

A PSZICHOLÓGIAI TŐKE SKÁLA (PCQ) ADAPTÁCIÓJA MAGYAR MINTÁN

KÁDI ANNA¹ – MITTICH BOGLÁRKA² – SESSLER JUDIT³ –
FARAGÓ KLÁRA¹

¹Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Szervezet- és
Környezetpszichológiai Tanszék

²Eötvös Loránd Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola

³Természettudományi Kutatóközpont Enzimológiai Intézet

E-mail: kadi.anna@ppk.elte.hu

Benyújtva: 2020. március 6. – Elfogadva: 2020. december 16.

Háttér és célkitűzések: A pszichológiai tőke (PsyCap) az egyén pozitív pszichológiai állapota, amely befolyásolja személyes és munkahelyi közérzetét, magas szintje hozzájárul egyéni és munkahelyi jóllétéhez és teljesítményéhez (Luthans, Avey, Avolio és Peterson, 2010). Kutatásunkban a pszichológiai tőke Luthans által kidolgozott 24 ítemes kérdőívének (PCQ) magyar adaptációjára vállalkoztunk. Kutatásunkban kidolgoztuk a skála magyar verzióját, elvégeztük belső és külső validitásának és megbízhatóságának vizsgálatát, teszteltük fogalmi érvényességét (construct validity), valamint az egyes alskálák diszkriminációs érvényességét (discriminant validity), megbízhatóságát és külső érvényességét.

Módszer: A pszichológiai tőke fogalmának és mérőszközének hazai adaptálása érdekében kérdőíves kutatást folytattunk hazai szervezetek körében. A vizsgálatra több szervezet bevonásával, kényelmi mintavétellel került sor, amelyben 583 munkaviszonyban dolgozó személy vett részt. A belső validitásvizsgálatok elvégzése mellett a skála külső validitását Allen és Meyer (1991) háromfaktoros szervezeti elkötelezettség modelljével vizsgáltuk.

Eredmények: Kutatásunk eredménye a szakirodalomban található megállapításokkal összhangban egyértelműen alátámasztotta a pszichológiai tőke négyfaktoros modelljét, ugyanakkor a diszkriminanciaelemzés a faktorok függetlenségét nem támasztotta egyértelműen alá. Feltáró faktorelemzésünk eredménye szerint a magyar mintán a pszichológiai tőke a szerzők által létrehozott négy komponenssel szemben két faktorra, egy érzelmi-motivációs és egy kognitív komponensre válik szét. A kétfaktoros modell érvényességét a validitásvizsgálatok megerősítették.

Következtetések: Eredményeink szerint a pszichológiai tőke skála magyar változata érvényes mérőszköz. Eredményeink fényében fontosnak tartjuk a pszichológiai tőke kétfaktoros modelljének érvényességét további vizsgálatokban is tesztelni, más kulturális közegben és egyéb szervezeti jellemzők tükrében is elemezni.

Kulcsszavak: pszichológiai tőke (PsyCap), Pszichológiai tőke kérdőív (PCQ), validitásvizsgálatok, szervezeti elkötelezettség

BEVEZETÉS

A pszichológiai tőke fogalma

A *pszichológiai tőke* (PsyCap) az egyén pozitív pszichológiai állapota, amely befolyásolja személyes és munkahelyi közérzetét, magas szintje hozzájárul egyéni és munkahelyi jóllétéhez és teljesítményéhez (Luthans és mtsai, 2010). Luthans, Youssef és Avolio (2007) a pszichológiai tőkét négy összetevőből alakította ki: (1) az *énhatékonyság* (*Self efficacy*), amely biztosítja, hogy az egyén a megfelelő erőfeszítés befektetése révén sikeres lesz a feladatok elvégzésében, (2) az *optimizmus* (*Optimism*), pozitív viszonyulás a saját jelen- és a jövőbeli sikerességet illetően, (3) a *remény, bizakodás* (*Hope*), amely biztosítja a kitartást a célok megvalósítása érdekében, és a célokhoz való visszatalálást, valamint a (4) *reziliencia* (*Resilience*), amely a siker érdekében a nehézségek és a problémák legyőzését teszi lehetővé. Luthans a pszichológiai tőke bevezetésével egy ernyőfogalomba fogta össze azokat a pozitív pszichológiai állapotot és pozitív erőforrást jelentő, elméletileg megalapozott (például Bandura szociális kognitív elmélete, 1986; Snyder kétdimenziós remény elmélete 2000), empirikusan tesztelt és validált mérőeszközzel rendelkező konstruktumokat, amelyek korábban már széles körben elfogadottá váltak. Ezek a jellemzők bizonyítottan pozitív összefüggésbe hozhatók a szervezeti viselkedéssel, az egyéni és a szervezeti teljesítménnyel és a pszichológiai jólléttel egyaránt (Luthans, Avolio, Avey és Norman, 2007). A pszichológiai tőke olyan felsőbbrendű fogalom, amely a fenti pozitív pszichológiai jellemzők szinergikus kapcsolatát fejezi ki, a motivációs és viselkedési tendenciák olyan konstellációját, amely a teljesítmény javulását eredményezi a szervezetekben (Luthans, 2002). A pszichológiai tőkét a szerzők (Luthans és Youssef-Morgan, 2017) állapot jellegű változónak tekintik, egy állapot-vonás kontinuumon középre helyezik el. Ez azt jelenti, hogy a pszichológiai tőke rendelkezik egy jellemvonásbeli alappal, egy meghatározott alapértékkel, de longitudinális vizsgálatok (Avey, Luthans és Youssef, 2010; Peterson és mtsai, 2011) és tréning hatásvizsgálatok (Dello Russo és Stoykova, 2015) is bizonyítják, hogy változtatható, fejleszhető, a környezeti hatások jelentősen befolyásolják, tehát állapotfüggő. Fejlesztésére többféle tréningprogram is rendelkezésre áll (Luthans és Youssef-Morgan, 2017).

A pszichológiai tőke – éppen állapotjellegénél fogva – jó konstruktum a pozitív szervezeti viselkedés meghatározó feltételeinek kutatásához. A pszichológiai tőke fogalmának bevezetésével Luthans hozzájárult a pozitív szervezeti kutatási irányzat törekvéseihez (Positive Organizational Scholarship, POS). A pozitív szervezeti kutatások irányzata a kiemelkedő teljesítményekhez vezető egyéni és szervezeti teljesítményeket eredményező dinamikus folyamatokat kutatja, integrálva a szervezet szempontjából hatékony pozitív vonásokat, állapotokat, folyamatokat (Cameron és Caza, 2004). A pozitív szervezeti viselkedés (Positive Organisational Behaviour, POB) specifikusabban azokra a tényezőkre fókuszál, amelyek során az egyén mozgósítja meglévő pszichológiai képességeit és erőforrásait, valamint fejleszti azokat a saját céljai és a szervezeti célok megvalósítása érdekében. Ez az irányzat – felismerve, hogy a szervezetek sikerességének egyik kulcstényezője az emberi erőforrás biztosította potenciál hasznosulása – arra a kérdésre fókuszál tehát, hogy milyen tényezők, milyen folyamatok vezetnek a kiemelkedő egyéni és szervezeti teljesítményhez. Luthans (2002) azokat a pszicho-

lógiai konstruktumokat vonja be a POS körébe, amelyek tudományos kutatásra alkalmasak, azaz elméletileg és empirikusan megalapozottak (evidence based), orientációjukat tekintve pozitívak, és megfelelő mérési eszközök állnak mögöttük (Luthans és Youssef-Morgan, 2017).

