

Pszichológiai tőke - a munkavállalói személyiségben rejlő pszichológiai erőforrások

Heitlerné Lehoczky Mária

Adjunktus, Budapesti Gazdasági Egyetem,

heitlernelehoczky.maria@uni-bge.hu

Absztrakt: A pszichológiai tőke a humán tőke egy komponensének tekinthető, koncepcionálisan olyan személyes, tartós produktív kapacitás, mely közvetlenül vagy közvetve igazolt hatást gyakorol valamely a munkával kapcsolatos területen, így képessé teszi a tulajdonosát arra, hogy magasabb pénzbeli (munkabér, jövedelem) vagy fizikai bevételre tegyen szert. Az alábbiakban boldogsággazdaságtani nézőpontból áttekintem a pszichológiai tőke igazolt konceptualizációit a pszichológiai elméletekből kiindulva az egydimenziós személyiségvonásoktól a komplex, integrált személyiségvonásokon keresztül, egészen a "munkahelyi boldogságig". Széles körben végzett hazai kutatások szükségesek még ahhoz, hogy a pszichológiai tőke elméletek érvényességét a munkavállalók körében igazolják és a gyakorlatban is alkalmazzák.

Kulcsszavak: pszichológiai tőke, személyiségvonás, pozitív pszichológia

1. Bevezetés

Az közgazdaságtan emberképe (homo oeconomicus) szerint az anyagi jólétre való törekvés, az emberi lét fő mozgatóereje, az elégedettség forrása, de a XX. században a gazdasági fejlődést, a jövedelmek gyors növekedését mégsem követte a fokozódó szubjektív jóllét (well-being), lényegében ez a boldogság paradoxon (pl. Diener és munkatársai 1993, Cochran 1975, Kahnemann és Krueger, 2006). A boldogság fogalmának konceptualizációja (wellbeing, welfare, étellel való elégedettség, életminőség stb.) a közgazdaságtudományban is teret nyert és a boldogságkutatások a releváns pszichológiai eleméletekkel összefonódva, ma már boldogsággazdaságként önálló közgazdasági szegmenst alkotnak. A pszichológiai tőke koncepció elméleti szinten és az empirikus kutatásában is ezt az interdiszplináris szemléleti keretet igényli.

A XXI. századi munkaerővel kapcsolatban egyre gyakrabban jelenik meg az a jövendölés, hogy az emberi munkaerőt tömeges mértékben automatizálják, robotokkal helyettesítik. Jonathan Ruane (2017), a Massachusetts Institute of Techno-

logy adjunktusa egy interjúban kifejtette, hogy a mesterséges intelligencia, a robotizálás csak a mechanikus rutinokon alapuló részfeladatok ellátására képes, a munkavégzéshez szükséges kreativitás és ezzel a problémamegoldás nem helyettesíthető humán erőforrás. Szerinte a fiatalok magas szintű képzése mellett a kihívásokhoz való folyamatos alkalmazkodás képessége is kulcsfontosságú. Ezek már a szakmai ismereteken és tapasztalatokon túli készségeket, képességeket, ún. soft skilleket (Juhász, 2004) foglalják magukba, amelyek a munka produktivitásához hozzájárulnak, olyan pszichológiai jellemzők, amelyek a motiválhatóság, a személyiség, az érzelmi reakciók, az interperszonális kapcsolatok kezelését érintik, ez pedig tartalmilag köthető szoros kapcsolatban áll a pszichológiai tőke teóriákkal.

2. A pszichológiai tőke, mint a humán tőke komponense

A humán tőke interpretációi, elméletei, modelljei számtalan aspektusból vizsgálják az emberi tényező szerepét a munkavégzésben, jelen tanulmányhoz az OECD (2001) által megfogalmazott definíciót használom keretként: az egyénben megtestesült tudás, készségek, kompetenciák és sajátosságok, amelyek megkönnyítik a személyes, a társadalmi és a gazdasági jólét megteremtését. A pszichológiai tőke koncepciója, a pszichológiai és gazdasági nézőpont integrációjával, interdiszciplináris megközelítést igényel, a humán tőke egy komponensének tekinthető, mint *személyes, tartós produktív kapacitás, mely közvetlenül vagy közvetve igazolt hatást gyakorol a valamely munkával kapcsolatos területen, így képessé teszi a tulajdonosát arra, hogy magasabb pénzbeli (munkabér, jövedelem) vagy fizikai bevételre tegyen szert*. Ligeti és Ligeti (2014) hangsúlyozza, hogy a bérkülönbségek mögött számos pszichológiai tényező húzódik meg, pl. kitartás, önfegyelem. Az interdiszciplináris kutatásokat nagyban elősegíti, hogy számos pszichológiai konstruktum pszichometriailag kidolgozott mérőeszközzel rendelkezik, melynek következtében a gazdasági és pszichológiai összefüggések számszerűsíthetők.

