

ERTL ANTAL

Méltányos és méltánytalan különbségek az egyéni döntéshozatalban

A tanulmány a referenciapont-alapú döntéshozatalt vizsgálja a méltányosság szempontjából. Hipotézisei szerint az összehasonlításon alapuló döntéshozatalban jelentős befolyása van a méltányosság megítélésének, kiváltképp, ha a kártékony magatartás is jelen lehet a döntési helyzetben. A tanulmány bemutatja, hogy a társas döntéshozatal során a méltánytalan különbségek úgynevezett kártékony irigységhez vezethetnek, ha azonban a döntéshozó racionalizálni tudja az eltérés okát, akkor a kártékony viselkedés megszűnhet. A különböző új információk más-más eredménnyel teszik mindezt: Magyarországon inkább elfogadják azt, hogy valakinek magasabb a fizetése, ha több erőfeszítést tesz, mint például azt, ha magasabb végzettség vagy nagyobb tapasztalat áll a bérkülönbségek mögött.*

Journal of Economic Literature (JEL) kód: D01, D23, D91.

Bevezetés

Bár a főáramú közgazdaságtan modelljeiben előfeltevésként a *homo oeconomicus*-féle racionális és önérdékkövető magatartást veszi alapul, az utóbbi évtizedekben a viselkedési közgazdaságtan fejlődésével számos egyéb, az egyéni döntéshozatal során fontos tényezőről szereztünk tudomást. Ezek között előfordul számos intézményi, döntéskörnyezeti, valamint pszichológiai tényező is. Így például a tranzakciók végkimenetelében fontos szerepe van annak, hogy az egyén számára az adott tranzakció méltányos-e, vagy méltányosnak érzékeli-e az összehasonlítás alapját képező megfigyeléshez képest a különbséget. Éppen ezért fontos vizsgálni és megérteni a méltányos vagy tisztességes viselkedés mögötti racionalitást (vagy éppen irracionalitást).

Döntéseink során állandóan különböző alternatívákat hasonlítunk össze: a boltban különböző árú és minőségű termékek közül választunk, a munkalehetőségeknél

* A szerző köszönetét fejezi ki Kiss Hubert Jánosnak hozzászólásaiért és a kézirat elkészítése során nyújtott segítségéért.

különböző kifizetésű, más és más felelősséget és tudást igénylő kötelezettségekről döntünk. Sokszor azonban nem racionálisan, hanem interszónálisan – más személyrel összehasonlítva helyzetünket – döntünk, és ebből az összehasonlításból következhet a kártékony irigység kialakulása.

Leon Festinger társas összehasonlításról szóló elmélete szerint az emberek szeretik a saját véleményüket, képességeiket, tehetségüket és általános helyzetüket más személyek helyzetéhez hasonlítani (*Festinger* [1954]). Ez arra vezethető vissza, hogy mindenkiben létezik egy általános motiváció, hogy pontos képet kapjon önmagáról, amit az összehasonlítással próbál elérni. Az összehasonlítást és a méltányosság fontosságát a döntésekben, illetve a jóléti államok politikájában *Rawls* [1997], valamint *Harsanyi* [1955], [1975a], [1975b] is taglalta. Míg Harsányi János alapvetően utilitarista egyenlőség szerint vizsgálta az igazságosság kérdését, John Rawls sokkal inkább magát a méltányosságot emelte ki. Az összehasonlításon alapuló méltányosság és irigység kapcsolatát *Varian* [1974] is kutatta; elemzésében rámutatott, hogy az emberek szemében az erőforrások méltányos elosztása kizárja az irigység kialakulását. A méltányosság döntésméletbe való integrálása a 2000-es évektől vált jelentőssé (*Fehr–Schmidt* [2000], *Bolton–Ockenfels* [2000]), azonban kevés szó esett a közgazdasági gondolkodásban az irigységből származó negatív hatásokról – a kártékony irigység okozta károkról. Kártékony irigységen azt a magatartást értjük, amikor irigység következtében egy másik gazdasági szereplő kifizetésében kárt teszünk, hogy ezzel is csökkentjük a kettőnk közti kifizetésbeli különbséget (*Cohen–Charash* [2009], *Bedeian* [1995]).

Számos korábbi tanulmány foglalkozott már a méltányosság döntéshozatalra gyakorolt hatásával, azonban az irigységet mint okot korlátozottan azonosították. *Güth és szerzőtársai* [1982] bár deklarálta a méltányosság fontosságát a játékelméleti kifizetésekben, de a kifizetések okára már nem tért ki. Szintén fontos tisztázni, hogy milyen információ állt rendelkezésére a döntéshozóknak akkor, amikor egy elosztást méltánytalannak nyilvánítanak. *Kahneman és szerzőtársai* [1986a], [1986b] a méltányosság megítélésének okát kutatták, míg más pszichológiai tanulmányok az igazságosság, valamint az irigység és a kontraproduktív munkahelyi magatartás közti kapcsolatot vizsgálták (*Khan és szerzőtársai* [2009], *Cohen–Charash–Mueller* [2007], *Marescaux és szerzőtársai* [2021], *Kim–Park* [2018]). E tanulmányok azonban nem mérték a méltánytalanság kifizetésbeli hatását, illetve hogy mekkora kifizetésbeli különbséget hajlandók a döntéshozók méltányos bérkülönbözetnek elfogadni a munkahelyen. Az irigységről szóló tanulmányok továbbá nem tértek ki arra, hogy az egyenlőtlenség természetével kapcsolatos új információk hogyan és milyen irányba befolyásolják a méltányosság megítélését. Így például könnyen lehet, hogy információ hiányában egy elosztást egy szereplő méltánytalannak tart, és irigységtől vezérelve csökkenteni akarja a másik személy kifizetését, ha azonban rávilágítunk az eltérés okára, annak racionalizálásával megszűnhet a kártékony magatartás.

Jelen tanulmány az összehasonlításon, illetve a méltányos megítélésen keresztül az irigység hatását vizsgálja döntésméleti eszközökkel. Mint azt a továbbiakban látni fogjuk, az irigységet mint döntést befolyásoló tényezőt elvértve kutatták döntésméleti szempontból, azonban kártékony magatartási formaként jelentősen befolyásolhatja az

egyéni kifizetéseket. Szintén fontos kérdés, hogy a kontraproduktív viselkedési formákat miképpen – vagy milyen információ segítségével – lehet hatástalanítani, illetve ezen új információk hogyan épülnek be a döntési mechanizmusba. Kérdőíves módszerrel igyekszünk feltárni a méltányosság jelentőségét a kontraproduktív magatartásokban, illetve hogy egyes új információk az egyenlőtlenségről hogyan befolyásolják annak méltányos megítélését. Bemutatjuk, hogy az emberek nem elhanyagolható hányada csökkentené a méltánytalannak vélt különbségeket, valamint hogy a megkérdezettek sokkal inkább a fizikailag is látható erőfeszítést méltányolják, semmint az előzőleg megszerzett tudást vagy tapasztalatot.

A tanulmány első részében a méltányosság, valamint az irigység és a referenciapont-alapú döntéselmélet releváns irodalmát foglaljuk össze, majd a hipotézisek megfogalmazása után rátérünk az elemzés alapjául szolgáló kérdőíves adatok ismertetésére. Végül a méltányosság hatásáról megfogalmazott hipotéziseinket statisztikai módszerekkel elemezzük.

Szakirodalmi összefoglaló

A közgazdasági gondolkodásban a bizonytalanság melletti döntések elemzésénél hagyományosan két uralkodó modell van jelen: egyrészt a *várható hasznosság* – Neumann Jánoshoz és Oskar Morgensternhez köthető – modellje (*Neumann–Morgenstern* [1944]), valamint az Amos Tversky és Daniel Kahneman által definiált *kilátáselméleti* modell (*Kahneman–Tversky* [1979]). *Varian* [2012] szerint a várható hasznosság elmélete reálisan egyszerűsít, mivel lehetőségeink mérlegelésénél valóban csak egy lehetőséget tudunk választani, és e választás függ az egyéni kockázatpreferenciáktól, azonban *Varian* kiemeli, hogy döntéseinknek nem szabad(na) egy másik, képzelt természetbeli állapottól lévő preferenciától függenie (229–248. o.).

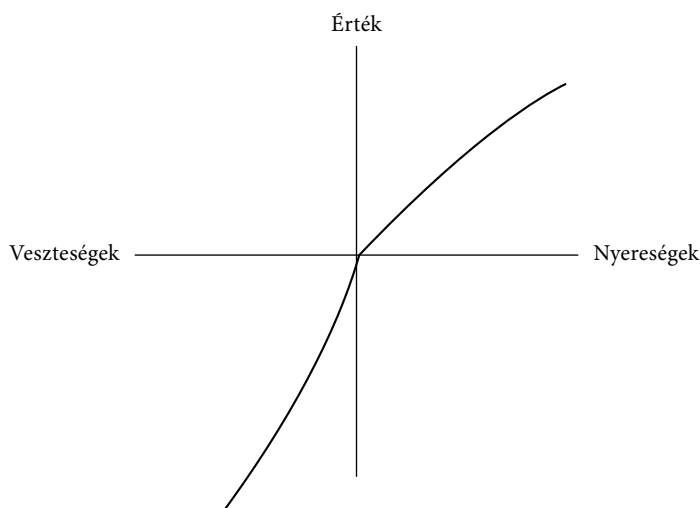
Simon [1957], [1959] számos kritikával illetve a várható hasznosság elméletét, illetve magát a haszonmaximalizáló axiómát a vállalatok szempontjából.¹ *Simon* szerint egyrészt nem triviális a döntéshozó racionalitása, másrészt kifizetéseit tekintve könnyen lehetséges, hogy az egyéni döntéshozó nem profitot maximalizál, hanem egyszerűen csak egy számára kielégítő jövedelemhez szeretne jutni. A kielégítő magatartást elemezve *Simon* kiemeli, hogy a döntés mindig valamilyen célok vagy értékek, illetve a környezet és adott értékek és tények érzékelése körül forog – így például egy külső referenciapont által könnyen befolyásolhatóvá válhat.

