

Nem az iskolának, hanem az életnek tanulunk – avagy a pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia kapcsolata

Mind a pozitív pszichológiában, mind a közgazdaságtanban központi helyet foglal el a pszichológiai tőke fogalma. A humán tőkéhez kapcsolható fogalom a vállalkozói kompetencia is, amely az Európai Unió által megfogalmazott, egész életen át tartó tanuláshoz szükséges nyolc kulcskompetencia egyike. Mindkét tényező szerepet játszik az egyén iskolai és munkahelyi teljesítményében, elégedettségében, valamint a boldogabb élet elérésében. Kutatásunk célja, hogy bemutassuk a pszichológiai tőkének és a vállalkozói kompetenciának a munkaerőpiacon és az oktatásban betöltött szerepét, valamint a pszichológiai tőke, a vállalkozói kompetencia és a teljesítmény közti kapcsolatot. Az adatfelvételt 342 gimnazista, gazdasági középiskolás és egyéb középiskolába járó diák körében végeztük. Kutatásunk eredményeként pozitív szignifikáns kapcsolatot mutattunk ki a pszichológiai tőke, a vállalkozói kompetencia és az iskolai teljesítmény között. Megállapíthatjuk, hogy a pszichológiai tőke magasabb szintjével rendelkező egyének magasabb vállalkozói kompetenciával rendelkeznek és jobb teljesítmény nyújtására képesek. A közoktatás egyik fontos feladatának tartjuk, hogy a pozitív pszichológiai személetmód oktatásba történő beépítésével megtanítsuk a diákokat személyes kompetenciáik felismerésére, gyarapítására, melyen keresztül a teljesítményük és a jóllétük is növekedhet.

Bevezetés

A gyorsan változó 21. századi munkaerőpiacon a munkahelyek egyre fontosabbnak tartják (McKinsey & Company, 2013), hogy olyan munkavállalókat alkalmazzanak, akik nem csak az adott szakterület elméleti és gyakorlati ismereteivel rendelkeznek, hanem olyan pszichológiai jellemzőkkel is, amelyek lehetővé teszik számukra a gyors tanulást, az alkalmazkodást, a kitűzött célok megvalósítását, és általában a jó és hatékony munkavégzést. A hatékony munkavégzés sokrétű pszichológiai feltételei között egyre erősebben jelenik meg egy olyan egyéni erősség-kombináció, melyet Luthans és munkatársai (2007a) a 'pszichológiai tőke' fogalmával írtak le, és amely az egyén pszichológiai erőforrásaira utal. A remény, énhatékonyosság, reziliencia és optimizmus elemeiből álló konstruktum számos vizsgálat szerint jelentősen összefügg a

munkahelyi teljesítménnyel, ráadásul ezek a jellemzők mérhetőek és fejleszthetőek, tehát a pszichológiai tőke több szempontból is optimális mérési és beavatkozási pontot jelenthet a munkavállalók hatékonyságának növelése során (Szabó és Fodor, 2020). A változásokhoz való alkalmazkodás és az innovációk elősegítéséhez járhatnak hozzá a vállalkozói kompetenciák is, melyek a kezdeményezőképeség révén segítik az egyént a mindennapi élet során abban, hogy megismerje tágabb környezetét, és képes legyen a kínálózkodó lehetőségek megragadására.

Mindezek a jellemzők a fiatal, belépő munkavállalók esetében különösen fontosak, hiszen esetükben a szakmai tudás és tapasztalat még nehezen számonkérhető. A McKinsey tanácsadó cég 2013-ban bemutatott kutatási riportjában (*Education to Employment: Designing a System that Works*) megdöbbentő adatokat mutat be arról, hogy a világon kb. 75 millió 15–24 éves fiatal van munka nélkül; hogy a fiatalok háromszor nagyobb valószínűséggel munkanélküliek, mint a szüleik korosztálya; illetve hogy az oktatásukkal kapcsolatban kb. a fiatalok fele nem biztos abban, hogy a magasabb fokú tanulmányok valóban hozzásegítették őket a jobb munka megtalálásához. Ezek az adatok különösen annak a fényében szomorúak, hogy mindeközben a munkáltatók erőteljes munkaerőhiányt tapasztalnak: 43 százalékuk nyilatkozik úgy, hogy nem tud találni elegendő megfelelően képzett szakembert, illetve az előjelzések szerint a következő 1-2 évtizedben 85 millió közép- és felsőfokú végzettséget kívánó állás lesz betöltetlen. A jelenséget jól magyarázza, hogy a munkáltatók majd 40%-a azt mondja, hogy a megfelelő készségek (*skillek*) hiánya az, ami a betöltetlen állások nagy számát magyarázza, különösen kiemelve a munkamorál, az együttműködés, a kommunikációs képességek, a problémamegoldás és a kreativitás hiányát. Ez felhívja a figyelmünket arra, hogy ezeknek az alapvető készségeknek és kompetenciáknak a fejlesztése már nem maradhat csupán egy érdekes lehetőség az iskolában, hanem kifejezett figyelmet kell rájuk fordítani.

Mivel a pszichológiai jellemzők és kompetenciák ennyire erőteljesen jelennek meg a 21. századi munkaerőpiac által elvárt készségek között, illetve mivel ezek mérhetőek és fejleszthetőek, evidensnek tűnik, hogy már az iskolai oktatás (azaz a jövő munkaerőpiacára történő felkészítés) során érdemes ezeket szem előtt tartani, és szisztematikusan, tudatosan fejleszteni. Ezzel elősegíthetjük, hogy a tanulók az iskolapadból kikerülve

A McKinsey tanácsadó cég 2013-ban bemutatott kutatási riportjában (Education to Employment: Designing a System that Works) megdöbbentő adatokat mutat be arról, hogy a világon kb. 75 millió 15–24 éves fiatal van munka nélkül; hogy a fiatalok háromszor nagyobb valószínűséggel munkanélküliek, mint a szüleik korosztálya; illetve hogy az oktatásukkal kapcsolatban kb. a fiatalok fele nem biztos abban, hogy a magasabb fokú tanulmányok valóban hozzásegítették őket a jobb munka megtalálásához. Ezek az adatok különösen annak a fényében szomorúak, hogy mindeközben a munkáltatók erőteljes munkaerőhiányt tapasztalnak: 43 százalékuk nyilatkozik úgy, hogy nem tud találni elegendő megfelelően képzett szakembert, illetve az előjelzések szerint a következő 1-2 évtizedben 85 millió közép- és felsőfokú végzettséget kívánó állás lesz betöltetlen.

jobban fel legyenek vértelve a megfelelő munkavégzéshez szükséges pszichológiai erőforrásokkal. Az általunk is vizsgált vállalkozói kompetencia és kezdeményezőképeség a Nemzeti Alaptantervben (110/2012. [VI.4.] Kormányrendelet) már megjelenik az elerendő kompetenciák között, bár kevés adat áll rendelkezésünkre ennek fejlődéséről az iskolás korosztályban. A pszichológiai tőke és a teljesítmény összefüggésével kapcsolatban szintén viszonylag kevés kutatási eredményt találunk az iskolás korosztályban (Jafri, 2013; Kaszás, 2014), a vizsgálatok többsége ugyanis – a fent említett erőtéljes munkahelyi kiindulási pontok miatt – elsősorban felnött munkavállalókra vonatkozik. A téma relevanciája miatt azonban fontosnak tartjuk, hogy a középiskolás korosztályban feltérképezzük a pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia jellemzőit és a jelenségek közti összefüggéseket, melyek ismeretében a későbbiekben fejlesztési és intervenciós stratégiákat tudunk megfogalmazni. E cél érdekében tanulmányunkban először bemutatjuk a pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia fogalmait, ezek munkahelyi teljesítménnyel kapcsolatos összefüggéseit, majd saját vizsgálatunkat ismertetjük, mely során 342 középiskolás tanuló pszichológiai tőkével és vállalkozói kompetenciával kapcsolatos jellemzőit elemezzük.

A pszichológiai tőke meghatározása és szerepe a munkaerőpiacon

Napjainkban a vállalatok egyre nagyobb figyelmet fordítanak a megfelelő munkaerő kiválasztására, a munkakör szempontjából optimális pszichés jellemzőkkel bíró munkavállaló megtalálására. A hirdetések nagy része rugalmas, terhelhető, motivált munkavállalókat keres, akik magas szintű kommunikációs készséggel, problémamegoldó képességgel és kreativitással rendelkeznek, illetve akik az önálló munkavégzés mellett fontosnak tartják a csapatszellem meglétét is (Keller, 2009). A Massachusetts Institute of Technology munkatársa, Jonathan Ruane hasonlóan vélekedik, és egy interjúban megerősíti a humántőke szükségességét a mai digitalizált világban: szerinte a munkavégzéshez szükséges kreativitás, problémamegoldó képesség alapvetően a humántőke jellemzője, amely a mesterséges intelligenciával, robotizálással nem helyettesíthető (Heitlerné Lehoczy, 2018). A vállalatok tehát felismerték a humántőke fontosságát, keresik a megfelelő pszichológiai jellemzőkkel bíró személyeket, igyekeznek ezeket a jellemzőket kialakítani és megőrizni a munkahelyen. Emiatt nagy jelentőséggel bír, hogy pontosan azonosítani lehessen azokat a pszichológiai jellemzőket, melyek a szervezeti és egyéni teljesítményhez nagyban hozzájáruló erőforrásokat jelentik, ugyanakkor mérhetőek és fejleszthetőek (Dweck, 2015).

A 'tőke' fogalma olyan erőforrások összességét jelenti, amelyek befektethetők jövőbeli előnyökért. Ezen belül a pszichológiai tőke azokra a pszichés jellemzőkre utal, melyek az egyén pszichés erőforrásait képezik, és amelyek a munkahelyi teljesítmény szempontjából meghatározónak bizonyulnak (Luthans és mtsai, 2004). A szakirodalomban a pszichológiai tőke többféle meghatározásával találkozhatunk, hiszen kialakulásában mind a közgazdaságtannak, mind a pszichológiának nagy szerepe volt. Jelenleg a Luthans és munkatársai által kidolgozott pszichológiai tőke fogalma a legszélesebb körben alkalmazott, eszerint a pszichológiai tőke „az egyén pozitív pszichológiai fejlettségi állapota, amely az alábbiakkal jellemezhető: (1) magabiztosság a feladatok sikeres végrehajtásában a szükséges erőfeszítések által (énhatékonyság), (2) pozitív attribúciók a jelen és jövő sikereivel kapcsolatban (optimizmus), (3) kitartás a célok elérésben, és ha szükséges, irányváltoztatás a siker érdekében (remény), (4) problémák, nehézségek esetén kitartani és tovább küzdeni a célok eléréséért (reziliencia)” (Luthans és mtsai, 2007b. 3.).

