

A szexizmus és nemi alapú elutasítás iránti
érzékenység helyzetértelmezésre és
megbocsátásra gyakorolt hatása

I. Bevezetés

Ennek a dolgozatnak a központi témája az, hogy miképp reagálnak a nők, az őket munkahelyi környezetben érő elutasításokra, továbbá, hogy bizonyos tényezők hogyan befolyásolják az ilyen helyzetben mutatott reakcióikat.

Az életünk során gyakran szembesülünk olyan helyzetekkel, amikor egy másik személy negatív visszajelzésben részesít bennünket. Ez a negatív visszajelzés számos formát ölthet, megnyilvánulhat az érdektelenség, kritika, előítélet, elkerülés, elutasítás, elhagyás, bántalmazás és a társas kirekesztés formájában is (Richman és Leary, 2009). Ezek az elutasítási helyzetek sokkal gyakrabban történnek meg velünk, mint ahogyan azt szeretnénk: gondoljunk csak egy párkapcsolati szakításra, egy iskolai pályázat vagy állásjelentkezés visszautasítására, sőt már a cibervilágban is megjelenhet egyfajta kiközösítés. Ezek az élmények mindenki számára kellemetlenek, negatív érzéseket (mint a harag), az értéktelenség érzetét keltik bennünk, még olyan helyzetekben is, ahol pl.: csak egy online játékról van szó, ahol a többiek, akiket igazából nem is ismerünk, hanyagolnak minket. Emiatt nagyon motiváltak vagyunk arra, hogy ezeket a helyzeteket lehetőség szerint elkerüljük (Williams, Cheung, és Choi, 2000; Leary, 2001).

Igyekezetünk ellenére időről-időre mégis szembesülnünk kell azzal, hogy a másik fél valamilyen oknál fogva úgy dönt, hogy elutasít bennünket. Ilyenkor elgondolkodunk azon, hogy miért is vélte úgy a társunk, hogy nem vagyunk elég jók számára, legyen szó itt akár egy kapcsolatról, akár egy munkáról, és megpróbálunk következtetéseket levonni a háttérben rejlő okokról. Nagyon gyakran azonban ezek a háttértényezők homályosak, és nem tudjuk egyértelműen eldönteni, hogy miért is lettünk visszautasítva. Felmerülhet bennünk, hogy mi nem voltunk elég felkészültek, kedvesek vagy szerethetőek a másik számára, vagyis a saját személyünkben keresendő-e a hiba, de arra is gondolhatunk, hogy a másik kicsinyessége vagy előítélete miatt kellett elszenvednünk ezt a kellemetlen élményt.

Az, hogy milyen tényezőknek tulajdonítjuk a másiktól érkező elutasítást, különösen a nem egyértelmű, homályos helyzetekben, számos dologtól függ, többek között a negatív visszajelzés körülményeitől, a saját és a másik személyiségétől, az általunk vallott nézetektől és az életünk során megszerzett tapasztalatainktól. Ezeknek a helyzeteknek az értelmezése

nemcsak saját magunkra (pl.: az önértékelésünkre) van nagy hatással, hanem a másokkal való kapcsolatainkat, másokhoz való hozzáállásunkat, sőt más csoportokkal és a világgal kapcsolatos nézeteinket is meghatározhatja. Éppen emiatt a kutatók viszonylag hosszú ideje foglalkoznak ezzel a kérdéssel, és számos elmélet is napvilágot látott, amelyek segítségével megpróbálják megmagyarázni, hogy mik is befolyásolnak minket ezeknek a szituációknak az értelmezésénél.

II. Témafelvétel

Általánosan ismert tény, hogy bár a társadalmunk az egyenlőség irányába halad, továbbra is fennállnak státuszbeli különbségek a nők és a férfiak között, és továbbra is megjelenik a nőkkel szembeni diszkrimináció, aminek gyakori színhelyét jelenti a munkahely. Figyelembe véve azt a tényt, hogy a munkahelyek jelentős hányadánál a vezetői pozíciókat férfiak töltik be, így egyáltalán nem ritka eset az, hogy egy magasabb státuszt betöltő férfi elutasít egy alacsonyabb pozícióban lévő nőt.

Ezeket az elutasítási helyzeteket ideális esetben a megbocsátás követi, a sértett fél feladja a másikkal szembeni negatív érzéseit és motivációt, és helyre áll a kettőjük közötti kapcsolat egyensúlya (McCullough, 2001).

Számos tényező befolyásolja azt, hogy hogyan értelmezzük azokat a helyzeteket, amikor valaki visszautasít bennünket, és ezen keresztül azt is, hogy mennyire vagyunk hajlandók megbocsátani ezt a sértést. Ezeknek a szituációknak az értelmezését nemcsak a körülmények, de az is nagymértékben befolyásolhatja, hogy mi magunk milyen tapasztalatokkal, nézetekkel, beállítódásokkal rendelkezünk, pl.: mennyire látjuk úgy, hogy a férfiak igazságtalanul előnyösebb helyzetben vannak, mint a nők, de olyan személyiségtényezők is meghatározzák, mint az, hogy mennyire vagyunk általában véve érzékenyek az elutasítással szemben.

Ezeknek a befolyásoló tényezőknek, illetve az értelmezésre kifejtett hatásuknak az ismerete alapvető fontosságú, hiszen ezek határozzák meg egyrészt a helyzetre adott reakcióinkat, illetve ezeknek a fényében tudunk lépéseket tenni például a visszautasítás keltette harag csökkentésére, vagy a felek közötti kapcsolat megszakadása ellen. Ha munkahelyi szituációkra vetítjük ezt az elutasítási helyzetet, akkor szintén fontos felmérnünk azt, hogy milyen következményekkel járhat egy ilyen visszautasítás a beosztottal való kapcsolatra, a munkahelyi légkörre és a vezető általános megítélésére is, és mit tehetünk annak érdekében, hogy enyhítsük a negatív visszajelzés kellemetlen következményeit.

Egy másik lényeges ok, amiért fontos ismernünk azt, hogy milyen tényezők határozzák meg egy elutasítási helyzet értelmezését, az az, hogy a szituáció értékelése nagymértékben befolyásolja a megbocsátási hajlandóságunkat, vagyis az ezeknek a tényezőknek a feltárására irányuló kutatásoknak nagy gyakorlati jelentőségük lehet. Ennek megfelelően a vizsgálatom célja annak a feltárása volt, hogy egy nemi diszkriminációként is értelmezhető elutasítási helyzetre vonatkozó oktulajdonításokat hogyan befolyásolják az olyan egyéni jellemzők, mint a szexizmus és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység,

illetve, hogy ezek a tényezők (helyzet értelmezése, szexizmus, nemi alapú elutasítás iránti érzékenység) miként hatnak a sértést követő megbocsátási hajlandóságra. További kérdésként felmerült a kutatás során, hogy milyen formában kell bocsánatot kérni a sértett féltől annak érdekében, hogy az nagyobb mértékű megbocsátáshoz vezessen. Számos kutatás jelzi (pl.: Eaton, Struthers, Shomrony és Santelli, 2007), hogy a bocsánatkérésben megjelenő információk, vagyis az, hogy milyen okokra hivatkozva kérünk bocsánatot, befolyásolják a helyzet értelmezését és ezen keresztül a megbocsátás mértékét is.

Dolgozatomban először is az elutasítás és a diszkrimináció vonatkozó szakirodalmát mutatom be, majd pedig ezeknek az elutasítási helyzeteknek az értelmezését befolyásoló tényezőkkel, illetve a szituáció egy lehetséges kimenetével, a megbocsátással foglalkozom. A szakirodalmi háttér áttekintését követően pedig a saját kutatásomat, és annak eredményeit mutatom be.

III. Szakirodalmi háttér

1. Nemi alapú elutasítás és diszkrimináció

1.1. Az elutasítás, diszkrimináció következményei

Az elutasításnak számos formája ismert, de ezekben a helyzetekben mindenképp van egy közös pont: mégpedig az, hogy minden ilyen negatív visszajelzés kellemetlen érzéseket kelt bennünk.

Az évek során számos vizsgálatot végeztek arra vonatkozóan, hogy ezek az elutasítási helyzetek milyen érzelmeket váltanak ki belőlünk (pl.: Williams és mtsai., 2000), és a legtöbb kutatás arra az eredményre jutott, hogy a valamilyen formában visszautasítást elszenvedő egyének sokkal több negatív érzelmről számolnak be, mint az „elfogadott” társaik. Az elutasítással kapcsolatban leggyakrabban jelentkező érzelem a harag, de emellett megjelenik a szomorúság és az értéktelenség érzése is, bár egyes kutatók a visszautasítást követő üresség érzésről is beszámolnak. Ezeket a negatív érzéseket gyakran kíséri az önértékelés csökkenése. Az elutasítás következtében jelentkező kellemetlen érzések hátterében elsődlegesen az áll, hogy ezek a helyzetek veszélyeztetik a valakihez/valahova tartozás alapvető emberi szükségletét (Miller, 2001; Richman és Leary, 2009). Ezek a negatív érzések csökkent empátiához és a proszociális viselkedés elkerüléséhez vezethetnek (DeWall és Baumeister, 2006; Twenge, Baumeister, DeWall, Ciarocco és Bartels, 2007).

Az elutasítás hatására egyidejűleg több, versengő motiváció jelentkezhet az elutasított félnél: az egyiknek a célja lehet a kapcsolati érték helyreállítása, a másikkal pedig célja lehet a másikkal szembeni verbális vagy fizikai agresszió, sőt akár arra is törekedhet a sértett fél, hogy a jövőben elkerülje az elutasítóval való szociális interakciót (Richman és Leary, 2009).

1.2. Az elutasítási helyzetek értelmezése, az értelmezést befolyásoló tényezők

Az esetek egy részében belátjuk, hogy mi magunk idéztük elő a másiktól érkező negatív visszajelzést, ilyenkor általában nem jellemző a másikkal szembeni harag, hanem sokkal inkább jelentkezik a visszautasítás miatti szomorúság, büntudat és egyfajta önszánalom. Azonban vannak olyan helyzetek is, amikor úgy észleljük, hogy a hiba nem bennünk keresendő, az elutasítás okai nem tiszták számunkra, és ilyenkor sokkal gyakoribb az antiszociális viselkedés és a visszautasító féllel szembeni harag (Richman és Leary, 2009). Az elutasítás lehetséges okai lehetnek egy adott csoporttal kapcsolatban széleskörűen elterjedt sztereotípiák és értékelések is, amelyek alapot szolgáltatnak a csoporttagok elutasítására,

diszkriminálására (Major és O'Brien, 2005). Azt, hogy egy ilyen elutasítási helyzetet mikor tekintünk diszkriminációnak, számos személyes és helyzeti tényező befolyásolja. A *sztereotípa-aszimmetria hipotézis* azt mondja ki, hogy az elutasítást vagy egy negatív eseményt/következményt hajlamosabbak vagyunk diszkriminációnak tulajdonítani, ha ez az eset egy olyan területen fordult elő, amelyen az áldozat csoportját negatívan sztereotipizálják. A diszkriminációra általában, mint csoportok közötti jelenségre tekintünk, így sokkal nagyobb valószínűséggel értelmezzük akként a helyzetet, ha az áldozat és az elkövető eltérő csoportból származnak (O'Brien, Kinias és Major, 2008). O'Brien és munkatársai (2008) vizsgálatukkal igazolták, hogy a női vizsgálati személyek valóban abban az esetben tulajdonítják leginkább diszkriminációnak egy női pályázó elutasítását, ha az a terület, ahova jelentkezik, úgy írható le, mint ami férfias tulajdonságokat igényel.

A helyzet értelmezésére nemcsak az adott csoporttal kapcsolatos sztereotípiák, hanem a résztvevő felek státusza is hatással van: általában arra számítunk, hogy az áldozatok alacsonyabb státuszú csoport tagjai (pl.: feketék, nők), mint az elkövetők (fehérek, férfiak); ez a *státusz-aszimmetria hipotézis* (Inman és Baron, 1996; Rodin, Price, Bryson és Sanchez, 1990).

A helyzettel kapcsolatos attribúciókat befolyásoló tényezők között van a diszkriminációra utaló jelek erőssége, nyilvánvalósága. Minél kevésbé egyértelmű egy helyzet, annál erősebb befolyásoló hatásuk van a személyes különbségeknek a helyzet értelmezésére. Azok a nők, akik nagymértékben azonosultak a csoportjukkal, és akiket kétes jelzéseknek tettek ki, sokkal gyakrabban tulajdonították a negatív visszajelzéseket diszkriminációnak, mint azok a nők, akik alacsony szintet értek el a csoporttal való azonosulás tekintetében. A csoporttal való azonosulás mértéke azt mutatja meg, hogy az egyén önmeghatározása szempontjából mennyire lényeges számára a csoporttagsága. Azok az emberek, akik nagymértékben azonosulnak a csoportjukkal, hajlamosak lehetnek a csoporttagságuk szemüvegén keresztül szemlélni a világot, és ennek megfelelő magyarázatokat részesíteni előnyben. A negatív eredmények előítéletnek való tulajdonítása, erre utaló jelek hiányában, egy krónikus tendenciát tükrözhet arra vonatkozóan, hogy az egyén saját magát áldozatként lássa, vagyis az ilyen egyén érzékeny az elutasításra (Tropp és Wright, 2001; Major, Quinton és Schmader, 2003).

Egy további személyiségen belüli tényező, amely befolyásolhatja egy ilyen elutasítási helyzet értelmezését, az a *stigma érzékenység vagy tudatosság* („*stigma consciousness*”). Az emberek eltérnek annak tekintetében, hogy mennyire számítanak arra, hogy ők sztereotípiák áldozatául esnek. Azok a személyek, akik érzékenyebbek erre, éberebbek az elutasítás

jegyeire a „stigma közeli helyzetekben”, az ilyen szituációkat fenyegetőbbnek érzik, és nagyobb valószínűséggel vélik úgy, hogy ők a diszkrimináció célpontjai, egyéni és csoport szinten egyaránt (Pinel, 1999).

1.3. Egy speciális helyzet: a többszörös kisebbség

Az elutasítás téren speciális helyzetben vannak azok a személyek, akik két vagy több stigmatizált csoportnak is a tagjai, vagyis többszörös kisebbségi helyzetben vannak. Azoknak a személyeknek, akik több kisebbségi csoportnak is tagjai, amellet hogy számos erőforráshoz kisebb mértékben férnek hozzá, további nehézségekkel is szembe kell nézniük. Egyes hipotézisek szerint ugyanis az ilyen helyzetben lévő személyeknek a diszkrimináció terén is többszörös sérelmeket kell elszenvedniük („*double-jeopardy hypothesis*”, Levin, Sinclair, Veniegas és Taylor, 2002). Gondoljunk csak a pályakezdő nők helyzetére, akiknek amellet, hogy nőként hátrányosabb helyzetben lehetnek a munkaerőpiacon, nagy elvárásokkal kell szembenézniük pályakezdő mi voltuk miatt (Deegan, 1985; Morrison és von Glinow, 1990).

2. Szexizmus

2.1. A szexizmus definíciója, alapvető elméleti megközelítések

A fent említett egyéni tényezők mellett egy további személyiségen belüli változó, ami szintén befolyásolhatja az olyan nem egyértelmű elutasítási helyzetek értelmezését, amelyek akár nemi diszkriminációként is felfoghatóak, az a szexizmus. A szexizmus általánosan megfogalmazva a nemi alapú diszkriminációt jelenti. Bár a legtöbb esetben ez a nemi alapú megkülönböztetés a nőkkel szemben jelentkezik, ugyanakkor férfiak is lehetnek a szexizmus áldozatai. Kezdetben a nőkkel szembeni szexista nézeteket olyan attitűdökként szemlélték, amelyeknek a célja az, hogy a nőket egy, a férfiakhoz képest alacsonyabb pozícióban tartsák, azáltal, hogy korlátozzák a nők politikai, gazdasági és pszichológiai fejlődését (Benson és Vincent, 1980).

