékkal.*

*Módszer: Az online kutatásban (N = 1172) állandó munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók vettek részt. A változók közötti összefüggéseket egy útmodell segítségével, valamint a korcsoportok összehasonlításával ellenőriztük.*

*Eredmények: Az eredmények alapján az mondható, hogy a kilépési szándékat az idői tényezők nem befolyásolják közvetlenül, csak más tényezőkön (a munkába való bevonódás, szakmai elkötelezettség, szubjektív pályasikeresség) keresztül, míg a szakmai elkötelezettséget és a munkába való bevonódást befolyásolja a szakmában eltöltött idő és az életkor. A korcsoportok összehasonlítása arra mutat rá, hogy az életkorral növekszik a bevonódás és elkötelezettség mértéke, ugyanakkor a kilépési szándék csak a negyvenes korosztályig mutat csökkenő tendenciát, a legidősebb korosztálynál a harmincasok szintjére emelkedik ez az érték.*

*Kulcsszavak: kilépési szándék, szakmai elkötelezettség, munkába való bevonódás, szociális identitás elmélete*

## BEVEZETÉS

A digitális technológiai fejlődés, a mai munkaerőpiaci változások, valamint a munkavállalók motivációinak és attitűdjének megváltozása (Twenge, Campbell, Hoffman és Lance, 2010) felveti a kérdést, mennyire van szerepe az időnek a szakmai és munkahelyi sikeresség alakulásában, a szakmában és a munkahelyen eltöltött idő elősegíti-e a szakmához és a munkatevékenységhez való pozitív viszonyulást, csökkenti-e a munkahelyről való kilépés arányát. Ez különösen azért lényeges, mert a fiatalabb korosztályhoz tartozó munkavállalók esetében valószínűsíthetők a gyakoribb munkahelyváltások és pályamódosítások, egy új karrierút elindítása az újbóli beilleszkedéssel, megszilárdítással (Sullivan és Crocitto, 2007), az identitás újrafogalmazásával. Ez a szemlélet kevésbé egységes, inkább töredezett, szekvenciákból álló karrierutat valószínűsít, ami megnehezítheti a hosszabb távú és mélyebb elköteleződést akár a szakmát, akár a szervezetet tekintjük. A pályafejlődésnek vannak olyan lényeges elemei, amelyek alakulásában, fejlődésében fontos szempont a linearitás. Ilyen a szakmához való viszonyulás pályaszakaszokon és munkahelyeken átívelő, viszonylagos állandóságot mutató tényezője (n.b. a szakmai identitás újabb elméleteiben már hangsúlyos az identitás változása, pl. Ibarra, 1999), azaz a szakmai identitás, elkötelezettség alakulásában meghatározó a folytonosság, a hosszabb távú perspektíva. Kutatásunkban a szociális identitás elméleti keretében azt a kérdést járjuk körül, hogy az idő mint folytonosság milyen szerepet játszik a szakmához való pozitív viszonyulás alakulásában, valamint hogyan kapcsolódik a sikeresség-érzethez és a váltáshoz, ami a kutatásunkban a munkahelyről való kilépést jelenti.

## A SZELFHEZ VALÓ VISZONY AZ ÉLETPÁLYA TÜKRÉBEN

Az egyén önmagáról való tudása és vélekedései alapvetően meghatározzák az életpályáját. Ezért a szakmai szelf szerepe a pálya alakulásában számos korábbi és újabb pályafejlődési elméletben megjelenik, bár többnyire impliciten (Blustein, 2013), az idő múlásával a szakmai énünk stabilizálódik és kikristályosodik. Azt hozzá kell tenni, hogy a karrier- és pályaelméletek területén nem egységes a szakmai szelf konceptualizálása, különböző konstrukciókban jelenik meg. Jellemző, hogy számos, a szelfelméletekben gyökerező fogalmat használnak hasonló értelemben az egyén szakmájához való viszonyulásának megragadásához, pl. énfogalom (Super, 1980), pályaidentitás (Holland, 1997; Ritoók, 2008), provizionális szelfek (Ibarra, 1999). Azonban az vitathatatlan, és ez a fogalmi sokszínűség is azt mutatja, hogy a pályafejlődés szempontjából lényeges a szakmai szelf alakulása, mely több pályaelméletben is hangsúlyt kap.

Mivel az énkoncepció, az identitás viszonylagos stabilitást mutat az időben, a fejlődését hajlamosak vagyunk lineárisnak látni a kialakulástól a letisztulásig, mely folyamat során az identitás csiszolódik, de nagy és sok változásról nem igazán beszélünk. Ez a felfogás tükröződik Holland személyiségtipológiai elméletében, amely szerint a pályaidentitás „az egyén céljairól, érdeklődéséről, képességeiről alkotott letisztult, stabil képe” (Holland, 1997, idézi Nauta, 2013, 63.). Holland értelmezésében a konzisztencia, a változások kis mértéke járul hozzá a letisztult, stabil identitáshoz, a gyakori és nagy változások diffúz identitáshoz vezethetnek (Nauta, 2013).

Ritoók Magda (2008) pályaidentifikációról alkotott felfogásában a pályaaazonosulás dinamikus folyamata kerül a fókuszba. Meghatározásában a pályaidentifikáció a „pálya követelményrendszere és a munkát végző ember domináló személyiségjegyei közötti megfelelés minőségének a mutatója, az életpálya és a személyiség fejlődési folyamatának a dinamikus tükrözője” (Ritoók, 2008, 16.). A pályaaazonosulás alapfeltételének a pálya adta élménytartalom és az egyén élményigényének a megegyezését tartja. Longitudinális, 40 évet átfogó pályakövetéses kutatásának egyik fontos eredménye, hogy a sikerességet leginkább a személyiségjegyek határozzák meg. A pályaaazonosulást jelentős mértékben a társas támogatottság befolyásolja.

A pályafejlődési elméletek a karriert egy életen át tartó folyamatként írják le, ami a gyerekkorban kezdődik, és a nyugdíjba vonulással ér véget, közben munkával kapcsolatos és munkán kívüli események-élmények folyama alakítja a fejlődési irányt (Patton és McMahan, 2014; Lent és Brown, 2013). Ebbe a körbe sorolják Super (1980) nagy hatású életpálya-modelljét, amely a pályafejlődés négy szakaszát írja le a növekedéstől a hanyatlásig. Ebben nagy hangsúlyt kap az egyén önmeghatározása. Elméletében az egyén énkonceptiója az egyik kulcselem, amely a megszilárdulás szakaszában stabilizálódik, és a negyvenes éveire alakul ki stabilan és tartósan. Super megfogalmazásában az énfogalom „az egyén képe önmagáról egy-egy szerepben, szituációban, pozíciókban, valamilyen funkció ellátásában vagy kapcsolatok hálójában” (Super, 1963, idézi Hartung, 2013, 88.). Az énfogalomnak egyik meghatározó része a munka területére kialakított énfogalom (Gibson, 2003). Ehhez az is hozzátartozik, mennyire fontos része a munka vagy szakma az egyén énmeghatározásának (Lent és Brown, 2013). A modell egyébként kiváló elméleti keretét adja a karrier mint élethosszig tartó folyamat megközelítésnek. Az egyén különböző változásokon megy át élete során, különböző életkori feladatokat teljesít az egyes életkori szakaszokban, ami viszont alakítja az énfogalmát, formálja az identitását (Patton és McMahan, 2014; Hartung, 2013).