A pszichológiai tőke összefüggései a munkahelyi teljesítménnyel

A pszichológiai tőkével kapcsolatos kutatások eleinte annak egyes elemeire, azaz az optimizmus, a remény, az énhatékonyság és a reziliencia területére külön-külön irányultak. Az optimizmus munkahelyi teljesítményre gyakorolt pozitív hatását tapasztalta Seligman (2011) biztosítási ügynökök körében végzett kutatása, illetve ezt erősítette meg Takács 2005-ben folytatott vizsgálata is, miszerint az optimista emberek sikeresebbek a munkahelyükön, ami nemcsak a magasabb jövedelemben, hanem a nagyobb termelékenységekben is megmutatkozik (Takács, 2005). A vizsgálatban az optimista munkavállalók kreatívabbnak bizonyultak, jobb kapcsolatokat építettek ki munkatársaikkal, kevesebb betegszabadságot vettek ki és nagyobb volt a munkahely iránti elkötelezettségük. A fenti okok miatt a vállalatoknak anyagilag is jobban megéri optimista, elégedett munkavállalókat foglalkoztatni, illetve mindent megtenni ennek fenntartása érdekében.

Más vizsgálatok a reménnyel kapcsolatban azt találták, hogy a magasabb reményszinttel rendelkező munkavállalókat foglalkoztató vállalatok sikeresebbek a munkaerőpiacon, mint versenytársaik, valamint hogy a remény a nagyobb teljesítmény mellett közvetlen hatással van a pénzügyi teljesítményre is. A szerzők a magyarázatukban azt emelik ki, hogy a magasabb reményszint megkönnyíti egy vállalkozás számára, hogy kitűzze a célokat, kijelölje a megfelelő utat és legyen elég kitartása a kívánt célok elérésére (Luthans és mtsai, 2007a; Luthans és Avolio, 2003).

Az énhatékonyság is pozitív kapcsolatban áll a munkában elért teljesítménnyel, hiszen olyan magabiztosságra utal, amellyel az egyén hisz saját magában a kitűzött céljai elérésével kapcsolatban (Bandura, 1998). Egy adott környezetben megjelenő feladat végrehajtásához szükséges erőforrások mozgósításában és a végrehajtás motiválásában is nagy szerepe van az énhatékonyságnak (Stajkovic és Luthans, 1998), ami szintén elősegíti a jó teljesítményt.

A reziliencia (vagy rugalmasság) az a pszichológiai képesség, amely segít megbirkózni az egyént érő negatív és pozitív eseményekkel, valamint képes megmutatni a kivezető utat a negatív körülmények közül (Luthans és mtsai, 2006). Ez a jellemző a nehéz munkahelyi helyzetekben is jelentős szerepet játszik: egy vállalatnál történt tömeges leépítés esetén például a nagyobb rugalmassággal rendelkező munkavállalók jobban megőrizték egészségüket és munkateljesítményüket a kevésbé rugalmas személyeknél (Kaszás, 2014).

Ezek a pszichológiai erőforrások, vagyis az énhatékonyság, az optimizmus, a remény és a rugalmasság összefüggnek egymással, azaz az erőforrások egyikének javulása a többi tényező javulását eredményezheti. A fenti elemek egymást erősítő hatásával foglalkozó tanulmányok vezetnek el minket a pszichológiai tőke kutatásához, melyek elsősorban a pszichológiai tőkével és a munkahelyi teljesítménnyel, a munkavállalók elégedettségével és a munkahelyi légkörrel kapcsolatosak. Judge és Bono (2001) az elsők között mutattak rá, hogy a vonás jellegű pszichológiai jellemzők munkahelyi teljesítményre gyakorolt egyéni hatása mellett érdemes azok együttes hatásmechanizmusát is vizsgálni. A Luthans és munkatársai (2007a) által végzett vállalati kutatások szintén megerősítették ezt az eredményt, de ők már kifejezetten a pszichológiai tőke összetevőinek vonatkozásában vizsgáloztak, melynek eredményeképpen született meg a Pszichológiai Tőke Kérdőív (*Psychological Capital Questionnaire*, PCQ), amely a pszichológiai tőke négy tényezőjét együttesen térképezi fel. Avey és munkatársai (2009) nagyvállalatok dolgozói, míg Walumbwa és munkatársai (2010) rendőrségi dolgozók körében foglalkoztak a pszichológiai tőke, a munkahelyi teljesítmény, a vállalati légkör és a dolgozói elégedettség közti összefüggésekkel. Mindkét tanulmány bizonyította a pszichológiai tőke és a teljesítmény közötti szoros pozitív irányú kapcsolatot.

A tanulmányok kiemelik a munkahelyi vezetők által folytatott kommunikációt, valamint a munkahelyi légkör jelentőségét is: azoknál a vizsgált csoportoknál, ahol a vezetők kommunikációjukban nagyon sok pozitív töltésű kifejezést használtak, több kreatív ötletet és magasabb profitot tudtak felmutatni. Ezen túl további szignifikáns összefüggés volt megállapítható a pszichológiai tőke és a munkavállalók viselkedése, attitűdje és munkahelyi teljesítménye között (Heitlerné Lehoczky, 2017). Keller Tamás (2009) *Nemcsak a tudás számít* című tanulmányában a pszichológiai tőke és a kereseti viszonyok közti összefüggést vizsgálva megállapította, hogy a munkavállalók személyes tulajdonságai jelentős hatást gyakorolnak az egyén munkahelyi teljesítményére, munkához való hozzáállására és így jövedelmi helyzetére is.

Heitlerné Lehoczky Mária (2017) *A pszichológiai tőke differenciáló szerepe a munkaerő-piacon* című tanulmányában 233 gazdasági felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő személy körében végzett kutatását ismerteti, melyben a munkavállalók saját tapasztalatai is megerősítették a szakirodalmi összefüggéseket, vagyis hogy a remény, az énhatékonyság, a reziliencia, az optimizmus hatást gyakorol a munkahelyi karrier alakulására és a jövedelemre. Ez alapján sikerült rámutatni, hogy a pszichológiai tőke mentén differenciálni lehet a gazdasági felsőfokú végzettségűeket. A korrelációs vizsgálatok alátámasztották, hogy az étellel való elégedettség, a munka és a magánélet egyensúlya, a munkateljesítmény pozitív szignifikáns kapcsolatban állt az összes vizsgált pszichológiai komponenssel, ami a pszichológiai tőke egyéni és társadalmi hasznosságát is megerősíti.

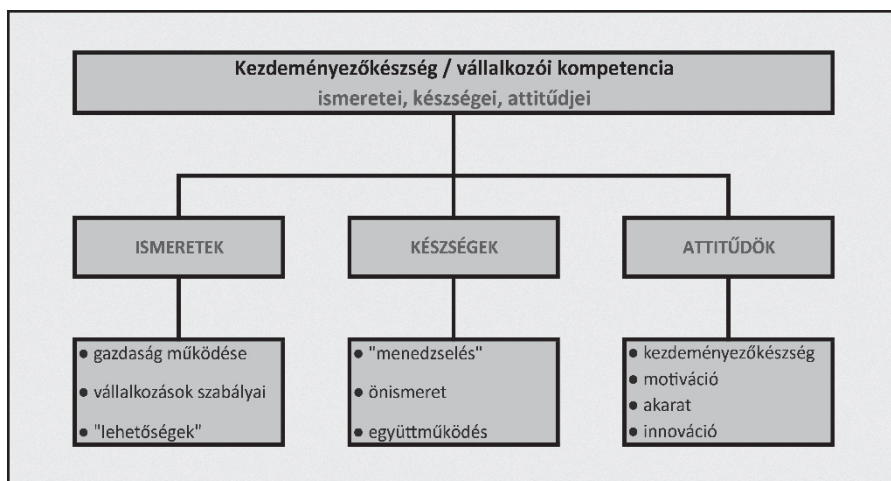
A pszichológiai tőkével foglalkozó legújabb kutatások a boldogsággazdaság tudományterülethez kapcsolhatóak. A közgazdaságtan önálló szegmensét jelenti a boldogsággazdaságtan, amely a pszichológiai, boldogságkutatási és közgazdasági elméleteket összekapcsolva vizsgálja a pszichológiai tőkét mint a humán tőke legfontosabb jellemzőjét (Heitlerné Lehoczky, 2018). Pryce-Jones (2010) 80 szakértői interjút elemezve alkotta meg a munkahelyi boldogság modelljét, amely 5 faktorból áll: bevonódás, meggyőzés, kultúra, elköteleződés, önbizalom. Ez az öt tényező együtt határozza meg a szervezeti boldogságot, amely a büszkeség, a munkahely és a vezetők iránti bizalom, valamint az elismerés részekből áll. Pryce-Jones olyan gyűjtőfogalomként, a mentális források összességéeként használja a pszichológiai tőkét, amelynek segítségével a munkahelyi nehézségek leküzdhetők, a munkateljesítmény javítható és a boldogságérzet is növelhető (Heitlerné Lehoczky, 2018). Achor (2015) *A boldogság mint versenylőny* című könyvében saját kutatási eredményeivel bizonyította be a pszichológiai tőke fontosságát az élet számos területén. Professzorként kutatásait 1600 harvardi egyetemi hallgatóval és a Fortune 500-ba tartozó több tucat vállalatnál végezte. Bebizonyította, hogy a boldogság a siker előtt jár, nem pedig annak eredménye: aki pozitív gondolkodásra programozza magát, az hatékonyabb, motiváltabb, kreatívabb és ellenállóbb lesz, ami a magasabb teljesítményben is megmutatkozik.

A vállalkozói kompetencia

A vállalkozói kompetencia fogalmának értelmezése sokrétű. Helyenként csak egy szűken értelmezett jelenségre, az önálló vállalkozás indításához szükséges képességekre utal, az általánosabb megközelítésben azonban a vállalkozói készség ennél sokkal többet jelent: az Európai Unió (az OECD *Kompetenciák meghatározása és kiválasztása: elméleti és fogalmi alapok* című projektje, a DeSeCo-projekt és az ASEM egész életen át tartó tanulási kezdeményezése) által megfogalmazott, egész életen át tartó tanuláshoz szükséges nyolc kulcskompetencia egyike. A kulcskompetenciákra (írás-olvasási készségek, többnyelvűség, matematikai, valamint a tudományokkal kapcsolatos készségek, digitális és technológiai jártasság, interperszonális készségek, aktív polgári szerepvállaláshoz

szükséges készségek, vállalkozói készség, kulturális tudatosság és kifejezőképesség) mindenkinek szüksége van ahhoz, hogy mind a magánéletében, mind a munkája során sikeres legyen. A kulcskompetenciák fejlesztése az iskolarendszer egyik fő feladata, ezért a kezdeményezőképeség és a vállalkozói kompetencia 2007-ben bekerült a magyar Nemzeti Alaptantervbe (NAT) is. Eszerint „a kezdeményezőképeség és a vállalkozói kompetencia segíti az embert, hogy igyekezzék megismerni tágabb környezetét, és ismeretei birtokában képes legyen a kínálkozó lehetőségek megragadására. Ez tudást, kreativitást, újtásra való törekvést és kockázatvállalást jelent, valamint azt, hogy az egyén céljai érdekében terveket készít és valósít meg. Alapját képezi azoknak a speciális ismereteknek, készségeknek és magatartásformáknak, amelyekre a mindennapi életben, a társadalomban és a munkahelyen szükség van.” (Nemzeti Alaptanterv, 2012)

A vállalkozói kompetencia az egyénnek arra a képességére utal, hogy céljait pontosan meg tudja határozni és elképzeléseit meg is tudja valósítani. Nagyon fontos mindez a vállalkozóvá válás során, hiszen a tevékenységhez szükséges tudás megszerzésén túl a kockázatok felmérését, a feladatok szervezését, a hatékony kommunikációt is jelenti (Repisky, 2015). A vállalkozói kompetencia összetevői a vállalkozáshoz szükséges tudás, ismeretek, valamint személyes képességek, készségek és attitűdök, viselkedési formák (1. ábra).



