



DOI: 10.18427/iri-2017-0108

A pszichológiai tőke differenciáló szerepe a munkaerő-piacon

Heitlerné Lehoczky Mária

Budapesti Gazdasági Egyetem

A pszichológiai tőke fogalma

A klasszikus közgazdaságtan a tőkét, a munkával-munkaerővel, természeti tényezőkkel és a vállalkozóval együtt, a termelési tényezők közé sorolja. Pies (1993) a közgazdaságtan imperializmusának nevezi azt, amikor a piacon kívül, nem gazdasági jellegű társadalmi jelenségek vizsgálatában alkalmazzák a közgazdaságtan konstruktumait, így a tőke fogalmat is átvették más társadalomtudományi területek (pl. a politológia, szociológia, filozófia, pszichológia), melyek különféle minősítő jelzőkkel különböztetik meg (pl. társadalmi tőke), ezzel együtt felvetődik a fogalmi integráció kérdése is. A szakirodalom recenziója alapján Ligeti és Ligeti (2014) a közgazdaságtan fő áramában található modellek áttekintése alapján rendszerezte a tőke különféle interpretációit, és szintézisük után megalkotta a tőke definícióját: „minden olyan emberi tevékenység által létrehozott materiális vagy immateriális jószág, amelyet az adott cél eléréséhez felhasználnak” (Ligeti & Ligeti, 2014). A munkavállaló produktivitása ebben az értelemben megközelíthető a célorientált viselkedésszervezés oldaláról is, melynek háttérében kognitív, motivációs, emocionális, személyiséghez köthető pszichológiai mintázatok állhatnak. Ebben az értelemben azon pszichológiai ágensek, melyek a gazdasági értékteremtés folyamatában hozzájárulnak a célok megvalósításához, a személyben megtestesülő pszichológiai tőkeként vizsgálhatók.

A XX. század elején a közgazdászok felismerték, hogy az ember által birtokolt tudásnak is jelentős szerepe van a gazdasági növekedésben, de csak az 1960-as években következett be a paradigmaváltás, amikor Becker és Schultz a humán tőke elméletet kidolgozták, mely lényegében az emberi tudásnak a gazdasági produktivásban betöltött jelentőségét hangsúlyozta és az oktatás, a képzés gazdasági fejlődésben meghatározó szerepét igazolta. Becker szerint a humán tőke az emberekben rejlő forrás, a mentális kapacitás felhasználása, tipikusan azok a képességek és ismeretek, amelyek birtokában több anyagi és pszichikai bevételhez jutnak, ezért a kognitív készségek fejlesztése (oktatás, képzés), mint beruházás értelmezhető, amellyel a munka piaci értéke növekedik. A humán tőke szélesebb értelemben nemcsak mentális, hanem szociális és

fizikai attribútumokat is tartalmaz, amelyeket emberek hoznak létre és bennük testesül meg, nem idegeníthető el, és hozzájárul a személy produktív kapacitásához, képessé teszi a tulajdonosát, hogy magasabb pénzbeli vagy fizikai bevételre tegyen szert. Ebből a nézőpontból közelíti meg az OECD is a „The well-being of Nations” (2001) című kötetében a humán tőkét: „az egyénben megtestesült tudás, készségek, kompetenciák és sajátosságok, amelyek megkönnyítik a személyes, a társadalmi és a gazdasági jólét megteremtését”. A közgazdasági irodalomban (de nem a pszichológiában) nem-kognitív készségeknek nevezett (Heckman, Stixrud & Urzua, 2006) gyűjtő fogalomba sorolják pl. az önértékelést, a társas készségeket, a stabil és változó személyiség jellemzőket. A pszichológiai és a gazdasági nézőpont integrációjával alkotható meg a pszichológiai tőke fogalom, melynek definíciója és tartalma nem egységes a szakirodalomban, az ezzel kapcsolatos kutatások arra irányulnak, hogy ok-okozati összefüggéseket tárjanak fel bizonyos személyiségpszichológiai konstruktumok és a munka produktivitásának valamely aspektusa között, ezáltal közvetlenül vagy közvetve kifejtett hatásukat a munkabérre, jövedelemre, valamint az egyén gazdasági viselkedésének előrejelzésére. Azonban nem terjedt el általánosan a „pszichológiai tőke” fogalom alkalmazása ezen a kutatási területen. Így pl. Bowles (2001), igazolta, hogy a személyiségvonások és az önértékelés befolyásolja a keresetet és a munkavégzés kimeneteit, de a „pszichológia tőke” kifejezést nem használják. Goldsmithnél (1997) jelenik meg a „pszichológiai tőke” fogalma, mint a személyiségnek azon jellemzői, amelyek a pszichológia szerint az egyén produktivását meghatározzák. Ide sorolhatók az egyénnek önmagáról alkotott képe, a munkával kapcsolatos attitűdjei, az etikai orientációja, és az általános életszemlélete. A pszichológia tőke, mint konstruktum megközelítései az alábbi táblázatban találhatóak (1. táblázat).