Sokáig a szexista nézetek értékelési módja annak a vizsgálata volt, hogy az adott egyén mennyire helyesli a hagyományos nemi szerepeket. Ugyanakkor az évek múlásával azt tapasztalták, hogy az ilyen mérőmódszerekben az emberek egyre kevésbé értenek egyet a szexista állításokkal. Ennek hátterében elsődlegesen nem a szexizmus társadalmon belüli csökkenése állt, hanem sokkal inkább az, hogy a kultúránkban kevésbé elfogadhatóvá vált a szexista nézetek nyílt hangoztatása. Tehát a szexizmus továbbra is él a társadalmunkban, csak inkább egy rejtett, kevésbé nyílt formája működik. Emiatt új mérőmódszerekre is szükség volt, így született meg pl.: a Modern Szexizmus Skála (Modern Sexism Scale, Swim és Cohen, 1997; Morrison, Morrison, Pope és Zumbo, 1999). A modern szexizmus mellett az ún. *régi vágású (old-fashioned) szexizmus* vizsgálatára is kifejlesztettek egy módszert. A *régi vágású szexisták* abban különböznek a modern szexista nézeteket valló társaiktól, hogy ők az előítéletes attitűdjeiket nyílt formában fejezik ki, és a nőkkel szembeni vélekedéseik alapvetően negatívak (Barreto és Ellemers, 2005).

Él egy olyan alapvető feltevés a társadalmunkban, hogy az eredményeink a képességeinktől és erőfeszítéseinktől függenek. Ez alapján a nők azért töltenek be alacsonyabb pozíciókat a szervezetekben, mert vagy nem képesek, vagy nem is annyira motiváltak egy magasabb szintű karrier kiépítésére. Ezeket a feltételezéseket gyakran maguk a nők is elfogadják, és ennek eredményeként gyakran vonakodnak felismerni azt, hogy előítélet áldozataivá váltak. Ezeknek a nézeteknek az alapvető célja, hogy legitimizálják, alátámasszák a nők alacsonyabb státuszát, továbbá jellemző rájuk, hogy nem támadó jellegűek és fairnek tűnnek. Ezek a nézetek hasonlóak a modern szexista attitűdökhöz, így kisebb a valószínűsége annak, hogy ezeket a nézeteket előítéletesnek észleljék, mint amikor régi vágású szexista

nézetekkel szembesülnek a nők. A szexizmus kifejezési formája olyan szituációs jeleket hordozhat, amelyek gátolhatják vagy serkenthetik a háttérben húzódó előítéletes attitűdök felismerését. A modern szexista attitűdök sokkal homályosabbak, nem egyértelműen előítéletesek, így lehetősége van a nőknek, az önértékelésük védelmében arra, hogy ezeket a nézeteket ne diszkriminatívként könyveljék el (Barreto és Ellemers, 2005; Major és Schmader, 2001).

Kezdetben a szexizmusra úgy tekintettek, mint a nőkkel szembeni egységes ellenségességre. Ugyanakkor ez a nézet figyelmen kívül hagyja a szexizmus egy nagyon fontos aspektusát, még pedig a nőkkel szembeni pozitív érzéseknek a meglétét. Ezt a problémát elsőként Glick és Fiske (1996) vetették fel, és a kérdés megoldására azt javasolták, hogy a szexizmust egy multidimenzionális konstruktumként kell kezelni. Elméletükben elkülönítették az ellenséges és jóindulatú szexizmust. Az ellenséges szexizmus leginkább a klasszikus, Allport által leírt előítélet definíciónak feleltethető meg. A jóindulatú szexizmust pedig olyan, egymással kapcsolatban álló attitűdök alkotják, amelyek szexisták abban az értelemben, hogy a nőket sztereotipikusan szemlélik („a nők gyengébbek”), ugyanakkor érzelmi irányultságukat tekintve pozitívak, és alapvetően proszociális viselkedéseket váltanak ki a nők irányába. Ezek a nézetek egyidejűleg is megjelenhetnek egy személyen belül, ilyen esetben beszélünk ambivalens szexizmusról (Glick és Fiske, 1996; Glick és Fiske, 2001).

Az eddigi szexizmussal kapcsolatos kutatások elsődlegesen arra helyezték a hangsúlyt, hogy a nők és a férfiak milyen nőkkel szembeni szexista attitűdöket vallanak és támogatnak, ugyanakkor figyelmen kívül hagyták azt, hogy a nőknek milyen nézeteik vannak a másik nemmel kapcsolatban. Természetesen a nők körében ugyanúgy élnek jóindulatú és ellenséges szexista attitűdök a férfiakkal szemben (Glick és Fiske, 1999).

2.2. A szexizmus mértékét befolyásoló tényezők

Az, hogy milyen mértékben támogatjuk a saját és másik nemmel kapcsolatos jóindulatú és ellenséges nemi attitűdöket, számos környezeti és egyéni tényező függvénye, hatással van rá például a kultúra, amiben élünk, az iskolázottság, a vallásosság, az életkorunk, a másik nemmel kapcsolatos korábbi tapasztalataink, sőt még a jelenlegi párkapcsolati státuszunk, valamint az is, hogy vannak-e gyermekeink. Általában elmondhatjuk, hogy az életkor növekedésével a szexista nézetek támogatottsága nő, de minél iskolázottabb valaki, annál kevésbé vallja ezeket az attitűdöket. A nők általában alacsonyabb szintet mutatnak a nőkkel szembeni ellenségességre, de a nőkkel szembeni jóindulatú attitűdök terén is, míg a férfiakkal szembeni ellenséges attitűdöket jobban támogatják, miközben a férfiakkal szembeni

jóindulatú nézetek tekintetében nem különböznek a férfiaktól (Glick, Lameiras és Castro, 2002; Fernandez, Castro és Lorenzo, 2004).

2.3. A szexizmus, mint az elutasítási helyzet értelmezését befolyásoló tényező

A különböző elutasítási helyzetek nemi diszkriminációként való értelmezésére nagy hatással lehet, hogy az elutasítást elszenvedő egyén maga mennyire támogatja a különböző szexista nézeteket. Ehhez a kérdéshez kapcsolódóan végzett Feather és Boeckmann (2007) egy érdekes vizsgálatot, amelyben egy munkahelyi szituáció megítélését kérték a résztvevőktől. A munkahely tipikusan egy olyan környezet, ahol a nők és a férfiak közötti versengés jelen van. A szervezetéknél a magas pozíciókat a legtöbb esetben férfiak töltik be, habár ennek az egyensúlytalanságnak a csökkentése és az egyenlő lehetőségek biztosítása érdekében már különböző előírásokat is bevezettek, ennek ellenére az egyenlőtlenségek továbbra is megvannak.

A kutatásuk során azt feltételezték, hogy a nemi egyensúlytalanságra, vagyis az arra adott válaszok, hogy a legtöbb magas pozíciót férfiak nyerik el, az egyének nemekkel kapcsolatos attitűdjeitől függenek. Azt várták tehát, hogy a jóindulatú és ellenséges szexista nézetek támogatása hatással van egy ilyen helyzet megítélésére. A kutatásban a kísérleti személyek a szervezeti előléptetessél, és ennek terén jelentkező diszkriminációval kapcsolatos itemeket olvashattak.

A szerzőpáros azt az eredményt kapta, hogy a női vizsgálati személyek általában úgy látták, hogy a férfiak előnyösebb helyzetben vannak az előléptetések terén, a férfi résztvevők pedig ezt pont fordítva észlelték. A női vizsgálati személyek kevésbé vélték úgy, hogy a nőknek bűnösnek kellene érezniük magukat, ha egy kis előnyhöz jutnak a férfakkal szemben az előléptetések elnyerésében. Ugyanakkor a nők sokkal nagyobb mértékű neheztelésről számoltak be, ha úgy tudták, hogy egy férfit léptettek elő egy ugyanolyan képzettségű nővel szemben. A nőkkel szembeni ellenséges szexista attitűdök nagyobb elfogadása esetén a vizsgálati személyek (nők és férfiak egyaránt) kevésbé látták úgy, hogy a férfiak előnyösebb helyzetben lennének a szervezeten belüli előrelépésben, és kevésbé tartották felelősnek a férfiakat az előléptetések terén megjelenő egyensúlytalanságért. Továbbá az is jellemző volt az ellenséges szexizmus nagyobb szintjével jellemezhető egyénekre, hogy kevésbé nehezteltek a férfiakra, ha őket léptették elő, egy ugyanolyan képzett nővel szemben, és inkább észlelték úgy, hogy ez a nő hibája volt. Mindezek mellett az ellenséges szexizmus terén magasabb pontszámot elérők inkább vélték úgy, hogy a nők vannak előnyösebb

helyzetben az előléptetések tekintetében, és jobban is nehezteltek, ha egy nő nyerte el a magasabb pozíciót egy férfival szemben.

A nőkkel szembeni jóindulatú szexista attitűdöket nagyobb mértékben támogatók úgy észlelték, hogy a nőknek jobb lehetőségeik vannak az előléptetések elnyerésében, mindkét nemet hibásnak látták ennek az egyensúlytalansági helyzetnek a fennállása miatt, és kevésbé nehezteltek, ha egy férfi nyerte el az előléptetést.

A kutatás során nem csak a nőkkel szembeni, hanem a férfiakkal szembeni jóindulatú és ellenséges szexista attitűdök mértékét is figyelembe vették. A férfiakkal szembeni ellenséges attitűdök terén magasabb pontszámot elérők úgy látták, hogy a férfiak sokkal előnyösebb helyzetben vannak, ők a felelősek az egyenlőtlenségekért, és jobban is nehezteltek, ha egy férfi lépett előrébb a ranglétrán, és ez a neheztelés különösen jellemző volt a férfiakkal szemben ellenséges nézeteket valló nőkre. A férfiakkal szembeni jóindulatú attitűdök magasabb támogatottsága esetén úgy látták a résztvevők, hogy a nők nagyobb előnnyel indulnak az előléptetésekért, nagyobb a felelősségük a kialakult egyenlőtlen helyzet miatt, ugyanakkor nem nehezteltek annyira, ha egy férfi nyerte el a magasabb pozíciót. (Feather és Boeckmann, 2007).

Mindezekből láthatjuk, hogy a nőkkel és a férfiakkal kapcsolatos jóindulatú és ellenséges szexista attitűdök támogatásának, elfogadásának a mértéke egyértelmű és jelentős hatással van arra, hogy miként értelmezzünk olyan nem teljesen egyértelmű helyzeteket, amelyek akár nemi diszkriminációként is felfoghatóak.

3. Nemi alapú elutasítás iránti érzékenység

3.1. Az elutasítás iránti érzékenység általában

Egy másik személyiségen belüli tényező, ami szintén befolyásolhatja azt, hogy egy elutasítási helyzetet nemi diszkriminációként értelmezzünk-e vagy nem, az a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység.

A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység, az elutasítás iránti érzékenység egy speciális formájaként értelmezhető. Az elutasítás megtapasztalása kellemetlen következményekkel járhat (mint például a harag, visszahúzódás), ugyanakkor az emberek eltérnek annak tekintetében, hogy mennyire készek azonnal észlelni és reagálni az elutasításra. Vannak olyanok, akik az ilyen negatív interperszonális interakciókat követően is megőrzik nyugalmukat, míg mások akár már az elutasítás szándékát is észlelik a másikon, és túlreagálják azt, veszélyeztetve ezzel a saját és a kapcsolatuk jóllétét is. Ennek a jelenségnek a hátterében az állhat, hogy ezek a személyek szorongva várják, számítanak a jelentős másiktól érkező negatív visszajelzésre. Ennek a jelenségnek magyarázatára Downey és Feldman (1996) az elutasítás iránti érzékenység fogalmát alkották meg (*rejection sensitivity*). Az elutasítás iránt érzékeny személyek szorongva várják, azonnal észlelik és intenzíven reagálnak az elutasításra.

Az elutasítás iránti érzékenység alapjait a gyermekkori tapasztalatokban kell keresnünk. Ha a gyermek azt tapasztalja meg, hogy amikor a jelentős másiknál (szülőknél) elfogadást és támogatást keres, de elutasításban részesül vagy részesülhet, akkor a gyermek számára nagyon fontossá válik, hogy az ilyen helyzeteket elkerülje. Emiatt szorongást élnek át, amikor a szükségleteiket, vagy a sérülékenységet fejezik ki a jelentős másik számára, hiszen bármikor elszenvedhetik az elutasítás fájdalmas és kellemetlen élményét. Ezek a szorongó elvárások nagyon éberre teszik az elutasítás iránt érzékeny személyeket ennek a negatív interperszonális visszajelzésnek a legapróbb jelei iránt is. Ha az elutasítás jeleivel szembesülnek, legyenek azok akár a legminimálisabbak vagy kétértelműek, azonnal szándékos elutasítást észlelnek, és átélik az elutasítottság érzését. Az észlelt elutasítás pedig érzelmi és viselkedési túlreagálást vált ki náluk, ami magában foglalhatja az ellenségeséget, haragot, reménytelenséget és féltékenységet érzését, illetve megpróbálhatják kontrollálni a jelentős másik viselkedését is. Ez a felfokozott reakció egy lehetséges elutasításra végig kíséri az egyént az összes jelentős kapcsolatában. Bár alapvetően ez a reakciómód énvédő mechanizmusként működik, de az életkorral előre haladva egyre jobban megnehezíti, hogy az egyén támogató és kielégítő kapcsolatokat tudjon kialakítani és fenntartani másokkal

(Downey és Feldman, 1996, London, Downey, Bonica és Paltin, 2007, Romero-Canyas, Downey, Reddy, Rodriguez, Cavanough és Pelayo, 2010).

3.2. Státusz alapú elutasítás iránti érzékenység

A jelentős másik kritikai visszajelzése iránti érzékenység előnyös lehet, feltéve, ha az egyén ezekben az üzenetekben megbízhat, és felhasználhatja őket a céljai elérése során. Ugyanakkor ezek a kritikus visszajelzések ártalmas üzenetet is közvetíthetnek azoknak a személyeknek, akiknek okuk van megkérdőjelezni az elfogadottságukat vagy értékeltségüket egy intézményben, mint például a nők és más történelmileg leértékelt és kirekesztett csoportok tagjai (Mendoza-Denton, Downey, Purdie, Davis és Pietrzak, 2002).

A stigmatizált csoportok tagjai, mint a diszkrimináció és az előítélet célpontjai, különösen hajlamosak lehetnek az azoktól érkező elutasítással kapcsolatos elvárások kifejtésére, akik nem osztoznak a stigmájukban, illetve azoktól az intézményektől, amelyek a történelem során kizárták vagy marginalizálták őket. Nem csak a szoros kapcsolatokban jelentkező elutasítás, hanem egy leértékelt szociális csoporttagságon alapuló előítélet, rossz bánásmód, diszkrimináció és kirekesztés ismétlődő megtapasztalása is közvetíthet elutasítást, és elvezethet egyfajta érzékenység kialakulásához. Az ilyen szorongó elvárások azokban a helyzetekben aktiválódnak, amelyekben az elutasítás egy lehetséges kimenet, azonban különbözőek azok a szituációk, amelyek mozgósítják a személyt, mint egyén elutasításával kapcsolatos elvárásait, és amelyek a személy csoporttagként való elutasítására irányuló szorongását hívják elő. A státusz alapú elutasítás iránti érzékenységet leginkább azok a helyzetek aktiválják, amelyekben megjelenik a csoport tulajdonságain alapuló leértékelés lehetősége, és a másik fél megfelel a magas státuszú csoport normáinak, standardjainak (Mendoza-Denton és mtsai., 2002).