1. ábra. Kezdeményezőképeség / vállalkozói kompetencia ismeretei, készségei, attitűdjei
(forrás: Zachár, 2009. 52.)

A vállalkozói kompetencia meghatározásának egy másik megközelítése ezt a készséget a szakmai, módszertani, társas és személyes kompetenciák elemeire bontja (Junior Achievement Magyarország, 2017). Míg a szakmai kompetenciák a vállalkozások működtetéséhez szükséges tudásanyagot jelentik, addig a módszertani részhez a problémamegoldó képesség, a logikus gondolkodás, az ellenőrzőképesség tartozik. A társas kompetenciák közül a hatékony kommunikáció és prezentációs képesség, a személyes tényezők közül a pontosság, precizitás emelhető ki.

Látható, hogy bár a vállalkozói kompetencia többféleképpen értelmezhető, vannak közös elemek a sikeres vállalkozók személyiségének meghatározásában. Kiemelhető az eltökéltség, az optimizmus, a kockázatvállalási készség, a rendszerszemlélet és a rugalmasság. Vajon ezekkel a tulajdonságokkal születni kell, vagy mindenki számára megtanulhatók? A szakirodalomban található „középutas” véleményekkel értünk egyet,

miszerint vállalkozónak nem kell születni, ez a kompetencia tanulható, azonban nem lehet mindenkiből jó vállalkozó, hiszen bizonyos alapvető készségekkel már a munka elején, vagy akár korábban rendelkezni kell. A vállalkozóvá válás folyamatában ugyanakkor nagyon fontos a pozitív pszichológia egyéni erősségekkel kapcsolatos fogalomrendszere, melynek egyik központi gondolata, hogy az egyén tisztában legyen erősségeivel, és tudatosan fejleszteni tudja gyengeségeit (Fodor és Molnár, 2020).

A vállalkozói kompetenciát befolyásoló tényezőket áttekintve az attitűd szerepe tűnik kiemelkedő jelentőségűnek (S. Gubik és mtsai, 2018; Bogáth, 2012), mert a vállalkozói attitűd értelmi, érzelmi és viselkedési komponenseinek átalakításával az egész hozzáállás változása várható. Hazánk 2006-ban csatlakozott a St. Galleni Egyetem által koordinált nemzetközi kutatáshoz, amely a hallgatók vállalkozásindítási szándékát mérte fel (S. Gubik és Farkas, 2013). A kutatás megállapította, hogy a magyar hallgatók vállalkozási szándéka nem tér el jelentősen a nemzetközi átlagtól: a hallgatók az egyetem elvégzése után alkalmazottként akarnak dolgozni, és 5 év elteltével tervezik saját vállalkozás indítását. A további eredmények a család és a gazdasági képzés szerepét emelik ki a vállalkozói kompetenciát befolyásoló tényezők közül, hiszen a vállalkozó szülők gyermekei, illetve a gazdasági tanulmányokat folytató hallgatók esetében magasabb a vállalkozás indítására való hajlandóság (S. Gubik és Farkas, 2013). Jó példának tartjuk a hazai felsőoktatásban már megjelenő hallgatói vállalkozási ötletek üzleti kurzusok keretében történő kidolgozását és támogatását, mint például a Team Academy a Debreceni Egyetemen és a Budapesti Gazdasági Egyetemen, a Spin-off Klub a Budapesti Corvinus Egyetemen. Ezek a kurzusok már a tanulmányok során felhívják a figyelmet a vállalkozói készségek fontosságára, és segítik a résztvevőket a megfelelő attitűdök és képességek kialakításában.

A vállalkozói kompetenciát befolyásoló tényezőket áttekintve az attitűd szerepe tűnik kiemelkedő jelentőségűnek

(S. Gubik és mtsai, 2018; Bogáth, 2012), mert a vállalkozói attitűd értelmi, érzelmi és viselkedési komponenseinek átalakításával az egész hozzáállás változása várható.

Hazánk 2006-ban csatlakozott a St. Galleni Egyetem által koordinált nemzetközi kutatáshoz, amely a hallgatók vállalkozásindítási szándékát mérte fel

(S. Gubik és Farkas, 2013). A kutatás megállapította, hogy a magyar hallgatók vállalkozási szándéka nem tér el jelentősen a nemzetközi átlagtól: a hallgatók az egyetem elvégzése után alkalmazottként akarnak dolgozni, és 5 év elteltével tervezik saját vállalkozás indítását.

A további eredmények a család és a gazdasági képzés szerepét emelik ki a vállalkozói kompetenciát befolyásoló tényezők közül, hiszen a vállalkozó szülők gyermekei, illetve a gazdasági tanulmányokat folytató hallgatók esetében magasabb a vállalkozás indítására való hajlandóság (S. Gubik és Farkas, 2013).

A pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia összefüggései

Számos kutatás foglalkozott azokkal a tényezőkkel, amelyek sikeressé tesznek egy vállalkozást a sikertelenekkel szemben. A témánk szempontjából érdekes egyik eredmény szerint két tényezőcsoportot lehet beazonosítani a siker elérése vonatkozásában: a pszichológiai tőke és a társadalmi tőke szerepét, mert ezek segítségével birkózhatnak meg a vállalkozások az őket ért kihívásokkal (Albuquerque és mtsai, 2016). Baron (2016) kimutatta, hogy a sikeres vállalkozók inkább mutatnak magas szintű mentális és társadalmi kompetenciákat, a pszichológiai tőke elemei pedig általában a pozitív munkaattitűdökkel, a kiváló teljesítménnyel és a munkahelyi jóléttel kapcsolatosak (Chen és mtsai, 2017; Kim és mtsai, 2017; Luthans és mtsai, 2006), így fontosak mind az objektív, mind a szubjektív vállalkozási eredmények megvalósításához (Baluku és mtsai, 2016; Baron és mtsai, 2016).

A vállalkozói készség szempontjából az énhatékonyság lehet az az erő, amely arra készíti az egyéneket, hogy vállalják az üzleti vállalkozás megkezdésének és irányításának kockázatait (Bandura, 1997), mivel ez kapcsolódik az erőforrások mozgósításához szükséges képességekbe vetett bizalomhoz és a végrehajtás motivációjához (Stajkovic és Luthans, 1998). A magas énhatékonyság a kihívásokkal teli célok kitűzésével és a célkitűzések megtartásával kapcsolatos, ezért hasznos forrás a vállalkozói növekedés és teljesítmény szempontjából (Hmieleski és Corbett, 2008; Csikszentmihályi, 2018).

A pszichológiai tőke másik tényezője, az optimizmus szükséges ahhoz, hogy az egyének elfogadják az üzleti vállalkozás működtetésének kockázatait (Storey, 2011; Trevelyan, 2008). Az optimista magyarázó stílussal rendelkező személyek a pozitív történeteket internalizálják a jövőre nézve is, hiszen azok bekövetkezését belső és személyes okokkal magyarázzák, vagyis úgy érzik, kontrollálni tudják a bekövetkező eseményeket. A pozitív eredmények elvárása és a kontroll érzése nemcsak megkönnyíti a vállalkozás növekedésébe történő folyamatos befektetést, hanem ellenálló képességet vált ki (Stagman-Tyrer, 2014). Az optimizmus egy olyan kognitív erőforrás is, amely elősegíti a lehetőségek kiaknázását, a kreativitást és az innovációt (Storey, 2011; Hmieleski és Baron, 2009), és így kiváló vállalkozói teljesítményt eredményezhet (Chen és mtsai, 2017).

A remény az a felfogás, hogy valaki elérheti céljait, ami megkönnyíti az utak kialakítását és a kitartást a kívánt eredmény elérése érdekében, illetve bizalmat jelent saját hatóerőnkben, amely szükség esetén segít abban, hogy alternatív megoldásokat keressünk céljaink eléréséhez (Luthans és mtsai, 2006). A magasabb reményszinttel rendelkező vállalkozók nehézségekkel szembesülve képesek kiigazítani a stratégiákat, ezért fontos lehet az ellenállóképesség és a kitartás szempontjából (Luthans, 2012; Luthans és mtsai, 2008).

A reziliencia, a rugalmasság az a pszichológiai képesség, amelynek segítségével az egyén képes hatékonyan megbirkózni a nehéz élethelyzetek, azaz egy vállalkozás szempontjából a piaci viszonyok negatív és pozitív eseményeivel, valamint hogy képes legyen a kudarcokból felépülni, sőt akár sikert kovácsolni (Luthans, 2012). Ez az erőforrás különösen fontos a kockázatokkal, veszteségekkel, piaci versenyhelyzettel és a korlátozott erőforrásokkal kapcsolatos üzleti stressz kezelése szempontjából (Baron és mtsai, 2016).

A vállalkozói teljesítmény és a pszichológiai tőke összefüggéseinek feltárására Kelet-Afrikában néhány éve működő kis- és középvállalatok tulajdonosai és vezetői körében végeztek kutatást az említett tényezőket, valamint a társadalmi kapcsolatokat vizsgálva (Baluku és mtsai, 2016). A kutatás megállapította, hogy mind a pszichológiai tőke, mind a társadalmi tőke pozitívan kapcsolódik a vállalkozói teljesítményhez. A három tényező különböző hatásfokkkal rendelkezett egymáshoz képest: a pszichológiai tőkének a vállalkozói teljesítményre gyakorolt hatása nem volt szignifikáns a kapcsolati

tőke alacsony szintjén. A vizsgált hatás azonban szignifikáns volt a kapcsolati tőke átlagos szintjén, és még erősebb volt a kapcsolati tőke magas szintjén. Egy másik vizsgálat szintén a fejlődő országokban kutatta a pszichológiai tőke és a szociális kompetencia hatását a vállalkozók elégedettségére, jóllétére és elkötelezettségére (Baluku és mtsai, 2018). A 228 fiatal, önálló vállalkozó eredményei azt mutatták, hogy a pszichológiai tőke pozitív és szignifikáns kapcsolatban volt a vállalkozók elégedettségével, szubjektív jóllétével és a vállalkozói szerepvállalással.