A pszichológiai tőke négy összetevője (énhatékonyság, optimizmus, remény és reziliencia), egy magasabb konstrukumban jól összefogható, mivel ezek a vonások együttesen szinergikus kapcsolatba léphetnek egymással, „pszichológiai erőforrást” képezhetnek (Hobfoll, 2002). Közös és megkülönböztető vonások egyaránt jellemzik ezt a magasabb szintű konstruktumot. Mindegyikben közös a kontroll, az intencionalitás és az agentikus, önirányította célkövetés, a környezeti hatások pozitív értékelése, valamint a hit abban, hogy a motivált erőfeszítés sikerhez vezet. Különböznek például abban, hogy a személyre orientáltak-e (remény és énhatékonyság) vagy a környezetre (optimizmus és reziliencia), illetve proaktívak (optimizmus) vagy reaktívak (reziliencia). A diszkrimináns validitásvizsgálatok empirikusan is alátámasztják a konceptuális különbségek meglétét (Luthans és Youssef-Morgan, 2017).

A pszichológiai tőke (PsyCap) skála kialakítása és vizsgálata: négy különálló dimenzió vagy szinergikus kapcsolatokat tükröző felsőbbrendű dimenzió?

A pszichológiai tőke 24 ítemes skálájának (Psychological Capital Questionnaire, PCQ) kialakításához Luthans és munkatársai (2007) Parker (1998) énhatékonyság (Self efficacy) skáláját, Scheier és Carver (1985) optimizmus skáláját, Snyder és munkatársai (1996) remény (Hope) skáláját, valamint Wagnild és Young (1993) reziliencia skáláját vették alapul. Az egyenlő súllyal figyelembe vett konstruktumokból két szempont alapján választották ki a konstruktumként hat legjobb itemet: a felszíni érvényesség (face validity) alapján, aszerint, hogy mennyire felelnek meg az állapot jellegű változó kritériumának és a tartalmi érvényesség (content validity) alapján, aszerint, hogy mennyire relevánsak a munkahelyi kontextus szempontjából. Az alsókálák belső konzisztenciája a Cronbach-alfa-mutató szerint a következőképpen alakult: remény alsókála 0,72 és 0,80 között, reziliencia 0,66 és 0,72 között, énhatékonyság 0,75 és 0,85 között, optimizmus 0,69 és 0,79 között. A magasabb szintű konfirmatorikus faktoranalízis (CFA) eredménye szerint a teljes PsyCap skála érvényes mérőeszköz (RMSEA = 0,046; CFI = 0,93, SRMR = 0,051).

Az aldimenziók különböző kombinációjából képzett többféle modell illeszkedését konfirmatorikus faktoranalízissel vizsgálva (Luthans és mtsai, 2007; Luthans és Youssef-Morgan, 2017; Avey, Luthans és Youssef, 2010; Luthans és mtsai, 2010) igazolták a PsyCap skála magasabb rendű, szinergikus faktorának érvényességét. A szinergikus kapcsolat akkor áll fenn, ha a 24 tétel nem egyszerűen egy faktorba rendeződik, hanem a tételek elkülönülnek az alsókálák szerinti faktorokban, és a négy dimenzió egy magasabb rendű faktorba rendeződik. A szinergikus kapcsolat meglétét azzal az eredménnyel is alátámasztották, hogy különböző teljesítménymutatókkal jobban korrelált a teljes skála, mint annak egyedi dimenziói (Luthans, Avolio, Walumbwa és Li, 2005; Avey, Patera és West, 2006). A magasabb rendű, szinergikus pszichológiai tőke érvényesülését azonban számos vizsgálat nem tudta kimutatni (Görgens-Ekermans és

Herbert, 2013; Santana-Cárdenas, Viseu, López-Núñez és Jesus, 2018). Ezen utóbbi szerzők szerint a latin kultúrkörbe tartozó, spanyol nyelven folytatott vizsgálatokban portugál, spanyol és brazil szerzők (Formiga, Viseu és Jesus, 2014; Viseu és mtsai, 2012, idézi Santana-Cárdenas és mtsai, 2018) szintén arra az eredményre jutottak, hogy a megerősítő faktoranalízis a szinergikus modell helyett a négy korreláló faktorból álló modellt igazolja. (Bár meg kell jegyeznünk, hogy ők a rövidített, 12 tételes skálát alkalmazták). Az eredmények értelmezésekor Santana-Cárdenas és munkatársai (2018) felvetik a kulturális különbségek lehetséges szerepét.

A pszichológiai tőkét alkotó négy konstruktum egyedi jellemzőkkel is rendelkezik (diszkrimináns validitás). Például a remény és az énhatékonyság belső, az optimizmus és a reziliencia külső tényezőkre irányul.

Mivel az emberi erőforrás fejlesztésében és a szervezeti teljesítmény fokozásában egyaránt eredményesnek bizonyult a pszichológiai tőke koncepciója, és számos, a pszichológiai tőkét erősítő szervezeti beavatkozás sikerre vezetett, a világ sok országában (beleértve több ázsiai országot is) számos kutatást szenteltek a pszichológiai tőke előnyös hatásainak bizonyítására (Cheung, So-kum, Tang, 2011; Hansen, Buitendach és Kanengoni, 2015) és gyakorlati alkalmazása is világszerte elterjedt. Többek között Görgens-Ekermans és Herbert (2013) dél-afrikai mintán adaptálta és validálta a tesztet, megállapítva annak külső és belső validitását és diszkriminatív validitását is. Çetin és Basim (2012) török mintán igazolta a négyfaktoros modellhez való illeszkedést. Vizsgálatokat végeztek Kínában (Luthans és mtsai, 2005), Thaiföldön (Phattharayuttawat, Tuntatead, Auampradit, Manussirivithaya és Ngamthipwatthana, 2018), Kanadában, Angliában, Nigériában (Ugwu, Ogbeide és Uhiara, 2018) és Romániában (Lupsa és Virga, 2018) is. A legtöbb országban a skála pszichometriai mutatói hasonlóak voltak az eredeti mutatókhoz (Dawkins, Martin, Scott és Sanderson, 2013).

*A pszichológiai tőke következményei és előzményei:
személyi, szervezeti és környezeti vonások*

Avey és munkatársai (2011) 51 független mintát feldolgozó, 12 567 alkalmazottat érintő metaanalízisükben szignifikáns pozitív korrelációt találtak a pszichológiai tőke és az olyan kívánatos munkavállalói attitűdök között, mint a szervezeti elkötelezettség, a munkával való elégedettség és a pszichológiai jóllét, valamint az OCB (Organizational Citizenship Behaviour), a szervezet érdekében végzett önkéntes tevékenység. Negatív összefüggés mutatkozott ugyanakkor a pszichológiai tőke és az olyan negatív attitűdök, mint a cinizmus, a munkahely elhagyásának a szándéka, valamint a munkahelyen átélt stressz, illetve szorongás között. A pszichológiai tőke és a stressz, illetve a kiegészítő negatív kapcsolata a pszichológiai tőke és az egészség összefüggését igazolja. A pszichológiai tőke összefüggött mind az önbeszámolón alapuló, mind a felettes által értékelt, mind az objektív teljesítménymutatókban megjelenő pozitív teljesítménnyel, ugyanakkor fordított irányban korrelált a munkahelyi devianciával. A legerősebb összefüggéseket az észak-amerikai mintában a szolgáltató szektorban sikerült kimutatni (kínai, indiai és ausztráliai vizsgálatok is szerepeltek a metaanalízisben). Ez arra utal,

hogyan a kultúra moderáló tényező lehet a pszichológiai tőke és a kedvező szervezeti attitűd, illetve viselkedés között.