3.3. Nemi alapú elutasítás iránti érzékenység

Annak ellenére, hogy már számos szervezetben megjelentek az arra irányuló szabályozások, hogy a férfiaknak és a nőknek egyforma lehetőségeket biztosítsanak, a legmagasabb pozíciókban továbbra is kevés nőt találunk, és továbbra is általánosan elterjedt jelenség a nők alacsonyabb fizetése (pl.: Nguyen, 2005).

A nőknek tehát számos nehézséggel kell szembenéznük a szervezeti kontextusban, ilyen például a nehezebb beilleszkedés (a szervezeti szocializációs folyamatok férfiakra szabottsága miatt), a nők kompetenciájával kapcsolatos előítéletek (a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák és a siker eléréséhez szükséges tulajdonságok közötti diszkrepancia miatt). A nők korlátozott előrelépése, a szervezeti célokkal és folyamatokkal való kisebb mértékű

illeszkedés tapasztalatai, és a rejtett formában kommunikált férfiakkal szembeni preferenciák, mindezek együttesen azt közvetítik a nőknek, hogy a versengő intézményekben van okuk a nemi alapú megkülönböztetés miatti aggodalomra. Az effajta aggodalom, a valós diszkriminációs viselkedés hiányában is megzavarhatja a nők teljesítményét (London, Downey, Romero-Canyas, Rattan és Tyson, 2012).

Az ilyen tapasztalatok kialakíthatnak a nemi megkülönböztetéssel kapcsolatos érzékenységet a nőkben, ezt a fajta szenzitivitást nevezik nemi alapú elutasítás iránti érzékenységgel. A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység modelljét a státusz alapú elutasítás iránti érzékenység modelljére alapozva dolgozták ki London és munkatársai (2012). Bár a nők alapvetően nem alkotnak egy számbeli kisebbséget, és úgy tűnik, hogy napjainkban a nem már nem jelenthetne hátrányt, ennek ellenére a szexizmus rejtettebb formái továbbra is élnek a társadalmunkban. Alapvetően a nőkkel kapcsolatos attitűdök pozitívak, kivéve abban az esetben, ha olyan területen szeretnének előrejutni, amelyek tipikusan férfiasak voltak, vagy amelyekről régebben a nők ki voltak tiltva (Glick és Fiske, 2001). Ezek miatt sokkal valószínűbb, hogy a nemi alapú elutasítás egy sokkal rejtettebb formában jelentkezik, és a nők nemi alapú elutasítással kapcsolatos aggodalmai leginkább azokban a helyzetekben fognak aktiválódni, amelyekben a nőknek asszertívan, karizmatikusan kell fellépniük, jól kell teljesíteniük egy tipikusan férfiak által uralt területen, vagy pedig egy férfi tölti be az értékelői pozíciót. Amikor ezek az elutasítással kapcsolatos elvárások aktiválódnak, akkor a nők tudása a róluk alkotott sztereotípiákkal kapcsolatban egyfajta kételkedést válthat ki bennük a teljesítményükkel kapcsolatban. A nők egy tipikus reakciója ezekre a helyzetekre az ún. „önelhallgattatás” (*self-silencing*), ilyenkor a nők legátolják szelfüknek és viselkedésüknek azokat az aspektusait, amelyek veszélyeztethetnék a jelentős másikkal való kapcsolatukat. Az önelhallgattatásnak azonban súlyos költségei vannak: a nők ezzel elvesztik a lehetőségét annak, hogy bemutassák a képességeiket, kompetensségüket a jelentős másik számára, hogy megoldják a konfliktusaikat, és hogy kifejezzék az igazságtalansággal, marginalizáltsággal kapcsolatos érzéseiket.

3.4. A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység hatása az elutasítási helyzet értelmezésére

A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység hajlamossá tesz bennünket a legapróbb, nemi alapú megkülönböztetésre utaló jelek észlelésére is, és ezeknek a jeleknek ilyen helyzetekben hajlamosak vagyunk nagy jelentőséget tulajdonítani. Azokban a szituációkban, amelyekben az elutasítás oka nem teljesen egyértelmű, kétértelmű és homályos jegyek érkeznek hozzánk, a személyes jellemzőink, mint például az elutasítás iránti érzékenység még

erősebb hatással vannak a helyzet értelmezésére. Ennek a vizsgálatára Mendoza-Denton, Shaw-Taylor, Chen és Chang (2009) végeztek egy érdekes vizsgálatot. A vizsgálati személyek, akik kizárólag nők voltak, úgy tudták, hogy egy tesztet kell majd kitölteniük, és az eredményeiket egy férfi fogja kiértékelni. Azonban az értékelő még nem érkezett meg, ezért arra kérték a résztvevő nőket, hogy várakozzanak az irodájában. Az iroda berendezésével próbálták közvetíteni a férfi nőkkel kapcsolatos attitűdjeit: volt egy „sovinisza” (pl.: egy poszter, amelyen bikinis hölgy szerepel), egy progresszív (pl.: nők egyenlőségét támogató logó) és egy nem egyértelmű (nem voltak a nőkkel kapcsolatos attitűdökre utaló nyílt jelek) berendezésű iroda. A vizsgálat során az alapvető feltevésük az volt, hogy azok a nők, akik érzékenyek a nemi alapú elutasítás iránt, rosszabbul fognak teljesíteni abban az esetben, ha a férfi irodájából nem derül ki egyértelműen, hogy milyen attitűdöket vall a nőkkel szemben. Ezekben a nőkben az ilyen nem egyértelmű helyzetek nagyobb mértékű szorongást váltanak ki, mint amikor tisztában vannak azzal, hogy az értékelői pozícióban lévő férfi szexista attitűdöket táplál velük szemben. A várakozás ideje alatt a kísérleti személyek tesztet töltögettek, majd közölték velük, hogy sajnos az értékelő semmiképp nem fog ideérni időben, de az értékelést majd megcsinálja később, és arra kérték őket, hogy a teszt kitöltést az irodán kívül folytassák. A kutatók a szoba, és így az értékelő nőkkel kapcsolatos vélt attitűdjeinek hatását a kísérleti személyek teszt eredményein mérték. A nemi alapú elutasítás iránt érzékeny nőkkel kapcsolatos feltevésük igaznak bizonyult: ha a nem egyértelmű szobában várakoztak, akkor a teljesítményük sokkal gyengébb volt, mint a másik két feltételben (Mendoza-Denton és mtsai., 2009).

Ezek alapján szintén megalapozottan feltételezhetjük azt, hogy a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység mértéke befolyásolja azt, hogy egy olyan elutasítási helyzetet, ami akár nemi diszkriminációként is felfogható, hogyan értelmezzük, és miként reagálunk rá.

4. Megbocsátás

4.1. A megbocsátásról általában

Az elutasítás keltette kellemetlen érzések és következmények megszüntetésének egy lehetséges módja, az elutasítónak való megbocsátás. Bár az embereknek veleszületett tendenciájuk van arra, hogy a velük szembeni negatív viselkedést még negatívabban jutalmazták, de bizonyos esetekben hajlandóak vagyunk eltekinteni a másik megbüntetésétől, és megbocsátani neki. Egy velünk szembeni sértést követően általában arra vagyunk motiváltak, hogy vagy bosszút álljunk az elkövetőn a sérelemért, vagy pedig megpróbáljuk elkerülni a vele való szociális érintkezést a jövőben. A kapcsolataink tekintetében mindkét válasz hátrányos lehet, de a bosszú a kettő közül a destruktívabb. Az emberek hajlamosak olyan módon reagálni az őket ért sértésekre, hogy azt egy általuk ugyanolyan jellegűnek és erősségűnek vélt sértéssel bosszulják meg, amit a másik ritkán észlel jogosnak és igazságosnak, ami így beindíthatja a bosszúállás ördögi körét.

Egy lehetséges eszköz arra, hogy kilépjünk az egymást követő bosszúk, vagy a másik örökös elkerülésének köréből, az a megbocsátás. A megbocsátás során az emberek feladják veleszületett negatív válaszaikat, és kiemelkedően motiválttá válnak arra, hogy azokat pozitívokkal helyettesítsék. A megbocsátás gyakorlatilag egy proszociális motivációs, emocionális és viselkedéses változás az elkövető javára. A másik félnek való megbocsátás nem csak az elkövető számára előnyös, hanem magának a megbocsátónak is, hiszen pozitív hatással van mind a mentális, mind pedig a fizikai egészségre (McCullough, vanOyen Witvliet, 2001; Szondy, 2006).

4.2. A megbocsátást befolyásoló szituációs tényezők

Azt, hogy egy sértést követően mennyire vagyunk hajlandóak megbocsátani, számos helyzeti és személyiségbeli tényező befolyásolja.

Egy jelentős helyzeti tényező, ami meghatározza, hogy milyen mértékben vagyunk hajlandóak megbocsátani a másik félnek, az maga a másik fél személye, a vele ápolt kapcsolatunk jellege. Egy olyan személynek hajlamosabbak vagyunk megbocsátani, akivel a sértést megelőzően egy szoros és mély kapcsolatot ápoltunk, hiszen az ilyen kapcsolatokban elköteleződünk a másik irányába, és az addigi befektetéseinket sem szeretnénk elveszíteni (McCullough és vanOyen Witvliet, 2001). Egy további szituációs faktor, ami befolyásolhatja, hogy mennyire bocsátunk meg az elkövetőnek, az a sértésnek a súlyossága. Minél súlyosabbnak észleljük a támadást, annál kisebb a valószínűsége annak, hogy hajlandóak

leszünk megbocsátani. Az is egy fontos meghatározó tényező, hogy mennyire láttuk úgy, hogy a sérelmünkért a másik személy a felelős, és szándékosan tette azt velünk, természetesen minél inkább véljük szándékosnak a támadást, annál kisebb a valószínűsége annak, hogy megbocsássunk (Fehr, Gelfand és Nag, 2010).

4.3. A bocsánatkérés módja, mint a megbocsátás mértékét befolyásoló tényező

Egy nagyon fontos helyzeti tényező, ami jelenős mértékben meghatározhatja a megbocsátás mértékét, az az, hogy megjelent-e a sértést követően bocsánatkérés, avagy nem. A bocsánatkérés akkor jelenik meg, amikor az elkövető úgy próbálja megmenteni a reputációját, hogy egyrészt elismeri a bűnösségét, másrészt ugyanakkor próbálja magát elhatárolni a tettétől. A felelősség elismerése fontos részét képezi a bocsánatkérésnek, hiszen az elkövető ezzel kifejezi azt, hogy tudatában van azoknak a társas normáknak, amelyeket megsértett, elismeri a bűnösségét és ezáltal közvetíti azt is, hogy a jövőben elkerüli ezeket a kihágásokat (Scher és Darley, 1997). A bocsánatkérés explicit és implicit információkat közvetít magáról a sértésről, valamint a bocsánatkérés révén az elkövető elismeri a tette miatt való felelősségét is. Ez amellett, hogy csökkenti az áldozat bizonytalanságát a sértés okait és az elkövető motivációit illetően, igazolja a sértett fél számára, hogy helyesen értelmezte az eseményeket, és megvan a joga arra, hogy dühös legyen (Eaton és mtsai., 2007).

Ezek alapján azt várhatnánk, hogy a bocsánatkérés megjelenése nagy valószínűséggel maga után vonja a megbocsátást, azonban ez sok esetben nem így van. Számos tényező befolyásolja magának a bocsánatkérésnek a hatékonyságát is, ilyen például az, hogy megjelentek-e a bocsánatkérésben az elkövető saját tettevel kapcsolatos érzelmei (pl.: bűntudat, szégyen), ugyanis ezek növelik a megbocsátás valószínűségét (Hareli és Eisikovits, 2006), továbbá az is lényeges tényező lehet, hogy a bocsánatkérés milyen mértékben van összhangban a sértett fél szelfkonstrukciójával. Ha bizonyos nézetek fontosak számunkra, akkor hajlamosak vagyunk ezeken keresztül szemlélni a világot, és a szelfünk fontos részévé válnak. Ezek a szelfkonstrukciók jelentős mértékben befolyásolják a helyzetek értelmezését, és az azokra adott reakcióinkat, és ennek megfelelően azok a bocsánatkérési formák lehetnek a leghatékonyabbak, amelyek illeszkednek ezekhez, a bennünk központi helyet elfoglaló nézetekhez. Vagyis egyszerűbben megfogalmazva, ahhoz, hogy egy bocsánatkérés igazán hatékony legyen, arra van szükség, hogy megjelenjen benne az, amit a sértett fél hallani szeretne (Fehr és Gelfand, 2010).

Mindezek a praktikák ellenére vannak olyan helyzetek, amikor a bocsánatkérés nem hogy javítana, csak ront a helyzeten. Előfordulhat, hogy a bocsánatkérésben megjelenő

információk olyan tényezőkre, okokra irányítják a figyelmet, amik egyébként fel sem tűntek volna a sértett félnek, megnehezítve ezáltal a megbocsátást (Risen és Gilovich, 2007). A bocsánatkérés abban az esetben is visszafele sülni lehet el, ha a sértett fél úgy látja, hogy az őt ért bántás szándékos volt. Ilyen esetben az elkövető úgy tűnhet fel az áldozat szemében, mint aki önérdek vezérelt, őszintétlen és egyéb, hátsó motívumai is vannak. A vizsgálatok valóban azt mutatják, hogy hiába kér bocsánatot az elkövető, ha azt a sértést az áldozatok szándékosnak érzélik, kisebb valószínűséggel bocsátanak meg (Struthers, Eaton, Santelli, Uchiyama és Shrivani, 2008).

Egy további tényező, amely szintén befolyásolhatja egy bocsánatkérés hatékonyságát az a sértett fél önértékelése. Azok a személyek, akik törekény önértékeléssel rendelkeznek, a bocsánatkérés azon aspektusaira fókuszálnak és reagálnak, amelyben az elkövető elismeri tettét, míg kevésbé hatásos számukra az, ha a tettes az elkövetett bántás miatt érzett büntudatát hangsúlyozza (Eaton és mtsai., 2007).

4.4. A megbocsátást befolyásoló személyiségbeli tényezők

Azt, hogy mennyire tudunk vagy akarunk egy sértést követően megbocsátani, nem csak az elkövető jellemzői és a megbocsátást igénylő helyzet körülményei határozzák meg, hanem az is, hogy mi magunk milyenek vagyunk, milyen nézetekkel, beállítódásokkal rendelkezünk.

Egy alapvető tényező, ami befolyásolhatja a megbocsátás mértékét, az a sértett fél neme. Van egy olyan alapfeltevésünk, mely szerint a nők megbocsátóbbak, mint a férfiak. Ugyanakkor az eddigi kutatások nem hoztak ezzel kapcsolatban teljesen egyértelmű és általánosan elfogadható eredményeket: egyes vizsgálatok valóban azt az eredményt hozzák, hogy a nők hajlamosabbak megbocsátani, mások pedig arra a következtetésre jutottak, hogy nem létezik ezen a téren nemi különbség (Miller, Worthington és McDaniel, 2008).

Olyan személyiségtényezők mellett, mint a barátságosság, neuroticizmus és spiritualitás (Koutsos, Wertheim és Kornblum, 2008) az elutasítás iránti érzékenység is befolyásolhatja a megbocsátás valószínűségét. A sértéseket, amelyek megbocsátást igényelnek, egy elutasításra érzékeny személy úgy értelmezheti, hogy a másik fél leértékeli a kapcsolatukat, nem értékeli őt megfelelően, és erre fokozott érzelmekkel reagálhatnak (Leary, 2001). Az elutasításra érzékeny személyek a visszautasításra általában maladaptív reakciókat mutatnak pl.: ellenségesség, féltékenység és agresszió (Downey és Feldman, 1996; Ayduk, Gyurak és Luerssen, 2008). A felfokozott érzelmek és maladaptív reakciók miatt kisebb lehet a valószínűsége annak, hogy egy elutasítást követően az arra érzékeny személyek

megbocsássanak. Ugyanakkor az ilyen személyek túlzott engedékenységgel is reagálhatnak egy sértésre, megpróbálhatják magukat pozitív fényben feltüntetni, hogy nehogy a másik fél megszakítsa velük a kapcsolatot (Jackson, 2002; Fincham, Jackson és Beach, 2005).