Goldsmithnél jelent meg (1977) először a pszichológiai tőke fogalma, mint a személyiségnek azon jellemzői, amelyek a pszichológia szerint az egyén produktivását meghatározzák. Ide sorolhatók az egyénnek az önmagáról alkotott képe, a munkával kapcsolatos attitűdjei, az etikai orientációja, és az általános életszemlélete. A pszichológiai tőke tartalmilag és definíciójában sem egységes a szakirodalomban, számos kutatás, modell, elmélet született e területen.

A továbbiakban azokat a jelentősebb modelleket, elméleteket mutatom be, amelyek ok-okozati kapcsolatokat tárnak fel a személyiségpszichológiai konstruktumok és a munka produktivásának valamely aspektusa között.

3. A személyiségvonások szerepe a gazdasági viselkedés előrejelzésében

A személyiségpszichológia ún. vonáselméleti (trait-like) megközelítésének alapja a személyiség viszonylag stabil, konzisztens jellemzőinek, viselkedési mintázatainak kategorizálása. A korai ún. szűk tartományú elméletek az egyes személyiségvonások, egydimenziós izolált szemléletére épültek, a nyolcvanas évektől azonban teret nyert egy komplexebb, holisztikus nézőpont azáltal, hogy a kontextus szabályozó szerepét integrálták (Oláh, 2005). Ezzel általánosan elfogadottá vált az, hogy a személyiség alap adottságai, alkati jellemzői nehezített feltételek között, stressz hatás alatt válnak láthatóvá, ekkor mutatkoznak meg azok a viselkedési formák, melyek az adott személy valódi hajlamait mobilizálják (Oláh, 2005)³ A munkahelyi közeg, a teljesítménykényszer elkerülhetetlen stresszforrások az emberi psziché számára, ez alapozta meg a pszichológiai tőke vizsgálatokat.

Három korai (egydimenziós) személyiségvonás elmélet esetén, több átfogó kutatás is igazolta, hogy a munka produktivitásának valamely mérhető aspektusára, köztük a keresetre, mérhető hatást gyakorolnak, azonban a konceptualizáció során a szerzők nem használták a „pszichológiai tőke” kifejezést (Bowles, 2001). A vizsgált személyiség konstruktumok pszichometriailag validált mérőeszközzel (kérdőív) rendelkeznek, ez tette lehetővé a gazdasági mutatókkal való számszerű összefüggések feltárását.

3.1.1. Önbecsülés

Az önbecsülés az 1960-as évektől népszerű pszichológiai kutatási terület, a fogalmi tisztázáshoz az alábbi három terület megkülönböztetése szükséges (Johnson, 2008). Az *énkép*, a *self*: a személy önmagáról kialakított tudása, melyhez pozitív/negatív érték társítható, az *önbecsülés* a személynek önmagával való globális elégedettségi szintje, önmaga értékelése, mely viszonylag stabil, szituációfüggetlen kép, ezért sorolható a személyiségvonások területére, az *önbizalom* pedig az önbecsüléssel szemben, a sikerek, kudarcok függvényében változó pillanatnyi események befolyása alatt álló kép.

Legszélesebb körben ismert Rosenberg (1965 in Johnson 2008) globális önértékelés elmélete és az általa kidolgozott skála, mely az egyén saját érzelmeiről, ítéleteiről alkotott stabil önreflexióját méri. Goldsmith (1997) és Murnane (1997 in Keller 2009) kutatásai igazolták, hogy a magasabb önbecsülés pozitívan befolyásolja keresetet. (in Bowles 2001). Az önbecsülés magas szintje, a személy önmagával

³ A személyiségmodellekben számos felfogásban megjelenik az öröklött, diszpozicionális, az élet során változatlan érzelmi megalapozottságú *temperamentum* és a szociokulturális tanulás által fejlődő, fokozatosan kialakuló *karakter* szétválasztása.

kapcsolatos magas teljesítményigényében is megnyilvánul. A munkavégzés területén a magasabb teljesítmény több hozzáadott értéket teremt, és ezzel arányban magasabb jövedelem várható. Az eredményeket azonban számos kritika érte: a mérőeszköz választorításai, a korreláció téves interpretációja miatt (Drago, 2011).

