



ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA

2018/3

ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA

2018/3

Alapítás éve: 1998

Megjelenik a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem,
az Eötvös Loránd Tudományegyetem
és a Debreceni Egyetem együttműködésének keretében,
a Magyar Tudományos Akadémia támogatásával.

A szerkesztőbizottság elnöke

Prof. Oláh Attila

E-mail: olah.attila@ppk.elte.hu

Szerkesztőbizottság

Demetrovics Zsolt	Faragó Klára
Jekkelné Kósa Éva	Juhász Márta
Kalmár Magda	Katona Nóra
Király Ildikó	Kiss Enikő Csilla
Molnárné Kovács Judit	N. Kollár Katalin
Münnich Ákos	Szabó Éva
Urbán Róbert	

Főszerkesztő

Szabó Mónika

E-mail: szabo.monika@ppk.elte.hu

A szerkesztőség címe

ELTE PPK Pszichológiai Intézet
1064 Budapest, Izabella u. 46.

Nyomdai előkészítés

ELTE Eötvös Kiadó

E-mail: info@eotvoskiado.hu

Kiadja

az ELTE PPK dékánja
ISSN 1419-872 X

TARTALOM

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK

Stereotypes of Adoptive and Interethnic Adoptive Families in Hungary..... 7
Keresztes-Takács Orsolya, Nguyen Luu Lan Anh

A pályaidentitás, párkapcsolati elköteleződés és családi háttértényezők összefüggései
a készülődő felnőtté válás idején..... 29
Elekes Szende, Mikuska Petra, Komlósi Piroska

A krónikus regulációfókusz kapcsolata a kockázatészleléssel és teljesítménnyel
egy szekvenciális befektetési szimulációban 51
Uatkán Ajna, Ruzsa Gábor, Faragó Klára

MŰHELY

A szervezeti együttműködés kutatása. Kiből és miért lesz jó szervezeti polgár?..... 69
*Szabó Zsolt Péter, Czibor Andrea, Restás Péter, Szászvári Karina, Ágoston Viktória,
Krasz Katalin*

MÓDSZERTAN

Diádikus adatelemzés: Actor–Partner Interdependence Model 99
Vajda Dóra, Rózsa Sándor

KONFERENCIABESZÁMOLÓ

Traumaeredetű disszociáció: Onno van der Hart Magyarországon..... 127
Szigeti F. Judit

EMPIRIKUS TANULMÁNYOK

STEREOTYPES OF ADOPTIVE AND INTERETHNIC ADOPTIVE FAMILIES IN HUNGARY



KERESZTES-TAKÁCS Orsolya

Doctoral School of Psychology, Eötvös Loránd University
Institute of Intercultural Psychology and Education, Eötvös Loránd University
keresztes-takacs.orsolya@ppk.elte.hu

NGUYEN LUU Lan Anh

Institute of Intercultural Psychology and Education, Eötvös Loránd University
lananh@ppk.elte.hu

SUMMARY

Background and aims: The aim of this paper is to present the stereotypes that emerge in society toward adoptive families. The general social attitude toward such families is also presented, focusing on parents adopting a Roma child.

Method: We carried out a survey ($N = 222$) focusing on the attitudes of Hungarian society toward adoption and interethnic and non-interethnic adoptive families. We asked about the attitudes toward adoption, adoptive parents and adopted children according to the stereotype content model.

Results: The majority of our hypotheses were confirmed: interethnic adoption is less accepted than adoption in general, and the stereotypes of Roma and non-Roma adopted children are valid when compared to biological children, i.e. they seem to be more prone to deviancy, and they are expected to be more grateful and less happy. Adoptive parents are considered to be warmer and friendlier, but there is a certain amount of sympathy and pity felt toward them compared with nonadoptive parents.

Discussion: The stereotypes existing in Hungarian society revealed in our research are the foundation for the stigmatized status of adoptive and especially interethnic adoptive families.

Keywords: adoption, stereotype, stereotype content model, interethnic families, Roma

BACKGROUND

Over the last decade several models and theories have tried to offer explanations for

the problems of adoptive families. There are approaches which focus on the child's non-optimal biological features (Lansford et al, 2001), the indulging love and care

of the adoptive parent (Glover et al., 2010), or on the parent's unrealistic expectations (Foli, 2010). There are other approaches which describe the problems related to the child as "adopted child syndrome" (Wegar, 2000). However, these theories do not reflect much on the social context in which the process of adoption actually happens. The actors of the adoption triad (Pavao, 2012), i.e. the adopted children, the adoptive parents and the biological parents, all have their own life-path, and these intersect in a given social context. The persons involved in the adoption are encumbered by society's stereotypes and are stigmatized by the stereotypes they are identified with.

Many researchers dealing with the topic of adoption emphasize the role stigmatization has in the adoption process. The stigma is a label with a strong emotional connection, and it is composed of an attitude expressing an overheated emotional approach and an over-generated view (Allport, 1999). This is a concept in social psychology which serves to describe and identify personal characteristics and features and has a discrediting effect on almost every point of society (Goffman, 1998). The break-out from the stigmatized role is hampered by several psychological and social-psychological processes; for example, the self-fulfilling prophecy, exposure to the stereotypes or the attitude of those stigmatizing hardly changing (Goffman, 1963). The stigma changes the person's social identity and consistently modifies their behavior according to the way they are treated by others. A number of studies have revealed that during adoption both the adopted children and the adoptive parents frequently face differentiation and the stigmatizing attitude of society (Miall, 1987; March, 1995; Wegar, 2000; Harrigan, 2009).

Our research does not include the third actor in the adoption triad, the biological parent, who – for fear of being stigmatized – usually hides the fact that she put her child up for adoption, and thus these parents are "judged and condemned persons who – for the luck of the persons wishing to adopt – do not want or can't raise their children due to their irresponsibility or parental inability" (Herczog, 2001: 63; translated by the authors) and as a consequence of these secrets live as phantoms in society.

Adoption as a stigma is therefore a result of several factors, which can be divided into the following categories: (1) biological foundations are more relevant than family relations; (2) the stigma of infertility – if this is reason for the adoption; and (3) the stigma of outlawry (Wegar, 1997; Miall, 1996). Public discourse and some representations in the media can give us the impression that general thinking in Hungary is ambivalent when it comes to adoption. On the one hand, it appreciates the effort to reshape the family model corresponding to the normative expectations, but on the other hand tends to see family models which are socially constructed and not based on blood relationships as being pathological or deviant (Neményi and Takács, 2015). The increasing tendency of *transracial* or *international adoption* (Goar et al., 2016; Yngvesson, 2010; Lancaster and Nelson, 2009) – in Hungary the term *interethnic adoption* is more commonly used – causes people to feel even more different as a result of possibly visible differences in physical appearance. Interethnic adoption occurs when the adoptive parents and the adoptive child have different ethnic backgrounds. The most common form of interethnic adoption in Hungary is when non-Roma parents adopt Roma children. In these

instances, the stigma of adoption becomes visible and permanent, especially if physical race-specific signs make the difference in ethnic origin clear (Wegar, 2000). The social stigma can be deeper and the difficulties can be more intense if the race-specific differences between the parents and the child are obvious (Maldonado, 2005; Yngvesson, 2010; Miall, 1996).

In Hungary it is a known fact that Roma children are overrepresented in the specialized child-care service-system (Havas et al., 2007), and thus they presumably constitute a higher proportion of the children waiting for adoption too – even if we do not have any official data on this (Szilvási, 2005). However, given the circumstances in Hungary, it is clear that adoptable Roma children are in a disadvantaged situation compared with non-Roma children (Neményi and Messing, 2007; Havas et al., 2007). At the same time, it is also a known fact that parents who do not specify an ethnic background before the adoption request – meaning that they would accept Roma children too – are likely to receive a Roma child. This leads to the creation of interethnic families. The current openly anti-Roma public discourse (Keresztes-Takács et al., 2016), and the general hostile attitude toward all minority groups (Simonovits and Bernát, 2016) make it highly relevant to investigate how this generally negative attitude can influence the attitude of the community toward such adoptive families and toward adoptive families in general.

Attitudes toward adoption

Society has historically stigmatized infertility, and couples without children still face the skepticism and negative judgment of

those around them. However, the way they are judged also depends on the reason why they are childless (Wegar, 2000).

Kirk (1964: 120) identified a pattern of “rejection of difference” or “acknowledgment of difference”, which is created by the adoptive parents, because the community consistently confronts them with the fact that they are different. In Hungary research has not yet been carried out on society’s views of adoption and adoptive families (Neményi and Takács, 2015). Nevertheless, a great amount of research has been done on this issue in other countries, especially in America.

Miall’s (1996) survey asked 150 Canadians about adoption, and found no differences between how adoptive and non-adoptive families were judged. This could be explained by the less durable nature of marriage, but it is also possible that the prejudice does not appear explicitly, as in Canada other prejudices also tend to appear in more clandestine, implicit forms (Son Hing et al., 2008). However, adoptive families do mention the differentiation they face in everyday situations (March, 1995). Miall (1987) found that in North America the idea of being married is closely connected to reproduction, and couples without children are labeled as deviant and unacceptable. This can be even more so in societies where fertility is a value, and being childless is a disgraceful and stigmatized status (Pongrácz, 2007).

Based on this, three major adoption-related stereotypes can be identified (Miall, 1987): (1) the biological link is important from the perspective of affection and caring, and the affection can only be half as good in the case of adoptive families; (2) the adopted child can be just half as valuable due to the unknown past and genetic background; and

(3) the adoptive parents are not “real” parents. As a result of these stereotypes the parents notice social sanctions too, and their awareness of the stigma influences how much they see their own family as real or authentic. Another study (Clark-Miller, 2005) emphasizes the responsibility of adoptive families, and focuses on the following dilemmas related to the perception of the adoptive families: (1) how the parents view themselves – as the same or different compared to biological parents; (2) how they view their child; and (3) how they wish to reveal and handle the issue of the adoption. Based on these issues, it would be interesting to examine whether the awareness of the difference is itself the basis for stigmatization, or whether it is the threatened identity that causes the feeling of being different.

Adoptive parents also feel this general differentiation from social workers and administrative staff working in adoption services, and one study has even come to the conclusion that the people working in the adoption system are more likely to stigmatize than the community in general (Miall, 1996). Five of the 27 administrative workers interviewed underlined the attitude of the community toward adoption, and especially toward interethnic adoption. The majority agreed on the importance of compatibility in terms of physical and psychological characteristics as a precondition for a successful adoption, and they therefore tend to try to recreate almost “biological families”, thus emphasizing even more the importance of the blood link (Miall, 1987). An organization in North America dealing with adoption periodically carries out surveys (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2002, 2007, 2013) on the attitude of the community toward adoptive

families. The results show that in America over the course of five years the proportion of those with favorable views toward adoption grew from 56% to 63%, and that 46% and then 57% thought that adoptive parents can be as satisfied as non-adoptive parents. Moreover, the overwhelming majority of those interviewed said that adoptions serve a good purpose in society. This trend therefore suggests that attitudes toward adoption and adoptive families are becoming more and more accepting and that the altruistic aspect of adoption is also more appreciated.

A recently published study from Singapore also suggests that general attitudes toward adoption are positive, but contrary to previous research and data, the attitude toward interethnic and international adoption is even more positive. The author’s explanation for this is the steadily increasing level of infertility and the limited number of children available for adoption in Singapore (Mohanty, 2014). This seems to be a general trend, as in the American attitude surveys related to adoption in 2002 and 2007 (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2002, 2007) the researchers focused on the differences between children adopted from foster homes and adopted children in general. However, in the results from 2013 (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013) international adoption seems to be much more dominant and appears as a point of reference alongside the two existing types of adoption. This survey also included race preferences, asking the respondents if they would have any racial preferences if they were to adopt (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013). The results show that people from the three major American racial groups – Caucasian, Hispanic, Afro-American – would prefer to

adopt a child from their own racial group. The group most likely to want to adopt exclusively from the own racial group were Caucasians (56%), followed by Afro-Americans (43%) and Hispanics (30%).

The Perception of the Adopted Child and Adoptive Parents

By comparing nearly one hundred articles (Juffer and IJzendoorn, 2005) a meta-analysis has demonstrated that adopted children suffer from more mental and behavioral problems than their non-adopted peers. However, further analysis led to findings which were contrary to their assumptions, as in the case of international adoptions fewer mental and behavioral problems were present than in the case of domestic adoptions. These analyses discuss the findings of research into adopted children. However, other researchers were interested in society's general view of adoption and adopted children. What does society think about them, and to what extent does society actually presume there are mental and behavioral problems or possible deviances? Several sources in the literature deal with the extent to which adopted children are more problematic (Juffer and IJzendoorn, 2005), however the explanations often seem to neglect the level of stigmatization the adopted children have to face (Wegar, 2000).

According to the findings of one study, one third of adopted children thought that "the people expect the adopted child to have problems" (Benson et al., 1994 quoted by Wegar, 2000). According to the findings of an American study using a semantic differential scale (Clark-Miller, 2005) respondents viewed adopted children as mean, weak and inactive compared to non-adopted

children, and ascribed a significantly lower status to being adopted as a child or being an adoptive parent. Behavioral disorders, school issues, alcohol and drug problems, and lower levels of self-confidence, happiness and well-being are all more associated with children adopted from foster care and adopted children in general than with non-adopted ones. Furthermore, 25-30% of the respondents questioned the mental health of the adopted child (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2007; Clark-Miller, 2005).

Adopted child identity can be linked to feelings of being different and inferior, especially in families where adoption is – perhaps implicitly – less accepted by the parents or by more distant relatives. The identity of minority group members may become distorted due to discrimination and feelings of inferiority, and they may also internalize these elements in their own self-esteem and self-perception (Breakwell, 1993). In the case of interethnic adoption, the adoption is obvious to outsiders because of the race-specific features (Harrigan, 2009). In Hungary international adoption is rare. In a domestic context, interethnic adoption typically refers to the adoption of Roma children by non-Roma parents. It is important to note that some Hungarian Roma, who are perceived as visibly different from the Hungarian majority, incorporate the feeling of being different into their identity due to the feedback received from those around them, in contrast to instances when people decide themselves whether or not to accept the differentiated status (Nguyen, 2012).

It is important to consider to what extent positive self-esteem and factors related to it – such as happiness, self-confidence or

emotional stability – are associated with adopted children and adopted Roma children, as in many cases their identity as an adopted child means they have to face the feeling of being different too. This can be even more difficult in the case of a visible adoption. An American study based on a sample of nearly 50,000 adopted children came to the conclusion that the self-esteem of adopted children is even higher than the national average (Benson et al., 1994 cited by Wegar, 2000). This phenomenon is, however, not unknown in the field of social psychology, as it has been observed that the self-esteem of members of various social minority groups is higher than that of the members belonging to the dominant groups of the given society (Crocker and Major, 1989). We presume that the conclusions of these studies can be applied to adopted children and their self-esteem, but what is the perception of society on this issue? It appears pertinent to determine the extent to which society judges the psychological and mental health of adopted children.

The relationship and bond created between the adoptive parents and their children (Lansford et al., 2001), and the perception of these have been the subject of several studies (Miall, 1987, Wegar, 2000). In a previous interview-based study, 85% of the respondents agreed with sentences which claimed that the bond with a biological child can be stronger than the one created with an adopted child (Wegar, 2000). Another study found that there is a stereotype in society which states that the biological link is the most important when it comes to care and love, and that as a result, affection can be only half as strong in adoptive families (Miall, 1987). In this very same study, the majority agreed with the claim

that identical physical and psychological features are important preconditions for a successful adoption and that common features can strengthen the link between parents and adopted children. Benson (1994 cited by Wegar, 2000) summarizes the results of a large-scale study focusing on adoptive parents, according to which a fifth of adoptive parents think that “society in general does not understand adoptive families” (363). These are the assumptions of key players in the adoption. At the same time, however, the research revealed that the parent–child relationship does not differ in adoptive and non-adoptive families.

There are several perceptions of adoptive parents. People may feel sorry about them, because they “could not have own children”, or they admire them because “it’s the saint metaphor” (Foli, 2010: 395). The latter can be especially valid if they adopt older, disabled or Roma children (Keresztes-Takács and Nguyen, 2017). Several studies have revealed the stigmatization of adoptive parents. One of them suggests that if someone’s adoptive status becomes known, the communication toward her/him changes. This can be either negative or positive; however, the change itself is important, as it creates a feeling of being different (March, 1995). The answers of the respondents showed that they viewed adoptive parents as different kinds of parents. In interviews conducted with adoptive mothers, the majority felt that the society differentiates adoptive parents from non-adoptive parents, and that the biological link plays a key role in this differentiation (Miall, 1987). It is therefore common for adoptive parents to experience society’s preference for biological families, and that their parental skills and the authenticity of their

parental roles are challenged (Neményi and Takács, 2015). In a study focusing on attitudes toward adoption, adoptive parents and their children were perceived in a more negative way and as less authentic, and the expected behavior is ambivalent and less supportive than in the case of the biological families (Clark-Miller, 2005). In the large-scale American Adoption Attitude Survey, 46% and later 57% of the respondents claimed that the adoptive parents are as happy as non-adoptive ones (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2002, 2007). In interviews with adoptive mothers, two thirds of the women thought that adoptive mothers are “the second best” compared to their biological counterparts (March, 1997). Motherhood is culturally linked to biological motherhood, and thus it is not surprising that adoptive mothers do not have the same authentic status (Wegar, 2000). During the interviews carried out with adoptive and biological mothers, it was mentioned that both groups have a strong, socially constructed, romanticized view of what a real mother should be like (March, 1997). The perception of adoptive parents and their children is therefore more negative and less authentic, and the expected behavior is ambivalent and less supportive, compared to the non-adoptive families (Clark-Miller, 2005).

According to the stereotype content model, there are four types of prejudice. These are the consequences of the relative status of the dominant group compared to other groups and of the various levels of dependency toward these (Fiske et al., 2002). It may be interesting to analyze the perception of adoptive families and families adopting Roma children by applying the stereotype content model (Cuddy et al., 2007) in order to

analyze how characteristic or non-characteristic the various general stereotypes, such as (parental) competence, (parental) capability, warmth and friendliness, and feelings including contempt, disgust, admiration, pride, pity, sympathy, envy, jealousy are in interethnic and non-interethnic adoptive families.

RESEARCH

After reviewing the academic literature relevant to this topic, we made the following hypotheses.

Hypotheses

1. Approval of adoption in general is higher than approval of interethnic adoption. We assume that a large proportion of respondents will agree with those parents who specify ethnic preference when it comes to adoption and that a large proportion of respondents will claim that it is important for the child and the parents to have a common ethnic background from the perspective of the family's unity.
2. Based on the academic literature focusing on adopted children and on previous studies (Benson et al., 1994 cited by Wegar, 2000; Clark-Miller, 2005; Juffer and IJzendoorn, 2005), we made the following hypotheses:
 - a. We assume that respondents will associate more deviances with the adopted child and especially with the adopted Roma child, and will therefore think that problems related to school performance, behavior, alcohol, drugs and medicines are more characteristic of these children (Abajo, 2008; Havas et al., 2001; Kende, 2013).

- b. We assume that a child's positive features, such as happiness, self-confidence and emotional stability are mostly associated with non-adopted children (Clark-Miller, 2005) and least associated with adopted Roma children (Kende, 2013, Neményi, 2007).
 - c. We assume that a feeling of gratitude is associated with the adoption itself, and within this we do not assume that there is a difference between Roma and non-Roma adopted children, but we assume that the respondents will claim that there is a stronger emotional bond between parents and their biological child than between parents and an adopted child (Miall, 1987)
3. With regard to adoptive parents, based on previous studies (Clark-Miller, 2005; Neményi and Takács, 2015; Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013) and the stereotype content model (Cuddy et al., 2007) we assume the following:
- a. In terms of stereotypes, we believe that the adoptive parents are perceived as being less competent, capable and authentic than non-adoptive parents (Neményi and Takács, 2015), yet at the same time they are considered warmer and friendlier (Cuddy et al., 2007) regardless of whether the adopted child is of Roma ethnicity or not.
 - b. We assume that there are ambivalent feelings toward adoptive parents, as we believe that besides admiration and pride (Foli, 2010), there is also contempt, as society prefers biological parenthood. Furthermore, we expect this to be emphasized even more in the case of adoptive parents with Roma adopted children.
 - c. We do not expect there to be envy and jealousy toward the adoptive parents, but we do assume that there will be pity (Cuddy et al., 2007) toward the adoptive parents who adopt a Roma child, and sympathy toward the adoptive parents with a non-Roma adopted child.

Sample

The research involved 222 persons, composed of 180 female (81.1%) and 42 (18.9%) male respondents. The average age of the respondents was 35.49 (SD = 11.96) years. The questionnaire also included questions focusing on demographic background-variables, i.e. beside the gender and the age of the respondents we also asked them about place of residence (capital city 59.5%, county town 13%, town 11.3%, village 9%, abroad 7.2%), level of education (vocational schools and centralized training 3.2%, high school diploma 15.7 %, academic degree 81.1%), financial situation (below average 8.6%, average 64.8%, above average 26,6%) and ethnicity (Hungarian 95%, other (Jewish, Roma, Bulgarian) 5%). In addition to this, we asked about the respondents' marital status (married 35.6%, partnered 36,1%, single 19.8%, divorced 5.9%, widow 1.4%, 1,2% no response) and the number of children they have (43.7% had at least one child).

Process

The study was approved by the Research Ethics Committee of the Faculty of Education and Psychology at Eötvös Loránd University. On the first page of the questionnaire, respondents had to indicate

whether or not they agreed to take part in the research. In order to encourage the respondents to take part, we also organized a lottery. The approval from the Research Ethics Committee contains the detailed description of this too. We created online questionnaires and edited these using Google spreadsheets. Respondents were then able to provide their responses using these platforms. The sampling method we applied was the “snowball-method”. First, we sent the questionnaire to easily accessible respondents and asked them to forward it to others. In order to avoid distortion in the sample, we gave the online questionnaire the title “Beliefs about family”, thereby avoiding the word “adoption”. We therefore tried to avoid only or mainly receiving responses from those with experience of adoption-related issues. The link to the online questionnaire was also published in specific groups on social media, where we also asked potential respondents to forward it to their friends. We then analyzed the data using SPSS 20.0 statistical software.

Method

The questionnaire comprised several parts and was published online for the respondents. Participation was voluntary. In the first part we formulated the questions based on several American attitude studies focusing on adoption and adapted these to the Hungarian context (Clark-Miller, 2005; Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013).

In order to preserve the meaning of each item in every construction that we intended to measure, we applied the method of double translation. We adapted the questions containing the term “international adoption” to the Hungarian context by

using the expression “adoption of Roma children”. In this current paper we do not refer to all parts of the questionnaire, and we will only present the variables which are necessary in order to check our hypotheses.

First we asked our respondents to indicate on a 1–5 Likert scale the extent to which they support adoption. Then using a feeling thermometer we asked them to give a value from 1 to 100 for both adoption in general and interethnic adoption in Hungary, which refers to the adoption of Roma children (0 – very negative; 50 – neutral; 100 – positive) (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013).

The following questions focused on the extent to which our respondents find it acceptable for future adoptive parents to specify a preference for the ethnicity of future adopted child (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013). We also used our own question to measure the extent to which respondents feel common ethnic background is important within a family.

The associations and social representations of both Roma and non-Roma adopted children were measured on a three-point scale (less likely, equally likely, more likely) (Clark and Miller, 2005; Dave Thomas Foundation for Adoption, 2013). For this question respondents had to indicate the extent to which they associate certain behaviors or characteristics with adopted children and then with Roma children compared to non-adopted children (which statistically meant the midpoint [2]). The questions were worded as follows: “*Do you think adopted children are [...] compared to non-adopted children?*” and “*Do you think adopted Roma children are [...] compared to non-Roma and non-adopted children?*”. These questions included the following

behaviors and characteristics: problems at school, future behavioral disorders, future alcohol or drug-related problems, future medicine-related problems, future emotional and psychological stability, happiness and self-confidence, future gratitude to parents and a close relationship with parents in the future.

We measured how adoptive parents and adoptive parents with Roma children are perceived through a series of questions based on the stereotype content model (Cuddy et al., 2007). The respondents had to indicate on a seven-point scale the extent to which certain concepts on the stereotype scale and feeling scale are characteristic of adoptive parents compared with non-adoptive parents (which meant statistically the midpoint [4]). The concepts on the stereotype scale were (parental) competence, (parental) capability, warmth and friendliness, and on the feeling scale they were contempt, disgust, admiration, pride, pity, sympathy, envy and jealousy. Respondents then had to answer the same questions, but in relation to parents adopting a Roma child.

RESULTS

Perception of adoption and interethnic adoption

From the Independent Sample T-test results we can conclude that in general the attitude toward adoption in general ($M = 80,10$, $SD = 21,86$) is more positive ($M = 66,70$, $SD = 29,40$) than the attitude toward the adoption of Roma children ($t = 5,451$, $p < 0,001$, Cohen's $d = 0,517$). The less respondents approve of the adoption of Roma children, the more they think that common

ethnic background is an important condition for the unity of the family ($r = -0,597$, $p = <0,001$), and the more they approve of future adoptive parents specifying a preference for the ethnicity of the child ($r = -0,623$, $p = <0,001$). 17.1% agreed that a common ethnic background was important within the family, while 32% approved of future adoptive parents specifying a preference for the ethnicity of the child.

Stereotypes of Roma and non-Roma adopted children

Based on the results of Repeated Measures Analysis of Variance, we can demonstrate that there is a significant difference ($p < 0,001$) in all the questions referring to the four problems – educational, behavioral, alcohol-related, and drugs and medicine-related problems. As for problems at school, there is an overall significant difference between the three analyzed groups (ANOVA, post hoc Games Howell test, $F = 64,334$, $p < 0,001$), as well as when we compare the three groups to each other. This suggests that respondents assume adopted children will have more problems at school than non-adopted children ($M = 2,14$, $SD = 0,41$) and that adopted Roma children will have even more problems ($M = 2,41$ $SD = 0,53$) (post hoc Games Howell test $p < 0,05$, between non-adopted – adopted Cohen's $d = 0,495$; non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0,560$; adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0,565$). Behavioral problems (ANOVA, $F = 32,624$, $p < 0,001$) were also primarily associated with adopted Roma children ($M = 2,29$, $SD = 0,51$), followed by adopted children ($M = 2,20$, $SD = 0,45$) and the post hoc analysis comparing the non-adopted and two adopt-

ed groups find differences (post hoc Games Howell test $p < 0.05$, between non-adopted – adopted Cohen's $d = 0.639$; non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.818$). Alcohol and drug-related problems (ANOVA, $F = 11.952$, $p < 0.001$) were also mainly associated with adopted Roma children ($M = 2.15$, $SD = 0.43$), followed by adopted children ($M = 2.05$, $SD = 0.36$), when compared with non-adopted children (post hoc Games Howell test $p < 0.001$, between non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.482$; adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.248$). The result of the Analysis of Variance shows that there is a significant difference in medicine usage between the groups (ANOVA, $F = 9.993$, $p < 0.001$). The post hoc analysis comparing the groups showed a significant difference (post hoc Games Howell test $p < 0.001$, non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.450$; adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.233$) between non-adopted and Roma adopted and adopted and Roma adopted children, as drugs use was primarily associated with adopted Roma ($M = 2.13$, $SD = 0.41$) followed by adopted ($M = 2.04$, $SD = 0.36$) children, when compared with non-adopted children. Conversely, there was no difference between adopted and non-adopted children for alcohol or drugs (post hoc Games Howell test $p > 0.05$), and medicine usage (post hoc Games Howell test $p > 0.05$).

In order to test our sub-hypothesis, we checked with Analysis of Variance the positive statements referring to the children – happiness, self-confidence, and emotional stability – to see whether these are more associated with adopted children and adopted Roma children than with non-adopted children. We found that the perception of emotional stability (ANOVA, $F = 6.000$,

$p < 0.05$), self-confidence (ANOVA, $F = 3.387$, $p < 0.001$) and happiness (ANOVA, $F = 13.955$, $p < 0.5$) differs considerably between the groups of children, as adopted children are associated with lower levels of emotional and psychological stability, happiness and self-confidence than non-adopted children. Further analyses have revealed that the difference is significant between both groups of non-adopted and adopted children (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, emotional and psychological stability dimension: between non-adopted – adopted Cohen's $d > 0.410$; non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.229$; self-confidence dimension: nonadopted – adopted Cohen's $d = 0.449$; non-adopted – Roma adopted Cohen's $d = 0.521$); however, there is no difference between the two adopted groups – Roma ($M_{\text{emo}} = 1.91$, $SD = 0.56$, $M_{\text{self-conf}} = 1.81$, $SD = 0.49$) and non-Roma ($M_{\text{emo}} = 1.86$, $SD = 0.47$), ($M_{\text{self-conf}} = 1.86$, $SD = 0.43$) (Post hoc Games Howell test $p = 0.365$). As for the perception of happiness, even if there is a significant difference between the groups (ANOVA, $F = 3.387$, $p < 0.05$), based on further analyses between the groups the only difference is between non-adopted children and adopted Roma children ($M = 1.92$, $SD = 0.41$, Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.262$), and there is no correlation (Post hoc Games Howell test $p > 0.05$) with adopted children ($M = 1.97$, $SD = 0.36$). In terms of association with gratitude, there was a significant difference for adopted children according to the Analysis of Variance (ANOVA, $F = 8.302$, $p < 0.001$). This difference still appears when we compare the non-adopted group and the two groups of adopted children (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, non-adopted – adopted Cohen's $d = 0.119$; non-adopted – Roma adopted

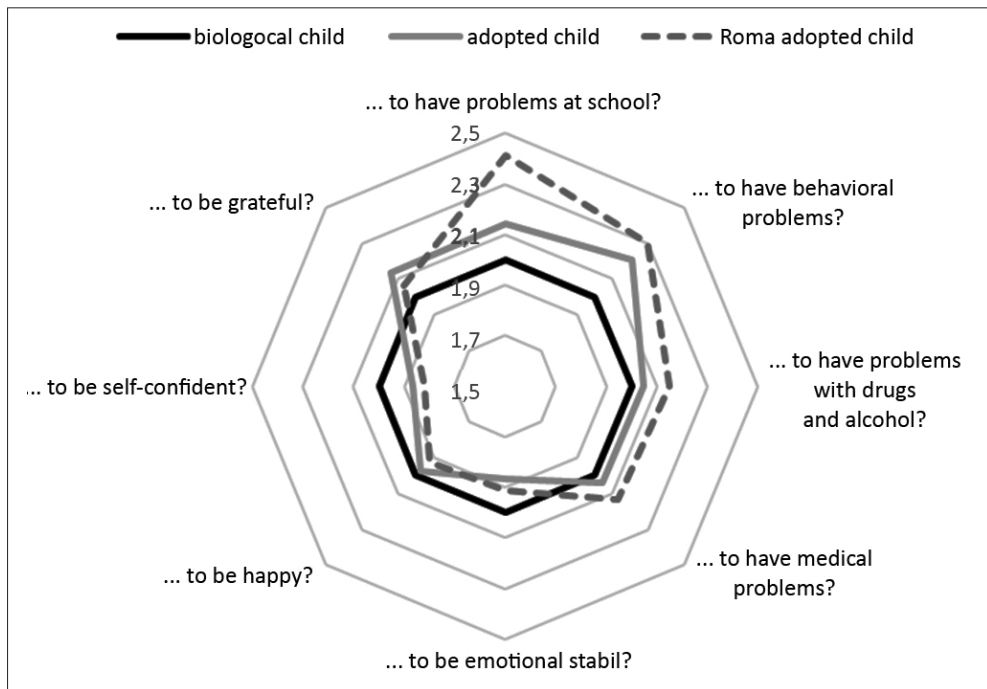


Figure 1. Stereotypes related to adopted and Roma adopted children ($p < 0,05$)

Cohen's $d = 0.016$), however we did not find any difference between Roma ($M = 2.06$, $SD = 0.41$) and non-Roma ($M = 2.13$, $SD = 0.45$) adopted children (Post hoc Games Howell test $p > 0.05$). With regard to close bonds we did not find any difference between non-adopted, adopted and adopted Roma children (ANOVA, $F = 0,863$, $p > 0,05$).

Stereotypes of parents adopting Roma and non-Roma children

From the Analysis of Variance we found that there is no difference in terms of perceived parental capability (ANOVA, $F = 1.337$, $p > 0.05$) and competence (ANOVA, $F = 0.910$, $p > 0.05$) between non-adoptive parents, adoptive parents and adoptive parents with Roma children, however there is a significant difference in relation

to warmth and friendliness. The parents judged to be the warmest and friendliest are those who adopt a Roma child ($M_{\text{friendly}} = 4.17$, $SD = 0.80$), ($M_{\text{warmth}} = 4.13$, $SD = 0.83$), followed by adoptive parents in general ($M_{\text{friendly}} = 4.05$, $SD = 0.67$), ($M_{\text{warmth}} = 4.05$, $SD = 0.77$). The Post hoc Games Howell test allowed us to compare within the groups for the category of warmth ($p < 0.05$, Cohen's $d = 0.292$) and friendliness ($p < 0.05$, Cohen's $d = 0.238$), and we found that there is a significant difference between non-adoptive parents and parents who adopt a Roma child. However, there was no significant difference between other groups (Post hoc Games Howell test $p > 0.05$).

Our findings then go on to indicate how adoptive parents are judged on the emotional scales of admiration, pride, disgust and contempt. The compact sample Analysis of

Variance showed that there is no significant difference in terms of admiration (ANOVA, $F = 0.172$, $p > 0.05$) and contempt (ANOVA, $F = 1.124$, $p > 0.05$); however, there is a significant difference in terms of pride (ANOVA, $F = 3.311$, $p < 0.05$) and disgust (ANOVA, $F = 4.161$, $p < 0.05$). In the case of pride, the difference is between non-adoptive and adoptive parents (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.215$), and between non-adoptive parents and parents adopting Roma (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.264$). However, there is no difference between the two adopting groups (Post hoc Games Howell

test $p > 0.05$). Based on these results, we can affirm that compared with non-adoptive parents, adoptive parents ($M = 3.86$, $SD = 0.92$), and then parents adopting a Roma child ($M = 3.82$, $SD = 0.94$) trigger fewer feelings of pride. In terms of disgust, it is only between adoptive parents ($M = 3.91$, $SD = 0.78$) and adoptive parents with a Roma child ($M = 4.16$, $SD = 0.98$, Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.223$) that there is a difference. Adoptive parents therefore give rise to less disgust and the adoptive parents with a Roma child give rise to more disgust when compared with non-adoptive parents.

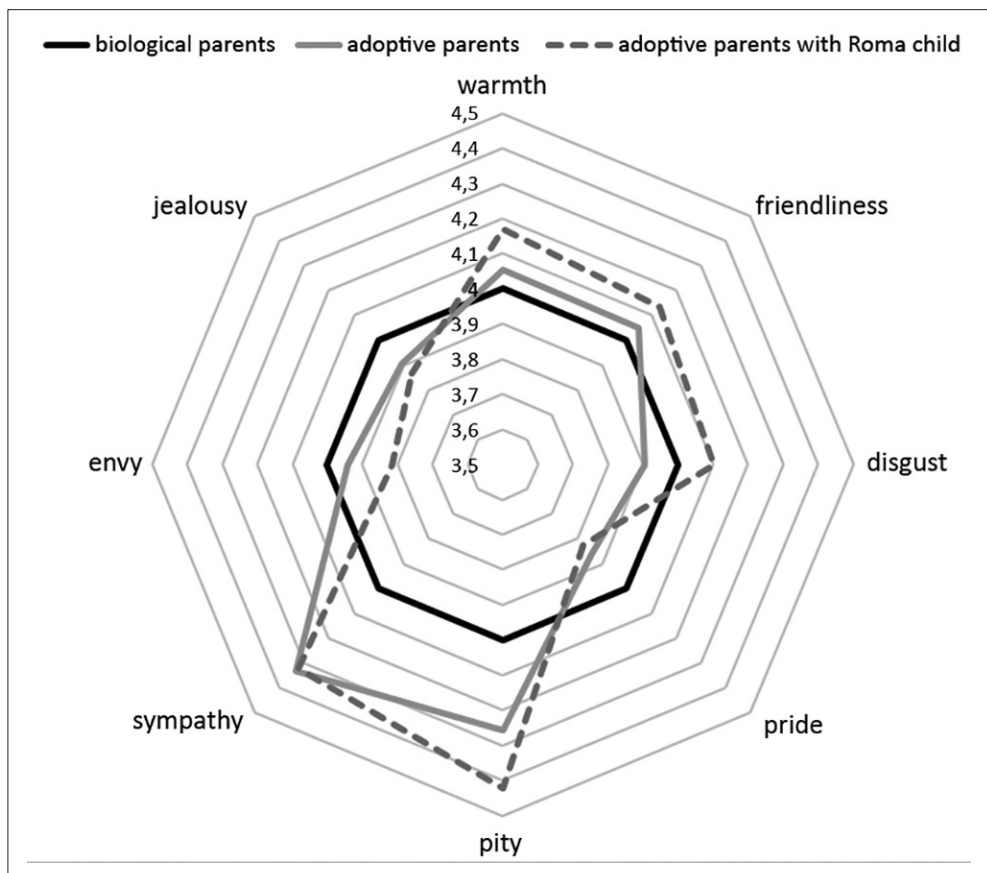


Figure 2. Stereotypes related to adoptive parents and parents adopting Roma child ($p < 0,05$)

There are significant differences between the groups for all four feelings in the category of pity and jealousy. Envy (ANOVA, $F = 5.168$, $p < 0.05$) and jealousy (ANOVA, $F = 2.834$, $p < 0.05$) are less associated with adoptive parents ($M_{\text{envy}} = 3.94$, $SD = 0.74$, $M_{\text{jealous}} = 3.91$, $SD = 0.77$) and even less associated with adoptive parents with a Roma child ($M_{\text{envy}} = 3.81$, $SD = 0.78$, $M_{\text{jealous}} = 3.86$, $SD = 0.72$). We found a significant difference between non-adoptive parents and adoptive parents with a Roma child, both in terms of envy (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.336$) and jealousy (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, Cohen's $d = 0.264$). There is a significant difference in terms of pity (ANOVA, $F = 18.369$, $p < 0.05$) and sympathy (ANOVA, $F = 15.430$, $p < 0.05$). Sympathy, however, is expressed more toward adoptive parents ($M_{\text{adpt}} = 4.33$, $SD = 0.89$, $M_{\text{adptR}} = 4.30$, $SD = 0.87$), whereas pity is expressed more toward parents adopting a Roma child ($M_{\text{adpt}} = 4.25$, $SD = 0.97$, $M_{\text{adptR}} = 4.42$, $SD = 0.84$) when compared with non-adoptive parents. The results of the post hoc analyses carried out between the groups show that it is only between non-adoptive and adoptive parents and parent adopting Roma child that there is a significant difference for both of these feelings (Post hoc Games Howell test $p < 0.05$, sympathy dimension: between non-adoptive and adoptive parents Cohen's $d = 0.529$, non-adoptive and parent adopting Roma child Cohen's $d = 0.525$; pity dimension between non-adoptive and adoptive parents Cohen's $d = 0.374$, non-adoptive and parent adopting Roma child Cohen's $d = 0.712$). There is no difference between adoptive parents and parents adopting a Roma child (Post hoc Games Howell test $p > 0.05$) in terms of pity or sympathy.

DISCUSSION

We considered it important to investigate how Hungarian society perceives adoption, how Hungarians think about children living with their biological parents compared to adopted children and adopted Roma children, and how they relate to adoptive parents and adoptive parents of Roma children. In public discourse both dignity and contempt were associated with the adoption in general, which makes the everyday lives of adoptive families more difficult (Foli, 2010; Neményi and Takács, 2015). We assume that this is particularly the case in interethnic families, where discrimination against adoptive families is added to general anti-Roma sentiment. Although the academic literature indicates a need for and approval of interethnic adoption due to the high infertility rate (Mohanty, 2014), the general rejection present in Hungary (Simonovits and Bernát, 2016) causes us to assume that interethnic adoption is less-approved family construction. Our initial assumption based on these research findings has been confirmed, as adoption in general has a higher approval ratio, and is associated with more positive feelings than interethnic adoption. This is also reflected in the finding that those who tend not to approve of the adoption of Roma children tend to emphasize the importance of ethnic homogeneity within the family. They also consider it acceptable for future adoptive parents to specify a list of ethnic preferences, thereby excluding the adoption of Roma children. According to a study on prospective adoptive parents in Budapest, in 2013 66% of applicants set ethnic exclusions (Neményi and Takács, 2015), but in our sample only 32 approved of this atti-

tude. This significant difference could be explained by the fact that in our survey respondents perceived the adoption as a theoretical and abstract situation. However, it is possible that a real-life situation would alter the approval ratio.

The findings published in the international academic literature led us to assume that in Hungary we will also find a certain amount of ambivalence in terms of attitudes towards adoptive families. This dual judgment is especially valid for adoptive parents, who are associated with the stereotype of being warm and as well as receiving pity from the community, while the children are more associated with a lower level of satisfaction, less happiness and with a higher level of school and behavior-related problems.

The results therefore reflect the general view that adopted children are more prone to deviancy than their non-adopted counterparts. Society tends to presume that there is a difference between adopted and non-adopted children in terms of school problems or adaptation. Our assumptions relating to how children are associated with certain deviances were supported, as most of these are associated with adopted children, and especially with adopted Roma children. Analysis of further responses provided us with valuable results. According to these findings, behavioral disorders appearing later on are thought to be due to the adoption, as we did not find any significant difference between Roma and non-Roma children. Respondents associated the various behavioral disorders and problems related to school, alcohol and drugs more with the adopted than non-adopted children. These findings are in line with the result of the American attitude survey

(Dave Thomas Foundation for Adoption, 2007; Clark-Miller, 2005). Within deviant behavior, drug use is more associated with adopted children of Roma ethnicity, as there was no difference between adopted and non-adopted children in this aspect. The stereotypes associated with adopted Roma children may stem from the Hungarian social context, and even if we do not have any comparative data we can assume – based on the general and open anti-Roma narratives in Hungary –, that this is one reason why far more potential problems are associated with adopted Roma children with than other children. Our findings in this sense confirm the results of previous studies focusing on society's general view of Roma children (Abajo, 2008; Havas et al.; 2001, Kende, 2013), as society tends to associate a higher level of drug use with Roma youth, even if they become children of ethnically Hungarian parents through adoption.

We also assumed that the identity of being adopted may cause those affected to feel different and that feelings of inferiority mean that positive self-esteem and other emotions, such as happiness, self-confidence and emotional stability, are associated less with adopted children. Based on our results, we can claim that our hypothesis proved to be correct, as in line with previous studies (Dave Thomas Foundation for Adoption, 2002; Clark-Miller, 2005) emotional and psychological stability, happiness and self-confidence are less associated with adopted children than their non-adopted counterparts. However, we did not find any difference between the attributions to Roma and non-Roma adopted children. Therefore, society's assumption that in the future a child will be less emotionally

and psychologically stable, and less happy and self-confident is more linked to the fact that they are adopted and not the fact that they are Roma.

Based on the three major stereotypes related to the adoption – that the biological link is more important, that there cannot be such a strong emotional connection and that adoptive parents are not real parents (Miall, 1987) – we assumed that when it comes to judging the intensity of emotional connection, the bond between adopted children and their adoptive parents would be less strong than that between children and their biological parents, and inversely proportionate to this they would expect gratitude from the adopted child toward his/her parents. Our hypothesis on the emotional connection was, however, not confirmed, as there was no difference in how the intensity of the emotional connections between the groups was judged. Therefore, contrary to our assumption, the respondents did not presume that the emotional connection between parents and children in adoptive families is less intense. Our hypotheses focusing on gratitude were, however, confirmed, as respondents perceived that adopted children would have more gratitude, but there was no significant difference between the Roma and non-Roma adopted children. This indicates that the respondents associate the sentiment of gratitude with adoption.

In this study we measured the stereotypes of adoptive parents using the concepts in the stereotype content model (Cuddy et al., 2007). Based on this, contrary to our assumption, we found that there is no difference in terms of parental warmth and authenticity between adoptive and non-adoptive parents. Our initial assump-

tion was that parental ability and authenticity could be questioned in the case of adoption (Neményi and Takács, 2015); however, this was not confirmed in this research. As for the other aspects of the stereotype content model (Cuddy et al., 2007), our initial assumptions proved to be correct, as adoptive parents are viewed as friendlier and warmer. Initially we did not focus on the issue of whether these perceptions would be higher in the case of adoptive parents or the parents who adopt a Roma child, but our results show that parents who adopt a Roma child are considered warmer and friendlier.

Ambivalent feelings toward adoptive parents were measured in this study by examining what respondents associate with various feelings based on the stereotype content model (Cuddy et al., 2007). We initially assumed that this ambivalence would be found in the categories of admiration, pride and contempt, but the findings only partly support this assumption. In terms of admiration and contempt there was no difference between the various groups of parents – non-adoptive parents, adoptive parents and adoptive parents with a Roma child. However, at the same time there were differences related to admiration and disgust, which we did not assume initially. The feeling of admiration was associated more with the adoption itself, while disgust was associated more with the adoption of Roma children. The association of feelings linked to admiration with adoptive parents may stem from the stereotype that adoption is a noble social act, a sort of altruistic gesture (Foli, 2010). Disgust, even if this seems an overwhelmingly negative term, was strongly associated with the adoption of Roma children. The clear association

with this strong emotion is probably down to anti-Roma stereotypes.