A várható hasznossággal szembeni alternatíva a *Kahneman–Tversky* [1979] által bemutatott *kilátáselmélet*, amely a referenciaponttól vagy referenciaszemélytől való eltérést veszi a hasznosság alapjának. Az 1. ábra szemlélteti az értékfüggvényt: a vízszintes tengely jelzi a referenciaponttól való pozitív, illetve negatív eltéréseket, míg a függőleges tengely a referenciaponttól vett hasznosságnövekedést és -csökkenést.

¹ A pénzügyi hasznosság kizárólagosságát érintő kritikáját feloldhatjuk a benthami „élvezet” használatával, illetve ha a modelljeinkben szerepeltetjük a nem pénzügyi hasznót, mint amilyen a méltányosság is (*Fehr–Schmidt* [1999]).

1. ábra

A kilátáselmélet értékfüggvénye



Forrás: Kahneman–Tversky [1979].

A módszertan használható a preferenciák mérésére különböző kilátások esetén, azonban a tényleges skálázás nehezebb az egyéni kockázaterzékelés által definiált döntési súlyoknak köszönhetően (Kahneman–Tversky [1979]), de nem csak a környezet adta viszonylagosságot alkalmazhatjuk döntéseink értékelésénél. Így például *Kőszegi–Rabin* [2006] referenciaalapú hasznosságfüggvényében endogén, várakozásból származó referenciapontból indult ki, azaz feltételezte, hogy a döntéshozó a célját saját múltbeli kifizetései alapján hozza meg.

A méltányosság kérdését vizsgálva *Akerlof* [1970], [1980], [1982], illetve *Okun* [1981] modelljeiben egy fontos eltérés van a standard modellektől: a cégek nem egyszerűen profitmaximalizálásra törekсенek, hanem hosszú távú profitmaximalizálásra. *Okun* megállapította, hogy a nem tisztességes viselkedésmód zavart okozhat a fogyasztói piacokon, ami ahhoz vezethet, hogy a fogyasztók nem tudják elfogyasztani a teljes (potenciális) fogyasztásukat. Az árazási kérdéseket vizsgálva arra jutott, hogy a fogyasztók ellenségesen reagálnak azokra az áremelkedésekre, amelyeket valamilyen költségnövekedés nem indokol, így ezeket méltánytalannak tartják. Ugyanakkor hajlamosak elfogadni méltányos áremelkedést akkor, amikor a kereslet stagnál. Összegezve a méltánytalan kínálati ár olyan helyzetet teremthet, amelyben a fogyasztók akár költségek árán is hajlandók alternatívákat keresni azzal a céggel szemben, ahol a tisztességtelen viselkedést érzékelték (ezáltal egyféle bosszút állhatnak a cégen).

A méltányos viselkedést kísérletekkel először *Güth és szerzőtársai* [1982], illetve *Binmore és szerzőtársai* [1985] vizsgálták: definiálták az úgynevezett egy- és kétfordulós ultimátumjátékot. A standard játékelméleti modellekkel ellentétben a kísérlet során a szereplők törekedtek a megközelítően egyenlő, azaz méltányos elosztásra, s a nem méltányos ajánlatokat a második játékos általában elutasította.

Kahneman és szerzőtársai [1986a] a tisztességtelen viselkedésmód mibenlétére, illetve gazdasági hatásaira koncentrált. A szerzők kérdőíves formában végzett kutatása alapvetően két kérdést vizsgált.

1. Milyen módon ítéli meg a társadalom méltányosság szempontból a vállalatok által megállapított árakat, béreket és bérleti díjakat, és ez a megítélés milyen hatással lehet az árazásra?

2. Milyen módon befolyásolja a tranzakciók végkimenetelét a méltányosság?

Vizsgálatuk során a szerzők referenciatranzakciókat használtak, amelyekkel modellezni tudták a referenciapontok hatását a döntések szempontjából. Az eredmények értékelésénél azt elemezték, hogy a tranzakció mennyire tért el a „normától”, illetve maga az akció milyen befolyást és milyen hatást vált ki az érintett felekből. *Kahneman és szerzőtársai* [1986a] a referenciatranzakciók alapján arra a következtetésre jutott, hogy a fogyasztók által méltányosnak ítélt tranzakciók és az előzetesen várt tranzakciók közötti eltérés csekély, azaz a referenciaponttól való eltérés méltánytalannak minősült az egyéni döntéshozatal szempontjából. A szerzők azonban nem foglalkoztak a vállalaton belüli különbségekkel, az interperszonális referenciapontokkal – azaz a személyek közötti összehasonlítással. Jelen tanulmány ezen interperszonális különbségek egy részhalmozását, a vállalaton belüli eltérések megítélését, illetve a munkatársak közötti méltányos eltérést vizsgálja.

A méltányosság ismertetése témánkban azért nélkülözhetetlen, mert az döntéseméleti szempontból felfogható az irigység ellentétékeként is. *Varian* [1974] a méltányosságot és az irigységet mint egymást kizáró tényezőt határozta meg. Definíciója szerint, ha a jóságok allokációja úgy történik, hogy egyik egyén sem preferálja más kósrát a sajátjához képest, és az elosztás Pareto-hatékony, akkor az elosztás méltányos. E definícióban minden gazdasági szereplő egyéni értékelésekor a másik egyén helyébe képzeletben magát, és aszerint értékeli saját kifizetését. *Varian* megjegyzi, hogy e definíció igencsak modellszerű, mivel itt egyedül a jóságok fizikai mennyiségét hasonlítják össze a szereplők. Ehhez hasonlóan az irigység méltányossággal való kizárása szintén modellszerű, de hatékony közelítés, így ebben a tanulmányban is ezzel a megközelítéssel magyarázzuk a kártékony irigység megszűnését. Továbbá *Varian* kiemelte, hogy esetlegesen más tényezők is fontosak lehetnek az összehasonlítás során: például az egyének preferenciáinak erőssége, az erkölcs fontossága a döntéshozók számára, illetve a hozzájárulás, az erőbefektetés nagysága és ezek alakulása az idő múltával.

Hipotézisek, empiria

A továbbiakban a méltányosság döntéseméleti hatására vonatkozó hipotéziseinket ismertetjük. Ahogyan már a kilátáseméletben is szerepel, a referenciapontnak, illetve az attól való eltérésnek jelentős funkciója van a döntéshozatalban. Fontos továbbá az az arisztotelészi gondolat, amely szerint interperszonális összehasonlításoknál hozzánk közeli személyekhez hasonlítjuk magunkat (és bár összehasonlíthatjuk magunkat nálunk jóval tehetősebb személyekkel,

döntéseinkben ez az összehasonlítás nem jelenik meg). Az irigység egy lehetséges definíciója szerint

„[akkor jön létre, ha] egy személy hiányt szenved egy másik személy magasabb rendű tulajdonságában, teljesítményében vagy adott jószág birtoklásában, és ezekre vagy vágyik, vagy kívánja, hogy a másik személy hiányt szenvedjen ezekből” (Parrott-Smith [1993] 906. o.).

Mindezek függvényében az irigység a döntéshozó szempontjából a referenciaponttól vett negatív, veszteséget jelölő területen jelenik meg. Döntésekben alapvetően három forgatókönyvet vázolhatunk fel:

1. a döntéshozó irigy a referenciaszemélyre, de nem tesz kárt benne,
2. a döntéshozó irigy a referenciaszemélyre, szeretne kárt tenni benne, de nem tud a referenciaszemély végső hasznosságában változást létrehozni, nincs arra ráhatása, illetve
3. a döntéshozó irigy a referenciaszemélyre, szeretne kárt tenni benne, és ezt végül meg is teszi (kártékony irigység).

Mindegyik esetben a döntéshozó a veszteségelkerülés miatt próbálja a referenciaszemély és a saját kifizetése közötti távolságot csökkenteni a referenciapont csökkentésével. Az első két esetben ennek érdekében választhat alternatív referenciapontot (azaz egy másik személlyel hasonlítja össze önmagát), a harmadik esetben azonban a döntéshozónak lehetősége van a referenciaszemély kifizetésének negatív befolyásolására, azaz megjelenik a „kártékony irigység” (*malicious envy*). Fontos azonban megjegyezni, hogy több dolog is befolyásolhatja azt, hogy egy döntéshozó él-e a kártékony irigységgel. Ilyenek például: a döntéshozó személyisége (Bedeian [1995]) és érzelmi állapota (Loewenstein [2000]), a rendelkezésre álló információ, kapcsolat a referenciaszeméllyel, illetve maga az eltérés nagysága.

A referenciapont-alapú döntéselmélet alapján az alábbi öt hipotézist fogalmazzuk meg az összehasonlítás és az irigység következményeire.

1. HIPOTÉZIS • Általában a hozzánk közel azonos szinten elhelyezkedő személyeket tekintjük referenciaszemélyeknek.

Az 1. HIPOTÉZIS a referenciaszemély kilétét, a referenciapont megállapítását vizsgálja. Ahogy korábban már volt róla szó, ezt a feltételezést már az ókorban is megfigyelték, azonban empirikus vizsgálattal ezt szeretnénk megerősíteni. A személyek közötti összehasonlítás meglétét, célját, valamint a 4. HIPOTÉZISBEN megfogalmazott kártékony irigység meglétét támasztja alá Hoffman és szerzőtársai [1954] kísérlete is. A kísérlet során három játékos egy speciális, teljesítményalapú játékot játszott, ahol az egyik játékos – előre megtervezetten – jelentősen jobban teljesített másik két társánál. Abban az esetben, amikor nem volt alkalmuk kooperációra, a kísérlet során a két alacsonyabb pontszámú játékos sokkal inkább egymással versenyzett, semmint a jóval magasabb pontszámú szereplővel. Amint azonban lehetőségük volt együttműködni, a gyengébb játékosok összefogtak az erősebb ellen, így csökkentve az előnyben lévő

játékos pontszámát. E kísérlet eredménye ad támaszt azon hipotézisre, amely szerint, ha adott személy irigy, és képes csökkenteni az egyenlőtlenséget, ezzel a lehetőségével élni fog. Magát az összehasonlítás tárgyát tekintve *Festinger* [1954] szerint – konzisztensen a korábbi feltételezésekkel – inkább a hozzánk közelebbi személyekhez hasonlítjuk magunkat, és alapvetően velük is versenyzünk.

2. HIPOTÉZIS • Összehasonlításkor – legfőképpen az irigység esetében – nem vesszük figyelembe az adott személy erőfeszítését vagy energiaráfordítását, csak a végeredmény alapján alakul ki bennünk az irigység.