Ezekből az eredményekből az a következtetés vonható le, hogy a vállalkozói siker nem csak a materiális forrásokból származik, hanem azokból a pszichológiai és társadalmi erőforrásokból is, amelyeket a vállalkozó hoz a vállalkozásba. Azoknak a vállalkozóknak, akiknek magas a pszichológiai tőkéje, valamint széleskörű társadalmi kapcsolataik vannak, pszichológiai erejük lehetővé teszi a rendelkezésre álló hálózatok felhasználását az erőforrások kiaknázására, szélesebb körű marketingtevékenység megkezdésére, valamint alternatív stratégiák kidolgozására, amelyek fontosak a hosszú távú üzleti fennmaradás szempontjából (Baluku és mtsai, 2018; Jafri, 2013).

Nemcsak a már működő vállalkozások, hanem a vállalkozási ismereteket még csak tanuló hallgatók körében is vizsgálták a vállalkozói kompetencia és a pszichológiai tőke összefüggéseit. Sebora és Tantiukoskula (2010) kutatásában amerikai menedzserhallgatók pszichológiai tőkéjének elemeit vizsgálták. Az általuk felállított hipotézist sikerült bebizonyítaniuk, hiszen a pszichológiai tőke pozitívan befolyásolta a vállalkozás indításának szándékát. Olyan erős kapcsolatot találtak a két tényező között, amely alapján arra a következtetésre jutottak, hogy a vállalkozási tananyag megreformálásával a pszichológiai tőkét is be kell építeni a vállalkozási ismeretek elemei közé.

Ugyanerre a megállapításra jutott Fenghua, Haibei és Le (2013) kínai egyetemista hallgatók körében folytatott vizsgálata is. A magasabb pszichológiai tőkével rendelkező hallgatók vállalkozásindítási hajlandósága és vállalkozói képessége is nagyobb volt társaikénál. A pszichológiai tőke egyes elemeit külön-külön is vizsgálva – a remény tényező kivételével – szignifikáns kapcsolat volt kimutatható a pszichológiai tőke tényezői, az egyetemi teljesítmény és a vállalkozási készségek között. Javaslataikban megfogalmazták, hogy nemcsak a menedzserhallgatóknak, hanem minden egyetemi hallgatónak szüksége lenne olyan kurzusokra, ahol a vállalkozásképzésen túl a pszichológiai tőke bővítésére is lenne lehetőség.

Ide kapcsolható még a Ghani, Ziae és Mobaraki (2013) által folytatott kutatás, amely szignifikáns különbséget mutatott ki a Teheráni Egyetem 103 vállalkozói szakos és 83 műszaki szakos egyetemi hallgatójának pszichológiai jellemzői között. Az élnhatékony-ság, remény, rugalmasság, optimizmus, valamint ezek együtteseként meghatározott pszichológiai tőke magasabb értéket mutatott a vállalkozási ismereteket tanuló hallgatóknál.

Mindezek alapján azt látjuk, hogy a felsőoktatásban részt vevő hallgatók, illetve felnőtt munkavállalók esetében van összefüggés a pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia között, így különösen izgalmasnak tűnik az a kérdés, hogy vajon ugyanez az összefüggés megjelenik-e a középiskolások körében, illetve hogy a kapott eredmények alapján milyen beavatkozási pontokat lehet megfogalmazni a pszichológiai tőke fejlesztésére az iskolában.

A középiskolás diákok pszichológiai tőkájének és vállalkozási kompetenciájának vizsgálata

Kutatási célok és hipotézisek

Kutatásunk célja az volt, hogy felmérjük a középiskolás diákok pszichológiai tőkáját, vállalkozói kompetenciáját és pénzügyi ismereteit. Arra voltunk kíváncsiak, hogy van-e kapcsolat a pszichológiai tőke egyes elemei és a diákok iskolai teljesítménye, valamint vállalkozói kompetenciája között. Elemeztük azt is, hogy vajon a különböző képzési területeken tanuló, illetve a különböző évfolyamra járó fiatalok pszichológiai tőkájének szintje és vállalkozói kompetenciája különbözik-e egymástól. Útelemzéssel igyekeztük meghatározni a pszichológiai tőke egyes elemeinek direkt és indirekt hatását a vállalkozói kompetenciára.

A kutatási kérdéseink alapján a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

- H1: A magasabb iskolai teljesítményű diákok pszichológiai tőkéje magasabb, a teljesítmény pozitív kapcsolatban van a pszichológiai tőkével.
 H2: A magasabb iskolai teljesítményű diákok vállalkozói kompetenciája magasabb.
 H3: A diákok által folytatott tanulmányok típusa (gazdasági középiskola, gimnázium, egyéb középiskola) befolyásolja a diákok pszichológiai tőkájének, vállalkozói kompetenciájának és pénzügyi ismereteinek nagyságát.
 H4: A diákok pszichológiai tőkéje és vállalkozói kompetenciája évfolyamonként eltérő.
 H5: A magasabb pszichológiai tőkével rendelkező diákok vállalkozói kompetenciája magasabb.

Módszerek

Az adatfelvételt 2019. szeptember és 2020. március között végeztük Budapest, Sopron, Balassagyarmat és Jászárokszallás több középfokú oktatási intézményében. Mindegyik régióban gimnazisták, gazdasági középiskolások és egyéb középiskolások szerepeltek a kiválasztott mintában, mivel a pszichológiai tőke szintjét iskolatípusonként is vizsgáltuk. A mintavétel a 15–19 éves középiskolások körében véletlenszerűen történt, arra azonban figyeltünk, hogy a mintában közel azonos arányban szerepeljenek a különböző iskola-típusban tanulók, illetve a különböző évfolyamra járók. A vizsgálat megkezdése előtt a Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézetének Kutatás-Értékelési Bizottságtól kértünk és kaptunk engedélyt a kutatásunk elvégzéséhez.

A megkérdezés módszere kérdőíves felmérés volt, amelyet papíralapon, illetve internetes felületen juttattunk el a diákokhoz.

Kérdőívünk több részből épült fel:

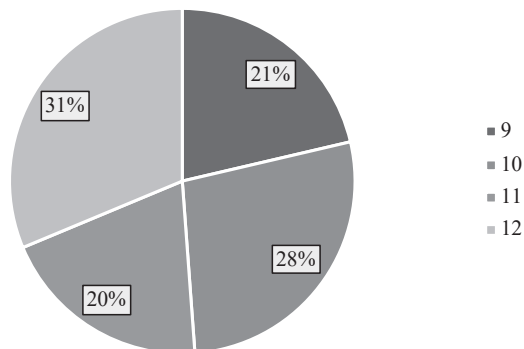
1. Alapadatok: demográfiai jellemzők.
2. Teljesítménnyel kapcsolatos kérdések (iskolai tantárgyak osztályzatai).
3. Általános Énhatékonysági Skála (*General Self-Efficacy Scale*, GSE): A Schwarzer és Jerusalem (1995) által kidolgozott 10 pozitív állítást tartalmazó négyfokú Likert-skála magyar változatát használtuk a tanulók énhatékonyságának mérésére (Kopp, Schwarzer és Jerusalem, 1993).
4. Életszemlélet Teszt (*Life Orientation Test*, LOT-R): Az optimizmust a Scheier, Carver és Bridges (1994) által átdolgozott teszt magyarra fordított változatával vizsgáltuk (Bérdi és Köteles, 2010). A diákoknak válaszaikat egy ötfokú Likert-skálán kellett jelölniük. A teszt 10 kérdéséből csak 3 pozitív és 3 negatív tételt értékeltünk.
5. Remény Skála (*Adult Hope Scale*, AHS): Snyder és munkatársai (1991) reményskálájának magyar változatát használtuk a diákok reményszintjének felmérésére (Martos,

Lakatos és Tóth-Vajna, 2014). A 12 tételt tartalmazó skálát a 4 töltelék item kizárása után két alskálára bontottuk: Személyes hatóerő alskálára (*Agency*) (2., 9., 10., 12. tétel) és Megoldási lehetőségek alskálára (*Pathways*) (1., 4., 6. és 8. tétel).

6. Rövid Reziliencia Skála (*Brief Resilience Scale*, BRS): A tanulók rezilienciáját a Smith és munkatársai (2008) által készített kérdőívvel vizsgáltuk. A kitöltőknek ötfokú Likert-skálán kellett jelölniük, hogy mennyire értenek egyet a 3 pozitív és a 3 negatív állítással (Szabó, 2019).
7. Vállalkozói kompetencia kérdőív: Az általunk használt, a Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége (FIVOSZ) által készített kompetencia-kérdőív¹ 21 itemből áll. A diákok vállalkozással kapcsolatos attitűdjét az alapján vizsgáltuk, hogy mennyire tudnak azonosulni a leírt állításokkal.
8. Pénzügyi ismeret teszt: A kutatásunk során használt, pénzügyi ismereteket mérő kérdőív alapjául az Econventio pénzügyi felmérője² szolgált, amelyet az Econventio Kerekasztal Közhasznú Egyesület és a Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kara készített. Pénzügyi kérdőívünk 18 iteme 5 attitűd típusú és 13 tudásalapú tételből állt.

A kutatás leírása

A középiskolai diákokat felmérő kutatásban összesen 342 diák vett részt. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a lányok kicsit nagyobb súllyal szerepeltek a mintában, mint a fiúk, összesen 203 lány és 139 fiú került a mintába. A felmérésben a kilencediktől a tizenkettedik osztályig valamennyi évfolyam tanulója részt vett. Az életkorok megoszlása is ennek megfelelően alakult, a legfiatalabb 15 éves, a legidősebb 20 éves volt (2. ábra).

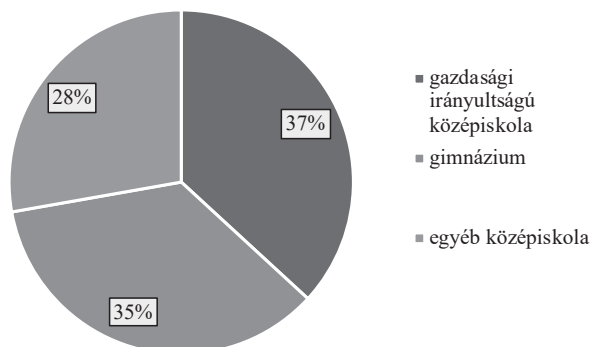


2. ábra. Az évfolyamok megoszlása a mintában

Három különböző képzési területű középiskolában töltötték ki a kérdőívet: gazdasági irányultságú középiskolák, gimnáziumok és egyéb középiskolák szerepeltek a mintában. A középiskolák típusai nagyjából egyharmad-egyharmad arányban képviseltették magukat a kutatásban, a pontos arányokat a 3. ábra mutatja.

1 <http://www.vallalkozzitthon.hu/vallalkozoi-kompetencia-teszt>

2 <http://teszt.econventio.hu>



3. ábra. A középiskola típusa szerinti megoszlás a mintában

A kérdőívek által kapott eredményeket az elemzések előtt a könnyebb összehasonlítás és érthetőség végett normáltuk, hogy valamennyi elméleti minimuma 0, elméleti maximuma pedig 100 legyen. A kérdőívek leíró statisztikáit az 1. táblázat tartalmazza, melyben feltüntettük a skálák megbízhatóságát mérni hivatott Cronbach alfa értéket is. Egy kivételével valamennyi skála esetében kielégítő a Cronbach alfa értéke, egyedül az LOT-R (Optimizmus) skála esetében hagy némi kívánnivalót a 0,523-es eredmény.