A mai bizonytalanabb és kiszámíthatatlanabb gazdasági környezetben az egyén pályáját nem lehet egy életre szóló elköteleződésként tekinteni, hanem inkább úgy, hogy a munkavállaló „eladja” szolgáltatásként tudását és képességeit a munkaadónak, aki a projektet szervezi (Savickas, 2012). A karrierutat ezért az újabb elméletekben a szekvenciális, töredezettségű időszemlélet jellemzi, a pálya feladatok és tapasztalatok sorozataként írható le. Eszerint a munkavállalók nagy része átéli a váltás folyamatát, ami a célok, attitűdök és az identitás újrafogalmazásával jár együtt. A váltás megélése (akár szakmáról, akár pozícióról, munkaköréről beszélünk) nemcsak a munka hatékonyságát, hanem az egyén jóllétét is befolyásolja a maga nehézségeivel (Ashforth és Saks, 1995). Másrészt viszont a pályamódosítás része lehet a személyes fejlődésnek, hiszen egy új munka jobban megfelelhet az érettebb szelffel rendelkező egyénnek.

Az újabb elméletek és modellek közül kiemelkedik a Savickas fémjelezte *pályaeépítési elmélet* (Career Construction Theory), amely Super életpálya-elméletének egyfajta fel-frissítése a szociális konstruktivizmus elméleti keretében (Wehmeyer és mtsai, 2019), és Savickas maga is elismeri elméletének hasonlóságát James 1890-es szelfelméletével (Yates, 2017). Super fejlődési szemléletét a kiszámítható pályaszakaszokkal, az egyén érésével felváltotta egy új, melynek fókuszában az egyénnek a változó környezethez való alkalmazkodása áll. Az idő az egyén narratíváiban, a pályafutásáról, munkával töltött életéről szóló történeteiben kap szerepet, amelyet az egyén mesél a munkával

töltött életéről (Savickas, 2013). Mivel már nincs jól tervezhető, szervezet által is meg támogatott karrierút, az egyén feladata ennek építése, ezáltal a szelfjének, énfogalmának megkonstruálása (Savickas, 2013). Az egyén a döntéseivel, amelyek tükrözik az énfogalmát, konstruálja a pályáját (Savickas, 2012), aminek releváns, speciális jelentéssel bíró eleme a váltás, a kilépés vagy annak szándéka.

### A SZAKMAI IDENTITÁS ÉS SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG A SZOCIÁLIS IDENTITÁS ELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSÉBEN

A pályafejlődési elméletek, ahogy fentebb is írtuk, szélesebb kontextusban élethosszig tartó folyamatként értelmezik az egyén karrierútját, amely szerepek, döntések és változások szekvenciájaként is értelmezhető (Wehmeyer és mtsai, 2019; Savickas, 2012; Twenge és mtsai, 2010). Ezen belül, ha a szakmához való viszonyra fókuszálunk, akkor egy egységesebb perspektívájú, pályaszakaszokon átívelő, hosszabb távú viszonyulásra gondolhatunk (Colarelli és Bishop, 1990; Blau, 1985), amely az egyik kötőanyaga a karrierív szekvenciáinak.

Az egyén azzal, hogy egy szakma mellett elkötelezi magát, egy szakmai közösség tagja is lesz, azaz az egyéni fejlődés mellett a társas tényezők fontos meghatározói a szakmai énképének. A szakmai identitás szociálpszichológiai megközelítése a szociális identitás elméletben gyökerezik.

Tajfel szociális identitás elmélete (1981) és a Turner nevéhez köthető (1987) önkategorizációs elmélet abból indul ki, hogy a különböző szociális csoportokhoz való tartozás fontos részét képezi az egyén önmeghatározásának, a kategóriákkal való azonosulás alkotja az identitás szerkezetét (Pataki, 2004), illetve meghatározza az egyén csoporttagként való viselkedését (Deaux és mtsai, 1995; Ellemers és mtsai, 1999). Tajfel elméletén alapulva a kognitív (kategoriális tudás), affektív (a csoporthoz tartozáshoz kapcsolódó érzelmek) és értékelő (a csoporthoz való tartozás értékelése) aspektusát különítik el az identitásnak (pl. Deaux, Reid, Mizrahi és Ethier, 1995; Ellemers, Kortekaas és Ouwerkerk, 1999; Pataki, 2004). Ha a szakmát mint csoportot tekintjük, a szakmai identitásképzés kognitív komponense a szakmai identitás beépülése az egyén identitásába, vagyis egy szakmai közösség tagjaként való önkategorizáció. Az affektív komponens az adott szakmai csoport iránti elköteleződés, pozitív elfogultság. Az értékelő komponens nem a személyes önértékeléssel, hanem inkább a kollektív önértékeléssel áll kapcsolatban, amely Luhtanen és Crocker szerint azt mutatja, hogyan tartjuk fenn az adott szociális identitásunkat (Kiss, 2012).

Haslam és munkatársai (2008, 2009) a szociális identitás és a jóllét kapcsolatát vizsgálva azt emelték ki, hogy az egyén számára jelentős csoport tagjának lenni biztonság- és értékességérzetet ad, ami elősegíti az elégedettség, pozitív önértékelés és sikerességérzet kialakulását. Másrészt a pozitív szociális identitás együtt jár a magasabb fokú társas támogatással, értékesség és elfogadottság érzetét keltheti az egyénben. Ennek fényében az feltételezhető, hogy a kiforrott, pozitív szakmai identitás hozzájárul az észlelt szakmai sikerességhez, és a társas tényezők miatt csökkentheti a szakma, de akár a munkahely elhagyásának a valószínűségét.

### *Szakmai elkötelezettség*

A csoporttal való azonosulás, bevonódottság mértéke határozza meg az egyén hajlandóságát a csoporttagság feltételei szerinti viselkedésre. Ebben az értelemben a szociális identitás aspektusai közül az érzelmi komponens a meghatározó, azaz a csoport iránti érzelmi elkötelezettség érzete. Ugyanahhoz a csoporthoz tartozó egyének eltérő viselkedést mutathatnak attól függően, mennyire érzik magukat elkötelezettnek a csoport irányában (Ellemers és mtsai, 1999).

A szakmai elkötelezettség az egyén saját szakmája iránti attitűdjeit jelenti, amelyek befolyásolják a viselkedését (Blau, 1985). Leírható a szakmai célokkal való azonosulásként, az ezekben való bevonódásként is. Ezek a célok legtöbbször átívelnek munkákon, munkahelyeken, mivel a szakmai elkötelezettség hosszú távú elkötelezettséget jelent. Ez a hosszú távú perspektíva összefüggésben áll az egyén karrierjével kapcsolatos jövőképeivel, és ha magasabb az elkötelezettség, akkor az egyén valószínűleg jobban kitart a céljai mellett, és kevésbé valószínű, hogy pályát módosít Colarelli és Bishop szerint (1990). A szerzők három érvet hoznak fel amellett, hogyan növeli az életkor a szakmai elkötelezettséget. Az életkor előrehaladtával az egyén egyre inkább fókuszált és stabil lesz a pályáját tekintve, másrészt egyre több időt, energiát és egyéb erőforrásokat fektet be a karrierjébe, ami egyre jobban köti a szakmájához. Harmadrészt pedig egy adott életkor után az emberek nagy része lezárja magában az alternatív pályalehetőségeket (Colarelli és Bishop, 1990).