3.1.2. Kontroll helye

Szintén a korai személyiségvonás megközelítés Rotter (1966) kontroll helye (locus of control, röviden LOC) elmélete, amely a viselkedés okainak, következményeinek egyéni értelmezésére fókuszál, ma már nem vonásként, hanem attitűdként tartják számon. A külső-belső kontroll attitűd egy dichotóm folytonos skála két végpontja. A belső kontrollal rendelkezők úgy vélik, hogy életüket, sorsukat befolyásolni képesek, felelősnek érzik magukat az életeseményeik alakulásáért; míg a külső kontrollal rendelkezők úgy látják, hogy az életük alakulására nem tudnak számottevő hatást gyakorolni, elsősorban mások befolyásoló ereje, hatalma, vagy a véletlenek (szerencse, balszerencse) szabja meg, mi történik velük. Andrisani (1976, 1978) és Osborne (2000) (in Bowles, 2001) megállapították, hogy a belső kontrollal rendelkezők esetén magasabb kereset mutatható ki. Ezenkívül egy nagyszabású metaanalízis (Ng, Sorensen, Eby, 2006) szintén erős korrelációt mutatott ki a kontroll helye és három produktivitással kapcsolatos terület között: a munkával való elégedettség, a munkateljesítmény és az elköteleződés magasabb szintje a belső kontroll magasabb szintjével jár együtt. Ennek hátterében a kontroll fokozásával bizonyítottan növekvő a személyes kompetencia, és az énhatékonyság érzése áll (Oláh, 2005).

3.1.3. A sors feletti kontroll, mint pszichológiai tőke.

Keller (2009) hazai kutatása eredményeképpen alakította ki az ún. *saját sors kézben tartását mérő indexet*, amellyel operacionalizálta pszichológiai tőke fogalmát. Magyar Háztartás Panel (MHP) és a hozzá kapcsolódó Háztartások Életút Vizsgálata (HÉV) kérdéseiből választotta ki az anómiát, az elidegenedést, az egyéni problémamegoldó képességet és a jövőbe vetett bizalmat mérő kérdéseket. A mérőeszköz Rotter (1966) kontroll helye dimenzió mentén differenciál, "a saját sors kézben tartása" magas értéke tartalmilag a belső kontroll attitűdnek feleltethető meg, az alacsony tartomány pedig a külső kontrollnak. Linz és Semikya (2009) volt szocialista országokat vizsgáltak, ahol a munkateljesítmény és a kereset esetén is pozitív kapcsolatot találtak a belső kontrollal, amelyet azonban módosíthat a piacgazdaság fejlettsége, és a munkakultúra hatása.

3.1.4. Big Five személyiségmodell

Napjainkban a személyiségpszichológiában meghatározó személyiségvonás elmélet az ún. „Big Five” személyiségmodell (Costa, McCrae, 1988), amelyet a szemé-

lyiség struktúra faktoranalitikus elemzésével alakítottak ki. Öt diszpozicionális, személyiségfaktort határoztak meg:

- extraverzió: szociális nyitottság, határozottság, izgalomkeresés, beszédesség
- barátságosság: együttműködés, másokba vetett bizalom, udvariasság
- lelkiismeretesség: felelősségérzet, önfegyelem, megfontoltság
- neuroticizmus: érzelmi stabilitás, kiegyensúlyozottság,
- nyitottság: fantázia, kíváncsiság, intellektualitás

A munkapszichológiában széleskörűen alkalmazott személyiségelmélet, számos, munkavégzéssel kapcsolatos területen tártak fel összefüggéseket a modell vizsgálatával. A munkával való elégedettség metaanalízise (Judge és tsai, 2002) az extraverzió és a lelkiismeretesség dimenzióval pozitív korrelációt mutat, a neurotikussággal pedig negatív a kapcsolat. Salgado (1997) három metaanalízis eredménye alapján az öt személyiségvonás közül az emocionális stabilitás és a lelkiismeretesség esetében mutatott ki foglalkozástól független kapcsolatokat a munka világával, a többi faktornál azonban nem sikerült általános összefüggéseket feltárni, csak eltérő peremfeltételek esetén szűkebb körben érvényesültek. A kereset alakulása és az öt faktor kapcsolata kimutatható volt főiskolai diplomával rendelkezők között, akik 25 évvel korábban végeztek ugyanazon intézményben (Mueller, Plug, 2006), és specifikus nemi eltérést találtak: férfiak körében a magasabb kereset az emocionális stabilitással, az ellenséges magatartással, és a nyitottsággal mutatott jelentős pozitív kapcsolatot, míg a nőknél, ettől eltérően a lelkiismeretességgel és a nyitottsággal. A Big Five faktorokról tehát nem állítható, hogy általánosan prediktív lenne a munka világában valamely komponensre, még egyes faktoroknál sem, azonban szociodemográfiai változók mentén szorosabb összefüggések mutathatók ki.