1. táblázat. A skálák leíró statisztikái

	Minta	Min	Max	Átlag	Szórás	Cronbach alfa
GSE (Érhatékonyság)	342	30,00	100,00	70,16	15,43	0,813
LOT-R (Optimizmus)	342	8,33	100,00	57,85	15,85	0,523
AHS-P (Remény, megoldások)	342	17,86	100,00	68,15	17,82	0,746
AHS-A (Remény, hajtóerő)	341	12,50	100,00	66,54	16,45	0,772
BRS (Rugalmasság)	341	8,33	100,00	52,36	19,51	0,848
Vállalkozói Kompetencia Teszt	342	19,05	100,00	63,92	14,73	0,856
Pénzügyi ismeretek	342	1,00	13,00	6,85	2,435	NA

Eredmények

Első állításunk igazolására meg kellett vizsgálnunk, hogy kimutatható-e pozitív kapcsolat a diákok iskolai teljesítménye és pszichológiai tőkéje között. Ezért az öt tantárgy (magyar nyelv, irodalom, matematika, történelem, idegen nyelv) érdemjegyei alapján létrehoztunk egy tantárgy főátlagot, mely valamennyi tantárgyból szerzett érdemjegy egyszerű számtani átlaga.

Az érdemjegyek átlaga és a pszichológiai tőke között szignifikáns pozitív kapcsolat mutatható ki ($r = 0,326$; $p = 0,019$), azaz minél magasabb pszichológiai tőkével rendelkezik az egyén, annál jobb teljesítményt nyújt a tantárgyaktól.

Ezután kategorizáltuk a felmérésben részt vevőket aszerint, hogy milyen átlagot értek el az öt tantárgyból. A kategóriák határait az egész jegyeknél húztuk meg:

- gyengén tanuló 3,00 alatt,
- közepesen tanuló 3,01–4,00,
- jól tanuló 4,01–5,00.

A kategorizálás alapján létrejött csoportok megoszlását a 2. táblázat mutatja.

2. táblázat. Az öt tantárgyból (magyar nyelv, irodalom, matematika, történelem, idegen nyelv) szerzett érdemjegyek átlagai alapján létrehozott csoportok leíró statisztikái

Csoport	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
gyengén tanuló	88	1,40	3,00	2,615	0,326
közepesen tanuló	179	3,20	4,00	3,589	0,308
jól tanuló	75	4,20	5,00	4,461	0,221
Együtt	342	1,40	5,00	3,530	0,704

Elsőként a változók normalitását vizsgáltuk meg: azokban az esetekben, ahol nem tudtuk feltételezni a normalitást, Kruskal-Wallis próbával és a hozzátartozó Dunn-féle posthoc teszttel ellenőriztük az átlagok eltérését, míg azon esetekben, ahol feltételezhető volt az átlagok normalitása, varianciaanalízissel és Bonferroni-korrekciónal ellátott posthoc teszttel vizsgáltuk meg az átlagok eltérését (3. táblázat).

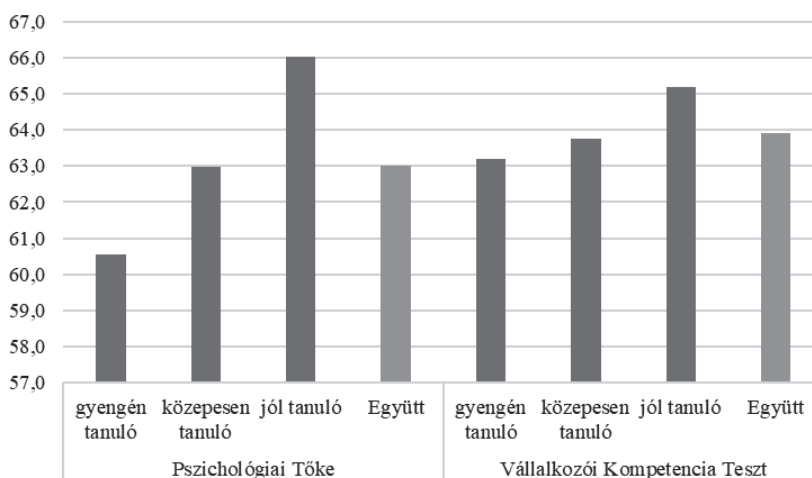
3. táblázat. A pszichológiai tőke és vállalkozói kompetencia skálák átlagai a tanulmányi eredmény alapján létrejött csoportok mentén.

Skála	Csoport	N	Átlag	Szórás	St. Hiba	ANOVA
						(F, szf1, szf2, Szig)
Pszichológiai Tőke	gyengén tanuló	88	60,54	13,41	1,43	4,174
	közepesen tanuló	179	62,98	11,61	0,87	2
	jól tanuló	75	66,02	11,48	1,33	339
	Együtt	342	63,02	12,18	0,66	0,016
Vállalkozói Kompetencia	gyengén tanuló	88	63,21	16,49	1,76	0,395
	közepesen tanuló	179	63,74	14,19	1,06	2
	jól tanuló	75	65,19	13,91	1,61	339
	Együtt	342	63,92	14,73	0,80	0,674

A pszichológiai tőke esetében látható (3. táblázat és a 4. ábra), hogy a gyengén tanuló csoportban a legalacsonyabb az átlag, a közepesen tanulóban magasabb, végül a jól tanuló csoportban a legmagasabb a pszichológiai tőke átlaga. A posthoc tesztek alapján elmondható, hogy szignifikáns eltérés a gyengén tanuló és a jól a tanuló csoport között van, a közepesen tanuló nem különbözik szignifikánsan a másik kettőtől (3. táblázat). Az eredmények alapján az első hipotézist elfogadtuk: az iskolai teljesítmény és a pszichológiai tőke nagysága között pozitív irányú kapcsolat mutatható ki.

A következő állításunk szerint a magasabb iskolai teljesítményű diákok vállalkozói kompetenciája is magasabb. Elsőként megvizsgáltuk az öt tárgy átlagából számított teljesítmény és a vállalkozói kompetencia közötti korrelációs kapcsolatot, mely szerint nem

mutatható ki szignifikáns összefüggés a két mutató között ($r = -0,013$; $p = 0,806$). A tanulói csoportok összehasonlításából is az látszik, hogy a magasabb teljesítményű diákoknak ugyan valamivel magasabb a vállalkozói kompetenciája, a posthoc tesztek azonban nem mutattak szignifikáns eltérést (3. táblázat és 4. ábra), azaz a jó iskolai teljesítmény nem feltétlenül jár együtt a magasabb vállalkozói kompetenciával. Ez fontos eredmény abból a szempontból, hogy rámutat a tanulmányi teljesítmény és a vállalkozói kompetencia különbözőségeire, illetve arra, hogy a jó tanulmányi teljesítmény önmagában nem elegendő a jó vállalkozói készségekhez.



4. ábra. A pszichológiai tőke és vállalkozói kompetencia skálák átlagának eltérése a csoportokban

Harmadik hipotézisünk igazolásához megvizsgáltuk, hogy a három iskolatípus diákjai között van-e eltérés a pszichológiai tőke, a vállalkozói kompetencia, illetve a pénzügyi ismeretek tekintetében (4. táblázat).

4. táblázat. A skálák összehasonlító statisztikái iskolatípus mentén

	Levene-próba		ANOVA		Welch-próba	
	F	Szig.	F	Szig.	F	Szig.
GSE (Énhatékonyság)	1,042	0,354	0,742	0,477	0,800	0,451
LOT-R (Optimizmus)	2,481	0,085	0,030	0,970	0,030	0,970
AHS-P (Remény, megoldások)	13,858	<0,001	8,752	<0,001	6,308	0,002
AHS-A (Remény, hajtóerő)	10,582	<0,001	7,237	0,001	5,504	0,005
BRS (Rugalmasság)	0,431	0,651	0,095	0,909	0,092	0,912
Vállalkozói Kompetencia	0,085	0,918	3,455	0,033	3,239	0,041
Pénzügyi ismeretek	0,055	0,947	6,160	0,002	6,317	0,002

Iskolatípusonként szignifikáns eltérést az AHS Remény, megoldások, az AHS Remény, hajtóerő skálák és a Vállalkozói Kompetencia, illetve a Pénzügyi ismeretek esetében találtunk (4. táblázat). Az AHS (Remény) skálák esetében a gazdasági irányultságú középiskolák, illetve a gimnáziumok tanulói magasabb átlaggal bírnak, mint az egyéb

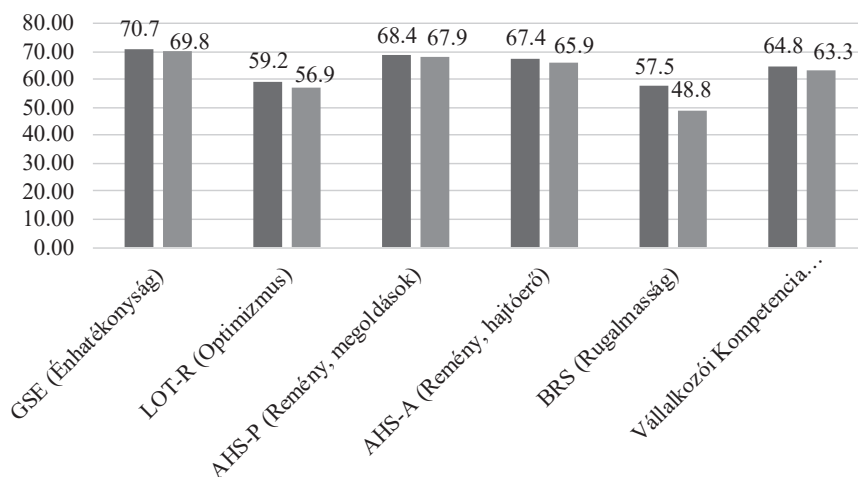
középiskolák tanulói (5. táblázat). A másik két esetben pedig akár még rangsort is felfedezhetünk, hiszen a Vállalkozói Kompetencia és a Pénzügyi ismeret esetében legnagyobb pontszámmal a gazdasági irányultságú középiskolák diákjai rendelkeznek, majd őket követik sorrendben a gimnáziumok, illetve az egyéb középiskolák diákjai (5. táblázat).

