

A GENERATIVITÁS MÉRÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI¹



ILEA Izabella

Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet, Szociál- és Szervezetpszichológia Tanszék
ilea.izabella@pte.hu

VINCZE Orsolya

Pécsi Tudományegyetem, Pszichológia Intézet, Szociál- és Szervezetpszichológia Tanszék
vincze.orsolya@pte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A mai gyorsanváltozó, bizonytalanságot okozó környezeti feltételek között a generativitás, vagyis a szélesebb környezetre és a jövő generációjára való fokozott odafigyelés, egy olyan kulcs koncepció, amely megoldást kínálhat számos jelenkori problémára, többek között az öregedő társadalmakra, a környezettudatos fogyasztásra, valamint a szervezetek adaptabilitásának a kérdésére. Áttekintő tanulmányunkban a generativitás koncepcióját járjuk körbe, kitérve annak mérési lehetőségeire és jelenlegi főbb kutatási irányaira.

Eredmények: Az eddigi szakirodalomban fellelhetőek kvantitatív és kvalitatív mérési lehetőségek a generativitás megragadására. A kvantitatív lehetőségek közül találhatunk olyat, amely az egész eriksoni fejlődélméletet méri, olyat, amely a generativitás egy összetevőjére fókuszál, és olyat, amely kimondottan a vezetői generativitást helyezi fókuszba. A kvalitatív lehetőségek nyitott végű kérdéseket, élettörténeti epizódokat vagy az egész élettörténetet helyezik a kutatás fókuszába.

Következtetések: A generativitásra vonatkozó kutatások reneszánszukat élik. Legfőképpen a sikeres idősödés, a fenntartható fogyasztás és a vezetés koncepciójával kapcsolják össze a fogalmat. A jelenleg elérhető mérőeszközök mind amerikai kontextusban kerültek kialakításra, annak érdekében, hogy magyar kulturális közegben is kellő megbízhatósággal alkalmazhatóak legyenek, szükséges lenne adaptálni őket.

Kulcsszavak: generativitás, mérőeszközök, kérdőívek, élettörténetek, idősödő társadalom, fenntarthatóság, generatív vezetés

¹ A TKP2021-NKTA-19 számú projekt az Innovációs és Technológiai Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, a TKP2021-NKTA pályázati program finanszírozásában valósult meg.

BEVEZETÉS

A generativitás kezdeti eriksoni (1950) felfogása óta számos kutató foglalkozott a fogalommal (ld. Bradley, 1997; Kim et al., 2017; Kotre, 1984; Levinson, 1977; McAdams & de St. Aubin, 1992; Peterson & Stewart, 1990; Slater, 2003; Snarey, 1993; Vaillant & Milofsky, 1980). Kezdetben a koncepció kizárólagosan a felnőttkor megoldandó fejlődési feladatának leírására korlátozódott (Erikson, 1950), azonban ma már a szakirodalom sokkal tágabban értelmezi a generativitás fogalmát. Beszélhetünk a generativitás különböző módjairól (Kotre, 1984), típusairól (Kotre, 1984; Snarey, 1993), összetevőiről (McAdams & de St Aubin, 1992), generatív profilokról (Bradley, 1997; Bradley & Marcia, 1998), de értelmezhetjük a generativitást az életút teljes hosszának kontextusában is (Kim et al., 2017), vagy köthetjük bizonyos foglalkozási szerepekhez (Bower et al., 2021; Bradley, 1997; Bushe, 2019; Zacher et al., 2011).

A generativitás jelenségének fejlődésével párhuzamosan a mérési lehetőségek is folyamatosan fejlődtek. A kezdeti mérőeszközök a generativitás fogalmát az eriksoni (1950) szakaszok megragadásán keresztül igyekeztek mérni (Domino & Affonso, 1990; Hawley, 1985; Leidy & Darling-Fisher, 1995; Ochse & Plug, 1986), a későbbi mérőeszközök egy-egy összetevőjére (Mansfield & McAdams, 1996; McAdams et al., 1993; 1997; McAdams & de St Aubin, 1992), valamely típusára fókuszáltak (Morselli & Passini, 2015; Schoklitsch & Baumann, 2011), vagy kifejezetten bizonyos foglalkozási szereppel összefüggésben ragadták meg (Çetin & Demirbilek, 2020; Zacher et al., 2011, 2012).

Az utóbbi évtizedekben a generativitás jelensége ismételten a kutatások középpont-

jába került. A 21. század okozta kihívások, a gyorsan történő változások, a klímaváltság és a globális felmelegedés, az idősödő társadalmak, az egyre gyakrabban előforduló háborúk és pandémiák, olyan bizonytalan környezetet teremtenek az emberek számára, amelyben az alkalmazkodás és a tudatosabb jövőorientáció egyre kívánatosabb célt jelentenek. Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa azokat az elérhető mérőeszközöket, amelyek lehetővé teszik a generativitás megragadását, annak érdekében, hogy a jövőbeli kutatások ezekre a sürgető kérdésekre alternatívákat tudjanak felkínálni a generativitás központba helyezésén keresztül.

A GENERATIVITÁS FOGALMI MEGKÖZELÍTÉSEI

A generativitás fogalmát Erikson (1950) vezette be a társadalomtudományok körébe a pszichoszociális fejlődésmélete részeként. Megközelítésében a fejlődés egy élet-hosszig tartó folyamat, amely során az egyén különböző életszakaszokban meghatározott normatív kríziseket old meg. A felnőttkor (40-65 év) fejlődési feladata a generativitás. Ebben az életszakaszban az egyén már készen áll arra, hogy a tágabb környezete felé is elköteleződjön. Ekkor kezd el az örökség kérdésével foglalkozni: mi az, amit hátrahagy az utókor számára. Felerősödik benne a gondoskodás-, az alkotás- és a következő generáció jóllétének előmozdítása iránti vágy. Erikson (1950) a generativitást úgy határozta meg, mint: „Elsősorban a következő generáció létrehozásával és irányításával kapcsolatos aggodalom ... ami magába foglalja a produktivitást és a kreativitást” (Erikson, 1950, p. 267). A gene-

rativitásnak számos megjelenési formája lehetséges, a konkrét teljesítménytől, a kreatív alkotói munkán át a tágabb közösségben való szerepvállalásig, azonban a legtipikusabb formája a gyermekvállalás és gondozás. Azzal, hogy egy felnőtt gondoskodó szülővé válik, kielégíti a „szükségesség” (need to be needed) alapvető emberi igényét, amivel egyben a következő generációt is támogatja (Erikson et al., 1994).