Avey és munkatársai (2011) metaanalízisükben a pszichológiai tőke és a szervezeti elkötelezettség közötti szoros összefüggésről számolnak be. A pszichológiai tőke (PsyCap) összefüggésben áll a szervezeti elkötelezettséggel, mivel a szervezet kielégítheti a magas pszichológiai tőkével rendelkező személyek hatékonysági és teljesítményszükségeit, és ha ez megtörténik, az elégedett egyének mélyen beágyazódnak a szervezetbe, és elköteleződnek felé.

2018-ban Kong és munkatársai 81 tanulmány bevonásával elvégezték a pszichológiai tőkével kapcsolatos kutatások metaanalízisét. Ez a metaanalízis számos, a pszichológiai tőkét befolyásoló tényezőről számolt be, például a szervezeti klíma, a szervezeti igazságosság, az autentikus vezetés és a szervezeti stressz. A pszichológiai tőke pozitív következményeként itt is megjelent az egyén elégedettsége, kedvező attitűdjei, az OCB, a jó teljesítmény, valamint a szervezet szempontjából kedvezőtlen viselkedéssel való fordított kapcsolata.

Magyarországi vizsgálatok

Magyarországon kevés vizsgálat született a pszichológiai tőkével kapcsolatban. Heitlerné Lehoczky (2017) egy kis mintán (233 személy), a gazdasági felsőfokú végzettségű pályakezdő személyek bevonásával vizsgálta egyrészt azt, hogy a munkavállalók saját sikerességükkel, karrierjükkel, fizetésükkel való elégedettségét hogyan befolyásolja a pszichológiai tőke. A korrelációs vizsgálathoz a PsyCap skála egy rövidített, 12 itemes verzióját használta, a részkálák Cronbach-alfa-mutatója megfelelő volt. Megállapította, hogy a munkateljesítménnyel és az eddigi élettel való elégedettség az összes aldimenzióval szignifikánsan korrelált, a munka-magánélet kapcsolattal való elégedettség pedig az énhatékonyság kivételével az összes többi alskálával. Kaszás (2014) dolgozatában a pszichológiai tőke hazai felsőoktatási intézményekben történő vizsgálatára vállalkozott, a pszichológiai tőke és a hallgatói teljesítmény kapcsolatát kutatta. Luthans 24 itemes, dolgozók részére kidolgozott kérdőívét kismértékben módosította, hogy a kérdések adekvátak legyenek a hallgatók számára. A 144 kitöltő eredményei igazolták a kapcsolatot a teljesítmény és a pszichológiai tőke között. A magyar vizsgálatok a kérdőív beható pszichometriai elemzését nem tartalmazzák.

A pszichológiai tőke fogalmának és a skála pszichometriai jellemzőinek kritikai vizsgálata

Dawkins és munkatársai (2013) kritikai elemzés tárgyává tették a pszichológiai tőke fogalmi megalapozottságát, valamint a PsyCap skála pszichometriai jellemzőit. 29 olyan angol nyelven megjelent publikációt találtak, amelyben a teljes PsyCap skálát felvették, és legalább egy előzmény- vagy következményváltozóval kapcsolatos összefüggést vizsgáltak. Dawkins és munkatársai (2013) megállapítják, hogy kevés feltáró faktor-

analitikus elemzést végeztek a pszichológiai tőke (PsyCap) faktorstruktúrájának további igazolása céljából. Bár elméletileg és empirikusan is megalapozott a négy jellemző elkülönítése, a diszkrimináns validitást nem támasztották alá egyértelműen az empirikus vizsgálatok (Dawkins és mtsai, 2013). A vizsgálatok különösen az optimizmus és a reziliencia dimenzió érvényességét és megbízhatóságát kérdőjelezték meg (Dawkins és mtsai, 2013; Santana-Cárdenas és mtsai, 2018). Ezt a szerzők annak tulajdonítják, hogy ezek a skálák negatív tételeket is tartalmaznak, a negatív tételek pedig csökkentik a skálák konzisztenciáját. Ellentétben Luthans és munkatársai (2010) megállapításaival azt találták, hogy a pszichológiai tőke egyes dimenziói külön-külön több következményváltozót be tudnak jósolni, mint a pszichológiai tőke összmutatója. Ez az összefüggés nem igazolja a komponensek szinergikus kapcsolatát. A szerzők vitatják a pszichológiai tőke egy mérőszámában történő kifejezésének a jogosságát is, mivel azonos pszichológiai tőke-mutató mögött más és más profilok lehetnek, amelyek eltérő viselkedéses következménnyel járhatnak együtt.

A korábbi kutatások nyomán megalapozottan kijelenthető, hogy a pszichológiai tőke pozitív kapcsolatban van több egyéni és a szervezeti szintű változóval egyaránt, így fogalmának elterjesztése és mérőeszközének bevonása a hazai szervezetkutatásokba kétséget kizáróan hasznos. A koncepció elterjedése a szervezetek és a vezetők szemléletmódját is alakíthatja azáltal, hogy az emberi erőforrás kedvező felhasználására épít, de nem kizsákmányoló módon, hanem fejlesztő, pozitív gondolkodásmódot ösztönző eszközökkel, a vezetés pozitív formáinak előnyeit hangsúlyozva. Fontos azt is megjegyezni, hogy mivel a pszichológiai tőke állapot jellegű változó, amely a környezeti feltételektől nem független, a megfelelő munkahelyi klíma és a pozitív szemléletmód fejlesztésével elősegíthető a pozitív pszichológiai állapot fejlődése és fenntartása a munkahelyi környezetben. Mindehhez azonban szükséges a mérőeszköz adaptálása magyar mintára, megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata.

A KUTATÁS CÉLJA

Kutatásunkban a pszichológiai tőke Luthans által kidolgozott 24 itemes kérdőívének (PCQ) magyar adaptációjára vállalkozunk. Kutatásunk célja a Luthans-féle 24 itemes PCQ skála (Luthans és mtsai, 2007) sztenderdeknek megfelelő lefordítása és tesztelése megfelelő méretű magyar mintán, megalapozva ezzel a későbbi magyar vizsgálatokban a skála használatát. Kutatásunkban a részsikálák és a teljes skála konzisztenciájának vizsgálatát, az alszikálák egymástól való elkülönülésének, valamint a különböző modellek, felfogások érvényességének elemzését a konfirmatív és feltáró faktoranalízis módszerével végezzük el, a skála külső érvényességét pedig egy elméleti szempontból releváns változóval, a szervezeti elköteleződéssel való összefüggés révén vizsgáljuk.

MÓDSZER

A pszichológiai tőke fogalmának és mérőeszközének hazai adaptálása érdekében kérdőíves kutatást folytattunk hazai szervezetek körében.