3. HIPOTÉZIS • A 2. HIPOTÉZISBŐL következően az irigység eltűnhet, ha a referenciaszeméllyel való összehasonlítás során felhívjuk a figyelmet a ráfordítás különbségére.

A 2. és a 3. HIPOTÉZIS a rendelkezésre álló információ fontosságára hívja fel a figyelmet. A 2. HIPOTÉZIS szerint kártékony irigység kialakulásánál nem vesszük figyelembe a referenciaszemély ráfordításait – részben mivel erről nincs is információnk –, csak a kifizetését (így például nem vesszük figyelembe, hogy mennyivel több tapasztalatot igényel a másik munkája, csak a fizetésbeli különbségeket érzékeljük). Amennyiben nincs információnk arról, hogy mi okozza a referenciaszemély és a döntéshozó közötti kifizetésbeli különbséget, nagyobb valószínűséggel ítéldhetjük a különbséget méltánytalannak, így nőhet a kártékony irigység valószínűsége is. Ha azonban új információval rávilágítunk az eltérés okára (például: az illető hosszabb ideig dolgozik, esetlegesen magasabb képzettsége és szakértelme van), a döntéshozó racionalizálni tudja az eltérést, így bár ha irigységérzete nem is tűnik el, a kártékony irigység nem fog bekövetkezni, mivel már méltányos(abb)nak tartja az érzékelt különbséget.

4. HIPOTÉZIS • Létezik kártékony irigység, azaz a referenciaponttól való tartós negatív eltérés következtében ártunk a referenciaszemélynek, aminek következtében a kártévő döntéshozó számára csökken a referenciaponttól való távolság.

A hipotézis abból az alapgondolatból következik, hogy a referenciapont változásával módosulhatnak a döntéshozó preferenciái is. *Kahneman–Tversky* [1979] megjegyzi, hogy egy választási probléma negatív értékelése bizonyos esetekben növelheti a kockázatkereső magatartást. Így például akkor, ha egy fogyasztó nem tudott alkalmazkodni ahhoz az új helyzethez, amely nem régi veszteségek miatt jött létre. Az a személy, aki nem békélt meg a veszteségeivel, sokkal inkább belemegy olyan lehetőségekbe, amelyeket egyébként nem fogadna el. Így például elképzelhető, hogy egy olyan morálisan nem elfogadható cselekedetet hajt végre, mint a referenciaszemély megkárosítása, amit kártékony irigységként is definiálhatunk.

Lin–Bates [2021] pozitív összefüggést fedezett fel az irigység és az újraelosztás támogatása között, amely hatás tovább erősödött, amikor a kártékony irigység külön szerepelt a regresszióban. Így tehát lehetséges, hogy a kártékony irigység következtében a döntéshozók támogatják az újraelosztást.

Kahneman és szerzőtársai [1986b] egy kétfázisú kísérletet végzett: az első fázisban a játékosok a diktátorjáték anonim változatát játszották le. Az anonimitás, valamint annak ellenére, hogy a második játékos nem tudta „büntetni” az első játékost elutasítással, a kísérletben részt vevők 76 százaléka választotta az egyenlő elosztást. A kísérlet második felében a második játékos dönthetett arról, hogy 1 dollár fejében (azaz saját költségén) megjutalmazzon egy vele szemben méltányos elosztót, és egyben megbüntessen egy tisztességtelent. A résztvevők 74 százaléka élt is ezzel a lehetőséggel. A diktátor méltánytalan büntetését felfoghatjuk a kártékony irigység következményének is, ami hagyományos közgazdasági szempontból teljesen irracionális: egyrészt fizetnie kell a személynek, tehát saját hasznosságát csökkenti, másrészt saját hasznosságához nem kellene figyelembe vennie más személyek hasznosságát. Ha azonban úgy fogjuk fel, hogy nem az abszolút hasznosságot nézik a gazdasági szereplők, hanem a kifizetések különbségét próbálják minimalizálni, akkor a döntést jogosnak és indokoltnak könyvelhetjük el.

5. HIPOTÉZIS • A méltányosság megítélése és ebből következően a kártékony irigység megléte eltérhet a különböző társadalmakban.

Az 5. HIPOTÉZIS szerint a méltányosság megítélése nem univerzális, más – például kulturális – faktoroktól is függhet. *Hundley–Kim* [1997] a bérek és bérkülönbségek méltányos megítélésének tényezőit vizsgálta amerikai és koreai munkások körében. A szerzőpáros arra volt kíváncsi, hogy léteznek-e olyan tényezők, amelyek befolyásolják a bérezés méltányos megítélését, illetve – a kulturális különbségek révén – van-e eltérés az egyes tényezők jelentőségében a különböző országok között. Regressziós módszerekkel a munkavállalók olyan tulajdonságait elemezte, mint például a családi és tanulmányi háttér, illetve a munka során tett erőfeszítés. Eredményként kimutatta, hogy a koreai alanyokat a méltányos bérkülönbség megítélésében jelentősen befolyásolta a referenciaszemély családjának nagysága, tanulmányi különbsége, illetve a korkülönbség. Ezzel szemben az amerikaiak számára sokkal inkább hat az egyéni munkateljesítmény, illetve a munkára szánt erőfeszítés nagysága. Hasonló eredményre jutott *Kim–Leung* [2007], amely a kultúrák anyagiassága és az igazságos elosztás között fedezett fel kapcsolatot: az amerikai és japán dolgozók esetében a személyek közötti igazságosság sokkal inkább hozzájárult a vállalatban belüli igazságosság érzékeléséhez, mint koreai vagy kínai munkások esetében. Ezek alapján kijelenthető, hogy a méltányos különbség megítélésében a társadalmi, kulturális hatások jelentősek lehetnek.

Adatok

Az empirikus kutatást kérdőíves módszerrel zajlott. A kérdőíveket *online* formában két nyelven osztottuk meg: magyar csatornákon egy magyar nyelvűt, illetve külföldi egyetemi csatornákon egy angol nyelvűt (a magyar nyelvű kérdőívet lásd a *Függelékben*). A kérdőívváltozatokat véglegesítésük előtt előzetesen teszteltük több magyar, illetve

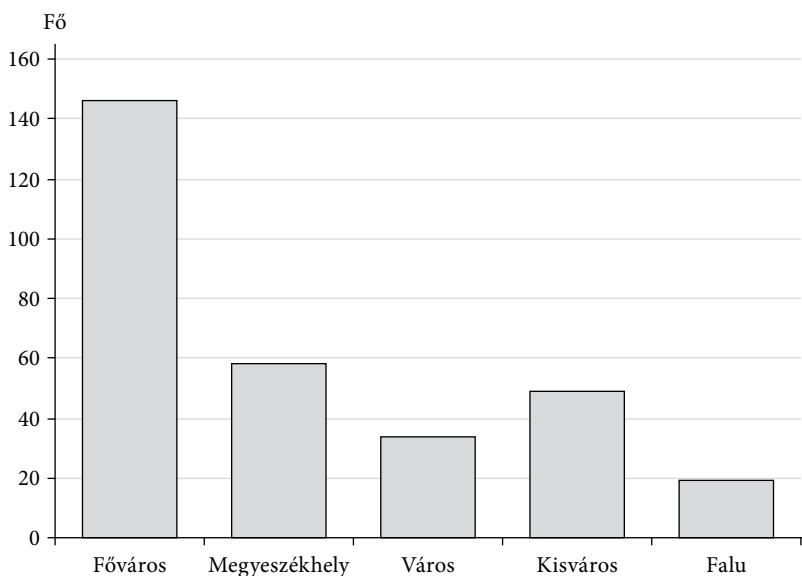
angol anyanyelvű személlyel, s megbizonyosodtunk a kérdések egyértelműségéről, semlegességéről, illetve hogy a fordítással nem sérült sem az értelmezés, sem a kérdés objektivitása. A kérdőíves módszer mellett több érv is szól: egyrészt ezáltal több személy megszólítható, így a minta reprezentatívabb lehet. Másrészt pedig mivel magyarok és külföldiek attitűdjét hasonlítottuk össze, erőforrások hiányában egyszerűbben kivitelezhető a kérdőíves felvétel, mint a különböző helyszíneken elvégzett kísérletek lebonyolítása. További kísérletekkel érdemes megvizsgálni az irigység megítélését, valamint azt, hogy a válaszadók kiket választanak referenciaszemélynek (mint például Hoffman és szerzőtársai [1954], Güth és szerzőtársai [1982]).

A válaszadóknak a kérdőív megválaszolása során vagy konkrét számadatokat kellett megadniuk, vagy értékelniük kellett egy-egy döntés valószínűségét egy 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán. A bevett szociodemográfiai adatok (nem, kor, nemzetiség, lakhely, iskolai végzettség, munkatapasztalat) megadása után a válaszadóknak olyan kérdésekre kellett válaszolniuk, amelyekkel megpróbáltuk őket arra ösztönözni, hogy referenciapontokban, illetve referenciaszemélyekben gondolkodjanak. Így például megkértük őket, helyezték el magukat a társadalomban megélhetés, illetve bérezés szerint, valamint megkérdeztük tőlük, hogy kikhez vagy milyen típusú személyekhez szeretik hasonlítani magukat – és egyben tesztelhetjük is az 1. HIPOTÉZIST.

A minta 306 elemű, 246 magyar és 70 külföldi válaszadót tartalmaz. A nemek megoszlása szerint a kérdőívet 200 nő (65,3 százalék) és 106 férfi (34,7 százalék) töltötte ki. A 2. ábra mutatja a kitöltők lakóhely szerinti megoszlását. A megkérdezettek majdnem fele, mintegy 48 százaléka él fővárosban, 19 százaléukuk él megyeszékhelyen. A megkérdezettek mindössze 22 százaléka él kisebb városban vagy községben, így a mintára alapvetően a nagyvárosi koncentráció jellemző.