The four feelings linked to pity and jealousy revealed differences between non-adoptive parents, adoptive parents and parents adopting a Roma child. Based on our results, we can claim that in accordance with our assumption that there is less envy and jealousy of adoptive parents. However, at the same time there is a significant amount of pity and sympathy toward them. Pity – as we assumed – is felt more toward parents adopting a Roma child, while sympathy is felt more toward adoptive parents who do not adopt a Roma child. This feeling of pity may result from the fact that society is likely to consider that parents adopting Roma children have to deal with problems stemming from the Roma identity and the social difficulties it causes in addition to the stigmatized nature of the adoption itself (Bogár, 2011).

Limitations

Several aspects of this issue still need to be investigated. It would be useful to reveal the stereotypes which are related to the third person involved in the adoption process, i.e. the parent who puts the child up for adoption. This issue has been somewhat neglected by researchers to date. In this study, unlike in previous studies, we analyzed parents using a different approach, by applying a research method, i.e. the stereotype content model, which did not allow for a more detailed comparison with the results of former studies. This paper – besides the questions it includes – applied several measuring methods that have not been mentioned in the methods section. It would, however, be worth looking for correlation with these factors too. For example, it

would be interesting to examine data relating to manifestations of anti-Roma attitudes and their influence on interethnic adoptive families.

CONCLUSION

Our findings reflect the fact that in Hungary today it is possible to gauge the status of adoption by examining the public views on adopted children and adoptive parents. The stereotypes and misconceptions which exist in Hungarian society, and which have been revealed through our research, may feed the stigmatization of adoptive families, especially in the case of interethnic adoptions. In such cases, adoptive families have to face, besides general views on adoption, general anti-Roma sentiment as well (Keresztes-Takács et al., 2016).

As for adopted children, the general view in society is that an adopted child is different from other children (March, 1995; Miall, 1996; Clark-Miller, 2005). This differentiation is reflected in the assumptions that adopted children are prone to various problems and deviancies, or in assumptions that they are not as happy, self-confident or stable as their non-adopted counterparts. However, in terms of the emotional links, there is no difference between these groups of children.

The analysis of the stereotypes of adoptive parents and association with feelings proved that several, apparently contradictory feelings and stereotypes exist in the case of both interethnic and non-interethnic families. The biggest contradiction can be observed in the way parents adopting Roma children are judged. They are associated with warmth and friendliness, yet also with pity and disgust. Even if there are no comparative

research findings referring to the stereotype content model, we can affirm that the double or mixed feelings appearing in other societies are present in Hungary too. The Hungarian situation corresponds to the findings of

Clark-Miller (2005) in that adoptive parents are perceived as less authentic, and they are looked upon in a more negative way, and that expected behavior is more ambivalent and less supportive than in non-adoptive families.

ÖSSZEFOGLALÓ

AZ ÖRÖKBEOFAGADÓ ÉS AZ INTERETNIKUS ÖRÖKBEOFAGADÓ CSALÁDOKKAL KAPCSOLATOS SZTEREOTÍPIÁK MAGYARORSZÁGON

Háttér és célkitűzések: A tanulmány célja az örökbefogadó családokat körülvevő társadalmi közeg szociálpszichológiai és interkulturális vonatkozásainak bemutatása, vagyis az örökbefogadó családokat körbevevő társadalmi kontextus vizsgálata. Célunk annak feltárása, hogy a társadalomban milyen vélekedések, sztereotípiák fogalmazódnak meg az örökbefogadó családokkal kapcsolatban és milyen a társadalom viszonyulása ezen családokhoz különösen abban az esetben, ha nem roma szülők roma gyermeket fogadnak örökbe.

Módszer: 2016 nyarán készített kutatásban kérdőív segítségével mértük fel (N = 222), hogy ma a magyar társadalom hogyan viszonyul az örökbefogadáshoz, valamint az örökbefogadó interetnikus és nem interetnikus családokhoz. Az örökbefogadáshoz, örökbefogadó szülők-höz és örökbefogadott gyermekekhez kapcsolódó attitűdöt a sztereotípiá-tartalommodell alapján kérdeztük.

Eredmények: Feltételezéseink nagy része beigazolódott, miszerint az interetnikus örökbefogadás kevésbé elfogadott, mint az örökbefogadás általánosságban. Valamint örökbefogadott gyermekekkel és azon belül a roma gyermekekkel kapcsolatban élnek azon sztereotípiák, elvárások, miszerint biológiai családdal felnövekvő társaikkal szemben hajlamosabbak devianciákra, hálásabbnak kell lenniük szüleiknek, valamint kevésbé boldogok. Az örökbefogadó szülők esetében eredményeink alapján elmondható, hogy általánosságban melegszívűbbnek és barátságosabbnak ítélik őket. De emellett az együttérzés és a szánalom érzete is érvényesül összehasonlítva a nem örökbefogadó szülőkkel, ez utóbbi különösen igaz roma gyermeket örökbefogadó szülőknél.

Következtetések: Ezen magyar társadalomban élő örökbefogadással kapcsolatos és jelen kutatásban kimutatott sztereotípiák és tévhitek alapjául szolgálnak az örökbefogadó családok stigmatizált helyzetére, különösen ha interetnikus örökbefogadásról beszélünk, amely esetben a családoknak az általános romellenes közhangulattal is meg kell birkóznuk.

Kulcsszavak: örökbefogadás, sztereotípiá, sztereotípiá-tartalommodell, interetnikus, roma

REFERENCES

- ABAJO ALCALDE, J. E. (2008): *Cigány gyerekek az iskolában*. [Gypsy children at school]. Translated from Spanish into Hungarian by Papp Attila. Nyitott Könyvműhely, Budapest.
- ALLPORT, G. W. (1999). *Az előítélet*. [The Prejudice]. Osiris Kiadó, Budapest.
- BOGÁR Zs. (2011): *Az örökbefogadás lélektana*. [Psychology of Adoption]. Ágacska Alapítvány az Örökbefogadásért és a Családokért, Budapest.
- BREAKWELL, G. M. (1993): Social representations and social identity. *Papers on Social Representation*, 2(3). 198–217.
- CLARK-MILLER, K. M. (2005): The adoptive identity: stigma and social interaction. PhD Dissertation. The University of Arizona. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10150/195518> (Downloaded on 16 January 2018)
- CROCKER, J., MAJOR, B. (1989): Social stigma and self-esteem. The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4). 608–630.
- CUDDY, A. J. C., FISKE, S. T., GLICK, P. (2007): The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4). 631–648.
- DAVE THOMAS FOUNDATION FOR ADOPTION (2002): *National foster care adoption attitudes survey*. Harris Interactive. <http://empoweredtoconnect.org/wp-content/uploads/Adoption-Attitudes-Study-June-2002.pdf> (Downloaded on 16 January 2018)
- DAVE THOMAS FOUNDATION FOR ADOPTION (2007): *National foster care adoption attitudes survey*. Harris Interactive. https://dciw4f5317k9i.cloudfront.net/wp-content/uploads/2012/10/ExecSummary_NatlFosterCareAdoptionAttitudesSurvey.pdf (Downloaded on 16 January 2018)
- DAVE THOMAS FOUNDATION FOR ADOPTION (2013): *National foster care adoption attitudes survey*. Harris Interactive. Retrieved from <https://dciw4f5317k9i.cloudfront.net/wp-content/uploads/2012/10/DTFA-HarrisPoll-REPORT-USA-FINALI.pdf> (Downloaded on 16 January 2018)
- FISKE, S. T., CUDDY, A. J. C., GLICK, P., XU, J. (2002): A Model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6). 878–902.
- FOLI, K. J. (2010): Depression in adoptive parents. A model of understanding through grounded theory. *Western Journal of Nursing Research*, 32(3). 379–400.
- GLOVER, M. B., MULLINEAUX, P. Y., DEATER-DECKARD, K., PETRILLB, S., A. (2010): Parents' Feelings Towards Their Adoptive and Non-Adoptive Children. *Infant and Child Development*. 19(3). 238–251.
- GOAR, C., DAVIS, J. L. MANAGO, B. (2016): Discursive entwinement. How white transracially adoptive parents navigate race. *Sociology of Race and Ethnicity*, 3(3). 1–17.
- GOFFMAN, E. (1963): Stigma and social identity In Goffman, E.: *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs. 1–40.
- GOFFMAN, E. (1998): Stigma és szociális identitás. [Stigma and social identity]. In Erős F. (szerk.) *Megismerés, előítélet, identitás*. [Cognition, prejudice, identity]. (Ford. Csepeli Gy. és mtsai). Új Mandátum, Budapest. 253–295.

- HARRIGAN M. M. (2009): Contradictions of identity-work. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(5). 634–658.
- HAVAS G., HERCZOG M., NEMÉNYI M. (2007): *Fenntartott érdektelenség. Roma gyerekek a gyermekvédelmi rendszerben*. [Dis-interest of the child. Romani children in the Hungarian child protection system]. Európai Roma Jogok Központja, Budapest.
- HAVAS G., KEMÉNY I. LISKÓ I. (2001): *Cigány gyerekek az általános iskolában*. [Gipsy children at ordinary school]. Oktatáskutató Intézet, Budapest.
- HERCZOG M. (2001): Vesztés, gyász és örökbefogadás. [Loss, mourning and adoption]. *Család, Gyermekek, Ifjúság*, 10(2). 61–65.
- JUFFER, F., VAN IJZENDOORN, M. H. (2005): Behavior problems and mental health referrals of international adoptees. A meta-analysis. *Journal of the American Medical Association*, 293(20). 2501–2515.
- KENDE, Á. (2013). Normál gyerek, cigány gyerek. [Normal child, roma child]. *Esély*, 25(2). 70–82.
- KERESZTES-TAKÁCS O., LENDVAI L., KENDE A. (2016): Romaellenes előítéletek Magyarországon. Politikai orientációtól, nemzeti identitástól és demográfiai változóktól független nyílt elutasítás. [Anti-roma prejudice in Hungary. Blatant rejection independent of political orientation, national identity and demographic variables.]. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 71(4). 609–627.
- KERESZTES-TAKÁCS O., NGUYEN LUU, L. A. (2017): Az örökbefogadás szociálpszichológiai megközelítése. Interszekcionalitás az örökbefogadásban. [Social aspect of adoption. Intersectionality and adoption]. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2). 53–69.
- KIRK, H. D. (1964): *Shared fate. A theory of adoption and mental health*. *Social Forces*, 43(1). 120. LANCASTER, C., NELSON, K. W. (2009): Where attachment meets acculturation. Three cases of international adoption. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 17(4). 302–311.
- LANSFORD, J. E., CEBALLO, R., ABBEY, A., STEWART, A. J. (2001): Does family structure matter? A comparison of adoptive, two-parent biological, single-mother, stepfather and stepmother households. *Journal of Marriage and the Family*, 63(3). 840–851.
- MALDONADO, S. (2005): Discouraging racial preferences in adoptions. *UC Davis Law Review*, 39(4). 1415–1422.
- MARCH, K. (1995): Perception of adoption as social stigma: Motivation for search and reunion. *Journal of Marriage and the Family*, 57(3). 653–660.
- MARCH, K. (1997): The dilemma of adoption reunion: Establishing open communication between adoptees and their birth mothers. *Family Relations*, 46(2). 99–105
- MIALL, C. E. (1987): The Stigma of adoptive parent status. Perceptions of community attitudes toward adoption and the experience of informal social sanctioning. *Family Relations*, 36(1). 34–39.
- MIALL, C. E. (1996): The Social construction of adoption: Clinical and community perspectives. *Family Relations*, 45(3). 309–317.
- MOHANTY J. (2014): Attitudes toward adoption in Singapore. *Journal of Family Issues*, 35(5). 705–728.

- NEMÉNYI, M. (2007): A serdülő roma gyerekek identitás-stratégiái. [Identity strategies of Roma adolescents]. *Educatio*, 19(1). 84–98.
- NEMÉNYI M., MESSING V. (2007): Gyermekvédelem és esélyegyenlőség. [Child protection and equal opportunity]. *Kapocs*, 6(1). 2–19.
- NEMÉNY M., TAKÁCS J. (2015): Az örökbefogadás és diszkrimináció. [Adoption and discrimination]. *Esély*, 27(2). 69–96.
- NGUYEN LUU, L. A. (2012): Magyarországon élő fiatalok többségi és kisebbségi identitása egy kvalitatív vizsgálat tükrében. [Majority and minority identity of youth living in Hungary in the light of a qualitative study]. In Nguyen Luu, L.A., Szabó, M. (szerk.): *Identitás a kultúrák kereszttüzeiben*. [Identity in crossing of cultures]. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 45–91.
- PAVAO, J. M. (2012): *Az örökbefogadás háromszöge*. [The triangle of adoption]. Mózeskosár Egyesület, Budapest.
- PONGRÁCZ T. (2007): A gyermekvállalás, gyermektelenség és a gyermek értéke közötti kapcsolat az európai régió országaiban. [Connection among willingness to have children, being childless and the value of child in European countries]. *Demográfia*, 50(2–3). 197–219.
- SIMONOVITS B., BERNÁT A. (2016): *The social aspect of the 2015 migration crisis in Hungary*. TÁRKI Social Research Institute, Budapest.
- SON HING, L. S., CHUNG-YAN, G. A., HAMILTON L. K., ZANNA, M. P. (2008): A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6). 971–987.
- SZILVÁSI L. (2005): Örökbefogadás – Identitás – Sajtó – Botrány. [Adoption – Identity – Press – Bobbery.] *Család Gyermek Ifjúság*. 14(1). 4–7.
- WEGAR, K. (1997): In search of bad mothers. Social constructions of birth and adoptive motherhood. *Women's Studies International Forum*, 20(1). 77–86.
- WEGAR, K. (2000): Adoption, family ideology, and social stigma: Bias in community attitudes, adoption. *Research, and Practice. Family Relations*, 49(4). 363–370.
- YNGVESSON, B. (2010): *Belonging in an adopted world: Race, identity, and transnational adoption*. University of Chicago Press, Chicago.

A PÁLYAIDENTITÁS, PÁRKAPCSOLATI ELKÖTELEZŐDÉS ÉS CSALÁDI HÁTTÉRTÉNYEZŐK ÖSSZEFÜGGÉSEI A KÉSZÜLŐDŐ FELNŐTTSÉG IDEJÉN



ELEKES Szende
Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola
elekes.szende@sapientia.hu

MIKUSKA Petra
Pázmány Péter Katolikus Egyetem (MA hallgató)
mikuskapetra@gmail.com

KOMLÓSI Piroska
Károli Gáspár Református Egyetem
flaskom@t-online.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Napjainkban az identitás keresése kitolódik a húszas évek végéig (Arnett, 2000). Arnett ezt a sajátos, 19–29 év közötti időszakot „készülődő felnőttsgnek” nevezi. Waterman (1999b) szerint bizonyos családi tényezők segíthetik vagy gátolhatják az identitáskeresés folyamatát. Jelen kutatásban ezek közül a Baumrind (1966) által leírt szülői nevelési stílusok, valamint a szülők válásának pályaidentitással és párkapcsolati elköteleződéssel való összefüggéseit vizsgáljuk.

Módszer: A vizsgálatban a demográfiai adatok, valamint a származási családra vonatkozó adatok lekérdezése mellett alkalmaztuk a Melgosa Pályaidentitás Skálát, a Párkapcsolati Identitás Kérdőívet, a Szülői Autoritás Kérdőívet, valamint két ítem rákérdezett a vallásosságra. A vizsgálati mintát 220, 19–29 éves személy alkotta.

Eredmények: Hipotézisünknek megfelelően azt találtuk, hogy az identitásdiffúzió valamint a moratórium enyhe negatív összefüggést mutat az életkorral. A vallásosság pozitív összefüggésben van a korai zárással és családi mintakövetéssel, míg enyhe negatív összefüggést mutat a diffúzióval és elköteleződés halogatásával. A családi háttértényezők esetén elvárásainkkal ellentétben az elvált szülők gyerekeinél nem magasabb a kevésbé adaptív identitásállapotok szintje, viszont a kétszülős családban felnőtt fiataloknál szignifikánsan magasabb a korai zárás a pályaidentitás, valamint a családi mintakövetés a házasságkötés

terén. A szülők nevelési stílusát illetően elmondható, hogy elvárásainknak megfelelően az anya engedékeny nevelési stílusa összefügg az identitásdiffúzióval, míg mind az anya, mind az apa irányító/megkívánó nevelési stílusa a korai zárás magasabb szintjével jár együtt.

Következtetés: A szülői nevelési stílusok az identitásállapotok varianciájának viszonylag kis százalékát magyarázzák, viszont hatásuk szignifikánsnak bizonyul, ezért szerepük semmiképp sem elhanyagolható.

Kulcsszavak: identitás, identitásállapot, készülődő felnőtttség, nevelési stílusok

BEVEZETÉS

Identitáskeresés a klasszikus elméletek tükrében

A felnőtté válás útján az ember egyik fő fejlődési feladata az érett identitás elérése, vagyis a „ki vagyok?” kérdésre adható válaszok megtalálása az élet különböző területein. Az identitáskutatás terén Erik Erikson az első klasszikus, akit említhetünk. A szerző az identitáskeresés életfeladatát elsősorban a serdülőkor sajátosságának látja, amikor a serdülő felteszi a kérdést, melyik az „igazi” énje, mit akar valójában (Erikson, 1968; Horváth-Szabó és mtsai, 2007). Az életszakasz végére jó esetben kialakul az „identitás első megfogalmazódása”, leggyakrabban a nemi szereppel és a pályaválasztással kapcsolatban (Horváth-Szabó és mtsai, 2007), míg a krízis sikertelen megoldása esetén a fiatal a szerepkonfúzió állapota fenyegeti. Erikson ugyanakkor megjegyzi, hogy a fejlett ipari társadalmak lehetővé tesznek egy elhúzódozó „pszichoszociális moratóriumot” a húszas évek közepéig, amely során a fiatal folytathatja az identitáskeresést, explorációt (Arnett, 2000), és elismeri, hogy a főiskolai tapasztalatok jelentős hatást gyakorolnak az identitásépítés folyamatára (Waterman, 1999b).

James Marcia továbbgondolta Erikson elméletét, és két szempontot figyelembe

véve – volt-e krízis/exploráció, illetve történt-e elköteleződés – négy identitásállapotot azonosított (Marcia, 1966). A *krízis/exploráció* arra vonatkozik, hogy a serdülők újraértékelik szüleik választását, aktívan kutatják jövőbeni lehetőségeiket, és keresik a számukra legmegfelelőbb alternatívát. Az *elköteleződés* dimenzió azt jelenti, hogy a személy leteszi a voksát bizonyos célok, értékek, nézetek mellett. Az identitásállapotok Marcia megállapítása szerint egy fejlődési kontinuumon a következő sorrendben követik egymást, a legkevésbé érettől a legérettebbig haladva: identitásdiffúzió, korai zárás, moratórium, elért identitás (Marcia, 1967; Waterman, 1999b). A *diffúz identitású* személyeket mind egy kimondott explorációs periódus, mind az elköteleződések hiánya jellemzi. A *korai zárók* elköteleződtek ugyan bizonyos értékek mellett, de nem mutatták jelét identitáskrízisnek, a szüleiktől és más tekintélyszemélyektől átvett identitáselemeket használják. A *moratórium* állapotában lévők éppen átélik az identitáskrízist, az alternatívák közötti vergődést, ám elköteleződés még nem született. Végül az *élt identitás* azt jelenti, hogy a fiatalok már átmentek olyan időszakon amikor aktívan keresték a számukra legoptimálisabb alternatívát, és elköteleződtek egy hivatás, politikai, vallási nézet mellett (Marcia, 1966; Kroger és Marcia, 2011). Water-

man (1985) kutatásai szerint az életkorral fokozatosan csökken az identitásdiffúzióban lévők, ill. egyre nő az érett identitást elérők aránya, minden vizsgált identitás-terület esetén. A moratórium és korai zárás állapota ezzel szemben nem mutat monoton lineáris változást az identitás különböző területein (Waterman, 1999a). Bár Marcia eredeti vizsgálataiban az identitás három területe (szakmai, vallási, politikai) alapján egy identitásállapotba sorolták a vizsgálati személyeket (Marcia, 1966, 1967), más vizsgálatok azt találták, hogy egy személy lehet különböző identitásállapotban a különböző területek tekintetében – például pályaválasztás vagy világnézeti elköteleződés –, mert a főiskolai miliőben megkérdőjeleződhetnek a fiatal elkötelezései, és újrakezdődhet az exploráció folyamata az identitás egyes területein (Horváth-Szabó és mtsai, 2007; Luyckx és mtsai, 2006).

A készülődő felnőttiség

Erikson identitáselmélete óta számos átalakuláson mentek át az iparosodott társadalmak. Egyre több fiatal vesz részt felsőfokú tanulmányokban, és ezzel összefüggésben kitolódott a házasságkötés, valamint az első gyermek születésének időpontja (Arnett, 2006; UNECE, 2013). Ma már nem állíthatjuk, hogy az identitáskeresés, és ezzel együtt a felnőtté válás lezárul a serdülőkor végéig. Sokkal valószínűbb, hogy a moratórium állapota, a keresgélés időszaka kitolódik a húszas évek közepéig, akár végéig is, az identitás egy-egy vagy akár minden területén (Arnett, 2007; Horváth-Szabó és mtsai, 2007).

Az említett társadalmi változásokra hivatkozva Jeffrey Arnett a *készülődő felnőtt-*

ség kifejezéssel jellemzi a 18–27 éves periódust, amellelt érvelve, hogy az iparosodott társadalmakban egy különálló életszakasz körvonalazódott a serdülőkor és a fiatal felnőttkor határán. Arnett szerint a készülődő felnőttiség sajátossága, hogy a fiatal folytathatja a serdülőkorban elkezdett explorációt szakmai és magánéleti téren egyaránt, kipróbálhatja magát különböző munkahelyeken, ismerkedhet, ugyanakkor még nem sürgetik a felnőttkorra jellemző elköteleződések és felelősségvállalás. A szubjektív önjellemzésekben megjelenik az ún. „kettőköztiség” élménye: az érintettek sem gyerekeknek, sem felnőtteknek nem tekintik magukat (Arnett, 2000, 2007).

Eriksonnal ellentétben, aki ezt a serdülőkor életfeladatának látja, Arnett szerint az *identitáskeresés javarésze* a 18–25 éves közötti időszakban történik (Arnett, 2000, 2006). Az exploráció kiterjed a pályaválasztásra és magánéletre egyaránt. Sok fiatal abbahagyja az elsőként megkezdett szakképzést, és más szakra vagy más intézményre vált. A mesterképzés lehet a kezdeti irány megerősítése, de vehet ettől eltérő irányt is. A munka mezején szerzett korai tapasztalatok (pl. önkéntes munka) felkészülést jelentenek a későbbi szakmai szerepekre. A különböző munkák kipróbálása révén ilyen kérdésekre keresik a választ: „Mi az, amiben jó vagyok?”, „Milyen munka lenne kielégítő számomra hosszú távon?”. A magánéleti exploráció komolyabb és jövőorientáltabb a serdülőkorhoz képest. Már nem az a kérdés, hogy „Kivel jó együtt lenni itt és most?”, hanem „Abból kiindulva, hogy ki vagyok, milyen társat képzelek el magam mellé egy életre?”.

Összességében Arnett szerint az exploráció, a keresgélés pozitív módon fogható fel, mert lehetőséget nyújt az élettapasztala-

latok gyűjtésére, az önismeret mélyülésére még a végleges döntések meghozatala előtt.

Az éle szakasz minden pozitívuma mellett az érem másik oldalán azt találjuk, hogy sokan beleragadnak az identitás-diffúzió vagy moratórium állapotába, akár szakmai, akár magánéleti téren, és halogatták az elköteleződés meglépését. A gyakori képzés-, munkahely-, ill. partnerváltások, a saját út megtalálásának nehézsége érzelmi síkon gyakran szorongással, depresszióval társul a készülődő felnőttek életében (Dabis és Yates, 2014; Lisznyai, 2010; Vida, 2011). A viszonylag új keletű jelenség *kapunyitási krízis* néven vált ismertté a hazai szakirodalomban (Szvetelszky, 2005; Vida, 2011). Ennek hátterében találunk bizonyos társadalmi tényezőket, úgymint a megnövekedett választási lehetőségek, nagy döntési szabadság stb., melyek részben magyarázatot adhatnak a jelenségre (Dabis és Yates, 2014). Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy milyen individuális tényezők felelősek az egyéni különbségekért. Jelen vizsgálatban figyelmünk egy ilyen lehetséges tényezőre, a készülődő felnőttek származási családjának bizonyos jellemzőire irányul.

A származási család jellemzői

A család mint a szocializáció bölcsője, megalapozza az önmagunkhoz, másokhoz és a világhoz való viszonyunkat. Az ekkor kialakult kötődés mintája lesz a későbbi társas kapcsolatoknak. A család formálja identitásunkat, az elköteleződésre és intimitásra való képességünket (Horváth-Szabó, 2007; Schultheiss és Blustein, 1994). Az észlelt családi minták befolyásolják, hogy kialakul-e a fiatal felnőttben igény tartós párkapcsolat kialakítására és családi életre (Kovács, 2014).

Szülők válásának hatása a párkapcsolatokra

A családterápiás gyakorlat rámutatott arra, hogy a gyermekek érzékenyek a szülők kapcsolatára (Minuchin, 1974, idézi Horváth-Szabó, 2007). Cui és mtsai (2008) vizsgálatának eredményei azt mutatják, hogy a szülők házastársi kapcsolatának minősége az egyik legfontosabb prediktorra az utódok romantikus kapcsolatainak. A szociális tanulás révén a rosszul működő házastársi kapcsolat és a válás valószínűsítik, hogy a gyermek olyan kapcsolati mintát sajátít el, amely megnehezítheti egy intim, tartós párkapcsolat kialakítását (Amato és DeBoer, 2001). Feng és munkatársai (1999) arra az eredményre jutottak, hogy az elvált szülők fiúgyermekei kevésbé elkötelezettek intim párkapcsolatokban. Egy fiatal felnőtteket vizsgáló magyar kutatás is megerősítette, hogy az elvált szülők gyermekeinek nehezebb stabil párkapcsolatot kialakítani másokkal, alacsonyabb a kompromisszumra és az együttműködésre való képességük, félnek a hosszú távú elköteleződéstől, és kapcsolataikra a gyakori negatív kommunikáció jellemző (Horváth-Szabó, 2014).

A válás hosszú távú negatív hatásait azonban árnyalják a vizsgálatok. Lyubomirsky (2013) a válás hatásait vizsgáló kutatások eredményeit áttekintve arra a következtetésre jut, hogy az elvált szülők gyerekeinek nagyobb része, körülbelül 75%-a nem szenved hosszú távú ártalmakat, s hogy a válásnak a tanulmányi eredményre, viselkedésproblémákra és általános jóllétre gyakorolt hatása nem szignifikáns. Ugyanakkor elismeri, hogy az érintettek egynegyede valóban szenved hosszú távon is. A kutatások igazolták, hogy a szülők házastársi konfliktusa inkább felelős a gyermek későbbi kapcsolati problémáért, mint a válás (Cui és mtsai, 2008; Stadel-

mann és mtsai, 2010). Lyubomirsky (2013) is kiemeli, hogy a gyerekek rövid és hosszú távon is jobb, ha a szülők elválnak, mintsem hogy a szülők súlyos konfliktusaival terhelt, állandó feszültséggel terhelt családban, krónikus stresszben kelljen élniük. Az anya újraházasodása tompíthatja a válás hatását, mivel a szülő új partnere által új modell áll a gyermek rendelkezésére (Amato, 1996).

Szülői nevelési stílusok

A szülők nevelési stílusa egy másik jelentős tényező, amely az utódok fejlődésére kihatással van. A téma kutatásának egyik legjelentősebb képviselője, Diana Baumrind (1991) négy kritérium alapján értékelte a szülői nevelési magatartást (Horváth-Szabó, 2007): *kontroll és irányítás, önállóságra nevelés, szülő-gyermek kapcsolat fontossága, gondoskodás és melegség mértéke*. Ezek alapján Baumrind (1991) három szülői nevelési stílust írt körül.

A *tekintélyelvű* nevelési stílus esetén a szülő világos szabályokat támaszt és megkérdőjelezés nélküli engedelmességet vár el a gyermektől (Baumrind, 1991). A gyermek viselkedését büntető intézkedésekkel igyekszik kontrollálni (Buri, 1991; Sallay és Münnich, 1999).

Az *engedékeny* szülők nagy szabadságot biztosítanak gyermekeiknek, és nem várnak el érett viselkedést tőlük. Viszonylag kevés kontrollt és büntetést alkalmaznak (Buri, 1991).

Az *irányító/megkívánó* szülő egyszerre meleg, válaszkész és világos elvárásokat támaszt a gyermek magatartásával kapcsolatban. Irányítása támogatással, énszerűséggel, rugalmassággal párosul, mindez lehetővé teszi a gyerek számára, hogy szabadon felfedezze a világot (Buri, 1991; Sallay és Münnich, 1999).

Nevelési stílusok és identitás kapcsolata

Az identitásállapotok lehetséges prediktoraik közül Kroger és Marcia (2011) különösen a szülő és gyermek közti kötődés szerepét emeli ki. Waterman (1999b) a következő családi tényezők prediktorszerepét emeli ki, amelyek segítik vagy gátolják az identitásképzés folyamatát: a család stabilitása, a szülőkhöz való identifikáció mértéke, a szülőkhöz való érzelmi közelség, a rendelkezésre álló sikeres minták, és nem utolsósorban az alkalmazott nevelési stílusok.

Sallay és Münnich (1999) rávilágítottak arra, hogy úgy a szülői melegség, mint a megfelelő korlátok hiánya kevésbé érett énefejlődést valószínűsítene a serdülőknél. Ratner (2014) rámutatott arra, hogy egy meleg és szerető anyafigura a biztonság élményét nyújtja a gyermek számára, ami bátorítja az explorációt, az identitáskeresést.

A szülői nevelés és az identitás kapcsolatát először Berzonsky (2004) vizsgálta. Azt találta, hogy az irányító/megkívánó szülők az exploratív viselkedés ösztönzése, és a serdülő autonómiájának támogatása révén a pszichológiailag adaptív identitásállapotokat segítik elő. Az irányító/megkívánó szülők gyermekei szociálisan kompetensebbek, magabiztosabbak, pszichoszociálisan érettebbek és motiváltabbak; rájuk az elért identitás vagy a moratórium állapota jellemző (Berzonsky, 2004). Ezzel szemben az engedékeny vagy túlkontrolláló szülők gyermekei esetében leginkább a kevésbé érett identitásállapotok a jellemzők (Berzonsky, 2004; Ratner, 2014). A *tekintélyelvű* szülők gyermekei esetében általában passzivitást, konformitást és a külső kontrollosságot figyelhetjük meg. A legtöbben a korai zárás állapotában vannak. Az *engedékeny* szülők gyer-

mekei pedig alulkontrolláltak, felelőtlenebbek, alacsony az énhatékonyságuk; rájuk leginkább a diffúz identitás állapota jellemző (Berzonsky, 2004).

Az identitás mérésére használt eszközök és a párkapcsolati elköteleződéssel kapcsolatos vélekedések vizsgálata

Erikson és Marcia elméletére alapozva számos mérőeszközt dolgoztak ki az identitás különböző vetületeinek vizsgálatára, amelyek elsősorban a pályaidentitást, és az egyének vallási, politikai nézeteit vizsgálták. Az elsők között volt az *Objective Measure of Ego Identity Status* (Bennion és Adams, 1986), amely a négy identitásállapotnak megfelelően kérdez rá az egyén szakmával kapcsolatos, vallási és politikai nézeteire. Az *Extended Objective Measure of Ego Identity Status* skálát (EOM-EIS, Balistreri és mtsai, 1995), az előző három terület mellett rákérdez a baráti és szexuális kapcsolatokról való gondolkodásra, a randevúzási szokásokra, életmóddal kapcsolatos nézetekre is.

Napjainkban az egyik legismertebb mérőeszköz az *Ego Identity Process Questionnaire* (EIPQ, Balistreri és mtsai, 1995). A skála tételei a krízis és elköteleződés dimenzió mentén, az élet nyolc területét vizsgálják: munka, vallási és politikai nézetek, értékek, család, baráti kapcsolatok, randevúzási szokások, szexualitáshoz való viszonyulás.

Hazánkban egyik legismertebb, magyar nyelvre fordított és validált identitást vizsgáló eszköz a *Melgosa-féle Pályaidentitás Skála* (OIS, Melgosa, 1987; András, 1995), amely szintén a Marcia-féle identitásállapotokra épül, és amely kifejezetten a szakmával kapcsolatos explorációt és elköteleződést vizsgálja.

A fent említett kérdőívek, különösen az EIPQ tételei között fellelhetünk párat, amelyek az egyén baráti és romantikus kapcsolataira, szexuális életére, nemi szerepekkel kapcsolatos nézeteire vonatkoznak, viszont kimondottan a párkapcsolati formákra vonatkozó exploráció és elköteleződés az identitásvizsgálatok során háttérbe szorult. Éppen ezért kidolgoztunk egy mérőeszközt, amely még nem házasságban élő személyek párkapcsolati formákkal, elköteleződéssel kapcsolatos elképzelését vizsgálja (*Párkapcsolati Identitás Kérdőív* – Elekes és mtsai, 2017). Nem a konkrét partnerekkel szembeni elköteleződés kérdése van a fókuszban, hanem annak vizsgálata, hogy a személy mennyire alaposan gondolkodik azon, hogy mi a számára ideális párkapcsolati forma, kész-e a jövőbeni elköteleződésre, és ha igen, milyen motivációból: családja hatására, mert „ez a szokás” vagy egyéni átgondolás következtében.

Bár láthattuk, hogy az identitásnak több vetülete van, úgy véljük, hogy a fiatal felnőttek életében a két legjelentősebb krízist a pályaválasztás útvesztői (Horváth-Szabó, 2007; Ilyés, 2017; Vida, 2011), valamint a társkeresés és párkapcsolati elköteleződés kihívásai jelentik (Kézdy, 2007), ezért jelen vizsgálatban csupán erre a kettőre fókuszálunk.

Tudomásunk szerint ez az első vizsgálat, amely bizonyos családi tényezők szerepét az élet két jelentős területén, a pályaidentitás és a párkapcsolati elköteleződés tekintetében próbálja feltárni, az identitásparadigma elméleti keretében pedig lehetőség adódik a két terület közti összehasonlításra. Úgy véljük, hogy a készülődő felnőttek identitásproblémái és elköteleződési nehézségei hátterében álló lehetséges individuális

tényezők közül kiemelt szerepe van a származási családban szerzett tapasztalatoknak. Ezért bízunk abban, hogy vizsgálatunk által közelebb kerülhetünk az említett problémák megértéséhez.

VIZSGÁLAT

Módszer

Célkitűzés

Jelen vizsgálat célja volt feltárni azon összefüggéseket, amelyek a készülődő felnőttek származási családjának egyes jellemzői, mint a szülők válása, az apa és anya nevelési stílusa, valamint pályaidentitásuk és párkapcsolati elköteleződési hajlandóságuk között fennáll.

Hipotézisek

1. Waterman (1985) nyomán feltételeztük, hogy az életkorral növekszik mind a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság, mind az érett pályaidentitás, a diffúzió állapota pedig csökken.
2. Waterman (1999b) és Luyckx (2006) nyomán feltételeztük, hogy a fiatal felnőttek nem feltétlenül vannak azonos stádiumban a pályaidentitás és a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság tekintetében.
3. Korábbi kutatásunk alapján (Elekes és mtsai, 2017) feltételeztük, hogy a vallásgyakorlás pozitív összefüggést mutat a párkapcsolati elköteleződési hajlandósággal, de nincs összefüggésben a pályaidentitással.
4. Feng és mtsai (1999) nyomán feltételeztük, hogy az egyik szülő kiesése – különösen a szülők válása – hatást gyakorol a fiatal párkapcsolati elköteleződési hajlandóságára, de nem befolyásolja a pályaidentitást.

5. A szülők nevelési stílusa, valamint a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság és pályaidentitás között együttjárást várunk.

5a. Berzonsky (2004) kutatása szerint az elköteleződést az irányító/megkívánó nevelési stílus segíti elő, mert önállóságra nevel egy támogató érzelmi környezetben. Ezért feltételezzük, hogy a szülők demokratikus nevelési stílusa összefügg a fiatal felnőtt párkapcsolati elköteleződési hajlandóságával és pályaidentitásával.

5b. Szintén Berzonsky (2004) eredményeivel összhangban a szülők autokrata nevelési stílusa összefüggést mutat a korai zárás állapotával, mivel a tekintélyelvű szülők gyermekei esetében általában passzivitást, konformitást és a külső kontrollosságot figyelhetünk meg

5c. A szülők engedékeny nevelési stílusa együttjárást mutat a diffúz identitásállapottal, mert az engedékeny szülők gyermekei alulkontrolláltak, felelőtlenebbek, alacsony az éhhatékonyaságuk (Berzonsky, 2004).

Vizsgálati személyek

Arnett (2000) elméletére alapozva a kérdőívcsomag kitöltésének kritériuma az volt, hogy a kitöltő személyek életkora 18 és 29 év között legyen. Továbbá a házasszérmények nem töltötték ki a párkapcsolati elköteleződési hajlandóságot vizsgáló kérdőívet. A mintavételi eljárás nem valószínűségi mintavétellel, hólabda módszerrel történt. A kutatásban összesen 227 fő vett részt, közülük azok eredményei kerültek bele a végleges mintába, akik megfeleltek az életkori, családi állapot feltételeinek, valamint minden kérdésre választ adtak. Így végül 220, illetve 194 fő eredményeit vettük bele a vizsgálatba.

Mérőeszközök

A kutatás online kérdőívcsomag segítségével történt. Elsőként a demográfiai változókra vonatkozó kérdésekkel találkoztak a résztvevők, majd a következő kérdőívvel, ebben a sorrendben: Melgosa-féle Pályaidentitás Skála a szakmai identitás mérésére, az ún. Párkapcsolati Identitás Kérdőív a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság mérésére, majd a Szülői Autoritás Kérdőív, külön az anyára és az apára vonatkoztatva.

Demográfiai kérdések: A kérdőívcsomag első részében néhány kérdés a kitöltő életkorára, nemére, iskolai végzettségére, jelenlegi családi állapotára és lakáskörülményeire vonatkozott. Ezen kívül a származási család bizonyos aspektusaira is rákérdeztünk, pontosabban arra, hogy kétszülős családban nőtt-e fel az adott személy, mi az oka annak, hogyha nem, valamint a testvérek számára is rákérdeztünk. Továbbá a Hungarostudyból (Kopp és Kovács, 2006) átvett két tétel rákérdezett a vallásgyakorlás gyakoriságára („Gyakorol-e Ön valamilyen vallást, és ha igen, milyen rendszerességgel?”), illetve a vallás szubjektív fontosságára („Mennyire fontos Önnek a mindennapi életében a vallás?”).

Melgosa-féle Pályaidentitás Skála (OIS; Melgosa, 1987; András, 1995): A mérőeszköz James Marcia identitásparadigmája alapján vizsgálja az egyének pályaidentitását, és négy alskálát alkotva a tételek leírják a diffúzió, korai zárás, moratórium és elért identitás állapotát. Kutatásunkban a skála módosított változatát (András, 1995) használtuk, amely átfogalmazott tételeket tartalmaz abból a célból, hogy már pályát választott felnőttek számára is értelmezhető legyen. Például az első tétel az eredeti skálában: „Jelenleg nem tudom pontosan, hogy milyen pályát válasszak, de több lehető-

ség is megfordul a fejemben”, a módosított változatban ekképpen hangzik: „Jelenleg nem tudom pontosan, hogy pályámon belül milyen területet válasszak, de több lehetőség is megfordul a fejemben”. A négy alskála közül háromnak a megbízhatósága kitűnőnek bizonyul: elért identitás ($\alpha = 0,846$), moratórium ($\alpha = 0,807$), korai zárás ($\alpha = 0,768$), míg a diffúzió alskála megbízhatósága elfogadható ($\alpha = 0,591$). A válaszadóknak egy 5 fokú Likert-skálán (1 – egyáltalán nem igaz, 2 – inkább nem igaz, 3 – nem tudom eldönteni, 4 – inkább igaz, 5 – nagyon igaz) kell eldönteniük, hogy mennyire tartják igaznak magukra nézve az állításokat.

Párkapcsolati Identitás Kérdőív (PIK; Elekes és mtsai, 2017): A mérőeszköz a Marcia-féle identitáselméleti keretre épülve vizsgálja a még nem házas személyek párkapcsolati formákról, elköteleződéssel kapcsolatos nézeteit. A kérdőív struktúrájának alapját a Melgosa-féle Pályaidentitás Skála szolgáltatta. Mint már mondtuk, nem a konkrét partnerekkel szembeni elköteleződés kérdése van a fókuszban, hanem annak vizsgálata, hogy a személy mennyire alaposan gondolkodik azon, hogy mi a számára ideális párkapcsolati forma (moratórium) vagy sodródik egyik napról a másikra (diffúzió), kész-e a jövőbeni elköteleződésre, és ha igen, milyen motivációból: családja hatására, mert „ez a szokás” (korai zárás) vagy egyéni átgondolás következtében (elért identitás).

Az általunk létrehozott kérdőív 20 állítást tartalmazott. A faktoranalízis során három faktort sikerült kimutatni, amelyek jó vagy kitűnő megbízhatósággal bírtak: 1. családi mintakövetés ($\alpha = 0,873$), például „A szüleim példája nyomán én is megszeretnék házasodni.”; 2. keresés és kétség ($\alpha = 0,697$) például „Gondolkodom azon,

hogy milyen párkapcsolati forma a legjobb számomra.”; 3. elköteleződés halogatása ($\alpha = 0,864$) például „Túl korai számomra, hogy a házasságkötés lehetőségén gondolkodjak”. Három item nem töltött egy faktorra sem, ezért a végleges skálába csak 17 item került. A válaszadóknak egy 5 fokú Likert-skálán (1 – egyáltalán nem igaz, 2 – inkább nem igaz, 3 – nem tudom eldönteni, 4 – inkább igaz, 5 – nagyon igaz) kell eldönteniük, hogy mennyire tartják igaznak magukra nézve az állításokat.

Szülői Autoritás Kérdőív (Buri, 1991; Makkos, 2017): A kérdőív a Baumrind által leírt nevelési stílusokat méri (tekintélyelvű, irányító/megkívánó, engedékeny) külön az apára és az anyára vonatkoztatva, amelyek mindegyikéhez tíz-tíz állítás tartozik. A skála így összesen hatvan tételből épül fel. Olyan, a kitöltő gyermekkorára vonatkozó állítások szerepelnek benne, mint például „A felnőkedésem során az anyám nem engedte, hogy megkérdőjelezzem egyetlen döntését sem” vagy „A felnőkedésem során az apám pontos iránymutatást nyújtott a viselkedésem és tevékenységeim számára, de megértő volt, amikor nem értettem vele egyet.” Az állításokat egy 5-fokozatú Likert-skálán kell értékelnie a kitöltőnek (1 – erősen nem értek egyet, 5 – erősen egyetértek).

Eljárás

Az adatfelvétel 2017 február-márciusában történt. A kutatásban használt kérdőívcsomagot online módon tettük elérhetővé a vizsgálatban résztvevő személyek számára. A kitöltés körülbelül 20 percet vett igénybe. A kérdőívcsomag elején ismertettük a vizsgálat menetét, várható hosszát és tájékoztattuk a személyeket arról, hogy a válaszaikat anonim módon kezeljük, azokat másnak nem adjuk ki, valamint elérhetőségünket megadva

biztosítottuk őket arról, hogy kérdés esetén meg tudnak keresni bennünket. Ezt követően a vizsgálati személyeknek egy kattintással egyezhettek bele, hogy részt vesznek a vizsgálatban. A kérdőívre beérkezett válaszok kizárólag számunkra voltak hozzáférhetőek. Mintavételünk az ún. hólabda módszer alapján történt. Jelen vizsgálatban a kérdőívcsomag linkjét közösségi portálokon, levelezőlistákon és egyetemi csoportok listáiban küldtük szét a 18–29 éves korosztálynak, akik azt további ismerőseiknek küldték el.

Az adatokat az SPSS 17,0 statisztikai programmal elemeztük. A minta elemszáma következtében, a centrális határeloszlás-tétel (Wilcox, 2010) értelmében az adatokat normális eloszlásúnak tekintettük.

Eredmények

Leíró statisztika

A nemek megoszlása szempontjából a mintában a nők túlreprésentáltak voltak. Összesen 50 férfi (22,7%) és 170 nő (77,3%) vett részt a vizsgálatban. Nemek között nincsenek szignifikáns különbségek sem a Pályaidentitás Skála, sem a Párkapcsolati Identitás Skála alskálái tekintetében.

A kitöltők *átlagéletkora* 24,09 év (SD = 3,32). *Családi állapotukat* illetően a minta megoszlása a következő: egyedülállók 35,9%, párkapcsolatban élők 35,9%, élettársi kapcsolatban élők 7,7%, eljegyezettek 8,6 %, házasok 11,8 %.