*Mérőeszközök**Pszichológiai tőke skála*

A 24 tételes PsyCap skála itemeit kutatócsoportunk tagjai közreműködésével magyarra fordítottuk, majd egy külső, független szakember visszafordítása után értékeltük, és az eltérő vagy bizonytalan jelentésű tételeket addig korrigáltuk, amíg a külső közreműködő értelmezése, visszafordítása és az eredeti itemek pontosan megfeleltethetővé nem váltak egymásnak. A megkérdezettek a szerzők által javasolt hatfokú Likert-skálán válaszoltak a tételekre. A teljes skála közlésére nem kaptunk engedélyt, ezért tanulmányunkban csak egy-egy példaitemet mutatunk be a négy alskálához kapcsolódva: Optimizmus: Mindig derűlátó vagyok, ha a munkámról van szó. Reziliencia: Át tudom vészelni a nehéz időket, mert már számos akadállyal találkoztam. Remény: Jelenleg energikusan haladok a munkámban a céljaim felé. Énhatékonyság: Biztos vagyok abban, hogy a hosszú távú problémák elemzése során meg tudom találni a megoldást.

Szervezeti elkötelezettség skála (Three Component Model of Organizational Commitment, TCM)

A szervezeti elkötelezettség mérésére Allen és Meyer (1991; magyar változat: Kiss, Csillag, Szilas és Takács, 2012) háromfaktoros skáláját választottuk. Választásunkat az motiválta, hogy a szervezeti elkötelezettség mint érzelem, kalkuláció és norma az elkötelezettség attitűd és magatartási oldalát egyaránt figyelembe veszi, ezért az elmúlt két évtizedben ez az elméleti keret vált a kutatások terén a legnépszerűbbé. A skála 25 itemet tartalmaz, az érzelmi alskála 8, a kalkulatív (folytonossági) 9, a normatív alskála 8 itemet. Az itemeket hatfokú Likert-skálán értékelik a személyek. A mintánkra érvényes Cronbach-alfa-értékek megfelelőek: az érzelmi alskála 0,91, a kalkulatív 0,93, a normatív 0,91, tehát a skála megbízhatósága magas. A konfirmatív faktoranalízis az elméletnek megfelelő három faktorba rendezte az adatokat (NNFI 0,92, CFI 0,938, TLI 0,932, AGFI 0,79, RMSEA 0,064). A háromfaktoros modellhez jobban illeszkedtek az eredmények, mint az egyfaktoroshoz. A skála tehát alkalmasnak bizonyult arra, hogy a külső validitás vizsgálatára felhasználjuk.

Vizsgálati minta

A vizsgálatba bevont személyek kiválasztása több szervezet bevonásával, kényelmi mintavétellel történt. A mintában szereplő adatokat hét közepes, illetve nagyobb méretű szervezetben vettük fel, amelyek között szerepelt állami és magáncég, gazdálkodó és nem gazdálkodó szervezet egyaránt.

A vizsgálatban 583, munkaviszonyban dolgozó személy vett részt, ebből 201 nő, 360 férfi, 22 személy pedig nem válaszolt erre a kérdésre. A kitöltők életkor és munkahely szerinti eloszlását a következő táblázatok mutatják be.

A teljes mintából a pszichológiai tőkére vonatkozó kérdőív mellett 300 fő kitöltötte a szervezeti elköteleződésre vonatkozó kérdőívet is.

1. táblázat. Életkor szerinti eloszlás

Életkor	N (fő)	%
25 év alatt	77	13,2%
26–30 év között	109	18,7%
31–40 év között	59	10,1%
41–50 év között	182	31,2%
51–60 év között	77	13,2%
60 év fölött	53	9,1%
Nincs adat	26	4,5%
Összesen	583	100,0%

2. táblázat. Életkor szerinti eloszlás

Munkahely jellege	N	%
Felsőoktatás	134	23,0%
Informatika	248	42,5%
Közlekedés	100	17,2%
Egyéb	101	17,3%
Összesen	583	100,0%

Eljárás

A kérdőívek felvételére szakdolgozati kutatások¹ keretében került sor az etikai szabályok betartása mellett. A kérdőíveket anonim módon, részben online, részben offline töltötték ki a megkérdezettek.

Statisztikai elemzés

Az adatok elemzéséhez az R szabad felhasználású programnyelvet alkalmaztuk, az MVN csomagot (Korkmaz és mtsai, 2014) a multivariáns normalitás, a psych csomagot (Revelle, 2019) a Cronbach alfa és a feltáró faktoranalízis, a lavaan csomagot (Rosseel, 2012) a konfirmációs faktoranalízis vizsgálatához használtuk fel.

Etikai vonatkozások

A kutatáshoz az etikai engedélyt az ELTE PPK Etikai Bizottsága adta ki. A pszichológiai tőke skála használatára a www.mindgarden.com weboldalon keresztül engedélyt kértünk és kaptunk a Mind Gardenstől (amely egy pszichológiai kérdőíveket, így a PsyCap kérdőívet is fejlesztő és publikáló műhely). A kutatásban részt vevőket tájékoztattuk az adatfelvétel céljáról és arról, hogy adataikat anonim módon kezeljük, ennek ismeretében egyeztek bele a részvételbe.

1 Köszönetet mondunk Barkóczi Viktória, Horváth Bea, Majoros Barbara, Móricz Nikolett, Tóth Rebeka ELTE PPK-n végzett hallgatóknak, akik a szakdolgozati kutatásuk részeként közreműködtek kutatásunkban.

EREDMÉNYEK

*A 24 tételes Pszichológiai tőke kérdőív pszichometriai jellemzői**Normalitásvizsgálat*

Elsőként megvizsgáltuk az adatok normalitását. Az adatok ugyan nem mutattak normális eloszlást, mindenütt negatív skewness értéket kaptunk, de a normalitástól való eltérés csak egy esetben haladta meg a határértéket (12. kérdés: skewness = $-1,002$, kurtosis = $1,331$).

Belső konzisztencia vizsgálata

Egy válaszoló 13 itemet kihagyott, ezt a kérdőívet kihagytuk az elemzésből. Egy másik kérdőíven a 7-es kérdésre hiányzik a válasz, de mivel a reziliencia alskálára nagyon konzisztens válaszokat adott a személy, ezért az alskála átlagával helyettesítettük ezt a választ. Az átlagok, az SD és a Cronbach-alfa-értékek a 3. táblázatban vannak feltüntetve.

3. táblázat. Leíró statisztika: átlagok, szórások Cronbach alfa

	Skálaátlag	M (6 item összesített átlaga)	SD	Cronbach alfa
1. Optimizmus	4,14	24,86082	5,9651	0,8136
2. Reziliencia	4,46	26,32749	5,1004	0,7732
3. Remény	4,38	26,80069	5,3553	0,8452
4. Énhatékonyság	4,46	27,27663	5,9258	0,8719
5. Pszichológiai tőke	4,34	105,2656	19,877	0,944

A Cronbach-alfa-értékek magasak, bőven meghaladják az $\alpha > 0,70$ kritériumszintet (Nunnally és Bernstein, 1994). Korábbi vizsgálatokban az optimizmus és a reziliencia alskálák megbízhatósága alacsonyabb volt (Görgens-Eckermans és Herbert, 2013), de a jelenlegi vizsgálatban ezen alskálák Cronbach-alfa-értékei is megfelelő szintűek.

Korrelációs vizsgálatunk azt mutatja, hogy az alskálák között erős kapcsolat van.

4. táblázat. Korrelációs értékek

	1. Optimizmus	2. Reziliencia	3. Remény	4. Énhatékonyság
1. Optimizmus	X			
2. Reziliencia	0,715555	X		
3. Remény	0,713721	0,803415	X	
4. Énhatékonyság	0,591908	0,753333	0,776332	X
5. Pszichológiai tőke	0,8526	0,912	0,9211	0,8781

Az itemanalízis eredményei

A következő lépésben megvizsgáltuk, hogy az egyes itemek kihagyása jelentősen növele-e a skálák konzisztenciáját. Az alskálák itelemelését a négyfaktoros modell alapján az 5. táblázat tartalmazza.