1. táblázat A pszichológia tőke, mint konstruktum, megközelítései

<i>szerzők</i>	<i>konstruktum neve</i>	<i>konstruktum komponensei</i>
Luthans és munkatársai 2007.	pozitív pszichológia tőke (PsyCap)	én-hatékonyság, optimizmus, remény, reziliencia
Keller 2009.	pszichológiai tőke	saját sors kézben tartása
Beechler-Javidan 2007.	Globális pszichológiai tőke (multikulturális közegben)	változatosság iránti vágy, kihívások keresése és kezelése iránti vágy önbizalom
Price-Jones 2010.	boldogság a munkában, a pszichológiai tőke maximalizálásával	bevonódás, meggyőződés (motiváció, hatékonyság, reziliencia, értelmesség), kultúra, elköteleződés, önmagába vetett hit

Forrás: saját szerkesztés

A Luthans-Youssef-Avolio (2007a) által kidolgozott Pozitív pszichológiai tőke mellett a Luthans és munkatársai (2007b) által definiált Pszichológiai tőke koncepciót alkalmazzuk, amely jelenleg a legszélesebb körben ismert elmélet. A Pszichológiai tőke egy forrás konstruktum, egy személyhez kötődő „pozitív pszichológiai” fejlettségi állapot, amelyet a következő jellemzőkkel definiálhatunk:

1. önmagába vetett bizalom (én-hatékonyság), abban az értelemben, hogy a kihívást jelentő feladatok esetén képes megtenni a sikeres megküzdéshez szükséges erőfeszítést,
2. a jelenbeli és jövőbeli sikerességgel kapcsolatos pozitív attribúció (optimizmus)
3. kitartás a kitűzött célok elérésében, szükség esetén az elérési útvonal módosítása a siker érdekében (remény)
4. problémák és nehézségek halmozódása esetén is megőrzi egyensúlyát és felülkerekedik azokon, hogy sikert érjen el (reziliencia)

Egy állapotjellegű konstruktum, ami tartósabban jellemző a személyre, mint a pillanatnyi állapot, alakítható, és fejleszhető, szemben a vonásjellegű konstruktumokkal, amelyek stabilabbak, ilyen pl. a pszichológiában az ún. Big Five személyiségvonások (Costa & McCrae, 1980). A kutatásához pszichometriailag megalapozott mérőeszközt fejlesztettek ki, az ún. Pszichológiai tőke kérdőívet (Psychological Capital Questionnaire, rövid elnevezése: PsyCap vagy PCQ) (Luthans et al., 2007a). A Pozitív pszichológiai tőke egyes komponensei jól definiáltak, igazolt a mérőeszköz reliabilitása, ¹A Pszichológiai tőke kérdőívet hazánkban Heitler-Lehoczky (2013) egy kis mintán, szűk keresztmetszetben alkalmazta és szociodemográfiai korrelátumait vizsgálta.