A kitöltők *gazdasági aktivitása* szempontjából a személyek 37%-a tanul, 31,8%-uk van alkalmazásban, 16%-uk tanul és dolgozik egyszerre, a többi 14% vagy alkalmi munkából él, GYES-en van vagy munkanélküli. A már munkába álltak valamivel több mint felének, 58%-ának sikerült elhelyezkednie a szakmájában.

1. táblázat. A használt mérőeszközök leíró statisztikája

	átlag	SD	min	max	Cronbach-alfa
OIS Elért identitás	20,04	7,04	7	35	,846
OIS Moratórium	23,32	7,58	8	40	,807
OIS Korai zárás	12,32	5,05	7	34	,768
OIS Diffúzió	12,26	3,80	6	28	,591
PIK Elköteleződés halogatása	14,39	7,13	7	33	,881
PIK Családi mintakövetés	14,05	6,13	5	25	,873
PIK Keresés és kétség	10,50	4,59	5	24	,728
PAQ Anya engedékeny	27,61	7,20	12	46	,782
PAQ Apa engedékeny	27,07	8,83	10	50	,869
PAQ Anya irányító	32,76	9,3	10	50	,891
PAQ Apa irányító	28,32	10,60	10	50	,924
PAQ Anya tekintélyelvű	26,25	10,29	10	50	,910
PAQ Apa tekintélyelvű	29,11	11,19	10	50	,930

A vizsgálat szempontjából relevánsak voltak a származási család struktúrájára vonatkozó kérdések. A megkérdezettek kicsivel több, mint kétharmada, 69,5%-a (153 fő) nőtt fel kétszülős családban, a maradék 30,5% (67 fő) esetén a fiatal gyermekora folyamán az egyik szülő kiesett a családból. Az egyszülőség oka az esetek nagyrésztében (83,6%) a szülők válása volt, a többi esetben pedig az egyik szülő halála. A vizsgálati személyek életkora a válás vagy haláleset bekövetkeztekor nagy szórást mutat (Min = 0; Max = 18; M = 6,8; SD = 5,14), a legtöbben 2,5, 8 vagy 15 évesek voltak a válás/haláleset idején, vagy már születésüktől kezdve az édesanyjukkal nevelkedtek. Az esetek többségében (73,2%) a szülő létesített új párkapcsolatot/házasságot.

A használt mérőeszközök alskáláinak megbízhatósága a jótól a kitünőig terjedő intervallumban mozgott. A Cronbach-alfa értékeket az 1. táblázat tartalmazza.

A változók közötti kapcsolatok vizsgálata

Első hipotézisünkben feltételeztük, hogy az életkorral növekszik mind a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság, mind az érett pályaidentitás, a diffúzió állapota pedig csökken. Az eredmények a 2. táblázatban láthatók. A pályaidentitás esetén elmondható, hogy az életkor előrehaladtával a moratórium, ill. diffúzió enyhé csökkenést mutat ($r = -,201$ és $r = -,178$, $p < ,001$), a Párkapcsolati Identitás Kérdőíven a Keresés és kétség valamint az Elköteleződés halogatása szintén enyhén csökken az életkorral ($r = -,222$ és $r = -,191$, $p < ,001$). Ezzel szemben a pályaidentitás skálán az elért identitás és az életkor között nincs szignifikáns kapcsolat. Hipotézisünk tehát részben igazolást nyert.

Második hipotézisünkben feltételeztük, hogy a fiatal felnőttek nem feltétlenül vannak azonos stádiumban a pályaidentitás és a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság tekintetében. Elvárásainkkal

2. táblázat. A Pályaidentitás Skála, Párkapcsolati Identitás Kérdőív alskáláinak összefüggése az életkorral

		OIS Elért identitás	OIS Moratórium	OIS Korai zárás	OIS Diffúz identitás	PIK Keresés és kétség	PIK Családi mintakövetés	PIK Elköteleződés halogatása
Életkor	r p	-,084 ,213	-,201** ,003	,024 ,722	-,178** ,008	-,222** ,002	-,005 ,941	-,191** ,008

**p < 0,01

3. táblázat. Az OIS és PIK alskálái közötti összefüggések

		OIS_Elért identitás	OIS_Moratórium	OIS_Korai zárás	OIS_Diffúz identitás
PIK Családi mintakövetés	r	,160*	,048	,238**	-,099
	p	,023	,498	,001	,163
PIK Keresés és kétség	r	,019	,334**	,019	,284**
	p	,788	,000	,784	,000
PIK Elköteleződés halogatása	r	-,064	,058	-,157*	,388**
	p	,373	,422	,029	,000

* < 0,05 ** < 0,01

ellentétben a megfelelő identitásstádiumok között szignifikáns megfeleléseket találunk: a PIK Családi mintakövetés skálája a OIS Korai zárással ($r = ,238$, $p < ,001$), a PIK Keresés és kétség alskálája a Moratóriummal ($r = ,334$, $p < ,000$) és Diffúz identitással ($,284$, $p < ,000$), valamint a PIK Elköteleződés halogatása a Diffúz identitás alskálával enyhe szignifikáns összefüggéseket mutat ($r = ,388$, $p < ,000$) (lásd 3. táblázat).

Harmadik hipotézisünkben feltételeztük, hogy a vallásgyakorlás gyakorisága pozitív összefüggést mutat a párkapcsolati elköteleződési hajlandósággal, de nincs összefüggésben a pályaidentitással. A vallásosság szerinti csoportbontáshoz egy szempontos varianciaanalízist használtunk. A vallásgyakorlás gyakorisága esetén szignifikáns eltérést találtunk a csoportok között a Párkapcsolati Identitás Skála

Családi mintakövetés alskáláján ($F(4,193) = 10,409$; $p < ,001$), illetve az Elköteleződés halogatása skálán is ($F(4,193) = 8,581$; $p < ,05$). Szintén különbség van a csoportok között a Pályaidentitás Skála Korai zárás alskáláján ($F(4,219) = 4,159$; $p = ,003$) A 4. táblázat mutatja a pontos értékeket.

A Tukey HSD post hoc vizsgálat eredményei alapján szignifikánsan alacsonyabb értékeket ($p < ,05$) mutattak a PIK Családi mintakövetés skálán a nem hívők ($M = 10,10$), mint azok, akik a maguk módján vallásosak ($M = 13,74$). A nem hívők ($M = 10,10$) és azok között, akik ritkán, de gyakorolják vallásukat ($M = 17,78$) között is szignifikáns eltérés volt ($p < ,001$). Továbbá a nem hívők ($M = 10,10$) és azok között, akik rendszeresen gyakorolják a vallást ($M = 16,22$) között szintén szignifikáns eltérés volt ($p < ,001$). Akik nem gyakorolják a vallásukat ($M = 12,10$) szignifikán-

4. táblázat. A varianciaanalízis eredményei az identitásskálák esetében a vallásgyakorlás gyakorisága szempontjából

	Nem hívó		Nem gyakorolja vallását		Maga módján vallásos		Ritkán az egyházában		Rendszeresen az egyházában		F	Szign. (p)
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
PIK Családi mintakövetés Mintakövetés	10,10	5,389	12,10	6,625	13,74	5,557	17,78	5,036	16,22	5,616	10,409	,000
PIK Elköteleződés halogatása hiánya	18,24	8,145	17,40	9,023	15,14	7,138	12,39	5,500	11,47	4,583	8,581	,000
OIS Korai zárás	9,83	3,37	12,5	6,09	12,13	5,71	11,95	3,57	13,57	5,004	4,159	,003

san alacsonyabb ($p < ,05$) pontszámot értek el a Családi mintakövetés skálán, mint azok, akik ritkán, de gyakorolják a vallást ($M = 17,78$). A PIK Elköteleződés halogatása skálán a nem hívők ($M = 18,24$) szignifikánsan magasabb eredményt értek el, mint azok, akik ritkán gyakorolják a vallást ($M = 12,39$) ($p < ,05$) és szintén szignifikánsan magasabb eredményt hoztak, mint a vallást rendszeresen gyakorlók ($M = 11,47$) ($p < ,001$). A maguk módján vallásos személyek ($M = 15,14$) és a vallást rendszeresen gyakorlók ($M = 11,47$) között is szignifikáns eltérés volt ($p < ,05$). Végül, a Pályaidentitás Skála Korai zárás alskáláján szignifikáns különbség volt a nem hívők ($M = 9,83$), és a rendszeres vallásgyakorlók között ($M = 13,57$) ($p < ,001$). Harmadik hipotézisünk tehát részben igazolást nyert.

Negyedik hipotézisünk, az egyik szülő kiesése (válás vagy haláleset miatt), a pályaidentitás, valamint a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság közötti összefüggések vizsgálatára független mintás t-próbát alkalmaztunk. A PIK Családi mintaköve-

tés skáláján azon személyek, akik kétszülős családban nőttek fel, szignifikánsan magasabb eredményt értek el, mint azok, akik nem ($t(192) = 3,047$; $p < ,05$). Úgyszintén a Pályaidentitás Skála Korai zárás alskáláján szignifikánsan nagyobb pontszámot értek el azok, akik kétszülős családban nőttek fel ($t(218) = 2,33$; $p < ,05$). Más skálák és az egyes csoportok összehasonlítása között nem találtunk szignifikáns összefüggést. A válás és haláleset összehasonlítása nem mutatott ki szignifikáns különbséget a pontszámokban. Negyedik hipotézisünk tehát nem igazolódott be, miszerint a válás hatást gyakorol a fiatal felnőttek párkapcsolati elköteleződési hajlandóságára, míg a pályaidentitására nem. A pontos eredményeket az 5. táblázat közli.

Ötödik hipotézisünk alapján a szülők nevelési stílusa, valamint a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság és pályaidentitás között együttjárást várunk. A Párkapcsolati Identitás Kérdőív esetén az anya engedékeny nevelési stílusa gyenge erősségű, pozitív együttjárást mutat az Elkötelező-

5. táblázat. A kétszülős és egyszülős családban felnőtt személyek közötti összehasonlításra végzett független mintás t-próba eredménye

	Kétszülős család		Egyszülős család		t	df	Szign. (p)
	M	SD	M	SD			
PIK Családi Mintakövetés	14,98	6,149	12,02	5,684	3,047	192	,003
OIS Korai zárás	12,84	5,194	11,13	4,542	2,330	218	,021

6. táblázat. Szignifikáns korrelációk a Pályaidentitás Skála, Párkapcsolati Identitás Kérdőív és a Szülői Autoritás Kérdőív skálái között

		Anya engedékeny	Apa engedékeny	Anya irányító	Anya autokrata	Apa irányító	Apa autokrata
PIK Családi mintakövetés	r	-,147*	,069	,133	,089	,282**	-,002
	p	,040	,343	,065	,216	,000	,980
PIK Elköteleződés halogatása	r	,208**	-,043	-,129	-,006	-,178*	,148*
	p	,004	,552	,073	,931	,013	,039
OIS Korai zárás	r	,034	,008	,249**	,056	,327**	,109
	p	,616	,906	,000	,411	,000	,107
OIS Diffúz identitás	r	,219**	,011	-,003	,003	-,032	,001
	p	,001	,866	,965	,970	,633	,988

* < 0,05 ** < 0,01

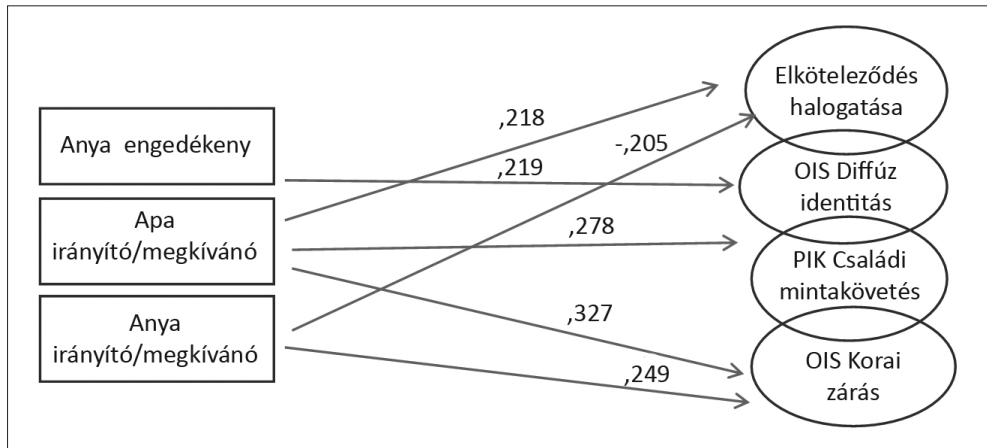
dés halogatása alszkálával ($r = ,208$; $p < ,05$), továbbá szintén egy gyenge erősségű, negatív együttjárást mutat a Családi Mintakövetés alszkálával ($r = -,147$; $p < ,05$). Az anya nevelési stílusa és a Párkapcsolati Identitás Kérdőív más skálái között nem találtunk szignifikáns együttjárást. Az apa irányító/megkívánó nevelési stílusa gyengén és negatívan korrelál az Elköteleződés halogatása skálával ($r = -,178$; $p < ,05$), valamint gyenge erősségű, pozitív korrelációt mutat a Családi Mintakövetés skálával ($r = ,282$; $p < ,001$). Továbbá az apa tekintélyelvű nevelési stílusa és az Elköteleződés halogatása skála között szintén gyenge erősségű, pozitív együttjárást kaptunk ($r = ,148$; $p < ,05$).

A Pályaidentitás Skála esetén a Korai zárás enyhe pozitív összefüggést mutat

mind az anya ($r = ,249$, $p < ,000$), mind az apa irányító/megkívánó nevelési stílusával ($r = ,327$, $p < ,000$). Továbbá az anya engedékeny nevelési stílusa enyhe összefüggésben van a diffúz identitással ($r = ,219$, $p < ,001$). A kérdőívek közötti korrelációs és szignifikanciaértékeket a 6. táblázat foglalja össze.

Lineáris regresszióanalízist végeztünk, hogy megvizsgáljuk, az anya és az apa nevelési stílusa milyen mértékben jósolják be a párkapcsolati elköteleződési hajlandóságot és a pályaidentitást. Az elemzésbe a korábban elvégzett korrelációban szignifikáns összefüggéseket vettük bele (ld. 6. táblázat).

Az anya engedékeny nevelési stílusa a PIK Családi mintakövetését 1,7%-ban magyarázza ($R^2_{adj} = ,012$), a modell nem szignifikáns ($F(1, 192) = 3,274$, $p > ,05$).



1. ábra. Az anya és apa nevelési stílusának hatása az identitásra (b-értékek)

Az anya engedékeny nevelési stílusának hatása ebben az esetben nem szignifikáns.

Az anya engedékeny nevelési stílus a PIK Elköteleződés halogatásának 4,7%-át magyarázza ($R^2_{adj} = ,042$), a modell szignifikáns ($F(1, 192) = 9,548, p < ,05$). Az anya engedékeny nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = ,218, t(194) = 3,090, p < ,05$).

Az apa irányító/megkívánó nevelési stílus a PIK Családi mintakövetését 7,7%-ban magyarázza ($R^2_{adj} = ,072$), a modell szignifikáns ($F(1, 192) = 16,078, p < ,001$). Az apa irányító/megkívánó nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = ,278, t(194) = 4,010, p < ,001$).

Az apa irányító/megkívánó nevelési stílus a PIK Elköteleződés halogatásának 4,2%-át magyarázza ($R^2_{adj} = ,037$), a modell szignifikáns ($F(1, 192) = 8,399, p < ,05$). Az apa irányító/megkívánó nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = -,205, t(194) = -2,898, p < ,05$).

Az anya engedékeny nevelési stílus az OIS Diffúz identitás 4,9 %-át magyarázza ($R^2_{adj} = ,044$), a modell szignifikáns. $F(1,218) = 10,962, p < ,01$. Az anya engedékeny nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = ,219, t(218) = 3,311, p < ,001$).

Az anya irányító/megkívánó nevelési stílus a korai zárás 6,3%-át magyarázza ($R^2_{adj} = ,058$), a modell szignifikáns ($F(1,219) = 14,458, p < ,01$). Az anya irányító/megkívánó nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = ,249, t(219) = 3,802, p < ,01$).

Az apa irányító/megkívánó nevelési stílus a korai zárás 10,8 %-át magyarázza ($R^2_{adj} = ,103$), a modell szignifikáns ($F(1,219) = 26,083, p < ,001$). Az apa irányító/megkívánó nevelési stílusának hatása szignifikáns ($\beta = ,327, t(219) = 5,107, p < ,001$).

Az apa és anya nevelési stílusának hatásait összegzi az 1. ábra.

ÖSSZEFOGLALÁS

Első hipotézisünkben feltételeztük, hogy az életkorral növekszik mind a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság, mind az érett pályaidentitás, a diffúzió és moratórium állapota pedig csökken. Eredményeink alapján azt mondhatjuk, hogy a diffúzió és a moratórium enyhe csökkenést mutat az életkorral,

mind a pályaidentitás, mind a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság esetén. Az eredmények részben összhangban vannak Waterman (1985, 1999b) kutatásaival, aki azt találta, hogy a diffúzió állapota egyetemes csökkenést mutat az életkorral az identitás minden területén, a moratórium életkori alakulása viszont nem mutat ilyen egyértelmű képet. Waterman kutatásaitól eltérően mi nem találtunk növekedést az elért identitás terén az életkorral párhuzamosan. Erre az egyik magyarázat, hogy a diffúzió és az érett identitás nem egy skála két pólusán helyezkednek el, hanem ez két egymástól viszonylag független jelenség. Ezért a diffúzió állapotának csökkenése nem vonja automatikusan maga után az érett identitás fele való eltolódást. Waterman (1999b) megjegyzi, hogy serdülőkorban, az identitásképzés kezdetén a diffúzió intenzívebb csökkenése figyelhető meg, míg az érett identitás fele való tolodás későbbi évekre tehető.

Bár Marcia kezdeti vizsgálataiban egy identitásállapotba sorolták a vizsgálati személyeket mindhárom vizsgált terület (szakmai, vallási, politikai identitás) alapján, a későbbi vizsgálatok nyomán (pl. Luyckx, 2006; Waterman, 1999b) feltételeztük, hogy a pályaidentitás, valamint a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság tekintetében nincsenek feltétlenül azonos stádiumban a fiatal felnőttek. Az eredményeink ezzel ellentétben a két terület összefüggéséről tanúskodnak: vizsgálatunkban a pályaidentitás terén a moratórium állapota összefügg párkapcsolati szempontból a keresés állapotával, a korai zárás a pályaidentitás terén összefüggést mutat a párkapcsolati elköteleződés terén a családi mintakövetéssel, míg a diffúz pályaidentitás összefüggésben áll mind a párkapcsolati elköteleződés halogatásával, mind a kereséssel. Eredményeink Marcia vizsgálataival

vannak összhangban (Marcia, 1966, 1967), aki azt találta, hogy minden vizsgált terület esetén azonos identitásállapotban voltak a vizsgált személyek. Ez az eredmény arra utalhat, hogy ugyanazon tényezők (pl. szülő-gyermek-kötődés, nevelési stílusok stb.) hatnak a fiatal felnőttek pályaidentitására és párkapcsolati elköteleződési hajlandóságára. Ezek egyeseknél toporgást, az elköteleződés elodázását okozzák szakmai és párkapcsolati síkon egyaránt (diffúzió), másoknál a családi minták fokozott hatása érvényesül úgy szakmai, mint magánéleti síkon (korai zárás), megint mások pedig egyszerre élnek át intenzív keresést szakmai és párkapcsolati téren egyaránt (moratórium). Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni a tényt, hogy keresztmetszeti vizsgálat lévén, kutatásunk csak pillanatfelvételt nyújt a vizsgálati személyek aktuális identitásállapotáról, de ezek változhatnak idővel, a diffúziótól az érett identitás fele haladva. Különösen a moratórium állapota bizonyul időben instablnak, szorongáskeltő jellegéből adódóan (Waterman, 1999b).

Feltételeztük továbbá, hogy a vallásosság összefüggést mutat az párkapcsolati elköteleződési hajlandósággal, a pályaidentitással viszont kevésbé. Hipotézisünk részben beigazolódott. Eredményeink alapján szignifikáns összefüggéseket találtunk a vallásosság, valamint a PIK Családi mintakövetés alskálája, Elköteleződés halogatása alskálája, illetve a Pályaidentitás Skála Korai zárás alskálája között. A vallásgyakorlás gyakoriságával kapcsolatos kérdésre adott válaszok alapján úgy tűnik, minél rendszeresebb vallásgyakorló valaki, annál inkább jellemző rá a családi mintakövetés a párkapcsolati elköteleződés terén, és annál kevésbé jellemző rá az elköteleződés halogatása. Úgy tűnik tehát, hogy azok a készülődő felnőttek, akik

számára fontos a vallásgyakorlás, szülei példája nyomán határozták el jövőbeni párkapcsolati formájukat, és házassággal kapcsolatos attitűdjeik sokkal pozitívabbak. Ezek az eredmények összhangban vannak előző kutatásunkkal, amelyben azt találtuk, hogy a párkapcsolati elköteleződéssel kapcsolatos hajlandóság közepes erősségű összefüggést mutat a vallásnak tulajdonított fontossággal, valamint a vallásgyakorlás rendszerességével (Elekes és mtsai, 2017). Meglepőbb eredmény viszont, hogy a vallásokat rendszeresen gyakorlók szignifikánsan nagyobb valószínűséggel korai zárók a pályaidentitás terén, mint a nem hívők. Ez az eredmény összhangban van Markstrom és munkatársai (1994) kutatásával, miszerint az elért identitású és a korai záró serdülők sokkal rendszeresebben járnak templomba, mint a moratórium és az identitásdiffúzió állapotában lévő személyek. Megjegyezzük, hogy korrelációs összefüggésről lévén szó, nem tudjuk eldönteni, hogy melyik tényező az ok és melyik az okozat. Az eredményre egy lehetséges magyarázat, hogy ugyanazon tényező, pl a szülőkhöz való érzelmi közelség áll mindkét jelenség háttérében, ami fogékonnyá teszi a fiataalt a családi minták követésére mind a vallásgyakorlás, mind a szakmai döntések terén.

Következő hipotézisünkben feltételeztük, hogy az egyik szülő hiánya, különösen a szülők válása kihatással van a készülődő felnőttek párkapcsolati elköteleződési hajlandóságára, vagyis az elvált szülők gyerekei negatívabb attitűdöket tanúsítanak a párkapcsolati elköteleződéssel szemben, mint a kétszülős családban felnőtt fiatalok. Eredményeinkben azt találtuk, hogy az egyszülős családban felnőtt gyermekekre – függetlenül attól, hogy szülei elváltak vagy egyik szülőjük meghalt – kevésbé jellemző a család-

di mintakövetés a párkapcsolati elköteleződési hajlandóság terén, valamint a korai zárás a pályaidentitás terén. Ez érthető is, hiszen a szülők válása csökkenti a családi minták, például a házasságkötés követésének vágyát (Horváth-Szabó, 2014), és mindkét szülő jelenléte inkább valószínűsíti, hogy a gyermek szülői befolyás alá kerül a pályaválasztás során. Ugyanakkor, elvárásainkkal ellentétben az elvált szülők gyerekeire nem jellemzőbb az elköteleződés halogatása, mint a kétszülős családban felnőtt fiatalokra. Ez az eredmény azokkal a kutatásokkal van összefüggésben melyek azt mondják, hogy a szülők házastársi kapcsolatának minősége, a szülők közti házastársi konfliktusok inkább felelősek a gyermek későbbi kapcsolati problémáiért, mint a válás (Cui és mtsai, 2008; Stadelmann és mtsai, 2010).

Végül Waterman (1999b) és Berzonsky (2004) nyomán együttjárást feltételeztük a szülők nevelési stílusa, valamint az identitásállapotok között. Ezt a feltételezésünket a kapott eredmények részben igazolták. Elvárásainkkal összhangban azt találtuk, hogy az anya engedékeny nevelési stílusával szignifikánsan együtt jár a készülődő felnőttek esetében a párkapcsolati elköteleződés halogatása, valamint a pályaidentitás terén a diffúzió. Ez összefüggésben áll Berzonsky (2004) eredményeivel, miszerint az engedékeny nevelési stílus a diffúz identitásállapot prediktora. Az anya engedékeny nevelési stílusa továbbá fordított irányban együtt jár a családi mintakövetéssel. Tehát minél inkább engedékenyebbnek írták le a vizsgálati személyek az anyjukat, annál kevésbé volt jellemző rájuk a mintakövetés a párkapcsolati elköteleződés tekintetében. Ez az eredmény is alátámasztja a szakirodalomban leírtakat. Az engedékeny nevelési stílus pontosan az ellentéte a tekintélyelvű nevelésnek, és ez utóbbinak valószínű követ-

kezménye a korai zárás (Berzonsky, 2004). Ebből kifolyólag, ha az anya engedékeny, kevés az elvárása és nem gyakorol kontrollt (Baumrind, 1991), akkor a fiatalra leginkább az exploráció és az elköteleződés hiánya, valamint az erre a területre irányuló érdektelenség jellemzi, nem pedig a korai zárásra jellemző felfedezések nélküli elköteleződés. Feltételezésünket megerősítette továbbá, hogy az apa irányító/megkívánó nevelési stílusa és a párkapcsolati elköteleződés halogatása között fordított irányú, szignifikáns kapcsolat van. Ez érhető, hisz a szakirodalom alapján az irányító/megkívánó nevelési stílus az exploráción alapuló elköteleződést segíti elő, vagyis a pszichológiailag adaptívabb identitásállapotokat (Berzonsky, 2004; Ratner, 2014). Tehát amennyiben az apára a demokratikus nevelés jellemző, elősegíti, hogy a fiatal képesé váljon elköteleződni valaki mellett hosszú távon, intim kapcsolatban.

Meglepő eredmény, hogy mind az anya, mind az apa irányító/megkívánó nevelési stílusa összefügg a korai zárással a pályaidentitás terén, az apáé a családi mintakövetéssel is a párkapcsolati elköteleződés terén. A szülők demokratikus nevelési stílusa és a korai zárás közötti kapcsolatot azzal tudnánk magyarázni, hogy egy demokratikusan nevelő szülő, aki hajlandó megbeszélni a gyerekeivel a döntéseit és megmagyarázni számukra az elvárásait (Baumrind, 1991), követendő mintaként és iránymutatóként szolgálhat a fiatal számára a pályaválasztás terén. Úgy véljük továbbá, hogy az olyan szülő, aki képes meleg gondoskodással elvárásokat támasztani a gyermeke felé, valószínűsíthetően a házasságában is hasonló irányokat követ. A házasságot ezáltal az egymás iránti gondoskodás és elköteleződés jellemzi, amit a gyermek is szívesen követ mintaként, nem pedig azért, mert „ráerőltették”. Ezt támasztja alá

az is, hogy a Párkapcsolati Identitás Kérdőíven a Családi Mintakövetés skála esetében kevésbé az olyan állítások jellemzőek, melyek a kontroll és az irányítás miatti korai zárást írják le, mint inkább egy családi minta követését – ahogyan a skála elnevezése is mutatja. Például „*A szüleim példája nyomán én is meg szeretnék házasodni.*”. Végül a korábbi kutatásokkal ellentétben az apa tekintélyelvű nevelési stílusa és a családi mintakövetés között egy negatív irányú, gyenge kapcsolatot találtunk. Annak hátterében, hogy miért jellemzőbb a tekintélyelvű nevelési stílusban nevelt fiatal felnőttre a családi mintának való ellentmondás, serdülőkori/fiatal felnőttkori ellenkezés feltételezhető, amelyben az egyén önszántából megpróbál szembemenni a mindent kontrollálni vágyó szülő elképzeléseivel.

A szülői nevelési stílusok és identitásállapotok közötti szignifikáns összefüggéseket továbbá regresszióelemzésnek vetettük alá. A szülői nevelési stílusok az identitásállapotok varianciájának viszonylag kis százalékát magyarázzák (4,2%–10,8%), viszont hatásuk szignifikánsnak bizonyul, ezért szerepük semmiképp sem elhanyagolható.

Következtetések

Kutatásunkban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy milyen összefüggések vannak a készülődő felnőttek identitásállapota, valamint származási családjuk bizonyos jellemzői, például a szülők válása, illetve az anya és apa észlelt nevelési stílusa között. Az identitáson belül két olyan területre fókuszáltunk, amelyek nagy jelentőséggel bírnak a serdülőkor és a felnőttkor közti átmenet során: a pályaidentitás, valamint a párkapcsolati formákról, elköteleződésről kialakított vélekedések. Első érdekes

eredmény, hogy a vizsgált személyek, úgy tűnik, azonos stádiumban vannak mindkét vizsgált területen: tehát például, aki diffúzióban van a pályaidentitás terén, nagy valószínűséggel negatívan viszonyul a párkapcsolati elköteleződéshez, aki korai zárónak bizonyul a pályaidentitás terén, hajlamos a családi minták átvételére a párkapcsolati elköteleződést, házasságkötést illetően.

Elvárásainknak megfelelően megerősítést nyert, hogy a szülő, különösen az anya engedékeny nevelési stílusa összefügg az identitásdiffúzióval, vagyis a toporgással, elköteleződési nehézségekkel, mind a pályaidentitás, mind a párkapcsolatok terén. Meglepő eredménynek számít, hogy az ideálisnak számító irányító/megkívánó nevelési stílus kutatásunkban a korai zárással mutat összefüggést mindkét területen. Ugyanakkor a fiatal származási családjának struktúrája, azon belül az egyszülős családban való nevelkedés és a szülők válása úgy tűnik, hogy nem befolyásolja a fiatal elköteleződéshez való viszonyulását, csupán a korai zárással mutat szignifikáns összefüggést: a kétszülős családban felnövekedett fiatalok hajlamosabbak a szülői befolyás iránti fogékonyságra és a családi mintakövetésre mind a pályaválasztás, mind a párkapcsolati elköteleződés (házasságkötés) terén. Úgy tűnik át kell gondolnunk, amit a korai zárásról tudtunk. Valószínűleg az, ami Marcia idejében, az 1960-as évek derekán kevésbé adaptív identitásállapotnak számított – hisz a hippikorszakban a hagyományos, szülők által képviselt értékek megkérdőjelezése kívánatos volt –, napjainkban, egy kaotikusabb, sokkal kevesebb támponttal jellemezhető világban érthetőnek tűnik a szülők értékeivel való azonosulás a pozitív családi hatások, minták esetén.

Eredményeinkkel rávilágítottunk arra, hogy a fiatal felnőttkori identitásproblé-

mák, elköteleződési nehézségek nem pusztán bizonyos korunkra jellemző társadalmi kihívások számlájára írhatók, hanem háttérben szerepet játszhatnak családi tényezők, például a szülők nevelési stílusa. Ezáltal közelebb kerültünk a napjaink ifjúságát jelentősen érintő kapunyitási krízis jelenségének megértéséhez. Az eredményeknek konkrét gyakorlati hozadékuk van a gyermeknevelés szempontjából. Úgy véljük, fontos lehet felhívni a szülők figyelmét a fiatalok identitásalakulásában játszott szerepükre egész kicsi koruktól, hogy a szélsőségeket kerülve, a gyermek szükségleteire érzékenyen, de elvárásokat, kereteket felállítva neveljék gyermekeiket.

A kutatás korlátai és jövőbeni fejlesztési lehetőségek

A kutatás több módszertani korláttal rendelkezik. A vizsgálati mintára elmondható, hogy torzít a 20–24 évesek, ezzel egyidejűleg a felsőoktatásban résztvevők irányába, a 25–29 éves korosztály jelentősen kisebb arányban képviselteti magát. A nemek részvétele sem volt arányos, hiszen háromszor annyi nő vett részt a vizsgálatban, mint férfi. Továbbá a teljes populációhoz viszonyítva a mintában túlreprezentáltak a vallást fontosnak tartó, és rendszeresen gyakorló személyek. A jövőben érdemes lehet erre figyelni a mintavételnél.

Fontos módszertani probléma, hogy a vizsgálati személyek életkora a válás vagy a haláleset idején nagy szórást mutat, és a minta kis elemszáma miatt nem volt lehetőség statisztikai különbségek kimutatására a szülő kiesése óta eltelt idő függvényében. Ehhez hasonlóan a kis elemszám miatt nem eredményezett szignifikáns különbséget a vizsgált változók tekintetében, hogy

a szülő a válást vagy halálesetet követően létesített vagy nem új párkapcsolatot.

További lényeges korlát, hogy a Szülői Autoritás Kérdőív hazai adaptációját kis elemszámú (112 fős) mintán végezték, és nem sikerült Buri (1991) háromfaktoros struktúráját kialakítani (Makkos, 2017). Ezen kívül a vizsgálati személyek részéről érkező visszajelzések alapján is azt lehet mondani, hogy a Szülői Autoritás Kérdőív tételei hosszúak, sok esetben nehéz eldönteni, hogy az ötfokú Likert-skálán hogyan értékeljenek egyes állításokat, mert azok több tagmondatból állnak.

Végül, de nem utolsó sorban, a különböző változók között szignifikáns, de csupán gyenge összefüggéseket kaptunk.

Mivel a vizsgálati személyek származási családjára csupán néhány kérdésben

kérdeztünk rá (kétszülős vagy egyszülős családban nőtt-e fel, válás vagy haláleset az egyszülőség oka stb.), úgy véljük a jövőre nézve érdekesebb részletesebb információkat nyerni a vizsgálati személyek származási családjáról: egyrészt a válás körülményeiről (pl. hány éves volt, amikor történt, kivel élt a válás után, újraraházasodott-e az őt nevelő szülő stb.), és egy kellően nagy mintán kimutatható lenne az ezen tényezők által játszott szerep. Másrészt érdemes lenne más változókat is vizsgálni, amelyek a szakirodalom tanúsága szerint szerepet játszhatnak a fiatal felnőttek identitásalakulásában, például a szülők kapcsolatának minősége, konfliktusai, szülő-gyermek-kötődés (Waterman, 1999b; Cui és mtsai, 2008; Stadelmann és mtsai, 2010).

SUMMARY

THE RELATION OF OCCUPATIONAL IDENTITY, RELATIONSHIP COMMITMENT AND FAMILY VARIABLES IN EMERGING ADULTHOOD

Background and aims: In the last few decades the search for identity has been postponed until the end of the twenties (Arnett, 2000). Arnett calls this specific period between 19 and 29 *emerging adulthood*. According to Waterman (1999b), some family variables may foster or hinder the process of identity formation. In the present study we focus on the role of parenting styles and parental divorce in emerging adults' occupational identity and relationship commitment.

Method: Besides demographic variables and data regarding the participants' family background, we used the Melgosa Occupational Identity Scale (OIS), Relationship Identity Questionnaire, Parental Authority Questionnaire (PAQ), and two items measured religious faith. The sample consisted of 220, 19–29 year old emerging adults.

Results: We found that identity diffusion and moratorium show a slight negative correlation with age. Religious faith is positively related to foreclosure and the acceptance of family patterns regarding marriage, while it is negatively related to identity diffusion and the lack of commitment in relationships. In contrast with our expectations, children of divorced parents do not show higher rates of less adaptive identity statuses, while individuals who grew up in two-parent families show higher rate of foreclosure, regarding both occupational identity and marriage. According to our expectations the permissive parenting style of the

mother is related to identity diffusion, while the authoritative parenting style of both the mother and the father is associated with the higher rate of foreclosure.

Discussion: The parenting styles explain a relatively small proportion from the variance of identity statuses, but their effect is significant, so their role should not be neglected.

Keywords: identity, identity status, emerging adulthood, parenting style

IRODALOM

- AMATO, P. R. (1996): Explaining the intergenerational transmission of divorce. *Journal of Marriage and the Family*, 58(3). 628–640.
- AMATO, P. R., DEBOER, D. D. (2001): Transmission of marital instability across generations: Relationship skills or commitment to marriage? *Journal of Marriage and the Family*, 63(4). 1038–1051.
- ANDRÁSI ZS. (1995): Pszichológus hallgatók pályaidentitásának vizsgálata. Szakdolgozat. ELTE BTK, Budapest.
- ARNETT, J. J. (2000): Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5). 469–480.
- ARNETT, J. J. (2006): Emerging adulthood in Europe. A response to Bynner. *Journal of Youth Studies*, 9(1). 111–123.
- ARNETT, J. J. (2007): Emerging adulthood, a 21st century theory: A rejoinder to Hendry and Kloep. *Child Development Perspectives*, 1(2). 80–82.
- BALISTRERI, E., BUSCH-ROSSNAGEL, N. A., GEISINGER, K. F. (1995): Development and preliminary validation of the Ego Identity Process Questionnaire. *Journal of Adolescence*, 18(2). 179–192.
- BAUMRIND, D. (1966): Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior. *Child Development*, 37(4). 887–907.
- BAUMRIND, D. (1991): The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1). 56–95.
- BENNION, L. D., ADAMS, G. R. (1986): A revision of the extended version of the Objective Measure of Ego Identity Status: An identity instrument for use with late adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 1(2). 183–197.
- BERZONSKY, M. D. (2004): Identity style, parental authority and identity commitment. *Journal of Youth and Adolescence*, 33(1). 213–220.
- BURI, J. R. (1991): Parental Authority Questionnaire. *Journal of Personality Assessment*, 57(1). 110–119.
- CUI, M., FINCHAM, F. D., PASLEY, B. K. (2008): Young adult romantic relationships: The role of parents' marital problems and relationship efficacy. *Society for Personality and Social Psychology*, 43(9). 1126–1235.
- DABIS, H., YATES, J. (2014): Successful navigation of the stormy seas: What factors lead to a successful transition from the quarterlife crisis? *The Coaching Psychologist*, 10(1). 17–23.

- ELEKES SZ., KOMLÓSI P., SZÖGECZKI S. (2017): A Párkapcsolati Identitás Kérdőív reliabilitás- és validitásvizsgálata a készülődő felnőtté válás tükrében. *Psychologia Hungarica Caroliensis*, 5(1). 1–23.
- ERIKSON, E. (1968): Identity: Youth and crisis. *Behavioral Science*, 14(2). 154–159.
- FENG, D., GIARUSSO, R., BENGSTON, V. L., FRYE, N. (1999): Intergenerational transmission of marital quality and marital instability. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2). 451–463.
- HORVÁTH-SZABÓ K. (2007): *A házasság és a család belső világa*. Semmelweis Egyetem Mentálhigiéné Intézete. Párbeszéd Dialógus Alapítvány, Budapest.
- HORVÁTH-SZABÓ K. (2014): Változó világ – változó családok. Kihívások és megoldások. *Vigilia*, 79(5). 322–331.
- HORVÁTH-SZABÓ K., KÉZDY A., S. PETIK K. (2007): *Család és fejlődés*. Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola, Budapest.
- ILYÉS A. (2017): Fejlődési krízisek vizsgálata fiatal felnőttek mintáján. In Kiss I., László N., Puskás-Vajda Zs. (szerk.): *Krízisek a fejlődésért: pályakép, jövőkép alakulása fiatal felnőttkorban*. FETA, Budapest. 33–45.
- KÉZDY, A. (2007): Fejlődési krízisek vizsgálata egyetemisták körében. In Puskás-Vajda Zs. (szerk.): *Felsőoktatásban tanuló fiatalok problémái, útkeresése, pályafejlődése a 21. század kezdetén Magyarországon*. FETA, Budapest. 49–68.
- KOPP M., KOVÁCS M. E. (2006): *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. Semmelweis Kiadó, Budapest.
- KOVÁCS Z. (2014): A serdülők családi élet iránti érdeklődése. *Korunk*, 25(07). 44–53.
- KROGER, J., MARCIA, J. E. (2011): The identity statuses: Origins, meanings and interpretations. In Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (eds.): *Handbook of Identity Theory and Research*. Springer, Berlin. 31–53.
- LISZNYAI S. (2010): Készülőfélben lévő felnőtté válás. Kutatás a fiatalok mentálhigiénés állapota témakörében. In Puskás-Vajda Zs., Lisznai S. (szerk.): *Életrészek határán. Közösségi és egyéni tanulási feladatok*. FETA, Budapest. 9–24.
- LUYCKX, K., GOOSSENS, L., SOENNENS, B. (2006a): A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood. Change dynamics in commitment formation and commitment exploration. *Developmental Psychology*, 42(2). 366–380.
- LYUBOMIRSKY, S. (2013): *Boldogságmitoszok. Tények és tévhitek*. Túróczi Attila ford. Ursus Libris, Budapest.
- MAKKOS E. J. (2017): *A Szülői Autoritás Kérdőív hazai adaptációja*. Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Szakdolgozat, Budapest.
- MARCIA, J. (1966): Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5). 551–558.
- MARCIA, J. E. (1967): Ego identity status: Relationship to change in self-esteem, “general maladjustment” and authoritarianism. *Journal of Personality*, 35(1). 118–133.
- MARKSTROM, C., HOFSTRA, G., DOUGHER, K. (1994): The ego-virtue of fidelity: A case for the study of religion and identity formation in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 23(4). 453–469.

- MELGOSA, J. (1987): Development and validation of the Occupational Identity Scale. *Journal of Adolescence*, 10(4). 385–397.
- RATNER, K. (2014): The role of parenting and attachment in identity style development. *The University of Central Florida. Undergraduate Research Journal*, 7(1). 15–26.
- SALLAY H., MÜNNICH Á. (1999): Családi nevelési attitűdök percepciója és a self-fejlődéssel való összefüggései. *Magyar Pedagógia*, 99(2). 157–174.
- SCHULTHEISS, D. P., BLUESTEIN, D. (1994): Contributions of family relationship factors to the identity formation process. *Journal of Counseling and Development*, 73(2). 159–166.
- STADELMANN, S., PERREN, S., GROEBEN, M., VON KLITZING, K. (2010): Parental separation and children's behavioral/emotional problems: The impact of parental representations and family conflict. *Family Process*, 49(1). 92–108.
- SZVETELSZKY Zs. (2005): *A kapunyitási pániktól a nagymama-elméletig*. Pont Kiadó, Budapest.
- United Nations Economic Commission for Europe, 2013. UNECE: <http://w3.unece.org/PXWeb/en/CountryRanking?IndicatorCode=303> (Letöltés ideje: 2018. május 27.)
- VIDA K. (2011): A kezdődő felnőtté válás és a kapunyitási pánik. In Puskás-Vajda Zs. – Lisznyai S. (szerk.): *Ifjúságkutatás és tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás tudományos alapjai*. FETA, Budapest. 9–28.
- WATERMAN, A. (1985): Identity in the context of adolescent psychology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 30. 5–24.
- WATERMAN, A. (1999a): Issues of identity formation revisited: United States and The Netherlands. *Developmental Review*, 19(4). 462–479.
- WATERMAN, A. (1999b): Identity, the identity statuses, and identity status development. A contemporary statement. *Developmental Review*, 19(4). 591–621.
- WILCOX, R. R. (2010): *Fundamentals of modern statistical methods: Substantially improving power and accuracy*. Springer Science & Business Media, New York.

A KRÓNIKUS REGULÁCIÓFÓKUSZ KAPCSOLATA A KOCKÁZATÉSZLELÉSSEL ÉS TELJESÍTMÉNNYEL EGY SZEKVENCIAÁLIS BEFEKTETÉSI SZIMULÁCIÓBAN



UATKÁN Ajna
ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
uatkan.ajna@ppk.elte.hu

RUZSA Gábor
ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola
Budapesti Corvinus Egyetem
ruzsagab@gmail.com

FARAGÓ Klára
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
farago.klara@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Higgins (1997) regulációfókusz elméletében megkülönböztet promóciófókuszú és prevenciófókuszú törekvést attól függően, hogy egy személy inkább a nyereségekre vagy a veszteségekre fókuszál-e. Mind az elméleti, mind az empirikus kutatási eredmények alátámasztják a regulációfókusz összefüggését a kockázatészleléssel és a teljesítménnyel; ezeket azonban ez idáig nem vizsgálták az egyén ismételt befektetési döntéshozatalának kontextusában.

Módszer: Szekvenciális befektetési szimuláció módszerével felmértük és összehasonlítottuk 178 résztvevő valószínűségészlelését, szubjektív teljesítményértékelését, objektív eredményességét és aspirációját a krónikus regulációfókusszal összefüggésben. A krónikus regulációfókusz felméréséhez a Regulációs Fókusz Kérdőívet (RFQ) és az Általános Regulációs Fókusz (GRFM) kérdőívet használtuk. A kockázatészlelést a nyerő részvényre való kereskedés becsült valószínűségével mértük. A teljesítményértékelésnél megkülönböztettünk két objektív és egy szubjektív (önbevalláson alapuló) mutatót. A regulációfókusszal való kapcsolatot a strukturális modellegek (SEM) módszerével vizsgáltuk.