A generativitással a stagnálás állítható szembe, ami a világhoz való letargikus, motiválatlan hozzáállás. A stagnálás állapotában lévő személy nem érzi szükségét a gondoskodásnak, a közösségért való tevékenységnek. Megszűnik produktívnak lenni, nem érdeklődik mások iránt, nem tekinti fontosnak saját tudása és tapasztalatai megosztását, inkább magába fordul és önmagával foglalkozik (Erikson, 1950).

A generativitás fogalmának alakulása

Az eriksoni (1950) elmélet megjelenését követően több próbálkozás is történt a szakaszok pontos meghatározására és bizonyos esetekben módosítására. Levinson (1977) a felnőttkor szakaszát bontotta további alszakaszokra, megkülönböztetve a fiatal felnőttkort (17-45 év), amikor az egyén leginkább a teljesítményre és a saját státuszának emelésére összpontosít, valamint a közép felnőttkort (40-65 év), amelyben a hangsúly a fiatalabb generáció irányában mutatott felelősségvállalás és gondoskodás felé tolódik. Vaillant és Milofsky (1980) egy-egy új szakasz bevezetését javasolták a generativitás szakasz előtt és után. A konszolidáció versus (továbbiakban: vs) önelégültség (carrier consolidation vs self-absorption) megelőzi, míg a jelentés őrzői vs rigiditás (keepers of meaning vs rigidity) követi az

eredeti generativitás vs stagnálás szakaszát. Az előbbi sikeres megoldása esetén az egyén képessé válik arra, hogy elköteleződjön egy foglalkozás iránt míg a megoldás hiányában az „örök fiatal” („Perpetual Boys”; idézi Bradley, 1997, p. 269) státuszában marad, aki soha nem jut el arra a szintre, hogy másokkal törődjön, így ezek a személyek a stagnálás állapotában ragadnak. A generativitás vs stagnálást követő szakaszt a szerzők inkább teoretikus jellegűnek gondolták, amelyben azokra a generatív aspektusokra irányították a figyelmet, amelyek kevésbé a gondoskodáshoz, és sokkal inkább a kulturális értékek szimbolikus áthagyományozásához kapcsolódnak. Egy 55 éves interjúalanyuk így fogalmazott: „A fáklya továbbadása és az értékek megvilágítása a gyermekeknek mindig is fontos volt számomra, de minden évben egyre fontosabbá vált” (Vaillant & Milofsky, 1980, p. 1350).

Slater (2003) sorra vette az egyes fejlődési szakaszokat és lehetséges következményeit a generativitással való összefüggésben. Feltételezése szerint az eriksoni szakaszok problémáinak megoldása nem csupán a soron következő szakaszt érintik, hanem hatással lehetnek a felnőttkori viselkedésre és közvetlenül a generativitás vs stagnálás szakaszában megjelenő probléma megoldására is. Például a kezdeményezés vs büntüdat szakasza a későbbi felelősségvállalásra, a teljesítmény vs kisebbségvágyás a produktivitásra, vagy az identitás vs szerepdiffúzió a szülői szerepvállalásra és gondoskodásra van hatással. Megközelítése jól érzékelteti a generativitás összetettségét és annak a teljes pszichoszociális fejlődési pályába való beágyazottságát.

Kotre (1984) a generativitás négy típusát és két módját különítette el. A generativitás biológiai formája a gyermeknemzés aktu-

sában valósul meg, míg a szülői a gyermekről való gondoskodásban. Technikai formája során az egyén valamilyen készséget tanít másoknak, míg a kulturális formájában valamilyen érték, norma vagy elv fenntartására és átadására törekszik. Kiemelte, hogy a generativitás értelmezése mindig az adott kultúrától függ, amely meghatározza, hogy mit tekint generatív cselekedetnek. Ez a négy típus kétféle módon jelenhet meg, attól függően, hogy a generatív cselekvés kire irányul. Az ágens jellegű generativitás esetén az egyén fókusza saját magára irányul és cselekvését elsősorban az én szimbolikus túlélése határozza meg. Kommunális módban pedig a következő generációra és annak jóllétére összpontosít. Megközelítésében a sikeres generativitás feltétele a technikai és kulturális típusok egyidejű jelenléte, valamint az ágens és kommunális törekvések közötti egyensúly megteremtése.

Bradley (1997; Bradley & Marcia, 1998) is amellet érvelt, hogy a generativitás sikeres megoldásához az ágens és kommunális törekvések integrációja szükséges. A kettő arányára vonatkozóan eltérő generatív profilokat vázolt fel, amelyek két dimenzió, a részvétel és az inkluzivitás függvényében térnek el egymástól. Az előbbi arra utal, hogy az egyén milyen mértékben törődik a saját vagy mások fejlődésével és saját tapasztalatainak megosztásával, míg az utóbbi a gondoskodás hatókörét jelöli. Bradley (1997) öt különböző generativitás profilt határozott meg. Az ágens stílusú generativitás esetében a figyelem teljes mértékben az énré irányul, az egyén magával törődik és a személyes céljaira koncentrálnak, míg mások igényei háttérbe szorulnak, és kevésbé fontos a közösségi életben való elköteleződés. Ezzel szemben a kommunális stílusra az jellemző, hogy inkább másokra fókuszál,

a családi és baráti kötelek a legfontosabbak és saját szükségletei csak másodlagosak. A harmadik, generatív stílusban az egyén egyaránt képes odafigyelni önmagára és másokra is. Nagy hangsúlyt fektet a tudása és tapasztalatai átadására, odafigyel a társas környezetére és aktívan részt vesz a fiatal generáció nevelésében. A negyedik, konvencionális profilú személyre jellemző ugyan a mások iránti elköteleződés, de csupán az értékrendszerével összeegyeztethető közösségi ügyek fontosak a számára. Végül a stagnáló profillal rendelkező személy nem, vagy csak alig vesz részt a közösségi munkában, nem érdeklődik a politika vagy a társadalmi kérdések iránt és úgy érzi, hogy nincs olyan tudás birtokában, amelyre a fiatalabb generációnak szüksége lehet.