A kutatások meta-analízise megerősítette, hogy szignifikáns kapcsolat van Pszichológiai tőke kérdőív (PCQ) által mért eredmények és a humán erőforrás fejlesztés három területe között: pozitív hatást gyakorol az alkalmazottak attitűdjére (munkával való elégedettség, szervezeti elköteleződés, pszichológiai jól-lét) (Avey et al., 2011), a viselkedésükre (szervezeti identitás) valamint a teljesítményükre. Ezzel szemben szignifikáns negatív kapcsolatot igazoltak a cinizmus, a stressz, és a szorongás területén, valamint a deviáns viselkedés esetében. A humán erőforrás menedzsment területén jelentősége abban áll, hogy a pszichológiai képességek egy eddig nem látható, de „tőkésíthető” oldalát teszi láthatóvá.

Luthans és munkatársai elmélete új lehetőséget kínál mind az egyének, mind a szervezetek számára a hatékonyságuk fokozására, amely a két fél számára hosszú távú nemcsak materiális, hanem pszichológiai haszonnal is jár, ugyanis a Pozitív pszichológiai tőke az ún. pozitív pszichológia, fókuszában álló komponensekre épül.

¹ A kérdőívet magyar fordítása és visszafordítása után Luthans hitelesítette és felhasználását kutatási célokra a szerző számára engedélyezte.

Keller (2009) a Magyar Háztartás Panel (MHP) és a hozzá kapcsolódó Háztartások Életút Vizsgálata (HÉV) adatainak felhasználásával alakította ki a saját sors kézben tartását mérő indexet, amellyel operacionalizálta a pszichológiai tőkét. Keller (2009) igazolta az általa operacionalizált pszichológiai tőke munkabérré gyakorolt pozitív hatását. Ehhez azokat a kérdéseket használta fel, amelyek az anómiát és az elidegenedést mérték, az egyéni problémamegoldó képességre és a jövőbe vetett bizalomra irányultak. A mérőeszköz a pszichológiai kontroll helye (Locus of Control, LOC) dimenzió mentén differenciál.

A kutatás céljai

A kutatás a gazdasági felsőfokú végzettségűekre irányul, a doktori témám adatgyűjtésének egy része, célja a pszichológiai tőke kutatási kérdéseinek finomítása, melyet feltáró kutatással közelítek meg. Az egyik kutatási kérdés, hogy a pszichológiai tőke mennyire látható a munkaerőpiacon a munkavállalók körében, azaz mennyire tartják fontosnak két munkaerőpiaci területre fókuszálva. Feltételezésem szerint a munkavállalók úgy gondolják, hogy a jövedelem és a karrier alakulására hatást gyakorolnak Pszichológiai tőke forrásvonás dimenziói (én-hatékonyság, optimizmus, remény, reziliencia), valamint a saját sors kézben tartása. Emellett a tanulás, önképzés (humán tőke egy meghatározó eleme), és a szakmai identitás is befolyással bír.

A másik kutatási kérdés a munkahelyi elégedettség olyan területeit vizsgálja, amelyeknél korrelációs kapcsolatot feltételezek a Pszichológiai tőke forrásvonással és 4 dimenziójával, kiegészítve a saját sors kézben tartásával.

A kutatás módszertana

Kitöltők on-line kérdőívet kaptak, önkéntes kitöltéssel, kényelmi mintavétellel (Neptun tanulmányi rendszerben, e-mailben meghívással), hálórendszerrel internetes felületeken való megosztással.

A résztvevők. 233 személy töltötte ki (66 férfi, 167 nő; 50%-a 20-39 éves, 50 %-a a 40-65 éves korosztályba tartozik, 27% csak érettségivel rendelkezik nincs diplomája, 73% diplomás; 55% a Fővárosban él, 74% teljes munkaidőben dolgozik).