Eredmények és következtetések: Kimutattuk a regulációfókusz összefüggését a résztvevők szubjektív teljesítményértékelésével (önbizalom) és eredményességével; ellenben a valószínűségek észlelésével nem találtunk szignifikáns kapcsolatot. A GRFM szerint promóciófókuszúbb résztvevők objektíve eredményesebben szerepeltek, az RFQ szerint promóciófókuszúbb résztvevők viszont szubjektíve értékelték többre a teljesítményüket. Ezenkívül az RFQ szerint promóciófókuszúbb személyek többet vártak a szimulációban elért eredményüktől, és többet is tartottak reálistan elérhetőnek; továbbá nyugodtabbnak és jókedvűbbnek érezték magukat a szimuláció után. Eredményeink arra utalnak, hogy a vizsgált mérőeszköz a regulációfókusz két eltérő aspektusát ragadja meg: a múlt tapasztalataira alapozó RFQ az ideálok, köteleességek szempontjából, míg a GRFM a nyereségkeresés vs. veszteségkerülés motivációs túlsúlya szempontjából értelmezi a regulációfókuszú beállítódást.

Kulcsszavak: kockázatészlelés, önbizalom, regulációfókusz, RFQ, GRFM, teljesítmény

BEVEZETÉS

Tanulmányunk folytatása az Alkalmazott Pszichológia előző számában megjelent, *A krónikus regulációfókusz kapcsolata a kockázatvállalással* című cikknek, melyben arra a következtetésre jutottunk, hogy a regulációfókusz nyerő helyzetben (amikor a várható nyereség meghaladja a várható veszteséget) befolyásolja az egyén kockázatvállalási hajlandóságát, azonban a viselkedés szintjén nincs közvetlen hatással a kockázatvállalás abszolút mértékére. A regulációfókusz és a kockázatvállalás várt összefüggésének elmaradása arra készítetett minket, hogy tovább vizsgáljuk a kérdést: a krónikus regulációfókusz miként befolyásolja a kockázatvállalásban szerepet játszó kockázatészlelést, az önbizalmat, valamint a befektetési folyamat eredményességét?

A regulációfókusz elmélete

A promóciófókuszú (fejlődésvezérelt) és a prevenciófókuszú (biztonságra törekvő) személyek megkülönböztetését a *regulációfókusz elmélete* (Higgins, 1997) vezette be. Az elmélet megkülönböztet *krónikus*

és *situációs* promóció-, illetve prevenciófókuszú attól függően, hogy általánosságban vagy az adott helyzet jellemzőivel összefüggésben vizsgálja-e a személy nyereségekre vagy veszteségekre irányuló figyelmét.

A kétféle beállítódás az egyén aspirációit illetően eltérő helyzetértelmezéshez és érzelmi reakciókhoz vezet. Mind a krónikus, mind a helyzet által indukált promóciófókuszú személyek leginkább nyereséggel ösztönözhetőek: számukra a nyereség elérése jelenti a sikert, ilyenkor örülnek és lelkesek; veszteség elszenvedésekor pedig szomorúak és kedvetlenek. A krónikus prevenciófókuszúak ellenben veszteségek kilátásba helyezésével motiválhatóak: számukra a veszteség elkerülése jelenti a sikert, ilyenkor nyugodtnak érzik magukat; veszteség elszenvedésekor pedig erős nyugtalanságot és izgatottságot élnek át.

Amikor a személyre jellemző krónikus és a situációs regulációfókusz egybeesik, olyankor *konvergens* helyzet áll elő, mivel a személyre jellemző krónikus promóció-/prevenciófókuszú beállítódás megegyezik a helyzet által előidézett situációs regulációfókusszal, következésképpen az említett hatások felerősítik egymást. Ellenkező eset-

ben (pl. krónikus promóciófókuszú személy szituációs prevenciófókusszal vagy krónikus prevenciófókuszú szituációs promóciófókusszal) *divergens* helyzetről beszélünk, ilyenkor a személy reakciója nehezen jósolható meg.

A regulációfókusz mérése

A *Regulációs Fókusz Kérdőív* (RFQ – Regulatory Focus Questionnaire; Higgins és mtsai, 2001) a személy szubjektív élet-történetében átélt sikerek fényében vizsgálja az önszabályozást, feltételezve, hogy a múltbeli tapasztalatok határozzák meg a sikerhez és a kudarchoz való viszonyulást. A Lockwood és munkatársai által kifejlesztett *Általános Regulációs Fókusz Kérdőív* (GRFM – General Regulatory Focus Measure; Lockwood és mtsai, 2002) ellenben közvetlenül a promóciós és a prevenció-s törekvésekre kérdez rá. A két mérőeszközt összevetve a GRFM-tesztet általában olyan esetekben ajánlják, amikor az elvont feladatokban való teljesítmény és az önszabályozás kapcsolata a kutatás tárgya (Haws és mtsai, 2010).

Summerville és Roese (2008) szerint a regulációfókusz fogalma két jelentést ötvöz: a múlt tapasztalataira alapuló *RFQ* az *ideálok*, *kötelességek* szempontjából, míg a *GRFM* a *nyereségkeresés vs. veszteségkerülés motivációs túlsúlya* szempontjából értelmezi a személy regulációfókusz szerinti irányultságát.

A regulációfókusz kutatásának empirikus eredményei

Korábbi empirikus kutatások számos különbséget tártak fel eltérő regulációfókuszú személyek észlelési, emlékezési és problé-

mamegoldási folyamataiban, kreativitásában, döntési stílusában, valamint vélekedéseik bizonyosságában. A promóciófókuszú személyek például hajlamosak voltak gyorsabban és pontatlanabban válaszolni szignáldetekciós feladatokban (Crowe és Higgins, 1997; Friedman és Förster, 2001); a hibázások tekintetében pedig inkább elfogadták a felkínált kimenetelt, vagyis az igen felé torzított a válaszadásuk. A prevenciófókuszúak ezzel szemben inkább elutasították a felkínált kimenetelt, tehát a nem felé torzított a válaszadásuk.

A kockázateszlelést illetően a kilátáselmélet (Kahneman és Tversky, 1979) súlyfüggvényének alakjában is találtak személyek közötti eltérést a regulációfókusszal összefüggésben. A súlyfüggvény a döntéshozó által észlelt és implicite alkalmazott szubjektív valószínűségeket rendeli hozzá az objektív valószínűségekhez. A függvény grafikonjának fordított S-alakja arra utal, hogy az emberek nem lineárisan képezik le a valószínűségeket, hanem az alacsony valószínűségeket felül-, míg a magas valószínűségeket alulsúlyozzák az objektív értékükhöz képest. A prevenciófókuszú egyéneknél a szubjektív valószínűségek jól illeszkedtek a kilátáselmélet által előrejelzethez, a promóciófókuszú egyének ellenben szignifikánsan magasabbnak észlelték a valószínűségeket. Mind a szituációs, mind a krónikus promóciófókusz pozitív (felfelé irányuló) torzítást eredményezett a szubjektív valószínűségek leképezésében – mégpedig elsősorban a középső és közép-magas tartományon belül. A valószínűségek legmagasabb tartományában a felülsúlyozás mérsékelt volt (Kluger és mtsai, 2004).

Ismert, hogy a promóciófókuszúak a nyereségekre, míg a prevenciófókuszúak a veszteségekre emlékeznek jobban, illet-

ve ilyen tartalmú információt dolgoznak fel és jegyeznek meg könnyebben (Higgins és Tykocinski, 1992). A promóciófókuszúak továbbá jobban teljesítenek nyereségmotivált feladatokban (Markman, Baldwin, és Maddox, 2005). A promóciófókusz jobban összeillik optimista kilátásokkal, és könnyebben fenn is tartható ilyenek által; a prevenciófókusz ellenben a pesszimista nézetekkel áll összhangban (Hazlett és mtsai, 2011). A szituációs regulációfókusz szignifikáns összefüggést mutat a kreatív gondolkodással is. Míg a promóciófókusz öt különböző kreativitást mérő feladatban növelte a teljesítményt, addig a prevenciófókusz ezzel ellentétes hatással bírt (Friedman és Förster, 2001).

A kockázatvállalás számos különböző területét vizsgálva azt az általános összefüggést találták, hogy a prevenciófókuszú személyek kevesebb, míg a promóciófókuszúak több kockázat vállalására hajlamosak (Zou és Scholer, 2016; Kiss és Faragó, 2013; Burmeister-Lamp és mtsai 2012; Kammerlander és mtsai, 2015; Hamstra és mtsai, 2011; Veazie és mtsai, 2014; Harinck és mtsai, 2012; Uatkán és mtsai, 2018). Zou és Scholer (2016) befektetési és társas kontextusban egyaránt azt találták, hogy a promóciófókusz csak akkor jár együtt nagyobb kockázatvállalással, ha a nyereség/veszteség hányados egynél nagyobb, azaz a potenciális nyereség meghaladja a potenciális veszteséget. Az erősen promóciófókuszú személyek jelentősebbnek érzelték a nyereségeket, és az észlelt nyereség náluk nagyobb mértékben befolyásolta a kockázatvállalást. Figyelemre méltó, hogy kutatásukban nem találtak közvetlen kapcsolatot a promóciófókusz és a kockázatvállalás között, hanem teljes egészében az észlelt nyereség által közvetítve nyilvánult meg a promóciófókusz pozitív hatása.

Jelen kutatás

Jelen kutatásunkban a krónikus regulációfókusz kockázatészleléssel, önbizalommal, teljesítménnyel és teljesítményváromozással való összefüggéseit vizsgáltuk. Az általunk kidolgozott befektetési szimulációban a résztvevőknek véletlenszerűen váltakozó nyerő és veszteső napokon ismételtten kellett dönteniük arról, hogy mekkora összeget tegyenek kockára. Bár volt explicit információjuk a felkínált részvények árfolyam-emelkedésének és -csökkenésének *a priori* valószínűségeiről, *a posteriori* befektetési döntéseik kimenetele alapján tudtak ítéletet alkotni arról, hogy aktuálisan nyerő vagy veszteső típusú részvennyel van-e dolguk. A kísérlet fő újdonsága tehát az volt, hogy a résztvevők empirikusan tapasztalt múltbeli kimenetelek alapján észlelheték és értékelheték jövőbeli döntéseik kockázatát.

Fő kérdéseink a krónikus regulációfókusz kockázatvállalási magatartást befolyásoló tényezőire vonatkoznak. Van-e különbség 1. a kockázatészlelésben, 2. a szubjektív teljesítményértékelésben (önbizalom), 3. az objektív teljesítményben és 4. az aspirációkban a krónikus promóció- és prevenciófókusszal összefüggésben?

Hipotézisek

1. a) Azok a személyek, akikre jellemzőbb a promóciófókusz, hajlamosak magasabbra becsülni a nyerő részvényekkel kereskedés valószínűségét, mint azok, akik kevésbé promóciófókuszúak (Kluger és mtsai, 2004; Friedman és Förster, 2001; Higgins és Tykocinski, 1992; Uatkán és Faragó, 2016).
- b) A nagyobb mértékben prevenciófókuszú személyek hajlamosak alacsonyabbra becsülni a veszteső részvényekkel kereskedés valószínűségét, mint azok, akik kevésbé prevenciófókuszúak (Kluger és mtsai, 2004; Friedman és Förster, 2001; Higgins és Tykocinski, 1992; Uatkán és Faragó, 2016).

- nyabra becsülni a nyerő részvény-nyel kereskedés valószínűségét, mint a kevésbé prevenciófókuszúak (Kluger és mtsai, 2004; Friedman és Förster, 2001; Higgins és Tykocinski, 1992; Uatkán és Faragó, 2016).
2. Az inkább promóciófókuszú résztvevők szubjektíven magasabba értékeli teljesítményüket, azaz jobbnak gondolják magukat a játékban, mint a kevésbé promóciófókuszúak (Hazlett és mtsai, 2011; Uatkán és Faragó, 2016).
 3. A promóciófókuszúbb résztvevők objektíven jobban teljesítenek a befektetési szimulációban, mint a kevésbé promóciófókuszúak (Markman és mtsai, 2005).
 4. Az inkább promóciófókuszú résztvevők jókedvűbbnek, az inkább prevenciófókuszúak pedig nyugodtabbnak vallják magukat a szimuláció után (Higgins, 1997).
 5. Feltételezzük, hogy a jelen sikereire, kudarcaira, aspirációira rákérdező, a személy teljesítményeivel összefüggő GRFM-skála szorosabb összefüggést mutat az objektív teljesítménnyel, mint a gyerekkori tapasztalatokat felidéző RFQ-skála.

MÓDSZER

Résztvevők

A szimulációban 178 egyetemi vagy főiskolai hallgató és felsőfokú végzettségű személy (65 nő, 113 férfi) vett részt; az életkoruk 18 és 71 év között szóródott, $M = 25,87$ év ($SD = 8,91$). (Etikai engedély regisztrációs száma: 2016/93).

Regulációfókusz mérő kérdőívek

A résztvevők interneten jelentkezettek a szimulációra, ehhez ki kellett tölteniük a felméréndő kérdőíveket, közöttük az RFQ-t és a GRFM-et (a skálákat magyar nyelvre átültette és validálta Faragó és mtsai, 2014). Az RFQ 11 tétele 5 pontos Likert-skálán mér (1 = egyáltalán nem értek egyet, és 5 = teljes mértékben egyetértek), míg a GRFM 18 tétele 9 pontos Likert-skálát alkalmaz (1 = egyáltalán nem értek egyet, és 9 = teljes mértékben egyetértek).

A mérőeszközök strukturális validitását konfirmatív faktoranalízissel (CFA) ellenőriztük. Az RFQ faktorstruktúrája esetében a CFA elfogadható illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,78$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,067, CI90% RMSEA = 0,044 – 0,089; CFI (Comparative Fit Index) = 0,930; TLI (Tucker–Lewis-index) = 0,911). A GRFM esetében azonban a CFA faktorstruktúra nem illeszkedett megfelelően ($\chi / df = 3,81$; RMSEA = 0,126, CI90% RMSEA = 0,115 – 0,137; CFI = 0,726; TLI = 0,688), és ezen a kiugró értékek eltávolítása sem változtatott lényegesen. Ezért a redundáns és alacsony töltéssel rendelkező tételeket (10, 11, 15 és 18) eltávolítottuk, amivel lényegesen jobb illeszkedést értünk el ($\chi / df = 1,87$; RMSEA = 0,070, CI90% RMSEA = 0,050 – 0,090; CFI = 0,942; TLI = 0,927). Eredményeink egybeesnek a szakirodalomban közölt értékekkel (Haws és mtsai, 2010).

A szimuláció menete

A befektetési szimulációban 10 befektetési napon keresztül naponta tízszer lehetett részvényt vásárolni. Egyes napokon „nyerő”, más napokon „vesztő” részvényekkel folyt

a kereskedés. A nyerő és a vesztes napok véletlenszerűen váltakoztak. A háttértörténet szerint a „nyerő” részvény esetében a befektetés nagyobb (2/3) valószínűséggel kedvező, kisebb (1/3) valószínűséggel kedvezőtlen kimenetelt eredményezett, míg a „vesztő” részvény esetében az esélyek éppen fordítva alakultak. Így a részvény típusa a folyamatos visszajelzések révén idővel felismerhetővé vált (a kedvező és kedvezőtlen kimenetek számából Bayes tétele alapján kiszámítható a nyerő részvénnyel történő kereskedés matematikai valószínűsége). Kedvező kimenetel esetén a kockára tett pénzösszeg megduplázódott, míg kedvezőtlen kimenetel esetén az összeg elveszett. A befektetők minden nap közepén és végén (5, ill. 10 befektetés után) megbecsülték, hogy mekkora valószínűséggel lehetett nyerő részvény forgalomban az adott napon; továbbá minden nap végén értékelték, hogy mennyire jól játszzák a játékot (szubjektív teljesítményértékelés). A játék során elért virtuális pénzösszeget nem fizették ki. A szimuláció részletes leírása megtalálható Uatkán és munkatársai (2018) mellékletében.

A szimulációt számítógépen, saját fejlesztésű szoftverrel végeztük. Az egyes döntések idejét nem korlátoztuk; a játék általában 20-30 percig tartott a program kipróbálásával együtt. A játék elején a számítógépes program egy háttértörténetet mutatott be; ennek az volt a célja, hogy a résztvevők beleéljék magukat egy családfő élethelyzetébe, aki 20M Ft örökségből, illetve annak kockázatos befektetéséből tudja a család életszínvonalát javítani. A szimulációs játék tehát az előzőekben ismertetett, ismeretlen típusú részvényekbe történő befektetési döntések sorozatát jelentette.

A szimuláció megkezdése előtt a résztvevők tét nélkül gyakorolhattak mind a nyerő,

mind a vesztes részvénnyel egy-egy befektetési napon keresztül. A próbakör után, de a szimuláció megkezdése előtt a következő kérdésekre kellett válaszolniuk.

- Mennyire lenne elégedett a kiinduló vagyonszintből elérhető életszínvonallal?
- Milyen vagyonszintet gondol minimálisan, szerencsétlen esetben is elérhetőnek?
- Milyen vagyonszintet gondol maximálisan, szerencsés esetben elérhetőnek?
- Milyen vagyonszintet gondol reálisan, várható értékben elérhetőnek?
- Mi az a vagyonszint, amelyet ha elérne, elégedett lenne a teljesítményével?

Közvetlenül a szimuláció után pedig a következő kérdéseket tettük fel a résztvevőknek:

- Mennyire elégedett a befektetési szimulációban elért eredményével?
- Mennyire érzi magát jó- vagy rosszkedvűnek?
- Mennyire érzi magát nyugodtnak vagy izgatottnak?

Valójában minden résztvevő a pozitív/negatív kimenetek azonos, pszeudovéletlen sorozatával találkozott, tehát a nyereségek és a veszteségek a szimuláció során ugyanabban az előre generált sorrendben követték egymást. A „véletlen” kimenetek sorozatát úgy állítottuk be, hogy azok a szimuláció egészét tekintve szimmetrikus eloszlást eredményezzenek. Így a nyerő és vesztes típusú részvények egyenlő számban voltak jelen, és a résztvevők ugyanolyan arányban és azonos mintázat szerint találtak nyerő és vesztes kimenetekkel. Ez teljesen azonos helyzetet teremtett minden résztvevő számára, tehát kiküszöböltük a szituációs regulációfókusz előhívása okozta torzítás eshetőségét.

A hipotézisek statisztikai vizsgálata

A regulációfókusz mérőszámai és a felmért további változók kapcsolatának feltáráshoz a strukturális modellegyenletek (SEM) módszerét használtuk. Az adatok elemzését az R (3,3,3. verzió) statisztikai programcsomag segítségével végeztük; ezen belül a SEM elemzéseket az R „lavaan” csomagjával készítettük el (Rosseel, 2012).

EREDMÉNYEK

A kockázateszlelés vizsgálata (H1)

A kockázat észlelését a befektetési napok közben és a napok végén feltett „*Mit gondol, milyen típusú részvénnel kereskedett ma?*” kérdésre adott becslt valószínűséggel ($X\%$ hogy nyerő részvénnel, $(100-X)\%$ hogy vesztes részvénnel) mértük. A nap közepi és végi válaszokból két módon képeztük a nyerő részvénnel történő kereskedés becslt valószínűségének látens faktorait. Először a teljes valószínűségi tartományt lefedő egyfaktoros, majd az 50%-nál kettébontott (vesztő napokon $p < 50\%$; nyerő napokon $p \geq 50\%$) kétfaktoros becslt valószínűség kapcsolatát vizsgáltuk meg a regulációfókusz alskáláival.

Az 1. táblázatban közölt nyolc nem szignifikáns eredmény (két mérőeszköz \times két alskála \times két időpont) alapján a SEM-modellek nem mutattak szignifikáns összefüggést az észlelt valószínűségek egy látensfaktoros modellje és a regulációfókusz egyetlen alskálája között sem.

A résztvevők összességében nem becsülték szignifikánsan magasabbra vagy alacsonyabbra a nyerő részvénnel való kereskedés valószínűségét a krónikus regulációfókuszuk szerint. A regulációfókusz egyik alskálája sem mutatott együttjárást a nap közbeni vagy nap végi észlelt valószínűségekkel a teljes valószínűség tartományon (H1).

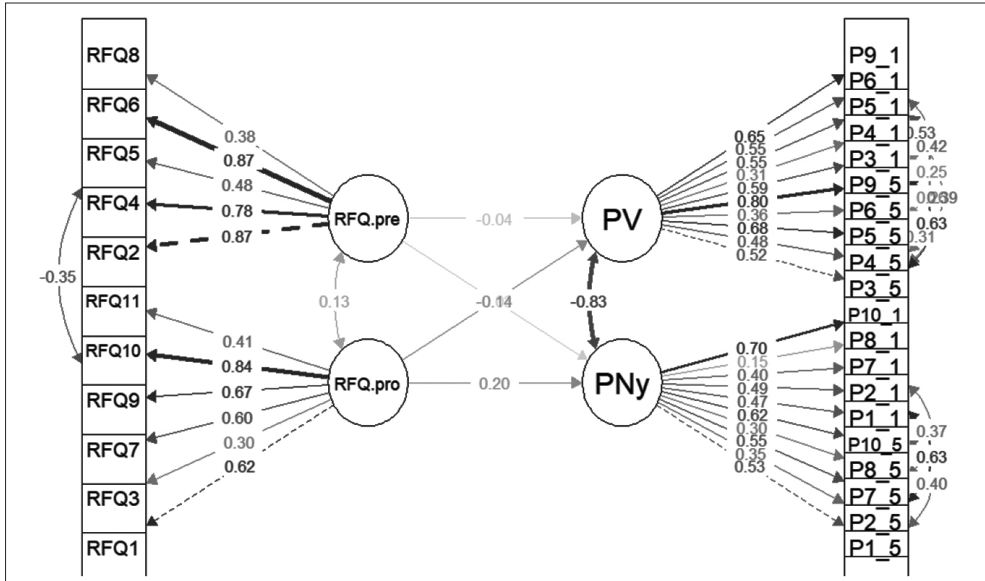
Ha a napokat a nyerő részvénnel való kereskedés matematikai valószínűsége szerint nyerő és vesztes napok mentén csoportosítva vizsgáljuk (1. ábra), akkor a nyerő napokon (amikor a nyerő részvénnel történő kereskedés valószínűsége meghaladta az 50%-ot), az RFQ szerint promóciófókuszúbb résztvevők magasabbra becsülték a nyerő részvénnel való kereskedést, ez azonban nem volt szignifikáns ($\beta = 0,209$, $p = ,070$).

Az RFQ kapcsolatmodellje a valószínűségezleléssel jó illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,39$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,050, CI90% RMSEA = 0,040 – 0,060; CFI (Comparative Fit Index) = 0,902; TLI (Tucker–Lewis-index) = 0,891).

1. táblázat. A regulációfókusz alskáláinak kapcsolata az észlelt valószínűséggel

Mérőeszköz alskála	GRFM pro		GRFM pre		RFQ pro		RFQ pre	
	β	p	β	p	β	p	β	p
nap közepi P	0,110	,281	0,022	,832	0,119	,235	0,031	,739
nap végi P	0,120	,241	-0,047	,650	0,150	,142	-0,050	,596

Jegyzetek: GRFM = Általános Regulációs Fókusz, RFQ = Regulációs Fókusz Kérdőív, pro = promóciófókusz, pre = prevenciófókusz, P = becslt valószínűség, β = standardizált koeficiens (SEM), p = empirikus szignifikancia



1. ábra. Az RFQ kapcsolata az észlelt valószínűséggel

Jegyzetek: RFQ = Regulációs Fókusz Kérdőív, pro = promóció, pre = prevenció, P = nyerő részvétellyel történő kereskedés becslt valószínűsége, Ny = nyerő napokon, V = vesztes napokon, PX_1 = X. nap nap végi valószínűségmérése, PX_5 = X. nap, nap közepi valószínűségmérése

A nap közepi (PX_5) és nap végi (PX_10) valószínűségmérések (manifeszt változók) magas töltéssel illeszkedtek a nyerő- (NY) és vesztes (V) napok látens alfaktorjaira.

A GRFM kapcsolatmodellje a valószínűségészleléssel megfelelő illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,41$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,052, CI90% RMSEA = 0,042 – 0,060; CFI (Comparative Fit Index) = 0,900; TLI (Tucker–Lewis-index) = 0,888).

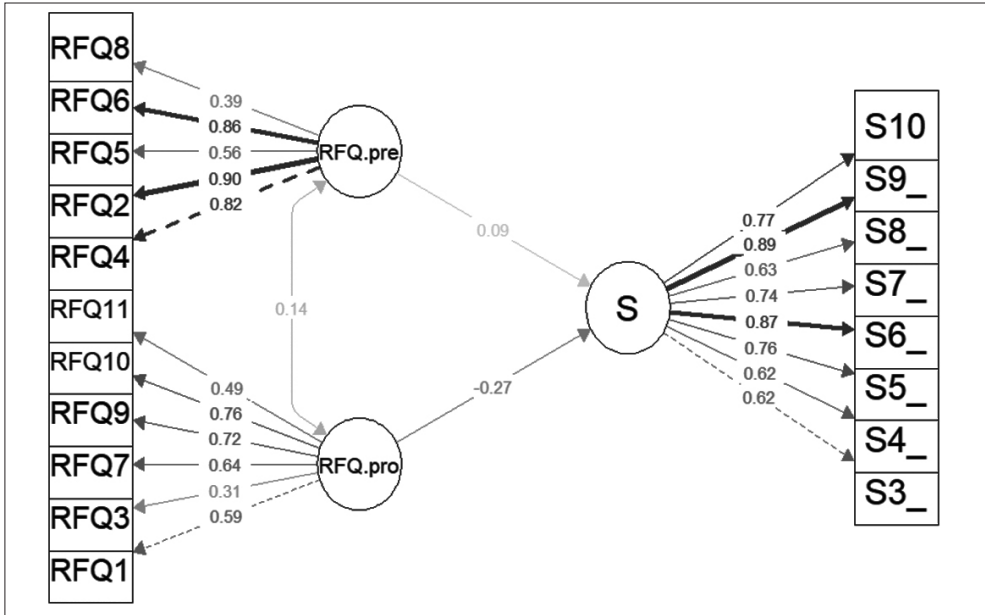
A GRFM és a nyerő részvétellyel történő kereskedés becslt valószínűsége között nem találtunk kapcsolatot.

A szubjektív teljesítményértékelés vizsgálata (H2)

A napok végén megkérdeztük, hogyan értékeli a résztvevők saját teljesítményüket:

„Ön szerint mennyire jól játssza ezt a játékot?” (1 = kiválóan - 10 = egyáltalán nem jól). Az RFQ kapcsolatmodellje a szubjektív teljesítményértékeléssel jó illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,33$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,059, CI90% RMSEA = 0,034 – 0,080; CFI (Comparative Fit Index) = 0,945; TLI (Tucker–Lewis-index) = 0,935). A nap végi (SX_) saját megítélésű teljesítményértékelések (manifeszt változók) magas töltéssel illeszkedtek a szubjektív teljesítményértékelés látens faktorára (S). Az első két napi mérés nagyon rossz illeszkedést mutatott az általános szubjektív teljesítményértékeléssel, ezért az első két értéket nem vettük figyelembe az elemzés során.

Ahogy a 2. ábra mutatja, az RFQ látens változói közül a promóció-alskála szignifikáns pozitív hatással volt a szubjektív teljesítményértékelésre ($\beta = -0,275$, $p = ,034$), míg



2. ábra. Az RFQ kapcsolata a szubjektív teljesítményértékeléssel

Jegyzetek: RFQ = Regulációs Fókusz Kérdőív, pro = promóció, pre = prevenció, S = szubjektív teljesítményértékelés

a prevenció esetében nem volt kimutatható kapcsolat ($\beta = 0,100$, $p = ,369$). Tehát minél promóciófókuszúbb volt az illető, jellemzően annál jobbnak gondolta magát a játékban.

A GRFM kapcsolatmodellje megfelelő illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,46$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = $0,070$, CI90% RMSEA = $0,051 - 0,087$; CFI (Comparative Fit Index) = $0,918$; TLI (Tucker–Lewis-index) = $0,904$). A GRFM látens változói közül egyik sem volt szignifikáns hatással a szubjektív teljesítményértékelésre (promóció: $\beta = -0,098$, $p = ,384$; prevenció: $\beta = 0,235$, $p = ,070$).

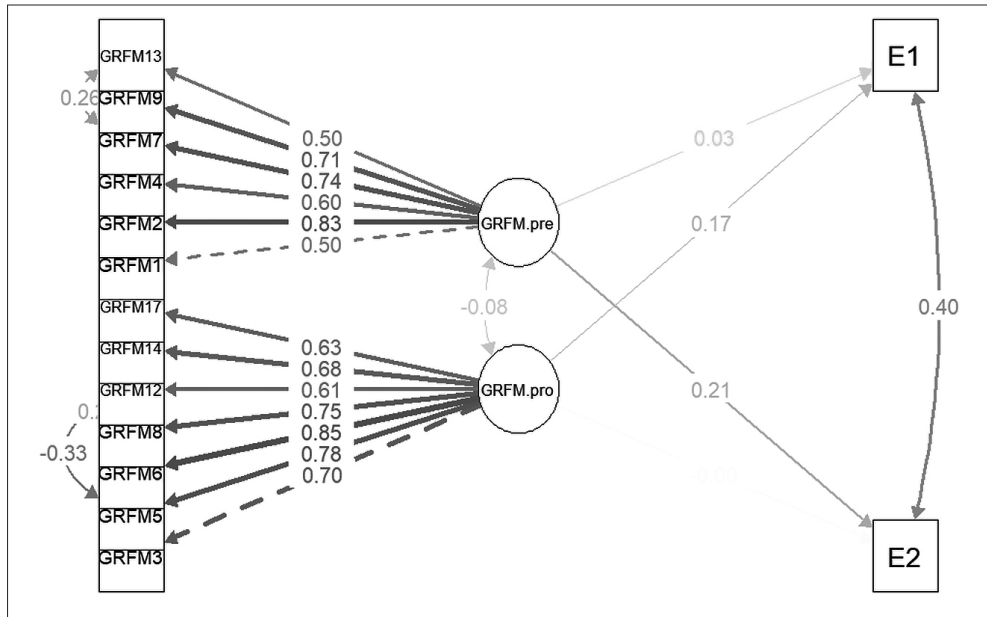
Az objektív teljesítmény vizsgálata (H3)

Megvizsgáltuk továbbá, hogy kimutatható-e a regulációfókusz összefüggése a) az abszo-

lút, összegszerű végeredménnyel (*abszolút eredmény* = összes nyereség – összes veszteség); valamint b) a résztvevők *fajlagos eredményességével*. Utóbbit az egységnyi kockázatotott értékre jutó nyereségként (*abszolút eredmény / összes befektetett mennyiség*) határoztuk meg.

A GRFM kapcsolatmodellje megfelelő illeszkedést mutatott ($\chi / df = 1,47$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = $0,052$, CI90% RMSEA = $0,030 - 0,070$; CFI (Comparative Fit Index) = $0,959$; TLI (Tucker–Lewis-index) = $0,948$).

A GRFM és az objektív eredményességmutatók között szignifikáns együttjárás mutatkozott (ld. 3. ábra). Sikerült kimutatnunk a promóció-alskálának az abszolút eredményességgel való pozitív kapcsolatát (promóció: $\beta = 0,173$, $p = ,029$).



3. ábra. A GRFM kapcsolata az objektív eredménnyel

Jegyzetek: GRFM = Általános Regulációs-fókusz Kérdőív, pro = promóció, pre = prevenció, E1 = abszolút eredmény, E2 = fajlagos eredményesség

A prevenció-alskála pedig a fajlagos eredményességgel állt pozitív kapcsolatban (prevenció: $\beta = 0,211$, $p = ,014$). Tehát míg a promóciófókuszúbb résztvevők általában jobb összecszerű végeredményt értek el a szimulációban, addig a prevenciófókuszúbb egyénekre a kockázatvállalásukhoz mérten jobb fajlagos eredményesség (hozam) volt jellemző.

Az RFQ kapcsolatmodellje a szubjektív teljesítményértékeléssel jó illeszkedést mutatott ($\chi^2 / df = 1,41$; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0,066, CI90% RMSEA = 0,043 – 0,086; CFI (Comparative Fit Index) = 0,936; TLI (Tucker–Lewis-index) = 0,921). Az RFQ egyik eredményességmutatóval sem mutatott szignifikáns összefüggést (promóció: $\beta = -0,144$, $p = ,084$; prevenció: $\beta = 0,026$, $p = ,740$).

Várakozások, érzések – a szimuláció előtt és után feltett kérdésekre adott válaszok vizsgálata

A szimuláció eleji felmérés alapján a promóciófókuszúbb (RFQ) személyekre magasabb aspirációs szint volt jellemző („Mi az a vagyonszint, amelyet ha elérne, elégedett lenne a teljesítményével?”; $\beta = 0,247$, $p = ,007$); továbbá optimistábban ítélték meg a játék kilátásait: többet tartottak elérhetőnek mind reálisan, mind szerencsétlen esetben ($\beta = 0,191$, $p = ,022$). Az átlag feletti promóciófókuszú személyek átlagosan 62M Ft eredmény elérését tartották reálisnak, míg az átlag alattiak 48M Ft-ot. Még nagyobb eltérés mutatkozott azt a vagyonszintet illetően, amivel már valamelyest elégedett lett volna az illető: a magasabb promóciófókuszú csoport átlagosan 82M Ft-tal, míg az

alacsonyabb már 56M Ft-tal megelégedett volna.

A promóciófókuszúbb résztvevők a szimuláció végeztével általában jókedvűbbnek vallották magukat („*Mennyire érzi most magát jó- vagy rosszkedvűnek?*”, 1 = nagyon jókedvű; $\beta = -0,197$, $p = ,019$). Érdekes módon ugyanők – nem pedig a prevenciófókuszú személyek – voltak azok is, akik a szimuláció után nyugodtabbnak vallották magukat ($\beta = 0,208$, $p = ,015$).

DISZKUSSZIÓ

Az eredmények összefoglaló értékelése a kutatási hipotézisek vonatkozásában

1. A SEM-modell alapvetően nem támogatja a regulációfókusz és a kockázátészlelés közt feltételezett összefüggést. A promóciófókuszúbb személyek összességében nem becsülték nagyobbra a nyerő részvénnyel kereskedés valószínűségét.
2. Az RFQ szerint promóciófókuszúbb résztvevők szubjektíve jobbnak ítélték meg a saját teljesítményüket.
3. A GRFM szerint promóciófókuszúbb résztvevők abszolút eredményesség tekintetében sikeresebbek voltak, míg a prevenciófókuszúbb résztvevők fajlagosan (a kockázatvállalásukhoz mérten) teljesítettek jobban. Az RFQ-val összefüggésben nem találtunk ilyen hatást.
4. A szimuláció előtti aspirációjukat tekintve, az RFQ szerint promóciófókuszúbb résztvevők jobb eredményre számítottak, és nagyobb nyerelemmennyel elégedtek volna meg. Továbbá minél inkább promóciófókuszú volt valaki, jellemzően annál jókedvűbb és nyugodtabb hangulatban fejezte be a játékot.
5. Míg a GRFM-skála az objektív eredményességgel (Haws és mtsai, 2010), addig az RFQ-skála a kockázatvállalási helyzetekre adott érzelmi reakciókkal és a szubjektív teljesítményértékeléssel mutatott összefüggést. (Summerville és Roese, 2008).

Megvitatás

Befektetési szimulációs kísérletünkben különböző regulációfókuszú résztvevők aspirációját, kockázátészlelését, objektív eredményességét és szubjektív teljesítményértékelését hasonlítottuk össze. Kimutattuk a krónikus regulációfókusz összefüggését a kockázatvállalásban fontos szerepet játszó önbizalommal (szubjektív teljesítményértékelés) és eredményességgel. A kockázátészlelés és a regulációfókusz összefüggését nem sikerült kimutatnunk, eredményeink szerint a valószínűségek észlelését nem befolyásolta a krónikus regulációfókusz.

Uatkán és Faragó (2016) befektetési szimulációs kísérletében együttjárás mutatkozott a regulációfókusz és a résztvevők az iránti bizonyossága között, hogy a nap folyamán nyerő vagy vesztes típusú részvény volt-e forgalomban. Minél inkább promóció-, ill. prevenciófókuszú volt a személy, jellemzően annál erősebb/gyengébb meggyőződéssel vélte nyerő típusúnak a befektetés tárgyát képező részvényt. Ez a hatás azonban csak a közép-magas valószínűségi tartományban jelentkezett, vagyis azokon a kereskedési napokon, amelyeken nem lehetett egyértelműen megállapítani a részvény típusát, de a korábbi kimenetek alapján inkább a nyerő típus volt valószínűsíthető. Ez egy irányba mutatott Kluger és munkatársai (2004) korábbi empirikus megfigyeléseivel.

A regulációfókusz és a résztvevő teljesítményének szubjektív megítélése között mérsékelt együttjárás mutatkozott. Minél inkább promóciófókuszú volt valaki, jellemzően annál jobbnak gondolta magát a játékban. Ez a hatás a nyereség mértékének kontrollálása után is megmaradt.

A regulációfókusz kockázatészlelésre gyakorolt elmaradt hatását egyrészt a pozitív és negatív kimenetek eltérő eloszlásával, másrészt a kérdésfeltevés módjával magyarázhatjuk. A 2016-os vizsgálatban többször fordultak elő olyan helyzetek (bizonytalan nyerő napok a közép magas valószínűségi tartományon), amelyek nagyobb személyek közötti variabilitásnak adhattak teret a valószínűségészlelésben. Arra következtethetünk, hogy a regulációfókusz inkább a nagy bizonytalanságú helyzetekben befolyásolja a kockázatészlelést.

A két kísérlet közötti másik különbség a kérdés megfogalmazásában volt. A nap közepi, illetve napi végi felmérések a 2016-os kísérletben nem közvetlenül a valószínűségekre kérdeztek rá, hanem a döntésben való bizonyosságra: 1. *Ön szerint melyik részvényel kereskedett ma? (nyerő, vesztes);* 2. *Mennyire (hány százalékig) biztos benne? (50% = teljesen bizonytalan – 100% = teljesen biztos).* Elképzelhető, hogy a promóciófókuszú résztvevők nagyobb önbizalmat tanúsítanak a saját válaszuk bizonyosságában, de a nyerő részvényel kereskedés valószínűségére közvetlenül rákérdezve nem mutatkozik különbség a valószínűségészlelésükben.

A regulációfókusz két bevett mérőeszközének eltérő alkalmazhatóságát szemléltető fontos kiemelni kutatásunk alábbi eredményeit. Az RFQ szerint fokozottan promóciófókuszú személyek többet vártak a szimulációban elért eredményüktől, és

többet is tartottak reálisan elérhetőnek; továbbá nyugodtabbnak és jókedűbbnek érezték magukat a szimuláció után. A GRFM szerint promóciófókuszú résztvevők objektíve eredményesebben szerepeltek, az RFQ szerint promóciófókuszúak viszont szubjektíve értékelték többre a teljesítményüket. Ebben a vonatkozásban sikerült tehát megismételni Uatkán és Faragó 2016-os eredményét: a krónikus regulációfókusz önbizalomra gyakorolt pozitív hatása kiegyensúlyozott nyeresési/vesztési esélyek mellett is kimutatható. Az RFQ promóció-alkálaja szignifikáns összefüggést mutatott a pozitív szubjektív teljesítményértékeléssel („Mennyire jól játszom a játékot?”): a promóciófókuszú személyek nagyobb önbizalomról számoltak be.

Eredményeink arra utalnak, hogy a két mérőeszköz a regulációfókusz kockázatvállalási helyzetben megmutatkozó hatásainak két különböző aspektusát ragadja meg. Az RFQ szerint eltérő promóciófókuszú személyek elsősorban a kockázatvállalási viselkedést követően átélt érzelmeik tekintetében különböztek egymástól. A promóciófókuszú személyek nagyobb elvárásokat támasztottak magukkal szemben, magasabb volt az igény szintjük, és – bár objektíve nem értek el jobb eredményt – szubjektíve elégedettebbek voltak a teljesítményükkel, és jobban is érezték magukat a szimuláció végén. A prevenciófókusz tekintetében nem találtunk összefüggést az RFQ-skálával.

A GRFM skáláit tekintve mind a promóció-, mind a prevenciófókusz dimenziói mentén szignifikáns eltéréseket találtunk a résztvevők objektív eredményességében. Ez alátámasztja Haws és munkatársai (2010) ajánlását, miszerint az elvont feladatokban mutatott teljesítmény és a regulációfókusz

kapcsolatának kimutatására a GRFM az alkalmasabb mérőeszköz. Eredményeink szerint mind a promóció-, mind a prevenciófókusz bizonyos tekintetben előnyösen befolyásolta a résztvevők eredményességét. Míg a promóciófókuszúbb résztvevők abszolút eredményesség tekintetében, addig a prevenciófókuszúbb résztvevők fajlagosan (a kockázatvállalásukhoz mérten) teljesítettek jobban. Ez arra utal, hogy a prevenciófókuszúak megfontoltabban, alaposabb kognitív feldolgozást követően vállalnak kockázatot. A kétféle fókusszal rendelkező személyek különbözőképpen sikeresek.

Míg tehát a személy teljesítményeivel kapcsolatos, a jelen- és jövőbeli aspirációkra rákérdező GRMF skála az objektív eredményességgel mutatott szorosabb összefüggést, addig a gyerekkori tapasztalatokat felidéző RFQ-skála inkább a kockázatvállalási helyzetekre adott érzelmi reakciókkal és szubjektív teljesítményértékeléssel való összefüggésre világított rá.

Eredményeink megerősítik Summerville és Roesse (2008) azon nézetét, mely szerint az önszabályozás (reguláció) fogalma két jelentést ötvöz: a múlt tapasztalataira alapuló *RFQ* az *ideálok*, *kötelességek*

szempontjából, míg a *GRFM* a *nyereségkeresés* vagy *veszteségkerülés* motivációs *túlsúlya* szempontjából értelmezi a személy regulációfókusz szerinti irányultságát.

A kísérlet korlátai, jövőbeli irányok

Mintánkat a Faragó és mtsai (2014) kutatása során felvett nagyobb minta összetételével összehasonlítva azt tapasztaltuk, hogy a kísérletrésztvevői szignifikánsan magasabb értéket értek el a promóciófókusz-alskálán, ami megnehezítheti az összehasonlítást és a különbségek kimutatását. Kiegészítettebb mintával megbízhatóbb eredményeket kaphatnánk.

További vizsgálatot igényel az a kérdés, hogy jelen kutatás eredményei mennyiben általánosíthatók más kockázatvállalási helyzetekre. Vajon reprodukálható-e a két eltérő koncepciót tükröző regulációfókusz-kérdőív skáláinak általunk kimutatott hatásmintázata az aspirációk, érzelmek, önbizalom és eredményesség vonatkozásában más kockázatvállalási helyzetekben is, illetve a szituációsan indukált regulációfókusz is hasonlóan befolyásolja-e az érzelmeket, az önbizalmat és az eredményességet?

SUMMARY

REGULATION FOCUS, RISK PERCEPTION AND EFFICIENCY IN A SEQUENTIAL INVESTMENT SIMULATION

Background and objectives: Higgins's (1997) regulatory focus theory distinguishes between promotion- and prevention-focused aspirations depending on whether a person focuses more on gains or on losses. Theory and previous empirical research both reveal a relationship between regulatory focus, risk-assessment and efficiency. However, this interrelation has not been studied before in the context of sequential individual risk-taking behaviour.

Method: In a sequential investment simulation we examined the risk perception, subjective self-performance, objective efficiency and aspiration level of 178 individuals in relation to

their chronic regulatory focus. We administered the Regulatory Focus Questionnaire (RFQ) as well as the General Regulatory Focus Measure (GRFM) to assess regulatory focus. Objective efficiency was measured both by the absolute profits and the average rate of return (per unit of risk taken) achieved by participants. Risk perception was operationalized as the self-assessed probability of currently trading with the winner share. We used structural equations modeling (SEM) to test the hypothesized relationships.

Results and conclusions: We have found a moderate positive relationship between subjective self-performance, objective efficiency and regulatory focus, whereas there seems to be no significant association between risk perception and regulatory focus. Based on the GRFM scores it seems that promotion-focused participants tend to be objectively more efficient. In contrast, based on the RFQ scores, we have found promotion-focused participants to give higher self-ratings on their subjective performance. Furthermore, more promotion-focused individuals (as assessed by the RFQ) tended to set higher expectations before the simulation, and also to feel happier and more relaxed afterwards. Our results suggest that regulatory focus encompasses two distinctive constructs: the pursuit of ideals and duties (as captured by the RFQ) on one hand, and the motivational bases for seeking gains and avoiding losses (as measured by the GRFM) on the other hand.

Keywords: risk perception, self-confidence, regulatory focus, RFQ, GRFM, performance

IRODALOM

- BROMILEY, P. (1991): Testing a Causal Model Of Corporate Risk Taking And Performance. *Academy of Management Journal*, 34(1). 37–59.
- BURMEISTER-LAMP, K., LÉVESQUE, M., SCHADE, C. (2012): Are entrepreneurs influenced by risk attitude, regulatory focus or both? An experiment on entrepreneurs' time allocation. *Journal of Business Venturing*, 27(4). 456–476.
- CROWE, E., HIGGINS, E. T. (1997): Regulatory focus and strategic inclinations. Promotion and prevention in decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2). 117–132.
- FARAGÓ, K., KISS, O. E., FEKETE, S. (2014): Validity test of the self-report measurement tools of regulatory focus. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 69(2). 363–395.
- FRIEDMAN, R. S., FÖRSTER, J. (2001): The effects of promotion and prevention cues on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6). 1001–1013.
- GINO, F., MARGOLIS, J. D. (2011): Bringing ethics into focus. How regulatory focus and risk preferences influence (un)ethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2). 145–156.
- HAMSTRA, M. R., BOLDERDIJK, J. W., VELDSTRA, J. L. (2011): Everyday risk taking as a function of regulatory focus. *Journal of Research in Personality*, 45(1). 134–137.
- HARINCK, F., VAN BEEST, I., VAN DIJK, E., VAN ZEELAND, M. (2012): Measurement-induced focusing and the magnitude of loss aversion. The difference between comparing gains to losses and losses to gains. *Judgment and Decision Making*, 7(4). 462.