A generativitás komplex megközelítése és a generatív élettörténet

A kitolódott élettartam, a megváltozott családstruktúra, valamint az egyre gyakoribb gyermektelenség miatt az elmúlt évtizedekben megkérdőjeleződött az elgondolás, mely szerint a generativitás egy meghatározott életszakaszra korlátozódó fejlődési feladat (Kotre, 1984; McAdams & de St Aubin, 1992). Ehelyett egyre inkább előtérbe került az a megközelítés, mely szerint a generativitás egy élethosszig tartó törekvés, amely időben és megnyilvánulásában nagyon változatos lehet. Például fiatalabb korban erősebb a tudás és tapasztalatok megszerzésének igénye, ami ágens jellegű generativitás célokat feltételez, míg idősebb korban a hangsúly a tapasztalatok átadására helyeződik, ami a kommunális jellegű generatív célok megjelenésének kedvez (Kim et al., 2017).

Ebbe a megközelítésbe illeszkedik McAdams és de St Aubin (1992) elgon-

dolása, ami a generativitást egy általános gondoskodó és produktív attitűdként értelmezi, amely az egyén világ felé mutatott elköteleződését jelöli és hét összetevő együtteseként határozza meg. Az alapja a *kulturális elvárás* és a *belső igény* együttes jelenléte. Egyfelől a társadalom megköveteli idősebb tagjaitól a fiatal generációról való gondoskodást, másfelől az egyénben is megjelenik a vágy, hogy mások hasznára legyen (kommunális) és nyomot hagyjon maga után a világban (ágens). A kulturális elvárások és a belső szükségletek együttesen alakítják ki a *generativitásra vonatkozó törekvést*, amelyben megjelenik a következő generáció iránti aggodalom és odafordulás. Amennyiben ezek azzal a meggyőződéssel párosulnak, hogy az emberi élet alapvetően jó és fejlődőképes, akkor ez *generatív elköteleződést*, majd konkrét célokban és tervekben megvalósuló *generatív cselekvést* indukál. A generatív erőfeszítések végül a múlt és jelen összekapcsolása révén a *generatív történetmesélésen* keresztül az élettörténetben nyernek értelmet és válnak a narratív identitás részévé. Középkorú személyek élettörténetének vizsgálata során McAdams és Guo (2015) jelentős eltérést találtak magas és alacsony generativitással rendelkező személyek között az élettörténeti témák és az elbeszélői mód tekintetében. A magas generativitással rendelkező személyek élettörténetére jellemző az események megváltó szekvenciája, amiben a nehéz élethelyzetek pozitív kimenetellel zárulnak; a nehézségekből és akadályokból a személy képes olyan tanulságokat levonni, amelyek elősegítik a további fejlődését. Gyakran megfigyelhető ezekben az élettörténetekben, hogy a személy a nehézségek sikeres leküzdését követően elkötelezi magát bizonyos proszociális célok mellett, amelyekkel visszaadhat

valamit a társadalomnak (McAdams, 2006; McAdams et al., 1997).

A GENERATIVITÁS ÖSSZEFÜGGÉSEI

A generativitás összetettségét jelzi, hogy számos tényezővel mutat összefüggést. A szociodemográfiai változók közül leggyakrabban az életkorral hozzák kapcsolatba. Erikson (1950) elgondolásában a generativitás felnőttkorban éri el a csúcspontját és idősebb korban is fennmarad (Erikson & Erikson, 1998). Az újabb megközelítések azonban amellet érvelnek, hogy a generativitás különböző életszakaszokban eltérő formában juthat kifejezésre (Pratt & Lawford, 2014). A generativitásra vonatkozó belső vágy már fiatalabb korban is megjelenhet, míg a generatív elköteleződés inkább idősebb korban válik egyre meghatározóbbá (Stewart & Vandewater, 1998). Ilea és munkatársai (2021) magyar mintán kimutatták az életkor gyenge, de pozitív hatását a személyek generativitására vonatkozó törekvésének mértékére. Általában nőkre jobban jellemző a generativitásra vonatkozó törekvés (Ilea et al., 2022; McAdams et al., 1993), azonban gyermekkel rendelkező felnőttek körében a férfiak érnek el magasabb értéket (McAdams et al., 1993). Kutatások azt is bebizonyították, hogy a magasabb iskolai végzettség magasabb generativitással jár együtt. Ezek a személyek fontosabbnak érzik a tudásuk és tapasztalataik továbbadását (Doerwald et al., 2021; Ilea et al., 2022).

A generativitás jelentős hatással lehet az egyén mentális és fizikai egészségre is (Erikson, 1950). A magas generativitással rendelkező személyek tudatosabb egészségmagatartást mutatnak (Gruenewald et al., 2012), elégedettebbek a társas kapcsolataik

minőségével (McAdams, 2013), az étlettel és a munkával (Ackerman et al., 2000), ami növeli a pszichológiai jóllétet (McAdams, 2013) és protektív tényező a negatív pszichés hatásokkal szemben (Doerwald et al., 2021). Társadalmi hasznosságát mutatja, hogy a generatív személyek olyan szakmák felé köteleződnek el, amelyekben másoknak segíthetnek (Bradley, 1997; Mansfield & McAdams, 1996), nagyobb hajlandóságot mutatnak az önkéntes (Ilea et al, 2021; Son & Wilson, 2011), vallási (Dillon et al., 2003) és politikai aktivitásra (Serrat et al., 2017). A generativitásnak ez a kettőssége pedig megmutatkozik az egyén értékorientációjában, egyszerre mutat összefüggést az individualista és a kollektivistikus értékekkel (Ilea et al., 2021; Mansfield & McAdams, 1996).

GENERATIVITÁS MÉRÉSI LEHETŐSÉGEI

A generativitás mérésére használt legtöbb kérdőív átfogó módon igyekszik megragadni az eriksoni (1950) pszichoszociális fejlődés szakaszait (ld. Domino & Affonso, 1990; Hawley, 1985; Leidy & Darling-Fisher, 1995; Ochse & Plug, 1986), azonban léteznek olyan skálák is, amelyek kifejezetten a generativitás egy jellemző aspektusát próbálják mérhetővé tenni (ld. Çetin & Demirbilek, 2020; Hazy & Prottas, 2018; McAdams & de St Aubin, 1992; Morselli & Passini, 2015; Schoklitsch & Baumann, 2011; Zacher et al., 2011). Az önbeszámoló kérdőívek mellett a generativitás kvalitatív mérésére is van lehetőség (ld. Bradley & Marcia, 1998; Mansfield & McAdams, 1996; McAdams, 2006; McAdams et al., 1993; McAdams & de St Aubin, 1992; Peterson & Klohnen, 1995). A következőkben

a teljesség igénye nélkül szeretnénk bemutatni a generativitás mérésére leggyakrabban használt eljárásokat.