5. táblázat. A skálák átlagainak alakulása iskolatípusonként

Skála	Iskola típusa	Minta	Átlag	Szórás
GSE (Én-hatékonyság)	gazdasági irányultságú középiskola	126	69,58	16,20
	gimnázium	121	71,52	14,06
	egyéb középiskola	95	69,19	16,07
	Együtt	342	70,16	15,43
LOT-R (Opti-mizmus)	gazdasági irányultságú középiskola	126	57,74	16,41
	gimnázium	121	58,14	16,69
	egyéb középiskola	95	57,63	14,07
	Együtt	342	57,85	15,86
AHS-P (Remény, megoldások)	gazdasági irányultságú középiskola	126	70,30	14,59
	gimnázium	121	70,90	15,84
	egyéb középiskola	95	61,81	22,18
	Együtt	342	68,15	17,82
AHS-A (Remény, hajtóerő)	gazdasági irányultságú középiskola	125	67,79	13,88
	gimnázium	121	69,38	14,92
	egyéb középiskola	95	61,30	20,02
	Együtt	341	66,54	16,45
BRS (Rugalmas-ság)	gazdasági irányultságú középiskola	125	52,93	20,42
	gimnázium	121	51,86	19,25
	egyéb középiskola	95	52,24	18,79
	Együtt	341	52,36	19,51
Vállalkozói Kompetencia	gazdasági irányultságú középiskola	126	65,90	14,30
	gimnázium	121	64,36	14,25
	egyéb középiskola	95	60,74	15,50
	Együtt	342	63,92	14,73
Pénzügyi ismeretek	gazdasági irányultságú középiskola	126	7,22	2,33
	gimnázium	121	7,02	2,50
	egyéb középiskola	95	6,13	2,37
	Együtt	342	6,85	2,44

Az eredmények alapján a 3. hipotézist elfogadjuk: különbség van a diákok pszichológiai tőkájének, vállalkozói kompetenciájának és pénzügyi ismereteinek tekintetében az iskolatípusok mentén.

Érdekesként a mintát nemek szerint is elemeztük: egyedül a reziliencia, rugalmasság tekintetében, azaz a BRS skála esetében találtunk szignifikáns eltérést, ahol a fiúk átlagértéke szignifikánsan meghaladja a lányok átlagértékét (5. ábra).



5. ábra. A skálák átlagainak alakulása nemek szerint

A következő hipotézisünk szerint a diákok pszichológiai tőkéje és vállalkozói kompetenciája évfolyamonként eltérő. Az átlagok összehasonlítását megelőzte egy évfolyamonként, skálánként elvégzett normalitás-teszt, melynek eredményei alapján vagy varianciaanalízissel (ANOVA), vagy Kruskal–Wallis-próbával teszteltük az egyes évfolyamok átlagainak egyezőségét és eltérését. Az évfolyamonkénti átlagpontoszámok (6. táblázat) az AHS-A (Remény, hajtóerő), a vállalkozói kompetencia és a pénzügyi ismeretek esetében volt szignifikáns. Az AHS-A (Remény, hajtóerő) skála a 9., 11. és 12. évfolyam esetében nem tér el szignifikánsan, azonban a 10. évfolyamosok esetében jelentősen alacsonyabb, mint a másik három évfolyamnál. A vállalkozói kompetencia terén a kilencedikesek és a tizedikesek lemaradása szignifikáns a 11. és 12. évfolyamba járóktól. A pénzügyi ismeretek esetében is hasonló tendenciát fedezhetünk fel, ám ott nem két, hanem három részre oszlik a négy évfolyam: a kilencedikesek, a 10. és 11. évfolyamba járók, valamint a tizenkettedikesek pénzügyi ismereteinek átlagai az évfolyammal egyre magasabbak és magasabbak (6. táblázat). A 10. osztályba járók több területen alacsonyabb értékeket mutatnak a diáktársaiknál, ezért érdemes erre az évfolyamra különös figyelmet fordítani a tervezett beavatkozások és fejlesztőprogramok során.

6. táblázat. A skálák átlagos pontértékei évfolyamonként

Osztály	GSE (Énhaté- konyság)	LOT-R (Opti- mizmus)	AHS-P (Remény, megoldások)	AHS-A (Remény, hajtóerő)	BRS (Rugal- masság)	Vállal-kozói Kom-petencia Teszt	Pénzügyi ismeretek
9	67,81	59,76	70,21	69,00	53,65	61,92	6,04
10	71,17	55,94	63,41	61,47	50,18	61,13	6,89
11	69,31	57,17	68,43	66,99	53,06	67,03	6,71
12	71,40	58,64	70,73	69,06	52,96	65,75	7,45
Együtt	70,16	57,85	68,15	66,54	52,36	63,92	6,85

A negyedik hipotézist így részben tudtuk csak elfogadni: bár sok esetben van különbség az évfolyamok között, nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy az idősebb diákok magasabb pszichológiai tőkével és vállalkozói kompetenciával rendelkeznek. Különösen érdekesek a 10. évfolyamosok alacsony értékei szinte minden területen.

Utolsó hipotézisünk szerint a magasabb pszichológiai tőkével rendelkező diákok vállalkozói kompetenciája is magasabb. A pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia közötti korreláció értéke $r = 0,524$ ($p < 0,01$), ami közepes korrelációt és jelentős kapcsolatot jelent, vagyis a hipotézisünk igaznak bizonyult. További elemzés céljából a pszichológiai tőke egyes összetevőit jellemző skálák átlagai és szórásai alapján létrehoztunk három kategóriát: alacsony, átlagos és magas eredményű tanulók csoportját. Vizsgálataink alapját csak az alacsony és a magas kategóriába tartozók képezték, az előbbibe az átlag - 1 szórás alattiak, az utóbbiba pedig az átlag + 1 szórás felettiak kerültek – a kategóriák határoló pontjait a 7. táblázat tartalmazza.

7. táblázat. A skálák alacsony illetve magas kategóriáinak határai

Skála	Átlag - 1 szórás	Átlag	Átlag + 1 szórás
GSE (Énhatékonyság)	54,725	70,156	85,586
LOT-R (Optimizmus)	41,991	57,846	73,701
AHS-P (Remény, megoldások)	50,327	68,150	85,972
AHS-A (Remény, hajtóerő)	50,089	66,543	82,996
BRS (Rugalmasság)	32,849	52,358	71,867
Pszichológiai Tőke	50,833	63,016	75,199

A létrejött két csoportot, vagyis az alacsony és magas pszichológiai tőkével leírható tanulókat összehasonlítottuk a pénzügyi ismeretek, illetve a vállalkozói kompetencia tekintetében. Az összehasonlítást megelőzte egy változónként, illetve csoportonként elvégzett normalitás-teszt. A pénzügyi ismeretek esetében szignifikáns eltérést egy skálánál, az AHS-P, azaz a Remény skála Megoldások alsóskálájában találtunk, ahol a magasabb értékkel bíró diákok mediánja a pénzügyi ismeretek terén két ponttal több, mint az alacsony reményszinttel jellemezhető diákoké. A vállalkozói kompetencia esetében viszont minden pszichológiai tőkéhez kapcsolódó szempontból eltér az alacsony és magas szintű diákok eredménye: a pszichológiai tőke valamennyi összetevője esetében a magas értékkel bíró diákok rendelkeznek magasabb vállalkozói kompetenciával (8. táblázat).

8. táblázat. A Vállalkozói Kompetencia skála középértékeinek összehasonlító teszteredményei az alacsony és magas teljesítményű csoportok esetén (* Minden esetben csak a Levene-teszt eredménye alapján releváns t-próba eredményét tüntettük fel.)

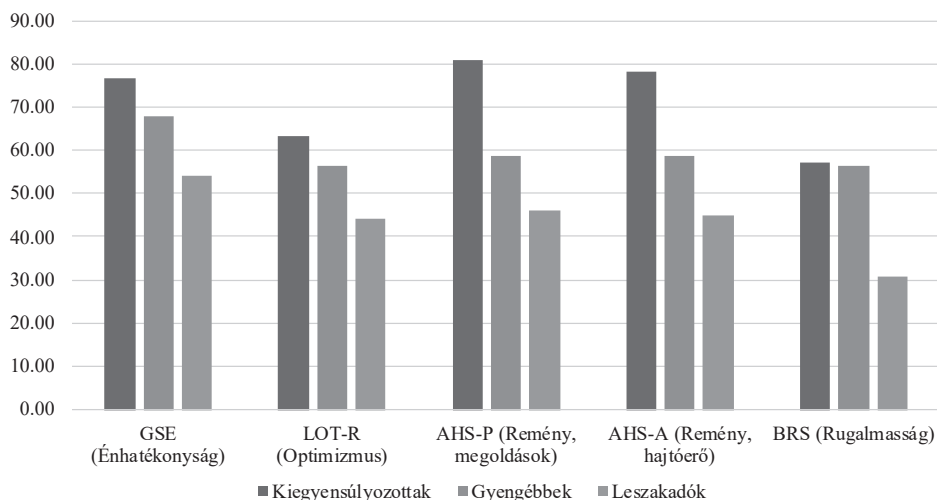
Skála	Teljesítmény	Minta	Átlag	Medián	Levene F / Szig.	t* / Szig.	MW-U / Szig.
GSE (Énhatékonyság)	Alacsony	59	55,13	55,95	2,841	-6,269	887,5
	Magas	69	71,14	72,62	0,094	<0,001	<0,001
LOT-R (Optimizmus)	Alacsony	55	55,67	55,95	0,898	-4,652	767,5
	Magas	54	68,98	71,43	0,346	<0,001	<0,001
AHS-P (Remény, megoldások)	Alacsony	60	55,16	53,57	0,725	-4,372	616,5
	Magas	43	67,94	66,67	0,397	<0,001	<0,001
AHS-A (Remény, hajtóerő)	Alacsony	61	53,57	53,57	0,082	-6,901	531,5
	Magas	54	71,14	72,62	0,775	<0,001	<0,001
BRS (Rugalmasság)	Alacsony	45	52,35	50,00	4,263	-5,286	486,5
	Magas	46	69,64	65,48	0,042	<0,001	<0,001
Pszichológiai Tőke	Alacsony	60	51,21	50,00	3,176	-10,025	341,5
	Magas	58	75,23	77,38	0,077	<0,001	<0,001

A fentiek alapján ezt a hipotézist elfogadtuk: kijelenthetjük, hogy a magasabb pszichológiai tőkével rendelkező diákok vállalkozói kompetenciája is magasabb. Ez különösen fontos információ a tervezett beavatkozások szempontjából, hiszen látható, hogy az iskolai teljesítménnyel ellentétben, ami nem állt szignifikáns kapcsolatban a vállalkozói kompetenciával, a pszichológiai tőke összetevőinek esetében jelentős összefüggéseket találtunk a vállalkozói készségekkel kapcsolatban. A pszichológiai tőke növelésére irányuló fejlesztések tehát feltehetően a vállalkozói kompetencia növekedését is elősegítik.

Kutatásunk következő lépéseként a minta elemeiből igyekeztünk olyan homogén csoportokat képezni, ahol az egy csoportba tartozók minden változó mentén közel vannak egymáshoz, és minden más csoporttól távol esnek. A pszichológiai tőke elemeit mérő skálák (Énhatékonyság, Optimizmus, Remény, megoldások, Remény, hajtóerő, Reziliencia) mentén hierarchikus klaszteranalízis segítségével létrehoztunk három csoportot, melyek az összes skála szerint ugyanabba a nagyságrendi sorba rendezhetők. Ezért a három klaszter elnevezése is tükrözi a sorrendet: kiegyensúlyozottak (178 fő), gyengébbek (104 fő), és leszakadók (58 fő). Látható, hogy a három klaszter a pszichológiai tőke minden elemében eltér egymástól (9. táblázat és 6. ábra). Ez az eredmény egyrészt rámutat a négy összetevő együttjárására, másrészt pedig rávilágít arra, hogy milyen jelentős különbsége vannak a diákok közt a pszichológiai tőke szempontjából.