3.2. A személyiségvonások magasabb rendű kategóriái

A különféle személyiségvonások integrációjára való törekvések a vonások együttes hatásainak vizsgálatával, statisztikailag megalapozott, célirányos felhasználásával olyan magasabb rendű személyiségvonások megalkotásához vezettek, melyeket komplex önálló személyiségvonásnak tekintenek. Judge és tsai (1997) így alkották meg a "magasabb rendű önértékelést" (core self-evaluation, röviden CSE), mint átfogó, integrált személyiségvonást, amely négy személyiségdimenziót tartalmaz: a kontroll helyét (Rotter, 1966), a neurotikusságot (Costa, McCrae 1988), az én-hatékonyságot (Bandura in Luhans, 2006), és az önbecsülést (Rosenberg 1965, in Johnson, 2008). A CSE a munkával való elégedettség, a sikeres karrier és nehézségekkel való megküzdés területén bizonyult prediktívnek, a jövedelemmel pozitív kapcsolatot mutatott.

Ide sorolható, a későbbiekben részletesen bemutatandó Luthans és tsai (2007) által megalkotott magasabb rendű személyiségdimenzió az ún. pozitív pszichológiai tőke, mely négy pozitív pszichológiai személyiségjellemző, mint dimenzió integ-

rációjával jött létre: én-hatékonyság, remény, optimizmus, reziliencia (lelki ellenállóképesség). Azonban a pozitív pszichológiai tőke állapotjellegű, alakítható, fejleszthető jellemző, a stabil személyiségvonás és a helyzetfüggő állapot köztes területén helyezkedik el.

3.3. A pozitív pszichológia a szervezetekben: a munkahelyi boldogság, mint pszichológiai tőke

A pozitív pszichológia akadémiai alapokon nyugvó, megközelítés, melynek célja olyan mintázatok, törvényszerűségek feltárása, amelyek az emberi erősségek, pozitív vonások, pozitív lelkiállapotok és közösségi működési formák meghatározására irányulnak, ezek ismeretében pedig célja, hogy hozzásegítse az embereket a pozitív viselkedésmódok megismeréséhez és alkalmazásához, a pozitív jegyek „felvirágoztatásához” (Seligman, 2005). A pozitív személyiségforrások képessé teszik az egyént a stresszhatások tartós elviselésére, a fenyegetésekkel való eredményes megküzdésre, melynek eredményeképpen kialakuló tudás, tapasztalat egyben egy pszichés gazdagodási, fejlődési lehetőséget is magában hordoz. (Oláh, 2005). A pozitív pszichológia célja a boldogság növelése egyéni és globális szinten, a boldogság fogalmát pedig a jól-lét (well-being) elméletben az örömallapottal, (flourishing⁴) azonosítja (Seligman, 2005), melyet öt alkotóelem együtteseként konceptualizál: pozitív érzelmek, elmélyülés, kapcsolatok, értelem, teljesítmény. Huppert és So (2009) európai országok körében végzett kutatásaikhoz egy olyan modellt alkottak meg, amelyben az örömallapot operacionalizálásaként három alapvonást: pozitív érzelmek, elmélyülés, értelmes célok (értelmes élet) és hat kiegészítő vonást határoztak meg: önbecsülés, optimizmus, rugalmasság (reziliencia), vitalitás (energikusság), öndetermináció⁵, pozitív kapcsolatok.

Achor (2010), az általa kidolgozott és gyakorlatban alkalmazott szervezeti boldogságszintet fejlesztő intézkedések eredményeképpen igazolta, hogy a szervezetek számára piaci értelemben kimutatható eredményeket produkál, kompetitív előnyt biztosít a boldogság magas szintje. A boldogságot, a pozitív pszichológiai megközelítésre alapozta, Seligman (2005) korai boldogság definícióját alkalmazta, mely három komponens együttesének integrációja: pozitív érzelmek, kellemes, élvezetes élet, az élet értelmességének megélése és az ún. eudaimónia (az egyénen túlmutató emberi erények pl. igazságosság, segítőkészség, személyes növekedés). Achor (2010) hét alapelvben foglalta össze azokat a tényezőket, amelyek elősegítik a boldogság szervezeti eredményességének fokozást. A gondolkodás nyitottságát, ezzel a kreatív, innovatív szellem megteremtését segíti az agy biokémiai fo-

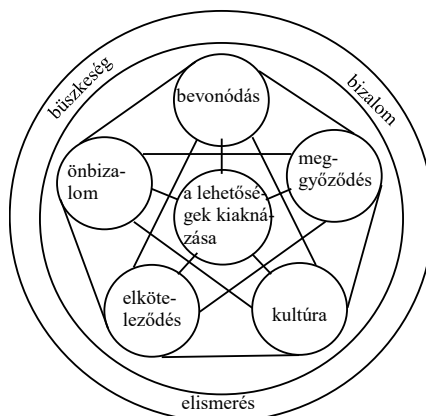
⁴ magyarul virágzásként, kivirulásként említik