Kvantitatív mérési lehetőségek

Az eriksoni (1950) elméletet követően számos kérdőív látott napvilágot, azonban ezek csupán az első hat szakasz mérésére korlátozódtak (ld. Gruen, 1964; Waterman et al., 1970), így alkalmatlannak bizonyultak az idősebb korosztály vizsgálatára. Az első olyan mérőeszköz, amely orvosolta ezt a hiányosságot Ochse és Plug (1986) kérdőíve volt, ami 76 tétellel mérte a pszichoszociális fejlődést. A kérdőív megalkotásánál a szerzők különös figyelmet fordítottak arra, hogy az egyes szakaszok pozitív és negatív következményeit is bemutassák.

Kimondottan a generativitás mérésére használt legelterjedtebb skála a *Loyola Generativitás Skála* (LGS; McAdams & de St Aubin, 1992). A 20 tételből álló egydimenziós kérdőív a generativitásra vonatkozó törekvés főbb jellemzőit foglalja magába a következő generációnak átadott ismertektől kezdve a közösségtámogatáson át az egyéni produktivitásig és örökségig. A 18 tételes magyar nyelvű változatát (Ilea et al., 2022) 40 év feletti személyek körében adaptálták, amely kiváló pszichometriai jellemzőkkel rendelkezik (Cronbach $\alpha = 0,89$), valamint a szociodemográfiai változókkal is a szakirodalomnak megfelelő összefüggéseket mutat.

A *Generatív Viselkedés Ellenőrző Lista* (*Generative Behavior Checklist, GBC*) a manifeszt generatív viselkedés mérését teszi lehetővé (McAdams & de St Aubin, 1992). A mérőeszköz 50 viselkedéses cselekvést tartalmaz, amelyek közül 40 tipikusan generatív, 10 pedig irreleváns a generativi-

tás szempontjából. A viselkedések a generativitás jellegzetességeinek széles spektrumát fedik le. Vannak gyakrabban („megtanítottam valakinek egy készséget”) és ritkábban előforduló viselkedések („feltaláltam valamit”), azonban a tételek úgy kerültek kialakításra, hogy a generativitás mind a három lényeges viselkedéses megjelenését (alkotás, fenntartás és felajánlás) lefedjék.

Egyes kritikák azt kifogásolták, hogy a kérdőívek nem alkalmasak az idősebb korosztály vizsgálatára, mert bizonyos tételek számukra nem relevánsak. Schoklitsch és Baumann (2011) kifejezetten ilyen céllal alakított ki három kérdőívet. A *Generatív Aggodalom az Élet Felülvizsgálatában (Generative Concerns in the Life Review)* a múltban, míg az *Aktuális Generatív Aggodalmak (Current Generative Concerns)* a jelenben vizsgálja a generativitás technikai, kulturális, társas és ökológiai formáit. A *Múltbeli Szülői Generatív Aggodalmak (Past Parental Generative Concerns)* kérdőív pedig a biológiai és szülői generativitást méri.

Az eriksoni (1950) megközelítésben a generativitás a pszichés fejlődés olyan összetett aspektusa, amelyben a személyes és a társas, társadalmi motívumok egymással párhuzamosan léteznek és kölcsönhatásban állnak. A leggyakrabban használt mérőeszközök azonban inkább az egyénre és a személyes élet folytonosságára összpontosítanak csak érintőlegesen foglalkoznak a társadalmi aspektussal. Ezt a hiátust kívánta pótolni a *Társas Generativitás Skála (Social Generativity Scale; Morselli & Passini, 2015)*, amellyel a szerzők igyekeztek a szerzők jobban megragadhatóvá tenni a generativitás társas, jövő generációira fókuszáló aspektusát.

A foglalkozási szerepek közül kifejezetten a vezetői generativitás mérésre vonat-

kozóan történetek próbálkozások. Zacher és munkatársai (2011, 2012) a *vezetői generativitást* három tétellel mérték, amelyet egyetemi oktatók generativitásának mérésére hoztak létre. Később állítások átfogalmazásával üzleti környezetre is adaptálták, amivel a személyes karriercélokkal szembeállított vezetői generatív célok preferenciáját igyekeztek feltárni. Çetin és Demirbilek (2020) által kialakított *Vezetői Generativitás Skála (Generative Leadership Scale)* egy 25 tételből álló kérdőív, ami két dimenzió (kreatív dinamika feltárása és innováció-teremtő kapacitás) mentén méri a vezetői generatív viselkedést. A kérdőívet oktatási intézményi környezetben validálták, de sikeresen alkalmazták kis és közepes vállalkozások vezetőinek mérésére is. Hazy és Prottas (2018) *a generatív vezetést komplex vezetésemelvénybe ágyazva* vizsgálja meg. Két dimenzió mentén (adminisztratív és generatív) méri a különböző viselkedések előfordulásának gyakoriságát. Az adminisztratív vezetési mód leginkább a struktúra létrehozására és a vezetés tranzakcionális aspektusaira, a generatív vezetési mód pedig a vezetés transzformatív interakcióira fókuszál.

Kvalitatív mérési lehetőségek

A tisztán önbevallásos módszerek mellett más kvalitatív eszközök is léteznek a generativitás mérésére. Ezek között találhatunk olyanokat, amelyek nyitott végű kérdésekkel (Bradley, 1997; Peterson & Klohnen, 1995), élettörténeti eseményekkel (Mansfield & McAdams, 1996; McAdams et al., 1993; McAdams & de St Aubin, 1992) vagy pedig az egész élettörténettel (McAdams et al., 1997) dolgoznak.

Peterson és Klohnen (1995) Kaliforniai Felnőtt Q-osztályozás (California Adult

Q-sort, CAQ) módszerére alapozva alakított ki *Q-osztályozás* eljárást a generatív prototípus mérésére. A CAQ egy 100 személyiségre, attitűdre és viselkedésre vonatkozó leírásokat tartalmazó kártyakészlet. Ezeket felhasználva alkották meg a generatív (pl. „Adakozóan viselkedik másokkal”) és a stagnáló személy (pl. „Enyhén negatív, hajlamos meghíúsítani, akadályozni vagy szabotálni”) prototípusát. Mindkét kategóriába 13-13 állítás tartozik, amely mentén 1-7-ig terjedő skálán kell az értékelőnek pontoznia a kísérleti személyt.