5. táblázat. A Cronbach alfa változása az egyes itemek kihagyása esetén

	Eredeti Cronbach-értékek	Megváltozott Cronbach-értékek az item kihagyása után
Optimizmus	0,81	
pc1		0,81
pc9		0,78
pc11		0,82
pc14		0,76
pc18		0,76
pc19		0,77
Reziliencia	0,77	
pc5		0,73
pc7		0,73
pc8		0,78
pc10		0,74
pc13		0,71
pc22		0,74
Remény	0,85	
pc2		0,81
pc6		0,85
pc12		0,83
pc17		0,81
pc20		0,81
pc24		0,81
Énhatékonyág	0,87	
pc3.		0,86
pc4		0,84
pc15		0,85
pc16		0,85
pc21		0,85
pc23		0,85

A leggyengébb, 11-es és 8-as itemek (ezek fordított itemek) kihagyása csak minimális mértékben emeli meg az alfaértékeket ($\alpha = 0,01$), ezért ezeket az itemeket meghagytuk. Az összes többi item kihagyása esetén egyáltalán nem növekedett a Cronbach alfa értéke. Eredményünk tehát megerősítette az itemek megtartásának indokoltságát.

Konstruktumvaliditás

Mivel az adatok nem normális eloszlást mutatnak, a multivariáns normalitásvizsgálat eredménye alapján indokolttá vált, hogy a konfirmatív faktorelemzéshez (CFA) az RML (robust maximum likelihood estimation) módszert alkalmazzuk.

Luthans és munkatársai (2007) és Santana-Cárdenas és munkatársai (2018) nyomán három modellt állítottunk fel abból a célból, hogy a felsőbb szintű pszichológiai tőke feltételezett szinergikus többletét kimutassuk. Az első modellben a négy aldimenzió felett feltételeztük a pszichológiai tőke szinergikus hatását, a négy elkülönült aldimenzió egy magasabb rendű dimenzióban (pszichológiai tőke összevont faktora) is kifejeződik. A második, egydimenziós modellben a skála mind a 24 iteme egy összevont skálába, egy dimenzióba rendeződik. A harmadik modellben pedig a négy alskálát tartalmazó négyfaktoros megoldást vizsgáltuk egy magasabb rendű összevont dimenzió nélkül.

6. táblázat. A GOF (Goodness of fit) illeszkedés mutatók

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI
1. Szinergikus hatás modell	954,76	248	3,849839	0,07	0,052	0,908
2. Egydimenziós modell	1360,78	252	5,399925	0,087	0,061	0,849
3. Négyfaktoros modell	928,567	246	3,774663	0,069	0,051	0,912

Megjegyzés: $\chi^2 / df < 5$; RMSEA-kritériumérték 0,05–0,1); SRMR-kritériumérték $< 0,08$; CFI-kritériumérték $\geq 0,9$

A 6. táblázatban összefoglalt eredményeink alapján megállapíthatjuk, hogy az egydimenziós modell a másik kettőnél lényegesen rosszabb illeszkedési mutatókkal rendelkezik. A szinergikus modell nem mond ellent a feltételezésnek, de a négyfaktoros modellel szemben nem mutatható ki a fölénye.

Ha megnézzük, hogy a tételeket egyenként nézve (a 7. táblázat sorait összehasonlítva) melyik modellben szerepelnek a legnagyobb faktorsúlyok (a táblázatban dőlt betűvel szereplő értékek), akkor az 1-es modellben 11, a 2-es modellben 1 és a 3-as modellben 9 ilyen értéket találunk. Ennek alapján elmondhatjuk, hogy az 1-es modell jobban reprezentálja a pszichológiai tőke kérdőív struktúráját, azaz a négy tényező szinergikus hatása alátámasztható. A negatív itemek (1, 8, 11) faktorsúlyai határértéken aluliak. Ezen eredmények alapján, valamint az illeszkedési mutatók alapján elmondhatjuk, hogy a 24 itemes pszichológiai tőke skála négyfaktoros mérési modellje igazolható a magyar mintán is, csakúgy, mint a felsőbbrendű szinergikus hatást mutató modell.

A három legalacsonyabb faktorsúlyú item (1, 8, 11, amelyek a skála fordított itemei) a többi elemzésünkben is gyenge értékeket mutatott (példa az optimizmus skála egy negatív itemére: A munkahelyemen a dolgok sohasem úgy működnek, ahogy én akarom). Dawkins és munkatársai (2013) elméleti és módszertani kritikai elemzésében arról számolnak be, hogy a negatív tételek rontják a skálák konzisztenciáját. A mi vizsgálatunkban ezek az értékek szintén határérték alatti súllyal járulnak hozzá a faktorokhoz.

7. táblázat. Az itemek faktorsúlyai a három modellben

	1. Szinergikus hatás modell	2. Egydimenziós modell	3. Négyfaktoros modell
Optimizmus	0,841		
pc1	0,426	0,374	0,425
pc9	0,697	0,617	0,696
pc11	0,418	0,377	0,418
pc14	0,823	0,722	0,827
pc18	0,804	0,695	0,801
pc19	0,75	0,665	0,75
Reziliencia	0,996		
pc5	0,71	0,7	0,712
pc7	0,65	0,644	0,645
pc8	0,423	0,439	0,426
pc10	0,586	0,574	0,584
pc13	0,727	0,713	0,727
pc22	0,592	0,59	0,595
Remény	1,007		
pc2	0,702	0,688	0,703
pc6	0,602	0,59	0,59
pc12	0,692	0,683	0,682
pc17	0,698	0,699	0,712
pc20	0,712	0,714	0,725
pc24	0,756	0,753	0,754
Énhatékonyság	0,898		
pc3	0,686	0,648	0,688
pc4	0,776	0,703	0,779
pc15	0,721	0,66	0,717
pc16	0,76	0,713	0,761
pc21	0,714	0,672	0,713
pc23	0,735	0,699	0,733

Diszkrimináns validitás

Annak megállapítása céljából, hogy a 24 itemes pszichológiai tőke skála 4 dimenziója elkülönül-e egymástól, Görgens-Ekermans és Herbert (2013) eljárását követve lefutattunk több CFA-modellt. A nem korlátozott modell (unconstrained) felelt meg annak a feltevésnek, miszerint az alskálák különböznek egymástól, a korlátozott modell pedig azt a feltételezést tartalmazta, hogy a két-két skála között teljes korreláció van.