- HAWS, K. L., DHOLAKIA, U. M., BEARDEN, W. O. (2010): An assessment of chronic regulatory focus measures. *Journal of Marketing Research*, 47(5). 967–982.
- HAZLETT, A., MOLDEN, D. C., SACKETT, A. M. (2011): Hoping for the best or preparing for the worst? Regulatory focus and preferences for optimism and pessimism in predicting personal outcomes. *Social Cognition*, 29(1). 74–96.
- HERTWIG, R., EREV, I. (2009): The description–experience gap in risky choice. *Trends in cognitive sciences*, 13(12). 517–523.
- HIGGINS, E. T., TYKOCINSKI, O. (1992): Self-discrepancies and biographical memory: Personality and cognition at the level of psychological situation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5). 527–535.
- HIGGINS, E. T. (1997): Beyond pleasure and pain. *American psychologist*, 52(12). 1280.
- HIGGINS, E. T., FRIEDMAN, R. S., HARLOW, R. E., IDSON, L. C., AYDUK, O. N., TAYLOR, A. (2001): Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(1). 3–23.
- KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. (1979): Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2). 263–291.
- KAMMERLANDER, N., BURGER, D., FUST, A., FUEGLISTALLER, U. (2015): Exploration and exploitation in established small and medium-sized enterprises. The effect of CEOs' regulatory focus. *Journal of Business Venturing*, 30(4). 582–602.
- KISS, O. E., FARAGÓ, K. (2013): Internetes vásárlás a kockázátészlelés vonatkozásában. *Alkalmazott Pszichológia*, 13(2). 35–56.
- KLUGER, A. N., STEPHAN, E., GANZACH, Y., HERSHKOVITZ, M. (2004): The effect of regulatory focus on the shape of probability-weighting function. Evidence from a cross-modality matching method. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 95(1). 20–39.
- LOCKWOOD, P., JORDAN, C. H., KUNDA, Z. (2002): Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of personality and social psychology*, 83(4). 854.
- MARKMAN, A.B., BALDWIN, G.C., MADDOX, W.T. (2005): The interaction of payoff structure and regulatory focus in classification. *Psychological Science*, 16(11). 852–855.
- ROSSEEL, Y. (2012): Lavaan: an R package for structural equation modeling. *Journal of statistical software*, 48(2). 1–36.
- SCHOLER, A. A., ZOU, X., FUJITA, K., STROESSNER, S. J., HIGGINS, E. T. (2010): When risk seeking becomes a motivational necessity. *Journal of personality and social psychology*, 99(2). 215.
- STAW, B. M., SANDELANDS, L. E., DUTTON, J. E. (1981): Threat Rigidity Effects in Organizational Behavior. A Multilevel Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 26(4). 501.
- SUMMERVILLE, A., ROESE, N. J. (2008): Self-report measures of individual differences in regulatory focus. A cautionary note. *Journal of Research in Personality*, 42(1). 247–254.
- UATKÁN, A., FARAGÓ, K. (2016): Regulációsfókusz kapcsolata a kockázattalálással. Egy befektetési szimuláció empirikus eredményei. *Tavaszi Szél 2016 Konferenciakötet*, 1(4). 183–195.

- UATKÁN, A., RUZSA, G., FARAGÓ, K. (2018): A krónikus regulációfókusz kapcsolata a kockázatvállalással. Egy befektetési szimuláció empirikus eredményei. *Alkalmazott Pszichológia*, 18(2). 39–60.
- VEAZIE, P. J., MCINTOSH, S., CHAPMAN, B. P., DOLAN, J. G. (2014): Regulatory focus affects physician risk tolerance. *Health psychology research*, 2(2). 85–88.
- ZOU, X., SCHOLER, A. A. (2016): Motivational Affordance and Risk-Taking Across Decision Domains. *Personality and social psychology bulletin*, 42(3). 275-289.

MÚHELY

A SZERVEZETI EGYÜTTMŰKÖDÉS KUTATÁSA. KIBŐL ÉS MIÉRT LESZ JÓ SZERVEZETI POLGÁR?



SZABÓ Zsolt Péter
ELTE PPK Pszichológiai Intézet
szabo.zsolt.peter@ppk.elte.hu

CZIBOR Andrea
PTE-BTK Pszichológia Intézet

RESTÁS Péter
PTE-BTK Pszichológia Intézet

SZÁSZVÁRI Karina
BGE Külkereskedelmi Kar

ÁGOSTON Viktória
BME GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék

KRASZ Katalin
BME GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Tanulmányunkban a szervezetipolgár-viselkedés jelenségét járjuk körül. A szervezetipolgár-viselkedés kifejezés alatt olyan viselkedéseket értünk, amelyek elvégzése nem kötelező, elmaradása nem büntethető, ugyanakkor a szervezet hatékonyságát növelik. Tanulmányunk fő célkitűzése, hogy összegyűjtésük azok a tényezőket, amelyek a szervezetipolgár-viselkedésekhez vezetnek, valamint, hogy megmutassuk ezeknek a viselkedéseknek a következményeit.

Módszer: A tanulmány első részében a szervezetipolgár-viselkedés fogalmi meghatározásával foglalkozunk. Bemutatjuk, hogy milyen viselkedések tartoznak ide, és hogy mi a különbség a szerepen belüli és a szerepen túli viselkedések között. Ezt követően sorra vesszük azokat az egyéni, csoport-, és szervezeti szintű változókat, amelyek szervezetipolgár-viselkedésekhez vezethetnek. Elsősorban metaanalízisre hagyatkozva bemutatjuk, hogy milyen következményei vannak a szervezetipolgár-viselkedéseknek akár az egyénre,

akár a szervezetre nézve. A tanulmány zárórészében kitérünk pár olyan kutatási kérdésre, amely jelenleg meghatározza a szervezetipolgár-viselkedés irodalmát.

Következtetések: Tanulmányunk egyik fő következtetése, hogy elsősorban nem az egyéneken múlik, hogy jó szervezeti polgár lesz-e belőlük, sokkal inkább a szervezeteken és azok vezetőin: miközben a személyes diszpozíciókban és képességekben található különbségek viszonylag kevésbé jól jósolják be a kívánatos viselkedések megjelenését, a szervezet és a vezetők által kontrollálható tényezők annál inkább. Utóbbiak közül is kiemeljük a szervezet általános működésére vonatkozó változókat, mint például a szervezeti kultúra, az etikus szervezeti működés és a vállalati értékek.

Kulcsszavak: szervezetipolgár-viselkedés; szervezeti érzelmi morál; társadalmi cserekapcsolatok

BEVEZETÉS

Bateman és Organ (1983), valamint Organ (1988) ma már klasszikusnak számító munkáikban fektették le a szervezetipolgár-viselkedés (*organizational citizenship behavior*, OCB) fogalmának alapjait. Olyan viselkedések tartoznak ide, amelyek elvégzése nem kötelező, elmaradása nem büntethető, ugyanakkor a szervezet hatékonyságát feltehetően növelik, a szervezet számára kívánatosak. Ilyen például a munkájukban megakadó munkatársak segítése vagy éppen a szervezeti szabályok, normák, eljárások betartása még akkor is, ha azt senki sem ellenőrzi. Tanulmányunkban előbb a szervezetipolgár-viselkedéssel kapcsolatos fogalmi kérdéseket mutatjuk be, majd a szervezetipolgár-viselkedés megjelenésére kiható tényezőket és a szervezetipolgár-viselkedés következményeit tárgyaljuk. Mivel a témakörben végzett vizsgálatok immár több mint 40 évet ölelnek fel, fontosnak tartjuk azt is, hogy reflektáljunk a legújabb fejleményekre, a területtel kapcsolatos új kihívásokra és kérdésekre. A szervezetipolgár-viselkedés kívánatossága miatt az egyik legfontosabb kérdés természetesen az, hogy mi váltja ki a szervezet tagjaiból az ilyen típusú visel-

kedéseket, és természetesen az is, hogy mi tántorítja el őket ezektől. Tanulmányunk egyik központi gondolata, hogy elsősorban nem az egyéneken múlik, hogy jó szervezeti polgár lesz-e belőlük, hanem inkább a szervezeteken és azok vezetőin: miközben a személyes diszpozíciókban és képességekben található különbségek viszonylag kevésbé jósolják be a kívánatos viselkedések megjelenését, a szervezet és a vezetők által kontrollálható tényezők annál inkább.

Tanulmányunk első részében a szervezeti polgár fogalom megjelenéséről, a fogalommal kapcsolatos kérdésekről, és az OCB dimenzióiról számolunk be.

SZERVEZETIPOLGÁR-VISELKEDEÉS: ELŐZMÉNYEK, FOGALMI KÉRDÉSEK ÉS DIMENZIÓK

Az OCB kutatásának előzményeit elsősorban Barnard (1938) és Katz és Kahn (1966) írásaiban találjuk meg. Barnard (1938) szerint a szervezet számára elengedhetetlen, hogy a szervezet tagjai törekedjenek arra, hogy hozzájáruljanak a szervezet kooperatív rendszeréhez. Katz és Kahn (1966) úgy fogalmaztak, hogy azok a szervezetek, amelyekben az

együttműködés csak a formálisan előírt viselkedésekre vonatkozik, törekeny rendszeré válik, amely előbb-utóbb összeomlik. Ezt a felismerést jól támasztja alá az a tény is, hogy a szervezeti teljesítmény csökkenéséhez vezet az a szakszervezeti taktika, amikor a munkatársak teljes mértékben ragaszkodnak a formálisan előírt szabályok és követelmények betartásához, de nem hajlandók ezen felül semmi másra (Fossum, 1992, idézi Lester és mtsai, 2008).

Érdekes módon az OCB-vel kapcsolatos kutatások akkor kezdődtek, amikor egy másik, addig népszerűnek számító kutatási irányvonal zsákutcába jutott. A munkával való elégedettség kezdeti kutatásainak egyik alapvető hipotézise az volt ugyanis, hogy a munkával való elégedettség magas szintje egyúttal növeli a munkahelyi teljesítményt is, így a szervezetek közvetlenül érdekeltek abban, hogy kialakítsák azokat a feltételeket, amelyek növelik a munkával való elégedettséget. Ez a feltételezett kapcsolat viszont a szervezetekkel kapcsolatos kutatások „Szent Gráljává” vált, amit ugyan mindenki meg akart találni, de senkinek sem sikerült (Fischer, 2003). A munkával való elégedettség és a munkahelyi teljesítmény között a legjobb esetben is csak gyenge pozitív kapcsolat volt, a feltárt korrelációk többnyire 0,14 és 0,25 között mozogtak (Fischer, 2003). Judge és munkatársai (2001) összefoglaló tanulmányukban 312 korrelációt vizsgálva 0,18-as átlagos együtt járást találtak a munkával való elégedettség és a munkahelyi teljesítmény között.

Az eredményeket látva, Organ (1988) elkezdte foglalkoztatni az a gondolat, hogy van-e akkor bármilyen pozitív következménye a munkával való elégedettségnek, és végül a választ egy fogalommeghatározási problémában fedezte fel. Ha ugyanis

szűken értelmezzük a munkahelyi teljesítményt, akkor az egyenlő a formálisan előírt munka elvégzésével. Organ érvelése szerint viszont léteznek olyan szervezeti viselkedések, amelyek ugyan nem kötelezők, mégis hozzájárulnak a szervezet hatékonyságához. Úgy vélte, hogy az elégedett és az elégedetlen munkatársak között nem a formálisan előírt feladatok elvégzésében van elsősorban különbség, hanem utóbbi, nem kötelező, úgynevezett *szerepen túli* viselkedések végrehajtásában.

Smith (1977) példája jól szemlélteti Organ (1988) gondolatmenetét: amikor az időjárás jó, nem várható kapcsolat a munkával való elégedettség és a munkába járás között. Ekkor feltehetően mind az elégedett, mind az elégedetlen munkatársak megjelennek a munkanap kezdetén. Rossz időjárási körülmények között azonban (például egy súlyos téli viharban), a munkával való elégedettség és a munkahelyen való megjelenés közötti kapcsolat erősebb lesz: amint a választás lehetősége megjelenik, azt, hogy ki próbál meg a hátráltató tényezők ellenére bejutni a munkahelyére, már jól jósolja be a munkával való elégedettség.

A munkahelyi teljesítmény újrafogalmazása megnyitotta a kaput az OCB-kutatások előtt. Empirikusan vizsgálhatóvá vált Katz (1964) gondolata, amely szerint három pillére van a jó szervezeti működésnek: a jó emberek bevonása és megtartása, a megbízható feladatteljesítés és a szerepen túli spontán viselkedések. Erre a gondolatra építve ma már a legtöbb szervezeti kutatás (Rotundo és Sackett, 2002; Sackett, 2002; Viswesvaran és Ones, 2000), elfogadja azt, hogy a munkahelyi teljesítménynek több kategóriája van. Napjainkban elsősorban a formális feladatteljesítést, a szervezetipolgár-viselkedést, és a szervezetre nézve kártékony visel-

kedéseket különböztetjük meg egymástól. Tanulmányunkban elsősorban a választás pszichológiai hátterére koncentrálnak: miért dönt úgy valaki, hogy részt vesz a polgárviselkedésekben – vagy éppen ellenkezőleg, miért utasítja el ezeket?

Annak ellenére, hogy az OCB kutatása igen népszerű (ld. Caldwell, 2011; Chia-buru és mtsai, 2011; Podsakoff, N. P. és mtsai 2009), mégis sok tekintetben a mai napig érvényes Van Dyne és munkatársai (1995) kritikája, akik szerint miközben rengeteg olyan kutatás jelent meg, amely az OCB valamely aspektusát más jelenségekkel kötötte össze, viszonylag kevés törekvés történt az OCB-vel kapcsolatos konceptuális viták megoldására. A konceptuális viták közül kiemelhető az OCB más hasonló fogalmakkal való összevetése, az egy- vagy többdimenziós természetével kapcsolatos vita, valamint a szerepen *belüli* és *túli* viselkedés elválasztásának nehézségei.

Az OCB más hasonló fogalmakkal való összevetése nagyon nehéz, hiszen utóbbi fogalmakat, és az OCB-t is, sokféleképpen kezelték az elméleti munkákban és az empirikus kutatások során. Tanulmányunkban mi pusztán arra kívánjuk felhívni a figyelmet, hogy az általában a szervezet számára hasznos, de a munkavállalói döntéstől függő viselkedések megnevezésére több hasonló tartalommal bíró kifejezést szoktak használni. Ide tartozik például a *proszociális szervezeti viselkedés* (Brief és Motowidlo, 1986; George, 1990, 1991), a *szerepen túli viselkedés* (Van Dyne és mtsai, 1995), a *szervezeti spontaneitás* (George és Brief, 1992), és a *kontextuális teljesítmény* (Borman és Motowidlo, 1993). Szűken, a szervezeti-polgár-viselkedés esetében is létezik fogalmi bizonytalanság, nem könnyű pontosan meghatározni, hogy mik is azok a szerve-

zet számára hasznos, de nem előírható viselkedések, amelyek elvégzése a szervezet egy tagját *polgárrá* teszik. Az OCB első fogalmi meghatározása három forrásból származott: Katz (1964) intuitív, nem mérésen alapuló meghatározásán, Smith és munkatársai (1983) menedzserekkel végzett vizsgálatán, valamint Graham (1991) és Van Dyne és munkatársai (1994) munkáján.

Miközben a Smith és munkatársai (1983) által vizsgált menedzserek elsősorban a segítő viselkedést és a szervezet szabályainak, eljárásainak való általánosított engedelmességet emelték ki, addig Grahamék munkásságában a lojalitás, a szervezet kifelé történő képviselése, valamint a konstruktív kritika kapott nagyobb hangsúlyt. Az OCB-fogalommal kapcsolatban két fontos kérdés bontakozott ki: egyrészt, hogy hány dimenzióból áll, és melyek ezek, másrészt pedig, hogy mennyire élesek a határok a formális feladatteljesítés – a *konkrét* szerepviseledés –, valamint az OCB, azaz a szerepen túli viselkedés között.

Az OCB dimenzióival kapcsolatos vitában három álláspont létezik: az egyik szerint az OCB egy többdimenziós konstruktum, és a dimenziók nem is feltétlenül állnak egymással kapcsolatban, más-más előzményeik és következményeik vannak (Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000). A köztes álláspont szerint az OCB-fogalom hasonlít az intelligenciakutatásokban használt g-faktorhoz: bár létezik egy olyan látens faktor, ami összefogja a különböző OCB-viselkedéseket, mégis érdemes ezeket a viselkedéseket csoportokra bontani, hiszen lényeges eltérések is lehetnek az egyes csoportok között (Motowidlo, 2000). A harmadik álláspont szerint az OCB valójában egy gyűjtőfogalom, a dimenziókra bontása érdemben nem növeli a jelenség megértését. Az egydi-

menziós elképzelés fő képviselői Dectop és munkatársai (1999), Hoffmann és munkatársai (2007), valamint LePine és munkatársai (2002) voltak, akik elsősorban az empirikus adatok elemzése alapján jutottak arra a következtetésre, hogy a szervezetenpolgárviselkedéseket nem érdemes dimenziókra bontani. Emellett az OCB egydimenziós természetével szemben szól egy praktikus érv is: MacKenzie és munkatársai (MacKenzie és mtsai, 1991; Podsakoff és MacKenzie, 1994) számolnak be arról, hogy a munkahelyi vezetők képtelenek voltak különbséget tenni a munkatársak értékelése során az altruizmus, az előzékenység, a lelkesedés és a békefenntartás elméleti szakemberek által feltárt dimenziói között.

A többdimenziós modellek közül az első Organ (1988) nevéhez kötődik, aki a szervezetenpolgárviselkedés öt aspektusát különböztette meg: az altruizmust, az előzékenységet, a sportszerűséget, az általános megfelelést és a polgári erényt, majd később ezt kiegészítette a békefenntartással és a lelkesedéssel (Organ, 1990a, b). Podsakoff, P. M. és munkatársai (2000) kísérletet tettek arra, hogy integrálják az OCB többdimenziós modelljeit. Végül hét olyan dimenziót találtak, amelyekkel kapcsolatban több-kevesebb egyetértés van a szakemberek között: a segítő viselkedés, a sportszerűség, a szervezeti lojalitás, a szervezeti engedelmség, az egyéni kezdeményezés, a polgári erény és az önfejlesztés tartoznak ide. A segítő viselkedés szinte minden OCB-modellben szerepel (ld. pl. Borman és Motowidlo, 1993; George és Brief, 1992; George és Jones, 1997; Graham, 1989; Organ, 1988, 1990a, b; Smith és mtsai, 1983; Van Scotter és Motowidlo, 1996; Williams és Anderson, 1991). A segítő viselkedés egyrészt a másoknak való önkéntes segítségből áll, másrészt abból a törek-

vésből, hogy a munkatárs megakadályozza a munkához kapcsolódó problémák megjelenését. A sportszerűség azt jelenti, hogy a munkatárs hajlandó elfogadni a munkavégzésből adódó, óhatatlanul felmerülő kényelmetlenségeket és problémákat anélkül, hogy ezekre különösebben panaszkodna (Organ, 1990b). A szervezeti lojalitás elsősorban a szervezeti célok helyesléséből, támogatásából és megvédéséből áll. A lojális szervezeti tag dicséri a szervezetet a kívüllők felé, megvédi a szervezetet a külső fenyegetésekkel szemben, és akkor is fenntartja az elkötelezettségét, amikor rosszra fordulnak a körülmények. A szervezeti engedelmség a szervezet szabályainak és folyamatainak való megfelelés még akkor is, ha ezeknek a szabályoknak a betartását éppen senki sem ellenőrzi. Az egyéni kezdeményezés egyfajta extra lelkesedést és erőfeszítést jelent a feladatok végrehajtása közben. Ez a *többet* önkéntes jelleget vesz fel – nem elvárt, nem jutalmazott, választott –, de fogalmi szinten még így is az egyéni kezdeményezést a legnehezebb elválasztani a formális feladatteljesítéstől, hiszen itt nem minőségleg, hanem mennyiségileg eltérő viselkedésről van szó. A polgári erény egyfajta makroszintű érdeklődést jelent a szervezet egésze iránt. A polgári erényt mutató munkatárs részt vesz a szervezet irányításában (például részt vesz a szervezet számára fontos, de nem kötelező értekezleteken, megbeszéléseken), valamint figyeli a szervezet számára potenciális fenyegetéseket és lehetőségeket. A polgári erény része például a gyanús tevékenységek bejelentése, a nyitva hagyott ajtó bezárása, a balesetveszélyes dolgok jelzése. Az önfejlesztés törekvés arra, hogy az adott munkatárs növelje a saját tudását, ügyességét és képességeit, ezzel közvetve növelve a szervezet hatékonyságát is.

A szervezeti polgár-viselkedés dimenzióival kapcsolatban két fontos felosztásról kell még szót ejtenünk: az egyik az OCB-viselkedések irányultsága alapján osztja fel a szervezeti polgár-viselkedéseket, a másik az OCB-viselkedések és a *status quo* kapcsolata alapján (a rendszert megerősítő vs. a rendszerre nézve kihívást jelentő viselkedések). Williams és Anderson (1991) úgy érveltek, hogy a szervezeti polgár-viselkedések egyik legfontosabb csoportosító tényezője, hogy *kire* irányulnak: egyénekre (pl. munkatársak, közvetlen felettes), vagy éppen a szervezet egészére. Az egyének felé irányuló OCB-t a szakirodalomban OCB-I-nek, a szervezet felé irányuló OCB-t OCB-O-nak nevezik.¹ A *status quo* szempontjából léteznek a rendszert megerősítő és a fennálló rendszerre kihívást jelentő OCB-viselkedések (McAllister és mtsai, 2007; Van Dyne és mtsai, 1995). A rendszert megerősítő önkéntes viselkedések közé tartoznak az olyan személyközi, kooperatív, vitát nem generáló, kapcsolatokat erősítő viselkedések, mint például a segítő viselkedés. A rendszerre kihívást jelentő önkéntes viselkedések változás-orientáltak, éppen ezért viszont konfliktusokat is generálhatnak (Van Dyne és LePine, 1998).

Fontos azonban, hogy az OCB-szakirodalom hagyományosan csak az olyan viselkedéseket sorolja ide, amelyek nem pusztán kritikusak, hanem konstruktívak is: megvan bennük a szervezet megjavításának a szándéka. Az utóbbi években az egyik leginkább kutatott OCB a *hangadás* volt, ami nagyon fontos a problémakorrekciónak és a rendszer javítása szempontjából (Maynes és Podsakoff, 2014; Whiting és mtsai, 2012). Az utóbbi évek publikáció-

it vizsgálva jól látható, hogy megváltoztak a trendek az OCB kutatásában: míg a kutatások első időszakában a rendszert megerősítő, harmóniához vezető viselkedéseket kutatták, az elmúlt években az OCB-kutatás éppen a rendszerre kihívást jelentő OCB-viselkedésekre fókuszált. Maynes és Podsakoff (2014) mutatja be például, hogy bár a hangadás fontosságát már Hirschman (1970) is kiemelte, mégis 1970 és 1994 között mindössze 15 tanulmány jelent meg ebben a témában, 1994 óta viszont több száz kézirat született.

A formális feladatteljesítés (szerepviselkedés) és az OCB (szerepen túli viselkedés) kapcsolatát kezdetben egyértelműnek gondolták: a szerepviselkedés nem választható, nem spontán, az elmaradása büntethető, és az elvégzése jutalmazható, szemben a szervezeti polgár-viselkedésekkel, amelyek választhatók, spontának, az elmaradásuk nem büntethető, és az elvégzésük nem jutalmazható. Borman és munkatársai (2001) kiemelték továbbá, hogy míg a formális feladatteljesítés munkakörönként változik, az OCB nagyon hasonló az egyes munkakörök között. Az empirikus kutatások azonban árnyalták ezt a képet: kiderült, hogy az egyes munkatársak között eltérés van abban, hogy mit tartanak szerepviselkedésnek és szerepen túli viselkedésnek; sőt abban is, hogy mennyire gondolják azt, hogy a szerepen túli viselkedések választhatók (McAllister és mtsai, 2007). A teljesítményértékelési rendszerek vizsgálta pedig azt mutatta, hogy az OCB-viselkedést gyakran jutalmazzák, sőt azonos vagy nagyobb súllyal esik latba, mint a szerepviselkedés (MacKenzie és mtsai, 1991, 1993, 2001; Organ, 1977; Werner, 1994).

¹ OCB-I = individual-directed behavior; OCB-O = organization-directed behavior

A szerepviselkedés és a szerepen túli viselkedés megkülönböztetésére a későbbiekben még részletesebben kitérünk.

A szervezetenpolgár-viselkedés fogalma tehát a munkahelyi teljesítmény újragondolásából jött létre. Kezdetben konszenzus volt azzal kapcsolatban, hogy a szervezetenpolgár-viselkedés önkéntes, szabadon választott, megjelenése, illetve elmaradása pedig se nem jutalmazható, se nem büntethető. A szervezetenpolgár-viselkedéssel kapcsolatban egyértelműnek tűnt az is, hogy a szervezeti hatékonyságot növeli – ennek a feltételezésnek a kutatásáról később részletesen beszámolunk –, és a kutatók többsége úgy vélte, hogy az ide tartozó viselkedések több dimenzióba sorolhatók, ugyanakkor a dimenziók meghatározásával kapcsolatban már kisebb konszenzus volt tapasztalható. A fogalom első megjelenését követően az empirikus kutatások túlnyomó többsége arra a kérdésre kereste a választ, hogy mely tényezők váltják ki ezeket a szervezet számára előnyös viselkedéseket? Tanulmányunk most következő részében a lehetséges kiváltó tényezőket szedtük össze.

A SZERVEZETIPOLGÁR- VISELKEDÉST KIVÁLTÓ TÉNYEZŐK

A szervezetenpolgár-viselkedés megjelenését kezdetben két fő tényezőre vezették vissza: a társadalmi csereelméletre (Blau, 1964) és az egyéni személyiségbeli különbségekre (Organ és Konovsky, 1989; Organ és Lingl, 1995). A társadalmi csereelmélet szerint az OCB megjelenése egy reaktív folyamat eredménye: a munkavállalók az olyan szervezetekben válnak polgárokká, amelyekben általános pozitív morál figyelhető meg (Organ és Ryan, 1995). Ezt a pozitív morált

olyan tényezők állítják elő, mint a munkával való elégedettség, a szervezet irányába mutatott elkötelezettség, az észlelt szervezeti igazságosság és a vezető irányából észlelt támogatás, és ezekért *cserébe* vesz részt OCB-viselkedésben az adott munkatárs (Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000; Mossholder és mtsai, 2011; Bateman és Organ, 1983; Organ és Ryan, 1995).

A társas csere mellett kézenfekvő volt feltételezni az egyéni különbségek hatását: mivel az OCB megjelenésével és elmaradásával kapcsolatban viszonylag kevés külső kényszer van (választható, nem büntethető, nem jutalmazható viselkedésekről van szó), így az OCB-k többsége úgynevezett *gyenge szituációban* (Mischel, 1977) valósul meg. Mischel (1977) szituációerősség-elmélete szerint léteznek erős és gyenge szituációk: miközben az erős szituációkban szabályozott a viselkedés (ilyen például a piros lámpa a közlekedésben), addig a gyenge szituációk nagyobb teret adnak az egyéni különbségek megjelenésének (ilyen például a sárga lámpa a közlekedésben, ahol a kockázatvállalásnak nagy szerepe lehet abban, hogy valaki megáll vagy épp ellenkezőleg gyorsítani kezd egy sárga lámpával találkozva). Ez alapján logikus, hogy a gyenge szituációban megvalósuló OCB-k megjelenésének hátterében az egyéni személyiségjellemzők fontos szerepet játszanak. Mégis az empirikus kutatások többsége gyenge és/vagy ellentmondásos kapcsolatot talált a személyiségvonások és az OCB között (Hurtz és Donovan, 2000; King és mtsai, 2005; Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000; Nikolaou és Robertson, 2001). Az öt nagy személyiségvonás közül a lelkiismeretesség, a barátságosság, az extraverzió és a nyitottság a tapasztalatokra pozitív kapcsolatban áll az OCB-vel, az érzelmi instabilitás (neuro-

ticitás) pedig negatív kapcsolatban (ld. pl. Borman és mtsai, 2001; Chiaburu és mtsai, 2011; Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000). A szűkebb diszpozíciók közül pozitívan jósolja be az OCB megjelenését az érzelmszabályozás képessége (Kluemper és mtsai, 2011), a belső kontrollosság (pl. Funderburg és Levy, 1997, de vö. Facticeau és mtsai, 2000), a pozitív affektivitás (Spector és Fox, 2002) és a szelf-monitorozás (Blakely és mtsai, 2003). Negatív kapcsolat van például a szervezetipolgár-viselkedés és a sötét személyiségvonások között (Becker és O’Hair, 2007; Judge és mtsai, 2006; Schütte és mtsai, 2018; Zagencyk és mtsai, 2014).

Az egyéni személyiségvonások és a szervezetipolgár-viselkedés kapcsolatát vizsgáló kutatások többnyire ugyanazoktól a problémáktól szenvednek. Egyrészt a személyiségvonások és az OCB közötti kapcsolat általában gyenge, másrészt hiányoznak a meglévő kapcsolatok mögül is a magyarázó elméleti megfontolások (Ilies és mtsai, 2009). Problémát okoz az is, hogy a személyiségvonások hatását többnyire önmagukban vizsgálják, figyelmen kívül hagyva a vonások közti interakciók fontosságát vagy éppen a szituációs jegyek befolyásoló erejét (King és mtsai, 2005). A barátságosság és extravertió nélküli lelkiismeretesség például a szerepviselkedésben manifesztálódhat (az adott munkatárs a formális feladatteljesítésre koncentrál, és elutasítja a segítő viselkedésben való részvételt, annak költségei miatt), de például a barátságos, extrovertált, lelkiismeretes munkatárs feltehetően valóban részt vesz szerepen túli viselkedésekben (King és mtsai, 2005).

Újabbban több kutatás sikeresen használta a személyes diszpozíciókat mint moderátorváltozókat: ebben a felfogásban nem a személyes diszpozíciók okozzák a szer-

vezetipolgár-viselkedéseket, viszont befolyásolják a magyarázó változók és az OCB kapcsolatát. Lester és munkatársai (2008) például azt találták, hogy a munkával való elégedettség hatása kisebb az OCB-re azoknál a személyeknél, akik magas mások felé való orientációt mutatnak. Ők az elégedettségtől függetlenül sok szervezetipolgár-viselkedésben vesznek részt, miközben az alacsony mások iránti orientációt mutató vizsgálati személyek inkább csak akkor vesznek részt OCB-ben, ha magas munkahelyi elégedettségről számolnak be.

Avey és mtsai (2011) kutatásában az etikus vezetés meglétének (illetve hiányának) a hatását az OCB-re az önértékelés moderálta: a magas önértékelésű embereket kevésbé befolyásolta az etikus vezetés megléte (illetve hiánya), míg az alacsony önértékelésű embereket jobban. Witt (2002), valamint Witt és munkatársai (2002) azt találták, hogy az észlelt szervezeti politizálás erős, negatív kapcsolatban van az OCB-vel, de csak azoknál a munkavállalóknál, akik alacsony barátságossági pontszámmal jellemezhetőek. Chang és munkatársai (2012) azt találták, hogy az észlelt szervezeti politizálás OCB-re gyakorolt negatív hatása függ az önmonitorozástól és a lelkiismeretességtől: az észlelt szervezeti politizálás azoknál a munkavállalóknál vezet kevesebb OCB-hez, akik vagy nagyon lelkiismeretesek, de alacsony önmonitorozók, vagy kevésbé lelkiismeretesek, de magas önmonitorozók. Például a lelkiismeretes, de nem önmonitorozó munkavállalók az erősen átpolitizált szervezeti közegben inkább a konkrét munkafeladatokra koncentrálnak, kivonva magukat a szerepen túli viselkedésekből.

Összességében ezekből a kezdeti kutatásokból az derült ki, hogy a társadalmi

csereelméletre építő magyarázatok általában jól, de nem maradéktalanul, jósolják be a szervezeti polgár-viselkedésben való részvételt, míg a személyiségvonások szerepe csekély, és sokszor inkább moderátorváltozóként működnek közre csupán. Ez egyértelműen vezetett el ahhoz az igényhez, hogy más típusú magyarázatok is megjelenjenek. Ezek közül a következő részében a szervezet tágabb jellegzetességeit, a vezetői viselkedéseket, a formális feladat jellegzetességeit, a funkcionális szempontokat és a szereppel kapcsolatos konstrukcióknak a fontosságát emeljük ki (Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000). A szakirodalomban többször felmerült az olyan demográfiai változók jelentősége, mint például a nem, az életkor, a szervezetnél töltött idő szerepe, de ezek általában nem álltak kapcsolatban az OCB megjelenésével (ld. pl. Ng és mtsai, 2016; Organ és Ryan, 1995; Smith és mtsai, 1983; Tornau és Frese, 2013).

A szervezeti polgár-viselkedés megjelenését befolyásoló szervezeti tényezők közül már említettük azokat, amelyek egy általános pozitív szervezeti morál létrehozásában játszanak szerepet, és többnyire a társadalmi csereelmélet keretében értelmezhetők. Ilyen például az észlelt szervezeti igazságosság, amely az egyik legtöbbet vizsgált OCB-t magyarázó tényező. A társadalmi cserekapcsolat alapján a szervezeti igazságosság szerepe jól magyarázható: az az érzés, hogy a szervezet igazságos a folyamatok (procedurális igazságosság), a jutalmak (disztributív igazságosság) és a személyközi kapcsolatok (kapcsolati igazságosság) területén, a munkavállalót a szervezettel kialakított egyszerű, gazdasági tranzakciókra épülő kapcsolatok felől a társas kapcsolatok felé mozdítja el. Az empirikus kutatások többnyire azt mutatják, hogy az

észlelt szervezeti igazságosság mindegyik formája növeli az OCB-re való hajlandóságot (pl. Moorman, 1991; Fahr és mtsai, 1990; Organ, 1988; Niehoff és Moorman, 1993; Organ és Konovsky, 1989; Moorman és mtsai, 1993; Tepper és mtsai, 2001; Cohen-Charash és Spector, 2001; LePine és mtsai 2002). Viswesvaran és Ones (2000) meta-analízise alapján az OCB és a procedurális igazságosság közti kapcsolat erősebb, mint az OCB és a disztributív igazságosság közti kapcsolat. Fassina és munkatársai (2008) meta-analízisükben azt találták, hogy a kapcsolati igazságosság az egyik legerősebb magyarázó tényezője az OCB-ben való részvételnek, aminek az a magyarázata, hogy könnyebb *megbüntetni* (az OCB visszavonásával) egy igazságtalanul viselkedő közvetlen feletttest, mint egy arc nélküli szervezetet, amely a folyamatok vagy a jutalmak szintjén igazságtalan. Az észlelt szervezeti igazságosság mellett szintén a társadalmi cserekapcsolatokon keresztül értelmezhetők a következő, szervezeti polgár-viselkedéshez vezető tényezők: a szervezet iránti bizalom (Konovsky és Pugh, 1994), az észlelt szervezeti támogatás (Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000), a munkacsoport kohéziója (Kidwell és mtsai, 1997), és a szervezet iránti elkötelezettség (Rich és mtsai, 2010).

Az elmúlt években kezdtek el vizsgálni a szervezeti értékek szerepét a szervezeti polgár-viselkedés megjelenésében. Itt nem annyira a cserekapcsolatok természetén van a hangsúly, hanem a vállalat által hirdett és megvalósított értékeken, filozófián, kultúrán. Kiderült, hogy a teljes szervezet észlelt etikussága például fontos kiváltó tényezője a szervezeti polgár-viselkedésnek (Chun és mtsai, 2013). Az etikus (Chun és mtsai, 2013; Leung, 2008), az erkölcsileg

kiemelkedő (Rego és mtsai, 2011), a társadalmi felelősségvállalásban jeleskedő (Lin és mtsai, 2010),² az azonosulásra alkalmas erős vállalati filozófiával rendelkező (Wang, 2011), a kooperációt és harmóniát hangsúlyozó (Somech és Drach-Zahavy, 2004) vállalatok *kitermelik* a szervezeti polgárviselkedéseket. Ezek a tényezők túlmutatnak az általános pozitív szervezeti morálon, és távolabbi, mindent átható jellegzetességként működnek. Ahogyan a munkával való elégedettséget sokszor az észlelt szervezeti igazságosság hozza létre (ld. pl. Fahr és mtsai, 1990; Moorman, 1991), úgy hozza létre a szervezeti igazságosság észlelését az etikus, erkölcsös vállalati filozófia, ami mindent áthat.

A vezetők mind a társadalmi cserekapcsolatokon, mind a vállalati filozófia és kultúra közvetítésén keresztül fontos szerepet játszanak a szervezeti polgárviselkedés megjelenésében (illetve elmaradásában). A társadalmi cserekapcsolatokkal kapcsolatban a vezetők szerepe jelentős: végső soron főleg ők képviselik a munkatársak felé a folyamati, kimeneti és kapcsolati igazságosságot. Bebizonyosodott, hogy a vezetők által adott az eredményekkel összhangban lévő jutalmak, illetve az eredményekkel nem összhangban lévő büntetések erős meghatározói az OCB megjelenésének (Podsakoff, P. M. és mtsai, 1996; Walumbwa és mtsai, 2008). Azok a vezetők, akik a döntéshozatali folyamatokat igazságos módon kezelik, kooperatív viselkedéseket váltanak ki beosztottjaikból (De Cremer és Tyler, 2005a; Organ és mtsai, 2006; Cohen-Charash és Spector, 2001; Colquitt és mtsai, 2001; Van

Dijke és mtsai, 2012). Az úgynevezett transzformációs vezetői stílus elemei – elsősorban a támogató vezetői viselkedés, a vízió artikulálása, a megfelelő modell nyújtása, a munkatársak intellektuális stimulálása, a magas teljesítményelvárások közvetítése, az egyéni munkavállalókra illesztett támogatások –, olyan tényezők, amelyek pozitív összefüggésben állnak az OCB-vel (Podsakoff, P. M. és mtsai, 1990, 1996). Ahogy azt fentebb már említettük a szervezet szintjén az elmúlt években előtérbe kerültek azok a kutatások, amelyek a szervezeti értékeket, filozófiát, kultúrát emelték ki, mint az OCB-t meghatározó tényezőt. Ezeket az értékeket leginkább a vezetők közvetítik a beosztottak szintjére. Az etikus vezetés (Avey és mtsai, 2011; Piccolo és mtsai, 2010; Walumbwa és Schaubroeck, 2009), a jóakarátú, jóindulatú vezetés (Karakas és Sarigollu, 2012), a spirituális vezetés (Chen és Yang, 2012), az autentikus vezetés (Hsiung, 2012) mind-mind erős pozitív kapcsolatban állnak a szervezeti polgárviselkedés megjelenésével.

A formálisan előírt feladatok jellegzetességeit vizsgálva, azt találták, hogy a feladatok elvégzéséről adott visszajelzések (főleg a közvetlen vezető által), a belsőleg (is) jutalmazó feladatok a szervezeti polgárviselkedés megjelenéséhez vezetnek, míg a feladatok rutinszerűsége az OCB csökkenéséhez (Podsakoff, P. M. és MacKenzie, 1995; Podsakoff, P. M. és mtsai, 1996; Podsakoff, P. M. és mtsai, 1993). A rutinszerű feladatok főleg az erősen formalizált szervezetekben hatnak az OCB ellen (Podsakoff, P. M. és mtsai, 1996). Ennek egy lehetséges magyarázata az, hogy az

² Lin és munkatársai (2010) vizsgálatának azonban fontos eredménye volt az is, hogy a társadalmi felelősségvállalást (CSR) néha úgy is értelmezhetik a munkatársak, mint az akár rájuk is fordítható erőforrások elherdálása, és ebben az esetben az OCB visszavonásával *büntethetik* a vállalat CSR-tevékenységét.

ilyen szervezetekben a munkatársak úgy vélik, hogy a feladatok pontosan elő vannak írva a számukra, és nem szívesen lépnek túl ezeken. Egy másik lehetséges magyarázat azonban az, hogy az ilyen szintű meghatározottság ellenállást vált ki a szervezet tagjaiból, és bosszúból nem vesznek részt olyan viselkedésekben, amelyek amúgy segítenék a szervezetet. A feladatvégzéssel kapcsolatos autonómia növeli az OCB-re való hajlandóságot (Organ, 1988).

Az elmúlt évek fejleményeinek számításnak az OCB funkcionális szempontú elemzése, valamint a munkaszerep konstrukciós jellegének a vizsgálata. A funkcionális szempontú elemzés átkeretezi a „Mely tényezők váltják ki a szervezetipolgár-viselkedést?” kérdést, és helyette a „Miért vesznek részt a szervezetipolgár-viselkedésben a munkatársak?” kérdésre keresi a választ. Lavelle (2010) kiemeli, hogy a funkcionális elemzés lényege az, hogy ugyanannak a viselkedésnek több oka lehet. Témánk szempontjából ez azt jelenti, hogy a szervezetipolgár-viselkedést több különböző motiváció okozhatja. Ilyen például az értékek kifejezése (ekkor valódi altruizmusról van szó), a saját karrier építése (ekkor elsősorban benyomáskeltés a célja az OCB-nek), az ismeretek növelése (az OCB-n keresztül új információk és perspektívák szerzése), a társas igények kielégítése vagy a saját önértékelés növelése (az OCB-n keresztül a saját fontosság és nélkülözhetetlenség megélése).

Blakely és mtsai (2003) mutatnak rá arra, hogy az OCB funkcionális megközelítése a társadalmi csereelmélettel szemben proaktív megközelítés, hiszen azt vizsgálja, hogy milyen kívánt kimenetek érdekében vesznek részt az emberek a szervezetipolgár-viselkedésekben (nem reakcióként fogja fel tehát a szervezettel kapcsolatos észle-

lési ítéletekre, ld. még Rioux és Penner, 2001). A funkcionális szempontú elemzésnek már van néhány empirikus bizonyítéka is: Hui és munkatársai (2000) azt találták, hogy elsősorban akkor vesznek részt az emberek szervezetipolgár-viselkedésekben, ha úgy vélik, hogy ez előléptetéshez vezet. Moorman és Harland (2002) azt találták, hogy határozott idejű szerződéssel dolgozó emberek akkor vesznek részt OCB-ben, ha úgy látják, hogy így állandó, határozatlan idejű státuszhoz juthatnak.

A funkcionális típusú elemzés azért lényeges, mert szakít a korábbi paradigmával, és megmutatja, hogy ugyanannak a szervezetipolgár-viselkedésnek sok-sok különböző oka lehet. Ez azért jelentős váltás, mert így például érthetővé válik több ellentmondásos eredmény is. Becker és O’Hair (2007) mutatnak rá például arra, hogy akár a sötét személyiségvonásokban magas pontszámot elérő személyek is szívesen vehetnek részt szervezetipolgár-viselkedésekben, ha ezzel pozitív benyomást tudnak kialakítani magukról.

A szervezetipolgár-viselkedés funkcionális elemzése mellett szintén új kutatási irányt képvisel a munkaszerep konstruált jellegét kiemelő irányzat. Itt a fő kérdés az, hogy miként jósolják be a szervezetipolgár-viselkedésben való részvételt a szereppel kapcsolatos észlelési ítéletek. McAllister és mtsai (2007) négy ilyen észlelési ítélet jelentőségét vizsgálták. Az első a munkaszerep *szélessége*: kiderült, hogy akár azonos munkakörben ugyanannál a szervezetnél dolgozó emberek között is jelentős különbség lehet annak megítélésében, hogy mely viselkedések tartoznak bele a formális munkaszerepbe, és mely viselkedések számítnak szerepen túlinak. A széles szerepfelfogással rendelkező munkatársak több szervezetipol-

gár-viselkedésben vesznek részt egyszerűen azért, mert a hagyományosan a szervezeti polgár-viselkedésbe tartozó viselkedéseket ők a munkájuk részének tartják (Morrison, 1994; Gakovic és Tetric, 2003; Robinson és mtsai, 1994; Shore és Barksdale, 1998). Organ (1988) mutat rá arra, hogy általában minél magasabb szintű egy adott pozíció, annál inkább *nyitott* az is, hogy hol végződik a formális munkaszerep, és hol kezdődnek a szerepen túli viselkedések.