### *Munkába való bevonódás*

A szakmai identitásképzés dinamikus és kölcsönhatásokon alapuló folyamat (Ibarra, 1999), amelyben az egyén és a kontextus egyaránt fontos. Brown szakmai identitásképzés dinamikus modelljében az identitás a sajátos szakmai közösségekben formálódik szocializáció, interakció és tanulás útján (Bimrose és Brown, 2019). A modell szerint az aktivitás – vagyis a munkatevékenységek, illetve az ezekben való bevonódás – nagy szerepet játszik az identitás alakulásában. A munkatevékenységekbe való bevonódás azért lényeges az identitásképzés szempontjából, mert a hétköznapi viselkedéseken keresztül lehet megélni a szakmához való kapcsolatot (Bodnár és Takács, 2006).

A legtöbb mai, munkába való bevonódással foglalkozó kutatást érdekes módon a kiegészítő kapcsolatos vizsgálódások ihlették. Maslach és Leiter (1997) szerint a bevonódást energia, involválódás és hatékonyság jellemzi, és a kiegészítő esetben ez az energia kimerültséggé, az involválódás cinizmussá, a hatékonyság pedig eredménytelenséggé változik. Az egyik legújabb megközelítésben a munkába való bevonódás egy olyan munkával kapcsolatos kielégítő állapot, amelyet az erő, elkötelezettség, elmélyülés jellemez. Az erő magas energiaszintet és rezilienciát jelent a munkában, az elkötelezettség alatt involváltságot, jelentőség, lelkesedés és kihívás érzetét, míg az elmélyülés alatt egy nagyon koncentrált munkába való belefeledkezés állapotát értik (Bakker és Schaufeli, 2008). Ez az állapot magasabb teljesítménnyel és elégedettséggel jár (Luthans, Avolio, Avey és Norman, 2007).

*Kilépési szándék*

A szakmával való azonosulás, a szakmai elkötelezettség csökkenti a munkahelyről való kilépés valószínűségét (Haslam és mtsai, 2008). Ugyanakkor a munkaerőpiaci és gazdasági változások átalakították a munkavállalói attitűdöket és viselkedéseket, és egyre valószínűbb, hogy az egyén a pályája során többször vált munkahelyet vagy módosít pályát (Ferraro, Prussia és Mehrotra, 2018). A szakma- vagy munkahelyváltás szerves része az egyén fejlődésének, önkonstruálási folyamatának (Savickas, 2012). Másrészt a szervezetek számára jelentős problémát jelenthet a munkavállalók kilépése, a nagy fluktuáció növeli az anyagi és egyéb költségeket. Ezért a kutatásokban már a szándék megjelenését, a munkahelyről való kilépés fontolgatását is vizsgálni kezdték, például Khapova és munkatársai (2007) azt találták, hogy a kilépési szándék (motivációs faktor) jól előrejelzi a viselkedést, és ha jól mérik, akkor a valós viselkedés nagy varianciáját magyarázza.

Khapova és munkatársai (2007) a munkahelyről való kilépés szándéka három bejósoló tényezőjét vizsgálták: a karrierváltozáshoz való viszonyulást, észlelt társas nyomást, valamint az észlelt viselkedési kontrollt. A karrierváltás iránti attitűdök magyarázatát a kiértékelésre építik, vagyis hogy az egyén a viselkedést (jelen esetben a szakmaváltást) mennyire kedvezően ítéli meg. Az észlelt társas nyomás az egyén számára fontos személyek elvárásait jelenti, a család, barátok, kollégák stb. milyen elvárásokat fogalmaznak meg az egyén munkájával kapcsolatban. A harmadik tényező, az észlelt kontroll a viselkedés felett arra vonatkozik, hogy az egyén mennyire biztos abban, hogy a viselkedést kivitelezni tudja majd. Eredményeik bizonyították ennek a három tényezőnek a szerepét a kilépési szándékban. Kutatásuk nem várt meglepő eredménye a szakmai identitás szerepére hívta fel a figyelmet, miszerint a kilépési szándék bejósoló változói között a szakmai identitásnak volt a legnagyobb magyarázóereje (minél kevésbé meghatározó ez az identitás, minél alacsonyabb a szakmával való azonosulás, annál valószínűbb, hogy az egyén a kilépést fontolgatja).

A fentiekhez hasonló kapcsolatot talált több kutatás a munkába való bevonódás és a munkahelyről való kilépés összefüggésének esetében. A munkába való bevonódás növeli a munkával való elégedettség mértékét, illetve a szervezetben való maradás szándékát, vagyis csökken a munkahelyről való kilépési szándék valószínűsége (Saks, 2006; Schaufeli, 2012; Schaufeli és Bakker, 2004).

Szintén gyakran vizsgált összefüggés a munkahelyről való kilépés szándéka és a munkával való elégedettség kapcsolata, ezek szerint a kilépési szándékot nagyban meghatározza a munkával való elégedettség mértéke, azaz minél kevésbé elégedett a munkájával az egyén, annál valószínűbb, hogy kilép a munkahelyéről, pl. Blau és Boal, 1987; Chang, Wang és Huang, 2013; Chen, Brown, Bowers és Chang, 2015; Hartmann és Rutherford, 2015; Mowday, Steers és Porter, 1979.

**MÓDSZEREK**

A kutatásunk egy hosszabb kutatási folyamat első lépése, fókuszában a szakmai identitás, valamint vele összefüggésben a szubjektív pályasikeresség és a munkahelyről való

kilépési szándék idői vonatkozású vizsgálata áll, azaz arra voltunk kíváncsiak, mekkora hatása van az időnek ezen tényezők alakulására. Az idői tényezőket kétféleképpen ragadtuk meg: a szakmában és a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő változóival, illetve a korcsoportok összehasonlításával.

Az egyik kérdésfelvetésünk arra vonatkozott, hogy a szakmában eltöltött időnek a szakmában, munkahelyen megtartó szerepe van, vagy ellenkezőleg, az idő előrehaladtával nagyobb valószínűséggel lépnek ki a munkahelyükről a munkavállalók, valamint gyengül a szakmájuk iránti elkötelezettség. A vizsgálatban egy modellt állítottunk fel, amelyben azt elemezzük, hogy az idői tényezők mennyire jósolják be a munkahelyi kilépési szándékot. Azt feltételezzük, hogy a szakmához és a munkához való viszonyulás, valamint a pályasikeresség változóiin keresztül hatnak a kilépési szándéokra. A másik kérdésfelvetésünk a korcsoportok közötti különbségekre vonatkozik, azaz egyes korcsoportok mennyiben mutatnak eltérést a vizsgált változóknál. Valószínűsíthető, hogy különbséget találunk a fiatalabbak és az idősebbek elkötelezettségének mértékében, illetve a kilépési szándék változójában (Katz, Rudolph és Zacher, 2019; Twenge és mtai, 2010).