⁵ Deci és Ryan elmélete szerint az öndetermináció három alapszükséglet együttese: a kompetencia, az autonómia és a kötődés, amely az ember veleszületett, univerzális sajátja és kielégítésük elengedhetetlen az elégedettséghez és az optimális működéshez.

lyamatainak tudatos eszközökkel való pozitív hangolása, (pl. meditációs technikák, rekreációs lehetőségek, pozitív környezet kialakítása), a gondolkodási keretek tudatos tágitása. A stresszhelyzetek esetén is hatékony problémamegoldást biztosítja a reziliencia, és a kontroll megtartása (a célokhoz vezető út lépésekre való bontása). Az önfejlesztés új szokások elsajátításával a szervezeti adaptációt javítja a változó körülmények között. A társas támogatás (pl. bizalom, megbízhatóság, kooperáció, kölcsönös érzelmi támogatás) pedig pszichés erőforrásként, motivációs bázisként funkcionál.

Pryce-Jones (2010) 80 szakértői interjút elemzett és így alkotta meg a modelljét, a munkahelyi boldogság értékteremtő hatásairól, amelyet a pszichológiai tőke konceptualizálásával ragad meg. A munka során átélt boldogság egy olyan egyéni tudatos gondolkodásmód, amely lehetővé teszi a maximális munkateljesítmény elérését és a lehetőségek kiaknázását. Pryce-Jones (2010) a pszichológiai tőkét gyűjtőfogalomként alkalmazza, olyan a mentális források összességéeként, amelyek a munkahelyi nehézségek esetén mozgósíthatók, a szokott munkamenetek során regenerálódnak, fejleszthetők, ezek egyben a boldogság komponensei is. Ide tartozik a reziliencia, a motiváció, a remény, az optimizmus, az önmagunkba vetett hit, önbizalom, önértékelés, önbecsülés és energia. A kutatási eredmények elemzésével megalkotta a munkahelyi boldogság modelljét, amely a pszichológiai tőke koncepció operacionalizálása és 5 faktorból áll (1. ábra) bevonódás (az erőfeszítés mértéke és annak percepciója), meggyőződés (motiváció, hatékonyság, reziliencia, értelmesség), kultúra (a személy és a munka illeszkedése), elköteleződés, önbizalom (személy önbizalma és a munkába vetett bizalma). Ez az öt faktor három olyan attribútumot alkot együttesen, amelyek végül a szervezeti boldogsághoz vezetnek: a büszkeséget, a munkahely és a vezetők iránti bizalmat, valamint az elismerést.

A kutatás megállapította, hogy a pszichológiai tőke az 1. ábrán látható modell komponenseinek fejlesztésével növelhető: a legboldogabb dolgozók munkahelyi produktivitása 47%-kal magasabb, mint a kevésbé boldogok esetén, évente csak 1,5 napot töltenek távol betegség miatt, jelentősen elkötelezettebbek, elégedettebbek a munkájukkal, motiváltabbak, hatékonyabbak, jobban bíznak önmagukban, kiaknázzák a lehetőségeiket és több elismerést kapnak.



1. ábra A munkahelyi boldogság struktúrája (forrás: Pryce-Jones, 2010)

3.4. Pozitív pszichológiai tőke

Luthans és tsai (2007, 2015) által kidolgozott pozitív pszichológiai tőke (Psychological Capital, általuk PsyCap-nak rövidítve) koncepció jelenleg a legszélesebb körben ismert elmélet, több száz kutatás igazolja, a modell érvényességét (Luthans, 2015). Luthans és tsai (2007) kutatásai alapján a pozitív pszichológiai tőke egy magasabbrendű állapotjellegű konstruktum, melyet a következőképpen definiálnak: egy személyhez kötődő „pozitív pszichológiai” fejlettségi állapot, amely 4 dimenziót tartalmaz: énhatékonyság, optimizmus, remény, reziliencia. A pszichológiai tőke, mint személyiségpszichológiai konstruktum, a személy pillanatnyi állapotán túlmutató, tartósabb jellemző, amely alakítható, és fejleszthető (Luthans, 2007).