A *Generativitás Státusz Mérészköz* (*Generativity Status Measure*, Bradley & Marcia, 1998) különböző életterületekre (munka, közösség, család, személyes érdeklődés) vonatkozó félig strukturált interjú tematikus elemzésével azonosítja be a személy generatív státuszát. Elméletüknek megfelelően (lásd fent) a kódrendszer öt generativitás státuszt (generatív, konvencionális, ágens, kommunális és stagnáló) különböztet meg két fő dimenzió mentén (inkluzivitás és bevonódás).

A *generatív elköteleződés* megragadására McAdams és munkatársai (1993) három kategóriából álló kódrendszert alkalmaztak. Arra kérték a személyeket, hogy írjanak le a mindennapi életükből tipikus cselekvéseket vagy célokat, amelyeket szeretnének elérni. A leírásokat az alapján kódolták, hogy megjelennek-e bennük az alábbi témák: 1. következő generáció; 2. gondoskodás; 3. kreatív hozzájárulás.

A generativitás *ágencia és kommunális jellegű motivációjának* mérésére Mansfield és McAdams (1996) olyan kódrendszert dolgoztak ki, amivel nemcsak elkülönítetten vizsgálható a két generatív motiváció, de a kettő integritásának mértéke is megragadható. Az ágencia (önuralom, státusz/győzelem, teljesítmény/felelősség, képesség

tétel) és a kommunalitás (szerelem/barátság, dialógus, törődés/segítségnyújtás, közösség) témaköreit hét élettörténeti epizódban (legpozitívabb esemény, fordulópont, legkorábbi emlék, legjelentősebb gyermekkori, serdülőkori és felnőttkori emlék és egy másik fontos esemény) elemzik. A domináns generatív motiváció, az ágencia és kommunalitás tématerületek pontszámai alapján kerül megállapításra. A két motiváció integritását az jelzi, ha az egyén egy élettörténeti epizódban képes legalább egy ágens és egy kommunális témát megjeleníteni párhuzamosan.

A *generatív viselkedést* McAdams és munkatársai (1993) meghatározott élettörténeti epizódokban (legpozitívabb esemény, legnegatívabb esemény, történet egy kötelezettségvállalásról, történet, amely egy célt tartalmaz és egy elképzelt jövőbeli esemény) öt téma megjelenésén keresztül vizsgálták: 1. Alkotás: termék létrehozása, projekt elkezdése, új ötlet vagy az ezekre vonatkozó vágy kifejezése. 2. Fenntartás: már létező tárgy vagy jelenség karbantartása, fejlesztése vagy folytatása. 3. Felajánlás: az egyén önmagát vagy a tulajdonait adja másoknak vagy kifejezi az erre vonatkozó vágyát. 4. Következő generáció: céltudatos és pozitív interakcióba kerül másokkal a fiatalabb generációból. 5. Szimbolikus halhatatlanság: foglalkoztatja az örökség-hagyás és a fennmaradó hatás gyakorlásának gondolata. Ezeknek a témáknak az előfordulását kódolták az élettörténeti epizódokban.

Végül a *generatív élettörténet* azonosítására McAdams és munkatársai (McAdams, 2006; McAdams et al., 1997) dolgozták ki a *redemptív szelf élettörténeti keretét* vagy az *elköteleződés történet forgatókönyvét*, amely alapján meghatározták az amerikai generatív személyek prototipikus élettörténeti sémáját. Ebben az élettörténet főszerep-

lője valamilyen előnyt vagy áldást él meg fiatal korában, ami kimagasló érzékenységgel párosul mások szenvedése felé. Ez a személyben egy morális elköteleződést alakít ki a társadalom iránt. A generatív élettörténet további jellemző elemei a megváltó szekvencia, amelyben a kezdetben negatív események végül pozitív kimenetellel végződnek, valamint az ágens és kommunális motivációs elemek kiegyensúlyozott jelenléte. Ezt az élettörténeti forgatókönyvet egy validált kódrendszeren keresztül tették megragadhatóvá az egész élettörténeti interjúban.

ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

Jelen tanulmány célja, hogy átfogó képet nyújtson a generativitás lényeges fogalmi, mérési és vizsgálati területeiről. Áttekintő tanulmányunkban nyomon követhetjük a generativitás fogalmának és ezzel párhuzamosan mérési lehetőségeinek fejlődését. A következőkben röviden szeretnénk megvilágítani az eddig bemutatott megközelítések előnyeit és hátrányait.

Ezek az eszközök időben látható elmozdulást mutatnak a generativitás fejlődési megközelítésétől a generativitás szűkebb területfókuszú (aging, vezetés, társadalmi felelősségvállalás) kutatási irányai felé. A mérőeszköz megválasztásánál ezért érdemes átgondolni, hogy a generativitást mely megközelítésben (fejlődési, területi), mely aspektusát (törekvés, viselkedés, elköteleződés) és milyen mintán kívánjuk vizsgálni. Az ismertetett kérdőívek megbízhatósága széles skálán mozog (0,04-0,9) és van, amelyre erőteljesen hatással vannak a társadalomban aktuálisan jelen lévő szituatív tényezők,

hiszen a közelmúlt viselkedését méri (GBC; McAdams & de St. Aubin, 1992). Vannak olyan eszközök, amelyek speciális csoportok generativitásának mértékét ragadják meg, ilyen például Zacher és munkatársai (2011, 2012) vezetői generativitás mérőeszköze, ami csupán 3 állítást tartalmaz, amely már önmagában aggályos. Továbbá ezekre az is jellemző, hogy eredetileg nem üzleti környezetben adaptálták a vezetők felmérésére (Hazy & Protts, 2018).