### *Hipotézisek*

H1a: A kilépési szándék bejósoló változói között szignifikáns magyarázó ereje van a szakmában eltöltött időnek és az életkornak. Ezek az idői változók a szakmai elkötelezettségen és a munkába való bevonódáson keresztül hatnak a kilépési szándéokra.

H1b: A munkába való bevonódásnak inkább közvetett, a szubjektív pályasikeresség mediáló hatásán keresztül van befolyása a kilépési szándéokra, míg a szakmai elkötelezettségnek inkább közvetlen hatása van a kilépési szándéokra.

H2a: Minél idősebb az adott korcsoport, annál nagyobb a szakmai elkötelezettség, vagyis a legidősebb korcsoportban a legerősebb, míg a legfiatalabbban a legalacsonyabb.

H2b: A munkába való bevonódás mértéke alacsonyabb a fiatalabb korcsoportoknál, mint az idősebbeknél.

H2c: A szubjektív pályasikeresség értéke a legfiatalabb esetében alacsonyabb, mint a többi életkori csoporté.

H2d: A kilépési szándék a legfiatalabb korcsoportnál a legmagasabb, és fokozatosan csökkenve a legidősebbnél a legalacsonyabb.

### *Eljárás*

Az online adatfelvétel 2018–2019 telén történt. A mintába kerülés kritériuma az állandó munkaviszonnyal rendelkezés és szervezetben végzett munka volt. A kérdőív-csomagot több mint 1200 fő töltötte ki, de az adattisztítás után 1172 fő válaszait tudtuk figyelembe venni.

### A minta bemutatása

A minta nem reprezentatív, hozzáférés-alapú adatgyűjtéssel dolgoztunk. Az átlag-életkor 37,4 (sd: 10,68). A nemek arányát tekintve nem kiegyensúlyozott a mintánk, 68,3%-át alkotják nők (800 fő), 31,7%-át férfiak (372 fő). A válaszadók nagy része fővárosi, illetve városi (84,3%), és mintegy 60%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A munkahely jellegét tekintve a legtöbben állami fenntartású intézményekben, hazai vállalatoknál és multinacionális cégeknél dolgoznak (1. táblázat).

1. táblázat. A minta munkahely jellege szerinti %-os megoszlása

Fenntartó	%
Állami fenntartású intézmények	26,4%
Hazai vállalatok	24,5%
Multinacionális cégek	22,3%
Egyházi fenntartású intézmények	10,2%
Nonprofit, alapítványi szervezetek	4,2%
Magánvállalkozás, saját üzlet, föld	12,3%

A szakmában eltöltött évek száma is változatos képet mutat: van, aki az első évét tölti a szakmájában, míg a legmagasabb érték 45 év volt, az átlag 11,06 (sd: 10,39). A munkahelyek száma esetében az átlag 3,9 (sd: 2,53), a legalacsonyabb érték az 1, míg a legmagasabb 30. A minta több mint harmada (72,2%) a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik.

### A vizsgált változók és a mérőeszközök bemutatása

Az alábbi kérdőívek magyar változatát oda-vissza fordítással magunk készítettük, a kutatást megelőzően kisebb mintán kipróbáltuk.

**Munkába való bevonódás:** A szerzők szerint a munkába való bevonódás és a kiégés két ellentétes pszichológiai állapot, de konceptuálisan el kell őket választani egymástól, megengedve például, hogy egy nem kiégett dolgozó mutathat alacsony szintű bevonódást is. A sikeresen bevonódott munkavállaló energiával telten és hatékonyan tud bekapcsolódni a munkatevékenységekbe, úgy érzi, jól meg tud küzdeni a munkája kihívásaival (Schaufeli és Bakker, 2004). A 17 ítemes Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma és Bakker, 2002) három dimenzióban méri a bevonódást: energia, elköteleződés, belefeledkezés. A válaszokat hatfokú Likert-skálán kell megadni. A skála Cronbach-alfa-értéke kissé magas, de elfogadható: 0,92.

**Szakmai elkötelezettség:** A szakma iránti elkötelezettség mértékét egy rövid, hétitemes skálával mértük. Blau (1985) eredeti skáláját a (Career Commitment Scale) több verzióban használják (munka, foglalkozás, karrier), mi ezúttal a szakma szót használtuk a skála itemeiben, ötfokú Likert-skálát használtunk (pl. Ha újramegkötöttem, nem ezt a szakmát választanám. Ha nem lenne szükségem pénzre, akkor is ezzel a szakmával foglalkoznék). A skála reliabilitása jó, Cronbach alfa: 0,87.



**Szubjektív pályasikeresség:** A skála (Subjective Career Success, Turban és Dougherty, 1994) négy itemben, ötfokú Likert-skálával méri több szempont alapján az egyén sikerességérzetét a pályájával kapcsolatban: önmaga szerint, a munkatársakhoz képest, valamint családtagjai, számára fontos személyek megítélése szerint. A válaszokat ötfokú Likert-skálán kell jelölni. A skála Cronbach-alfa-értéke megfelelő: 0,70.

**Kilépési szándék:** A mérőeszköz öt itemben, ötfokú Likert-skálán méri azt, hogy a válaszadó mérlegeli-e a munkahely elhagyását, tett-e már lépéseket ennek érdekében. Mowday és munkatársai (1979) Turnover Cognition Scale skáláját használtuk. A válaszadók ötfokú Likert-skálán adják meg a válaszaikat. 0,88-as Cronbach-alfa-értékkel a skála megbízhatósága jónak mondható.

További, nem skálákkal mért változók: szakmában eltöltött idő, a jelenlegi munkahelyen letöltött idő, eddigi munkahelyek száma.

## EREDMÉNYEK

A skálák leíró alapstatisztikáit (2. táblázat) vizsgálva az látható, hogy az átlagok egy nagyon kicsivel, de a pozitív irányba mutatnak, a munkába való bevonódás esetében ez egyértelműbb. A minimum- és maximumértékeket és a szórás értékeit figyelembe véve annyit lehet mondani, hogy a minta kevésbé homogén a változók tekintetében.

2. táblázat. A vizsgálatban használt skálák alapstatisztikái

Skálák	N	minimum	maximum	átlag	szórás
Szakmai elkötelezettség	1172	1,43	5,00	3,41	0,931
Munkába való bevonódás	1172	1,18	6,00	4,05	1,16
Szubjektív pályasikeresség	1172	1,00	5,00	3,77	0,702
Kilépési szándék	1172	1,00	5,00	2,31	1,22

Mivel a mintánk nem reprezentatív, szükségesnek láttuk fő változóink almintánkénti összehasonlítását nem, legmagasabb iskolai végzettség, valamint a munkahely jellege tekintetében. A nemek között egyik esetben sem volt szignifikáns eltérés, a legmagasabb iskolai végzettség esetén a nyolc általános vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők átlagai voltak minden esetben szignifikánsan eltérőek  $p = 0,00$  szinten (szakmai elkötelezettség, munkába való bevonódás, szubjektív pályasikeresség esetében alacsonyabb, a kilépési szándéknál magasabb). Annyit meg kell említeni, hogy nagyon kevés, 22 fő tartozik ebbe a kategóriába. A munkahely jellege szerinti összehasonlításakor a munkába való bevonódásnál találtunk szignifikáns különbséget ( $p = 0,004$ ), a multinacionális cégeknél dolgozók jobban bevonódnak a munkatevékenységükbe, mint a saját vállalkozást működtetők.