2. ábra

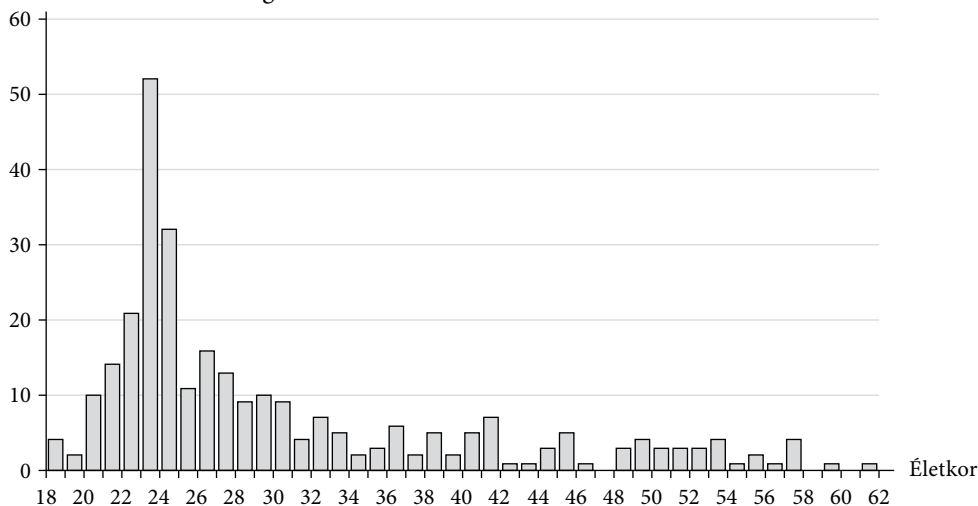
A minta megoszlása lakóhely szerint



A 3. ábra mutatja a válaszadók kor szerinti eloszlását; a legfiatalabb kitöltő 18, míg a legidősebb 62 éves volt. Az ábráról jól leolvasható, hogy a 30 év alattiak felülreprezentáltak, míg a középkorúak alulreprezentáltak a mintában. A minta jobbra ferde eloszlású, az átlagos életkor 30,72 év, míg a medián életkor 27 év.

3. ábra

A minta kor szerinti megoszlása



Iskolázottság szerint alulreprezentáltak az alacsonyabb végzettségűek: a válaszadók mindössze 20 százalékának középfokú vagy annál alacsonyabb a legmagasabb iskolai végzettsége. Munkatapasztalat szerint a megkérdezettek mindössze 3 százaléka nem dolgozott még, és csak 15 százalékuknak van egy évnél rövidebb munkatapasztalata. Ez fontos abból a szempontból, hogy a bérkülönbségek méltányos megítélésénél a válaszadók többsége támaszkodhat saját tapasztalataira is, főleg ha munkahelyükön érzékelhető volt a bérkülönbség, esetlegesen bérfeszültség is volt.

Mindezek alapján bár a minta nem reprezentatív a teljes (magyar) társadalomra, mégis jelentős következtetéseket lehet levonni főként a fiatalabb, értelmiségi munkát végzők munkavállalói attitűdjeiről.

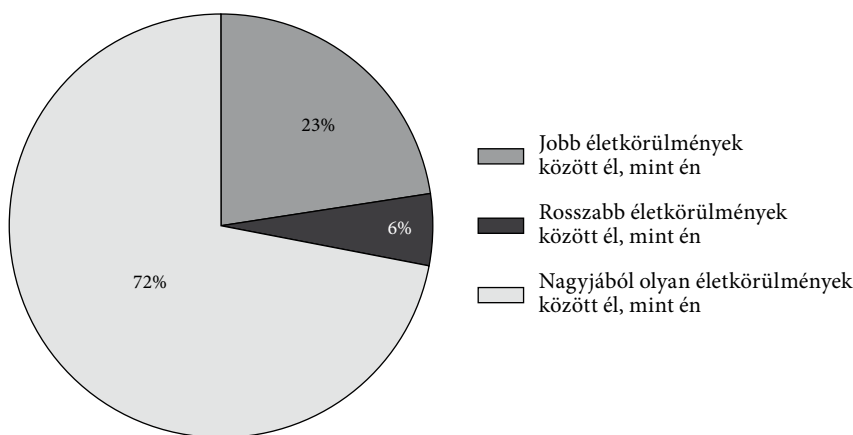
Eredmények

A továbbiakban a kérdőívek kiértékelésének eredményeit ismertetjük. Elsőként a referenciaszemélyek kilétét vizsgáljuk, majd rátérünk a méltányosság megítélésének elemzésére, valamint a méltányosság hatásának tényezőire. Ezt követően a referenciaszemély és a döntéshozó közötti különbség csökkentésére – azaz jelen olvasatban a kártékony irigység meglétére – irányuló valószínűséget elemezzük. Végül megvizsgáljuk, hogy különböző jellegű információk az eltérés okáról hogyan befolyásolják az eltérés méltányosságának megítélését.

A 4. ábra mutatja a döntéshozók referenciapontjának kiválasztását az eltérések iránya szerint. A válaszadók 72 százaléka adott olyan választ, amely arra enged következtetni, hogy általában a referenciapont és a döntéshozó kifizetése közel helyezkedik el egymáshoz. 6 százalékuk adott olyan választ, amely szerint ők szeretnek a referenciaponttól szigorúan pozitívan eltérni: ezt fel lehet fogni a Kahneman–Tversky-féle veszteségelkerülés motívumaként is. A maradék 23 százalék pedig inkább a jobb életkörülmények között élőkhez szereti hasonlítani magát. Érdekes azonban megjegyezni, hogy a külföldi válaszadók között ez sokkal magasabb: esetükben ez az arány 47,2 százalék, ami megegyezik az azonos életkörülmények közöttiekkel való összehasonlítás arányával. A külföldi válaszadók azonban a referenciapont megnevezésénél nagyobb arányban neveztek meg náluk magasabb pozícióban lévő személyeket (közvetlen felettes, felső vezető, híres ember). Így tehát lehetséges, hogy a jobb életkörülményekhez való hasonlításnál szerepet játszhatnak motivációs tényezők is.

4. ábra

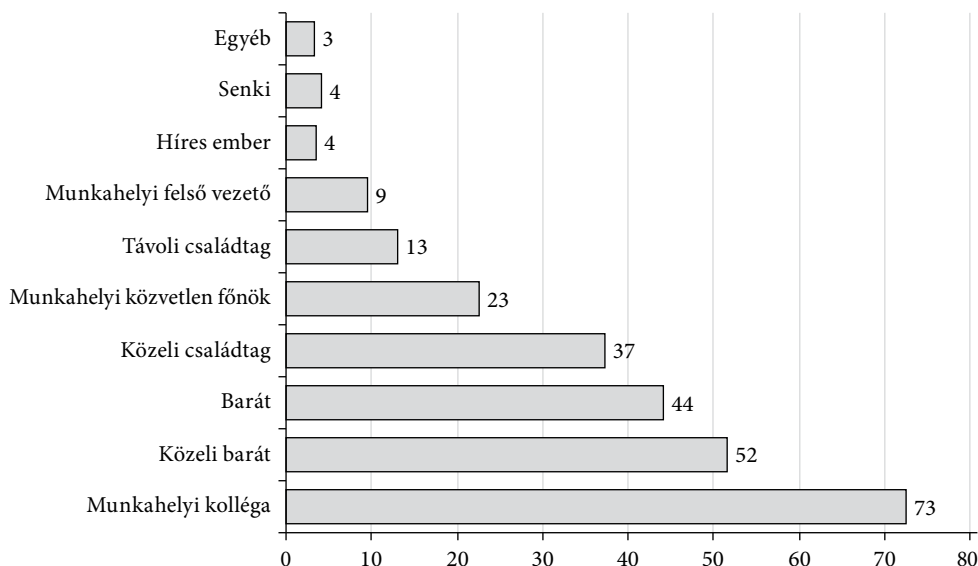
Az összehasonlítás iránya a mintában



A következő kérdésben a referenciaszemély kilétére voltunk kíváncsiak: a válaszadásnál a kitöltők a lehetőségek közül több referenciaszemélyt is megnevezhettek. Mint az az 5. ábrán is jól látható, a válaszadók elsősorban olyan személyeket adtak meg, akikkel közelebbi kapcsolatban vannak és gyakorta találkoznak. Az első négy legjellemzőbb referenciaszemély a munkahelyi kolléga (73 százalék), a közeli barát (52 százalék), a barát (amely inkább az „ismerősnek” feleltethető meg – 44 százalék), illetve a közeli családtag (37 százalék). Ezek főként olyan személyek, akikkel napi kapcsolatban vagyunk. A híres emberekkel, illetve felső vezetőkkal vagy távoli családtaggal való összehasonlítás jelentősen alacsony értékeket mutat, ami ugyancsak a mellett az érv mellett szól, hogy a hozzánk (társadalmilag és „gazdaságilag”) közel állókhoz szoktuk magunkat hasonlítani. A válaszadók 23 százaléka szokta a bérezését a közvetlen főnökéhez hasonlítani, aminek szintén lehet motivációs, ösztönző háttere a jobb teljesítmény elérése érdekében.

5. ábra

A referenciaszemélyek típusainak aránya a mintában* (százalék)



* A kihez szokta a bérét hasonlítani kérdésre adott válaszok megoszlása (több válasz is lehetséges).

Összefoglalva tehát nem tudjuk elvetni az 1. HIPOTÉZIST, azaz egy válasz sem cáfolta, hogy a hozzánk közel álló személyekhez hasonlítjuk magunkat. Ezért csak ritkán fordul elő, hogy az érzékelt kirívóan magas kifizetésbeli különbség szerepet játszana döntéseink során. Az eredmény konzisztens a korábban említett *arisztotelészi* megállapításokkal, valamint korábbi pszichológiai kísérletekkel is. Így például *Major-Forcey* [1985] pszichológiai kísérletében az alanyok a bérek összehasonlításánál szintén arra törekedtek, hogy mind nemi hovatartozás tekintetében, mind pedig az elvégzett munka jellegében hasonló bérekhez hasonlítsák a saját kifizetésüket.

A méltányosság határa

A felvezető kérdések után megkértük a válaszadókat, hogy egy olyan helyzetben, amikor fizetésük megegyezik a társadalmi átlagfizetéssel (kérdőívtől függően 200 ezer forint vagy 1000 dollár), adják meg, mekkora eltérést tartanak méltányosnak önmaguk és munkatársuk, önmaguk és közvetlen felettesük, valamint önmaguk és a cég vezetője között. Itt egyrészt vizsgálni szerettük volna, mekkora eltérést engednek meg munkatársukkal szemben (ha egyáltalán engednek), illetve mennyivel nagyobb bérkülönbséget engednek meg maguk és a feletteseik között, illetve ennek a különbségnek mekkora a szórása a mintában. Itt azt feltételeztük, hogy ha nagy a megengedett bérkülönbség, akkor a válaszadók nem hasonlítják magukat az adott személyhez. A válaszok továbbá rávilágíthatnak arra is, hogy adott társadalom mennyire érzékeny az egyenlőtlenségekre, illetve mennyire egalitáriánus módon

tekint önmagára. Ezek fontosak lehetnek a jóléti közgazdaságtan szempontjából (például *Hundley–Kim* [1997], *Alesina–Giuliano* [2011]).