Az elutasítás iránti érzékenység nem csak a felfokozott érzelmeken keresztül befolyásolja a megbocsátás valószínűségét egy sértést követően, hanem módosítja a sértés észlelt súlyossága és a megbocsátás közötti kapcsolatot is. A vizsgálatok során azt tapasztalták, hogy az elutasítás iránt érzékeny személyek esetén a sértés nagysága és a megbocsátás közötti kapcsolat eltűnik. A kis sértések nehéz megbocsátásával az egyén megpróbálhatja felhívni partnere figyelmét a miatta elszenvedett sérelemre. Sőt az is előfordulhat, hogy a nagyobb sértéseket könnyebben megbocsátják az elutasítás iránt érzékeny személyek, ugyanis úgy érzékelhetik, hogy ez a helyzet a kapcsolat felbomlásához vezethet, és ennek elkerülése érdekében inkább gyorsan megbocsátják a partner által elkövetett „bűnt”, biztosítva ezzel a kapcsolat fennmaradását (Fincham és mtsai., 2005).

IV. A kutatás

1. Kérdésfelvetés

A szakirodalmi háttért áttekintve egyértelműen kiderül, hogy az olyan személyiségen belüli tényezőknek, mint a szexizmus és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység, számos hatásuk van a világ észlelésére és értelmezésére. A kutatás során részben arra a kérdésre kerestem a választ, hogy ezek az egyéni tényezők miként befolyásolják egy olyan elutasítási helyzet értelmezését, amely akár nemi diszkriminációként is felfogható. Vagyis az egyik alapvető kérdésem az volt, hogy a szexizmus és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység hogyan hatnak az elutasítási helyzettel kapcsolatos oktatájdónításra.

A kutatásom másik főkérdése pedig a megbocsátásra irányult. Számos tényező határozza meg, hogy mennyire vagyunk hajlandóak egy ellenünk elkövetett sértést megbocsátani, és ezek közé a tényezők közé tartozik az is, hogy milyen okokat feltételezünk az elutasítás hátterében, továbbá szintén hatással lehet a megbocsátás mértékére az, hogy a sértett fél mennyire szexista és mennyire érzékeny a nemi alapon történő elutasításra.

A megbocsátást motiváló tényezők között tartják számon a bocsánatkérést, bár nem minden helyzetben jelenik meg a pozitív hatása. A vizsgálatba azt a kérdést is belevontam, hogy az elkövető bocsánatkérése, vagyis az, hogy mivel magyarázza az elutasítást, milyen hatással van az áldozat megbocsátási hajlandóságára.

Mindezek mellett, mivel a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység szakirodalma egyelőre nem túl tág, így ezzel a konstrukttal kapcsolatban is felmerülhet számos kérdés, mint például az, hogy kapcsolatban áll-e, és ha igen, akkor milyen a kapcsolata a szexizmussal.

2. Hipotézisek

Az eredményekkel kapcsolatos elvárásaimat két csoportba soroltam, a hipotézisek egyik része a kezelt változók helyzetértelmezésre gyakorolt hatására vonatkozik, a másik részük pedig a megbocsátásra gyakorolt hatásokkal kapcsolatos feltételezéseket fogalmazza meg.

A változók helyzetértelmezésére gyakorolt hatásával kapcsolatos hipotézisek:

- (H1a) Az elutasított személy nemére hivatkozó bocsánatkérés nagyobb valószínűséggel hívja fel a figyelmet a nemi alapon történő elutasításra, ezért ebben az esetben a nemi oktatájdónítás nagyobb mértékére lehet számítani, mint azokban a feltételekben, amelyekben egyéb indokra hivatkozva kér

bocsánatot az elkövető. Eaton és munkatársai (2007) felhívták a figyelmet arra, hogy a bocsánatkérésben nyújtott információk hozzájárulnak ahhoz, hogy a sértett fél hogyan értelmezi, milyen okokat tulajdonít a sérelemnek. Vagyis abban az esetben, ha az elkövető nemi okokkal magyarázza az elutasítást, akkor nagyobb a valószínűsége annak, hogy a sértett fél is annak fogja tulajdonítani.

- (H1b) A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység hajlamosít az elutasítást követő nemi alapú oktulajdonításra. Ezt a feltételezést Mendoza-Denton és munkatársai (2002) megfigyeléseire alapozom, mely szerint a státusz alapú elutasítás iránti érzékenységet vizsgáló módszerben megjelenő elutasítási helyzeteket a kisebbségi csoportok tagjai (a vizsgálatban afroamerikaiak vettek részt) sokkal gyakrabban tulajdonítják a csoporttagságuknak, mint a többségi csoport tagjai (fehérek). Ennek megfelelően az ebben a helyzetben jelentkező elutasítást is nagyobb valószínűséggel fogják a nemi alapú elutasítás iránt érzékeny személyek a nemüknek tulajdonítani.
- (H1c) A férfiakkal szembeni ellenséges szexizmus hajlamosít az elutasítást követő nemi alapú oktulajdonításra. A férfiakkal szemben ellenséges szexista attitűdöket valló nők alapvető feltevése, hogy a férfiak megpróbálják őket, nagyobb hatalmukat kihasználva, egy alacsonyabb pozícióban tartani (Glick és Fiske, 1999). Így feltehetőleg nagyobb valószínűséggel értelmezik a magasabb pozícióban lévő férfitől érkező elutasítást ilyen hatalom megőrző cselekedetként, és ennek megfelelően a visszautasítás okát a nemükben vélik felfedezni.

A nemi alapú elutasításként is értelmezhető helyzetben megjelenő megbocsátási szándékkal kapcsolatos elvárások:

- (H2a) A nemi alapú oktulajdonítás nehezíti az elutasító fél irányába történő megbocsátást. Napjainkban a nemi diszkrimináció már egyáltalán nem elfogadható jelenség, így feltehetőleg kisebb a valószínűsége annak, hogy egy ilyen általánosan elítélt cselekedetet megbocsásson a sértett fél. Abban az esetben, ha az elutasítást nemi alapú diszkriminációként észleljük, akkor ez a sértés a szemünkben sokkal inkább szándékosnak tűnik, semmint egy véletlen eseménynek, és egy szándékos sértést sokkal nehezebben tudunk megbocsátani (Fehr és mtsai., 2010).

- (H2b) A megbocsátást leginkább az segíti, ha a sértő fél általánosan, mint emberrel szemben fejezi ki sajnálatát. A legkisebb mértékű megbocsátást akkor várhatjuk, ha a sértő fél bocsánatkérésében, diszkriminatív módon, az elutasított nemére hivatkozik. A többszörös kisebbségben levő pályakezdő nő fiatalságára való hivatkozás, noha szintén diszkriminatív, de még mindig elfogadhatóbb, mint a nemre való hivatkozás. Az emberek számára a humanitás érzését leginkább az adja meg, ha ugyanúgy kezelik őket, mint bárki mást. Vagyis ha az egyenlőség elvére hivatkozva kérünk valakitől bocsánatot, akkor ezzel azt sugalljuk, hogy őt is ugyanolyan embernek tekintjük, mint bárki mást, aki ugyanolyan jogokkal rendelkezik, mint mások. Ha a bocsánatkérésünkben elismerjük, hogy a neme miatt részesítettük elutasításban, akkor megszegjük az egyenlőség elvét, úgy tekintünk arra az egyénre, mint aki nem rendelkezik ugyanazokkal a jogokkal, mint mások, és ezzel elismerjük, hogy diszkrimináltuk őt, ami kisebb mértékű megbocsátást eredményezhet.
- (H2c) A H1b hipotézishez hasonlóan, a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység nehezíti a megbocsátást. Fincham és munkatársai (2005) megfigyelései alapján az elutasításra érzékeny személyeknél eltűnik a sértés nagysága és a megbocsátás mértéke közötti kapcsolat, vagyis azt várhatjuk, hogy a nemi alapú elutasítás iránt érzékeny személyek nehezebben bocsátanak meg, még egészen kis sértéseket is, felhívva ezzel a partner figyelmét az általa elkövetett sérelemre.
- (H2d) A H1c hipotézishez hasonlóan, a férfiakkal szembeni ellenséges szexizmus nehezíti a megbocsátást. Mint ahogy azt már Feather és Boeckmann (2007) is leírták a vizsgálatukban, a férfiakkal szemben ellenséges attitűdöket valló nők sokkal jobban nehezteltek abban az esetben, ha az előléptetést egy férfi nyerte el, egy nővel szemben. A nagyobb mértékű neheztelés pedig elég nagy valószínűséggel kisebb mértékű megbocsátást von maga után.

3. A kutatás bemutatása

3.1. A vizsgálati alanyok

A vizsgálatban kizárólag nők vettek részt. A kérdőív kitöltésére való felhíváskor ezt a kitélt nem fogalmaztam meg, elkerülve ezzel a vizsgálat témájára való előhangolást. A kérdőíveket egyrészt online formában, másrészt pedig papír alapon vettem fel. Az online kitöltés során, a férfi vizsgálati személyek néhány demográfiai kérdést követően azt a

visszajelzést kapták, hogy a jelenlegi kutatás profiljába az előző válaszaik alapján nem illenek, majd megköszöntem részvételi szándékukat. A papír alapú kérdőívek kiosztása véletlenszerű, megkereséses alapon zajlott. Az adatszolgáltatás minden esetben teljesen önkéntes és anonim volt.

A vizsgálatban összesen 181 nő adatait vettem analízis alá, a résztvevők átlagos életkora 34,55 év, szórása: 11,99.

A vizsgálati személyek a nemre, életkorra és végzettségre vonatkozó kérdések után egy szituációt olvashattak, és arra kértem őket, hogy képzeljék bele a magukat a főszereplő, Ágnes helyébe. A vizsgálati személyek ennek a rövid történetnek három verziójával találkozhattak, amelyek kizárólag abban az egy dologban tértek el egymástól, hogy az elutasítást követően az elkövető mire hivatkozva kér bocsánatot Ágnestől. Az egyes csoportokba a vizsgálati személyek az online felületbe beépített randomizáló algoritmus alapján, illetve a papíralapú kérdőívek véletlenszerű kiosztásával kerültek be. A nemi alapú bocsánatkérés feltételbe 53, a tapasztalat alapúba 60, míg az általános bocsánatkérés feltételébe 68 fő került.

A szituáció elolvasása után a vizsgálati személyek a helyzet értelmezésére vonatkozó attribúciós skálát, egy megbocsátás skálát, egy elutasítás iránti érzékenységet mérő skálát, végezetül pedig egy szexista nézetek mérésére szolgáló skálát töltöttek ki.

3.2. Vizsgálati módszerek

A szituáció

A vizsgálati személyek egy rövid, munkahelyi szituációt olvashattak a kérdőív elején, melynek a főszereplője Ágnes volt (*1. számú melléklet*). A vizsgálatomban azért is választottam a munkahelyi kontextust, mert ez egy tipikusan olyan terület, ahol a nők és a férfiak közötti versengés egyértelműen jelen van, ugyanakkor továbbra is fennállnak a nemek közötti egyenlőtlenségek. Mivel nagyon sok munkahelyen a vezető pozíciókat férfiak töltik be, így egyáltalán nem ritka, és minden nő számára elképzelhető helyzet az, hogy visszautasítást kapjanak egy férfi felettesüktől.

Ebben a szituációban a vizsgálati személyek azt olvashatták, hogy a pályakezdő Ágnes, versenybe szállt az egyik férfi kollégájával, Gáborral egy pályázat elnyeréséért, azonban a főnöke, Péter, Gábor mellett döntött. Ágnes a későbbiekben megtudta, hogy Gábor pályázata érdemében nem különbözött az övétől, sőt állítólag még kisebb formai hibák is voltak benne. Miután a főnök, Péter megtudta, hogy Ágnes is hallott Gábor pályázatának kisebb hiányosságairól, úgy döntött, hogy bocsánatot kér a nőtől. A kísérleti személyek által

olvasott, 3 fajta helyzetleírás között csak itt jelentkeztek különbségek, mégpedig abban, hogy Péter mire hivatkozva kért beosztottjától bocsánatot. Az egyik feltételben Ágnes nemére hivatkozva kért bocsánatot („*Ágnesnek, mint nőnek egyenlő esélyeket kellett volna biztosítania*”), vagy Ágnes pályakezdő mivoltára hivatkozott („*Ágnesnek, mint pályakezdőnek egyenlő esélyeket kellett volna biztosítania*”), illetve a harmadik esetben arra hivatkozva kért bocsánatot, hogy „*mindenkinek ugyanolyan esélyeket kellett volna biztosítania*”.

A helyzettel kapcsolatos oktatájdönítés vizsgálata

A vizsgálati személyek öt, a szituációban szereplő elutasítás lehetséges okára vonatkozó állítást olvashattak, amelyekkel való egyetértésüket egy 7-fokú skálán jelezheték (2. sz. melléklet). Az állításokat úgy fogalmaztam meg, hogy az azokkal való egyetértés vagy egyet nem értés mértéke arról informáljon, hogy a kitöltő mennyire véli úgy, hogy az elutasító fél döntése nemi alapon született. A skála megbízhatósági mutatója (Cronbach- α = 0,89) alapján az 5 itemet összevontam, és az így képzett átlagot használtam az elemzések során.

Megbocsátás Skála

A megbocsátási szándékot a Rye és munkatársai (2001) által kialakított és validált „Megbocsátás Skála” (Forgiveness Scale) módosított változatával mértem (lásd a 3. sz. mellékletet), amely skálán a vizsgálati személyek azt válaszolták meg, hogyan éreznének, gondolkodnának, viselkednének Ágnes helyében. Az eredeti skála instrukciója szerint a vizsgálati személyeknek egy bármilyen jellegű sérelemre kell gondolniuk, és 15 előre megfogalmazott item mentén azt kell jelölniük, milyen reakciókat adnának az általuk megjelölt sérelemre. A skála itemei mind a pozitív, mind a negatív válaszreakciók megismerését lehetővé teszik, mint például: „*Elgondolkodnék azon, hogyan vághatnék neki vissza.*”, „*Jó dolgokat kívánok neki.*” vagy „*Ha legközelebb találkozánk, nyugodt tudnék maradni.*”.

Vizsgálatomban azonban szükségesnek láttam ennek a skálának egy módosított verzióját alkalmazni. Mint említettem, az eredeti itemek egy szabadon választott sérelemmel kapcsolatosan mérik fel a kitöltők reakcióit, e szabadon választott sérelmek pedig súlyosságuk és érzelmi következményeikben tekintetében is nagyon különbözőek lehetnek. Egy szcenárióban prezentált helyzetre vonatkozóan, amely helyzettől nem is várhatjuk, hogy hosszú távú, az ember életét jelentősen befolyásoló hatása legyen, nem tartottam szükségesnek a nagyon erőteljesen megfogalmazott, így a megbocsátási szándék mérésében esetleges torzításokhoz vezető állítások használatát. Ezért az eredeti skála itemei közül nem

használtam az alábbi állításokat: „*Ennek a személynek a tettei miatt nem tudnám élvezni az életet*”, „*Azt hiszem, az életemet tönkretette ez az ember*”, és „*Imádkozom érte*”.