Noha az önbeszámoló kérdőívek alkalmazása lényegesen egyszerűbb, hiszen általában gyorsan és könnyen tesztelhetővé válik emberek nagyobb csoportja (Szokolszky, 2004), azonban a kérdőíves adatfelvétel során a téma jellegéből adódóan a társas kíváncsiság gyakorta problémát jelent (Schoklitsch & Baumann, 2011). Ennek elkerülése érdekében a nemzetközi kutatásokban jóval gyakrabban találkozhat az olvasó a kvalitatív eljárások alkalmazásával, ami idő- és humán erőforrásigényessége ellenére jóval kifinomultabb elemzési eljárást tesz lehetővé és pontosabb eredményeket is szolgáltathat (Szokolszky, 2004). Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a generativitás megfelelő méréséhez a elengedhetetlen kulturális kontextus figyelembevétele, ugyanis a generatív cselekvés normatív módjait jelentősen befolyásolja a kultúra (Kotre, 1984). Különösen igaz ez a generativitás kvalitatív megközelítésére és a mcadams-i kódrendszer egyes elemeire, mint például a megváltó szekvencia, amit McAdams (2006) maga is az egyik legtipikusabb amerikai élettörténeti sémának tart. Ellentétben a magyar kulturális narratív sémákkal, amelyek között nem találunk példát a megváltó szekvenciának megfelelő „vesztettünk, de győztünk” elbeszélő sémára (László & Ehmann, 2013). Ugyanakkor a generativitás háttérben álló ágens

és kommunális jellegű motiváció a magyar személyek esetében is megfigyelhető (Ilea et al., 2021), így elképzelhető, hogy az élet-történetükben is megragadható. Mindez arra figyelmeztet, hogy a generativitás vizsgálatában lényeges a kulturális sajátosságok mentén megválasztani a mérőeljárásokat, amely felhívja arra is a figyelmet, hogy a Loyola Generativitás Skálán túl érdemes lenne más kvantitatív mérőeszközöket és kvalitatív megközelítéseket is magyar nyelvre adaptálni, ami lehetővé tenné, hogy a generativitás más komponensei is vizsgálhatóvá váljanak magyar kísérleti személyek körében.

KITEKINTÉS

A generativitás jelensége és kutatása az utóbbi évtizedben reneszánszát éli. Egyfelől az idősödő társadalmak kihívásai, másfelől az érzékelhető ökológiai válság a jövő generációjára és az örökség kérdésre irányította a figyelmet. A generativitás ezeket a problémaköröket összekötő releváns pszichológia jelenség. A társadalom egyre fokozódóbb öregedése globális jelenség, ami komolyan fenyegetheti a gazdasági és társadalmi stabilitást (Southam, 2020), és egyben az egyik legnagyobb kihívást jelenti a munkahelyek számára (Luke, 2021; Wiktorowicz et al., 2022). Holott az idősek továbbra is hozzájárulhatnak a társadalom és a közösség fejlődéséhez (Villar et al., 2021), amelynek révén hasznosnak, értelmesnek érezhetik életüket (Becchetti & Bellucci, 2021) és munkájukat (Calo, 2007), ezáltal csökkentve a magányosság és elszigeteltség érzését (Cheng et al., 2008; Southam, 2020) A munkahelyen mentor és tanácsadó szerepben képesek hasznos tudást és készségeket tovább adni a fiatalabb munkaerőnek

(Luke, 2021; Mor-Barak, 1995; Schoklitsch & Baumann, 2011), amely segíti az intergenerációs együttműködés megalapozását (Čič & Žižek, 2017) és végső soron növeli a szervezeti szintű produktivitást is (Wiktorowicz et al., 2022). Látható, hogy a generativitás egy kulcsösszetevő a sikeres idősödés folyamatában (Becchetti & Bellucci, 2021; Villar et al., 2021), amelynek felismerése nem csak az idősebb egyének társadalomba való visszaintegrálását teheti lehetővé, hanem az adott közösség fejlődéséhez is nagy mértékben hozzájárulhatna.

A generativitás másik kurrens korrelátuma a fenntarthatóság, amelyet a klímaváltozás, környezetszennyezés és a természetes erőforrások mértéktelen kiaknázásának egyre sürgetőbb kérdése hívott életre (Afridi et al., 2021). A kutatások rámutattak arra, hogy a generativitás lényeges szerepet játszik a környezettudatos viselkedésben (Shiel et al., 2020), elköteleződésben és aggodalomban (Chan, 2009), valamint a környezetvédelmi civil aktivizmusban (Alisat, 2015). A magas generativitással rendelkező egyéneket foglalkoztatja az ökológiai rendszer helyreállításának lehetőségei (Afridi et al., 2021), jobban odafigyelnek az energiatakarékosságra és a kommunális hulladék csökkentésének lehetőségeire, gyakrabban vásárolnak környezetbarát termékeket (Urien & Kilbourne, 2011). A kínálat oldalán a vállalatok is egyre tudatosabban építenek a generativitás jelenségére, amit a márkáik hangsúlyos tulajdonságaként igyekeznek promotálni ezzel ösztönözve a fogyasztókat a vásárlásra (Lacroix & Jolibert, 2015). Mind vállalati oldalról a cégek generativitással összefüggő értékeinek kialakítása, mind fogyasztói oldalról az egyéni generativitásra vonatkozó törekvések felismerése fontos eszköze lehet a környezetvédelemmel kapcsolatos programoknak.

A fent említett kihívások az utóbbi évtizedekben szorosan összefonódtak a munka és a foglalkoztatás viláágával is, ami a vezetéskutatók figyelmét a vezetés generatív összetevőinek vizsgálata felé irányította (Doerwald et al., 2021). Az elmúlt időszak kihívásai, a gyorsan változó környezet, a klímaváltozás, vagy a pandémia hatása, mind olyan bizonytalan környezetet teremtett a munkahelyek számára is, ahol az alkalmazkodás és a jövőorientáció kulcsfontosságú szükségletté vált. A vezetői magatartás egyre inherensebb része a tudatos jövőorientáció, ami már nem pusztán a szűken szabott vállalati túlélésben mutatkozik meg, hanem az emberiség túlélésében is. Egyre fontosabbá válik, hogy egy vezető ne csak a profitabilitásra és a munkavállalók jóllétére fordítson figyelmet, hanem azt is nyomon kövesse, hogy tágabb értelemben, akár a társadalom egészében milyen hatást gyakorol (Macaux, 2010, 2012), tehát a generativitás egyre kívánatosabb vezetői tulajdonság (Bushe, 2019), amelynek számos pozitív következménye van a szervezetre nézve (Zacher et al., 2011).