Az alapadatokat (nem, életkor, iskolai végzettség, lakhely /település mérete/, munkaidő) mellett további zárt kérdéseket tettem fel, amit 4 fokú Likert skálán értékelték (1 „nem meghatározó”, 4 „erősen meghatározó”). A kérdéseket és a 2., 3., 4. táblázat tartalmazza. (Kiemelések az eredeti kérdőívben nem voltak)

A Pszichológiai tőke kérdőív (PsyCap) (Luthans, Avolio & Avey, 2008), rövidített (12 kérdéses) változatát alkalmaztam. A mérőeszköz belső megbízhatósága a jelen vizsgálatban megfelelőnek bizonyult a teljes

kérdőívre. A Cronbach alpha értéke a teljes Pszichológiai tőke (PsyCap) kérdőívre:0,87; (Énhatékonyság skála: 0,85; Remény skála: 0,70; Reziliencia skála: 0,45 /alacsony/; Optimizmus skála: 0,76). A saját sors kézben tartását mérő indexet Keller (2009) kérdőívével mértem. Az adatfelvétel 2016. március-június között zajlott. Az adatokat a ROPSTAT 2.0 statisztikai programcsomaggal elemeztem.(<http://ropstat.com/>)

Eredmények

Leíró statisztikák. A karrierrel kapcsolatos válaszoknál: a remény az egyetlen normál eloszlású változó (normalitásvizsgálat khi-négyzet-próbával), a remény az a változó, amelynek a mediánja a (3) „közepesen meghatározó” értéket vette fel (2. táblázat), szemben a többivel, amelyeknek mediánja a legmagasabb érték (4) „erősen meghatározó”.

A jövedelemmel kapcsolatos válaszoknál: normál eloszlású (normalitásvizsgálat khi-négyzet-próbával) a tanulás, a szakmai identitás, a sors alakítása, az optimizmus, a remény; nem normál eloszlású a reziliencia (stabilitás) és az énhatékonyság (önbizalom). Minden változó mediánja „3” értékű (3. táblázat) (a Likert skála értékek 1-4ig terjedtek).

A 2. és 3. táblázat alapján látható, hogy minden változó esetében igaz, hogy a 95%-os konfidencia intervallumokon kívül esik a matematikailag várható átlag érték a 2,5. Mind a karrier, mind a jövedelem vizsgálatánál, a változók középértékére vonatkozó hipotézis vizsgálatot a matematikailag várható értékre (2,5) vizsgáltam Wilcoxon-próbával, ennek eredménye szerint minden esetben szignifikánsan ($p=0001$) eltér a hipotetikus átlag a tapasztalati átlagtól. Így megerősítést nyert az, hogy a válaszadók szerint, a gazdasági felsőfokú végzettségűek karrierjének, sikerességüknek, és jövedelmüknek alakulásában meghatározók mind a humán tőkéhez köthető területek a folyamatos önképzés, a szakmai identitás, és a pszichológiai tőke vizsgált dimenziói is (saját sors alakítása, optimizmus, remény, reziliencia, énhatékonyság). Összességében az eddig láthatatlannak feltételezett dimenziók további vizsgálata megerősítheti, hogy legalább közepesen meghatározónak tartják a pszichológiai tőke egyes dimenzióit.

2. táblázat. Karriert befolyásoló tényezők (Részletes leíró statisztikák)

Mit gondol, a felsőfokú gazdasági végzettséggel rendelkezőknél milyen mértékben befolyásolják a sikerességet, karriert az alábbi jellemzők?								
	Esetek	Medián	Átlag	St.hiba	95%-os konf.int.		Ferdeség	Csúcsosság
(K)folyamatos önképzés, tanulás	233	4	3,528	0,0439	3,442	3,614	- 1,362** *	1,612***
(K)szakmai identitás , hivatástudat	233	4	3,446	0,045	3,358	3,535	- 0,930** *	-0,03
(K)felelősség vállalás a saját sorsának alakításáért	233	4	3,519	0,0447	3,432	3,607	- 1,340** *	1,415***
(K) optimista , pozitív hozzáállás a munkavégzés során	233	4	3,476	0,0422	3,394	3,559	- 0,938** *	0,254
(K) reményteli megoldások kitartó keresése munkavégzés során	233	3	3,275	0,0452	3,186	3,363	-0,501**	-0,496
(K)érzelmi stabilitás megőrzése nehéz helyzetekben	233	4	3,481	0,0464	3,39	3,572	- 1,293** *	1,322***
(K) önbizalom a feladatok, kihívások sikeres teljesítésére vonatkozóan	233	4	3,665	0,037	3,593	3,738	- 1,477** *	1,219***