A kérdőíves adatoknál azokat a válaszokat, ahol egyértelműen helyiérték-elírás történt, javítottuk (például ha a felettesüknek maximum 500 ezer forint bérprémiumot engedtek meg, míg a kollégájuknak 1 millió forintot; ebben az esetben utóbbit javítottam egy tizedesjeggyel). Elsődlegesen kiugró értékűnek (*outlier*) vettük azokat a megfigyeléseket, ahol a megkérdezettek a saját bérük ötszörösénél többet engedtek meg a munkatársuk számára, illetve saját bérük 25-szörösénél többet a felső munkahelyi vezetőjük számára. Így az elemzést végül egy 292 elemű mintán végeztük el.

A százalékos különbségek alapstatisztikáit mutatja az 1. táblázat. Az eltérések eloszlása egyik esetben sem mutat normális eloszlást, ami két okra vezethető vissza. Egyrészt, a munkatársak és a közvetlen felettesek esetében az átlag a mediánhoz nagyon közeli értéket vesz fel, így a megfigyelések döntő része erre a területre összpontosul. Másrészt, a nem normális eloszlás abból is adódik, hogy az emberek szeretnek egész, kerek számokat megadni, amikor folytonos számokat kell válaszként adni, főként, ha pénzbeli értékeket kérdezzük (így például az 50 000 forint egy kellően gyakori, „hüvelykujjszabály” szerinti válasz lehet). A méltányosnak tartott különbségek vizsgálatánál két szélsőséges eset fordult elő: vannak munkavállalók, akik (saját bevallásuk szerint) bármilyen bérkülönbséget hajlandók elviselni, illetve akik teljesen egyenlő fizetésre vágnak. Az előbbi előfordulását azonban korlátoztuk a kiugró értékűek kezelésével. Jól látható azonban, hogy a bérkülönbségek toleranciája másképpen alakul a különböző beosztások esetében: míg az azonos szintű munkatársak esetében a válaszok nagy többsége 0 és 100 százalék közötti, a közvetlen felettesnél már nagyobb rugalmassággal kezelik a bérkülönbségeket; erre a szórásból is következtethetünk. Ez azt a teljesen logikus magyarázatot is magával hozza, hogy az emberek sokkal egyértelműbben meg tudják fogalmazni, hogy mi méltányos különbség a saját szintjükön, semmint egy maguktól nagyon távoli, vezető beosztású embernél. Ez adódik a kérdés elvont jellegéből is, elvégre nehezen lehet elképzelni, hogy egy milliárdos milyen erőfeszítéssel milyen típusú munkából kapja a bérét.

1. táblázat

Összefoglaló leíró statisztika a méltányos béreltérések százalékos különbségeire

	N	Átlag	Szórás	Minimum	25. percentilis	75. percentilis	Maximum
Munkatárs	292	0,409	0,71	0	0,1	0,5	5
Közvetlen felettes	292	1,23	1,711	0	0,35	1,25	10
Felső vezető	292	3,95	5,523	0	0,8	4,0	25

A továbbiakban a megkérdezettekkel egy szinten levő munkatársakkal szembeni méltányos eltérést elemezzük a rendelkezésre álló szociodemográfiai adatok alapján. Mint ahogy a leíró statisztikából is kitűnik, a méltányos különbség százalékos formában jelentősen jobbra ferde eloszlású, ahol az esetek nagy része nulla és 100 százalék közt van. Hogy a változás iránya lineáris regresszióval elemezhető legyen, a függő változó eloszlásának normalizálása mellett döntöttünk. A lineáris regresszió eredményeit mutatja a 2. táblázat: a modellben kétértékű változóként szerepel a nem

(referenciacsoport: férfi), magyar állampolgár (referenciacsoport: külföldi állampolgár), a kitöltő lakóhelye településtípusának kétértékű változója (referenciacsoport: fővárosi lakóhely), a munkatapasztalat kétértékű változója (referenciacsoport: 1 évnél kevesebb munkatapasztalat), illetve külön kontrolláltunk azokra a válaszadókra, akik kizárólag érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek.

2. táblázat

A lineáris regresszió eredményei

Függő változó: a munkatárs (normalizált) bérétől vett százalékos eltérés

Változó	Együttható
NEM (referenciacsoport: férfi)	
Nő	-0,325*** (-0,110)
ÁLLAMPOLGÁRSÁG (referenciacsoport: külföldi)	
Magyar	-0,350* (0,179)
LAKÓHELY (referenciacsoport: főváros)	
Falu	0,146 (0,221)
Város	0,038 (0,056)
MUNKATAPASZTALAT (referenciacsoport: 1 évnél kevesebb)	
1–3 év	-0,365** (0,160)
3–5 év	-0,367 (0,234)
5 évnél több	-0,461*** (0,152)
VÉGZETTSÉG (referenciacsoport: felsőfokú)	
Maximum érettségi	-0,277** (0,128)
Konstans	0,806*** (0,159)
Megfigyelések száma	292
R^2	0,156
Korrigált R^2	0,136
Reziduális standard hiba	0,889 (szabadságfok = 283)
F-statisztika	6,711*** (szabadságfok = 8;283)

Megjegyzés: zárójelben a standard hibák.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

A regresszióban a konstans tényező szignifikánsnak bizonyult, azaz az átlagos válaszadó egy 20 százalékkal kevesebb fizetést még méltányosnak ítélte meg. A modellben nem mutatott szignifikáns hatást a lakhely. Szignifikáns különbség figyelhető meg azonban a nemek közt: a nők alapvetően kisebb eltérést toleráltak a felmérésben. Szintén szignifikáns volt a magyar és külföldi válaszadók közötti eltérés: a magyarok kisebb eltérést tolerálnak. Utóbbi eredmény alapján nem tudjuk elutasítani az 5. HIPOTÉZIST a méltányos különbség kultúrák közötti megítéléséről, további kutatásokban érdemes lehet ennek mélyebb okait is elemezni. Ez az eredmény konzisztens *Hundley–Kim* [1997], valamint *Kim–Leung* [2007] kutatási eredményeivel is, ahol különböző országokban szignifikáns különbségeket találtak a méltányosság megítélésében. Továbbá szignifikáns hatást mutatott az iskolázottság: a maximum érettségivel rendelkezők kisebb eltérést toleráltak, mint a felsőfokú végzettségűek.

Az egy évnél kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőket alapul véve szintén szignifikáns, negatív irányú különbséget mutattak azok a válaszadók, akik egy és három közötti, valamint ötnél több év munkatapasztalattal rendelkeztek, azonban a három és öt év közötti munkatapasztalattal rendelkezők nem mutattak szignifikáns eltérést a referenciacsoporthoz képest. Így tehát a több munkatapasztalattal rendelkezők kisebb bérkülönbséget toleráltak a többi csoporthoz képest.

A regresszió R^2 -értéke viszonylag alacsony (~16 százalék), ez egyrészt adódik az alacsony mintaelemszámból, illetve a nem megfigyelt változókból, mint például a döntéshozók jövedelme, kognitív és nem kognitív képességei vagy ideológiai nézetei (például konzervatív, liberális stb.). Ezek a kérdések a mintavétel heterogenitása (tudniillik külföldi és magyar kitöltők) miatt nem kerültek be a kérdőívbe. Nem megfigyelt változók továbbá még az egyének személyiségjegyei. Ezt a kérdéskört is érdemes lehet további kutatásokban bevonni a statisztikai elemzésbe.

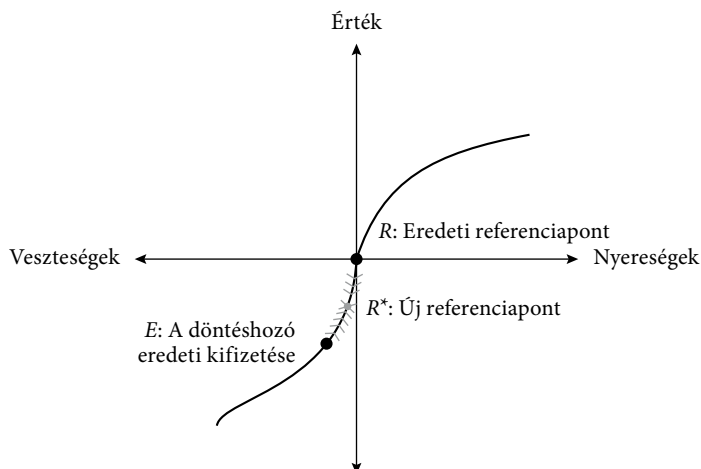
A méltányos különbséget feszegető kérdéseket követően egy elosztási problémát vázoltunk fel a megkérdezettek számára. Feltételezve, hogy önmaguk és kollégájuk közt jelentős bérkülönbséget érzékelnek, milyen valószínűséggel osztanák el ezt a bérkülönbséget önmaguk és a többi kollégájuk közt? A kérdés során lényegében a kártékony irigység meglétére voltunk kíváncsiak: a döntés értelmében a saját hasznosság növekedne, míg a referenciaszemély hasznossága csökkenne, így beállna egy *Simon* [1959] által fenntarthatónak mondható egyensúly. A döntés következményeit a kilátásmélet függvényének felhasználásával szemlélteti a 6. ábra, ahol R az eredeti referenciapont, E a döntéshozó eredeti kifizetése, R^* pedig az új referenciapont, amellyel megegyezik a döntéshozó új kifizetése. A kérdésfeltevés úgy van keretezve, hogy racionalizálhatóvá teszi az újraelosztást, és „érzelmi oldalról” is felmenti a döntéshozót, mivel a munkatársaival is jól tesz, egy jóval egyenlőbb munkakörnyezetet teremtve az újraelosztással. Ez egyrésztől megfelleltethető a kártékony irigység racionalizálásának, másrésztől felfogható egy nem kooperatív diktátorjátéknak is, ahol egy racionális döntéshozó mindig élni fog az újraelosztás lehetőségével, mivel így *a)* növeli saját kifizetését, illetve *b)* csökkenti a különbségből adódó kognitív disszonancia okozta hasznosságcsökkenést.