A pozitív pszichológiai tőke elméletileg legkidolgozottabb és megalapozottabb dimenziója az énhatékonyság, amely Bandura (1997, in Luthans 2007) szociális-kognitív elmélete alapján úgy definiálható, hogy az egyén önmagába vetett bizalma, azzal kapcsolatban, hogy képes sikeresen teljesíteni egyes feladatokat vagy megfelelni bizonyos kihívásoknak és ennek érdekében mobilizálni a kognitív forrásait, motivációját, és a sikeres teljesítéshez szükséges viselkedést (Luthans, 2007, 2015). A jelenbeli és jövőbeli sikerességgel kapcsolatos pozitív attribúció (optimizmus), amely ernyőfogalomnak tekinthető, mivel több pszichológiai konstruktumra is vonatkozik. Az ún. diszpozicionális optimizmus elmélet a vonás (trait) jelleget hangsúlyozza, a jövővel kapcsolatos generalizált pozitív elvárásokat jelenti, a pozitív pszichológiai tőke optimizmus komponense a személy jövőre irányuló pozitív elvárásán, vágyain kívül magában foglalja azt is, hogy milyen attribúciós mechanizmusokat használ az események okainak utólagos magyarázatára. A remény a kitűzött célok elérésére vonatkozó kitartás, szükség esetén az elérési útvo-

nal módosítása a siker érdekében, kiegészíti az optimizmust a megoldási lehetőségekre vonatkozó eljárással. A reziliencia a negatív, pszichológiai vagy fizikai veszélyeztető körülményekhez való alkalmazkodóképesség, a személynek az a képessége, hogy jelentős stresszhatások, nehézségek, problémák ellenére is megőrzi egyensúlyát és felülkerekedik azokon, a siker érdekében.

A pozitív pszichológiai tőke pozitív hatást gyakorol az alkalmazottak attitűdjére: az elvárt munkaelégedettség, a szervezeti elköteleződés, és a pszichológiai jóllét területén, a teljesítményre és keresetre. Ezzel szemben szignifikáns negatív kapcsolatot igazoltak a cinizmus, munkahely elhagyási szándék, a munkával kapcsolatos stressz, és szorongás területén, valamint a szervezetben tanúsított deviáns viselkedéssel.

3.5. Pszichológiai tőke, multikulturális közegben: globális gondolkodásmód

Luthans és tsai által kidolgozott pozitív pszichológiai tőke integrálásával Javidan (2007) és tsai a multikulturális közegben konceptualizálták az ún. globális gondolkodásmódot (global mindset), mely egy komplex pszichológiai konstruktum, és nem azonos a kulturális intelligenciával. A globális gondolkodásmód egyéni tudáskészlet, olyan kognitív és pszichológiai attribútumok, amelyek képessé teszik a személyt arra, hogy befolyást gyakoroljon egyéni, csoport és szervezeti szinten változatos szociokulturális rendszerekben. A globális gondolkodásmód három terület integrációját feltételezi: intellektuális tőke (intellektuális és kognitív készségek), pozitív pszichológiai tőke (állapotjellegű pszichológiai attribútumok, melyek nemcsak a pozitív pszichológiai tőke négy komponensét tartalmazzák, hanem pl. kulturális sokszínűség iránti rajongást), és a társadalmi tőke (bizalmi kapcsolatok kiépítése, fenntartása, fejlesztése). A globális közegben, különféle kulturális környezetben sikeres vezetők magas énhatékonysággal és önbecsüléssel rendelkeznek, kihívásokkal teli helyzetekben rezilensek, optimisták és reményteliek, azaz magas a pozitív pszichológiai tőkéjük.

3.6. Hazai tapasztalatok

A pszichológiai tőke még feltáratlan terület a hazai kutatásokban, csupán néhány vizsgálat látott eddig napvilágot. A korábban említett *saját sors kézben tartását mérő index*, mint pszichológiai tőke, segítségével Keller (2009) igazolta az általa operacionalizált pszichológiai tőke munkabérre gyakorolt pozitív hatását, azaz a sorsukat irányítani képes, jövőjükben bizakodó emberek magasabb keresettel rendelkeznek, amely egybevág a kontroll helye kutatások megállapításaival. A *pozitív pszichológiai tőke* (Luthans, 2007) hazai vizsgálata (Heitler Lehoczky, 2013) gazdasági felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők körében, tendencia szinten igazolta a pozitív pszichológiai tőke, mint konstruktum, ill. a négy

komponens (énhatékonyság, optimizmus, remény, reziliencia) prediktív erejét a munkaerő-piaci karrier elején: magasabb pszichológiai tőke értékkel rendelkezők sikeresebbnek értékelték a munkahelyi beilleszkedést, magasabb jövedelemmel rendelkeztek, elégedettebbek voltak a karrierjükkel, és rövidebb időt alatt találtak munkát. Hazai nem reprezentatív mintán történt feltáró kutatás alapján (Heitlerné Lehoczky, 2017) megállapítható, hogy a munkavállalók tapasztalatai megerősítik azt, hogy az élettel való elégedettség, a munka-magánélet egyensúlya, a munkateljesítmény pozitív kapcsolatban áll a pozitív pszichológiai tőke négy dimenziójával. Sift (2016) tendencia szinten gyenge pozitív kapcsolatot mutatott ki az életkor, valamint a jövedelem tekintetében a pozitív pszichológiai tőkével.