3. táblázat. Jövedelmet befolyásoló tényezők (Részletes leíró statisztikák)

Mit gondol, a felsőfokú gazdasági végzettséggel rendelkezőknél van-e jövedelem/ munkabér növelő hatása az alábbi jellemzőknek?								
	Esetek	Medián	Átlag	St.hiba	95%-os konf.int.		Ferdeség	Csúcsosság
(J)folyamatos önképzés, tanulás	233	3	3,017	0,0541	2,911	3,123	- 0,543** *	-0,228
(J)szakmai identitás , hivatástudat	233	3	2,901	0,0585	2,787	3,016	-0,465**	-0,513
(J)felelősség vállalás a saját sorsának alakításáért	233	3	2,94	0,0607	2,821	3,059	-0,470**	-0,692*
(J) optimista , pozitív hozzáállás a munkavégzés során	233	3	2,858	0,0593	2,742	2,975	-0,453**	-0,541
(J) reményteli megoldások kitartó keresése munkavégzés során	233	3	2,918	0,055	2,811	3,026	-0,506**	-0,223
(J)lelki stabilitás megőrzése nehéz helyzetekben	233	3	2,828	0,0634	2,704	2,953	-0,427**	-0,775*
(J) önbizalom a feladatok, kihívások sikeres teljesítésére vonatkozóan	233	3	3,227	0,0575	3,115	3,34	- 0,923** *	0,007

4. táblázat Munkahelyi elégedettség területeinek korrelációja a Pszichológiai tőke konstruktumokkal (Spearman-féle rangkorrelációs mátrix)

	PC Pozitív Pszichológiai Tőke (forrásvonás)	PC énhatékonyság	PC remény	PC reziliencia	PC optimizmus	Saját sors kézben tartás át mérő index
Mennyire elégedett a munkateljesítményével?	0,343**	0,336**	0,321*	0,331**	0,187**	0,257**
Mennyire elégedett a jövedelmével?	0,1	0,062	0,193*	-0,029	0,097	0,149*
Mennyire elégedett a munkatársaival?	0,05	0,032	0,131*	-0,032	0,059	0,039
Mennyire érzi túlterheltnek magát	0,057	0,148*	0,08	-0,037	0,011	-0,019
Mennyire elégedett a teljesítményértékelési rendszerrel?	0,024	-0,103	0,146*	-0,021	0,056	0,068
Mennyire elégedett a munkaerő-piaci karrierjével?	0,153*	0,032	0,302*	0,038	0,123+	0,224**
Mennyire tudja megteremteni a munka-magánélet egyensúlyát	0,196**	0,088	0,118+	0,197**	0,215**	0,160*
Mennyire elégedett az eddigi életével?	0,330**	0,157*	0,336*	0,248**	0,297**	0,291**

Jelölés: +: $p < 0,10$ *: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

A munkahelyi elégedettség területei és a Pszichológiai tőke kérdőívvel mért eredmények (Pszichológiai tőke forrásvonás és dimenziói, valamint a saját sors kézben tartása) közötti kapcsolatokat vizsgáltam (4. táblázat) Spearman-féle rangkorrelációs mátrix segítségével. (Feltételes csoportosító változókat nem alkalmaztam). Az eredmények nem reprezentatívak, céljuk a témához kapcsolódó további kutatási kérdések felvetése.