Bővítettem ugyanakkor a skálát egy olyan állítással, amely explicit módon rákérdezett a megbocsátás mértékére. Ez a skála legvégére került, azzal a céllal, hogy ne befolyásolja az előző állításokra adott válaszokat. A 12. item kivételével szignifikánsan korrelált ($p < 0,01$) a skála többi itemével, 0,21 és 0,59 között változó erősséggel. Ebben az esetben is 7-fokú skálát alkalmaztam, és az itemeket a főnökre vonatkozóan fogalmaztam meg.

Vizsgálatban tehát a mérőeszköz egy 13 itemes verziójával dolgoztam; ennek megbízhatósága a 12. item („*Sajnálattal éreznék iránta.*”) eltávolításával – melyet a többi itemmel való elhanyagolható, mindazonáltal mégiscsak negatív összefüggése tett szükségessé – 0,80-as szintre javult. Elemzésekhez a skála megmaradt 12 iteméből képeztem átlagot.

A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység skála (Gender-Based Rejection Sensitivity Questionnaire, Gender RSQ)

A London és munkatársai (2012) által kifejlesztett kérdőívben 11 olyan szituáció jelenik meg, amelyek látszólag ugyanolyan stresszesek a nők és a férfiak számára, viszont a nőknél különböző mértékű, míg a férfiaknál csak kismértékű aggodalmat váltanak ki a nemi alapú elutasítással kapcsolatban (lásd a 4. számú mellékletet). Minden szituációnál jeleznie kell a kitöltőnek, hogy mennyire aggódik amiatt, hogy a neme miatt másként kezelik őt, vagy amiatt egy negatív eseményt szenved el. Továbbá azt is jeleznie kell, hogy mennyire számít az egyenlő/fair bánásmódra. A vizsgálatok alapján ez a módszer nagy belső ($\alpha = 0,83$) és test-retest ($r = 0,81$, $p \leq 0,001$) megbízhatóságot mutat (London és mtsai, 2012).

Az eredetileg 6-fokú skálák helyett a kérdőívben 7-fokú skálákat alkalmaztam. Jelen esetben szintén magas megbízhatóságról számolhatunk be: a Cronbach- α értéke 0,85, amely további itemek elhagyásával sem lenne már tovább javítható. A skála kiértékelése során minden egyes szituáció esetében szükséges kiszámolni egy elutasítás iránti érzékenység pontszámot az alábbi képlet alapján: $\text{elutasítás iránti érzékenység} = (\text{elutasítás}) \cdot (8 - \text{elfogadás elvárása})$. A végső pontszám kiszámításához a 11 helyzetben kapott elutasítás iránti érzékenység pontszámokat átlagoljuk.

Férfiakkal szembeni ambivalens szexizmus skála (AMI: Ambivalence toward Men Inventory)

Glick és Fiske (1999) az *Ambivalens szexizmus kérdőív (Ambivalent Sexism Inventory, ASI)* mintájára kifejlesztettek egy kérdőívet, amely a nők férfiakkal kapcsolatos jóindulatú és ellenséges attitűdjeit vizsgálja. A kérdőív 20 itemből áll, az állítások mellett egy 6-fokú skálán kell jelezni az egyetértés mértékét. A vizsgálatok alapján a mérőeszköznek jó a belső

megbízhatósága (0,75 és 0,87 közötti α -k; Glick és Fiske, 1999; Nguyen és mtsai, 2003–2004, Szabó, 2008).

A kérdőív két, egyenként 10 itemből álló alskálát, a jóindulatú és ellenséges szexizmus alskáláit tartalmazza (jóindulatú állítás pl. „*Minden nőnek szüksége van egy férfirra, akit csodálhat.*”, míg ellenséges állítás az alábbi: „*Amikor a férfiak „segítenek” a nőknek, akkor gyakran csak bizonyítani akarják, hogy ők jobbak, mint a nők.*”). Jelen esetben a jóindulatú szexizmus alskála itemeinek megbízhatósága az elfogadhatónak mondható (Cronbach- α = 0,68) szinten túl jelentősen nem javítható, míg az ellenséges szexizmus itemeiből, a 17. item („*Végső soron a legtöbb férfi nagyon szereti a gyerekeket.*”) elhagyásával, egy 0,80-as megbízhatóságú skála alakítható ki; az elemzésekben is az ennek megfelelően képzett átlagokkal számoltam.

V. Eredmények

1. A skálák összefüggéseinek bemutatása

Az eredmények bemutatását először is a kezelt változókhoz tartozó skálák leíró statisztikájának, valamint a változók összefüggéseinek bemutatásával kezdem.

1. táblázat: az alkalmazott skálák leíró statisztikái

	medián	átlag	szórás
1. Nemi alapú elutasítás iránti érzékenység	9,45	10,08	5,99
2. Jóindulatú szexizmus	2,60	2,60	0,82
3. Ellenséges szexizmus	3,33	3,23	0,89
4. Nemi alapú oktulajdonítás	4,00	4,18	1,77
5. Megbocsátás	4,42	4,49	1,12

Megjegyzés: a számítások alapjai az 1-től 7-ig terjedő skálák, a jóindulatú és ellenséges szexizmus skálák kivételével, ahol 0-tól 5-ig terjedő, hatfokú skálákat használtam.

A vizsgált változók összefüggéseit a 2. számú korrelációs tábla tartalmazza. Az összefüggések alapján azt mondhatjuk el, hogy gyenge, de pozitív összefüggés jelentkezik az ellenséges szexizmus és az elutasítás iránti érzékenység között. Az ellenséges szexizmus, Glick és Fiske (1996) leírásának megfelelően nagyjából közepes, pozitív korrelációt mutat a jóindulatú szexizmussal.

A nemi alapú oktulajdonítás az ellenséges szexizmussal mutat pozitív összefüggést, míg a nemi alapú elutasítás iránti érzékenységgel szintén pozitív, a tendenciaszintet valamivel meghaladó ($p = 0,15$) korrelációt mutat.

A megbocsátással leginkább az ellenséges szexizmus és a nemi alapú oktulajdonítás áll kapcsolatban, az összefüggés irányát tekintve negatív.

2. táblázat: a vizsgált változók korrelációs táblázata

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Elutasítás iránti érzékenység	1				
2. Jóindulatú szexizmus	-0,03	1			
3. Ellenséges szexizmus	0,31**	0,34**	1		
4. Nemi alapú oktulajdonítás	0,11	-0,02	0,23**	1	
5. Megbocsátás	-0,05	0,04	-0,19*	-0,28**	1

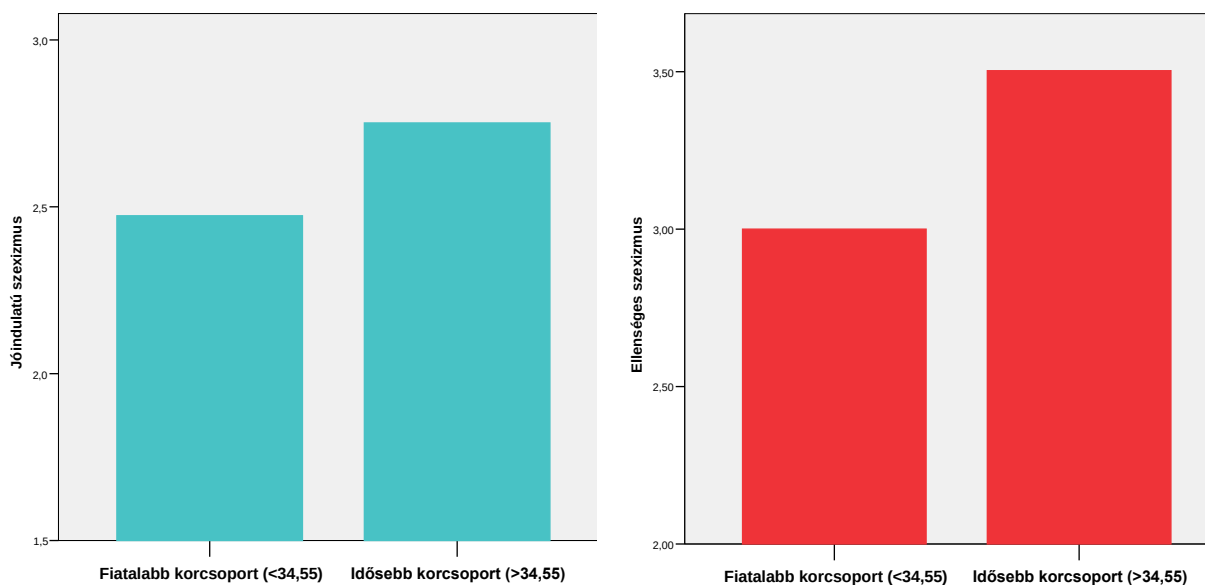
** A korreláció 0,01-es szinten szignifikáns.

* A korreláció 0,05-ös szinten szignifikáns.

Megjegyzés: a nemi alapú oktulajdonítás esetében a feltüntetett paraméterek Spearman-féle rho-k.

2. Az életkori csoportok között jelentkező különbségek

A vizsgálati alanyok jellemzőit szemlélve észlelhetjük, hogy elég nagy a szórás az életkor tekintetében. Ezért érdemesnek láttam a mintában két életkori csoport képzését az átlag (34,55) mentén, kialakítva ezzel egy fiatalabb és idősebb korcsoportot, és megnézni, hogy a fő vizsgált változók tekintetében jelentkeznek-e különbségek a csoportok között. A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység tekintetében nem jelentkezik szignifikáns különbség a két csoport között, viszont a férfiakkal kapcsolatos ellenséges és jóindulatú szexista attitűdök terén egyaránt megjelennek szignifikáns különbségek ($p = 0,00$). A leírt összefüggéseket a 1. számú ábra mutatja be, amely alapján elmondhatjuk, hogy az idősebb nők nagyobb mértékben vallják, támogatják az ellenséges, de ugyanakkor a jóindulatú szexista attitűdöket is, vagyis rájuk nagyobb mértékben jellemző az ambivalens szexizmus. Ezek az eredmények összhangban állnak Glick és munkatársainak (2002), illetve Fernandez és munkatársainak (2004) a megfigyeléseivel, mely szerint a szexista nézetek támogatottsága az életkorral párhuzamosan nő.

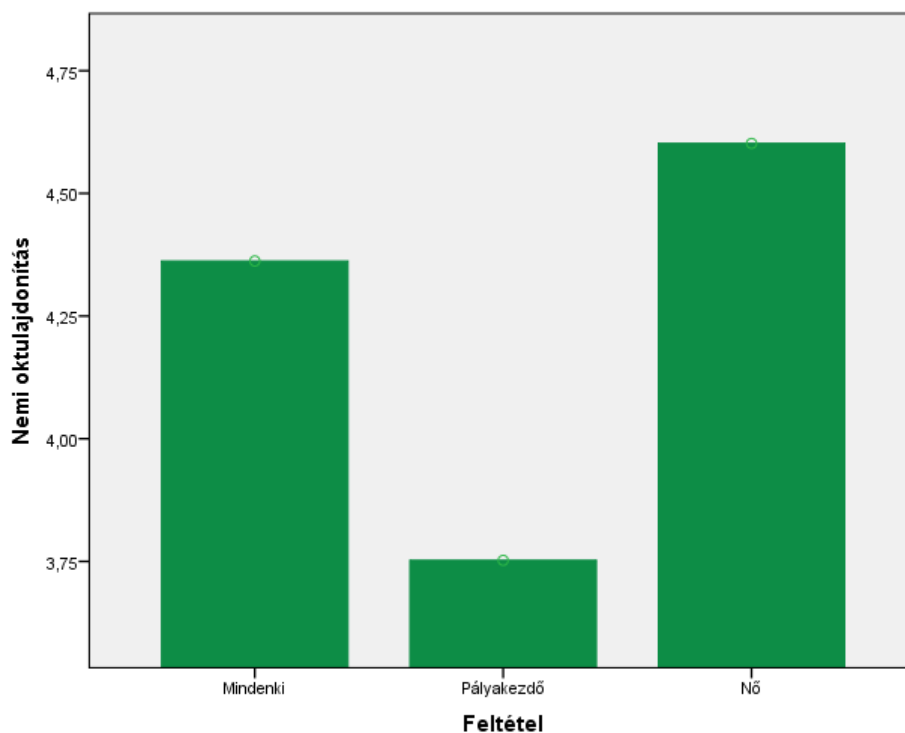


1. ábra: Az életkori csoportok között jelentkező különbségek a HM és BM

3. A bocsánatkérés módjának, a nemi alapú elutasítás iránti érzékenységnek és a szexizmusnak a hatása az oktatájdönítésre

A nemi oktatájdönítés tekintetében nem jelentkezik szignifikáns különbség a két életkori csoport között.

Ezután a feltétel nemi oktulajdonításra gyakorolt hatását vizsgáltam meg, és azt az eredményt kaptam, hogy a bocsánatkérés módja szignifikáns hatással ($F_{\text{FELTÉTEL}} [2, 178] = 4,65; p = 0,01$) van az oktulajdonításra. Az egyes feltételekben jelentkező különbségeket a 2. számú ábra szemlélteti. Jól láthatjuk, hogy abban az esetben, ha a nemre vagy a mindenki számára egyenlő esélyekre hivatkozva kértek bocsánatot, akkor sokkal nagyobb valószínűséggel értelmezték az elutasítást nemi alapú diszkriminációként, és ez különösen jellemző volt a nemre hivatkozó bocsánatkérés esetében. A pályakezdő feltételben, vagyis amikor Ágnes fiatal pályakezdő voltára hivatkozott a főnök, akkor sokkal kisebb valószínűséggel vélték úgy a résztvevők, hogy a visszautasítás háttérében nemi okok állnának. Ez alapján a *H1a* hipotézisem teljesülni látszik, ugyanakkor érdekesnek láttam a többi változót is bevonni az analízisbe, hogy pontosabb képet kaphassunk.



2. ábra: A feltétel nemi oktulajdonításra gyakorolt hatása

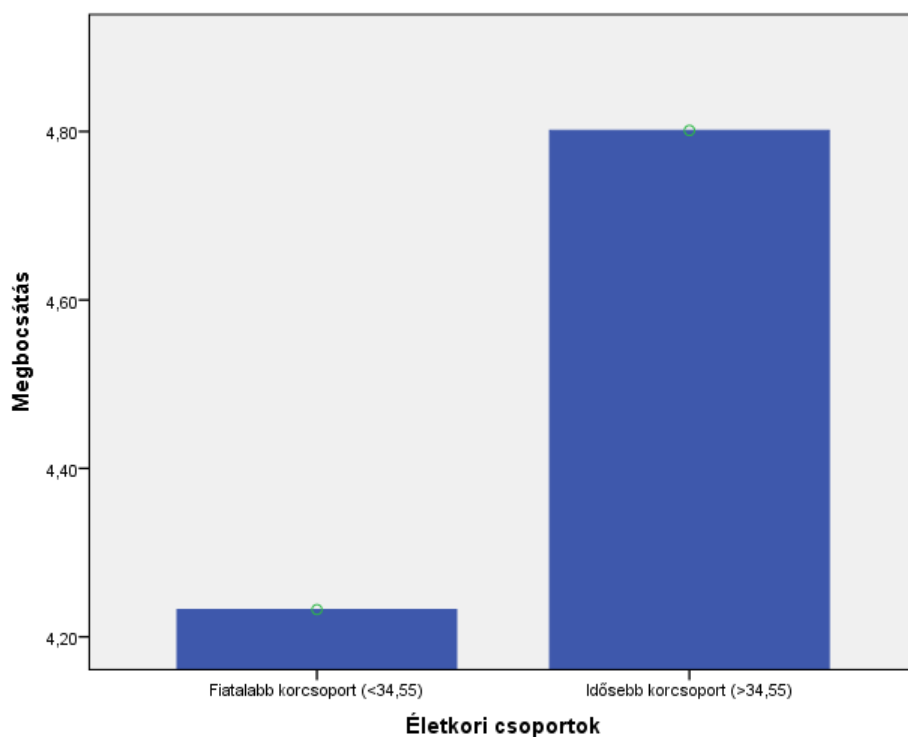
Az analízisben továbblépve, az oktulajdonításra vonatkozó hipotéziseket kovarianciaanalízissel vizsgáltam, amelyben független változóként a feltétel, vagyis a bocsánatkérés módja szolgált, kovariáló változóként pedig az elutasítás iránti érzékenységet, illetve a jóindulatú és ellenséges szexizmus mértékeit használtam. Ebben az esetben az oktulajdonításra egyedül az ellenséges szexizmus mutatott szignifikáns főhatást ($F_{\text{ELLENÉGES SZ.}} [1, 168] = 8,61; p = 0,004$): vagyis az ellenséges szexizmus szintjének emelkedésével egyre inkább tulajdonítják az elutasítást nemi alapon történt diszkriminációnak.