A fenti változókat három idői változó, a szakmában és a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő, az életkor, valamint a munkahelyek száma vonatkozásában vizsgáljuk, ezért érdemes az együtt járásukat is megnézni. Mivel a normalitás nem sérült, ezért Pearson-korrelációval vizsgáltuk meg a feltételezett kapcsolatot.

A korrelációs elemzés eredményei az idői tényezők esetében igen gyenge, de szignifikáns kapcsolatot mutatnak. A szakmai elkötelezettség, a munkába való bevonódás és a szubjektív pályasikeresség korrelációs elemzése a várt pozitív együtt járást hozta az idői tényezőkkel, de nagyon gyenge a kapcsolat. Azonban a munkahelyek száma nem áll összefüggésben a mért változókkal. Az adatok azt mutatják, hogy az idői tényezők közül az életkornak és a szakmában eltöltött időnek van erősebb kapcsolata a vizsgált változóinkkal (3. táblázat).

3. táblázat. A szakmai elkötelezettség, munkába való bevonódás, szubjektív pályasikeresség és a kilépési szándék korrelációi az idői változókkal

	Szakmai elkötelezettség	Munkába való bevonódás	Kilépési szándék	Szubjektív pályasikeresség
Szakmában eltöltött idő	,170**	,189**	-,142**	,153**
A jelenlegi munkahelyen eltöltött idő	,090**	,103**	-,130**	,100**
Eddigi munkahelyek száma	-,029	,018	,022	-,031
Életkor	,193**	,258**	-,133**	,105**

Megjegyzés: \*\*-gal jelölt eredmények esetén  $p > 0,05$

A 4. táblázat mutatja a vizsgált változóink közötti korrelációk erősségét. A legerősebb kapcsolat a szakmai elkötelezettség és a munkába való bevonódás között van, ami összhangban van Brown modelljével (ld. Munkába való bevonódás, Bimrose és Brown, 2019), de szintén erős a kapcsolat a munkába való bevonódás és a szubjektív pályasikeresség között, viszont ez utóbbi kevésbé erős kapcsolatban áll a szakmai elkötelezettséggel.

4. táblázat. Az életkor és a szakmai elkötelezettség, munkába való bevonódás, a szubjektív pályasikeresség és munkahelyről való kilépési szándék korrelációja

	Szakmai elkötelezettség	Munkába való bevonódás	Szubjektív pályasikeresség	Kilépési szándék
Szakmai elkötelezettség	1			
Munkába való bevonódás	,625**	1		
Szubjektív pályasikeresség	,465**	,615**	1	
Kilépési szándék	-,436**	-,450**	-,435**	1

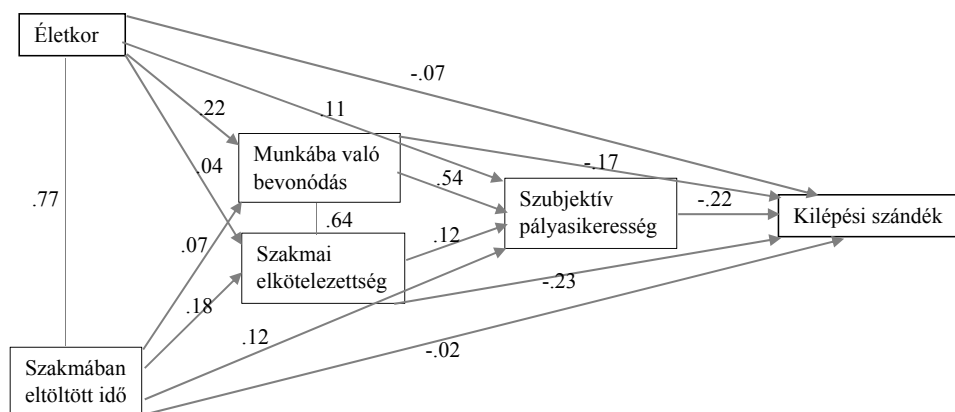
Megjegyzés: \*\*-gal jelölt eredmények esetén  $p > 0,05$

*A kilépési szándékot bejósoló változók közötti összefüggés vizsgálata*

A modellépítés szempontjából fontos annak elemzése, hogy a kilépési szándékot mennyiben magyarázzák az idői tényezők. Lineáris regresszióval ellenőriztük, hogy az életkor, a szakmában eltöltött idő és a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő mennyiben magyarázza a kilépési szándékot. Az eredmények szerint a modell nem szignifikáns, vagyis egyik idői változó sem magyarázza önmagában a kilépési szándékot. Mivel elsősorban közvetett hatásukat feltételeztük a függő változóra, a következőkben lineáris regresszióval vizsgáltuk, hogy a szubjektív pályasikerességet, szakmai elkötelezettséget, valamint a munkába való bevonódást milyen mértékben határozza meg az életkor, a szakmában és a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő. Azt találtuk, hogy a szubjektív pályasikerességet, a szakmai elkötelezettséget és a munkába való bevonódást kismértékben, de szignifikánsan magyarázza a szakmában eltöltött idő ( $\beta = 0,183$ ,  $\beta = 0,242$ ;  $p = 0,000$ , valamint  $\beta = 0,107$ ). Az életkor a munkába való bevonódásra hat szignifikánsan ( $\beta = 0,167$ ,  $p = 0,00$ ), míg a jelenlegi munkahelyen eltöltött időnek nincsen szignifikáns hatása egyik változónkra sem. Feltételezésünk szerint a szubjektív pályasikerességre a munkába való bevonódás és a szakmai elkötelezettség hat, ezért ezt is ellenőriztük. Mindkét változó hatása  $p = 0,000$  szinten szignifikáns, a munkába való bevonódás magyarázóereje jóval nagyobb ( $\beta = 0,32$ ), mint a szakmai elkötelezettségé ( $\beta = 0,11$ ).

A regressziós elemzés alapján felállítottunk egy útmodellt, melynek teszteléséhez az AMOS 25 szoftvert használtuk (1. ábra).

A mutatók alapján a modell jó (CMIN/DF: 2,32; CFI: 0,998; PCFI: 0,566; RMSEA: 0,034). Az eredmények szerint az életkor és a szakmában eltöltött idő közvetve, a többi változón keresztül, kismértékben hat a kilépési szándékra. A regressziós elemzéssel megegyezően az életkor a munkába való bevonódást határozza meg szignifikánsan, míg a szakmában eltöltött idő a szakmai elkötelezettséget. Mindkét idői tényező mérsékelten magyarázza a szubjektív pályasikerességet, de nincs közvetlen hatásuk a



1. ábra. A kilépési szándék bejósoló változóinak útmodellje

kilépési szándékra, vagyis a H1a hipotézisünk, miszerint a szakmában eltöltött időnek és az életkornak közvetett hatása van a munkahelyről való kilépés szándékára, teljesült. A regressziós elemzéshez hasonlóan itt is azt látjuk, hogy a szubjektív pályasikerességet jóval nagyobb mértékben határozza meg a munkába való bevonódás, mint a szakmai elkötelezettség, ez utóbbinak csak csekély hatása van a szubjektív sikerességérzetre. Ugyanakkor a kilépési szándékkal való közvetlen kapcsolatot tekintve a szakmai elkötelezettségnek van valamivel nagyobb magyarázóereje, de a munkába való bevonódásnak is van direkt hatása. Összességében a H1b hipotézis, mely szerint a munkába való bevonódás hatását a szubjektív pályasikeresség mediálja, míg a szakmai elkötelezettség inkább közvetlenül befolyásolja a munkahelyről való kilépés szándékát, is igazolódott.