Az egyenlő elosztásra vonatkozó kérdésre adott válaszok megoszlását mutatja a 7. ábra. A válaszadók kicsivel kevesebb mint fele, 48,6 százaléka inkább élt volna az

újraelosztási lehetőséggel; a megkérdezettek között legnagyobb arányt azok képviseltek, akik egyáltalán nem éltek volna az újraelosztási lehetőséggel, több mint kétszer annyian, mint akik biztosan éltek volna egy ilyen lehetőséggel.

6. ábra

Az újraelosztás hatásának szemléltetése a kilátáselméletben

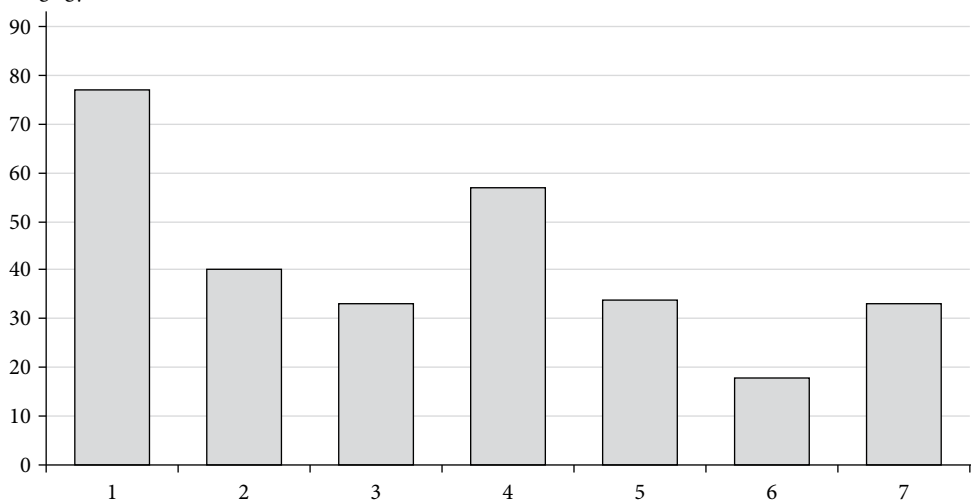


Forrás: saját szerkesztés *Kahneman–Tversky* [1979] alapján.

7. ábra

Válaszok a „Milyen valószínűséggel élne a bérkülönbségek munkatársak közötti egyenlő elosztásával?” kérdésre a 7 fokozatú Likert-skálán

Megfigyelések száma



3. táblázat

A logisztikus regressziók eredményei

Függő változó: a válaszadók élnének-e az újraelosztással

	Együttható ^a	
	(1)	(2)
NEM (referenciacsoport: férfi)		
Nő	0,01444 (0,232)	-0,05513 (-0,995)
ÁLLAMPOLGÁRSÁG (referenciacsoport: külföldi)		
Magyar	-0,11848 (-1,19)	0,01351 (0,152)
LAKÓHELY (referenciacsoport: főváros)		
Falu	-0,12869 (-1,048)	-0,06099 (-0,557)
Város	-0,01698 (-0,545)	0,02066 (0,744)
MUNKATAPASZTALAT (referenciacsoport: 1 évnél kevesebb)		
1–3 év	0,15062* (1,696)	0,10959 (1,384)
3–5 év	0,21355 (1,641)	0,23076* (1,989)
5 évnél több	0,06939 (0,82)	0,02607 (0,346)
VÉGZETTSÉG (referenciacsoport: felsőfokú)		
Maximum érettségi	0,05718 (0,805)	0,10587 (1,672)
Különbség nem méltányos	-0,23351** (-2,98)	-0,2646*** (-3,788)
Konstans	0,55069*** (6,017)	0,27075** (3,319)
Megfigyelések száma	292	292
Log-Likelihood	-204,31	-170,747
AIC	428,62	361,493

^a Az (1) regresszió esetében a 7 fokozatú Likert-skálán 3, míg a (2) regresszió esetében 4-nél magasabb értéket jelöltek meg a válaszadók.

Megjegyzés: zárójelben a *t*-értékek.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Ha a döntéshozókat kizárólag az anyagi jólét érdekli, egy önérdékkövető, racionális döntéshozó alapvetően élne a lehetőséggel, akárcsak a diktátorjáték esetében, amelyben maximalizálná a saját kifizetését. Lehetséges azonban, hogy a döntéshozó nem gondolja méltánytalannak a felvázolt bérkülönbséget, így – amennyiben *Fehr-Schmidt* [1999] méltányosságkereső hipotézise helyes – nem fog élni az újraelosztással, még akkor sem, ha objektívan ő maga jobban járna. Ennek ellenőrzésére logisztikus regressziót végeztünk, s a demográfiai változók mellett kontrolláltunk a munkatapasztalatra, valamint arra, hogy az újraelosztási kérdésben felvázolt 60 ezer forint (vagy 200 dollár) különbséget méltányosnak gondolták-e a válaszadók. Célváltozóként azt a logikai változót szerepeltettük, amely szerint a válaszadók élnének-e az újraelosztással, vagy sem. Ez a 3. táblázatban az (1) regresszió esetében akkor volt igaz, ha 3, míg a (2) regresszió esetében, ha 4-nél magasabb értéket jelöltek meg a 7 fokozatú Likert-skálán, így utóbbi esetben azokat is tudtuk elemezni, akik egyértelműbben az újraelosztás felé hajlottak. Mindkét esetben a méltányos különbség szignifikáns volt, mintegy 21, illetve 23 százalékkal növelve a valószínűségét annak, hogy a megkérdezettek élnének az újraelosztással. A méltányosságot illető kérdéssel ellentétben az elosztásnál sem a nemek közt, sem a magyarok és külföldiek közt nem volt szignifikáns különbség, azonban a pár év tapasztalat szignifikáns eltérést mutatott az egy évnél kevesebb tapasztalattal szemben. Azok közt, akik egyértelműen elosztották volna a bérkülönbséget – tehát legalább 5-ös értéket jelöltek ennél a kérdésnél a Likert-skálán –, szignifikáns különbség mutatkozik a felsőfokú végzettségűek és a kizárólag érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők közt.

A regressziós eredmények alapján nem tudjuk elvetni a 4. HIPOTÉZISRE vonatkozó nullhipotézist, amely szerint ha a referenciapont feletti kifizetést érzékelünk, igyekszünk a referenciapontot hozzánk közelebbivé alakítani. Abban, hogy ezt egy másik személlyel szemben kártékonyan tesszük-e meg, az eredmények alapján szignifikáns szerepe van annak, hogy az érzékelt különbség méltányos-e, vagy sem. Az eredmény konzisztens *Lin-Bates* [2021] eredményeivel, ahol szignifikáns összefüggést mutatnak ki az újraelosztás és a (kártékony) irigység között. Az eredmények szintén alátámasztják *Marescaux és szerzőtársai* [2021] elméletét a munkahelyi összehasonlítással kapcsolatban, amely szerint a méltánytalannak érzékelt különbségek a döntéshozót kártékony magatartásra ösztönözhetik.

Az információ szerepe a méltányosságban

Feltételeztük továbbá, hogy az adott pillanatban rendelkezésre álló információnak jelentős hatása van a méltányosság megítélésére, így a kártékony cselekvés tényleges megvalósulására. Eszerint kártékony irigységnél nem vesszük figyelembe a tapasztalt különbségek okát (azaz például a ráfordításbeli különbségeket), ha azonban ezekről van információnk, a különbséget már méltányosnak tudjuk ítélni, így amennyiben nem extrém egalitarizmus vezérel bennünket, akkor eltűnhet a kártékony irigység. Ezek alapján az előző kérdést követően megkérdeztük, hogy milyen valószínűséggel élnének

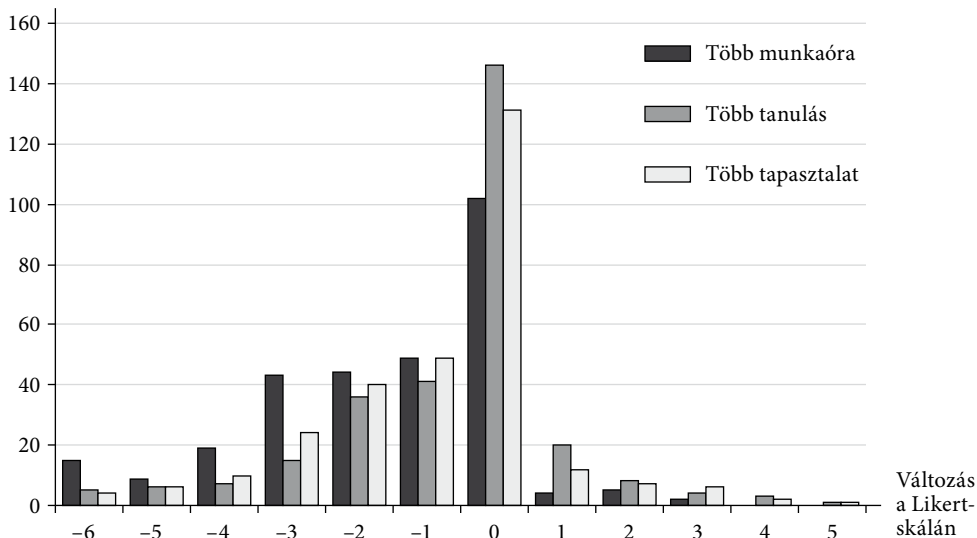
az újraelosztás lehetőségével, ha a többlet kereső kollégájuk *a)* többlet dolgozik, *b)* többlet tanult vagy *c)* hosszabb ideje dolgozik a cégnél. Itt feltételezésünk szerint már más eredmények születhetnek: amíg az első információ egy konkrét bizonyíték a munkatárs nagyobb erőfeszítésére, a másik két indok – az esetlegesen nagyobb szakmai vagy cégen belüli tapasztalat – jóval árnyaltabb képet ad a ráfordításról.