A jóindulatú szexizmus és a nemi alapú oktatáson között az előbbivel ellentétben, azaz negatív, bár a tendenciaszintet éppen csak meghaladó összefüggés azonosítható ($F_{\text{JÓINDULATÚ SZ. [1, 168]} = 2,47; p = 0,12$). Vagyis azok a nők, akik a férfiakkal szemben jóindulatú szexista attitűdöket tartanak, kevésbé gondolták úgy, hogy a vezetőtől érkező visszautasítás hátterében a főszereplő neme állna.

A kovarianciaanalízis eredményeként azt láthatjuk, hogy a többi változó bevonásával a feltétel, azaz hogy mire hivatkozva kér a vezető bocsánatot, elveszti szignifikáns hatását.

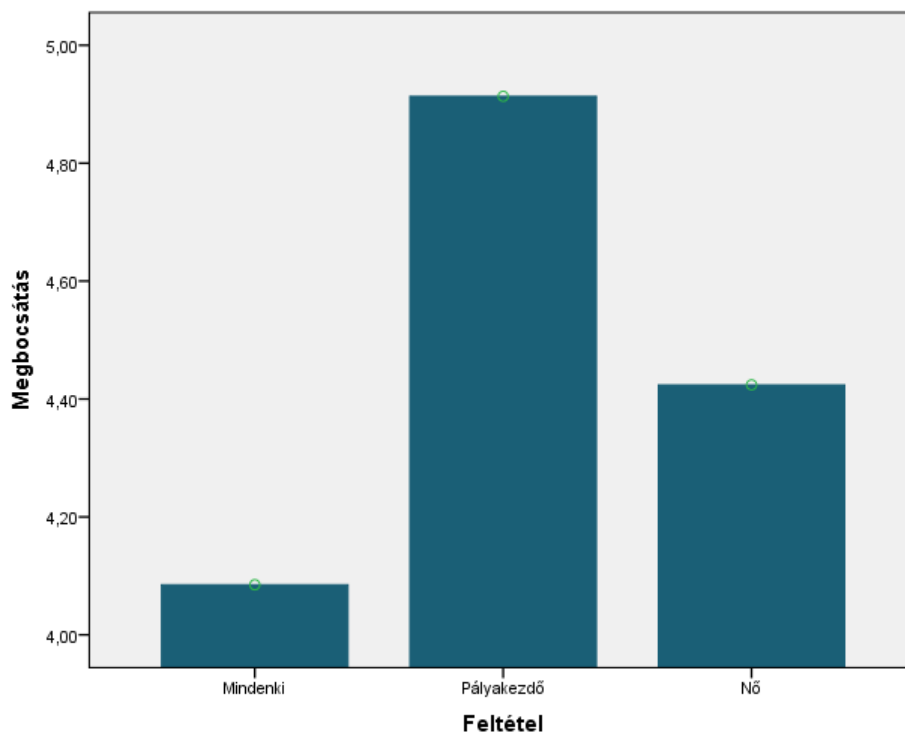
4. A bocsánatkérés módjának, a nemi alapú elutasítás iránti érzékenységnek, a szexizmusnak és az oktatásnak a hatása a megbocsátásra

Ebben az esetben is megvizsgáltam, hogy van-e szignifikáns különbség a két életkori csoport között a megbocsátás tekintetében, továbbá azt is, hogy a feltételnek van-e valamilyen szignifikáns hatása a megbocsátás mértékére. A vizsgálat eredményeként azt kaptam, hogy az idősebb és a fiatalabb korcsoport között valóban van különbség abban, hogy mennyire hajlandóak megbocsátani ($t = 3,51; p = 0,01$). A 3. számú ábra alapján is jól látható, hogy az idősebb korcsoport nagyobb mértékben hajlandó megbocsátani, mint a fiatalabbak.



3. ábra: Az életkori csoportok megbocsátás terén jelentkező különbségei

A feltétel, vagyis a bocsánatkérés módja pedig szintén szignifikáns hatással van arra, hogy a vizsgálati személyek mennyire lennének hajlandóak megbocsátani a főszereplő helyében ($F_{\text{FELTÉTEL}} [2, 178] = 8,56; p = 0,00$). Ha kizárólag a bocsánatkérés módját vesszük figyelembe, akkor az elutasított személy pályakezdő mivoltára való hivatkozás van a legkedvezőbb hatással, míg a második leghatásosabb, meglepő módon a sértett fél nemi hovatartozásának említése, míg az egyenlő bánásmód elvére való hivatkozás bizonyul a legkevésbé hatékonynak, és ezt a 4. számú ábra is jól szemlélteti:



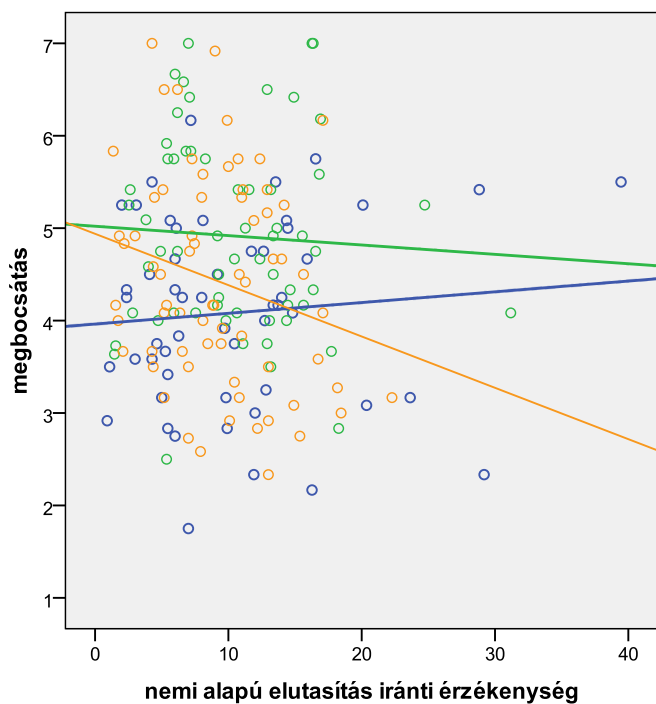
4. ábra: A feltétel megbocsátásra gyakorolt hatása

Feltehetőleg a többi változó analízisbe való bevonása árnyalja a képet, és a feltétel önálló hatása igen nagy valószínűséggel eltűnik. A megbocsátással kapcsolatos feltételezéseimet az előzőekhez hasonlóan kovarianciaanalízis segítségével vizsgáltam, de az analízisbe itt már kovariáló változóként az előzőekben vizsgált oktulajdonítást is bevontam.

A megbocsátásra szignifikáns főhatást gyakorol az ellenséges szexizmus ($F_{\text{ELLENSÉGES SZ.}} [1, 167] = 5,62; p = 0,02$), illetve a nemi alapú oktulajdonítás mértéke ($F_{\text{OKTULAJDONÍTÁS}} [1, 167] = 10,51; p = 0,001$). Minél inkább vallottak a résztvevők ellenséges szexista attitűdöket, és minél inkább vélték úgy, hogy az elutasítás háttérében nemi alapú megkülönböztetés áll, annál kevésbé hajlandóak megbocsátani.

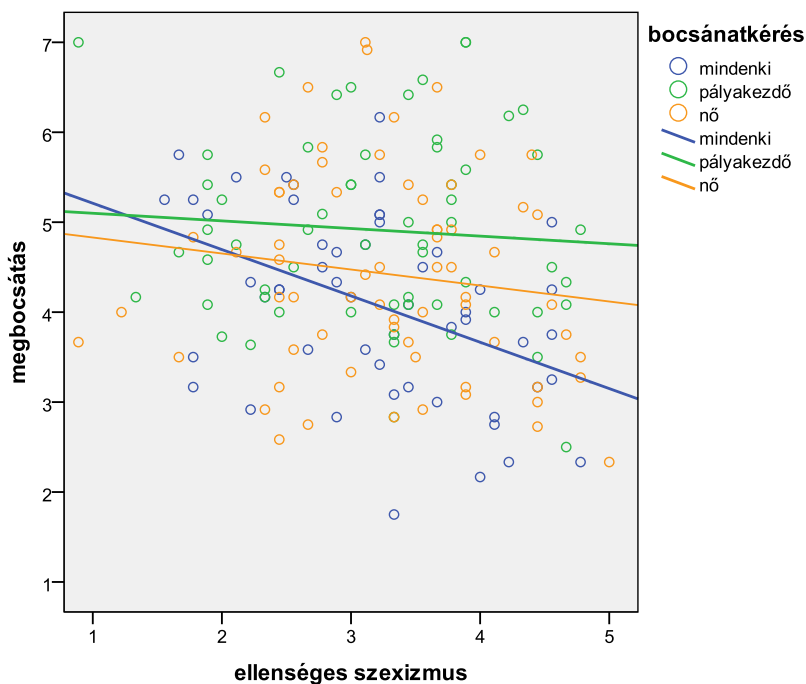
A bocsánatkérés módjának és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenységnak interaktív hatása van a megbocsátásara ($F_{\text{BOCSÁNATKÉRÉS} \times \text{ÉRZÉKENYSÉG}} [2, 167] = 3,30; p = 0,04$).

Ugyancsak interaktív hatását látjuk a bocsánatkérés és az ellenséges szexizmus változóinak ($F_{\text{BOCSÁNKÉRÉS} \times \text{ELLENSÉGES SZ.}} [2, 167] = 3,83; p = 0,02$). Ezeket az interaktív hatásokat az 5. és 6. ábrák szemléltetik.



5. ábra

Az elutasítás iránti érzékenység hatása
a megbocsátásra



6. ábra

Az ellenséges szexizmus hatása
a megbocsátásra

A bocsánatkérés és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység interaktív hatása abban áll, hogy az elutasítás iránti érzékenység növekedésével a megbocsátás szintje jelentősen csökken, ha a bocsánatkérés nemi alapú („nő” feltétel). Ezt az összefüggést szemlélteti az 5. ábra.

Az ellenséges szexizmus esetében azonban azt látjuk, hogy a megbocsátási hajlandóságot az esélyek nemektől és tapasztalattól független, egyenlő megadására hivatkozó bocsánatkérés befolyásolja (6. ábra). A bocsánatkérésnek ez utóbbi feltétele mellett a szexista nézetekkel bíró nők megbocsátási hajlandósága alacsony. A tapasztalatokra hivatkozó bocsánatkérés úgy tűnik, hogy nem befolyásolja jelentősen a megbocsátási hajlandóság mértékét.

VI. Diskusszió

A kutatásom megvitatását a legfontosabb eredmények rövid összefoglalásával kezdeném. A nemi oktulajdonítással kapcsolatos hipotézisek (*H1a-c*) közül csak a *H1c* feltevése bizonyult igaznak, miszerint a férfiakkal szembeni ellenséges szexista attitűdök elfogadása esetén a kísérleti személyek nagyobb valószínűséggel gondolták úgy, hogy az elutasítás háttérében nemi diszkrimináció áll. Ez az eredmény egyrészt összhangban van az ellenséges szexista attitűdöket vizsgáló állítások tartalmával, valamint a férfiakkal szemben ellenséges szexista nézeteket valló nőknek azzal az elképzelésével, miszerint a férfiak nagyobb hatalmukat kihasználva, mindent megtesznek azért, hogy megőrizték a nőkkel szembeni magasabb pozíciójukat. Továbbá ez az eredmény Feather és Boeckmann (2007) azzal a megfigyelésével is párhuzamba állítható, mely szerint a férfiakkal szembeni ellenségességgel jellemezhető nők inkább látják úgy, hogy a férfiak előnyösebb helyzetben vannak, valamint inkább vélik úgy, hogy a nemek között fennálló egyenlőtlenségekért a férfiak a hibásak.

Ugyanakkor nem találtam a nemi okra hivatkozó bocsánatkérésnek (*H1a*), sem pedig a nemi alapú elutasítás iránti érzékenységre (*H1b*) szignifikáns, nemi oktulajdonításra gyakorolt hatását, továbbá interaktív hatásokról sem lehet beszámolni. Bár amikor a feltétel, vagyis a bocsánatkérés módjának hatását önmagában vizsgáltuk, azt tapasztalhattuk, hogy annak szignifikáns hatása van a nemi oktulajdonításra, azonban ez az összefüggés a többi változó bevonásával eltűnt. Ugyanakkor megfigyelhettük, hogy a *H1a* hipotézisnek megfelelő tendencia megjelent, vagyis a nemi okra való hivatkozás esetében értelmezték leginkább ezt a helyzetet nemi alapú diszkriminációként. Bár ez az eredmény nem tekinthető szignifikánsnak, ennek ellenére mégis összhangban van Eaton és munkatársai (2007) által leírtakkal, mely szerint a bocsánatkérésben nyújtott információk befolyásolhatják azt, hogy a sértett fél miként is értékeli azt az adott helyzetet. Továbbá erre az eredményre magyarázatként hozhatjuk Risen és Gilovich (2007) felvetését is, mely szerint a bocsánatkérésben megjelenő információk gyakran a sértés olyan aspektusaira hívják fel a figyelmet, ami a sértett félnek alapvetően fel sem tűnt. Tehát lehetséges, hogy a nemi okokra való hivatkozás tudatosította leginkább a személyekben azt, hogy itt egy nemi alapú diszkriminációról volt szó.

Mindezek alapján úgy tűnik, hogy a szexista nézeteknek, de különösen az ellenséges szexista attitűdöknek van kifejezettebb hatása arra, hogy ezt az elutasítási helyzetet miként értelmezik a résztvevők.

A megbocsátási szándékkal kapcsolatos hipotézisek (*H2a-d*) közül igazolódott az a feltevés, mely szerint a nemi alapú oktatáshoz való hozzájárulásnak (*H2a*) és az ellenséges szexizmusnak (*H2d*) egyaránt negatív hatása van a megbocsátásra. Ha az egyén nemi okoknak tulajdonítja az elutasítást, akkor ezt a sértést szándékosnak és jelentősnek ítéli, amely egyértelműen nehezíti a megbocsátást, mint ahogy erre Fehr és munkatársai (2010) is felhívták a figyelmet. Másrészt napjaink társadalmában már egyre nehezebben elfogadható a nemi alapon történő diszkrimináció, hiszen már törvények, intézkedések szintjén is jelen van ennek az elítélése.

Az ellenséges szexizmus, már a nemi alapú oktatással is kapcsolatot mutatott: minél inkább vall valaki ellenséges szexista nézeteket a férfiakkal szemben, annál valószínűbben tulajdonítja ezt az elutasítási helyzetet nemi alapú megkülönböztetésnek, és minél inkább nemi okokat feltételez a résztvevő a háttérben, annál kevésbé hajlandó megbocsátani. Ugyanakkor az ellenséges szexizmus közvetlenül is hat a megbocsátási szándékra, hiszen már Feather és Boeckmann (2007) is leírta, hogy a férfiakkal szembeni ellenséges szexista attitűdöket nagyobb mértékben támogató nők jobban nehezteltek a férfiakra, ha egy férfi nyerte el az előléptetést egy nővel szemben. A kutatásomban egy ehhez nagymértékben hasonló helyzet jelent meg, és mivel itt nemcsak a nyertes fél, hanem még a nemi egyenlőtlenség okozója is egy férfi, elég nagymértékű neheztelés jelentkezik a férfiakkal szemben, ami egyértelműen nehezíti az elkövetőnek való megbocsátást.