8. táblázat. Konfirmatív faktorelemzés a nem korlátozott és a korlátozott modellekkel:
A pszichológiai tőke (PsyCap) skála diszkrimináns validitása

Modell	χ^2	S-B χ^2	df	Δ df	Δ S-B χ^2	NNFI	CFI	AGFI	RMSEA
M1 (Nem korlátozott modell)	892,946	767,835	246			0,901	0,912	0,842	0,068
M2 (Korlátozott modell: énhatékonyság vs. remény $r = 1,00$)	1051,17	885,582	249	3	50,098	0,879	0,891	0,813	0,075
M3 (Korlátozott modell: énhatékonyság vs. reziliencia $r = 1,00$)	989,066	839,194	249	3	39,043	0,888	0,899	0,831	0,072
M4 (Korlátozott modell: énhatékonyság vs. optimizmus $r = 1,00$)	1340,78	1116,46	249	3	103,784	0,835	0,851	0,729	0,088
M5 (Korlátozott modell: remény vs. reziliencia $r = 1,00$)	900,068	771,84	249	3	4,988	0,902	0,911	0,841	0,068
M6 (Korlátozott modell: remény vs. optimizmus $r = 1,00$)	1071,35	922,061	249	3	165,657	0,876	0,888	0,806	0,076
M7 (Korlátozott modell: reziliencia vs. optimizmus $r = 1,00$)	1098,58	940,991	249	3	133,647	0,872	0,884	0,789	0,077

A korlátozott modellek rosszabbul illeszkednek az adatokhoz, mint a nem korlátozott modellek, kivéve a remény-reziliencia esetében. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy az egyes aldimenziók korrelációs értékei meghaladják a 0,6-os szintet (Kline, 1998), ami megkérdőjelezi a skálák függetlenségét (kivéve az énhatékonyság és az optimizmus közötti 0,59 korrelációt) (Izd. 4. táblázat). A korreláció különösen magas a remény és a reziliencia között (0,8). Megállapíthatjuk tehát, hogy a magyar mintán a diszkriminanciaelemzés alapján a látens változókat, azaz a négy aldimenziót nem tekinthetjük eléggé különbözőnek.

Feltáró faktorelemzés

Dawkins és munkatársai (2013) javaslatát megfogadva, a pszichológiai tőke (PsyCap) faktorstruktúrájának további igazolása céljából, valamint annak megállapítására, hogy az egyes összetevők a feltételezésnek megfelelően külön faktorba rendeződnek-e, és az alskálák itemei azonos faktorba töltnek-e, elvégeztük a feltáró faktorelemzést is.

A feltáró faktoranalízis eredményeként kibontakozó négyfaktoros modell a varianciák 60%-át magyarázza.

Feltáró faktorelemzésünkben nem az eredeti alskálák szerint rendeződtek az itemek. Az első faktorba kerültek a reziliencia- és az énhatékonyság-itemek, valamint a

9. táblázat. A feltáró faktorelemzés eredményei

		Faktor1	Faktor2	Faktor3	Faktor4
Optimizmus	pc1		0,237	0,529	0,114
	pc9	0,261	0,515	0,339	
	pc11	0,169	0,127	0,568	
	pc14	0,314	0,648	0,364	
	pc18	0,294	0,617	0,373	
	pc19	0,297	0,581	0,317	
Reziliencia	pc5	0,722	0,276	0,129	
	pc7	0,369	0,463	0,265	0,107
	pc8	0,138	0,193	0,581	0,145
	pc10	0,483	0,247	0,197	0,104
	pc13	0,612	0,306	0,23	0,128
	pc22	0,478	0,263	0,204	0,137
Remény	pc2	0,42	0,571	0,121	0,104
	pc6	0,658	0,187		
	pc12	0,653	0,242	0,189	0,113
	pc17	0,267	0,716	0,129	0,227
	pc20	0,285	0,701	0,146	0,24
	pc24	0,556	0,382	0,223	0,251
Énhatékonyság	pc3	0,627	0,239		0,18
	pc4	0,668	0,218		0,358
	pc15	0,428	0,207	0,271	0,584
	pc16	0,581	0,267	0,147	0,397
	pc21	0,481	0,323	0,135	0,382
	pc23	0,531	0,253	0,242	0,375

10. táblázat. A feltáró faktorelemzés megmagyarázott varianciái
(Extraction Sums of Squared Loadings)

	Faktor1	Faktor2	Faktor3	Faktor4
Standard deviation	3,254	1,32733	1,0845	0,94425
Eigenvalue	0,441	0,07341	0,0490	0,03715
Cumulative Proportion	0,441	0,51446	0,5635	0,60062

remény kognitív összetevőit tartalmazó tételek (6., 12., 24.). Ezek a hatékony teljesítmény képesség tényezőit fogják össze. Az optimizmus külön faktorba kerülve jól elkülönült a többi faktortól, azonban a remény dimenzió motivációs összetevője (2., 17., 20. item) szintén az optimizmushoz rendeződött. Az optimizmus és a célmegvalósításhoz mobilizált energiák a teljesítmény érzelmi-motivációs tényezőit reprezentálják. Külön faktorba kerültek a negatív itemek, és a 15. énhatékonyság tétel szintén egy külön faktorban szerepel, ugyanakkor ez elfogadhatóan illeszkedik az első faktorba is.

Egy korábbi vizsgálat (Rego, Marques, Leal, Sousa és Cunha, 2010) egy ötfaktoros modell meglétét támasztotta alá, ahol a remény dimenziója szintén két faktorba került. Ez az eredmény megfelel Snyder (2000) reményről alkotott kognitív fel-

fogásának, amely két alskálát különböztet meg: motivációs összetevőként a célvezérelt energizáltságot (agency, példa iteme: Jelenleg energikusan haladok a munkámban a céljaim felé), és kognitív összetevőként a célelérést elősegítő rugalmas tervezést (pathway, példa iteme: Sokféle módját tudom annak, hogy elérjem az aktuális céljaimat a munkámban).

A feltáró faktoranalízis eredményeiből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a pszichológiai tőke kettéválik egy érzelmi-motivációs és egy kognitív dimenzióra. E modell érvényességének megállapítása céljából konfirmatív faktoranalízissel is megvizsgáljuk a kétfaktoros PsyCap illeszkedési mutatóit. Ebben az elemzésben kihagyjuk a negatív tételket, és a 15-ös tételt.

11. táblázat. A kétfaktoros modell illeszkedési mutatói

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI
kétdimenziós modell	449,137	168	2,673	0,053	0,036	0,943

Megjegyzés: $\chi^2 / df < 5$; RMSEA-kritériumérték 0,05–0,1; SRMR-kritériumérték $< 0,08$; CFI kritériumérték $\geq 0,9$

Ha ezeket az értékeket összehasonlítjuk a 6. táblázat értékeivel, azt láthatjuk, hogy a kétfaktoros modell mind az NNFI, mind a CFI, az AGFI és a RMSEA szerint jobb illeszkedést mutat, mint a többi modell (6. táblázat), megállapíthatjuk tehát, hogy ezt a faktorelrendezést jobban igazolják az adatok.

Külső validitás

A pszichológiai tőke skála külső validitása ellenőrzése céljából a pszichológiai tőke szervezeti elkötelezettséggel való összefüggését vizsgáltuk (Avey és mtsai, 2011). Ennek keretében a pszichológiai tőke összműtatóját, valamint az egyes alskálák értékeit korreláltattuk az elkötelezettség összműtatójával és alskáláival.

A pszichológiai tőke összműtatója és az egyes alskálái is szignifikánsan és pozitívan korrelálnak az elkötelezettség teljes műtatójával és alskáláival egyaránt. Az érzelmi elkötelezettség mutatja a legszorosabb összefüggést a pszichológiai tőkével. Ez az eredményünk egybevág a szakirodalmi adatokkal, és egyben megerősíti a pszichológiai tőke mérőeszközének érvényességét is.

A kétfaktoros modell faktorai szintén szignifikánsan korrelálnak az elkötelezettség összműtatójával, az érzelmi-motivációs faktor pedig erősebb összefüggést mutat, mint a kognitív faktor.