A 8. ábra mutatja a változás mértékét a Likert-skálán az eredeti elosztáshoz képest a kapott információktól függően, míg a 9. ábra mutatja az elmozdulás irányát. Az ábráról jól leolvasható, hogy a méltányosság megítélésében a legnagyobb hatása a kézzelfogható erőfeszítésnek volt: ebben az esetben a megkérdezettek 61 százaléka negatív irányba változtatta az újraelosztás valószínűségét, míg ez a több tapasztalat esetében 45,5 százalék, a több tanulás esetében mindössze 37,7 százalék volt. A több munkaóra esetében a megkérdezettek harmada maradt csak közömbös, a tapasztalat és a tanulás esetében ez 45,5, illetve 50 százalék. Érdeemes megjegyezni továbbá, hogy az utóbbi két esetben minden tizedik válaszadó növelte annak valószínűségét, hogy újraossza a fizetésből adódó különbségeket, azaz a várttal ellentétes irányba történt az elmozdulás.

8. ábra

A 7 fokozatú Likert-skálán mért változás az újraelosztás valószínűségére különböző információk közlése után

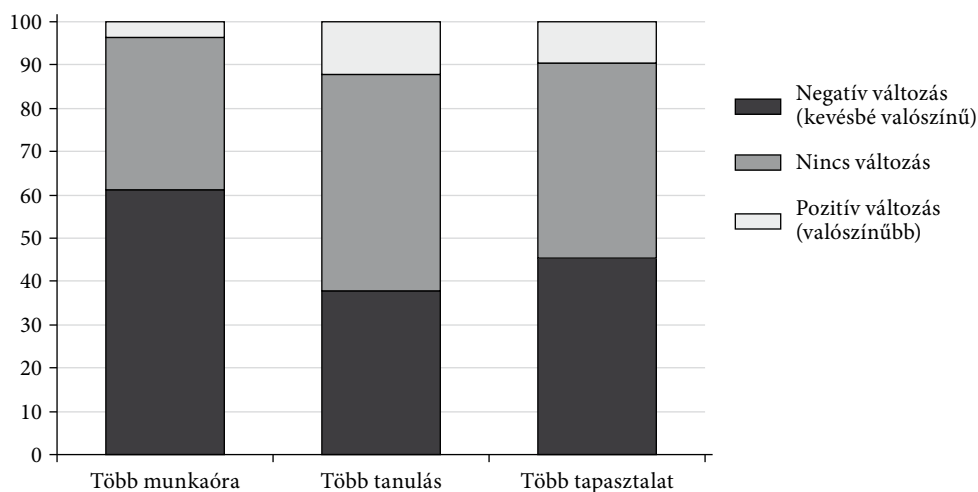
Megfigyelések száma



Összességében tehát elmondható, hogy az új információknak van hatása a méltányosság megítélésére, azonban különböző jellegű információk más-más hatással járnak. Így például lehetséges, hogy egyes információk képesek növelni az irigységérzetet, ezáltal megnövelni a hajlam arra, hogy a döntéshozó tovább csökkentse az egyenlőtlenségeket. Az összehasonlítás és a méltányosság, valamint a kártékony irigység kialakulására Kim–Park [2018] eredményei alapján egy alternatív magyarázat is adható.

9. ábra

A Likert-skálán mért változás iránya az információ jellege szerint (százalék)



A szerzők pozitív kapcsolatot fedeztek fel az irigység és a méltányosság közt, ha azonban a különbség együtt járt az önbecsülés sérülésével, a döntéshozók hajlamosabbá váltak a kontraproduktív, káros viselkedésre.

Kijelenthető továbbá, hogy az elosztási kérdések alapján nem tudjuk elvetni a 2. és a 3. HIPOTÉZISEKET a referenciaszeméllyel való összehasonlításra vonatkozóan. Érdeemes viszont kitérni arra a tényre, hogy jelen tanulmányban a különböző információtipusok egyszerűsített változatai szerepelnek, a jövőben érdemes lehet mélyebben foglalkozni a különbségek racionalizálásával. Így például könnyen lehet, hogy a másik ember tényleges erőfeszítése sokkal elfogadhatóbbá teszi a különbségeket, mint egyszerűen a munkában töltött órák száma – azaz lehetséges, hogy a számszerűsíthető, teljesítményből adódó különbség és a méltányosság között még szorosabb az összefüggés.

Az eredmények hasznosnak bizonyulhatnak a vállalatok számára, ahol a bérfeszültségek kezelése gondot jelent. Egyrészt a túlzott nagyságú bérfeszültség kártékony magatartást eredményezhet a cégen belül, amit mindenképp kezelni kell (ez fontos téma a menedzsertudományokban, lásd például *Marescaux és szerzőitársai* [2021], *Kim és szerzőitársai* [2020]). A kérdőív alapján az azonos beosztású kollégák a 40-50 százalékos bérkülönbséget akár méltányosnak is érzékelhetik (nem számítva a szélsőséges egalitáriánus nézeteket valló válaszadókat), az ezen túlmutató bérkülönbségek azonban előtérbe helyezik a bérek újraelosztásának lehetőségét. Ha azonban a bérkülönbséget valamilyen indok alátámasztja – legyen az akár nagyobb munkatapasztalat, magasabb iskolai végzettség vagy nagyobb erőfeszítés –, a kártékony irigység kockázata jelentősen csökkenhet. Ezek közül ki kell emelnünk azt az esetet, amikor a bérkülönbség ténylegesen az erőfeszítésből vagy a teljesítményből adódik: amikor a kérdőívben ez az információ hangsúlyozott volt, a kártékony irigység szignifikánsan csökkent. Így például a vállalati teljesítményértékelés során a ráfordítás, illetve a teljesítmény értékelése enyhítheti a bérfeszültséget is.

Összegzés

A tanulmány a referenciapontok, valamint a méltányosság és az irigység fontosságát mutatta be a döntéelméletben. Az összehasonlítás során elsődleges fontosságú a referenciaszemély kiléte, illetve a referenciapont kialakulása, így elsőként ezt vizsgáltuk. Következtetéseink megerősítették a korábbi közgazdasági, pszichológiai és filozófiai eredményeket, amelyek szerint a tőlünk távol lévő személyekkel való összehasonlítás inkább csak hosszú távú motivációs célt szolgál, valójában döntéseink során a hozzánk közeli emberekhez hasonlítjuk magunkat.

Amikor a másokkal való összehasonlításról tárgyalunk, nagyon fontos tényező, hogy a szereplők mit tartanak méltányosnak. Átfogalmazva: mi az a döntéshozó és referenciaszemély közti különbség, amit a döntéshozó még elfogadhatónak, méltányosnak tart? Ennek a kérdésnek a tranzakciók során nagy jelentősége lehet, mivel a nem méltányos különbség járhat negatív viselkedési következményekkel. Ilyen például az, ha a méltánytalan viselkedés miatt a döntéshozó eláll a tranzakciótól, azaz végeredményben mindkét szereplő rosszabbul jár (a fogyasztói piacon például az eladó nem adja el az áruját, a vásárló pedig vagy teljesen eláll a vásárlástól, vagy más lehetőség keresése következtében tranzakciós költségei keletkeznek). Ezekben az esetekben kialakulhat irigységérzet is vagy – ritkább esetben – kártékony irigység is, amikor a döntéshozó a másik fél hasznosságát csökkenti, akár úgy is, hogy saját hasznossága is csökken ezzel.

Az eredmények alapján – a korábbi szakirodalmat megerősítve – kiemelhető a méltányosság jelentős szerepe a döntéshozatalban, főként az elosztási kérdéseket illetően. Ha azonban többletinformációt nyújtunk a különbségekről, a döntéshozók jelentős része már racionalizálni tudja a különbséget, és el is fogadja. Fontos megjegyezni, hogy az információ típusának nagy szerepe van a változás mértékében: így például az erőfeszítésbeli egyértelmű megkülönböztetést méltányosnak fogadják el a döntéshozók, de az árnyaltabb – például a tapasztalatbeli vagy képzettségbeli – különbségek miatti fizetésbeli különbséget kevésbé fogadták el a megkérdezettek. Szintén fontos megállapítás, hogy bár a magyar és a külföldi válaszadók között volt különbség a méltányos bérkülönbség mértékének megítélésében, a különbség csökkentésére, azaz az újraelosztására vonatkozó kérdésben már nem volt szignifikáns eltérés a magyar és a külföldi válaszadók között.

További kutatásokban érdemes a méltányos bérkülönbség megítélését befolyásoló tényezők szélesebb körű vizsgálata, például melyek azok a tényezők, amelyek jobban befolyásolják specifikusan a hazai gondolkodást a méltányos különbségekről. Bár a tanulmányból kiderül, hogy a munkával töltött idő egyértelműen egy ilyen tényező, lehetnek más, például társas tényezők, amelyek befolyással lehetnek a döntési folyamatokban. Egyrészt ezek az ismeretek segíthetnék a közpolitikai, illetve gazdaságpolitikai döntéshozatalt, például a különféle adók és adózási sémák bevezetéséről, ahogy azt *Devos* [2014] is kifejti. Másrészt a méltányosságról kapott pontosabb kép segíthetné a cégek bérezési rendszerének kialakítását – csökkenthető lehetne a bérfeszültség kockázata.