3.7. Következtetések

A pszichológiai tőke, az áttekintett főbb elméletek és modellek alapján, a humán tőke egyik komponensének tekinthető, mivel minden esetben kimutatható a kapcsolat a gazdasági mutatószámok és a pszichológiai konstruktum között. A pszichológiai tőke egy gyűjtőfogalomnak tekinthető, interpretációja, konceptualizációja, operacionalizációja rendkívül sokszínű, az egydimenziós személyiségvonásoktól a komplex, integrált személyiségvonásokon keresztül, egészen a "munkahelyi boldogságig" eltérő felfogásokban jelenik meg. A mélyebb összefüggések, a konceptuális és operacionális kidolgozottság valamint a megalapozottság Luthans (2007, 2015) pozitív pszichológiai tőke fogalmában jelennek meg, melyet számos országban, kultúrában vizsgáltak és hasonló eredmények születtek. Az egydimenziós megközelítések közül Keller (2009) pszichológiai tőke vizsgálata az általa kifejlesztett saját sors kézbe tartását mérő indexszel, a minta reprezentativitásával párosulva szintén megalapozott koncepció.

A hazai munkaerőpiacon a pozitív pszichológiai tőkét feltáró vizsgálatok tendencia szinten kimutatják a nemzetközihez hasonló eredményeket, de ezek még nem szolgálnak elegendő bizonyítékkal arról, hogy a munkavállalók körében is egyértelműen érvényesülnek. Ugyanakkor említést kell tenni a pozitív pszichológiai tőke még egy gyakorlati vonatkozású aspektusáról. A XXI. századi munkavállalók körében egyre jelentősebb a munkahelyi stressz okozta mentális zavarok megjelenése (OECD, 2012), a hazai népesség körében magasak a mentális problémák indikátorai (Rihmer és tsai, 2013), a magyar fiatalok a legboldogtalanabbak a térségben (Kadlót, 2016). A pozitív pszichológiai tőke egyéni fejlesztése pedig, nemcsak a munkahelyi produktivitásra gyakorol kedvező hatást, hanem transzferálható a magánéletre is, és pozitív pszichológiai alapjainál fogva kedvező hatást fejthet ki a mentális zavarok kialakulásának prevenciójára, csökkentésére, az örömképesség javítására is.

Felhasznált irodalom

- [1] Achör, S: The Happiness Advantage, The Seven Principles of Positive Psychology, published in the United States by Crown Business, 2010. magyarul: A boldogság, mint versenyelőny, Hogyan legyünk sikeresek a munkában a pozitív pszichológia eszközeivel, HVG kiadó, Budapest, 2015.
- [2] Bowles, S. - Gintis, H. - Osborne, M.: The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. Journal of Economic Literature, Vol.39(4) 2001. pp.1137-1176..
- [3] Cochran, T.C.: The Paradox of American Economic Growth, The Journal of American History, Vol. 61, No. 4 (Mar., 1975), pp. 925-942
- [4] Costa, P.T. - McCrae, R.R.: Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 38(4), Apr 1980. doi: 10.1037/0022-3514.38.4.668 pp.668-678.
- [5] Diener, E. –Sandvik, E. – Seidlitz, L. – Diener, M.: The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? Social Indicators Research Vol.28. pp 195–223 1993. <https://doi.org/10.1007/BF01079018>
- [6] Drago, F.: Self-esteem and earnings. Journal of Economic Psychology, 32(3), 2011. pp. 480-488. <http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.015>
- [7] Goldsmith, A. H., - Veum, J.R., - Darity, W.: The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. Economic Inquiry. Vol. 35.(4), 1997. pp.815-829.
- [8] Heitlerné Lehoczky, M.: A pszichológiai tőke differenciáló szerepe a munkaerő-piacon, Válogatott tanulmányok a társadalomtudományok köréből, szerk.: Torgyik Judit, International Research Institute s.r.o., Komarno, 2017. pp.172-180.
- [9] Heitler Lehoczky, M.: Sociodemographic correlations of Psychological Capital, European Scientific Journal, 2013. October (Vol.9, No.29.) pp. 26-42. <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/1913>
- [10] Huppert, F. A. – So, T. T. C: What percentage of people in Europe are flourishing and what characterises them? Well-Being Institute, University of Cambridge Prepared for the OECD/ISQOLS meeting “Measuring subjective well-being: an opportunity for NSOs?” Florence - July 23/24, 2009. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.550.8290&rep=rep1&type=pdf>
- [11] Javidan, M. - Steers, R. M.- Hitt, M. A.: Putting all together: so what is a global mindset and why is it important? 2007. in Javidan, M.-. Steers, R.M. – Hitt, A (ed.): The Global Mindset (Advances in International Management, Volume 19) Emerald Group Publishing Limited, pp.215 – 226