Egy másik munkaszereppel kapcsolatos észlelési ítélet az, hogy vajon észlele-e a munkatárs kapcsolatot a szervezeti polgár-viselkedés és a jutalmak között? Az OCB-ben való részvételért járó észlelt jutalmakat, McAllister és munkatársai (2007) az OCB *instrumentalitásának* nevezték el. Nem meglepő módon az empirikus eredmények azt mutatják, hogy azok, akik úgy érzékelik, hogy az OCB jutalmakkal jár, több OCB-ben vesznek részt (Haworth és Levy, 2001; Hui és mtsai, 2000).

A harmadik munkaszereppel kapcsolatos észlelési ítélet a *hatékonyaságra* vonatkozik: itt a fő kérdés az, hogy mennyire magabiztos a munkavállaló abban, hogy rendelkezik az adott OCB végrehajtásához megfelelő kompetenciákkal. Deutsch Salamon és Deutsch (2006) mutatnak rá arra a tényre, hogy a szervezeti polgár-viselkedéssel kapcsolatos kutatások többsége rendelkezik egy olyan implicit előfeltételezéssel, amely szerint az OCB-ben való részvétel elsősorban *szándék*, és nem *képesség* kérdése, holott a szervezeti polgár-viselkedések egy része késésekhez kötött és komoly költségekkel jár. Az OCB elmaradását adott esetben okozhatja a vélt képesség és/vagy erőforrás hiánya a munkatárs részéről.

A negyedik munkaszereppel kapcsolatos észlelési ítélet az OCB *válaszható-*

ságára vonatkozik: mennyire észleli úgy a munkatárs, hogy kötelező a kérdéses OCB-t végrehajtani? Az OCB szélessége és választhatósága nem teljesen fedi egymást: egy munkatárs gondolhatja például egy adott viselkedésről, hogy az nem része a formális munkafeladatainak, viszont még sincs választási lehetősége az adott viselkedés végrehajtásával kapcsolatban. Az OCB választhatóságának fontosságára jól mutat rá Vigoda-Gadot (2007) kutatása: az általa vizsgált mintában (206 tanár) a túlnyomó többség (75%) jelezte, hogy erős nyomást érzékel azzal kapcsolatban, hogy végrehajtsanak olyan viselkedéseket, amelyeket tipikusan szervezeti polgár-viselkedésnek tartunk. A választhatóság hiányát vagy korlátozottságát Bolino és munkatársai (2010) *polgárnyomásnak* nevezték el. Mind Vigoda-Gadot (2007), mind Bolino és munkatársai (2010) vizsgálatában a választhatóság hiánya együtt járt a több OCB-vel, ennek viszont jelentős ára volt: a választás hiánya pozitív kapcsolatot mutatott az észlelt munka–magánélet-konfliktussal, a munkahelyi stresszel, a kiégéssel és a szervezet elhagyásának a szándékával.

Egy ötödik munkaszereppel kapcsolatos észlelési ítéletre mutat rá Jiao és mtsai (2011), akik az észlelt egyéni instrumentális mellett bevezetik az észlelt szervezeti instrumentális fogalmát: ez arra vonatkozik, hogy mennyire észleli úgy a személy, hogy az általa végrehajtott szervezeti polgár-viselkedések hozzájárulnak a szervezet sikerességéhez. Az észlelt szervezeti instrumentális az észlelt egyéni instrumentálisról függetlenül, pozitívan jósolta be az OCB megjelenését.

A munkaszereppel kapcsolatos észlelési ítéletek befolyásolhatják tehát az OCB megjelenését: a szélesen felfogott szerep,

az OCB észlelt instrumentalitása az OCB megjelenéséhez vezet, miközben a képességek vélt hiánya és az OCB választhatósága az OCB elmaradásához. Úgy tűnik azonban, hogy ezek az észlelési ítéletek nem önmagukban jelentősek, sokkal inkább egyfajta moderátorként működnek az OCB és más változók között. Zellars és munkatársai (2002) például azt találták, hogy a közvetlen vezető észlelt erőszakos, bántalmazó viselkedése az OCB elmaradásához vezetett, de csak azoknál a munkatársaknál, akik kevésbé széles munkaszerep felfogással rendelkeztek, míg a széles szerepfelfogással rendelkező munkatársak esetében nem volt kapcsolat a vezetői viselkedés és az OCB között.

Összefoglalónkból talán látható, hogy nincs könnyű dolga annak, aki a szervezeti polgár-viselkedést kiváltó tényezőket akarja azonosítani. Az elmúlt három évtizedben nagyon sok ilyen tényezőt vizsgáltak, de sokszor egymástól függetlenül, ami két okból is problémát okoz. Az egyik, hogy nehéz összehasonlítani az egyes kiváltó tényezők relatív erejét az OCB bejósolásában, másrészt sok olyan kiváltó tényező van, ami önmagában ugyan jól jósolja be az OCB-t, de amikor más tényezőkkel együtt vizsgálják, akkor eltűnik a jelentősége.³ Bonyolítja a helyzetet, hogy ugyanannak a szervezeti polgár-viselkedésnek több oka lehet – erre világít rá a funkcionális elemzés –, és hogy mind a formális munkaszerep, mind a szerepen túli viselkedés konstruált kategóriák, a kettő közötti határok nem egyértelműek. Amiben talán konszenzus van, hogy a személyiségvonások, a tartós diszpozíciók

jelentősége csekély a szervezeti polgár-viselkedés létrejöttében vagy éppen elmaradásában. A domináns megközelítés a társadalmi csereelmélet (Zellars és Tepper, 2003), amely szerint az OCB létrejötte egyfajta reaktív viselkedés a munkatársak részéről: ebben a felfogásban a szervezeti működéssel kapcsolatos pozitív percepciók és érzések váltják ki a szervezeti polgár-viselkedéseket. Az elmúlt évek trendjei az ennél egy szinttel általánosabb, absztraktabb tényezők szerepét emelik ki, elsősorban a vállalati értékeket, vállalati filozófiát és szervezeti kultúrát.

Összefoglaló tanulmányuk következő részében a szervezeti polgár-viselkedés szervezeti és egyéni következményeire térünk ki.

A SZERVEZETIPOLGÁR-VISELKEDÉS KÖVETKEZMÉNYEI

A szervezeti polgár-viselkedés első Organ (1988) által megadott fogalma szerint az OCB a szervezet számára előnyös, míg az OCB-t végrehajtó vagy nem végrehajtó munkatárs részére nincs következménye se büntetés, se jutalom formájában.

A szervezeti következményeket illetően több oka is van annak, hogy Organ (1988) pozitív kapcsolatot feltételezett a szervezeti polgár-viselkedés és a szervezeti hatékonyság között. Podsakoff, P. M. és munkatársai (2000) szerint ezek az okok a következők: az OCB erőforrásokat szabadít fel; segíti mind a csoporton belüli, mind a csoportok közötti tevékenységek koordinálását; növeli a szervezet képességét arra, hogy bevonzza és megtartsa a legjobb munkavál-

³ Erre jó példa a munkával való elégedettség, amelynek a hatása elsősorban más tényezőkből (például az észlelt szervezeti igazságosság) származik. Fahr és munkatársai (1990) és Moorman (1991) például azt találták, hogy amikor a munkával való elégedettséget és a procedurális igazságosságot együtt vizsgálják, csak utóbbi hatása szignifikáns az OCB megjelenésére.

lalókat; segít stabilizálni a szervezet teljesítményét; és segíti a szervezetet abban, hogy hatékonyabban tudjon alkalmazkodni a külső környezet változásaihoz. A hatékony hangadás például segíti a nem hatékony szervezeti viselkedések azonosítását és korrigálását, valamint feltárhat potenciális lehetőségeket a szervezet számára (Podsakoff, N. P. és mtsai, 2015; Whiting és mtsai, 2012).

Érdekes módon a szervezetipolgár-viselkedés és a szervezeti hatékonyság közti kapcsolat sokáig mindössze egy konceptuális alapon elfogadott feltételezés volt a szakirodalomban, amelyet nem támasztottak alá empirikus vizsgálatok. Podsakoff, P. M. és munkatársai 2000-ben megjelent összefoglalójukban például mindössze öt olyan kutatást találtak, amely a szervezetipolgár-viselkedés szervezeti hatékonyságra gyakorolt hatását empirikusan vizsgálta. Az elmúlt másfél évtizedben ezen a téren sokat léptek előre a szervezetipolgár-viselkedéssel kapcsolatos vizsgálatok: Podsakoff, N. P. és munkatársai (2009) metaanalízisében például már 168 független mintán 51 235 fő részvételével sikerült megmutatni, hogy a szervezetipolgár-viselkedés pozitív kapcsolatban áll a szervezeti produktivitással, hatékonysággal, alacsonyabb működési költségekkel, ügyfél-elégedettséggel és a szervezet szintjén mért elvándorlási szándékkal.

Ma már konszenzus van azzal kapcsolatban, hogy a szervezetipolgár-viselkedés a *legtöbb* szervezetben pozitív szervezeti következményekkel jár. Kivételt jelentenek azonban az olyan szervezetek és munkacsoportok, ahol a csoport tagjai a feladatok szintjén függetlenek egymástól (pl. a csoport legtöbb tagja értékesítői tevékenységet folytat). A feladatok szintjén

egymástól független csoportokban a szervezetipolgár-viselkedések a hatékonyság ellen hatnak, és ez főleg igaz azokra a szervezetipolgár-viselkedésekre, amelyek idő-, és energiaigényesek (ilyen például a segítő viselkedés és a polgári erény – ld. Bachrach és mtsai, 2006; Bergeron, 2007; Hockey, 1997; Nielsen és mtsai, 2012). Chun és munkatársai (2013) mutatnak rá azonban arra, hogy még ha el is fogadjuk a szervezetipolgár-viselkedés költség és nyereség keretben történő értelmezését (ahol az egymástól független feladatot végző csoportokban az OCB nem éri meg az időbeli és egyéb költségei miatt), a szervezet egészének a szintjén az OCB nagy valószínűséggel nem lehet káros. Miközben ugyanis az OCB az egyének és a munkacsoportok szintjén vezethet erőforrás veszteséghez (lokális szuboptimalizáció), addig a kollektív OCB a szervezet szintjén globális optimalizációhoz vezet. Empirikus vizsgálatukban a szervezet szintjén megjelenő kollektív OCB pozitív kapcsolatot mutatott a szervezetek objektíven mért teljesítménymutatóival még azt követően is, hogy több releváns kontrollváltozó hatását is figyelembe vették (pl. a szervezet mérete, pénzügyi struktúrája, ipari ágazat, stratégiai orientáció).

A szervezetipolgár-viselkedés egyéni következményeinél a legfontosabb dilemma éppen az, hogy vajon az OCB pusztán altruista feladása-e az egyén erőforrásainak, vagy olyan viselkedések tartoznak ide, amelyeket a szervezet ilyen-olyan módon jutalmaz. Az empirikus kutatások többsége azt mutatja, hogy az OCB valóban jutalmazott, sőt a szervezetipolgár-viselkedésben való részvétel az egyéni pozitív kimenetek (pl. előnyös teljesítményértékelés, előléptetés, jutalmak) megszerzésében legalább

annyira hangsúlyos, mint a formális szerepviselkedés (Podsakoff, P. M. és mtsai, 2000; Podsakoff, N. F. és mtsai, 2009). Fontos azonban megjegyezni, hogy nem minden OCB egyenlő ebből a szempontból: a hangadás például bizonyos esetekben járhat a kapcsolatok sérülésével, és így negatív értékeléssel is. Seibert és munkatársainak (2001) kutatása szerint például a hangadás együtt jár a lassabb bérnövekedéssel és az előléptetésre való kisebb eséllyel. Az, hogy a hangadás „sikeres” vagy „sikertelen” lesz az egyén szempontjából elsősorban olyan tényezők döntik el, mint a hangadás időzítése, a megoldás ajánlása, valamint általában a hangadásra vonatkozó szervezeti normák. A szervezeti polgár-viselkedés egyik lehetséges negatív egyéni következménye akkor áll elő, amikor a munkatársak úgy érzélik, hogy a szervezeti polgár-viselkedés nem választható: a kötelezőnek megélt OCB összekapcsolódik a munkahelyi stresszel, a kiegészéssel, az elvándorlási szándékkal és az észlelt munka-magánélet-konfliktussal (Bolino és mtsai, 2010; Vigoda-Gadot, 2007).

Összességében elmondható, hogy úgy tűnik Organnak (1988) részben volt igaza: a szervezeti polgár-viselkedés többnyire valóban előnyös a szervezet számára, de ugyanakkor nem következmények nélküli a végrehajtott egyénre nézve sem. Egyéni szinten elsősorban szintén pozitív következményekkel jár a szervezeti polgár-viselkedésben való részvétel, de egyrészt vannak kockázatos szervezeti polgár-viselkedések (ilyen például a hangadás), másrészt a kényszerből (pl. társas nyomás hatására) végrehajtott OCB több negatív következményt is magával hoz. Újabban vannak olyan kutatások, amelyek a végrehajtott OCB motívációit kutatják – ilyen például az OCB

funkcionális elemzése –, és azt mutatják, hogy az OCB-t benyomáskeltésre használó munkatársak esetleg találkozhatnak a többi munkatárs negatív reakcióival (Farell és Finkelstein, 2007).

A tanulmány utolsó, zárófejezetében kitérünk a szervezeti polgár kutatás jelenlegi helyzetére, a problémás pontokra és a jövőbeli kutatási irányokra.

HOVA TOVÁBB?

A SZERVEZETIPOLGÁR-VISELKEDÉS KUTATÁSÁNAK JÖVŐBELI IRÁNYAI

A szervezeti polgár-viselkedés empirikus kutatásának a legnagyobb része a nyugati, angolszász kultúrkörből származik. Az elmúlt években viszont számos olyan tanulmány jelent meg, amely nem nyugati mintákkal dolgozik (pl. Becton és Field, 2009; Euwema és mtsai, 2007; Gautam és mtsai, 2005; Hsiung, 2012; Van Dyne és Ang, 1998). A kutatások többsége bár hangsúlyozza az esetleges kulturális különbségek fontosságát, ezt nem igazán részletezi.

Mint azt korábban láttuk a szervezeti polgár-viselkedés esetében a munkaszerep konstruálásának nagy szerepe van: egyelőre nyitott kérdés, hogy kulturálisan változik-e az OCB tartalma, illetve a munkaszerep jellege, szélessége, instrumentalitása és így tovább. A kevés számú empirikus bizonyíték alapján arra lehet következtetni, hogy igen. Fahr és munkatársai (2004) például azt találták, hogy Kínában nem ugyanazok vagy eltérő hangsúllyal rendelkeznek a szervezeti polgár-viselkedés dimenziói, mint az Egyesült Államokban. A kínai mintában például a személyközi harmóniára való törekvés, és a munkatársaknak nyújtott nem munka-

jellegű problémákban való segítségnyújtás a szervezetipolgár-viselkedés részeként jelent meg, ezek nem voltak részei az amerikai munkavállalók polgár konstrukcióinak. Lam és munkatársai (1999) azt találták, hogy az ázsiai munkavállalók hajlamosabbak úgy vélni, hogy a sportszerűség és az előzenység a formális szerepviselkedés részei (szemben az ausztrál és amerikai munkavállalókkal). Figyelembe véve a publikációs trendeket, tehát fontos, nyitott kérdés a szervezetipolgár-viselkedés kulturális meghatározottsága.

A szervezetipolgár-viselkedés megjelenéséhez vezető tényezőkkel kapcsolatban érdekes a társasidentitás-elmélet szinte teljes hiánya a területen. A társas identitás elmélete és az erre épülő szelf-kategorizációs elmélet (Tajfel és Turner, 1979; Turner, 1987) a csoporthoz való tartozás jelentőségét emeli ki az emberi viselkedés magyarázatában. Ha egy adott társas kategória (pl. szervezeti tagság) aktiválódik, akkor bekövetkezik az úgynevezett *deperszonalizáció* jelensége: a kategória tagjai magukat a csoport többi tagjával felcserélhető módon élik meg, és viselkedésüket a kategória vélt prototípusának viselkedéséhez igazítják. Ekkor az egyéni viselkedésekkel szemben a csoporttagként elvárt viselkedések jelennek meg. Kézenfekvő lenne feltételezni, hogy a szervezettel való azonosulás, a szervezet céljainak elfogadása, a saját és csoport identitás összeolvadása elősegíti a szervezetipolgár-viselkedés megjelenését, mégis viszonylag kevés empirikus kutatás foglalkozik ezzel a szemponttal (de ld. pl. Caldwell és mtsai, 2012; Van Dick és mtsai, 2006).

A szervezetipolgár-viselkedés mérése általában kérdőívvel történik, amelyben vagy az adott munkatárs (az OCB végrehaj-

tója), vagy a munkatárs közvetlen felettese, vagy a munkatárs kollégái értékelik, hogy az adott munkatárs mennyi szervezetipolgár-viselkedésben vesz részt. Az elméleti bevezetőben bemutatott szempontoknak megfelelően a mérés vagy összesített egydimenziós OCB pontszámot ad, vagy különböző dimenziókra bontott pontszámokat (gyakran úgy csoportosítva az OCB-t, hogy kire irányul, személyekre vagy a szervezetre). Ezek a mérési megközelítések mind vetnek fel kérdéseket. Az önbeszámoló módszer problémái jól ismertek: olyan, általában kedvezően megítélt viselkedések esetében, mint a szervezetipolgár-viselkedések, egy sor motivációs és észlelési torzítás jelenhet meg a válaszokban (Szokolszky, 2004). Gondot okozhat azonban az is, amikor a vezetők ítélik meg a beosztottak szervezetipolgár-viselkedését. Egyrészt egyáltalán nem biztos, hogy a vezetők pontos információval rendelkeznek ezekről a viselkedésekről, másrészt a benyomáskeltés miatt végrehajtott szervezetipolgár-viselkedés célpontjai többnyire ők maguk.

Vigoda-Gadot (2007) szerint problémát okoz az is, ha az OCB-vel kapcsolatban csak a vezetőket kérdezik meg, hiszen ez monopóliumot biztosít a számukra a formális szerep és a szerepen túli viselkedés meghatározásában, amivel akár vissza is élhetnek. A vezetők többnyire abban érdekeltek, hogy széles formálisszerep-meghatározásokat hozzanak létre, hiszen így kötelezővé tudják tenni a korábban önkéntes, szerepen túlinak számító viselkedéseket.

Egy másik fontos kérdés a mérés szintje: a szervezetipolgár-viselkedéssel foglalkozó kutatások többsége az egyéni szinten mutatott OCB-t méri, holott feltehetően ennek a szintnek van a legkisebb hatása a szervezeti működésre (Nohe és Micha-

elis, 2016). Az OCB-viselkedések izolált megjelenései legjobb esetben is csak korlátozott hatást fejthetnek ki, így sokkal érdekesebb a csoport, vagy akár a szervezet szintjén megjelenő OCB vizsgálata. Ennek megfelelően az elmúlt évtizedben fogalmi átrendeződés történt, és a kutatók próbálják a csoport-, vagy szervezeti szintű OCB-t megragadni (Bommer és mtsai, 2007; Ehrhart, 2004; Ehrhart és mtsai, 2006; Ehrhart és Naumann, 2004; Liu és mtsai, 2014; Gong és mtsai, 2010). Bommer és munkatársai (2007) szerint például a csoport szintű OCB-re jó példa, amikor egy munkacsoport kevesebb szünetet tart, mint más munkacsoportok. Ehrhart és Naumann (2004) hangsúlyozza, hogy a csoport szintű szervezeti polgár-viselkedés úgynevezett OCB-normát hoz létre.

A méréssel kapcsolatban új szempont lehet Ferris és munkatársainak (2012) kutatása, akik arra mutatnak rá, hogy a legtöbb vizsgálat a személyek (esetleg csoportok, szervezetek) közti szórást vizsgálja, de nem foglalkozik az egyébként jelentős személyen belüli (csoporton, szervezeten belüli) szórással. Szerintük így viszonylag sokat tudunk meg arról, hogy ki és miért vesz részt szervezeti polgár-viselkedésben, de kevesebbet arról, hogy mikor (milyen körülmények között).

Végül az is fontos, hogy a hagyományosan a szervezeti polgár-viselkedést kiváltó tényezők sok esetben maguk is függenek a szervezeti polgár-viselkedéstől. Beszámoltunk például arról, hogy az észlelt szervezeti igazságosság fontos kiváltó tényezője a szervezeti polgár-viselkedéseknek, és arról is, hogy a szervezeti polgár-viselkedéseket gyakran jutalmazza (sőt sok esetben nagyobb jutalmat váltanak ki, mint a formális munkafeladatok ellátása). A szervezeti-

polgár-viselkedések jutalmazása azonban fontos hatással lehet az észlelt szervezeti igazságosságra. Johnson és munkatársai (2009) vizsgálatából kiderült, hogy alapvetően a munkatársak többsége egyetért azzal, hogy a szervezeti polgár-viselkedéseket jutalmazni kell. Ugyanakkor egy érzékeny egyensúlyról van szó: a vizsgálatban részt vevő személyek többsége szerint a 30–70%-os elosztás a legigazságosabb. Ekkor az egyéni teljesítményértékelésben a szervezeti polgár-viselkedések 30%-os súllyal vesznek részt, a formális munkatelés pedig 70%-os súllyal. A vizsgálati személyek többsége igazságtalannak tartotta azonban azt, amikor a szervezeti polgár-viselkedésnek az egyéni teljesítményértékelésben való aránya meghaladta az 50%-ot, sőt, a 80–100%-os aránnyal szemben inkább arra szavaztak, hogy egyáltalán ne kapjon helyet a teljesítményértékelésben az OCB. Farrell és Finkelstein (2007) úgy találta, hogy amikor valaki vélhetően önző okokból mutat OCB-t (pl. benyomáskeltés a célja), de ennek ellenére jutalmat kap a viselkedésért, akkor növekszik az észlelt szervezeti igazságtalanság az adott illető munkatársainak körében. Az észlelt szervezeti igazságtalanságról viszont tudjuk, hogy többnyire a szervezeti polgár-viselkedés csökkenéséhez vezet.

Tanulmányuknak ebben a fejezetében bemutattunk néhány nyitott kérdést a szervezeti polgár-viselkedés szakirodalmából. Egyelőre keveset tudunk a szervezeti polgár-viselkedés kulturális meghatározottságáról, a társas identitás OCB-re gyakorolt hatásáról, valamint van jó pár bizonytalanság a mérés módját és szintjét illetően is. Az elkövetkezendő években feltehetően ezek a témák meghatározók lesznek az OCB kutatásában.

ÖSSZEZEGÉS

Tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy összefoglaljuk a szervezetenpolgár-viselkedéssel kapcsolatos szakirodalmat. A Dennis Organ által 1988-ban bevezetett fogalom, olyan viselkedéseket gyűjt össze, amelyek a munkavállaló részéről választhatók, ugyanakkor hozzájárulnak a szervezet hatékony működéséhez. Tanulmányunkból jól látható, hogy számtalan fogalmi és empirikus bizonytalanság kíséri ennek a jelenségnek a vizsgálatát, ugyanakkor a sokszor egymásnak is ellentmondó szakirodalmából két fontos dolog biztosnak látszik. Egyrészt az OCB-t kiváltó tényezők vizsgálata azt mutatja, hogy az OCB nem elsősorban egyéni változó: ugyan az egyének között van különbség abban, hogy mennyi OCB-t mutatnak, az erre vonatkozó dönté-

seik elsősorban rajtuk kívülálló tényezőktől függenek. Gondolunk itt egyrészt a szervezet általános működésére – milyen értékek, kultúra, filozófia jelenik meg a szervezetben –, másrészt a vezetők működésére. A szervezetenpolgár-viselkedést, bár sokáig egyéni változóként volt konceptualizálva, nem lehet megérteni az egyént körülvevő szervezeti kontextus nélkül. A másik jelentős felismerés, hogy az OCB a szervezetek szintjén egyértelműen összekapcsolódik a szervezeti hatékonysággal. Alacsonyabb szinteken – például egyén, munkacsoport – vizsgálva a szervezetenpolgár-viselkedés néha következmények nélküli, vagy akár negatív hatással jár, mégis a szervezet egészét segíti. Emiatt a tulajdonsága miatt, az OCB kutatása vélhetően még hosszú ideig a szervezeti kutatások egyik fontos témája lesz.

SUMMARY

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COOPERATION: WHO BECOMES AN ORGANIZATIONAL CITIZEN AND WHY?

Background and aims: In this theoretical study, we aim to investigate organizational citizenship behavior (OCB). OCB is an individual behavior that is voluntary, and not directly or explicitly recognized by the formal reward system. OCB is important for the organization as empirical proof shows that OCB promotes to the effective functioning of the organization. The main aim of our paper is to collect several factors which contribute to OCB, and to show the consequences of being a good organizational citizen.

Method: In the first part of our paper, we discuss the conceptual issues related to OCB. What is OCB, what type of behaviors belong here, and what is the difference between in-role and extra-role behaviors. We also investigate the individual, group and organizational level variables which lead to OCB. Based on recent meta-analyses, we demonstrate the individual and organizational level consequences of OCB. As a conclusion, present trends and future directions are shown.

Discussion: Our main conclusion is that OCB is not about “good soldiers” but about good organizations and leaders: dispositional variables are not particularly good predictors of OCB. Instead, organizational and leadership variables explain the most variance in OCB,

especially broader variables such as organizational culture, organizational ethics and corporate values.

Keywords: organizational citizenship behavior, organizational affective moral, social exchanges

IRODALOM

- AVEY, J. B., PALANSKI, M. E., WALUMBWA, F. O. (2011): When leadership goes unnoticed. The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4). 573–582.
- BACHRACH, D. G., POWELL, B. C., COLLINS, B. J., RICHEY, R. G. (2006): Effects of task interdependence on the relationship between helping behavior and group performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(6). 1396–1405.
- BARNARD, C. I. (1938): *The Functions of the Executive*. Harvard University Press, Cambridge.
- BATEMAN, T. S., ORGAN, D. W. (1983): Job satisfaction and the good soldier. The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4). 587–595.
- BECKER, J. A. H., O’HAIR, H. D. (2007): Machiavellians’ motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3). 246–267.
- BECTON, J. B., FIELD, H. S. (2009): Cultural differences in organizational citizenship behavior. A comparison between Chinese and American employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8). 1651–1669.
- BERGERON, D. M. (2007): The potential paradox of organizational citizenship behavior. Good citizens at what cost? *Academy of Management Review*, 32(4). 1078–1095.
- BLAKELY, G. L., ANDREWS, M. C., FULLER, J. (2003): Are chameleons good citizens? A longitudinal study of the relationship between self-monitoring and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 18(2). 131–144.
- BLAU, P. (1964): *Exchange and power in social life*. Wiley, New York.
- BOLINO, M. C., TURNLEY, W. H., GILSTRAP, J. B., SUAZO, M. M. (2010): Citizenship under pressure. What’s a “good soldier” to do? *Journal of Organizational Behavior*, 31(6). 835–855.
- BOMMER, W. H., DIERDORFF, E. C., RUBIN, R. S. (2007): Does prevalence mitigate relevance? The moderating effect of group level OCB on employee performance. *Academy of Management Journal*, 50(6). 1481–1494.
- BORMAN, W. C., MOTOWIDLO, S. J. (1993): Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt, N., Borman, W. (eds): *Personnel Selection in Organizations*. Jossey-Bass, New York. 71–98.
- BORMAN, W. C., PENNER, L. A., ALLEN, T. D., MOTOWIDLO, S. J. (2001): Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2). 52–69.
- BRIEF, A. P., MOTOWIDLO, S. J. (1986): Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4). 710–725.

- CALDWELL, C. (2011): Duties owed to organizational citizens. Ethical insights for today's leader. *Journal of Business Ethics*, 102(3). 343–356.
- CALDWELL, C., FLOYD, L. A., ATKINS, R., HOLZGREFE, R. (2012): Ethical duties of organizational citizens. Obligations owed by highly committed employees. *Journal of Business Ethics*, 110(3). 285–299.
- CHANG, C. H., ROSEN, C. C., SIEMIENIEC, G. M., JOHNSON, R. E. (2012): Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. *Journal of Business and Psychology*, 27(4). 395–406.
- CHEN, C., YANG, C. (2012): The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multisample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1). 107–114.
- CHIABURU, D. S., OH, I. S., BERRY, C. M., LI, N., GARDNER, R. G. (2011): The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6). 1140–1166.
- CHUN, J. S., SHIN, Y., CHOI, J. N., KIM, M. S. (2013): How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4). 853–877.
- COHEN-CHARASH, Y., SPECTOR, E. (2001): The role of justice in organizations. A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2). 278–321.
- COLQUITT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, C. O., NG, K. Y. (2001): Justice at the minimum. A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3). 425–445.
- DECKTOP, J. R., MANGEL, R., CIRKA, C. C. (1999): Getting more than you pay for. Organizational citizenship behavior and pay-for-performance plans. *Academy of Management Journal*, 42(4). 420–428.
- DE CREMER, D., TYLER, T. R. (2005): Am I respected or not? Inclusion and reputation as issues in group membership. *Social Justice Research*, 18(2). 121–152.
- DEUTSCH SALAMON, S. D., DEUTSCH, Y. (2006): OCB as a handicap. An evolutionary psychological perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2). 185–199.
- EHRHART, M. G. (2004): Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57(1). 61–94.
- EHRHART, M. G., NAUMANN, S. E. (2004): Organizational citizenship behavior in work groups. A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89(6). 960–974.
- EHRHART, M. G., BLIESE, P. D., THOMAS, J. L. (2006): Unit-level OCB and unit effectiveness. Examining the incremental effect of helping behavior. *Human Performance*, 19(2). 159–173.
- EUWEMA, M. C., WENDT, H., VAN EMMERIK, H. (2007): Leadership styles and group organizational citizenship behavior across cultures. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8). 1035–1057.
- FACTEAU, J., ALLEN, T. D., FACTEAU, C. L., BORDAS, R. M., TEARS, R. S. (2000): Structured interviews for OCB.: Construct validity, faking, and the effects of question type. Paper presented at the 15th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

- FAHR, J. L., PODSAKOFF, P. M., ORGAN, D. W. (1990): Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4). 705–721.
- FAHR, J. L., ZHONG, C. D., ORGAN, D. W. (2004): Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2). 241–253.
- FARRELL, S., FINKELSTEIN, L. (2007): Organizational citizenship behavior and gender. Expectations and attributions for performance. *North American Journal of Psychology*, 9(1). 81–96.
- FASSINA, N. L., JONES, D. A., UGGERSLEV, K. L. (2008): Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior. Testing agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6). 805–828.
- FERRIS, D. L., SPENCE, J. R., BROWN, D. J., HELLER, D. (2012): Interpersonal injustice and workplace deviance. The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6). 1788–1811.
- FISHER, C. D. (2003): Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6). 753–777.
- FUNDERBURG, S. A., LEVY, P. E. (1997): The influence of individual and contextual variables on 360-degree feedback system attitudes. *Group és Organization Management*, 22(2). 210–235.
- GAKOVIC, A., TETRICK, L. E. (2003): Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18(2). 235–246.
- GAUTAM, T., VAN DICK, R., WAGNER, U., UPADHYAY, N., DAVIS, A. J. (2005): Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3). 305–314.
- GEORGE, J. M. (1990): Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75(2). 107–116.
- GEORGE, J. M. (1991): State or trait. Effects of positive mood on prosocial behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2). 299–307.
- GEORGE, J. M., BRIEF, A. P. (1992): Feeling good, doing good. A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2). 310–329.
- GEORGE, J. M., JONES, G. R. (1997): Organizational spontaneity in context. *Human Performance*, 10(2). 153–170.
- GONG, Y., CHANG, S., CHEUNG, S. -Y. (2010): High performance work system and collective OCB. A collective social exchange perspective. *Human Resource Management Journal*, 20(2). 119–137.
- GRAHAM, J. W. (1989): Organizational citizenship behavior: Construct, redefinition, operationalization, and validation. Unpublished working paper, Loyola University of Chicago.
- GRAHAM, J. W. (1991): An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4). 249–270.
- HAWORTH, C. L., LEVY, P. E. (2001): The importance of instrumentality beliefs in the prediction of organizational citizenship behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1). 64–75.

- HIRSCHMAN, A. O. (1970): *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press, Cambridge.
- HOCKEY, G. R. J. (1997): Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1–3). 73–93.
- HOFFMAN, B. J., BLAIR, C. A., MERIAC, J. P., WOEHHR, D. J. (2007): Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2). 555–566.
- HSIUNG, H. H. (2012): Authentic leadership and employee voice behavior. A multi-level psychological process. *Journal of Business Ethics*, 107(3). 349–361.
- HUI, C., LAM, S., LAW, K. (2000): Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion. A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5). 822–828.
- HURTZ, G. M., DONOVAN, J. J. (2000): Personality and job performance. The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6). 869–879.
- ILIES, R., FULMER, I. S., SPITZMULLER, M., JOHNSON, M. D. (2009): Personality and citizenship behavior. The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4). 945–959.
- JIAO, C., RICHARD, D. A., ZHANG, K. (2011): Leadership and organizational citizenship behavior. OCB-specific meanings as mediators. *Journal of Business and Psychology*, 26(1). 11–25.
- JOHNSON, S. K., HOLLADAY, C. L., QUINONES, M. A. (2009): Organizational citizenship behavior in performance evaluations. Distributive justice or injustice? *Journal of Business and Psychology*, 24(4). 409–418.
- JUDGE, T. A., LEPINE, J. A., RICH, B. L. (2006): Loving yourself abundantly. Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4). 762–776.
- JUDGE, T. A., THORESEN, C. J., BONO, J. E., PATTON, G. K. (2001): The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3). 376–407.
- KARAKAS, F., SARIGOLLU, E. (2012): Benevolent leadership: Conceptualization and construct development. *Journal of Business Ethics*, 108(4). 537–553.
- KATZ, D. (1964): The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(1). 131–133.
- KATZ, D., KAHN, R. L. (1966): *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley és Sons, New York.
- KIDWELL, R. E., MOSSHOLDER, K. W., BENNETT, N. (1997): Cohesiveness and organizational citizenship behavior. A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23(6). 775–793.
- KING, E. B., GEORGE, J. M., HEBL, M. R. (2005): Linking personality to helping behaviors at work. An interactional perspective. *Journal of Personality*, 73(3). 585–607.
- KLUEMPER, D. H., DEGROOT, T., CHOI, S. (2013): Emotion management ability. Predicting task performance, citizenship, and deviance. *Journal of Management*, 39(4). 878–905.

- KONOVSKY, M. A., PUGH, S. D. (1994): Citizenship and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3). 656–669.
- LAM, S. S. K., HUI, C., LAW, K. S. (1999): Organizational citizenship behavior. Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology*, 84(4). 594–601.
- LAVELLE, J. J. (2010): What motivates OCB? Insights from the volunteerism literature. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6). 918–923.
- LEPINE, J. A., EREZ, A., JOHNSON, D. E. (2002): The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior. A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1). 52–65.
- LESTER, S. W., MEGLINO, B. M., KORSGAARD, M. A. (2008): The role of other orientation in organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6). 829–841.
- LEUNG, A. S. M. (2008): Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79(1–2). 43–55.
- LIN, C. P., LYAU, N. M., TSAI, Y. H., CHEN, W. Y., CHIN, C. K. (2010): Modeling corporate citizenship and its relationship with organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 95(3). 357–372.
- LIU, W., GONG, Y., LIU, J. (2014): When do business units benefit more from collective citizenship behavior of management teams? An upper echelons perspective. *Journal of Applied Psychology*, 99(3). 524–534.
- MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M., FETTER, R. (1991): Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salesperson's performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1). 123–150.
- MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M., FETTER, R. (1993): The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57(1). 70–80.
- MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M., RICH, G. A. (2001): Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2). 115–134.
- MAYNES, T. D., PODSAKOFF, P. M. (2014): Speaking more broadly. An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1). 87–112.
- MCALLISTER, D. J., KAMDAR, D., MORRISON, E. W., TURBAN, D. B. (2007): Disentangling role perceptions. How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology*, 92(5). 1200–1211.
- MISCHEL, W. (1977): The interaction of person and situation. In Magnusson D., Endler, N. S. (eds): *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology*. Erlbaum, Hillsdale. 333–352.
- MOORMAN, R. H. (1991): Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employer citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6). 845–855.

- MOORMAN, R. H., NIEHOFF, B. P., ORGAN, D. W. (1993): Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3). 209–225.
- MOORMAN, R. H., HARLAND, L. K. (2002): Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17(2). 171–187.
- MORRISON, E. (1994): Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6). 1543–1567.
- MOSSHOLDER, K. W., RICHARDSON, H. A., SETTOON, R. P. (2011): Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36(1). 33–52.
- MOTOWIDLO, S. J. (2000): Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship performance in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1). 115–126.
- NG, T. W., LAM, S. S., FELDMAN, D. C. (2016): Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ? *Journal of Vocational Behavior*, 93(1). 11–32.
- NIEHOFF, B. P., MOORMAN, R. H. (1993): Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3). 527–556.
- NIELSEN, T. M., BACHRACH, D. G., SUNDSTROM, E., HALFHILL, T. R. (2012): Utility of OCB: Organizational citizenship behavior and group performance in a resource allocation framework. *Journal of Management*, 38(2). 668–694.
- NIKOLAOU, I., ROBERTSON, I. T. (2001): The five-factor model of personality and work behavior in Greece. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(2). 161–186.
- NOHE, C., MICHAELIS, B. (2016): Team OCB, leader charisma, and organizational change: A multi-level study. *The Leadership Quarterly*, 27(6). 883–895.
- ORGAN, D. W. (1977): A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1). 46–53.
- ORGAN, D. W. (1988): *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington.
- ORGAN, D. W. (1990a): The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. SHAW, L. L. CUMMINGS (eds): *Research in Organizational Behavior*. JAI Press, Greenwich. 42–72.
- ORGAN, D. W. (1990b): The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(1). 94–98.
- ORGAN, D. W., KONOVSKY, M. (1989): Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1). 157–164.
- ORGAN, D. W., LINGL, A. (1995): Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Psychology*, 135(3). 339–350.
- ORGAN, D. W., RYAN, K. (1995): A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4). 775–802.

- ORGAN, D. W., PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B. (2006): *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, Thousand Oaks, NY.
- PICCOLO, R. F., GREENBAUM, R., DEN HARTOG, D. N., FOLGER, R. (2010): The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3). 259–278.
- PODSAKOFF, N. P., WHITING, S. W., PODSAKOFF, P. M., BLUME, B. D. (2009): Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1). 122–141.
- PODSAKOFF, N. P., MAAYNES, T. D., WHITING, S. W., PODSAKOFF, P. M. (2015): One (rating) from many (observations). Factors affecting the individual assessment of voice behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 100(4). 1189–1202.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B. (1994): Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3). 351–363.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B. (1995): An examination of substitutes for leadership within a levels of analysis framework. *The Leadership Quarterly*, 6(3). 289–328.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., BOMMER, W. H. (1996): Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2). 259–298.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., MOORMAN, R. H., FETTER, R. (1990): Transformational leader behaviors and their effects on follower's trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2). 107–142.
- PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., PAINE, J. B., BACHRACH, D. G. (2000): Organizational citizenship behaviors. A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3). 513–563.
- PODSAKOFF, P. M., NIEHOFF, B. P., MACKENZIE, S. B., WILLIAMS, M. L. (1993): Do substitutes for leadership really substitute for leadership? An empirical examination of Kerr and Jermier's situational leadership model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1). 1–44.
- REGO, A., RIBEIRO, N., CUNHA, M. P. (2011): Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93(2). 215–235.
- RICH, B. L., LEPINE, J. A., CRAWFORD, E. R. (2010): Job engagement. Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3). 617–635.
- RIoux, S., PENNER, L. A. (2001): The causes of organizational citizenship behavior. A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6). 1306–1314.
- ROBINSON, S. A., KRAATZ, M. S., ROUSSEAU, D. M. (1994): Changing obligations and the psychological contract. A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1). 137–152.
- ROTUNDO, M., SACKETT, P. R. (2002): The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance. A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1). 66–80.

- SACKETT, P. R. (2002): The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2). 5–11.
- SCHÜTTE, N., BLICKLE, G., FRIEDLER, R. E., WIHLER, A., SCHNITZLER, F., HEUPEL, J., ZETTLER, I. (2018): The role of interpersonal influence in counterbalancing psychopathic personality traits at work. *Journal of Management*, 44(4). 1338–1368.
- SEIBERT, S. E., KRAIMER, M. L., GRANT, J. M. (2001): What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4). 845–874.
- SHORE, L. M., BARKSDALE, K. (1998): Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship. A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(7). 731–744.
- SMITH, F. J. (1977): Work attitudes as predictors of attendance on a specific day. *Journal of Applied Psychology*, 62(1). 16–19.
- SMITH, C. A., ORGAN, D. W., NEA, J. P. (1983): Organizational citizenship behavior. Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4). 653–663.
- SOMECH, A., DRACH-ZAHAVY, A. (2004): Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective. The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3). 281–298.
- SPECOR, P. E., FOX, S. (2002): An emotion-centered model of voluntary work behavior. Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resource Management Review*, 12(2). 269–292.
- SZOKOLSZKY Á. (2004): *Kutatómunka a pszichológiában*. Osiris Kiadó, Budapest.
- TAJFEL, H., TURNER, J. C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In Austin, W. G., Worchel, S. (eds): *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Brooks Cole, Monterey. 33–47.
- TEPPER, B. J., LOCKHART, D., HOUBLER, J. (2001): Justice, citizenship, and role definition effects. *Journal of Applied Psychology*, 86(4). 789–796.
- TORNAU, K., FRESE, M. (2013): Construct clean-up in proactivity research. A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and incremental validity. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1). 44–96.
- TURNER, J. C. (1987): A self-categorization theory. In Turner, J. C., Hoggs, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., Wetherell, M. S. (eds): *Rediscovering the social group. A Self-Categorization Theory*. Basil Blackwell, New York.
- VAN DICK, R., GROJEAN, M. W., CHRIST, O., WIESEKE, J. (2006): Identity and the extra-mile. Relationships between organizational identification and organizational citizenship behavior. *British Journal of Management*, 17(4). 283–301.
- VAN DIJKE, M., DE CREMER, D., MAYER, D., VAN QUAQUEBEKE, N. (2012): When does procedural fairness promote organizational citizenship behavior? Integrating empowerment leadership types in relational justice models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2). 235–248.

- VAN DYNE, L., ANG, S. (1998): Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6). 692–703.
- VAN DYNE, L., LEPINE, J. A. (1998): Helping and voice extra-role behaviors. Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1). 108–119.
- VAN DYNE, L., CUMMINGS, L. L., PARKS, J. M. (1995): Extra-role behaviors. In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In Shaw, B. M., Cummings, L. L. (eds): *Research in Organizational Behavior, Vol. 17*. JAI Press, Greenwich. 215–285.
- VAN DYNE, L., GRAHAM, J. W., DIENESCH, R. M. (1994): Organizational citizenship behaviors. Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4). 765–802.
- VAN SCOTTER, J. R., MOTOWIDLO, S. J. (1996): Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5). 525–531.
- VIGODA-GADOT, E. (2007): Leadership style, organizational politics, and employees' performance. An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5). 661–683.
- VISWESVARAN, C., ONES, D. S. (2000): Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4). 216–226.
- WALUMBWA, F. O., SCHAUBROECK, J. (2009): Leader personality traits and employee voice behavior. Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5). 1275–1286.
- WALUMBWA, F. O., WU, C., ORWA, B. (2008): Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior. The role of procedural justice climate perceptions and strength. *The Leadership Quarterly*, 19(3). 251–265.
- WANG, Y. (2011): Mission-driven organizations in Japan. Management philosophy and individual outcomes. *Journal of Business Ethics*, 101(1). 111–126.
- WERNER, J. M. (1994): Dimensions that make a difference. Examining the impact of in-role and extra-role behaviors on supervisory ratings. *Journal of Applied Psychology*, 79(1). 98–107.
- WHITING, S. W., MAYNES, T., PODSAKOFF, N. P., PODSAKOFF, P. M. (2012): Effects of context, source, and message characteristics on evaluations of employee voice behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97(1). 159–182.
- WILLIAMS, L. J., ANDERSON, S. E. (1991): Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3): 601–617.
- WITT, L. A. (2002): The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. *Journal of Management*, 28(6). 835–851.
- WITT, L. A., BURKE, L. A., BARRICK, M. R., MOUNT, M. K. (2002): The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1). 164–169.
- ZAGENCZYK, T. J., RESTUBOG, S. L. D., KIEWITZ, C., KIAZAD, K., TANG, R. (2014): Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, 40(4): 1098–1122.

- ZELLARS, K., TEPPER, B. J. (2003): Beyond social exchange. New directions for organizational citizenship behavior theory and research. In Martocchio, J. J., Ferris, G. R. (eds): *Research in Personnel and Human Resource Management, Vol 22*. JAI Press, Oxford. 395–424.
- ZELLARS, K. L., TEPPER, B. J., DUFFY, M. K. (2002): Abusive supervision and subordinate's organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 87(6)*. 1068–1076.