Úgy tűnik, hogy a bocsánatkérés módja (*H2b*) és az elutasítás iránti érzékenység (*H2c*) önmagában itt sem fejt ki szignifikáns hatást a megbocsátásra. Ugyanakkor, ha a többi változó figyelembe vétele nélkül vizsgáltam a feltétel megbocsátásra gyakorolt hatását, akkor azt láthattuk, hogy annak szignifikáns hatása van: a pályakezdő státuszra való hivatkozás esetén volt a legnagyobb a megbocsátás, majd ezt meglepő módon a női feltétel követte, és a legkevésbé hatékony bocsánatkérési formulának ezek alapján a mindenki egyenlő esélyeire való hivatkozás bizonyult. Ezek az eredmények önmagukban azonban nem értelmezhetőek, hiszen már Fehr és Gelfand (2010) is felhívta arra a figyelmet, hogy általában azok a leghatékonyabb bocsánatkérések, amelyek a számunkra lényeges, a szelfkonstrukciónk szempontjából fontos dolgokra hivatkoznak, tehát nem hagyhatjuk figyelmen kívül az egyéni jellemzőket. Ezt tükrözik azok a szignifikáns interaktív hatások is, amiket a bocsánatkérés módja és az elutasítás iránti érzékenység, illetve a bocsánatkérés és az ellenséges szexizmus között találtunk. Az eredmények alapján azt mondhatjuk, hogy az ellenséges szexista attitűdöket vallók és az elutasítás iránt érzékeny személyek ellentétesen reagálnak az általános („mindenkinek egyenlő esély jár”) bocsánatkérési feltételben, és más intenzitású reakciókat mutatnak a „nő” feltételben. Az elutasítás iránti érzékenység esetében azt láthatjuk, hogy

minél inkább érzékeny valaki az ilyen helyzetekkel szemben, annál kevésbé hajlandó megbocsátani, ha nemre hivatkozva kérnek tőle bocsánatot, míg ha a mindenkinek egyenlő esélyek megadására hívják fel a figyelmet, akkor inkább hajlanak arra, hogy megbocsássanak az elkövetőnek. Az ellenséges szexizmus esetében ezzel ellentétes hatás figyelhető meg: minél inkább támogatja valaki a férfiakkal szembeni ellenséges szexista attitűdöket, annál kevésbé hajlandó megbocsátani abban az esetben, ha a bocsánatkérésben a mindenkit egyformán megillető jogokat emlegetik. A nemi okokra hivatkozó bocsánatkérés esetében, a férfiakkal szembeni szexista nézetek támogatottságának növekedésével párhuzamosan csökken a megbocsátási hajlandóság is, de ebben a feltételben még mindig inkább hajlandóak megbocsátani a főnök vétkét, mint amikor az, az egyenlőség elvére hivatkozva kér bocsánatot. Ennek az érdekes összefüggésnek a magyarázatára is azt hozhatjuk fel, amit Eaton és munkatársai (2007) felvetettek, vagyis hogy a bocsánatkérésben megjelenő információ befolyásolja a helyzet értelmezését, és ezen keresztül a megbocsátási hajlandóságot is. Feltehetőleg a bocsánatkérésben megjelenő információt az elutasítással szemben érzékeny személyek, és az ellenséges szexista attitűdöket vallók másként értelmezik. Mint ahogy azt az eredmények is mutatják, a férfiakkal szemben ellenséges szexista nézeteket vallók inkább értelmezik ezt a helyzetet nemi alapú diszkriminációként, így abban az esetben, amikor a mindenkit egyformán megillető jogokra hivatkozva kérnek tőlük bocsánatot, akkor úgy érzékelhetik, hogy a meggyőződésükkel ellentétes információt kapnak az elutasítás okával kapcsolatban, és emiatt a bocsánatkérést őszintétlennek láthatják. Mivel ők inkább feltételeznek az elutasítás hátterébe nemi okokat, így a sértést szándékosabbnak láthatják, ilyen helyzetekben pedig a bocsánatkérés visszafelé sülni kezd (Struthers és mtsai., 2008).

Az elutasításra érzékenyek a „nő” feltételben azért viselkedhetnek másképp, mert pont arról nyernek megerősítést, amire érzékenyek, és amit szeretnének elkerülni. Ha szembesülnek azzal, hogy félelmük nem volt alaptalan, akkor ez ahhoz vezethet, hogy nem bocsátják meg ezt a helyzetet. Megbocsátóbbak azonban akkor, ha az elutasító fél bocsánatkérése a legkevésbé diszkriminatív.

Fontosnak tartom megemlíteni a vizsgált változók között megfigyelt összefüggéseket. Megjelent egy pozitív, bár mérsékelt erősségű összefüggés az ellenséges és jóindulatú szexista attitűdök között. Ez az eredmény összhangban van több nemzetközi és hazai vizsgálat eredményével is (Glick és mtsai, 2004; Nguyen és mtsai, 2003–2004; Szabó, 2008). Fontos megjegyezni, hogy ebben a kutatásban én a férfiakkal szembeni ambivalens szexizmus (AMI) skála teljes, 20 itemet tartalmazó változatát alkalmaztam, annak ellenére, hogy a korábbi kutatások a tapasztalataik alapján, a skála bizonyos itemeit kihagyták az analízisből, vagy

nem is szerepeltették a kérdőívükben (pl. Nguyen és mtsai, 2003–2004; Szabó, 2008). Jelen esetben a skála megbízhatósági mutatói csak egy elem törlését tették szükségessé. A korábbi tapasztalatok és a jelen eredmények között jelentkező különbség hátterében feltehetőleg a kutatások között eltelt idő, és az ez alatt a szexizmusról való gondolkodásban bekövetkező változások állhatnak.

Megfigyelhető továbbá egy nem túl erős, de szignifikáns pozitív kapcsolat a férfiakkal szembeni ellenséges szexizmus és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység között. Ez a pozitív együttjárás, kiegészítve a két konstruktumnak a megbocsátásra gyakorolt eltérő interaktív hatásaival, fontos kiindulópontként szolgálhat a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység alaposabb megismeréséhez és megértéséhez. Ebben a két konstruktumban közös pont lehet az, hogy mindkettőben megjelenik a nemi alapú diszkriminációnak az elővételezése, elvárása.

Figyelembe véve ennek a két tényezőnek a pozitív összefüggését, érdekes kérdésként jelenik meg, hogy miért is fejtenek ki ellentétes hatást a megbocsátásra. Ennek a kettőségnek a hátterében lehetséges, hogy a két konstruktum sokkal mélyebben gyökerező szétartása áll. Ebben a kutatásban ezt a két konstruktumot, mint egyéni jellemzőket kezeltük. A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység, mint kognitív-affektív folyamatként előálló szenzitivitás, jellemzően egyéni jellegzetesség, a szexizmus – bár beágyazható a nemekkel kapcsolatos attitűdök rendszerébe, így egyéni – mindazonáltal sokkal inkább attitűdinális szint is, amelynek ideológiai tartalma miatt csoportközi, társadalmi szintű vetülete is van (pl. Szabó, 2008). Ez az alapvető különbség könnyen megnyilvánulhat a fenti kontraszthatásban.

VII. Összefoglalás

A kutatásom alapvető célja annak a felderítése volt, hogy az olyan egyénen belüli tényezők, mint a szexizmus és a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység hogyan hatnak egy elutasítási helyzet értelmezésére, továbbá, hogy az oktulajdonítás és az elutasítást követően megjelenő bocsánatkérés miként hatnak a megbocsátási hajlandóságra.

A vizsgálat eredményeit röviden összefoglalva azt állapíthatjuk meg, hogy a szexizmus, elsősorban az ellenséges szexista nézetek támogatása valószínűsíti a helyzet nemi alapú diszkriminációként való értelmezését, továbbá kisebb mértékű megbocsátást eredményez. Emellett az ellenséges szexizmus mértéke a bocsánatkérés módjának megbocsátásra gyakorolt hatását is befolyásolja: ha az elutasító a mindenkinek járó egyenlő esélyekre hivatkozva kér bocsánatot, akkor az ellenséges szexista nézeteket valló nők kevésbé hajlandóak megbocsátani.

A nemi alapú elutasítás iránti érzékenység nem fejtett ki olyan jelentős önálló hatásokat, mértéke szintén a bocsánatkérés módjának hatását befolyásolja: az elutasítás iránt érzékeny személyek abban az esetben hajlandóak a legkevésbé megbocsátani, ha a nőknek járó esélyeket kiemelve kérnek tőlük bocsánatot, míg az általános egyenlőségre hivatkozó bocsánatkérésre jobban reagálnak.

Ezek mellett, a jelen kutatás eredményei, jó kiindulási pontként szolgálhatnak, tekintve a nemi alapú elutasítás iránti érzékenység nem túl tág szakirodalmát, ennek a konstruktumnak az alaposabb megismeréséhez és megértéséhez, valamint ezek az eredmények hozzájárulhatnak a szexizmus és megbocsátással kapcsolatos ismereteink további árnyalásához.

VIII. Korlátok és gyakorlati implikációk

Természetesen ennek a kutatásnak is vannak korlátai. A vizsgálat kontextusaként a munkahelyt választottam, aminek vannak előnyei, de hátrányai is. Az életünknek egy fontos, ugyanakkor viszonylag kis szeletét jelenti a munkahely, és emellett számos helyzetben megjelenhet és meg is jelenik a másoktól érkező elutasítás, ami megbocsátást igényel. Ennek megfelelően a validitás növelése érdekében érdemes lenne, számos, más szituációra kiterjeszteni ezeknek az összefüggéseknek a vizsgálatát. Nemcsak a szituációk, hanem a vizsgálatra használt módszerek körét is érdemes lenne kitágítani. Egy kérdőíves vizsgálatban a személyeknek megvan a lehetőségük arra, hogy a felvetett helyzetet egyfajta távolságtartással, kisebb beleéléssel kezeljék, míg egy szituációs helyzetben, amikor például

ők magukat éri az elutasítás valamilyen formája, ennek a lehetősége sokkal kisebb. Tehát mindenképpen érdemes lenne a továbbiakban teret engedni a megbocsátás viselkedéses szintű vizsgálatainak.

A vizsgálattal kapcsolatban kritikaként felmerülhet a minta kiegyensúlyozatlansága az életkor tekintetében. Érdemes lenne a továbbiakban egy életkor szempontjából egységesebb mintán vizsgálni, hogy az életkor esetleges módosító, befolyásoló hatásai is egyértelműen vizsgálhatóvá váljanak.

A vizsgálatom eredményeinek, a megemlített korlátai ellenére, számos gyakorlati implikációja van. A mindennapokban, mint ahogyan azt már a dolgozatomban többször is említettem, gyakran kell elszenvednünk negatív visszajelzéseket másoktól. Bár lehetséges, hogy ezek a negatív interakciók horderejüket tekintve nem túl jelentősek, de az általuk keltett kellemetlen érzések, főleg a helyzet rendezésére tett kísérletek hiányában, hosszú időn keresztül megmaradhatnak, sőt meg is növekedhetnek. A kutatás eredményei egyértelműen azt mutatják, megerősítve Fehr és Gelfand (2010) korábbi felvetését, hogy a bocsánatkérés hatásosságát nagymértékben meghatározza az, hogy mennyire illeszkedett a sértett fél személyiségéhez. A vizsgálatban a munkahely jelent meg, mint alapvető kontextus, és ott is elég gyakori jelenség az, hogy kollegáink, vagy akár a főnökünk kihagy minket valamiből, ugyanakkor fontos, hogy ezeket a nézeteltéréseket, a hatékony munkavégzés érdekében, minél eredményesebben rendezni tudjuk. Természetesen ilyen körülmények között ritkán van lehetőség arra, hogy a másik fél személyiségét olyan mélyen megvizsgáljuk, tanulmányozzuk, hogy a meglévő finom különbségeket is figyelembe tudjuk venni, amikor a vele való kapcsolatunkat, egy bocsánatkérés útján rendezni próbáljuk. Ugyanakkor az itt kapott eredményeink alapján általános tanácsként megfogalmazhatjuk, hogy ha már megtörtént a sértés, akkor a bocsánatkérés során érdemes tartózkodni a diszkriminatívként értelmezhető kifejezések, megjegyzések használatától. Érdemes lehet a szervezeti- és vezetői képzésekben, a konfliktusok kezelési hatékonyságát növelő tréningek során hangsúlyt fektetni a személyek között meglévő különbségek figyelembe vételére.

IX. Irodalomjegyzék

- AYDUK, Ö., GYURAK, A. AND LUERSEN, A. (2008): Individual differences in the rejection-aggression link in the hot sauce paradigm: The case of Rejection Sensitivity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 775-782.
- BARRETO, M., ELLEMERS, N. (2005): The Perils of Political Correctness: Men's and Women's Responses to Old-Fashioned and Modern Sexist Views. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 75-88.
- BENSON, P.L., VINCENT, S. (1980): Development and Validation of the Sexist Attitudes Toward Women Scale (SATWS). *Psychology of Women Quarterly*, 5(2), 276-291.
- DEEGAN, M. J. (1985): Multiple minority groups: A case study of physically disabled women. In: Deegan, M. J., Brooks, N. A. (eds.): *Women and disability: The double handicap*. Transaction Books, Oxford. 37-55.
- DEWALL, C. N., BAUMEISTER, R. F. (2006): Alone but feeling no pain: Effects of social exclusion on physical pain tolerance and pain threshold, affective forecasting, and interpersonal empathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 1-15.
- DOWNEY, G., FELDMAN, S.I. (1996): Implications for Rejection Sensitivity for Intimate Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(6), 1327-1343.
- EATON, J., STRUTHERS, C. W., SHOMRONY, A., SANTELLI, A. G. (2007): When apologies fail: The moderating effect of implicit and explicit self-esteem on apology and forgiveness. *Self and Identity*, 6(2-3), 209-222.
- FEATHER, N.T., BOECKMANN, R.J. (2007): Beliefs About Gender Discrimination in the Workplace in the Context of Affirmative Action: Effects of Gender and Ambivalent Attitudes in an Australian Sample. *Sex Roles*, 57(1-2), 31-42.
- FEHR, R., GELFAND, M.J. (2010): When apologies work: How matching apology components to victims' self-construals facilitates forgiveness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(1), 37-50.
- FEHR, R., GELFAND, M.J., NAG, M. (2010): The Road to Forgiveness: A Meta-Analytic Synthesis of Its Situational and Dispositional Correlates. *Psychological Bulletin*, 136(5), 894-914.
- FERNANDEZ, M.L., CASTRO, Y.R., LORENZO, M.G. (2004): Evolution of Hostile Sexism and Benevolent Sexism in a Spanish Sample. *Social Indicators Research*, 66(3), 197-211.
- FINCHAM, F.D., JACKSON, H., BEACH, S.R.H. (2005): Transgression Severity and Forgiveness: Different Moderators for Objective and Subjective Severity. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(6), 860-875.
- GLICK, P., FISKE, S.T. (1996): The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