### *Korcsoportok különbségei*

Ahhoz, hogy a kilépési szándék esetében korosztályi hatást is tetten tudjunk érní, ki kellett alakítani a megfelelő korcsoportokat (5. táblázat). Ehhez az Ifjúságkutatás 2016 fiatalok korcsoportjaira vonatkozó csoportbeosztását vettük alapul,<sup>1</sup> utána pedig azt az évtizedenkénti beosztást alkalmaztuk, amelyet több kutatás is használ a korcsoportok vizsgálatában, pl. Chopik, Bremner, Johnson és Giasson, 2018; Choong, Keh, Tan és Tan, 2013.

5. táblázat. A korcsoportok beosztása

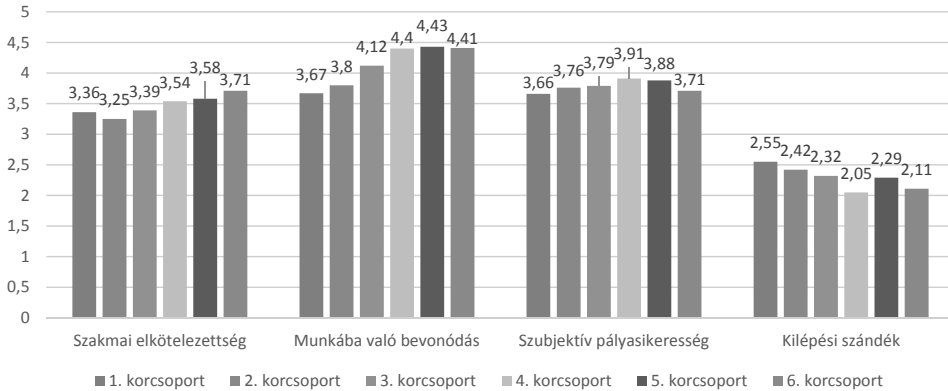
1. korcsoport	18–24 év	130 fő
2. korcsoport	25–29 év	220 fő
3. korcsoport	30–39 év	324 fő
4. korcsoport	40–49 év	321 fő
5. korcsoport	50–59 év	145 fő
6. korcsoport	60–65 év	32 fő

### *A korcsoportok összehasonlítása*

A korcsoportok összehasonlítása összességében azt mutatja, hogy az idővel nő a szakma iránti elkötelezettség, a munkába való bevonódás, míg a munkahelyről való kilépési szándék csökken (2. ábra).

Varianciaanalízissel és Tukey's b post hoc teszttel ellenőriztük a korosztályok közötti különbséget. A szakmai elkötelezettség esetében szignifikáns eltéréseket találtunk korosztályok szerint ( $F = 3,59$ ,  $p = 0,003$ ). Az első (pályakezdő), második (huszonévesek) és harmadik (harmincasok) korcsoport szignifikánsan alacsonyabb elkötelezettséget mutat, mint az idősebb korcsoportok. A legmagasabb elkötelezettség szignifikánsan a legidősebb korosztályra jellemző. Érdekeség, hogy a második korcsoport átlaga szignifikánsan a legalacsonyabb, ezért a H2a csak részben igazolódott, mivel azt vártuk, hogy az életkorról nő a csoportok szakmai elkötelezettsége.

1 <http://mek.oszk.hu/18600/18654/18654.pdf>



2. ábra. A korcsoportok átlagai a vizsgált változóknál

A munkába való bevonódás esetében szignifikáns különbség van a két legfiatalabb, a harmincas és a három idősebb korosztály között ( $F = 10,97$ ,  $p = 0,00$ ). A két legfiatalabb korcsoportra jellemző legkevésbé a bevonódás, szignifikánsan alacsonyabb a mértéke a többi korcsoportnál. A harmincas korosztály átlaga szignifikánsan magasabb a két fiatalabb, és szignifikánsan alacsonyabb a negyvenes, ötvenes és hatvanas korcsoportnál. A három legidősebb csoport között nem volt szignifikáns eltérés. Összességében a H2b hipotézist csak akkor fogadhatjuk el, ha a fiatal, valamint az idősebb korcsoportokat összevonnuk.

A szubjektív pályasikeresség változójánál is tapasztalható volt szignifikáns eltérés a korcsoportok szerint ( $F = 4,08$ ,  $p = 0,005$ ). A legfiatalabb korosztály értékei szignifikánsan alacsonyabbak, a negyveneseké szignifikánsan magasabbak, mint a többieké. Viszont a legidősebb korcsoport sikerességérzete szignifikánsan alacsonyabb a negyvenes és ötvenes korosztályánál. Ennek alapján az mondható, hogy a H2c hipotézis teljesült, mivel a legfiatalabbak kevésbé érzik magukat sikeresnek a pályájukon, mint az idősebb korcsoportok.

A kilépési szándék korosztályok szerinti elemzése szintén szignifikáns különbséget mutat ( $F = 5,40$ ,  $p = 0,00$ ). A post hoc elemzés alapján a legfiatalabb korosztály szignifikánsan magasabb kilépési szándékot mutat, mint a többi. A 4. (negyvenesek) és 6. korosztály (hatvanasok) értékei szignifikánsan alacsonyabbak a többiekénél, de szignifikáns még az átlagok eltérése a 2. korcsoport (huszonévesek) és a 4. és 6. korcsoport között. Érdekes, hogy az ötvenesek munkahelyről való kilépési szándéka a harmincasokéval hasonló szintet mutat. Az eredmények tükrében a H2d hipotézis részben teljesült, a munkahelyről való kilépés szándéka csökken az idősebb korosztályok esetében, kivéve az ötvenes korcsoportot.

Izgalmas elemzési szempont a végzettségüknek megfelelő és nem megfelelő munkakörben dolgozók összehasonlítása korcsoportonként, mivel ezzel a szakmával való azonosulásról is képet kaphatunk. Korosztályonként kétféleképpen ellenőriztük a főbb változóink mentén a két csoport különbségeit. A munkába való bevonódás, a szubjektív sikerességérzet és a kilépési szándék esetében az 1–4. korosztálynál szignifi-

káns a különbség a végzettségüknek megfelelő és nem megfelelő munkakörben dolgozók esetében, az utóbbiak átlagai az alacsonyabbak. Viszont az 5. és 6. korcsoport esetében nem szignifikáns a különbség a két csoport között. A szakmai elkötelezettség esetében minden korosztálynál szignifikánsan alacsonyabb értékeket mutatnak a nem a végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgozók, de a szignifikancia értéke csökken, a 6. korosztálynál a leggyengébb ( $p = 0,001; 0,00; 0,00; 0,005; 0,014; 0,026$ ).