MEGVITATÁS

Vizsgálatunknak kettős célja volt, egyrészt hozzá kívántunk járulni ahhoz a nemzetközi munkához, amely a pszichológiai tőke fogalmának és mérőeszközének a vizsgálatára és validálására irányul, és azon alapul, hogy a skála kidolgozói, Luthans és munkatársai (2010), valamint Dawkins és munkatársai (2013) az eredeti szerzőktől, az amerikai

12. táblázat. A pszichológiai tőke (PsyCap), az alskálák és az elkötelezettség korrelációja

	Korrelációs mutató értéke (Pearson's product-moment correlations)	Szignifikanciaszint (p érték)
Pszichológiai tőke összevont értéke:		
Pszichológiai tőke – Elkötelezettség	0,62	p < 0,0000
Pszichológiai tőke – Érzelmi elkötelezettség	0,71	p < 0,0000
Pszichológiai tőke – Folytonossági v. kalkulatív elkötelezettség	0,46	p < 0,0000
Pszichológiai tőke – Normatív elkötelezettség	0,51	p < 0,0000
Eredeti négyfaktoros modell alskálái:		
Elkötelezettség – Optimizmus	0,67	p < 0,0000
Elkötelezettség – Reziliencia	0,59	p < 0,0000
Elkötelezettség – Remény	0,51	p < 0,0000
Elkötelezettség – Énhatékonyság	0,57	p < 0,0000
Kétfaktoros modell alskálái:		
Elkötelezettség – kognitív faktor	0,51	p < 0,0000
Elkötelezettség – motivációs faktor	0,63	p < 0,0000

kultúrától független vizsgálatokra biztatják a szerzőket. Emellett munkánkat az motiválta, hogy a pszichológiai tőke skálájának lefordított változatát, annak pszichometriai jellemzőit (megbízhatósága és érvényessége) megvizsgálva érvényes magyar nyelvű mérőeszközt hozunk létre a hazai szervezeti vizsgálatok céljára.

Eredményeink szerint a pszichológiai tőke skála magyar változata érvényes mérőeszköz. A Cronbach-alfa-értékek igen magasak. A más vizsgálatokban rosszul szereplő optimizmus skála (Dawkins és mtsai, 2013 $\alpha = ,63$ –,69) a mi vizsgálatunkban 0,81-es értéket mutat, a reziliencia, amelynek sok vizsgálatban nem megfelelő a validitása ($\alpha = ,63$ –,66) nálunk is alacsonyabb a többinél, de a 0,71-es érték megbízhatónak tekinthető. Az alacsony megbízhatóságot a szerzők annak tulajdonítják, hogy ebben a két skálában negatív tételek is vannak, és kihagyva a fordított tételeket az itemelemzésből vagy a faktorelemzésből javult a skála megbízhatósága. Vizsgálatunkban a negatív tételek nem befolyásolták jelentősen a két alskála belső konzisztenciáját, de a konfirmatív faktoranalízisben gyenge faktorsúllyal szerepeltek, és a feltáró faktoranalízisben is külön faktorba rendeződtek. Ezért egyetértünk azokkal a véleményekkel, amelyek szerint nem szerencsés a negatív itemek szerepeltetése. A negatívan megfogalmazott itemeket ugyanis véleményünk szerint nem tekinthetjük minden további nélkül ugyanazon dimenzió másik pontjaként, hiszen ha elfogad valaki egy optimizmust kifejező tételt, az nem ugyanazt jelenti, mintha elutasítana egy pesszimizmust kifejező itemet.

A konfirmatív faktoranalízis eredményei a szakirodalomban egyértelműen alátámasztották a pszichológiai tőke négyfaktoros modelljét. A magyar mintán az RMSEA-, SRMR- és CFI-értékek érték el az illeszkedés kritériumértékét. A Dawkins és munkatársai (2013) kritikai elemzésében közölt részletes statisztikai adatok azt mutatják, hogy

az RMSEA-eredmények a legkonzisztensebbek ebben a tekintetben, a CFI-értékek pedig csak a közölt vizsgálatok felénél felelnek meg a kritériumszintnek.

Vizsgálatunk a négyfaktoros modellt a magyar mintán igazolta, ugyanakkor a diszkriminanciaelemzés a faktorok függetlenségét – elsősorban a magas korreláció miatt – nem támasztotta egyértelműen alá. Feltáró faktorelemzésünk tanulságos eredményekhez vezetett, amelyek szerint a pszichológiai tőke a szerzők által létrehozott négy komponenssel szemben egy kognitív és egy érzelmi-motivációs dimenzióra válik szét. A pszichológiai tőke összetevőinek többsége, az énhatékonyság, a reziliencia és a remény kognitív összetevője egy dimenzióba, míg az optimizmus és a remény motivációs összetevője pedig egy másik dimenzióba rendeződött.

Dawkins és munkatársai (2013) rámutattak arra is, hogy a pszichológiai tőke egyes dimenziói külön-külön több következményváltozót be tudnak jósolni, mint a pszichológiai tőke összmutatója.

A szakirodalomban egyes szerzők (Avey és mtsai, 2010; Luthans és mtsai, 2010, Luthans és mtsai, 2007) igazolták a szinergikus modell meglétét, mások azonban (Görgens-Ekermans és Herbert, 2013; vagy Santana-Cárdenas és mtsai, 2018) nem. A mi vizsgálatunkban a szinergikus modell és a négyfaktoros modell egyformán elfogadhatónak bizonyult az illeszkedési mutatók alapján, de a faktorsúlyok a szinergikus modell fölényét támogatták.

A skála külső validitását Allen és Meyer (1991) háromtényezős szervezeti elkötelezettség skálájával vizsgáltuk, amely az elkötelezettség mint attitűd érzelmi, kalkulatív (folytonossági) és normatív oldalát egyaránt figyelembe veszi. A háromfaktoros elkötelezettség modellel való összefüggés tükrében elemezve megállapítottuk, hogy mind a pszichológiai tőke összmutatója, mind az egyes alskálák szignifikánsan és pozitívan korrelálnak az elkötelezettség teljes mutatójával és alskálaival. A pszichológiai tőke az érzelmi elkötelezettséggel áll a legszorosabb összefüggésben. Ez az eredményünk egybevág a szakirodalmi adatokkal, egyben megerősíti a pszichológiai tőke mérőeszközének érvényességét is. Vizsgálatunk alapján levonhatjuk azt a tanulságot is, hogy a pozitív életszemléletű emberek elkötelezettebbek, erősebben kötődnek a szervezethez, inkább kötelességüknek érzik, hogy a szervezetet szolgálják, és tovább szándékoznak a szervezetben maradni, erős érzelmekkel kötődnek a szervezethez, és az érzelmi elkötelezettség energizálja az egyént a jobb teljesítményre. A korábbi vizsgálatokban nem jelent meg a pszichológiai tőke érzelmi-motivációs, azon belül az érzelmi komponensének ez a kitüntetett szerepe.

A validitásvizsgálatok megerősítették a kétfaktoros modell érvényességét is. A remény skáláját alkotó két tényező, a motivációs és a kognitív tényező szétválasztása indokolt és eredményes. A remény motivációs tételei az optimizmushoz kapcsolódva kialakítják a pszichológiai tőke érzelmi-motivációs faktorát, a remény kognitív itemei pedig a rezilienciával és az énhatékonysággal társulva a pszichológiai tőke kognitív összetevőjét.