9. táblázat. Klaszterközéppontok a klaszterképző ismérvek mentén

Klaszter	Elem- szám	GSE (Énhaté- konyság)	LOT-R (Opti- mizmus)	AHS-P (Remény, megoldások)	AHS-A (Remény, hajtóerő)	BRS (Rugal- masság)
Kiegyensúlyozottak	178	76,74	63,23	80,86	78,09	57,16
Gyengébbek	104	67,79	56,37	58,62	58,79	56,33
Leszakadók	58	53,97	44,04	46,18	44,83	30,89



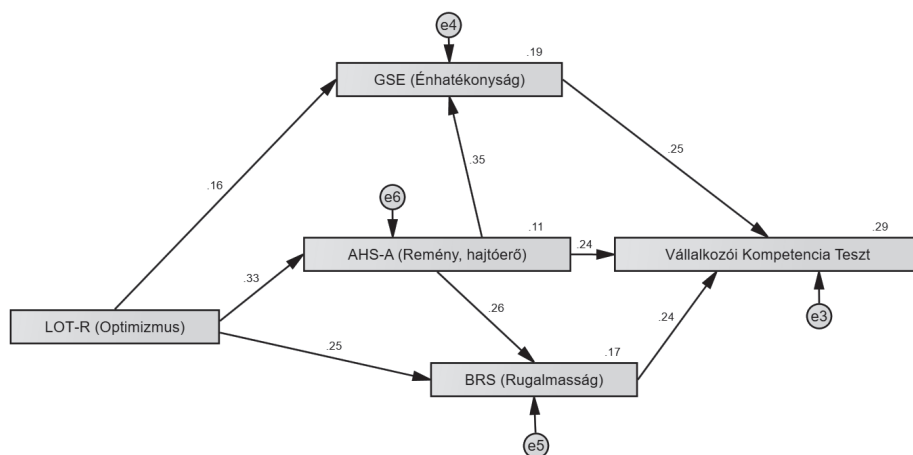
6. ábra. Klaszterközéppontok alakulása a klaszterképző ismérvek mentén

A klasztereket a vállalkozói kompetencia, pénzügyi ismeretek és iskolai teljesítmény alapján vizsgálva szignifikáns eltérést találtunk a vállalkozói kompetencia, a történelem és a magyar nyelv tantárgy iskolai teljesítményénél mindhárom klaszter között (10. táblázat). Ez azt jelenti, hogy a pszichológiai tőke jellemzői alapján kialakított csoportok jelentősen különböznek egymástól, így a pszichológiai tőke növekedésével együtt jár a vállalkozói kompetencia, a pénzügyi ismeretek és az iskolai eredményesség növekedése is. A pszichológiai tőke tehát egy olyan központi jellemzőnek tűnik, amely az eredményességet és a teljesítményt több szempontból is jelentősen befolyásolja, így az ennek fejlesztésére irányuló intervenció különösen indokolt lehet.

10. táblázat. Klaszterközéppontok a vállalkozói kompetencia, a pénzügyi ismeretek és az iskolai teljesítmény alapján

Klaszter	Elem- szám	Vállalkozói kompetencia	Pénzügyi ismeretek	Iskolai teljesítmény	Törté- nelem	Magyar nyelv
Kiegyensúlyozottak	178	70	6,97	3,61	3,51	3,56
Gyengébbek	104	60	6,91	3,48	3,25	3,32
Leszakadók	58	52	6,48	3,44	3,16	3,18

Kutatásunk utolsó lépéseként strukturális egyenlet modellel (SEM) megkíséreltük feltérképezni, hogy az általunk vizsgált pszichológiai tőkét jelentő dimenziók milyen hatást gyakorolnak a vállalkozói kompetenciára. Az AHS-P (Remény, megoldások) kivételével valamennyi skála szignifikáns helyet kapott a modellben. A modell illesztési statisztikai kielégítőek (NFI = 0,906; RFI = 0,701; IFI = 0,966; TLI = 0,737; CFI = 0,965; RMSEA = 0,122), a végső eredményváltozó (Vállalkozói Kompetencia) megmagyarázottsága 29% (7. ábra).



7. ábra. A Vállalkozói Kompetenciát befolyásoló tényezők SEM modellje

Az egyes változók közötti direkt kapcsolatok közül kiemelendő az Optimizmus (LOT-R) hatása a Remény, hajtóerőre (AHS-A), valamint a Remény, hajtóerőnek (AHS-A) az Énhatékonyságra (GSE) gyakorolt hatása, melyek a legerősebbek a modellben. A leggyengébb kapcsolat az optimizmus és az énhatékonyság között van, ám ne feledjük, hogy ez is szignifikáns. A többi kapcsolat hasonló erősségű (7. ábra és a 11. táblázat).

11. táblázat. A Vállalkozói Kompetenciát befolyásoló tényezők SEM modellben szereplő kapcsolatok tesztstatisztikái

Kapcsolat	St. Regresz-sziós súly	Próba-függvény értéke	Szig.
LOT-R (Optimizmus)--->AHS-A (Remény, hajtóerő)	0,330	6,452	<0,001
AHS-A (Remény, hajtóerő)--->GSE (Énhatékonyság)	0,353	6,813	<0,001
AHS-A (Remény, hajtóerő)--->BRS (Rugalmasság)	0,262	5,001	<0,001
LOT-R (Optimizmus)--->BRS (Rugalmasság)	0,248	4,749	<0,001
LOT-R (Optimizmus)--->GSE (Énhatékonyság)	0,157	3,024	0,002
AHS-A (Remény, hajtóerő)--->Vállalkozói Kompetencia Teszt	0,244	4,641	<0,001
GSE (Énhatékonyság)--->Vállalkozói Kompetencia Teszt	0,247	4,925	<0,001
BRS (Rugalmasság)--->Vállalkozói Kompetencia Teszt	0,238	4,877	<0,001

Megvizsgálva a direkt és indirekt kapcsolatok erősségét látható, hogy bár az optimizmusnak nincs közvetlen hatása a vállalkozói kompetenciára, mégis nagyon fontos szerepet játszik, hiszen több változón keresztül is gyakorol indirekt hatást a végső célváltozóra, melynek erőssége nagyságrendileg megegyezik a célváltozóra gyakorolt direkt hatásokkal (12. táblázat). Ez a jövőben tervezett intervenciók szempontjából fontos információ, hiszen látható, hogy a pszichológiai tőke különböző elemeire irányuló fejlesztés milyen várható eredményeket jelent.

12. táblázat. A Vállalkozói Kompetenciát befolyásoló tényezők SEM modellben szereplő direkt és indirekt (zárójelben) kapcsolatainak relatív erőssége

	LOT-R (Optimizmus)	AHS-A (Remény, hajtóerő)	BRS (Rugalmasság)	GSE (Énhatékonyság)
AHS-A (Remény, hajtóerő)	0,330 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
BRS (Rugalmasság)	0,248 (0,086)	0,262 (0)	0 (0)	0 (0)
GSE (Énhatékonyság)	0,157 (0,117)	0,353 (0)	0 (0)	0 (0)
Vállalkozói Kompetencia Teszt	0 (0,228)	0,244 (0,149)	0,238 (0)	0,247 (0)

Összefoglalás

Írásunk célja az volt, hogy bemutassuk a pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia közti kapcsolatot. Az elméleti áttekintésben bemutatott kutatási eredményeket saját vizsgálataink is megerősítették, hiszen a pszichológiai tőke, az iskolai teljesítmény és a vállalkozói kompetencia között pozitív irányú kapcsolatot mutattunk ki. Emellett rávilágítottunk arra, hogy a diákok által folytatott tanulmányok típusa és évfolyama befolyásolja a fiatalok pszichológiai tőkéjének és vállalkozói kompetenciájának nagyságát, illetve klaszterelemzéssel sikerült beazonosítanunk három különböző csoportot, amelyek a pszichológiai tőke minden elemében különböztek egymástól. A SEM modell alapján meghatároztuk, hogy a vállalkozói kompetencia közvetlenül az énhatékonyságból, a rugalmasságból és a remény-hajtóerő kettőséből táplálkozik, illetve hogy az optimizmus az előbb említett három dimenziót szignifikánsan közvetlenül erősítve fejti ki indirekt hatását a vállalkozói kompetenciára.

Az énhatékonyság, az optimizmus, a remény és a rugalmasság beépítése a vállalkozási ismeretek tananyagába nemcsak a diákok pszichológiai tőkéjének szintjét növelheti, hanem ezáltal a vállalkozói kompetenciájuk is gyarapodni fog. A pszichológiai tőke nagysága állapot-jellegű, ezért szükséges folyamatos fejlesztése. A közoktatás egyik fontos feladatának tartjuk, hogy a pozitív oktatás segítségével megtanítsuk a diákokat személyes kompetenciáik gyarapítására, a kutatási eredményünk alapján pedig magabiztosan állíthatjuk, hogy ebben a folyamatban érdemes a vállalkozói kompetenciákra és a pszichológiai tőke elemeire építeni.

Az énhatékonyság, az optimizmus, a remény és a rugalmasság beépítése a vállalkozási ismeretek tananyagába nemcsak a diákok pszichológiai tőkéjének szintjét növelheti, hanem ezáltal a vállalkozói kompetenciájuk is gyarapodni fog. A közoktatás egyik fontos feladatának tartjuk, hogy a pozitív oktatás segítségével megtanítsuk a diákokat személyes kompetenciáik gyarapítására, a kutatási eredményünk alapján pedig magabiztosan állíthatjuk, hogy ebben a folyamatban érdemes a vállalkozói kompetenciákra és a pszichológiai tőke elemekre építeni. A tananyagtartalom kialakításánál figyelembe kell venni a képzési terület jellegét és az évfolyam típusát, a gazdasági életből vett konkrét gyakorlati feladatok megoldásával, illetve különböző vállalatok tevékenységébe történő bekapcsolódással pedig az elméleti tudást át lehet ültetni a gyakorlatba is. A pszichológiai tőke és a vállalkozói kompetencia magasabb szintjével rendelkező munkavállalók sikeresebbek lesznek, akár vállalkozóként, akár alkalmazottként kezelik el jövőjüket.