## DISZKUSSZIÓ

A kutatásunk távlati célja a szakmai identitás változásának vizsgálata a pályafutás során. A mostani kutatásunk ennek az első lépése, célunk az idői tényezők hatásának elemzése a pályafutásban, vagyis arra szerettünk volna választ kapni, hogy az idő hatással van-e a szakmai identitás és a vele összefüggésben lévő változók alakulására, a munkatevékenységbe való bevonódásra, a szubjektív pályasikerességre és a munkahelyről való kilépés szándékára. Vizsgálatunkban ezeket a változókat a szakmában eltöltött idő, a jelenlegi munkahelyen eltöltött idő, valamint az életkor vonatkozásában elemeztük. A korrelációs és regressziós elemzések alapján az mondható, hogy az idői változók közül a szakmában eltöltött időnek és az életkornak van valamennyi szerepe a szakmai identitás alakulásában, de a munkahelyen eltöltött idő elhanyagolható, ami leginkább a munkahelyről való kilépés szándékával hozható kapcsolatba. Ez azt támasztja alá, hogy a szakmai identitás valóban hosszabb távú elköteleződést jelent, és az életkorról az elkötelezettség mélyül.

Az elemzésünkben egy újmodellt teszteltünk, hogy ellenőrizzük az idői tényezők hatását a szakmához való viszonyulásra, valamint a munkahelyről való kilépési szándékra. A modell szerint az életkornak és a szakmában eltöltött időnek inkább a szakmai elkötelezettségre és a munkába való bevonódásra van valamekkora hatása, a szubjektív sikerességérzetre már kisebb, a kilépési szándékra pedig nem hatnak közvetlenül. Az eredmények alapján összességében az mondható, hogy az idői tényezők a munkába való bevonódás, a szakmai elkötelezettség és a szubjektív pályasikeresség változóiin keresztül közvetve hatnak a munkahelyről való kilépési szándékra. Másrészt ezek az idői hatások igazolják a szakmával való azonosulást és a bevonódás folytonos természetét.

A munkába való bevonódásnak nagy hatása van a szubjektív sikerességérzetre, és azon keresztül hat inkább a kilépési szándékra, míg a szakmai elkötelezettség inkább közvetlenül hat a kilépési szándékra, mint a sikerességérzeten keresztül, azaz a szakmai elkötelezettség protektív faktor is lehet munkahelyi, munkával kapcsolatos nehézségek esetén. Az egyén szakmai csoporttagsága, a szakmai csoporttal való azonosulása nemcsak azt segíti elő, hogy a munkatevékenységét jobban élvezze, és egyúttal növekedjen a sikerességérzete, hanem ha ez valamilyen oknál fogva akadályba ütközik, az érzelmi involváltságának köszönhetően kisebb valószínűséggel lépjen ki a munkahelyéről. Azonban meg kell jegyezni, hogy ez a hatás is mérsékelt, vagyis a munkahelyről való kilépési szándékot még egyéb, a modellünkben nem szereplő tényezők befolyásolják.

A korcsoportok különbségei elemzésének is az volt a célja, hogy feltárjuk az idő szerepét a pálya alakulásában a vizsgált változóink segítségével. Összességében azt felté-

teleztük, hogy a legfiatalabb korcsoport mutatja a legalacsonyabb értékeket, a munkahelyről való kilépés szándéka kivételével, ahol a legmagasabbat, és minél idősebb egy korosztály, úgy változnak lineárisan az értékek, mivel a tapasztalatok, a kompetenciák fejlődése elősegíti a szakmához és a munkatevékenységhez való pozitív viszonyulást. Ez nem minden esetben bizonyult helytállóknak. Az eredmények szerint a 18–24 éves korosztály szakmával való azonosulása szinte azonos szinten van a 30–39 évesekével, és náluk szignifikánsan alacsonyabb a 25–29 éves korosztályé. Ha megpróbáljuk értelmezni a mi eredményeinket, akkor a pályakezdekők kezdeti lelkesedését feltételezhetjük, ami után a „kijózanodás”, a realitással való szembenézés csökkentheti az elkötelezettség mértékét. Valószínűleg újra erősebben tud azonosulni a szakmájával az, aki a választott pályáján marad. Ezt az összefüggést jó lenne további kutatással vizsgálni. Meg kell említeni a linearitás kapcsán, hogy a magas szintű bevonódáshoz, a munkában tapasztalt flow-élményhez bizonyos fokú érettség, szakmai felkészültség, megfelelő kompetenciák szükségesek. Az idő múlásával a munkavállalók olyan tudásra és gyakorlati tapasztalatra tehetnek szert, ami lehetővé teszi, hogy megéljék kompetenciáik kibontakozását. A munkába való bevonódás faktorainak elemzésével teljesebb képet kaphatunk a korosztályok különbségeiről ezen a területen.

A szubjektív pályasikeresség esetében is a várt eredményt kaptuk: a legfiatalabbak érzik magukat a legkevésbé sikeresnek. Viszont azt is láthatjuk, hogy a hatvanasok sikerességérzete alacsonyabb a negyvenes és ötvenes korcsoporténál. Ez az eredmény a Super-féle pályáivhoz illeszkedik. A munkahelyről való kilépés szándéka esetében érdekes eredményt kaptuk. A legfiatalabbaknak szignifikánsan magasabb a kilépési szándéka, és ez fokozatosan csökken a 40–49 éves korosztályig, viszont az 50–59 éves korosztálynál ez az érték a harmincasok szintjére emelkedik. Ez annak az eredménynek a fényében érdekes leginkább, hogy a munkába való bevonódás és a szakmai elkötelezettség esetében ezzel ellentétes tendenciát tapasztaltunk ennél a korosztálynál. Ennek okait érdemes lenne egy további, más módszertanú kutatással feltárni.

A végzettségnek megfelelő és nem megfelelő munkakörben dolgozók korcsoportonkénti összehasonlítása arra enged következtetni, hogy olyan mértékben hat a szakmai szocializáció első, a képzés során megvalósuló szakasza a szakmai elkötelezettségre, hogy az a pálya végéig érezteti hatását. Ugyanakkor a sikerességérzet és a munkatevékenység örömeiben az idősebb korosztályoknál már eltűnik a különbség, vagyis ezeket a tényezőket más tényezők befolyásolják.

A demográfiai változók mentén képzett alcsoportok összehasonlításával egy izgalmas eredményt kaptunk, miszerint a multinacionális cégeknél dolgozók munkába való bevonódása szignifikánsan magasabb, mint a saját céget, vállalkozást vezetőké. Ennek okait keresve gondolhatunk többek között a munkafeladatok mennyiségére és jellegére, a vállalkozás fenntartásával járó terhekre vagy a felelősség és a vezetői szerep kérdésére. Ezt egy további vizsgálatban érdemes lenne körüljárni.