MÓDSZERTAN

DIÁDIKUS ADATELEMZÉS: ACTOR–PARTNER INTERDEPENDENCE MODEL



VAJDA Dóra

PTE BTK Pszichológia Intézet Személyiség- és Egészségpszichológia Tanszék
vajdadora@gmail.com

RÓZSA Sándor

Departments of Psychiatry, Genetics and Psychology, Washington University

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Diádikus kapcsolatokban vagy interakciókban résztvevő személyek gyakran hatást gyakorolnak egymás megismerési folyamataira, érzelmeire és viselkedésére. Kenny és munkatársai (Kenny és Cook, 1999; Kenny és mtsai, 2006) nevéhez köthető a diádikus adatok elemzésére létrehozott modell az Actor–Partner Interdependence Model (APIM), amely a diádot emelte az elemzés középpontjába, hangsúlyozva a diád tagjai között lévő kölcsönös függés fontosságát. Míg az elmúlt évtizedekben a nemzetközi szakirodalomban jelentős érdeklődéssel fordultak a módszer iránt, hazánkban viszonylag kevés elemzésben alkalmazzák.

Módszer és eredmények: Jelen tanulmány célja az APIM bemutatása, a diádikus adatok típusainak rövid áttekintése, a módszer kivitelezéséhez szükséges adatstrukturálási technikák és a modell tesztelését lehetővé tevő statisztikai megközelítések (strukturális egyenlet-modellezés és többszintű modellezés) ismertetése.

Következtetések: Bízunk benne, hogy tanulmányunkban bemutatott APIM megközelítés és diádikus adatelemzési technikák alkalmazása hozzájárul a modell hazai elterjedéséhez, hozzásegítve ezáltal a kutatókat a diádikus konstrukciókat vizsgáló érdekes és még feltáratlan kutatói kérdések megválaszolásához.

Kulcsszavak: Actor–Partner Interdependence Model, diádikus adatelemzés, diádok, interdependencia

BEVEZETÉS

Diádikus kapcsolatokban vagy rövid diádikus interakciókban résztvevő személyek gyakran hatást gyakorolnak egymás

megismerési folyamataira, érzelmeire és viselkedésére. Ez különösen igaz azokra a romantikus kapcsolatokra, amelyekben a kölcsönös befolyás lehetősége a kapcsolatok közelségének lényeges jellemzője.

Az egyik fél tevékenységei és jellemzői és a másik fél eredményei (ld. *partner effect*) közötti kapcsolat az, ami bizonyos mértékig a szoros kapcsolatok meghatározójaként írható le. Mindezt figyelembe véve a kapcsolati folyamatok pontos megértése szempontjából elengedhetetlen azon kutatások kivitelezése, melyek lehetővé teszik a szoros kapcsolatokra jellemző *kölcsönös függés* feltárását. Ezen kutatások megkönynyítése érdekében rendelkezésre kell állniuk olyan statisztikai eszközöknek, melyek lehetővé teszik a kapcsolatokra jellemző kölcsönös befolyás megfelelő értékelését. Az *Actor–Partner Interdependence Model*¹ a diádikus adatok elemzésére létrehozott modell, mely hangsúlyozza a diádok szereplői (pl. párkapcsolatban lévők, barátok, szülő és gyermek, terapeuta és kliens) között lévő kölcsönös függés fontosságát.

Az Actor–Partner Interdependence Model (APIM; Kenny, 1996) úgy definiálható, mint „a diádikus kapcsolatok azon modellje, mely két személy kapcsolatát jellemző kölcsönösség konceptuális megközelítését szem előtt tartja és azt a megfelelő statisztikai módszerekkel teszteli és értékeli” (Cook és Kenny, 2005: 101; a szerző fordítása).

Az APIM-modellben az elemzés egységei a *diádok*, amely lehetővé teszi – de nem kizárólagosan – a nemi interakciók vizsgálatát. A modell arra utal, hogy a személy független változón kapott pontszáma hatással van mind a saját (ld. *actor effect*), mind partnerének (ld. *partner effect*) függő változón kapott értékeire (részletesen ld. később).

A nemzetközi szakirodalomban széleskörűen alkalmazott APIM a hazai pszi-

chológiai kutatásokban kevésbé ismert. Az APIM sokféle elemzési lehetőséget magában foglaló, dinamikusan fejlődő megközelítés, amely az adatok diádikus természetét szem előtt tartva széleskörű adatelemzési lehetőséget biztosít diádikus adatokat vizsgáló kutatások számára.

Az APIM-modell népszerű megközelítésnek számít a szociál- és személyiségpszichológia területén (pl. Cuperman és Ickes, 2009; Ervin és Bonito, 2014; Gockel és Werth, 2010). Az elmúlt években a klinikai pszichológia és tanácsadás témakörében végzett kutatásokban vált egyre gyakrabban alkalmazott eljárássá (pl. Kivlighan, 2007; Gangamma és mtsai, 2015; Parker és mtsai, 2012). Az APIM különösen hasznos a terápiában zajló diádikus folyamatok tanulmányozására, mind a rövid, mind a hosszú távú programok hatékonyságának vizsgálatában. Míg az elmúlt évtizedekben a nemzetközi szakirodalomban jelentős érdeklődéssel fordultak a módszer felé, hazánkban viszonylag kevés elemzésben alkalmazzák.

Tekintettel arra, hogy a diádikus adatelemzés témaköre, valamint maga az APIM-modell és ennek alkalmazása viszonylag új a hazai szakmai közvélemény számára, hiszen nem sok a témában megjelent publikáció, kiemelten fontosnak tartjuk annak áttekintését, hogy jelenleg hol tart a magyar szakma a diádikus adatelemzés módszertanát és alkalmazását illetően.

Gazdasági, üzleti kapcsolatok kutatása területén a Budapesti Corvinus Egyetem munkatársai több publikáció keretében is foglalkoznak a témával. Gelei és

¹ A hazai szakirodalomban a modell többféle elnevezésével találkozhatunk, például szereplő–partner egymásrautaltsági modell (Gelei és mtsai, 2014) vagy aktor–partner kölcsönös függőség modell (Magyaródi, 2016). Jelen tanulmányban a nemzetközi szakirodalomban alkalmazott Actor–Partner Interdependence Model vagy rövidítve APIM kifejezést használjuk.

munkatársai 2014-ben megjelent írásukban leíró módon ismertették a diádikus adatelemzés módszertanát, elemzési eszközeit és fogalmait. A szerzők továbbá felhívták a figyelmet a diádikus adatelemzés alkalmazásának fontosságára az üzleti kapcsolatokban zajló jelenségek megértéséhez. Gelei és Dobos (2016) a diádikus elemzés és a páros lekérdezés módszerét használva empirikusan vizsgálták a bizalom üzleti kapcsolatokban játszott szerepét. Egy másik tanulmányukban sor került a módszer konkrét gazdasági alkalmazására és a hagyományos eszköztárral való összevetésére (Gelei és Sugár, 2016). A szerzők arra a következtetésre jutottak, hogy a módszer hozzáadott értékének vonatkozásában a kettős adatbevitel (párosított adatstruktúra) újragondolásra érdemes. A kettős adatbevitel matematikai-statisztikai kritikáját Dobos (2016) írása fogalmazta meg, melynek empirikus vizsgálatok keretében történő tesztelését Dobos és Gelei (2018) legutóbbi cikke tárgyalja. Összességében elmondhatjuk, hogy a gazdasági kapcsolatok kutatása területén végzett hazai vizsgálatokban a diádikus jelenségek statisztikai elemzése kiemelt jelentőséggel bír.

A gazdasági területen végzett kutatások mellett a hazai családszociológiai kutatásokban Pilinszki (2013, 2014) alkalmazta az APIM-megközelítést, a párkapcsolati instabilitást meghatározó tényezők feltárására. Pilinszki 2013-as tanulmányában összefoglalás olvasható az APIM-modell néhány fontosabb jellemzőjéről, valamint a szerző empirikus kutatás keretében szemlélteti a módszer gyakorlati alkalmazását (APIM kivitelezése SEM-módszerrel).

Az elmúlt években a pszichológia területén több kutatás is született APIM-modellre épülő statisztikai elemzésekkel.

Például Magyaródi (2016) az áramlatélmény alakulását vizsgálta társas helyzetekben APIM-megközelítéssel. Vajda (2016) a párkapcsolati minőség és a személyiség közti összefüggéseket tanulmányozta az APIM többszintű modellezéssel (MLM) történő értékelésével. A kutatásban a többszintű modellezés mellett az Actor–Partner Interdependence Moderation Model gyakorlati alkalmazását is bemutatják. Láthatjuk, hogy a diádikus adatelemzés és az APIM-témakör hazai kutatásokban való megjelenése a 2010-es évek elején indult el, így napjainkban még mindig újszerű megközelítésnek számít.

Jelen tanulmány elsődleges célja az APIM hazai kutatásokban való alkalmazásának elősegítése. Az alábbiakban részletesen ismertetjük a modell jellemzőit, a módszer kivitelezéséhez szükséges adatstruktúrálási technikákat, végezetül pedig áttekintjük a modell tesztelését lehetővé tevő statisztikai megközelítéseket, amiket példákkal illusztrálunk.

ACTOR–PARTNER INTERDEPENDENCE MODEL

Egyre növekszik azon kutatások száma, melyek a diád mindkét tagjától gyűjtenek adatokat. A diádok tanulmányozása számos területet felölel: pl. házastársak, randevűző párok, szülő és gyermek, munkatársak, barátok, páciens és gondozó, orvos és beteg. Az APIM a társadalomtudományok területén végzett kutatások – pl. érzelmek, kommunikáció, kötődési stílus és személyiség témakörben született tanulmányok – egyre gyakrabban alkalmazott módszerévé vált (ld. Adams és Baptist, 2012; Barr, 2012; Dailey és mtsai, 2011; Kivlighan és mtsai, 2012;

Lennon és mtsai, 2013; O’Riordan, 2007; Peloquin és mtsai, 2011; Schaffhuser és mtsai, 2014). A modell teret hódított a család- és párkapcsolat kutatások területén, valamint keretet biztosít a párterápiás hatásvizsgálatok elemzéséhez (ld. Cook és Snyder, 2005; Friedlander és mtsai, 2012; Knabb és Vogt, 2011; Mondor és mtsai, 2011).

Napjainkra robbanásszerűen megnövekedett azon tanulmányok száma, melyek az APIM-modellt alkalmazzák. Kenny és Ledermann (2012) összeállított egy bibliográfiát – 1996–2012 között megjelent publikációk alapján – az APIM-modellt alkalmazó tanulmányokból. A bibliográfia a publikációk pontos hivatkozása mellett azon fő témakört is megjelöli, amelyben az

adott publikáció megjelent. Például a következő témaköröket említik: barátság; megismerés; célok; egészség; személyiség; pszichopatológia; kapcsolati elégedettség és minőség vagy elköteleződés; önbecsülés, stressz, kötődés.² A témakörök sokszínűsége az APIM-modell széleskörű alkalmazhatóságát bizonyítja. A modell népszerűségére való tekintettel a szerzők úgy döntöttek, hogy 2012 után megjelent tanulmányokkal nem bővítik tovább a meglévő bibliográfiai gyűjteményt. Az APIM népszerűségét igazolja továbbá, hogy a PsycINFO az elmúlt 5 évben 2012–2018 között „Actor-Partner Interdependence Model” kulcsszóra 557 találatot jelez³ (ld. *1. táblázat*).

1. táblázat. 2012–2018 között „Actor-Partner Interdependence Model” kulcsszóra megjelent találatok csoportosítása fő témakörök szerint⁴

(Forrás: PsycINFO)

Fő témakörök	Publikációk száma	Példa szakirodalmi hivatkozás
Párok	126	CASSANDRA, J. C., HART, T. L.: (2017): Adult attachment, hostile conflict, and relationship adjustment among couples facing multiple sclerosis. <i>British Journal of Health Psychology</i> , 22(4). 836–853.
Kapcsolati minőség	51	ULLOA, E. C., HAMMETT, J. F., MEDA, N. A., RUBALCABA, S. J.: (2017): Empathy and romantic relationship quality among cohabitating couples. An actor–partner interdependence model. <i>The Family Journal</i> , 25(3). 208–214.
Kötődési viselkedés	47	DAVIS, S. Y., SANDBERG, J. G., BRADFORD, A. B., LARSON, J. H.: (2016): Gender differences in couple attachment behaviors as predictors of dietary habits and physical activity levels. <i>Journal of Health Psychology</i> , 21(12). 3048–3059.

² Jelen cikkben mindössze példák olvashatóak a témakörökre. A teljes lista Kenny és Ledermann (2012) APIM-bibliográfiájában olvasható.

³ A találatok megoszlása: 484 tudományos folyóirat; 64 disszertáció és 9 könyv.

⁴ A PsycINFO adatbázisa több fő témakört is megjelöl, az *1. táblázatban* azonban csak azon témaköröket említjük, mely témákban több mint 20 publikáció született. Természetesen a főbb témakörök átfedésben lehetnek egymással.

Fő témakörök	Publikációk száma	Példa szakirodalmi hivatkozás
Diádok	46	OLTMANNS, J. R., MARKEY, P. M.; FRENCH, J. E. (2016): Dissimilarity in physical attractiveness within romantic dyads and mate retention behaviors. <i>Journal of Social and Personal Relationships</i> , 34(4). 565–577.
Kapcsolati elégedettség	43	MOLERO, F., SHAVER, P. R., FERNÁNDEZ, I., RECIO, P. (2017): Attachment insecurities, life satisfaction, and relationship satisfaction from a dyadic perspective. The role of positive and negative affect. <i>European Journal of Social Psychology</i> , 47(3). 337–347.
Interperszonális kapcsolatok	35	BROCK, R. L., DINDO, L., SIMMS, L. J., CLARK, L. A. (2016): Personality and Dyadic Adjustment: Who You Think Your Partner Is Really Matters. <i>Journal of Family Psychology</i> , 30(5). 602–613.
Családi kapcsolatok	35	JENSEN, J. F., RAUER, A. J. (2015): Marriage Work in Older Couples: Disclosure of Marital Problems to Spouses and Friends Over Time. <i>Journal of Family Psychology</i> , 29(5). 732–743.
Házastársak	30	WEINBERG, M., BESSER, A., ATARIA, Y., NERIA, Y. (2016): Survivor–spouse dissociation and posttraumatic stress disorder: Personal and dyad relationships. <i>Journal of Trauma & Dissociation</i> , 17(4). 448–459.
Major depresszió	28	FOWLER, C., GASIOREK, J. (2017): Depressive symptoms, excessive reassurance seeking, and relationship maintenance. <i>Journal of Social and Personal Relationships</i> , 34(1). 91–113
Házassági elégedettség	28	MANNE, S. L., KISSANE, D., ZAIDER, T., KASHY, D., LEE, D., HECKMAN, C., VIRTUE, S. M. (2015): Holding Back, Intimacy, and Psychological and Relationship Outcomes Among Couples Coping With Prostate Cancer. <i>Journal of Family Psychology</i> , 29(5). 708–719.
Megküzdés	27	FALCONIER, M. K., NUSSBECK, F., BODENMANN, G. (2013): Immigration stress and relationship satisfaction in Latino couples: The role of dyadic coping. <i>Journal of Social and Clinical Psychology</i> , 32(8). 813–843.
Partnerkapcsolati erőszak	27	PARADIS, A., HÉBERT, M., FERNET, M. (2017): Dyadic dynamics in young couples reporting dating violence: An actor–partner interdependence model. <i>Journal of Interpersonal Violence</i> , 32(1), 130–148.
Barátság	23	RODEBAUGH, T. L., LIM, M. H., SHUMAKER, E. A., LEVINSON, C. A., THOMPSON, T. (2015): Social Anxiety and Friendship Quality Over Time. <i>Cognitive Behaviour Therapy</i> , 44(6). 502–511.
Intimitás	22	LEAVITT, C. E., MCDANIEL, B. T., MAAS, M. K., FEINBERG, M. E. (2017): Parenting stress and sexual satisfaction among first-time parents. A dyadic approach. <i>Sex Roles</i> , 76(5–6). 346–355.
Romantika	22	OLTMANNS, J. R., MARKEY, P. M., FRENCH, J. E. (2017): Dissimilarity in physical attractiveness within romantic dyads and mate retention behaviors. <i>Journal of Social and Personal Relationships</i> , 34(4). 565–577.

Fő témakörök	Publikációk száma	Példa szakirodalmi hivatkozás
Társas támogatás	22	WEINBERG, M., BESSER, A., ZEIGLER-HILL, V., NERIA, Y. (2016): Bidirectional associations between hope, optimism and social support, and trauma-related symptoms among survivors of terrorism and their spouses. <i>Journal of Research in Personality</i> , 62. 29–38.
Interperszonális interakciók	21	BIRNIE, K. A., CHAMBERS, C. T., CHORNEY, J., FERNANDEZ, C. V., MCGRATH, P. J. (2016). Dyadic analysis of child and parent trait and state pain catastrophizing in the process of children's pain communication. <i>Pain</i> , 157(4). 938–948.
Kóros szövetképződés (daganat)	21	SHELLEKENS, M. P. J., KARREMANS, J. C., VAN DER DRIFT, M. A., MOLEMA, J., VAN DEN HURK, D. G. M., PRINS, J. B., SPECKENS, A. E. M. (2017): Are mindfulness and self-compassion related to psychological distress and communication in couples facing lung cancer? A dyadic approach. <i>Mindfulness</i> , 8(2). 325–336.

Bár a legtöbb találat 'párok' témakörben született, az APIM-modell nem csak párkapcsolati kutatásokban alkalmazható, hanem rengeteg más esetben is, ahol az interakciók a fontosak (ld. 1. táblázat).

Miként a név is erre utal, az Actor–Partner Interdependence Model az interperszonális kapcsolatban megmutatkozó kölcsönös függés (interdependencia) mérésére szolgál. Kölcsönös függésről beszélhetünk egy olyan kapcsolatban, amelyben az egyik fél érzelmei, gondolatai, viselkedése befolyásolják partnerének érzelmeit, gondolatait és

viselkedését (Rusbult és Van Lange, 2003). Az interdependencia következménye a felek észrevételeinek egymáshoz való kapcsolódása vagy együttjárása oly módon, hogy az egyik fél pontszáma információt ad a másik fél pontszámáról. Például a feleségek és a férjek házassági elégedettségére vonatkozó pontszámai általában pozitív korrelációt mutatnak. Ez a pontszámok közötti kapcsolódás általában arra utal, hogy a felek észrevételei nem függetlenek egymástól. A rendszerint alkalmazott statisztikai eljárások (ld. ANOVA⁵ és többszörös regresszióanalízis)

⁵ ANOVA (varianciaanalízis) olyan statisztikai módszer, mely kettőnél több egyező szórású, normál eloszlású csoport átlagának összevetését teszi lehetővé. Míg t-próbával csak két csoportot lehet összehasonlítani, az ANOVA több csoport összehasonlítására alkalmas. Ennek alapján beszélhetünk független mintás, összetartozó mintás, vegyes vagy kevert varianciaanalízisről. Független mintás varianciaanalízis *a between subjects* (köztes tényező) tesztek csoportjába sorolható, független minták átlagait hasonlítja össze valamely függő változó mentén. Összetartozó mintás varianciaanalízis *a within subjects* (belső tényező) tesztek csoportjába tartozik. Ugyanazon csoport többszöri mérési eredményeiben lévő eltérések különbségeit tanulmányozza. Olyan vizsgálatokban alkalmazzák, melyek (1) az átlagértékek közötti különbségeket három vagy több időpontban vagy (2) az átlagértékek közötti különbségeket három vagy több feltétel mentén vizsgálják (Kékési és Janacsek, 2016). Fontos megemlíteni, hogy az összetartozó mintás ANOVA releváns megközelítés lehet a diádszintű (ld. később) prediktorokat érintő kutatási kérdésekben (Kenny és mtai, 2016). Ezekben a modellekben kovariánsokat (folytonos magyarázó változók) is lehet szerepeltetni (ANCOVA: kovarianciaana-

a függő változók közötti korreláció hiányát feltételezik. Ennek értelmében a két kapcsolódó személy pontszámait úgy kezelnék, mintha azok teljesen függetlenek lennének egymástól, amikor valójában a korreláció azt jelezné, hogy nem független észrevételekről van szó. Amikor a függetlenség feltételezése sérül, a statisztika (pl. F- és t-próba) és a statisztika szabadságfokainak értéke nem lesz pontos, a szignifikanciaérték (ld. p-érték) pedig elfogult (Kenny, 1995; McMahon és mtsai, 2006). Következésképpen az egymástól nem független megfigyelések szükségessé teszik azt, hogy a diádot és ne az egyént kezeljük elemzési egységként (Kenny, 1995). Amikor két személy kölcsönhatásban áll egymással, akkor mind-egyik fél kimeneti (függő) változón kapott pontszámát befolyásolhatja mind a saját, mind pedig partnerének prediktor (független) változón mutatott értéke.

Az APIM-modell megfelelő megközelítést kínál a diádikus adatok modellezésére. Pontosabban az APIM-megközelítés lehe-

tővé teszi a kutatók számára, hogy egyidejűleg és egymástól függetlenül értékeljék mind a személy saját prediktorváltozójának hatását a személy saját kimeneti változójának (*actor effect*), mind pedig partnerének kimeneti változójának (*partner effect*) vonatkozásában (Kenny és mtsai, 2006).

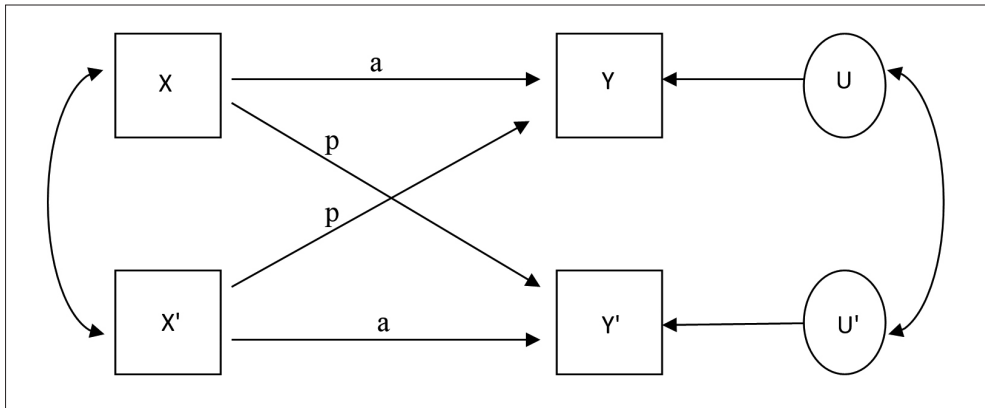
Az *actor effect*⁶ általánosságban úgy definiálható, mint a személy saját jellemzőinek hatása a személy saját eredményeire vonatkozóan. A *partner effect* a partner jellemzőinek hatását jelenti a személy eredményeire vonatkoztatva, azaz mennyire befolyásolja a személy eredményeit a partner (Kenny és mtsai, 2006).

Az Actor–Partner Interdependence Model grafikus reprezentációját az 1. ábra szemlélteti. A modell négy változót tartalmaz. A két függő vagy kimeneti változó (Y és Y'), mely az „A” (pl. nő kapcsolati elégedettsége vagy Y) és a „B” személyek (pl. férfi kapcsolati elégedettsége vagy Y') eredményeire vonatkozik. A két független vagy prediktorváltozó (X és X'), mely az

lízis). Az összetartozó mintás ANOVA/ANCOVA alkalmazása korlátozott, mert csak néhány statisztikai program (pl. SPSS) alkalmas diádszintű kovarianciák elemzésére. Például a pár tagjainak életkorkülönbségei lehetnek kovarianciák, de a partnerek egyéni életkora nem.

A vegyes vagy kevert ANOVA két vagy több független csoport közötti különbségek tesztelésére alkalmas és a modellben rögzített (*between subjects* változó) és véletlen hatások (*within subjects* változó) is jelentkeznek (Laerd Statistics, 2013). Az egy szempontos varianciaanalízis esetén egy faktornak a függő változóra gyakorolt befolyását elemezzük, míg a több szempontos varianciaanalízis során több faktor, függő változóra gyakorolt hatását vizsgáljuk. Több szempontos ANOVA lehetővé teszi, hogy az egyes faktorok fő hatása mellett a faktorok közötti kölcsönhatásokat (interakciókat) is feltárjuk. Egy interakciós modellben az egyik független változó – amelyet moderátorváltozónak hívnak – befolyásolja a másik független változó kimeneti változóra gyakorolt hatását. Az APIM-modell vonatkozásában az interakciós hatásokat az *Interakciós APIM MLM alkalmazásával* c. fejezetben tárgyaljuk, illetve olvashatunk róla Cook és Kenny 2005-ös írásában.

⁶ Fontos megjegyezni, hogy az APIM nem csak longitudinális kutatások esetén alkalmazható (Cook és Kenny, 2005). Az APIM-megközelítésben szereplő fogalmak – *actor effect* és *partner effect* – alkalmazása keresztmetszeti kutatásokban nem jelenti a változók közötti kauzális összefüggések meglétét annak ellenére, hogy a magyar fordításban az *effect* szó *hatásként* jelenik meg, mely a változók közötti ok-okozati összefüggés implikációjára engedhet következtetni. Mindezt figyelembe véve tanulmányunkban az *aktorhatás* és *partnerhatás* helyett az *aktor effect* és *partner effect* kifejezéseket alkalmazzuk.



X = „A” személy adata; X' = „B” személy adata; Y = „A” személy adata, kimeneti változó; Y' = „B” személy adata, kimeneti változó; U = reziduális változó „A” személy esetében; U' = reziduális változó „B” személy esetében. A kétirányú nyíl a változók közötti korrelációt jelzi. Egyirányú nyíl a prediktív útvonalakat jelzi. *a*-val jelölt útvonal = actor effect; *p*-vel jelölt útvonal = partner effect.

I. ábra. Actor-Partner Interdependence Model

(Forrás: Cook és Kenny, 2005: 102)

„A” személy (pl. a nő neuroticizmus értéke) és a „B” személy (pl. a férfi neuroticizmus pontszáma) értékeit foglalja magában.

A független változók (X és X') közötti korrelációt a kétirányú nyíl jelzi. Ez a korreláció biztosítja, hogy egyik független változó hatásának vizsgálata során (pl. $X - Y$), a másik független változó kontrollálva van. Tehát az actor effect befolyásának számításánál a partner effect kontrollált. Mivel a modellbe épített független változók (X és X') sosem magyarázzák az Y változó teljes varianciáját, ezért mindkét Y -hoz (U és U') egy-egy reziduális vagy hibaváltozót kell rendelni (Cook és Kenny, 2005; Kenny és mtsai, 2006).

Egy példával illusztrálva az actor effect azt jelenti, hogy a nő neuroticizmusa hogyan hat a saját kapcsolati elégedettségére, illetve a férfi neuroticizmusa hogyan

befolyásolja⁷ saját kapcsolati elégedettségét (ld. *I. ábra* a-val jelölt útvonalak). A partner effect azt méri, hogy a nő neuroticizmusa hogyan hat a férfi kapcsolati elégedettségére, illetve a férfi neuroticizmusa hogyan befolyásolja a nő kapcsolati elégedettségét (ld. *I. ábra* p-vel jelölt útvonalak). A partner effect a felek közötti interdependencia mérésének egyik formája.

Az actor és partner effect összehasonlítható Kenny és Cook (1999) által javasolt és definiált *diádikus minták* alkalmazásával. A diádikus minták vizsgálata lehetővé teszi a diádtagok összehasonlítását a kimeneti változóra gyakorolt hatásuk tekintetében, hozzájárulva ezáltal az actor és partner saját és/vagy együttes szerepét feltételező elméletek megfelelő értékeléséhez. Kenny és Cook (1999) a következő négy mintát írták le:

⁷ Bár a 'befolyásol' kifejezést alkalmazzuk, az actor- vagy partnerútvonalak a modellben egyszerűen prediktív kapcsolatot és nem feltétlenül ok-okozati összefüggést jelentenek.

1. *actororientált mintáról* ($a \neq 0, p = 0$) akkor beszélünk, amikor kizárólag a saját jellemzőknek (actor effect) van hatása a kimeneti változóra, míg a partner effect egyike sem éri el a statisztikailag szignifikáns értékeket. Ebből a szempontból a partner irreleváns és a személy kimeneti változón kapott értékét csakis a saját pontszáma befolyásolja. Kenny és Cook (1999) hangsúlyozzák, hogy az individuális perspektívában történő gondolkodás esetén is szükséges a partner effect értékelése. Actororientált modellt feltételezhetünk például abban az esetben, ha a férfi és a nő hivatásban elért sikerei jelentős pozitív hatással vannak a saját életükkel való elégedettségükre, míg a férfi hivatásban elért sikerei nem feltétlenül befolyásolják a nő élettel való elégedettségét. Hasonlóképpen, a férfi sikeres karrierje nem gyakorol hatást a nő élettel való elégedettségére.

2. *partnerorientált minta* ($a = 0, p \neq 0$) – amely a legritkább – esetében a diád mindkét tagja hatást gyakorol a partner kimeneti változón kapott pontszámára, míg az actor effect statisztikailag nem szignifikáns. Kenny és Cook (1999) példaként a fizikai vonzalmat említik, vagyis egy jóvágású partner hatással van a személy kapcsolati elégedettségére, de nincs actor effect vagy nagyon gyenge. Szükséges azonban a két hatást egyszerre vizsgálni, mert a pár fizikai vonzósága feltehetően korrelál egymással. Egy másik példa partnerorientált mintázatra: a férfi ajándékkal kedveskedik partnerének, ami pozitívan befolyásolhatja a partner kapcsolati elégedettségét anélkül, hogy jelentősen befolyásolná a férfi elégedettségét.

3. *párorientált minta* ($a = p$) esetében az actor és a partner effectek egyenlők vagy legalábbis nem különböznek szignifikánsan. Akkor fordul elő, mikor a személy

jellemzője hatással van a saját és partnere kimeneti változójára egyaránt. Előfordulhat az is, hogy az egyik fél párorientált, míg a másik fél nem. Párorientált mintázat lehet, például ha a férfi élettel való elégedettségére hatással van a saját és a partner kapcsolati elégedettsége is.

4. *szociális összehasonlítás* (Kenny és Cook, 1999) vagy *kontrasztmintáról* (Kenny és Ledermann, 2010) ($a + p = 0$) beszélünk, ha az actor és partner effectek abszolút értékben körülbelül egyenlők, de egymással ellentétes előjelűek. Általában az actor effect pozitív, a partner effect negatív. Példa kontrasztmintára: a férfi magányos szabadidős tevékenységekben való részvétele pozitív összefüggést mutat saját boldogság szintjével. Míg a férfi magányos szabadidős tevékenységben való részvételének szintje negatívan társulhat a nő boldogság szintjével. Az actor és partner effectek ellentétesek, ugyanakkor abszolút erősségük hasonló.

Ezek a minták egyrészt segítik a kutatókat az adatok megértésében, másrészt lehetővé teszik az eredmények előzetes értelmezését. Minden diádtag esetén 4-4 diádikus minta lehetséges. Fitzpatrick és munkatársai (2016) nyomán a megkülönböztethető tagok diádjai (ld. később) esetében, a mintákat 4×4-es táblázatban elhelyezve különböző kombinációk írhatók le (ld. 2. táblázat).

Átlósan megfigyelhetjük az összes diádikus mintát (pl. dupla actororientált minta). Fitzpatrick és munkatársai (2016) kevert diádikus mintának nevezi azon ritka eseteket, amikor egy párorientált és egy kontrasztmintát találunk. A 2. táblázat bal felső részében két egyedi minta szerepel, melyek az egyedüli prediktorminták. Ezen minták azt írják le, mikor kizárólag a diád egyik tagjának független változóban kapott értéke jelzi előre az APIM-modell eredményeit. A mara-

2. táblázat. A diádikus minták összes lehetséges kombinációja megkülönböztethető tagok diádjai esetében (Forrás: Fitzpatrick és mtsai, 2016: 78)

	Minta – Nő			
Minta – Férfi	Actororientált	Partnerorientált	Párorientált	Kontraszt
Actororientált	Dupla actororientált minta	Férfi mint egyedüli prediktor	Férfi partner esetében nincs <i>partner effect</i>	
Partnerorientált	Nő mint egyedüli prediktor	Dupla partnerorientált minta	Férfi partner esetében nincs <i>actor effect</i>	
Párorientált	Nő partner esetében nincs <i>partner effect</i>	Nő partner esetében nincs <i>actor effect</i>	Dupla párorientált minta	Kevert diádikus minta
Kontraszt			Kevert diádikus minta	Dupla kontrasztminta

dék négy minta – kettő a jobb felső és kettő a bal alsó sarokban – az azonosított diádikus minta esetében hiányzó hatásokat írja le.

Bár jelen tanulmány fókuszában az alap APIM bemutatása áll, fontosnak tartjuk megemlíteni az APIM bővített változatait, melyek közül leggyakrabban alkalmazott az *Actor–Partner Interdependence Mediation Model* (APIMeM) és az *Actor–Partner Interdependence Moderation Model* (APIMoM). Az APIMeM modellről részletes áttekintést ad Ledermann és munkatársainak 2011-ben megjelent tanulmánya, míg az APIMoM modell részleteibe Garcia és munkatársainak 2015-ben publikált írása nyújt betekintést. A 3. táblázat összefoglalást nyújt az APIM változatairól. Ez segítségével szolgálhat a kapcsolatok és az interperszonális interakciók témában végzett kutatások hipotéziseinek kidolgozottabb elemzéséhez.

A 3. táblázatban bemutatott modellek listája nem teljes, kiegészíthető további APIM-változatokkal.

Összefoglalva az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépés történt az APIM elemzési módszereinek fejlődésében, az APIM lehetséges alkalmazásainak szélesítésében (például arányparaméterek (*incorporating ratio parameters*), APIMoM, APIMeM, MMMG APIM (*multimember multigroup APIM*), amely előrehaladás jelenleg is folyamatban van.

DIÁDIKUS ADATELEMZÉS: DIÁDTÍPUSOK ÉS DIÁDIKUS VÁLTOZÓK

A diádkutatás és adatelemzés egyik fontos kérdése, hogy a diádot alkotó tagok megkülönböztethetőek-e vagy sem bizonyos változók mentén. A diád tagjai lehetnek *megkülönböztethetőek*⁸ és *nem megkülönböztethetőek* (felcserélhető) (Kenny és mtsai, 2006; Kenny és Ledermann, 2010). A diád tagjai megkülönböztethetőek, amennyiben egy jelentéssel bíró faktor mentén értelmesen elkülöníthetővé válnak. Például heteroszexuális párok

⁸ Jelen tanulmányban főként megkülönböztethető tagok diádjaira fókuszálunk. A nem megkülönböztethető tagok diádjaival végzett elemzésekkel és módszerekkel kapcsolatban lásd Griffin és Gonzales (1995), Kenny és munkatársai (2006), valamint Olsen és Kenny (2006) írásait.

3. táblázat. APIM-változatok (Forrás: Krasikova és LeBreton, 2012: 749–750)

Modell	Leírás
Partnerorientált APIM (Kenny és Cook, 1999)	Csak partner effecteket tartalmaz. Feltételezi, hogy az actor-eredmény a partner effect terméke.
Párorientált APIM (Kenny és Cook, 1999)	Feltételezi az actor és partner effectek egyenlőségét az actor-eredményére vonatkozóan.
Szociális összehasonlítás APIM (Kenny és Cook, 1999)	Feltételezi, hogy az actor és partner effectek abszolút értékben egyenlők, de egymással ellentétes előjelűek. Akkor fordul elő, amikor a személy eredményét pozitívan befolyásolja a saját független változón kapott értéke és negatívan befolyásolja a partner ugyanazon változón kapott pontszáma.
APIM actor–partner interakcióval (Kenny és Cook, 1999)	Feltételezi, hogy az actor effect különböző mértékben változik a partner független változón kapott pontszámainak függvényében és/vagy a partner effect különböző mértékben változik az actor független változón mutatott pontszámainak függvényében.
APIM actor moderált actor effecttel (Cook és Kenny, 2005)	Az actor effect változik egy harmadik változó függvényében, ami egy actorjellemző.
APIM partnermoderált actor effecttel (Cook és Kenny, 2005)	Az actor effect változik egy harmadik változó függvényében, ami egy partnerjellemző.
APIM partnermoderált partner effecttel (Cook és Kenny, 2005)	A partner effect változik egy harmadik változó függvényében, ami egy partnerjellemző.
APIM diádszintű moderátorral	Az actor és/vagy partner effectek egy harmadik, diádszintű változó függvényében változnak.
APIM közvetített (mediated) actor és/vagy partner effecttel	Az actor és/vagy partner jellemzők actor- és partnereredményekre vonatkozó hatásai egy harmadik változó által közvetítettek.
Ismételt mérések APIM (Kenny és mtai, 2006)	Az actor és partner változók két időpont között változnak. ¹²

esetében a nem mentén különíthetőek el a diád tagjai. Minden pár egy férfi és egy női tagból áll. Testvérpárok szintén megkülönböztethetőek, mégpedig a születési sorrend mentén. A diád tagjai nem megkülönböztethetőek, ha nem lehet őket egy értelmes változó mentén elkülöníteni. Egypetéjű ikrek, homoszexuális párok a nem megkülönböztethető tagok diádjainak tipikus példái. Kenny és munkatársai (2006) kiemelik, hogy a megkülönböztethetőség meghatáro-

zás egy értelmes tényezőre utal, amely mentén megkülönböztethető a diád két tagja.

A kutatásokban függő és független változókat különböztetünk meg. Azt a változót, amely a független változó hatására változik függő (kimeneti) változónak nevezzük. A két változó közötti kapcsolat bizonyos esetekben inkább nevezhető prediktívnek, mint kauzálisnak. A független változók természete fontos szerepet játszik a diádikus adatok szempontjából megfelelő adate-

⁹ Ha három vagy több időponthoz kötött változás áll a vizsgálat középpontjában, akkor a longitudinális adatok elemzéséhez látens növekedési görbe modellezést (*latent growth curve modeling*, LGCM) alkalmazhatjuk. A diádikus LGCM-modellről ld. bővebben Kashy és munkatársai (2008), valamint Kashy és Donnellan (2008) írásait.

lemzés kiválasztásakor. Diádikus adatok esetében három különböző változót: *diádok közötti*, *diádon belüli és kevert típusú változókat* veszünk figyelembe (Kenny és mtsai, 2006). E három változótypusról minden változó – beleértve a függő változó – esetében beszélhetünk, azonban ez a megkülönböztetés a független változók szempontjából a legfontosabb.

Diádok közötti változóról akkor beszélünk, ha a különböző diádoknál a változók eltérő értékkel szerepelnek, azonban ezek az értékek a diádon belül, azaz a diádok tagjaiban megegyeznek. A diád két tagja ilyenkor ugyanazzal a pontszámmal rendelkezik az adott változó tekintetében. Ilyen változó például a kapcsolat hossza, hiszen a párkapcsolat időtartama a különböző párok esetében eltérő, viszont az egy párba tartozók ugyanannyi ideje élnek kapcsolatban.

Diádon belüli változó esetében a diádtagok értékei eltérőek, de minden diád pontszáma megegyezik, ha átlagoljuk a tagok pontszámait. Heteroszexuális pároknál a nem diádon belüli változó, hiszen minden diád egy férfi és egy nő tagból áll. Ahhoz, hogy megkülönböztethető tagok diádjairól beszéljünk, szükség van diádon belüli változóra.

A *kevert típusú változók* variábilisak diádok között és diádon belül egyaránt. Ilyen változó például a kapcsolati elégedettség, a személyiség vagy az életkor. A diád két tagja sok esetben nem egyidős vagy nem azonos mértékben elégedett a kapcsolattal. Az egyes diádok fiatalabbak vagy idősebbek, mint mások, illetve más diádokhoz viszonyítva elégedettebbek vagy kevésbé elégedettek a kapcsolatukkal (Ledermann és Kenny, 2015).

A DIÁDIKUS ADATSTRUKTÚRA TÍPUSAI

A diádikus adatok általában három különböző módon strukturálhatóak. A három adatstruktúra a következő: individuális, diádikus és párosított struktúrák (Kenny és mtsai, 2006). *Individuális adatstrukturálás* során a diád tagjai egyetlen egységként jelennek meg. Például n számú diád esetén $2n$ számú egységet tartalmazna az individuális fájl. A 4. táblázat egy individuális adatstruktúrát illusztrál.¹⁰ Elengedhetetlen a *Diád* nevű változó szerepeltetése a diádtagság kódolására, a pontszámok azonosítása céljából.

Ebben a típusú adatrögzítésben a diádszintű változókat (ld. *Kapcsolat hossza*) kétszer kell megadni, a diádot alkotó 1. és 2. személy esetében. A *Személy*-változó megkülönböztető változóként értelmezhető. Az egyik fél 1-es, a másik fél 2-es kóddal szerepel. Kenny és munkatársai (2006) kiemelik, hogy ezen változó szerepeltetése az adatfájlban hasznos egyes elemzések tekintetében – különösen azokban a tanulmányokban – melyek kategorikus diádon belüli változót tartalmaznak (pl. házaspárok – férjek és feleségek).

Az individuális struktúra alkalmazása nem kifejezetten előnyös. Egyrészt egy ilyen adatstruktúrában az elemzés egysége a személy lesz, így az interdependencia figyelembevétele nem valósul meg. Másrészt nem teszi lehetővé annak elemzését, hogy a partner jellemzői hatást gyakorolhatnak a személyre. Mindezt figyelembe véve az individuális struktúrát a diádikus adatelemzések során szinte soha nem használják, azonban gyakran választják ezt a struktúrát az adattábla létrehozásakor (Ledermann és Kenny, 2015).

¹⁰ Az adatok forrása: Vajda (2016).

4. táblázat. Individuális adatstruktúra

Diád	Személy	Kapcsolat hossza	Önirányítottság	Kapcsolati minőség
1	1	4	88	128
1	2	4	87	129
2	1	7	74	122
2	2	7	81	113
3	1	1	85	131
3	2	1	71	126

5. táblázat. Diádikus adatstruktúra

Diád	Kapcsolat hossza	Önirányítottság_1	Önirányítottság_2	Kapcsolati minőség_1	Kapcsolati minőség_2
1	4	88	87	128	129
2	7	74	81	122	113
3	1	85	71	131	126

Diádikus adatstrukturálás esetében minden diádhoz egyetlen egység tartozik. Ha n számú diád és $2n$ számú egyén lenne az adatbázisban, akkor a diádfájl n számú bejegyzést tartalmazna (ld. 5. táblázat).

Ahogy az 5. táblázatban látható három sort jelenít meg az adattábla egyet minden egyes diád vonatkozásában. A diádszintű változókra (ld. *Kapcsolat hossza*) egy bejegyzés vonatkozik. Az egyénszintű változókat (ld. *Önirányítottság* és *Kapcsolati minőség*) két változó reprezentálja. Az *Önirányítottság_1* az adott diádot alkotó 1-es személy pontszámára utal az *Önirányítottság* változón, az *Önirányítottság_2* az adott diádot alkotó 2-es személy pontszáma az *Önirányítottság* faktorban. Összefoglalva diádikus adatstrukturálás során mindkét tag esetében mért változók tekintetében a kevert és a diádon belüli változók kétszer szerepelnek. Például heteroszexuális pároknál egyszer szerepel a feleség kapcsolati elégedettség pontszá-

ma és egyszer a férj kapcsolati elégedettség pontszáma. A diádok közötti változók csak egyszer jelennek meg (ld. *Kapcsolat hossza*) (Kenny és mtai, 2006).

Párosított adatstruktúra (vagy gyakran kettős bejegyzés, azaz *double entry* néven szerepel) a legösszetettebb és a legkevésbé ismert forma. Az individuális és a diádikus struktúra kombinációja abban az értelemben, hogy minden bejegyzés a pár mindkét tagjához rendel információkat, egyrészt a válaszadó (actor) másrészt a válaszadó partnere (partner) vonatkozásában. Pontosabban mindegyik bejegyzés tartalmazza a személy pontszámait az adott változón, valamint a személy partnérének pontszámait az egyes individuális szintű változón. Párosított struktúrát szemléltet a 6. táblázat a korábban bemutatott adatokkal (ld. 4. és 5. táblázat adatai).

A kevert és a diádon belüli változók esetében ugyanaz a változó kétszer szerepel, egyszer a válaszadó, egyszer pedig partnérének vonatkozásában (például: *kapcsola-*

6. táblázat. Párosított adatstruktúra

Diád	Személy	Kapcsolat hossza	Önirányított- ság_A	Kapcsolati minőség_A	Önirányított- ság_P	Kapcsolati minőség_P
1	1	4	88	128	87	129
1	2	4	87	129	88	128
2	1	7	74	122	81	113
2	2	7	81	113	74	122
3	1	1	85	131	71	126
3	2	1	71	126	85	131

A = Actor; P = Partner

7. táblázat. Diádikus adatelemzések során alkalmazott adatstruktúrák
(Forrás: Ledermann és Kenny, 2015: 5)

	Individuális	Diádikus	Párosított
Leíró statisztikák	Igen	Igen	Igen
Korrelációk	Nem	Igen	Igen
ICC	Igen	Nem	Igen
APIM MLM alkalmazásával	Nem	Nem	Igen
APIM SEM alkalmazásával	Nem	Igen	Nem
APIM MR alkalmazásával	Nem	Igen	Nem
CFM SEM alkalmazásával	Nem	Igen	Nem
CFM MSEM alkalmazásával	Igen	Nem	Igen
MIM	Nem	Igen	Nem

ti minőség_A: válaszadó/actor és *kapcsolati minőség_P*: partner adata). Fontos megjegyezni, hogy mind a diádikus, mind a párosított struktúra kétszer tartalmazza ugyanazt a változót (ld. *Önirányítottság_1* és *Önirányítottság_2*; *Önirányítottság_A* és *Önirányítottság_P*), amely változó a diádikus struktúrában a diád két tagjára (pl. férj és feleség), míg a párosított struktú-

rában a válaszadóra és a partnerére vonatkozik (Kenny és mtsai, 2006).