- [12] Juhász, M.: A soft-skillek szerepe a munkahelyi viselkedésben Munkaügyi szemle, 48. évf. 11. sz., 2004. pp. 8-12.
- [13] Johnson, M.: Önbecsülés és alkalmazkodás, ELTE EÖTVÖS Kiadó, Budapest, 2008.
- [14] Judge, T. A. - Heller, D. - Mount, M. K.: Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis, Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 3, 2002. pp.530–541 DOI: 10.1037//0021-9010.87.3.530
- [15] Keller, T.: Nemcsak a tudás számít – a pszichológiai tőke szerepe a kereseti egyenlőtlenségek magyarázásában Budapesti Corvinus Egyetem PhD Thesis, 2009. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/460/2/keller_tamas_ten.pdf
- [16] The Well-being of Nations, The role of Human and Social Capital, OECD 2001. <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>
- [17] Kadlót, T.: Az Y-generáció politikai értékrendje Magyarországon és a régióban, A Millennial Dialogue nemzetközi ifjúságkutatás magyar eredményei regionális összehasonlításban, Policy Solutions, 2016. https://www.policysolutions.hu/userfiles/elemzes/242/y_generacio_politikai_ertekrend.pdf
- [18] Kahneman, D. – Krueger, A.: Developments in the Measurement of Subjective Well-Being. Journal of Economic Perspectives. No. 20. 2006. pp. 3–24.
- [19] Ligeti, I.- Ligeti, Zs.: Az emberi tényező, Humántőke a gazdasági növekedésben Typotex Elektronikus Kiadó, Budapest, 2014.
- [20] Linz, S.J.- Semykina, A.: Personality traits as performance enhancers? A comparative analysis of workers in Russia, Armenia and Kazakhstan, Journal of Economic Psychology (30) 2009. doi:10.1016/j.joep.2008.08.009 pp.71–91.
- [21] Luthans, F. - Youssef-Morgan, C. M. - Avolio, B. J.: Psychological Capital. New York: Oxford University 2007.
- [22] Luthans, F. – Youssef-Morgan, C. M. – Avolio, B. J.: Psychological Capital and Beyond, Oxford University Press; Har/Psc edition 2015.
- [23] Mueller, G.- Plug, E.: Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings, ILR Review, Volume: 60 issue 1, 2006. pp. 3-22. <https://doi.org/10.1177/001979390606000101>
- [24] Ng, T. W. H., Sorensen, K.L., Eby, L.T.: Locus of control at work: A meta-analysis, Journal of Organizational Behavior, Vol 27(8), 2006. doi: 10.1002/job.416 pp.1057-1087.
- [25] Oláh, A.: Érzelmek, megküzdés, optimális élmény, Trefort, Budapest, 2005.
- [26] Pryce-Jones, J.: Happiness at work, Maximizing your psychological capital, Wiley, 2010.

- [27] Rihmer, Z- Gonda, X. –Kapiatany, B.- Dome, P.: Suicide in Hungary- epidemiological and clinical perspectives, Annals of General Psychiatry, 2013, <https://doi.org/10.1186/1744-859X-12-21>
- [28] Rotter, J. B. .: Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs: General & Applied. 80 (1): 1–28., 1966.
- [29] Ruane, J. interjú: Egyre több a robot, még több a munkanélküli (2017.07.13.) <http://www.haon.hu/egyre-tobb-a-robot-meg-tobb-a-munkanelkuli/3549377>
- [30] Salgado, J. F.:The five factor model of personality and job performance in the European Community, Journal of Applied Psychology, Vol 82(1), Feb 1997, pp.30-43.
- [31] Seligman, M.: Flourish - Éljen boldogan, A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése, Akadémiai kiadó, Budapest, 2011.
- [32] Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work, Mental Health and Work, OECD, 2012. Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124523-en>
- [33] Sift Gábor A pszichológiai tőke és az áramlatélmény kapcsolata a magyarországi felnőttkorú aktív munkavállalók körében. Budapesti Gazdasági Főiskola, Külkereskedelmi Kar, Szakdolgozat 2017. <http://dolgozattar.repozitorium.bgf.hu/2457/>