Összegezve, az eredményeink nem támasztják alá az idői tényezők közvetlen hatását a munkahelyről való kilépési szándék esetében, vagyis önmagában nincs jelentősége annak a kilépés vonatkozásában, ki hány évet tölt a munkahelyén. Ezzel szemben az életkornak és a szakmában eltöltött időnek van, még ha mérsékelt hatása is, a szakmai identitásra. Ezzel azt tudjuk igazolni, hogy az azonosulás, elköteleződés alakulásában a folytonosságnak van valamennyi szerepe.

A vizsgálat legnagyobb korlátja az, hogy keresztmetszeti vizsgálatot végeztünk, korcsoportokat hasonlítottunk össze, holott a változást inkább folyamatában lenne sze- rencsés megragadni. A korcsoportok kialakítása mesterséges, ezért az eredmények értelmezésekor ezt figyelembe kell venni. A másik korlátozó tényező a minta kiegyen- súlyozatlansága, mivel a nők, fiatalok és felsőfokú végzettségűek felülreprezentáltak. Bár az almintánkénti összehasonlítás kevés szignifikáns különbséget mutatott, az ered- mények nem általánosíthatók a magyar munkavállalók teljes csoportjára. Az eredmé- nyek alapján viszont azt mondhatjuk, hogy más módszertannal érdemes tovább foly- tatni a téma kutatását.

## IRODALOM

- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1995). Work-role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 157–161.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bimrose, F., & Brown, A. (2019). Professional identity transformation: supporting career and employment practitioners at a distance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(6), 757–769.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupatio- nal Psychology*, 58(4), 277–288.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987): Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In Blustein, D. L. (Ed), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3–18.). Oxford: Oxford Uni- versity Press.
- Bodnár, G., & Takács, I. (2006). Szocializáció. In Juhász M., Takács I. (szerk.), *Pszichológia*. Bu- dapest: Typotex Kiadó.
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2013). Work design–related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, 52(1), 1–26.
- Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. J. (2015). Work-to-family conflict as a me- diator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *JAN*, 71(10), 2350–2363.
- Choong, Y. O., Keh, C. G., Tan, Y. T., & Tan, C. E. (2013). Impacts of Demographic Antecedents toward Turnover Intention amongst Academic Staff in Malaysian Private Universities. *Aust- ralian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(6), 46–54.
- Chopik, W. J., Bremner, R. H., Johnson, D. J., & Giasson, H. L. (2018). Age Differences in Age Perceptions and Developmental Transitions. *Front Psychol*, 9(67). Letöltve: 2020. 01. 31-én: [www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00067/full](http://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00067/full).
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176.
- Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K., & Ethier, K. A. (1995). Parameters of Social Identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 280–291.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29(2–3), 371–389.



- Ferraro, H. S., Prussia, G., & Mehrotra, S. (2018). The impact of age norms on career transition intentions. *Career Development International*, 23(2), 212–229.
- Gibson, D. (2003). Developing the Professional Self-Concept: Role Model Construals in Early, Middle, and Late Career Stages. *Organization Science*, 14(5), 591–610.
- Hartmann, N. N., & Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 51, 158–170.
- Hartung, P. J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. In Brown, S. D., & Lent, R. W., (Eds), *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 83–114.). Hoboken: Wiley.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social Identity, Health and Well-Being: An Emerging Agenda for Applied Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 58(1), 1–23.
- Haslam, C., Holme, A., Haslam, S. A., Iyer, A., Jetten, J., & Williams, W. H. (2008). Maintaining group memberships: Social identity continuity predicts well-being after stroke. *Neuropsychological Rehabilitation*, 18(5–6), 671–691.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd edition. Psychological Assessment Resources.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 396–416.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. M., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12(7), 584–595.
- Kiss P. (2012). Büszkeség, önértékelés és elköteleződés: egy irányba mutatnak a csoportközi viselkedés alapvető erői? In Fülöp, M., & Szabó, É. (szerk.), *A pszichológia mint társadalomtudomány* (pp. 353–370.). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century. In Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds). *Career Development and Counseling* (pp. 1–28.). 2nd edition. Hoboken: Wiley.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nagy Ádám (szerk.) (2016). *Margón kívül, magyar ifjúság kutatás 2016*. Excenter kutatócsoport. Letöltve: 2020. 09. 11-én: <http://mek.oszk.hu/18600/18654/18654.pdf>
- Nauta, M. M. (2013). Holland's theory of vocational choice and adjustment. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds), *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work* (pp. 55–82.). Hoboken: Wiley.
- Pataki, F. (2004). *Érzelem és identitás*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory*. 3rd edition. Rotterdam–Boston–Taipei: Sense Publishers.
- Ritoók, M. (2008). *Pályafejlődés – Pályafejlődési tanácsadás*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds). *Career Development and Counselling* (pp. 111–124.). 2nd edition. Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19.
- Schaufeli, W. B. (2012). The measurement of work engagement. In Sinclair, R. R., Wang, M., Tetrick, L. E. (Eds), *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 138–153.). New York: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sullivan, S. E., & Crocitto, M. (2007). The Developmental Theories: A Critical Examination of Their Continuing Impact on Career Research. In Gunz, H., & Peiperl, M. (Eds), *Handbook of Career Studies* (pp. 283–309.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688–702.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.
- Yates, J. (2017). *A social identity approach to career development: possible selves and prototypical occupational identities*. Doctoral dissertation. University of East London. Letöltve 2020. 09. 10-én: <https://repository.uel.ac.uk/item/84v8x>.
- Wehmeyer, M. L., Nota, L., Soresi, S., Shogren, K. A., Morningstar, M. E., Ferrari, L., et al. (2019). A Crisis in Career Development: Life Designing and Implications for Transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 179–187.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL COMMITMENT  
AND TURNOVER COGNITIONS IN THE LIGHT OF CAREER PROGRESS

KOLTÓI, LILLA

*Background: Recent career paths are typically fragmented, consisting of sequences, so redefinition of work values, work attitudes and professional identity is necessary (Wehmeyer et al., 2019; Ashforth & Saks, 1995). On the other hand, professional identity and commitment is of long perspective, and more stable factor (Colarelli & Bishop, 1990), so change of workplace will more moderately affect it, if the individual stays in his profession.*

*Purpose: The goal is to explore the impact of time factors on attitudes to profession and work. We would like to explore that in what extent the career relevant factors such as professional commitment, work engagement, and subjective career are influenced by age, years spent in profession and at recent workplace, and how these constructs relate to turnover cognitions.*

*Methods: Employees with active permanent employment were examined in an online survey (N = 1172). Hypothesis were tested by path analysis and comparing age groups.*

*Results: According to our results, time factors do not influence turnover cognitions in a direct way, just through variables of work engagement, professional commitment and subjective career success, while they affect the professional commitment and work engagement directly. The results of generational analysis reveal that the degree of work engagement and professional commitment increases with age, but the degree of the willingness of turnover decreases until the age of 40s, while it increases in the oldest group to the level of age of 30s.*

*Keywords: turnover, professional commitment, work engagement, social identity theory*

A cikk a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) feltételei szerint publikált Open Access közlemény, melynek szellemében a cikk bármilyen médiumban szabadon felhasználható, megosztható és újraközölhető, feltéve, hogy az eredeti szerző és a közlés helye, illetve a CC License linkje és az esetlegesen végrehajtott módosítások feltüntetésre kerülnek. (SID\_1)