A vizsgálati eredményeinket értékelve a remény alskálaitemek tartalma és kapcsolatai alapján felmerült bennünk az a kérdés is, hogy bár az alskála Snyder és munkatársai (1996) Remény (Hope) skáláját alapul véve született, indokolt lenne azt a magyar gyakorlatban inkább „Önmagába vetett hitnek, kitartás”-nak nevezni. Ez a kifejezés

bár nem olyan egyszerűen használható, mint a remény szó, mégis sokkal pontosabban kifejezi az alskála tartalmát, ezért a jövőben a „Hope” alskálát magyarul „Önmagába vetett hit, kitartás” néven javasoljuk használni.

KORLÁTOK ÉS KITEKINTÉS

A kutatás korlátai között elsőként a kényelmi mintavétel adatgyűjtési technikáját említjük, ami nem biztosítja, hogy a vizsgálati minta jól reprezentálja a magyar munkavállalók teljességét. További korlátként említhető, hogy a külső validitás vizsgálatokor csak az elkötelezettséget vontuk be az elemzésbe, azonban megítélésünk szerint ezzel az egy releváns szervezeti jellemzővel való összefüggés még nem elégséges ahhoz, hogy a magyar kulturális közegben általánosan valid mérőeszköznek tartsuk a pszichológiai tőke skálát.

A pszichológiai tőke általunk javasolt kétfaktoros modelljéről, mivel csak magyar mintán vizsgáltuk ezt a faktorstruktúrát, még nem lehet egyértelműen eldönteni, hogy azt kulturális sajátosságnak kell-e tekintenünk, vagy általánosan érvényes modellnek.

Eredményeink fényében fontosnak tartjuk a pszichológiai tőke kétfaktoros modelljének érvényességét további vizsgálatokban is tesztelni, más kulturális közegben, és egyéb szervezeti jellemzők tükrében is elemezni.

A pszichológiai tőke skála (PCQ) kutatási és oktatási célra a szerzők (Luthans és kollégái) engedélye alapján díjmentesen használható. Az alkalmazásra vonatkozó engedély, valamint a skála és annak cikkünkben bemutatott validált magyar változata a PCQ Research Permission (mindgarden.com) oldalán érhető el.

IRODALOM

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Avey, J., Patera, J., & West, B. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42–60. DOI: 10.1177/10717919070130020401
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452.
- 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), 127–152.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(Special Issue: Self-Efficacy Theory in Contemporary Psychology), 359–373.
- Cameron, K., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739.
- Çetin, F., & Basım, N. (2012). Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study. *TODAY's Review of Public Administration*, 6(1), 159–179.

- Cheung, F., Tang, C.S., Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management* 2011, Vol. 18, No. 4, 348–371.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348–370.
- Dello Russo, S., Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 26, no. 3, 2015 Wiley Periodicals.
- Formiga, N., Viseu, J., & Jesus, S. N. (2014). Empirical verification of a measure of positive psychological capital in Brazilian workers. *Eureka*, 11, 284–300.
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–12.
- Hansen, A., Buitendach, J. H., Kanengoni, H. (2015) Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, Volume 13, Issue 1, Jan 2015, p. 1–9.
- Heitlerné Lehoczky, M. (2017). A pszichológiai tőke differenciáló szerepe a munkaerő-piacon. In Torgyik, J. (szerk.), *Válogatott tanulmányok a társadalomtudományok köréből* (pp. 172–181.). Komarno: International Research Institute.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Kaszás, B. (2014). *Pszichológiai tőke a felsőoktatásban*. Budapest: Budapesti Gazdasági Főiskola Külkereskedelmi Kar. Letöltve 2018. 02. 02.-án: <http://dolgozattar.repositorium.unibge.hu/862/1/Kasz%C3%A1s%20Borb%C3%A1lla%2020Pszichol%C3%B3giai%20t%C5%91ke%20a%20fels%C5%91oktat%C3%A1sban.pdf>
- Kiss, Cs., Csillag, S., Szilas, R., & Takács, S. (2012). A szervezeti elkötelezettség és a munka-család viszonyrendszer összefüggései (The relationship between organizational commitment and work-life balance). *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, 43(9), 2–14.
- Kline, R. B. (1998). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford.
- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & Malapitan de la Cruz, S. (2018). Psychological Capital Research: A Meta-Analysis and Implications for Management. *Sustainability*, 10(10), 3457.
- Korkmaz, S., Goksuluk D., & Zararsiz, G. (2014). MVN: An R Package for Assessing Multivariate Normality. *The R Journal*, 6(2), 151–162.
- Lupsa, D., Virga, D. (2018). Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Analysis of the Romanian Adaptation and Validation. *Psihologia Resurselor Umane* Vol. 16 No. 1 (2018), 27–39.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271. DOI: 10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, New York, 2007.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366.

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Parker, S. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852.
- Phattharayuttawat, S., Tuntatead, H., Auampradit, N., Manussirivithaya, V., & Ngamthipwattana, T. (2018). The Development of the Thai Psychological Capital Inventory: Version 44 Items. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 101(1), 80–84.
- Peterson S. J., Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O., Zhang Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology* 2011, 64, 427–450.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531–1552. DOI: 10.1080/09585192.2010.488459
- Revelle, W. (2019). *Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. R package version 1.9.12. Evanston, Illinois: Northwestern University.
- Rosseel, Y. (2012). “lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling.” *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36.
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J. N., López-Núñez, M. I., & Jesus, S. N. (2018). Validity and reliability evidence of the Psychological Capital Questionnaire-12 in a sample of Mexican workers. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 34(3), 562–570.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247.
- Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: There is hope. In Snyder, C. R. (Ed.), *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 3–21.). San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335.
- Ugwu, C. C., Ogbuide, E., D., O., & Uhiara, A. C. (2018). Psychological Capital (PsyCap) in Nigeria: Adaptation of Luthan’s Positive Psychological Capital Questionnaire (Pcq-24) for Nigerian Samples. *International Journal of Advance Study and Research Work*, 6(1), 31–48.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993) Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.

HUNGARIAN ADAPTATION OF THE PSYCHOLOGICAL CAPITAL QUESTIONNAIRE (PCQ)

KÁDI, ANNA – MITTICH, BOGLÁRKA – SESSLER, JUDIT – FARAGÓ, KLÁRA

Background and Objectives: *Psychological capital (PsyCap) is a positive psychological condition influencing personal and workplace well-being and makes a valuable contribution to organizational performance. It highly contributes to individual and workplace well-being and performance (Luthans és mtsai, 2010). The objective of our study is the Hungarian adaptation of the 24-item Psychological Capital Questionnaire (PCQ) developed by Luthans. In our study we translated the PCQ and assessed its internal and external validity and reliability. We also tested each subscale's construct and discriminant validity, reliability, and external validity as well.*

Method: *The Hungarian version of the questionnaire was completed in several organizations involving 583 employees. Respondents were gathered by convenience sampling. External validity of PCQ was assessed by comparing the answers with that of an organizational commitment scale by Allen and Meyer (1991).*

Results: *The results of our confirmatory factor analysis supported the four-factor model of PsyCap in as with the findings in other published literature, however, in the discriminant analysis the independence of the factors was not supported. According to our exploratory factor analysis, psychological capital is divided into only two factors in the Hungarian sample, an emotional and a cognitive factor. The validity of the two-factor model was confirmed by validity tests.*

Conclusions: *The Hungarian version of PCQ is a valid measurement tool for the Hungarian population. Based on our results, it would be useful to test the validity of the two-factor model of PsyCap, in relation to other organizational variables and in different cultural contexts.*

Keywords: *Psychological Capital (PsyCap), Psychological Capital Questionnaire (PCQ), validity tests, organizational commitment*

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)