A generativitás kérdéskörének központba emelése különösen hasznos adalékokkal szolgálhat a 21. század sürgető kihívásaira. Ebben a kontextusban a folyamatos változás válik állandóvá (Condreanu, 2016), amelynek hatására a társadalmunknak és a munkahelyeknek el kell sajátítaniuk azt a képességet, amivel könnyen tudnak adaptálódni a bizonytalan környezethez és nagyobb mértékben képesek odafigyelni a társadalom és a világ fejlődésére. A közösségek/munkahelyek vezetőinek a generativitásra vonatkozó törekvéseinek a felfedezése képes megterteni a stratégiai adaptáció képességét (Bower et al., 2021), hiszen egy olyan normát teremt a közösségen belül, amely folyamatos fejlődésre, innovációra és új lehetőségek feltárására ösztönzi a tagokat (Bushe, 2019; Macaux 2010, 2012). Amennyiben képesek lennénk megragadni az egyének és közösségek generativitásának mértékét és felhívánánk a figyelmüket ennek a jelenségnek a jelentőségére, az egy fontos állomás lehet ahhoz, hogy kollektíven megoldást próbáljunk találni ezekre a sürgető kihívásokra.

SUMMARY

THE POSSIBILITIES OF MEASURING GENERATIVITY

Background and aims: In today's rapidly changing and uncertain environment, generativity, which means a greater focus on the wider environment and future generations, could be a key concept that could provide solutions to a number of current challenges, including ageing societies, environmentally conscious consumption and the adaptability of organisations. In this review, we will discuss the concept of generativity, its measurement possibilities and its current major research trends.

Results: In the literature, there are both quantitative and qualitative measurement alternatives for capturing generativity. Among the quantitative measures, there are those that measure the whole Eriksonian theory of development, those that focus on a specific component of generativity, and those that focus specifically on leadership generativity. Qualitative options focus on open-ended questions, life story episodes or the whole life story.

Discussion: Generativity is experiencing a reemergence in research, mainly linked to the concepts of successful ageing, sustainable consumption and leadership. The available measurement tools were all developed in a North American context. In order to be applicable with sufficient reliability in a Hungarian cultural context, they would need to be adapted.

Keywords: generativity, measurement tools, questionnaires, life stories, ageing society, sustainability, generative leadership

IRODALOM

- Ackerman, S., Zuroff, D. C., & Moskowitz, D. S. (2000): Generativity in midlife and young adults: Links to agency, communion and subjective well-being. *The International Journal of Aging and Human Development*, 51(1), 17–41. <https://doi.org/10.2190/9F51-LR6T-JHRJ-2QW6>
- Afridi, S. A., Shahjehan, A., Haider, M., Gul, S., & Khan, W. (2021): Generativity and green purchase behavior: The role of environmental concern and pro-social attitude. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(2), 344–357. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9234>
- Alisat, S. (2015): *Living the Green Life: A Mixed-Methods Examination of the Relationship between Generativity and Environmental Engagement in Emerging and Mid-Life Canadian Activists and Nonactivists [Doctoral dissertation]*. Wilfrid Laurier University
- Becchetti, L., & Bellucci, D. (2021): Generativity, aging and subjective well-being. *International Review of Economics*, 68, 141–184. <https://doi.org/10.1007/s12232-020-00358-6>
- Bower, K. L., Kelsey, K. D., Fuhrman, N. E., & Griffith, L. L. (2021): Generative leadership development in an agricultural leadership program. *Journal of Leadership Education*, 20(4), 19–26. <https://doi.org/10.12806/V20/I4/R2>
- Bradley, C. L. (1997): Generativity–stagnation: Development of a status model. *Developmental Review*, 17(3), 262–290. <https://doi.org/10.1006/drev.1997.0432>
- Bradley, C. L., & Marcia, J. E. (1998): Generativity-stagnation: A five-category model. *Journal of Personality*, 66(1), 39–64. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00002>
- Bushe, G. R. (2019): Generative leadership. *Canadian Journal of Physician Leadership*, 5(3), 141–147.
- Calo, T. J. (2007): Boomer generativity: An organizational resource. *Public Personnel Management*, 36(4), 387–395. <https://doi.org/10.1177/009102600703600407>
- Çetin, M., & Demirbilek, M. (2020): Generative leadership scale development study. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 887–903.
- Chan, T. S. (2009): *Environmental Sustainability as a Generative Concern: An Exploratory Study of the Narrative Identities of Leaders in the Environmental Sustainability Movement*. [Unpublished doctoral dissertation]. Northwestern University.
- Cheng, S.-T., Chan, W., & Chan, A. C. (2008): Older people's realisation of generativity in a changing society: The case of Hong Kong. *Ageing & Society*, 28(5), 609–627. <https://doi.org/10.1017/S0144686X07006903>

- Čič, Ž. V., & Žižek, S. Š. (2017): Intergenerational cooperation at the workplace from the management perspective. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 63(3), 47-59. <https://doi.org/10.1515/ngoe-2017-0018>
- Codreanu, A. (2016): A VUCA action framework for a VUCA environment. Leadership challenges and solutions. *Journal of Defense Resources Management*, 7(2), 31-38.
- Dillon, M., Wink, P., & Fay, K. (2003): Is spirituality detrimental to generativity? *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(3), 427-442. <https://doi.org/10.1111/1468-5906.00192>
- Doerwald, F., Zacher, H., Van Yperen, N. W., & Scheibe, S. (2021): Generativity at work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103521>
- Domino, G., & Affonso, D. D. (1990): A personality measure of Erikson's life stages: The Inventory of Psychosocial Balance. *Journal of Personality Assessment*, 54(3-4), 576-588. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674021>
- Erikson, E. H. (1950): *Childhood and Society*. WW Norton & Company.
- Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1998): *The life cycle completed (extended version)*. WW Norton & Company.
- Erikson, E. H., Erikson, J. M., & Kivnick, H. Q. (1994): *Vital involvement in old age*. WW Norton & Company.
- Gruen, W. (1964): Adult personality: An empirical study of Erikson's theory of ego development. *Personality in Middle and Late Life*, 1-33.
- Gruenewald, T. L., Liao, D. H., & Seeman, T. E. (2012): Contributing to others, contributing to oneself: Perceptions of generativity and health in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 67(6), 660-665. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbs034>
- Hawley, G. A. (1985): *Construction and Validation of an Eriksonian Measure of Psychosocial Development*. [Doctoral dissertation]. The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Hazy, J. K., & Prottas, D. J. (2018): Complexity leadership: Construct validation of an instrument to assess generative and administrative leadership modes. *Journal of Managerial Issues*, 325-348.
- Ilea, I., Jenei, D., & Vincze, O. (2022): A Loyola Generativitás Skála (LGS-18) magyar nyelvű adaptációja. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 77(2), 163-181. <https://doi.org/10.1556/0016.2022.00012>
- Kotre, J. N. (1984): *Outliving the Self: How we Live on in Future Generations*. WW Norton & Company.
- Lacroix, C., & Jolibert, A. (2015): Targeting consumers who care about future generations. *Psychology & Marketing*, 32(8), 783-794. <https://doi.org/10.1002/mar.20818>
- László, J., & Ehmann, B. (2013): Narrative social psychology and the narrative categorical content analysis (NarrCat) in the study of social representations of history. *Papers on Social Representations*, 22(1), 3.1-3.16.
- Leidy, N. K., & Darling-Fisher, C. S. (1995): Reliability and validity of the Modified Erikson Psychosocial Stage Inventory in diverse samples. *Western Journal of Nursing Research*, 17(2), 168-187. <https://doi.org/10.1177/019394599501700205>