A munkateljesítménnyel való elégedettség és az eddigi élettel való elégedettség minden vizsgált változó esetén szignifikáns pozitív kapcsolatot mutat ($p < 0,01$). A munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése az énhatékonyság kivételével szignifikáns pozitív kapcsolatot mutat ($p < 0,10$ vagy erősebb). A jövedelemmel való elégedettség csak a reménnyel mutat szignifikáns kapcsolatot, amely arra utalhat, hogy a munkateljesítmény nincs összhangban a jövedelemmel. A munkaerő-piaci karrierrel való elégedettség pozitív kapcsolatot mutat mind a pszichológiai tőke forrásvonással, mind a saját sors kézben tartásával. A túlterheltség esetén a „(1)” érték jelentette az „egyáltalán nem” kategóriát, és a „(4)” érték a „nagy mértékben” kategóriát, az énhatékonysággal korrelál szignifikánsan ($p < 0,05$). A munkatársakkal való elégedettség és a teljesítményrendszerrel való elégedettség a reménnyel korrelál ($p < 0,05$) Mivel a pszichológia tőke konstruktumok

nem környezeti tényezőkre fókuszálnak, hanem az egyén belső forrásaira, így ez magyarázatként szolgál arra, hogy a munkatársak, a teljesítményértékelési rendszer, és a jövedelem, mint többnyire külső adottságok, nem mutatnak szoros kapcsolatot a pszichológia tőkével. (3. táblázat)

Összefoglalás, következtetések

A pszichológia tőke vizsgálata alapján a szűk keresztmetszetű, nem reprezentatív minta adatainak elemzésével megállapítható, hogy a munkavállalók saját tapasztalatai is megerősítik a szakirodalmi összefüggéseket, a remény, a reziliencia, az optimizmus, az énhatékonyság, a saját sors kézben tartása feltételezhetően hatást gyakorol a munkaerő-piaci karrier alakulására, és a jövedelemre, tehát megfogalmazható az a kutatási kérdés, hogy a pszichológiai tőke mentén differenciálni lehet a gazdasági felsőfokú végzettségűeket.

A korrelációs vizsgálatok megerősítették, hogy az élettel való elégedettség, a munka-magánélet egyensúlya, a munkateljesítmény pozitív szignifikáns kapcsolatban áll majdnem az összes vizsgált komponenssel, mely a pszichológiai tőke pszichés hasznosságát is megerősíti. Az ebből megfogalmazható az a kérdés, hogy személyiség pszichés erőforrásai milyen kapcsolatban állnak a munka produktívitásának különböző mérhető jellemzőivel.

Irodalomjegyzék

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2). DOI: 10.1002/hrdq.20070
- Beechler, S., & Javidan, M. (2007). Leading with a Global Mindset. *Advances in International Management*, 19, 131-169. DOI: 10.1016/S1571-5027(07)19006-9.
- Bowles, S., Gintis, H., & Osborne, M. (2001). The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature*, 39 (4), 1137-1176.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38 (4), 668-678. doi: 10.1037/0022-3514.38.4.668
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35 (4), 815-829.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*, 24 (3).
- Heitler Lehoczky, Maria (2013). Sociodemographic correlations of Psychological Capital. *European Scientific Journal*, 9 (29), 26-42.

- Keller T. (2009). *Nemcsak a tudás számít – a pszichológiai tőke szerepe a kereseti egyenlőtlenségek magyarázásában*. [PhD disszertáció]. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Ligeti I., & Ligeti Zs. (2014). *Az emberi tényező. Humán tőke a gazdasági növekedésben*. Budapest: Typotex.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007/a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007/b). *Psychological Capital*. New York: Oxford University.
- The well-being of Nations. The role of human and social capital* (2001). Paris: OECD. <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf> [2017.05.03.]
- Pies, I. (1993). *Normative Institutionenökonomik: zur Rationalisierung des politischen Liberalismus*. Tübingen: Mohr.