Hivatkozások

- AKERLOF, G. A. [1970]: The Market for „Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84. No. 3. 488–500. o. <https://doi.org/10.2307/1879431>.
- AKERLOF, G. A. [1980]: A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May Be One Consequence. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94. 749–750. o. <https://doi.org/10.2307/1885667>.
- AKERLOF, G. A. [1982]: Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97. No. 4. 543–569. o. <https://doi.org/10.2307/1885099>.
- ALESINA, A.–GIULIANO, P. [2011]: Preferences for redistribution. Megjelent: *Benhabib, J.–Bisin, A.–Jackson, M. O.* (szerk.): *Handbook of Social Economics*, Vol. 1. North-Holland, 93–131. o. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53187-2.00004-8>.
- BEDEIAN, A. G. [1995]: Workplace envy. *Organizational Dynamics*, Vol. 23. No. 4. 49–56. o. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(95\)90016-0](https://doi.org/10.1016/0090-2616(95)90016-0).
- BINMORE, K.–SHAKED, A.–SUTTON, J. [1985]: Testing noncooperative bargaining theory: A preliminary study. *The American Economic Review*, Vol. 75. No. 5. 1178–1180. o.
- BOLTON, G. E.–OCKENFELS, A. [2000]: ERC: A theory of equity, reciprocity, and competition. *American Economic Review*, Vol. 90. No. 1. 166–193. o. <https://doi.org/10.1257/aer.90.1.166>.
- COHEN-CHARASH, Y. [2009]: Episodic Envy. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 39. No. 9. 2128–2173. o. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00519.x>.
- COHEN-CHARASH, Y.–MUELLER, J. S. [2007]: Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92. No. 3. 666–680. o. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.666>.
- DEVOS, K. [2014]: *Factors influencing Individual Taxpayer Compliance Behavior*. Springer, Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-7476-6>.
- FEHR, E.–SCHMIDT, K. M. [1999]: A theory of fairness, competition, and cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114. No. 3. 817–868. o. <https://doi.org/10.1162/003355399556151>.
- FEHR, E.–SCHMIDT, K. M. [2000]: Fairness, incentives, and contractual choices. *European Economic Review*, Vol. 44. No. 4–6. 1057–1068. o. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(99\)00046-X](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(99)00046-X).
- FESTINGER, L. [1954]: A Theory of Social Comparison Processes. Vol. 7. No. 2. 117–140. o. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>.
- GÜTH, W.–SCHMITTBERGER, R.–SCHWARZE, B. [1982]: An experimental analysis of ultimatum bargaining. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 3. No. 4. 367–388. o. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(82\)90011-7](https://doi.org/10.1016/0167-2681(82)90011-7).
- HARSANYI, J. [1955]: Cardinal welfare, individualistic ethics, and interpersonal comparisons of utility. *Journal of Political Economy*, Vol. 63. No. 4. 309–321. o. <https://doi.org/10.1086/257678>.
- HARSANYI, J. [1975a]: Nonlinear social welfare functions. *Theory and Decision*, Vol. 6. No. 3. 311–332. o. <https://doi.org/10.1007/bf00136200>.
- HARSANYI, J. [1975b]: Can the maximin principle serve as a basis for morality? A critique of John Rawls's theory. *American Political Science Review*, Vol. 69. No. 2. 594–606. o. <https://doi.org/10.2307/1959090>.
- HOFFMAN, P. J.–FESTINGER, L.–LAWRENCE, D. H. [1954]: Tendencies Toward Comparability in Competitive Bargaining. *Human Relations*, Vol. 7. No. 2. 141–159. o. <https://doi.org/10.1177/001872675400700203>.

- HUNDLEY, G.–KIM, J. [1997]: National Culture and the factors affecting perceptions of pay fairness in Korea and the United States. *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 5. No. 4. 325–341. o. <https://doi.org/10.1108/eb028872>.
- KAHNEMAN, D.–TVERSKY, A. [1974]: Judgement under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, Vol. 185. No. 4157. 1124–1131. o. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>.
- KAHNEMAN, D.–TVERSKY, A. [1979]: Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, Vol. 47. No. 2. 263–291. o. <https://doi.org/10.2307/1914185>.
- KAHNEMAN, D.–KNETSCH, J. L.–THALER, R. [1986a]: Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market. *The American Economic Review*, Vol. 76. No. 4. 728–741. o. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511803475.019>.
- KAHNEMAN, D.–KNETSCH, J. L.–THALER, R. H. [1986b]: Fairness and the assumptions of economics. *The Journal of Business*, Vol. 59. No. 4. S285–S300. <https://doi.org/10.1086/296367>.
- KHAN, A. K.–PERETTI, J. M.–QURATULAIN, S. [2009]: Envy and counterproductive work behaviors: Is more fairness always preferred. 20th AGRH Conference. French-speaking HR/OB Research Scholarly Association, Toulouse, <https://www.agrh.fr/assets/actes/2009khan-peretti-quratulain069.pdf>.
- KIM, E.–SUNG, L. K.–PARK, T. Y. [2020]: Pay differentials, work effort, and social undermining: Role of envy. *Academy of Management Proceedings*, No. 1. 22052, <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.215>.
- KIM, J.–PARK, Y. [2018]: Malicious envy and benign envy in organization: The relationships with perceived fairness, self-esteem, and counterproductive work behavior. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 31. No. 1. 103–121. o. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v31i1.103-121>.
- KIM, T. Y.–LEUNG, K. [2007]: Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 104. No. 1. 83–95. o. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.01.004>.
- KŐSZEGI BOTOND–RABIN, M. [2006]: A Model of Reference-Dependent Preferences. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 121. No. 4. 1133–1165. o. <https://doi.org/10.1162/qjec.121.4.1133>.
- LIN, C. A.–BATES, T. C. [2021]: Who supports redistribution? Replicating and refining effects of compassion, malicious envy, and self-interest. *Evolution and Human Behavior*, Vol. 42. No. 2. 140–147. o. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2020.08.010>.
- LOEWENSTEIN, G. [2000]: Emotions in economic theory and economic behavior. *American Economic Review*, Vol. 90. No. 2. 426–432. o. <https://doi.org/10.1257/aer.90.2.426>.
- MAJOR, B.–FORCEY, B. [1985]: Social comparisons and pay evaluations: Preferences for same-sex and same-job wage comparisons. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 21. No. 4. 393–405. o. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(85\)90038-1](https://doi.org/10.1016/0022-1031(85)90038-1).
- MARESCAUX, E.–DE WINNE, S.–ROFCANIN, Y. [2021]: Co-worker reactions to i-deals through the lens of social comparison: The role of fairness and emotions. *Human Relations*, Vol. 74. No. 3. 329–353. o. <https://doi.org/10.1177/0018726719884103>.
- NEUMANN, J. VON–MORGENSTERN, O. [1944]: *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- OKUN, A. M. [1981]: *Prices and quantities: a macroeconomic analysis*. Brookings Institute, Washington, DC.
- PARROTT, W. G.–SMITH, R. H. [1993]: Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64. No. 6. 906–920. o. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>.

RAWLS, J. [1997]: Az igazságosság elmélete. Osiris, Budapest.

SIMON, H. A. [1957]: A behavioral model of rational choice. Megjelent: *Simon, H. A.: Models of Man. Social and rational. Mathematical essays on rational human behavior in a social setting.* Wiley, New York–Chapman & Hall, London, 241–260. o.

SIMON, H. A. [1959]: Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Sciences. *American Economic Review*, Vol. 49. No. 3. 253–283. o. https://doi.org/10.1007/978-1-349-00210-8_1.

VARIAN, H. R. [1974]: Equity, envy, and efficiency. *Journal of Economic Theory*, Vol. 9. No. 1. 63–91. o. [https://doi.org/10.1016/0022-0531\(74\)90075-1](https://doi.org/10.1016/0022-0531(74)90075-1).

VARIAN, H. R. [2012]: Mikroökonómia középfokon. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Függelék

A magyar nyelvű kérdőív

Kérdés	Válaszlehetőségek
Nem	Férfi – nő – egyéb
Életkor	
Legmagasabb iskolai végzettség	Általános iskola – szakközépiskola – gimnázium – felsőfokú tanfolyam – főiskola (BSC) – egyetem (MSC)
Nemzetiség	
Lakóhely	Főváros – megyeszékhely – kisváros – falu
Hány év munkatapasztalata van?	Nem dolgoztam még – 1 év vagy kevesebb – 3 év vagy kevesebb – 5 év vagy kevesebb – 5 évnél több
Kikhez szokta hasonlítani saját teljesítményét? (Legalább két-három választ jelöljön be, de többet is bejelölhet!)	Munkahelyi kolléga – közeli családtag – távoli családtag – unokatestvérek, keresztszülők stb. – munkahelyi főnök – barát – közeli barát – munkahely igazgatója/ felső vezetője – híres ember – egyéb:
Mennyire elégedett a társadalmi helyzetével? (Gondoljon a jövedelmére, lehetőségeire, másokhoz képest hogyan él!)	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Mennyire elégedett a jelenlegi bérezésével/ bevételeivel?	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Mennyire ért egyet ezzel az állítással: Szeretem, ha olyan emberek vesznek körül, akik általában jobban élnek nálam.	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Ha valaki többet keres nálam...	nem zavar – kissé zavar – azt kívánom, bárcsak annyit keresne, mint én – motivál, hogy jobban teljesítsek – egyéb (indoklás):

Kérdés	Válaszlehetőségek
Olyan emberhez szeretem hasonlítani magam, aki:	jobb életkörülmények között él, mint én – rosszabb életkörülmények között él, mint én – én – nagyjából olyan életkörülmények között él, mint én
Tegyük fel, hogy Ön egy átlagos polgár az országában, és az átlagfizetés nettó 200 000 forint. Mekkora az a maximális összeg, amit bérkülönbözetként igazságosnak tartana Ön és a munkatársa között (akivel körülbelül hasonló munkát végeznek): a közvetlen főnöke között: a munkahelye legfelsőbb vezetője között:	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
A fenti szituációban, ahol az átlagfizetés nettó 200 000 forint, kiderülne, hogy az egyik kollégája 260 000 forintot keres. Lehetősége nyílik arra, hogy a 60 000 forint különbséget elvegye tőle, és egyenlően elossza a kollégái közt. Élné ezzel a lehetőséggel?	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Megtenné azt, hogy a bérkülönbséget elosztja, ha tudja, hogy a többet kereső kollégája heti 5 órával többet dolgozik?	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Megtenné azt, hogy a bérkülönbséget elosztja, ha tudja, hogy a többet kereső kollégája két évvel több időt töltött felsőoktatásban?	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Megtenné azt, hogy a bérkülönbséget elosztja, ha tudja, hogy a többet kereső kollégája két évvel több időt töltött a vállalatnál?	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Amikor jól teljesítő munkatársaimmal hasonlítom össze magamat, az arra motivál, hogy még keményebben dolgozzak a céljaim eléréséért.	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Néha azt kívánom, bárcsak keresztbe tehetnék a nálam sikeresebb munkatársaimnak, még akkor is, ha valójában nem tennék ilyet.	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Időnként azt kívánom, hogy azok a sikeres munkatársaim, akikhez hasonlítom magamat, valamilyen nehézséggel szembesüljenek.	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Az emberek néha irigységet éreznek azok iránt, akik jobban teljesítenek náluk, és azt kívánják, bárcsak a többiek elveszítenék az előnyüket. Az elmúlt néhány hónapban többször éreztem így.	1-től 7-ig terjedő Likert-skála
Megjegyzések, egyéb	