- GLICK, P., FISKE, S.T. (1999): The Ambivalence Toward Men Inventory. Differentiating Hostile and Benevolent Beliefs About Men. *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 519-536.
- GLICK, P., FISKE, S.T. (2001): An Ambivalent Alliance. Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.
- GLICK, P., LAMEIRAS, M., CASTRO, Y.R. (2002): Education and Catholic Religiosity as Predictors of Hostile and Benevolent Sexism Toward Women and Men. *Sex Roles*, 47(9/10), 433-441.
- GLICK, P., LAMEIRAS, M., FISKE, S. T., ECKES, T., MASSER, B., VOLPATO, C., MANGANELLI, A. M., PEK, J. C., HUANG, L. L., SAKALLI-UGURLU, N., CASTRO, Y. R., PEREIRA, M. L., WILLEMSSEN, T. M., BRUNNER, A., SIX-MATERNA, I., WELLS, R. (2004): Bad but bold: Ambivalent attitudes toward men predict gender inequality in 16 nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(5), 713-728.
- HARELI, S., EISIKOVITS, Z. (2006): The Role of Communicating Social Emotions Accompanying Apologies in Forgiveness. *Motivation and Emotion*, 30(3), 189-197.
- INMAN, M. L., BARON, R. S. (1996): Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 727-739.
- JACKSON, M.H. (2002): The Role of Rejection Sensitivity, Attachment, and Attributions in Forgiveness of Romantic Partners.
Forrás: <http://atheneum.libs.uga.edu/handle/10724/5815>.
- KOUTSOS, P., WERTHEIM, E.H., KORNBLUM, J. (2008): Paths to interpersonal forgiveness: The roles of personality, disposition to forgive and contextual factors in predicting forgiveness following a specific offence. *Personality and Individual Differences*, 44(2), 337-348.
- LEARY, M. R. (2001): Toward a conceptualization of interpersonal rejection. In: Leary, M. R. (ed.): *Interpersonal Rejection*. Oxford University Press, New York. 3-20.
- LEVIN, S., SINCLAIR, S., VENIEGAS, R.C., TAYLOR, P.L. (2002): Perceived Discrimination in the Context of Multiple Group Membership. *Psychological Science*, 13(6), 557-560.
- LONDON, B., DOWNEY, G., BONICA, C., PALTIN, I. (2007): Social Causes and Consequences of Rejection Sensitivity. *Journal of Research on Adolescence*, 17(3), 481-506.
- LONDON, B., DOWNEY, G., ROMERO-CANYAS, R., RATTAN, A., TYSON, D. (2012): Gender-Based Rejection Sensitivity and Academic Self-Silencing in Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 961-979.
- MAJOR, B., O'BRIEN, L. T. (2005): The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, 56, 393-421.
- MAJOR, B., QUINTON, W. J., SCHMADER, T. (2003): Attributions to discrimination and self-esteem: Impact of group identification and situational ambiguity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(3), 220-231.

- MAJOR, B., SCHMADER, T. (2001): Legitimacy and The Construal of Social Disadvantage. In: Jost, J., Major, B. (eds.): *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice and Intergroup Relations*. Cambridge University Press, Cambridge. 176-204
- MCCOLLOUGH, M.E. (2001): Forgiveness: Who Does It and How Do They Do It? *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 194-197.
- MCCULLOUGH, M.E., & VAN OYEN WITVLIET, C. (2001): The psychology of forgiveness. In: Snyder, C.R. (ed.): *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, New York. 446-458
- MENDOZA-DENTON, R., DOWNEY, G., PURDIE, V.J., DAVIS, A., PIETRZAK, J. (2002): Sensitivity to Status-Based Rejection: Implications for African American Students' College Experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 896-918.
- MENDOZA-DENTON, R., SHAW-TAYLOR, L., CHEN, S., CHANG, E. (2009): Ironic effects of explicit gender prejudice on women's test performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(1), 275-278.
- MILLER, A.J., WORTHINGTON, E.L.JR., MCDANIEL, M.A. (2008): Gender and Forgiveness: A Meta-Analytic Review and Research Agenda. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(8), 843-876.
- MILLER, D.T. (2001): Disrespect and The Experience of Injustice. *Annual Review of Psychology*, 52, 527-553.
- MORRISON, A. M., VON GLINOW, M. A. (1990): Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208.
- MORRISON, M.A., MORRISON, T.G., POPE, G.A., ZUMBO, B.D. (1999): An Investigation of Measures of Modern and Old-Fashioned Sexism. *Social Indicators Research*, 48(1), 39-50.
- NGUYEN, L. L. A., KOVÁCS, M., FRIEZE, I. H. (2003-2004): Values and ambivalence towards men and women: A study in Hungary and the United States. *Applied Psychology in Hungary (Alkalmazott Pszichológia – angol nyelvű különszám)*, 5-6, 5-21.
- NGUYEN, L.L.A. (2005): Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 60(1-2), 111-134.
- O'BRIEN, L. T., KINIAS, Z., MAJOR, B. (2008): How status and stereotypes impact attributions to discrimination: The stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(2), 405-412.
- PINEL, E.C. (1999): Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*. 76(1), 114-128.
- RICHMAN, L.S., LEARY, M.R. (2009): Reactions to Discrimination, Stigmatization, Ostracism and Other Forms of Interpersonal Rejection: A Multilevel Model. *Psychological Review*, 116(2), 365-383.

- RISEN, J. L., GILOVICH, T. (2007): Target and observer differences in the acceptance of questionable apologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 418-433.
- RODIN, M. J., PRICE, J. M., BRYSON, J. B., SANCHEZ, F. J. (1990): Asymmetry in prejudice attribution. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26(6), 481-504.
- ROMERO-CANYAS, R., DOWNEY, G., REDDY, K.S., RODRIGUEZ, S., CAVANAUGH, T.J., PELAYO, R. (2010): Paying To Belong: When Does Rejection Trigger Ingratiation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 802-823.
- RYE, M. S., LOIACONO, D. M., FOLCK, C. D., OLSZEWSKI, B. T., HEIM, T. A., MADIA, B. P. (2001): Evaluation of the psychometric properties of two forgiveness scales. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 20(3), 260-277.
- SCHER, S.J., DARLEY, J.M. (1997): How Effective Are the Things People Say to Apologize? Effects of the Realization of the Apology Speech Act. *Journal of Psycholinguistic Research*, 26(1), 127-140.
- STRUTHERS, C.W., EATON, J., SANTELLI, A.G., UCHIYAMA, M., SHRIVANI, N. (2008): The effects of attributions of intent and apology on forgiveness: When saying sorry may not help the story. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(4), 983-992.
- SWIM, J.K., COHEN, L.L. (1997): Overt, Covert, and Subtle Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 103-118.
- SZABÓ M. (2008): *A társadalmi nemekkel kapcsolatos dinamikus nézetrendszerek szociálpszichológiai vizsgálata: Ideológiák és sztereotípiák, nemi tipizáltság és társas identitás*. Doktori értekezés, ELTE, Budapest.
- SZONDY, M. (2006): A megbocsátás pszichológiája: kialakulása, hatásai és fejlesztése. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(1), 15-34.
- TROPP, L.R., WRIGHT, S.C. (2001): Ingroup Identification as the Inclusion of Ingroup in the Self. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 585-600.
- TWENGE, J. M., BAUMEISTER, R. F., DEWALL, C. N., CIARROCCO, N. J., BARTELS, J. M. (2007): Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 56-66.
- WILLIAMS, K.D., CHEUNG, C.K.T., CHOI, W. (2000): Cyberostracism: Effects of Being Ignored Over the Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 748-762.

X. Mellékletek

1. sz. melléklet: A kérdőívben használt munkahelyi szituáció (szögletes zárójelben a bocsánatkérés három különböző formájával)

A következőkben egy munkahelyi szituációt olvashat. Arra kérem, hogy képzelje bele magát az egyik szereplő, Ágnes helyébe.

Ágnes egy kis újság szerkesztőségében dolgozik, mint pályakezdő újságíró. Néhány héttel ezelőtt Ágnes főnöke pályázatot hirdetett meg egy új rovat indítására vonatkozóan. Ágnes úgy érezte, hogy ez egy kiváló lehetőség képességeinek bizonyítására, ezért úgy döntött, hogy ő is benyújtja pályázatát a felhívásra. Rengeteget dolgozott a tervezetén, és úgy érezte, hogy nagyon jól sikerült neki.

Mivel ez egy viszonylag kis szerkesztőség, így mindösszesen csak két pályázat érkezett a felhívásra: Ágnesé és egy kollégájáé, Gáboré. A pályázatokat egy, az újság tulajdonosai által felállított bizottság értékelte, de végső soron a döntést Ágnes és Gábor főnöke, Péter hozta meg.

Péter úgy döntött, hogy Gábor tervezetét választja, annak ellenére, hogy a két pályázat minőségét tekintve nem tért el különösebben egymástól. Néhány nappal később Ágnes összefutott az irodában az egyik ismerősével, aki azt hallotta az értékelő bizottság egy tagjától, hogy bár Gábor pályázata hiányos volt (elfelejtett egy fontos papírt csatolni), és ráadásul még késve is érkezett be, ennek ellenére Péter mégis mellette döntött. Miután ez a hír kitudódott az irodában, Ágnes Péter magához hívatta és bocsánatot kért tőle azzal, hogy [*Ágnesnek, mint nőnek egyenlő esélyeket kellett volna biztosítania / Ágnesnek, mint pályakezdőnek egyenlő esélyeket kellett volna biztosítania / mindenkinek ugyanolyan esélyeket kellett volna biztosítania*].

2. sz. melléklet: A nemi alapú oktatáson alapuló méltányosságokhoz kapcsolódó állítások

1. A főnök azért választotta Gábort, mert Gábor egy férfi.
2. A főnök azért utasította el Ágnes pályázatát, mert Ágnes egy nő.
3. A főnök nemi alapon hozta meg a döntését.
4. A főnök azért döntött Gábor mellett, mert egy férfit alkalmasabbnak talál erre a feladatra.
5. Azért nem Ágnes nyerte meg a pályázatát, mert a főnök szerint egy nő nem alkalmas erre a feladatra.

3. sz. melléklet: A megbocsátás skála itemei

1. Haragudnék a főnökömre.
2. Többet nem szeretnék a főnökömmel kapcsolatba kerülni.
3. Elgondolkodnék azon, hogyan vághatnék neki vissza.
4. Jó dolgokat kívánok neki.
5. Arra törekednék, hogy elkerüljem a főnökömet.
6. Gyűlölném őt.
7. Remélem, hogy a későbbiekben mindig méltányosan fognak majd az emberek a főnökömmel bánni.
8. Szeretném, ha a tette miatt rosszul járna.
9. Biztosan sokat gondolnék arra, hogy milyen rosszul bánt velem.

10. Ha legközelebb találkozánk, nyugodt tudnék maradni.
11. Képes lennék arra, hogy az iránta érzett haragomat elengedjem.
12. Sajnálatot éreznék iránta.
13. Megbocsátanék neki.

4. sz. melléklet: Nemi alapú elutasítás iránti érzékenység skála (Gender-Based Rejection Sensitivity Questionnaire, Gender RSQ)

A következőkben olyan helyzeteket olvashat, amelyekkel az emberek a mindennapok során találkozhatnak. Vannak olyan emberek, akik aggódnak ezek miatt, és vannak olyanok is, akik nem. Kérem, képzelje bele magát mindegyik helyzetbe, és karikázza be azt a számot, amelyik leginkább leírja azt, ahogyan abban a helyzetben érezné magát. Az 1-es jelöli azt, amikor egyáltalán nem foglalkoztatná, a 7-es pedig azt, amikor nagyon foglalkoztatná a helyzet.

1. Képzelje el, hogy éppen az egyik óráján vesz részt, amikor a tanára egy különösen bonyolult kérdést tesz fel. Néhányan, köztük Ön is, jelentkeznek, hogy válaszolhassanak a kérdésre.							
Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná, hogy a tanára a neme miatt nem Önt választja?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy a tanár engem szólít fel.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

2. Képzelje el, hogy egy prezentációt kell tartania egy nagyon fontos kurzuson. Miután mindenki befejezte a prezentációját, a tanára bejelenti, hogy a jegyeket a tantermen kívül fogja megmondani.							
Mennyire foglalkoztatná, aggasztaná az, hogy a többiekénél rosszabb jegyet kaphat a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy jó jegyet kapok a prezentációmra.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

3. Képzelje el, hogy ez az első napja az egyik kurzuson, és a diákoknak csoportokat kell alkotni, akik majd közösen dolgoznak a feladatokon ebben a félévben. A legtöbb csoportban már betelt a létszám, kivéve néhányat, amelyekben csak férfiak vannak.							
Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy nem fogadják szívesen az egyik megmaradt csoportban a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy szívesen fogadnak az egyik megmaradt csoportban.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

4. Képzelje el, hogy épp most fejezte be egy cégnél az első körös interjúját, egy jól fizető állásra vonatkozóan. Az interjúztató tájékoztatja Önt, hogy majd akkor közlik a döntésüket, amikor még néhány jelentkező interjúja lezajlik.							
Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy esetleg nem veszik fel a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy felvesznek.	nagyon kicsi					nagy	

	valószínűséggel					valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

5. Képzeld el, hogy most vették fel egy doktori programba. A mentora a programban egy idősebb, férfi professzor. Ma fog először találkozni a mentorával.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy professzor esetleg a neme miatt másként kezeli Önt, mint a többi mentoráltját.	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Nem várnám, hogy másként kezelne, mint a többiek.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

6. Képzeld el, hogy ma van az első munkanapja a szervezetben. Az első napon a vezető összehív egy megbeszélést, hogy bemutassa Önt, mint új munkatársat.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy a többiek esetleg kevesebbet várnak el Öntől a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Nem várnám, hogy a többieknek kisebb elvárásai vannak velem szemben.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

7. Képzeld el, hogy rossz jegyet kapott az egyik matematika dolgozatára, de utána rájön, hogy talán az egyik feladat pontozásában van a hiba. Ezért megkéri a tanárát, hogy nézze át ismét azt a feladatot.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy talán a tanára az Ön neme miatt nem foglalkozik ezzel a kérésével?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy a tanárom foglalkozna a kéréssel.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

8. Képzeld el, hogy már majdnem egy éve dolgozik ugyanabban a pozícióban. Azonban egy vezetői pozíció megüresedett, ezért megkeresi a főnökét az előléptetése ügyében.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy esetleg nem kapja meg az előléptetést a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy megkapom az előléptetést.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

9. Képzeld el, hogy egy nagyon fontos üzleti megbeszélésen vesz részt, ahol a főnöke arra kéri, hogy a részlegének termelékenységét elősegítő ötletekkel álljon elő.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy az ötleteit a neme miatt esetleg nem veszik komolyan?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy az ötleteimet komolyan veszik.	nagyon kicsi valószínűséggel					nagy valószínűséggel	
	1	2	3	4	5	6	7

10. Képzeld el, hogy egy biztosítási ügynökségnél dolgozik, és a főnöke, ill. néhány másik férfi kollégája munka után elmennek meginni valamit egy bárba.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy a főnöke, ill. a kollégái esetleg nem hívják el Önt is a bárba a neme miatt?	egyáltalán nem foglalkoztatna					nagyon foglalkoztatna	
	1	2	3	4	5	6	7
Azt várnám, hogy a kollégáim elhívják a bárba	nagyon kicsi					nagy	

munka után.	valószínűséggel							valószínűséggel
	1	2	3	4	5	6	7	

11. Képzeld el, hogy az egyik tanára kijelölte Önt és a csoporttársait, hogy közösen dolgozzanak egy feladaton. Az egyik fiút kiválasztották csapatvezetőnek, aki el is kezdi kiosztani a tagok feladatait.

Mennyire foglalkoztatná/aggasztaná az, hogy a csapatvezető esetleg kevésbé bonyolult feladatot oszt ki Önnek, a neme alapján?	egyáltalán nem foglalkoztatna							nagyon foglalkoztatna
	1	2	3	4	5	6	7	
Azt várnám, hogy a csapatvezető nem oszt ki nekem kevésbé bonyolult feladatot.	nagyon kicsi valószínűséggel							nagy valószínűséggel
	1	2	3	4	5	6	7	