A különböző diádikus adatelemzési módszerek különböző adatstruktúrákat igényelnek. A 7. táblázat áttekinti az elemzésekhez szükséges adatstruktúrákat.

APIM = Actor–Partner Interdependence Model; CFM = Common Fate Model (látenscsoport-modell)¹¹; ICC = Intraclass

¹¹ CFM: Előfordul, hogy látenscsoport-modell (latent group model) néven szerepel a szakirodalomban. A CFM koncepció értelmében a diádot alkotó két tag egy adott változó tekintetében hasonló egymáshoz, és ez a hasonlóság egy megosztott vagy diádikus látens változó hatásának köszönhető (ld. Ledermann és Kenny, 2011).

Coefficient (osztályon belüli/intraklassz korrelációs együttható); MIM = Mutual Influence Model (kölsönös hatás/befolyásolás modell, mely a tagok közti kölsönös hatások elemzését teszi lehetővé); MLM = Multilevel Modeling (többszintű modellezés); SEM = Structural Equation Modeling (strukturálistegyenlet-modellezés); MR = Multiple Regression Analysis (többszörös regresszióanalízis); MSEM = Multilevel SEM (többszintű strukturálistegyenlet-modellezés).

Számos leíró statisztikához – beleértve az átlagokat és a szórásokat – mindhárom struktúra használható. Megkülönböztethető tagok diádjai esetében a szórások és a változók összehasonlításához a diádikus struktúra a legegyszerűbb választás. Korreláció elemzések során megkülönböztethető tagok diádjai esetén a diádikus, míg a megkülönböztethetetlen tagok diádjainak elemzése során a párosított struktúra tűnik egyszerűbbnek. Az intraklassz korreláció individuális vagy párosított adatstruktúrát igényel. A Common Fate Model SEM vagy MSEM alkalmazásával teljesíthető (Ledermann és Kenny, 2012). A strukturálistegyenlet-modellezés az adatok diádikus, míg a többszintű SEM az adatok párosított strukturálását teszi szükségessé. A Mutual Influence Model SEM használatát, ezáltal diádikus adatstrukturálást tesz szükségessé (Kenny, 1996). Az Actor–Partner Interdependence Model több megközelítéssel is

elemezhető, beleértve a többszörös regressziót és a strukturálistegyenlet-modellezést, amelyek diádikus adatstrukturálást igényelnek, vagy többszintű modellezéssel, amely párosított adatstruktúrát alkalmaz (Kenny és mtsai, 2006). A továbbiakban az APIM tesztelését lehetővé tevő statisztikai megközelítések ismertetésére kerül sor.

AZ APIM ALAPSZINTŰ ELEMZÉSI MÓDSZEREI

Amennyiben a diád tagjai megkülönböztethetőek, az APIM értékelésére három lehetséges módszer áll rendelkezésre¹²: egyesített regressziós megközelítés (*pooled regression approach*), strukturálistegyenletek modellezése (*SEM; Structural Equation Modeling*) és többszintű modellezés (*MLM; Multilevel Modeling*).

Az egyesített regressziós megközelítés régimódi módszernek számít az elemzés elvégzésére, de érdemes elgondolkozni rajta, mivel a másik két megközelítéssel (SEM és MLM) ellentétben lehetővé teszi az alacsonyabb mintaelemszámmal történő vizsgálatot¹³ (ld. Tambling és mtsai, 2011). Két regressziós egyenlet értékelését foglalja magában, majd a kapott eredményeket egyesíti az APIM paramétereinek értékelése céljából (Kashy és Kenny, 2000). Az egyik regressziós egyenlet a diádok közötti, míg a másik a diádok belüli hatá-

¹² A nem megkülönböztethető tagokból álló diádok elemzésére alkalmas módszerek bemutatását ld. Kenny és mtsai (2006).

¹³ Az APIM-et alkalmazó tanulmányok szakirodalmi áttekintése alapján a mintaelemszám 30 és 300 diád közé tehető (Loeys és Molenberghs, 2013). APIM kivitelezése SEM-megközelítéssel legalább 100 diád adatait teszi szükségessé, míg MLM megközelítéssel alacsonyabb mintaelemszám is elegendő, a korlátozott legnagyobb valószínűség (*restricted maximum likelihood*) becslés alkalmazásának köszönhetően (vö. SEM legnagyobb valószínűség (*maximum likelihood*) alkalmazása) (Ledermann és Kenny, 2017).

sok kimeneti változóra gyakorolt befolyásának vizsgálatára irányul. A diádok közötti regresszióban a kimeneti változón kapott diádátlagokat a prediktorváltozón kapott diádátlagok jelzik, míg a diádon belüli regresszió során a kimeneti változón kapott diádkülönbségeket a prediktorváltozón kapott diádkülönbségek jelzik. Fontos megjegyezni, hogy az *intercept*¹⁴ nem értékeli a diádon belüli regressziós egyenletben. A megkülönböztethető tagok diádjaival végzett egyesített regressziós megközelítéssel alkalmazott APIM további változók létrehozását és diádok közötti és diádon belüli regressziós egyenlethez való hozzárendelését teszi szükségessé. Létre kell hozni pl. egy megkülönböztethető változót (pl. nem, heteroszexuális párok esetében), majd a későbbiekben ezen változók segítségével lehet kiszámítani a nemi különbségek változót (Kenny, 2015; Kenny és mtsai, 2006).

Bár a regressziós módszer alkalmas az APIM kivitelezésére és különösen hasznos alacsony mintaelemszámú diádikus adatokat vizsgáló kutatások során (ld. Tambling és mtsai, 2011), azonban számos hátránnyal is rendelkezik. Egyrészt munkaigényes, mivel több elemzés egyesítésével jön létre, ami könnyen vezethet számítási hibákhoz. Másrészt szükségessé teszi számos további változó létrehozását és regressziós egyenletekbe történő illesztését. Továbbá a megkülönböztethető változó két szintjén a varianciák homogenitását feltételezi (vagyis például mind a férfiak, mind a nők azonos varianciával rendelkeznek a kimeneti változó tekintetében). Az APIM kivitelezése SEM és MLM megközelítéssel nem feltétlenül teszi szükségessé ezt a felté-

telezést. Következésképpen a SEM és az MLM adekvátabb módszerek és előnyben részesülnek az APIM becslésére az egyesített regressziós megközelítéssel szemben (Kenny és mtsai, 2006).

A *strukturálisegyenlet-modellezés (SEM)* legfontosabb jellemzői közé tartozik, hogy többszintű egyenleteket számol, melyben az Y és az Y' a kimeneti változók és minden egyes egyenletben az X és X' a prediktorváltozók. Speciális előrejelzések teszteléséhez (például együttthatók összevonása és azonos együttthatók beállítás) strukturálisegyenlet-modellezést lehetővé tevő programra van szükség. A diád az elemzés egysége. Két lineáris egyenlet formájában írva – ahol Y_m a férfi kapcsolati elégedettsége, Y_f a nő kapcsolati elégedettsége, X_m a férfi önrányítottsága (centrálva a minta átlaga körül), és X_f a nő önrányítottsága (szintén a minta átlag mentén centrálva) – a modell a következőképpen foglalható össze:

$$Y_m = a_m X_m + p_{mf} X_f + E_m,$$

$$Y_f = p_{fm} X_m + a_f X_f + E_f$$

Az actor és partner hatások értelmezése a következőképpen történik. A példában a_m a férfi önrányítottságának hatását nézi a saját kapcsolati elégedettsége vonatkozásában, a_f pedig a nő önrányítottságának hatását a saját kapcsolati elégedettségének tekintetében. Partnerhatásokat illetően p_{fm} a férfi önrányítottságának hatása partnerének kapcsolati elégedettségére és p_{mf} a nő önrányítottságának hatása partnerének elégedettségére vonatkozóan.

Megkülönböztethető tagok diádjai esetén a SEM-megközelítés tűnik a leghasz-

¹⁴ Az *intercept* jelentése: tengelymetszet, konstans.

nosabbnak (Ledermann és Kenny, 2017). Az 1. ábrán bemutatott modell közvetlenül értékelhetővé válik SEM-program (pl. Amos, Mplus, LISREL) alkalmazásával. A SEM lehetővé teszi egyidejűleg több mint egy egyenlet becslését és tesztelését, és a különböző egyenletekben lévő paraméterek közötti kapcsolatok meghatározását. Vagyis értékelhetővé válik, hogy például a férfi partner hatása egyenlő-e a női partner hatásával, amely választ ad arra a kérdésre, hogy kinek van nagyobb befolyása az adott kapcsolatra. A SEM további előnye, hogy becslésekkel szolgál a modell vonatkozásában, beleértve az útvonal-együtthatót (*path coefficient*), átlagokat, intercepteket, varianciákat és kovarianciákat a prediktorváltozók és a reziduális változók esetében (Kenny és mtai, 2006). Megkülönböztethető tagok tekintetében SEM-megközelítéssel elengedhetetlen a változók standardizálása a modell kiszámítását megelőzően, amely az összevont átlagok és szórások felhasználásával valósul meg a teljes minta vonatkozásában (Ledermann és Kenny, 2017).

A többszintű modellezésnek (MLM) vagy gyakran *hierarchikus lineáris modellezésnek* (HLM) nevezett megközelítés az Actor–Partner Interdependence Model kivitelezésének egyik legrugalmasabb módja (Kenny és mtai, 2006). Ahhoz, hogy az APIM értékelése különböző MLM-programok (pl. SAS, SPSS, HLM és MLwiN) segítségével valósuljon meg, szükséges az adatok párosított struktúrába való rendezése. A párosított struktúra (ld. 6. táblázat) az individuális és diádikus struktúra kombinációja. Ez azt jelenti, hogy minden egyes személy kimeneti változóban kapott pontszáma nem csak a saját (individuális) prediktorpontszámával áll összefüggésben, hanem part-

nerének prediktorpontszámával is. Minden egyes személy individuumból van nyilván tartva, és egy diád két individuumból áll, az egyén a diád tagja. Tehát az MLM az adatokat beágyazott (*nested*) struktúrában kezeli, amelyben individuális (1. szint) és diád (2. szint) szinteket különít el.

Az APIM SEM-eljárással történő becslésekor a diádok egy-egy tagját reprezentáló két egyenlettel dolgozunk. Ezzel szemben az MLM-megközelítés a modellben lévő összes változót egyetlen egyenletben írja le, ezáltal teszi szükségessé az adatok eltérő strukturálását (Cook és Kenny, 2005; Ledermann és Kenny, 2015; Twisk, 2006). Ledermann és Kenny (2017) rámutatnak arra, hogy a SEM-megközelítés egyszerűbben alkalmazható megkülönböztethető tagok diádjai esetében, míg az MLM gyakran egyszerűbbnek mutatkozik nem megkülönböztethető tagok diádjaival folytatott elemzésekhez.

Természetesen ez nem azt jelenti, hogy az MLM-megközelítés ne lenne alkalmazható megkülönböztethető tagok diádjai vonatkozásában. Ez esetben a szerzők két különböző megközelítést javasolnak (Kenny és mtai, 2006; Ledermann és Kenny, 2017). Az egyikben megkülönböztető változó alkalmazására kerül sor, amely kölcsönhatásba lép mind az actor, mind a partner változókkal. Lényegében ezt a megkülönböztető változót moderátorváltozóként kezeli. Ez a stratégia *interakciós APIM* néven ismert. A másik stratégia a *two-intercept APIM*, amely egyetlen egyenletből álló modellt alakít egy többszörös egyenletmodellre úgy, hogy minden kimenetel vonatkozásában, jelző változót (*indicator variable*) hoz létre (Kenny és mtai, 2006). A következőkben ezen két MLM-stratégiáról lesz szó részletesebben.

INTERAKCIÓS APIM MLM ALKALMAZÁSÁVAL

Az interakciós hatások tesztelése lehetővé teszi a kutatók számára, hogy megnézzék vajon az actor effectek és a partner effectek mutatnak-e szignifikáns különbséget a diád tagjai között. Kenny és Cook (1999) hangsúlyozzák, hogy a pár tagjai közötti kölcsönhatások/interakciók megmutatkozhatnak számos különböző módon. Lehetséges, hogy az egyén eredményeit egyedülálló módon befolyásolja a saját és a partner bizonyos prediktorváltozón kapott értékeinek kombinációja. Például egy újdonságkereső személy egy együttműködő partnerrel elégedett lehet a kapcsolatával, de egy együttműködő személy egy újdonságkereső partnerrel lehetséges, hogy nem számol be magas kapcsolati elégedettségéről. A pár tagjai közötti interakciós hatások vizsgálhatók egy adott tulajdonságbeli hasonlóság vagy különbözőség tekintetében egyaránt (Campbell és Kashy, 2002).

Fontos kiemelni, hogy MLM esetében az adatokat párosított struktúrában rögzítik. Minden személy rendelkezik egy kimeneti változóval (pl. kapcsolati elégedettség), mindemellett a személy kevert típusú változón kapott pontszámát is feltüntetik (pl. actor_önirányítottság), hasonlóan a személy partnerének kevert típusú változón kapott pontszámával (pl. partner_önirányítottság). További három változó hozzáadására van szükség megkülönböztethető változók esetében: egy változóra, mely az actor pontszámát jelöli a megkülönböztető változó vonatkozásában (pl. nem) és az interakciókra, egyrészt a megkülönböztető változó és actor, másrészt a megkülönböztető változó és a partner pontszámai között. Például a megkülönböztető változó

a nem, mely 1-es kódot kap férfiak és -1-es kódot nők esetében. A két interakciós változó: *actor_interakció = actor_önirányítottság*nem* és *partner_interakció = partner_önirányítottság*nem*.

HLM6 és MLwiN programok alkalmazása során az interakciós változók létrehozása az adatok individuális szintjén (1. szint) javasolt, míg a SAS és SPSS programok alkalmasak az interakciók konstruálására. MLM használatkor a megkülönböztető változót és annak kevert típusú változóval való interakcióit szükséges hozzáadni a modellhez. Továbbá a modell tartalmazza az actor és partner effecteket a kevert típusú változó tekintetében, a megkülönböztető változó és a kevert típusú változó közötti interakciókat, és a megkülönböztető változóra vonatkozó főhatást (pl. a személy neme), amely jelen példánkban azt hivatott értékelni, hogy van-e különbség a kapcsolati elégedettség átlagát tekintve a férfiak és a nők között (Campbell és Kashy, 2002; Kenny és mtsai, 2006). A diádikus adatelemzésben alkalmazott interakciós modellekről és azok gyakorlati kivitelezéséről további részletek olvashatók Campbell és Kashy 2002-es publikációjában.

TWO-INTERCEPT APIM

A következőkben Raudenbush és munkatársai (1995) által bemutatott *two-intercept* megközelítés ismertetésére kerül sor. A two-intercept modell a megkülönböztető változó minden szintjén magában foglal egy interceptet. Következésképpen a megkülönböztető változók vonatkozásában *dummy-változók* létrehozását teszi szükségessé. Mindkét dummy-változó külön-külön szerepel a modellben. Mivel a két dummy-változó

8. táblázat. Adatok strukturálása MLM alkalmazásakor

(Forrás: Vajda, 2016)

Diád	Személy	X1	X2	Kapcsolati minőség	Nő_aktor_SD	Férfi_aktor_SD	Nő_partner_SD	Férfi_partner_SD
1	1	1	0	128	88	0	87	0
1	2	0	1	129	0	87	0	88
2	1	1	0	122	74	0	81	0
2	2	0	1	113	0	81	0	74
3	1	1	0	131	85	0	71	0
3	2	0	1	126	0	71	0	85

$X1$ = dummy-változó a prediktor azonosítására, mikor a nő az aktor, $X2$ = dummy-változó a prediktor azonosítására, mikor a férfi az aktor. Kapcsolati minőség: függő változó, párkapcsolati minőség, $Nő_aktor_SD$ = nő pontszáma a TCI önirányítottság dimenzióban, $Férfi_aktor_SD$ = férfi pontszáma a TCI önirányítottság dimenzióban, $Nő_partner_SD$ = nő partnerének pontszáma a TCI önirányítottság dimenzióban, $Férfi_partner_SD$ = férfi partnerének pontszáma a TCI önirányítottság dimenzióban.

közötti korreláció -1, csak úgy illeszthetők be ugyanabba a modellbe, ha az interceptet eltávolítjuk. Pontosabban a two-intercept modell a megkülönböztető változó mindkét szintjét ötvöző modellként írható le (Kenny és mtai, 2006; Ledermann és Kenny, 2017).

A j diád i tagjára vonatkozó egyenlet a következő:

$$Y_{ij} = b_{0j}X1_{ij} + b_{1j}X2_{ij}$$

Y_{ij} a kimeneti változó. b_{0j} , b_{1j} az interceptre vonatkozó regressziós együttható és meredekség. $X1$ és $X2$ konstans, dummy-változók.

Lehetséges további változók (pl. Z) hozzáadása a modellhez, de ezen változókat meg kell szorozni mindkét dummy-változóval. Így megvizsgálható, hogy a Z változó hatása megegyezik-e a diádot alkotó tagok vonatkozásában. A 8. táblázat a two-intercept modell kivitelezéséhez szükséges adatstrukturálást illusztrálja.

Lássunk egy példát az előzőekre abban az esetben, mikor a megkülönböztető változó a nem. Először is létrehozunk a two-inter-

cept modell kivitelezéséhez szükséges adatbázist. Kialakítunk két dummy-változót ($X1$ és $X2$), egyet a nők (1 = nő, 0 = férfi) és egyet a férfiak (1 = férfi, 0 = nő) számára. Kenny és munkatársai (2006) által ismertett two-intercept megközelítés leírását szem előtt tartva, létrehozunk a prediktorváltozó (pl. önirányítottság) két külön csoportját (egyét a férfiak, egyet a nők esetében) azáltal, hogy az individuális szinten szereplő prediktorváltozókat megszorozzuk a dummy-változókkal (részletes leírást ld. később). Individuális szinten az általános intercept helyére a „férfi” és a „nő” dummy-változói kerültek. A dummy-változók segítségével történő eljárás lehetővé teszi, hogy egy modellben értékeljük a nők és a férfiak személyen belüli változójának hatását, miközben figyelembe vesszük azt, hogy a férfiak és a nők adatai nem függetlenek egymástól, hiszen a diádot egy férfi és egy nő alkotja.

A férfi dummy-változóját megszoroztuk a férfi önirányítottság személyiség dimenzióban kapott pontszámával, és ezáltal létrehoztuk az adott személyiségdimenzió *férfi_*

aktor változóját a férfi kimeneti változójára – jelen esetben a férfi kapcsolati minőség pontszámára – vonatkoztatva. Ugyanakkor a nő kapcsolati minőség pontszámához társítva zéró érték szerepel. Ezáltal hoztuk létre a *férfi_aktor* változót, mely a modellben a férfi saját jellemzőinek (pl. önrányítottság) hatását vizsgálja a saját kimeneti változóra (pl. a férfi kapcsolati minőségére) vonatkozóan.

A férfi dummy-változóját a nő önrányítottság pontszámával szorozva létrejön a férfi kimeneti változójához társuló *férfi_partner* változó, más esetekben zéró érték szerepel. Így hoztuk létre a *férfi_partner* változót, mely a férfi partnerének hatását vizsgálja a saját kimeneti változóra (pl. férfi kapcsolati minőségére) vonatkozóan.

A *nő_aktor* és *nő_partner* változók létrehozása a fent bemutatott eljárás mentén jön létre, viszont ebben az esetben a prediktorváltozók a nő dummy-változójával szorozódnak. A nő dummy-változóját a nő önrányítottság pontszámával szorozva létrejön a nő kimeneti változójának vonatkozásában a *nő_aktor* változó. A modellben a *nő_aktor* változó a nő saját jellemzőinek (pl. önrányítottság) hatását vizsgálja a saját kimeneti változóra (nő kapcsolati minőségére) vonatkozóan. Abban az esetben, mikor a nő dummy-változója a férfi önrányítottság pontszámával szorozódik, a férfi van partnerszerepben. Vagyis létrejön a *nő_partner* változó, amely a modellben a nő partnerének hatását vizsgálja a saját kimeneti változóra (pl. nő kapcsolati minőségére) vonatkozóan.

A modellben szereplő négyfajta változó minden prediktorváltozót tekintve rendelkezik értékkel, de csak abban az esetben beszélhetünk nem zéró értékről, amikor a kimeneti változó értéke a diád megfelelő tagjára jellemző értékkel társul (ld. 8. táblázat).

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a megkülönböztető diádok és folytonos kimeneti változók esetében alkalmazott APIM-módszer kiválasztását az elemzés célja határozza meg. Amennyiben a kutatói kérdés középontjában az actor-partner prediktorok és a megkülönböztető változó közötti interakció vizsgálata áll, az interakciós APIM-megközelítés alkalmazása javasolt. Abban az esetben ha a kutatás az actor-partner-hatások feltárását célozza a megkülönböztető változó különböző szintjein, a two-intercept modell kivitelezése szükséges.

ÖSSZEGZÉS

A diádikus adatelemzés elméleti ismertetése és gyakorlati alkalmazása a hazai kutatásokban a 2010-es évek elején vette kezdetét. Napjainkig hazánkban gazdasági területen, családszociológiai és pszichológiai kutatásokban alkalmazták a megközelítést, amelynek további kutatásokba való bevezetése szükségessé teszi a módszer minél árnyaltabb és részletesebb megismerését.

Jelen tanulmány azzal a céllal született, hogy áttekintést nyújtson a diádikus adatelemzésről, az ehhez kapcsolódó adatstrukturálási módokról, valamint gyakorlati példák segítségével illusztrálja az Actor-Partner Interdependence Modelt, a szoros kapcsolatokban lévő kölcsönösség mérését lehetővé tevő megközelítést. Az APIM partner effect által mért interdependencia arra vonatkozik, hogy a személy gondolatai, érzései, viselkedése milyen mértékben befolyásolja egy másik személy gondolatait, érzéseit és viselkedését. Az APIM mind keresztmetszeti (ld. Furler és mtsai, 2013; Stroud és mtsai, 2010), mind pedig hossz-metszeti kutatásokban egyaránt alkalmaz-

ható adatelemzési megközelítés (ld. Cook és Kenny, 2005; Dagan és mtsai, 2011; Smith és mtsai, 2014).

Az APIM-modell gyakorlati megvalósításának részletes bemutatása – a modell értékeléséhez szükséges syntax-fájlok ismertetése, a tesztelés folyamata és az outputfájlok értelmezése – nem képezi jelen tanulmány tárgyát. Részletes útmutatás található Fitzpatrick és munkatársai 2016-ban publikált tanulmányában az APIM SEM-módszerrel történő értékeléséhez, Mplus statisztikai program alkalmazásával. További felhasználóbarát útmutató Campbell és Kashy 2002-es írása az actor effect, partner effect és interakciók elemzéséhez, hierarchikus lineáris modellezés alkalmazásával (PROX MIXED és HLM). Részletes leírások, publikációk, segédanyagok, adat- és syntaxfájlok, az adatok strukturálását segítő programok találhatóak David Kenny honlapján (www.davidakenny.net). Hazai szakirodalomban Gelei és munkatársai (2014); Magyaródi (2016); Pilinsz-

ki (2013, 2014) és Vajda (2016) írásaiban olvasható összefoglaló az APIM-modellről.

Fontos megjegyezni – ahogy a tanulmányban is többször utaltunk rá – az APIM-modell nem csak a párkapcsolati témakörben végzett kutatásokban játszik kiemelt szerepet, hanem minden olyan vizsgálatban, amelynek középpontjában a diádok tanulmányozása és az interakciók tesztelése áll.

Annak érdekében, hogy minél több kutatási kérdéshez a lehető legmegfelelőbb módon viszonyuljunk, a kutatók – főként a diádikus adatokat elemző kutatásokkal foglalkozó szakemberek – számára elengedhetetlen az APIM-módszer ismerete.

Bízunk benne, hogy a jelen tanulmányban bemutatott APIM-megközelítés, diádikus adatelemzési technikák és ismeretek hozzájárulnak a módszer hazai elterjedéséhez, hozzásegítve ezáltal a kutatókat a diádikus konstrukciókat vizsgáló érdekes és még feltáratlan kérdések megválaszolásához.

SUMMARY

DYADIC DATA ANALYSIS: ACTOR-PARTNER INTERDEPENDENCE MODEL

Background and aims: People involved in dyadic relationships or interactions often influence each other's cognitions, emotions and behaviours. Kenny and colleagues (Kenny and Cook, 1999; Kenny és mtsai, 2006) proposed a model of dyadic data analysis – the Actor–Partner Interdependence Model (APIM) – that puts the dyad as the unit of analysis by stressing the importance of interdependence that exists between dyad members. While in the past decades this method has received considerable interest in the literature, there are relatively few analyses in Hungary that apply the model.

Methods and Results: The goals of this paper are to introduce the APIM, to provide a brief overview of the types of variables in dyadic data, to provide information about data restructuring techniques needed to implement the method, as well as how to estimate the model using different statistical approaches (structural equation modeling and multilevel modeling).

Discussion: We believe that the use of the APIM approach and techniques for analysing dyadic data described in this paper will contribute to the spread of the model in Hungary, thus helping researchers to obtain answers to interesting and yet unexplored research questions involving dyadic constructs.

Keywords: Actor–Partner Interdependence Model, dyadic data analysis, dyads, interdependence

IRODALOM

- ADAMS, R. D., BAPTIST, J. A. (2012): Relationship maintenance behavior and adult attachment. An analysis of the actor-partner interdependence model. *American Journal of Family Therapy*, 40(3). 230–244.
- BARR, P. (2012): A dyadic analysis of negative emotion personality predisposition effects with psychological distress in neonatal intensive care unit parents. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4(4). 347–355.
- CAMPBELL, L., KASHY, D. A. (2002): Estimating Actor, Partner, and Interaction Effects for Dyadic Data Using PROC MIXED and HLM. A User-Friendly Guide. *Personal Relationships*, 9(3). 327–342.
- COOK, W. L., KENNY, D. A. (2005): The Actor–Partner Interdependence Model. A model of bidirectional effects in developmental studies. *International Journal of Behavioral Development*, 29(2). 101–109.
- COOK, W. L., SNYDER, D. K. (2005): Analyzing nonindependent outcomes in couple therapy using the actor-partner interdependence model. *Journal of Family Psychology*, 19(1). 133–141.
- CUPERMAN, R., ICKES, W. (2009): Big Five Predictors of Behavior and Perceptions in Initial Dyadic Interactions. Personality Similarity Helps Extraverts and Introverts, but Hurts “Disagreeables”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4). 667–684.
- DAGAN, M., SANDERMAN, R., SCHOKKER, M. C., WIGGERS, T., BAAS, P. C., VAN HAASTERT, M., HAGEDOORN, M. (2011): Spousal support and changes in distress over time in couples coping with cancer. The role of personal control. *Journal of Family Psychology*, 25(2). 310–318.
- DAILEY, R. M., ROMO, L., THOMPSON, C. (2011): Confirmation in couples’ communication about weight management: An analysis of how both partners contribute to individuals’ health behaviors and conversational outcomes. *Human Communication Research*, 37(4). 553–582.
- DOBOS I. (2016): A diadikus adatelemzés módszertanának egy kritikai vizsgálata. A kettős adatbevitel és felcserélhető eset. *Sigma*, 47(3–4). 79–94.
- DOBOS I., GELEI A. (2018): A diadikus adatelemzés empiriával alátámasztott kritikája. *Statisztikai Szemle*, 96(1). 27–44.
- ERVIN, J., BONITO, J. A. (2014): A review and critique of partner effect research in small groups. *Small Group Research*, 45(6). 603–632.

- FITZPATRICK, J., GAREAU, A., LAFONTAINE, M-F., GAUDREAU, P. (2016): How to Use the Actor Partner Interdependence Model (APIM) To Estimate Different Dyadic Patterns in MPLUS: A Step-by-Step Tutorial. *The Quantitative Methods for Psychology*, 12(1). 74–86.
- FRIEDLANDER, M. L., KIVLIGHAN, D. M., SHAFFER, K. S. (2012): Exploring actor–partner interdependence in family therapy. Whose view (parent or adolescent) best predicts treatment progress? *Journal of Counseling Psychology*, 59(1). 168–175.
- FURLER, K., GOMEZ, V., GROB, A. (2013): Personality similarity and life satisfaction in couples. *Journal of Research in Personality*, 47(4). 369–375.
- GANGAMMA, R., BARTLE-HARING, S., HOLOWACZ, E., HARTWELL, E. E., GLEBOVA, T. (2015): Relational ethics, depressive symptoms, and relationship satisfaction in couples in therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 41(3). 354–366.
- GARCIA, R., KENNY, D. A., LEDERMANN, T. (2015): Moderation in the actor–partner interdependence model. *Personal Relationships*, 22(1). 8–29.
- GELEI A., DOBOS I. (2016): Bizalom az üzleti kapcsolatokban. *Közgazdasági Szemle, LXIII*. 330–349.
- GELEI A., SUGÁR A. (2016): Diádikus jelenségek kutatási kihívása. A diádikus adatelemzés és a hagyományos statisztikai megoldások összehasonlítása. *Statisztikai Szemle*, 94(10). 977–1003.
- GELEI A., DOBOS I., SUGÁR A. (2014): Bevezetés a diádikus adatelemzésbe. Elmélet és alkalmazás. *Statisztikai Szemle*, 92(5). 417–446.
- GOCKEL, C., WERTH, L. (2010): Measuring and modeling shared leadership: Traditional approaches and new ideas. *Journal of Personnel Psychology*, 9(4). 172–180.
- GRIFFIN, D., GONZALEZ, R. (1995): Correlational analysis of dyad-level data in the exchangeable case. *Psychological Bulletin*, 118(3). 430–439.
- KASHY, D. A., DONNELLAN, M. B. (2008): Comparing MLM and SEM Approaches to Analyzing Developmental Dyadic Data: Growth Curve Models of Hostility in Families. In Card, N. A., Selig, J. P., Little, T. D. (eds): *Modeling Dyadic and Interdependent Data in the Developmental and Behavioral Sciences*. Routledge, New York, NY. 165–190.
- KASHY, D. A., KENNY, D. A. (2000): The analysis of data from dyads and groups. In Reis, H. T., Judd, C. M. (eds): *Handbook of research methods in social psychology*. Cambridge University Press, New York. 451–477.
- KASHY, D. A., DONNELLAN, M. B., BURT, S. A., MCGUE, M. (2008): Growth Curve Models for Indistinguishable Dyads Using Multilevel Modeling and Structural Equation Modeling. The Case of Adolescent Twin’s Conflict with their Mothers. *Developmental Psychology*, 44(2). 316–329.
- KÉKESI M., JANACSEK K. (2016): Összetartozó mintás varianciaanalízis. http://kognitiv.elte.hu/statisztika/index.php/%C3%96sszetartoz%C3%B3_mint%C3%A1s_varianciaanal%C3%ADzis (Letöltés ideje: 2018. július 09.)
- KENNY, D. A. (1995): The effect of nonindependence on significance testing in dyadic research. *Personal Relationships*, 2(1). 67–75.
- KENNY, D. A. (1996): Models of non-independence in dyadic research. *Journal of Social and Personal Relationships*, 13(2). 279–294.

- KENNY, D. A. (2015): Dyadic Analysis. <http://www.davidakenny.net/dyad.htm>. (Letöltés ideje: 2018. július 09.)
- KENNY, D. A., COOK, W. (1999): Partner effects in relationship research. Conceptual issues, analytic difficulties, and illustrations. *Personal Relationships*, 6(4). 433–448.
- KENNY, D. A., KASHY, D. A., COOK, W. L. (2006): *Dyadic data analysis*. Guilford Press, New York, NY.
- KENNY, D. A., LEDERMANN, T. (2010): Detecting, measuring, and testing dyadic patterns in the actor–partner interdependence model. *Journal of Family Psychology*, 24(3). 359–366.
- KENNY, D. A., LEDERMANN, T. (2012): Bibliography of actor–partner interdependence model. www.davidakenny.net/doc/apimbiblio.pdf. (Letöltés ideje: 2018. július 09.)
- KIVLIGHAN, D. M. (2007): Where is the relationship in research on the alliance? Two methods for analyzing dyadic data. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4). 423–433.
- KIVLIGHAN, D. M., LO COCO, G., GULLO, S. (2012): Attachment anxiety and avoidance and perceptions of group climate. An actor–partner interdependence analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4). 518–527.
- KNABB, J. J., VOGT, R. G. (2011): The relationship between personality and marital adjustment among distressed married couples seen in intensive marital therapy. An actor-partner interdependence model analysis. *Contemporary Family Therapy. An International Journal*, 33(4). 417–440.
- KRASIKOVA, D. V., LEBRETON, J. M. (2012): Just the Two of Us. Misalignment of Theory and Methods in Examining Dyadic Phenomena. *Journal of Applied Psychology*, 97(4). 739–757.
- LAERD STATISTICS (2013): Mixed ANOVA using SPSS. <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/mixed-anova-using-spss-statistics.php> (Letöltés ideje: 2018. július 09.)
- LEDERMANN, T., KENNY, D. A. (2015): A toolbox with programs to restructure and describe dyadic data. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(8). 997–1011.
- LEDERMANN, T., KENNY, D. A. (2017): Analyzing dyadic data with multilevel modeling versus structural equation modeling. A tale of two methods. *Journal of Family Psychology*, 31(4). 442–452.
- LEDERMANN, T., MACHO, S., KENNY, D. A. (2011): Assessing mediation in dyadic data using the actor-partner interdependence model. *Structural Equation Modeling*, 18(4). 595–612.
- LENNON, C. A., STEWART, A. L., LEDERMANN, T. (2013): The role of power in intimate relationships. *Journal of Social and Personal Relationships. Journal of Social and Personal Relationships*, 30(1). 95–114.
- LOEYS, T., MOLENBERGHS, G. (2013): Modeling actor and partner effects in dyadic data when outcomes are categorical. *Psychological Methods*, 18(2). 220–236.
- MAGYARÓDI T. (2016): Az áramlat-élmény vizsgálata társas helyzetben. Doktori értekezés. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Pszichológia Doktori Iskola.
- MCMAHON, J. M., POUGET, E. R., TORTU, S. (2006): A guide for multilevel modeling of dyadic data with binary outcomes using SAS PROC NL MIXED. *Computational Statistics and Data Analysis*, 50(12). 3663–3680.

- MONDOR, J., McDUFF, P., LUSSIER, Y., WRIGHT, J. (2011): Couples in therapy. Actor–partner analyses of the relationships between adult romantic attachment and marital satisfaction. *American Journal of Family Therapy*, 39(2). 112–123.
- OLSEN, J. A., KENNY, D. A. (2006): Structural equation modeling with interchangeable dyads. *Psychological Methods*, 11(2). 127–141.
- O’RIORDAN, C. K. (2007): Examining the communication of personal commitment. An Actor–Partner Interdependence Model Analysis. *Southern Communication Journal*, 72(3). 229–245.
- PARKER, M. L., JOHNSON, L. N., KETRING, S. A. (2012): Adult attachment and symptom distress. A dyadic analysis of couples in therapy. *Journal of Family Therapy*, 34(3). 321–344.
- PELOQUIN, K., LAFONTAINE, M., BRASSARD, A. (2011): A dyadic approach to the study of romantic attachment, dyadic empathy, and psychological partner aggression. *Journal of Social and Personal Relationships*, 28(7). 915–942.
- PILINSZKI A. (2013): Konfliktusok hatása a párkapcsolati instabilitásra. *Demográfia*, 56(2–3). 144–170.
- PILINSZKI A. (2014): A párkapcsolati instabilitást meghatározó tényezők. Doktori értekezés. Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola.
- RAUDENBUSH, S. W., BRENNAN, R. T., BARNETT, R. C. (1995): A multivariate hierarchical model for studying psychological change within married couples. *Journal of Family Psychology*, 9(2). 167–174.
- RUSBULT, C. E., VAN LANGE, P. A. M. (2003): Interdependence, interaction and relationships. *Annual Review of Psychology*, 54. 351–375.
- SCHAFFHUSER, K., ALLEMAND, M., MARTIN, M. (2014): Personality traits and relationship satisfaction in intimate couples: three perspectives on personality. *European Journal of Personality*, 28(2). 120–133.
- SMITH, M., SHERRY, S., MACKINNON, S. STEWART, S., ANTONY, M. (2014): The relationship between neuroticism and perfectionistic discrepancies. A longitudinal actor partner interdependence model. *Personality and Individual Differences*, 60(Supl.). 74–75.
- STROUD, C. B., DURBIN, C. E., SAIGAL, S. D., KNOBLOCH-FEDDERS, L. M. (2010): Normal and abnormal personality traits are associated with marital satisfaction for both men and women. An Actor–Partner Interdependence Model Analysis. *Journal of Research in Personality*, 44(4). 466–477.
- TAMBLING, R. B., JOHNSON, S. K., JOHNSON, L. N. (2011): Analyzing dyadic data from small samples. A pooled regression actor–partner interdependence model approach. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 2. 101–114.
- TWISK, J. W. R. (2006): *Applied Multilevel Analysis*. Cambridge University Press, Cambridge, MA.
- VAJDA D. B. (2016): Aktor, partner hatások, interakciók és moderáló tényezők a párkapcsolati minőség és a személyiség közti összefüggésben. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Pszichológia Doktori Iskola.

KONFERENCIABESZÁMOLÓ

TRAUMAEREDETŰ DISSZOCIÁCIÓ: ONNO VAN DER HART MAGYARORSZÁGON



SZIGETI F. Judit

Semmelweis Egyetem, Klinikai Pszichológia Tanszék
szigetifjudit@gmail.com

Nyolc ország kétszázhetven szakembere vett részt azon a disszociatív jelenségekről szóló széleskörű rendezvényen, mely 2018. május 11. és 12. között zajlott Debrecenben. A Debreceni Egyetem Magatartástudományi Intézete által, az Európai Trauma- és Disszociációs Társaság (ESTD) támogatásával szervezett *Komplex trauma-eredetű disszociáció: értelmezés, diagnosztizálás és kezelés* című képzést a kiemelkedő holland disszociációiskola két jeles képviselője, Onno van der Hart és Suzette Boon tartotta. A tanácskozást megelőző, gyermek- és serdülőkorú disszociatív zavarokról szóló egynapos workshopot Renée P. Marks Angliában élő pszichotraumatológus, kiképző terapeuta vezette 2018. május 10-én.

A disszociáció bonyolult jelenség, melynek értelmezésére az elmúlt százötven évben számos kísérlet született. Janet, a jelenség első tudományos leírója szemében a disszociáció a traumatikus tapasztalatok integrációjának deficitjét jelezte, míg a freudianus iskola hisztériás tüneteket eredményező elhárító mechanizmusként értelmezte azt (Ross, 1996). Némi leegyszerűsítve, jelenleg a disszociációnak két uralkodó felfogása van. Az első a kontinuumszemlélet, amely szerint a disszociáció fokozatokkal bír, azaz dimenzionális jelenség, ami a köznapi, normál működésektől – mint például a szórakozottság, a nappali álmódosítás, a belemerülés egy jó könyvbe vagy filmbe – a patológiás változatokig, például a disszociatív amnéziáig vagy a disszociatív (korábban: multiplex) személyiségzavarig terjed (Dalenberg és Paulson, 2009). A második iskola az ún. taxonalképzés, amely a disszociációt diszkrét, kategoriális jelenségeként írja le, ami vagy jellemző egy személyre vagy nem, de ha igen, az minden esetben kóros (Waller és mtsai, 1996).

A disszociációelméleteknek ebbe az utóbbi, kategoriális vonulatába tartozik a személyiség strukturális disszociációjának modellje, amelyet épp a jelen írás apropóját adó konferencia előadója, Onno van der Hart dolgozott ki kollégáival. A janeti hagyományokra visszanyúló modell szerint a disszociáció olyan traumatikus tapasztalatok következménye, amiket a személyiség nem képes integrálni, ezért kénytelen több – egymástól többé vagy kevésbé elhatárolt – személyiségrésre különülni. Ezek közt van olyan, ami lehetőség szerint elhatárolódik a traumától, és olyan, ami nem képes szabadulni tőle (van der Hart és mtsai, 2006). A szerzők elsődleges disszociációról beszélnek például akut vagy poszttraumás-stressz-zavar, másodlagos disszociációról például komplex (hosszan tartó gyermekkori) traumatizáció vagy a borderline személyiségzavar egyes típusai, és harmadlagosról disszociatív személyiségzavar esetén.

A májusi konferencia méltán viselte az *Integratív és gyakorlati bevezető* alcímet. Az első napon a résztvevők a disszociációról alkotott koncepciók történetébe, tartalmába és sokféleségébe, valamint a strukturális disszociációmodell elméleti vonatkozásaiba nyertek betekintést. Van der Hart sokszor, nagy tisztelettel és – nem utolsósorban – pontos kiejtéssel emlegette a pszichotraumatológia területén látnoki képességeket mutató Ferenczi Sándor nevét. Suzette Boon a disszociáció diagnosztikai kritériumairól, ezek változásairól, a kóriszmzés nehézségeiről és eszközeiről nyújtott alapos tájékoztatást, videórészletekkel bővebben illusztrálva mondanivalóját. Az ülés szak további részét az előadók a terápiának szentelték. Koncepciójuk illeszkedik ahhoz, amelyben a szakmai irányelvek és a szakemberek világszerte egyetértenek, nevezetesen hogy a disszociatív betegek terápiájának három fázisban kell történnie: 1) a bizalom és biztonság megteremtése, stabilizáció és tünetcsökkentés; 2) a trauma feltárása és feldolgozása, szükség esetén visszatérés a stabilizációhoz; és 3) integráció, visszakapcsolódás a jelenbe (Kuritárné és Molnár, 2018). A hallgatóság betekintést nyerhetett abba, milyen kihívást jelenthet ezekkel a páciensekkel a terápiás kapcsolat kialakítása, mennyire fontos a traumakonfrontáció előtt a beteg felkészítése, hogyan lehet a különböző disszociatív személyiségrészekkel kapcsolatba kerülni és szövetséget kialakítani, majd egymással kibékíteni, végül – részlegesen vagy teljesen – szintézisbe hozni őket.

Méltó felvezetését nyújtotta a fentieknek Renée P. Marks, aki a workshop első részében a korai kötődési trauma neurobiológiai vonatkozásait taglalta. Ez után a szakember bemutatta a gyermekkori disszociáció viselkedéses, érzelmi és kognitív jeleit és mérőeszközeit, majd rátért a terápiát megalapozó elméletekre és a kezelési lehetőségekre. „A disszociáció az élet ténye, és nem tényleges életfogytiglan” – mutatott rá az előadó, és minden szaván átsütött a gyermekekhez való szeretetteljes, partneri hozzáállás.

A *Komplex trauma-eredetű disszociáció* konferencia, amelynek az egyetem elegáns díszterme adott otthont, jó szervezés és nagy érdeklődés mellett, a tudás és a pszichoterápiás munka iránti alázat jegyében zajlott, gazdagítva a hallgatóság tájékozottságát és terápiás eszköztárát, a témában való további elmélyülésre inspirálva a résztvevőket.

IRODALOM

- DALENBERG, C. J., PAULSON, K. (2009): The case for the study of “normal” dissociation processes. In Dell, P. F., O’Neil, J. A. (eds): *Dissociation and the Dissociative Disorders. DSM-V and Beyond*. Routledge, New York. 145–154.
- KURITÁRNÉ SZABÓ I., MOLNÁR J. (2018): Bevezető gondolatok a disszociációról. In Kuritárné Szabó I., Molnár, J., Nagy A. (szerk.): *Trauma-eredetű disszociáció. Elmélet és terápia*. Oriold és Társai, Budapest. 13–30.
- ROSS, C. A. (1996): History, phenomenology, and epidemiology of dissociation. In Michelson, L. K., Ray, W. J. (eds): *Handbook of Dissociation. Theoretical, Empirical, and Clinical Perspectives*. Springer, New York. 3–24.

- VAN DER HART, O., NIJENHUIS, E. R. S., STEELE K. (2006): *The haunted self: Chronic traumatization and the theory of structural dissociation of the personality*. Norton, New York.
- WALLER, N., PUTNAM, F., CARLSON, E. (1996): Types of dissociation and dissociative types: A taxometric analysis of dissociative experiences. *Psychological Methods*, 1(3). 300–321.



ÁGOSTON VIKTÓRIA
CZIBOR ANDREA
ELEKES SZENDE
FARAGÓ KLÁRA
KERESZTES-TAKÁCS ORSOLYA
KOMLÓSI PIROSKA
KRASZ KATALIN

SZÁSZVÁRI KARINA
SZIGETI F. JUDIT
UATKÁN AJNA
VAJDA DÓRA

SZERZŐINK

MIKUSKA PETRA
NGUYEN LUU LAN ANH
RESTÁS PÉTER
RÓZSA SÁNDOR
RUZSA GÁBOR
SZABÓ ZSOLT PÉTER