- Luke, J. R. (2021): *Transferring the Knowledge: Career Adaptability and Generativity of Post-retirement Age Citizens Interested in Becoming Workplace Mentors*. [Doctoral dissertation]. University of Southern Queensland.
- Macaux, W. P. (2010): Generative Leadership and Organizational Sustainability. *Conference Proceeding. The Next Generation Responsible Leaders*, 89–96.
- Macaux, W. P. (2012): Generative leadership: Responding to the call for responsibility. *Journal of Management Development*, 31(5), 449-469. <https://doi.org/10.1108/02621711211226042>
- Mansfield, E. D., & McAdams, D. P. (1996): Generativity and themes of agency and communion in adult autobiography. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 721-731. <https://doi.org/10.1177/0146167296227006>
- McAdams, D. P. (2006): *The Redemptive Self: Stories Americans Live by*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195176933.001.0001>
- McAdams, D. P. (2013): The positive psychology of adult generativity: Caring for the next generation and constructing a redemptive life. In J. D. Sinnott (Ed.), *Positive Psychology: Advances in Understanding Adult Motivation* (pp. 191–205). Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-7282-7_13
- McAdams, D. P., & de St Aubin, E. (1992): A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1003>
- McAdams, D. P., de St Aubin, E., & Logan, R. L. (1993): Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and Aging*, 8(2), 221-230. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.8.2.221>
- McAdams, D. P., Diamond, A., de St Aubin, E., & Mansfield, E. (1997): Stories of commitment: The psychosocial construction of generative lives. *Journal of personality and social psychology*, 72(3), 221-230. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.678>
- McAdams, D. P., & Guo, J. (2015): Narrating the generative life. *Psychological Science*, 26(4), 475-483. <https://doi.org/10.1177/0956797614568318>
- Mor-Barak, M. E. (1995): The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325-344. <https://doi.org/10.2190/VGTG-EPK6-Q4BH-Q67Q>
- Morselli, D., & Passini, S. (2015): Measuring prosocial attitudes for future generations: The social generativity scale. *Journal of Adult Development*, 22(3), 173-182. <https://doi.org/10.1007/s10804-015-9210-9>
- Ochse, R., & Plug, C. (1986): Cross-cultural investigation of the validity of Erikson's theory of personality development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1040-1052. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.6.1240>
- Peterson, B. E., & Klohnen, E. C. (1995): Realization of generativity in two samples of women at midlife. *Psychology and Aging*, 10(1), 20–29. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.10.1.20>
- Pratt, M. W., & Lawford, H. L. (2014): Early generativity and types of civic engagement in adolescence and emerging adulthood. In L. M. Padmilla-Walker, & G. Carlo (Eds),

- Prosocial development: A multidimensional Approach* (pp. 410–432). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199964772.003.0020>
- Serrat, R., Villar, F., Giuliani, M. F., & Zacarés, J. J. (2016): Older people's participation in political organizations: The role of generativity and its impact on well-being. *Educational Gerontology*, 43(3), 128–138. <https://doi.org/10.1080/03601277.2016.1269541>
- Schoklitsch, A., & Baumann, U. (2011): Measuring generativity in older adults: The development of new scales. *The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 24(1), 31–43. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000030>
- Shiel, C., do Paço, A., & Alves, H. (2020): Generativity, sustainable development and green consumer behaviour. *Journal of Cleaner Production*, 245, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118865>
- Slater, C. L. (2003): Generativity versus stagnation: An elaboration of Erikson's adult stage of human development. *Journal of Adult Development*, 10(1), 53–65. <https://doi.org/10.1023/A:1020790820868>
- Son, J., & Wilson, J. (2011): Generativity and volunteering. *Sociological Forum*, 26(3), 644–667. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2011.01266.x>
- Southam, T. (2020): *27,000 Sunrises: Everyday Contributions of Grateful and Giving Age 70+ Adults. [Doctoral dissertation]*. Fielding Graduate University.
- Stewart, A. J., & Vandewater, E. A. (1998): The course of generativity. In D. P. McAdams, & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and Adult Development: How and Why we Care for the Next Generation* (pp. 75–100). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10288-003>
- Szokolszky, Á (2004). *Kutatómunka a pszichológiában*. Osiris Kiadó.
- Urien, B., & Kilbourne, W. (2011): Generativity and self-enhancement values in eco-friendly behavioral intentions and environmentally responsible consumption behavior. *Psychology & Marketing*, 28(1), 69–90. <https://doi.org/10.1002/mar.20381>
- Villar, F., Serrat, R., & Pratt, M. W. (2021): Older age as a time to contribute: A scoping review of generativity in later life. *Ageing & Society*, 1–22. <https://doi.org/10.1017/S0144686X21001379>
- Waterman, C. K., Buebel, M. E., & Waterman, A. S. (1970): Relationship between resolution of the identity crisis and outcomes of previous psychosocial crises. In *Proceedings of the 78th annual convention of the American Psychological Association*, 5(1), 467–468.
- Wiktorowicz, J., Warwas, I., Turek, D., & Kuchciak, I. (2022): Does generativity matter? A meta-analysis on individual work outcomes. *European Journal of Ageing*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10433-022-00727-w>
- Zacher, H., Rosing, K., Henning, T., & Frese, M. (2011): Establishing the next generation at work: Leader generativity as a moderator of the relationships between leader age, leader-member exchange, and leadership success. *Psychology and Aging*, 26(1), 241–252. <https://doi.org/10.1037/a0021429>
- Zacher, H., Schmitt, A., & Gielnik, M. M. (2012): Stepping into my shoes: Generativity as a mediator of the relationship between business owners' age and family succession. *Ageing & Society*, 32(4), 673–696. <https://doi.org/10.1017/S0144686X11000547>