Hornyák Andrea

BGSZC Budai Technikum

Fodor Szilvia

Debreceni Egyetem, Pszichológiai Intézet

Irodalom

- Achor, S. (2015). *A boldogság mint versenyelőny*. Budapest: HVG Kiadó Zrt.
- Albuquerque, A. F., Filho, E. E., Nagano, M. S. & Junior, L. A. P. (2016). A change in the importance of mortality factors throughout the life cycle stages of small businesses. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 8. DOI: 10.1186/s40497-016-0051-1
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. DOI: 10.1002/hrm.20294
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F. & Kibanja, G. M. (2016). Psychological capital and the startup capital – Entrepreneurial success relationship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 27–54. DOI: 10.1080/08276331.2015.1132512
- Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Bantu, E. & Otto, K. (2018). Psychological capital and entrepreneurial outcomes: the moderating role of social competences of owners of microenterprises in East Africa. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(26). DOI: 10.1186/s40497-018-0113-7
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. *Choice Reviews Online*, 35. Worth Publishers. DOI: 10.5860/choice.35-1826
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. In Adair, J. G., Belanger, D. & Dion, K. L., *Advances in Psychological Science, Vol. 1: Personal, Social and Cultural Aspects*. Hove, UK: Psychology Press. 51–71.
- Baron, R. A., Franklin, R. J. & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768. DOI: 10.1177/0149206313495411
- Bérdi Márk & Kóteles Ferenc (2010): Az optimizmus mérése: az Életszemlélet Teszt átdolgozott változatának (LOT-R) pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 65, 273–294.
- Bogáth Ágnes (2012). A vállalkozói attitűd szerepe a vállalkozásfejlesztésben In Nagy Imre Zoltán (szerk.), *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. II.* Budapest: Óbudai Egyetem. 201–218.
- Chen, S., Joardar, A. & Wu, S. (2017). Emerging differently: An examination of entrepreneurial optimism in emerging economies. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 9(4), 354. DOI: 10.1504/ijbem.2017.087818
- Csikszentmihályi Mihály (2018). *A jó üzlet*. Budapest: Libri Kiadó.
- Dweck, C. (2015). *Szemléletváltás: a siker új pszichológiája*. Budapest: HVG Kiadó Zrt.
- Fenghua, X., Haibei, L. & Le, Q. (2013). Research on the Relation between College Students' Psychological Capital, Entrepreneurial Intention and Entrepreneurial Ability – Based on the empirical analysis of the Chinese college students. *Journal of Convergence Information Technology*, 8(11), 229–237. DOI: 10.4156/jcit.vol8.issue11.26

- Fodor Szilvia & Molnár Adrienn (2020). Karaktererősségek az iskolában. Fogalmak, jellemzők és a fejlesztésre irányuló intervenciók. *Iskolakultúra*, 30(4–5), 20–39. DOI: 10.14232/iskkult.2020.4-5.20
- Ghani, M., Zia, B. & Mobaraki, M. H. (2013). Comparative study of students' psychological capital who have entrepreneurial education and have not entrepreneurial education case (Teheran University of Entrepreneurship and Mechanics). *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering*, 1(1), 43–49.
- Heitlerné Lehoczky Mária (2017). A pszichológiai tőke differenciáló szerepe a munkaerőpiacon. In Torgyik Judit (szerk.), *Válogatott tanulmányok a társadalomtudományok köréből*. Komárno: International Research Institute. 172–180.
- Heitlerné Lehoczky Mária (2018). Pszichológiai tőke – a munkavállalói személyiségben rejlő pszichológiai erőforrások. In Csiszárík-Kocsir Ágnes & Garai-Fodor Mónika (szerk.), *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VIII/1. Integrált vállalkozásfejlesztés*. Budapest: Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar. 93–105.
- Hmieleski, K. M. & Corbett, A. C. (2008). The contrasting interaction effects of improvisational behaviour with entrepreneurial self-efficacy on new venture performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 482–496. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2007.04.002
- Hmieleski, K. & Baron, R. (2009). Entrepreneurs' optimism and new venture performance: A social cognitive perspective. *Academy of Management Journal*, 52(3), 473–488. DOI: 10.5465/amj.2009.41330755
- Jafri, H. M. (2013). A study of the relationship of psychological capital and students' performance. *Business Perspectives and Research*, 1(2), 9–16. DOI: 10.1177/2278533720130202
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. DOI: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Junior Achievement Magyarország (2017): *Vállalkozási ismeretek pedagógusok részére. 8. Vállalkozói kompetencia*. http://ejam.hu/wp-content/uploads/2018/05/8_V%C3%81LLALKOZ%C3%93I-KOMPETENCIA.pdf
- Kaszás Borbála (2014). Pszichológiai tőke a felsőoktatásban. *Szakdolgozat*. Budapest: Budapesti Gazdasági Főiskola.
- Keller Tamás Péter (2009). Nemcsak a tudás számít – a pszichológiai tőke szerepe a kereseti egyenlőtlenségek magyarázatában. *PhD értekezés*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K. & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659–680. DOI: 10.1080/16184742.2017.1344284
- Kopp, M., Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1993): *Hungarian Questionnaire in Psychometric Scales for Cross-Cultural Self-Efficacy Research*. Berlin: Zentrale Universitäts Druckerei der FU.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn R. E., *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Barrett-Koehler. 241–261.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. DOI: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. DOI: 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001
- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209–221. DOI: 10.5465/amle.2008.32712618
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1–8. DOI: 10.1002/hrdq.21119
- Martos Tamás, Lakatos Csilla & Tóth-Vajna Rita (2014): A Remény Skála magyar változatának (AHS-H) pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15, 187–202.
- McKinsey & Company (2013). *Education to employment: Designing a system that works*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/social%20sector/our%20insights/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works.pdf>
- Nagy Péter (2017). Pszichológiai tőke: Az emberi kiválóság fejlesztése. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(3), 113–115.
- Pryce-Jones, J. (2010): *Happiness at work, Maximizing your psychological capital*. Wiley. DOI: 10.1002/9780470666845

- Repisky Máté (2015). *Vállalkozó személyiségjegyek és a vállalkozók megítélése három csoport szemszögéből*. <http://eco.u-szeged.hu/otdk-osszefoglalok/vallalkozoi-szemelyisegjegyek>
- Scheier, M. F., Carver, C. S. & Bridges, M. W. (1994): Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078. DOI: 10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995): Generalized self-efficacy scale. In Weinman, J., Wright, S. & Johnston, M., *Measures in health psychology: A user's portfolio*. Causal and control beliefs. Windsor: NFER-Nelson. 35–37.
- Sebora, T. C. & Tantiukoskula, S. (2010). Psychological Capital and the Entrepreneurial Intention of College Students. In Papanikos, G. T. (szerk.), *International Developments in Management Research*. Athén: Athens Institute for Education and Research. 199–220.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish – élj boldogan. A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- S. Gubik Andrea & Farkas Szilveszter (2013). Vállalkozói attitűdök kutatása egyetemi-főiskolai hallgatók körében. *Vezetéstudomány*, 44(7–8), 5–17.
- S. Gubik Andrea, Farkas Szilveszter & Kása Richárd (2018). A tervezett magatartás elméletének alkalmazása a vállalkozói hajlandóság alakulásának magyarázatára. *Közgazdasági Szemle*, 55(január), 74–101. DOI: 10.18414/ksz.2018.1.74
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200. DOI: 10.1080/10705500802222972
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M. & Sigmon, S. T. (1991): The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585. DOI: 10.1037/0022-3514.60.4.570
- Stagman-Tyrer, D. (2014). Resiliency and the nurse leader: The importance of equanimity, optimism, and perseverance. *Nursing Management*, 45(6), 46–50. DOI: 10.1097/01.numa.0000449763.99370.7f
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. DOI: 10.1016/s0090-2616(98)90006-7
- Storey, D. J. (2011). Optimism and chance: The elephants in the entrepreneurship room. *International Small Business Journal*, 29(4), 303–321. DOI: 10.1177/0266242611403871
- Szabó Renáta (2019): A pszichológiai tőke, az iskolai légkör és a tanulmányi teljesítmény összefüggéseinek vizsgálata. *Szakdolgozat*. Debreceni Egyetem.
- Szabó Renáta & Fodor Szilvia (2020): A pszichológiai tőke fogalma, jelentősége és fejlesztési lehetőségei az iskolában. *Iskolakultúra*, 30(10): 65–82.
- Takács Dávid (2005). A pénz (nem) boldogít (?). *Közgazdasági Szemle*, 52. (szeptember), 683–697.
- Trevelyan, R. (2008). Optimism, overconfidence and entrepreneurial activity. *Management Decision*, 46(7), 986–1001. DOI: 10.1108/00251740810890177
- Zachár László (2009). *Mindig van választás. Az Európai Unió kulcskompetenciái. Hallgatói Jegyzet*. Székesfehérvár: Perfekt Kiadó.
- Walumba, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. K. J. & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationship among leader and follower psychological capital, service climate and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937–963. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x

Absztrakt

Mind a pozitív pszichológiában, mind a közgazdaságtanban központi helyet foglal el a pszichológiai tőke fogalma, Nagy (2017) meghatározása szerint „egy egyén pozitív pszichológiai fejlettségi állapota, amely a következő elemekből építkezik: önhatékony, optimizmus, remény, reziliencia”. A humán tőkéhez kapcsolható fogalom a vállalkozói kompetencia is, amely az Európai Unió által megfogalmazott, egész életen át tartó tanulásához szükséges nyolc kulcskompetencia egyike. Mindkét tényező szerepet játszik az egyén iskolai és munkahelyi teljesítményében, elégedettségében, valamint a boldogabb élet elérésében. Kutatásunk célja, hogy bemutassuk a pszichológiai tőkének és a vállalkozói kompetenciának a munkaerőpiacon és az oktatásban betöltött szerepét, valamint a pszichológiai tőke, a vállalkozói kompetencia és a teljesítmény közti kapcsolatot.

Az adatfelvételt 342 gimnazista, gazdasági középiskolás és egyéb középiskolába járó diák körében végeztük. A lekérdezés módszere kérdőíves felmérés volt, amely több részből épült fel: teljesítménnyel kapcsolatos kérdések, Általános Énhatékonyági Skála, Életszemlélet Teszt, Remény Skála, Rövid Reziliencia Skála, Vállalkozói kompetencia teszt, Pénzügyi ismeret teszt. Kutatásunk eredményeként pozitív szignifikáns kapcsolatot mutattunk ki a pszichológiai tőke, a vállalkozói kompetencia és az iskolai teljesítmény között. Klaszterelemzéssel sikerült beazonosítanunk 3 különböző csoportot, amelyek a pszichológiai tőke minden elemében

különböztek egymástól. A SEM modell alapján meghatároztuk, hogy a vállalkozói kompetencia közvetlenül az énhatékonyságból, a rugalmasságból és a remény-hajtóerő kettőséből táplálkozik.

Összegzésképpen megállapíthatjuk, hogy a pszichológiai tőke magasabb szintjével rendelkező egyének magasabb vállalkozói kompetenciával rendelkeznek és jobb teljesítmény nyújtására képesek. A közoktatás egyik fontos feladatának tartjuk, hogy a pozitív pszichológiai személelmód oktatásba történő beépítésével megtanítsuk a diákokat személyes kompetenciáik felismerésére, gyarapítására, melyen keresztül a teljesítményük és a jóllétük is növekedhet.