

VÁGNER VIVIEN

HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS MUNKAVÁLLALÓI ATTITŰDÖK VIZSGÁLATA

A cikkben ismertetett kutatás fő célkitűzése a hátrányos helyzetű személyekre, mint speciális munkavállalói csoportra vonatkozó a munkavállalói oldal körében jellemző vélemények, viszonyulások és attitűdök feltárása. Az első részben a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azonosítása, majd a kérdőíves vizsgálat megalapozása érdekében bemutatásra kerül az attitűd fogalma, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolata, valamint a munkáltatói és munkavállalói attitűdöknek a jelentősége a szervezetben. Ezt követi a kérdőíves vizsgálat eredményeinek ismertetése. A feldolgozott kérdőívek száma 1800 db.

A kutatási eredmények alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják, pozitív hatást gyakorolnak az attitűdökre.

Bevezetés

Kutatásom során a hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos munkavállalói attitűdöket vizsgálom. Dolgozatomat a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok ismertetésével indítom. Bemutatom az attitűd fogalmát, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolatát, illetve a munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentőségét a szervezetben. Ezt követően ismertetem a kérdőíves vizsgálatom eredményeit. Kutatásom fő célkitűzése a munkavállalói oldal viszonyulásának, attitűdjeinek feltárása a hátrányos helyzetű személyek hatékonyabb gazdasági interakciójának, befogadásának elősegítése érdekében.

Elméleti háttér

Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok

A hátrányos helyzet egy relatív fogalom, emiatt a definíciója sokféle és rendkívül összetett.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból röviden úgy lehet összefoglalni a hátrányos helyzet lényegét, hogy hátrányos helyzetű az, akinek a munkaerő-piaci esélyei az átlagnál alacsonyabbak (Nagy, 2011).

Hátrányos helyzetű személynek tekinthető az, aki

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- a foglalkoztatás megkezdésekor az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
- 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskeresőnek nem tekinthető személy esetében 8 hónap során 6 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva vagy,
- a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy

- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, vagy ápolási díjban részesült, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte (Halmos, 2005).

A hátrányos helyzet kialakulásának lehetséges okai

Legfontosabb társadalmi okok:

- földrajzi adottságok: lakhely típusa, közlekedési lehetőségek;
- gazdasági körülmények: mélyszegénység, munkanélküliség, hajléktalanság;
- nyelvi- kulturális háttér: nemzetiségek, menekültek;

Számos egyénhez kötődő ok:

- kor;
- nem;
- a képzettség, amely az ismerethiány, a kommunikációs és szocializációs problémákon keresztül okozhat problémákat;
- szegénység;
- szexuális irányultság;
- testi, érzékszervi, szellemi fogyatékoság;
- mentális- pszichés problémák;
- káros szenvedélyek- drog, alkohol, dohányzás, játékszenvedély (Alliquander, 2013).

Attitűd

Kérdőíves vizsgálatom megalapozása érdekében a következőkben bemutatom az attitűd fogalmát, az attitűd és munkakörnyezet kapcsolatát, valamint a munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentőségét a szervezetben.

Attitűd fogalma

Az attitűd fogalmára és vizsgálatára a XX. század elején irányult a társadalomtudományok és a pszichológiai kutatás figyelme. Az attitűd az aptus (latin) szóból származik, melynek jelentése: valamire való alkalmasság vagy megfelelés. Az aptitude (latin) jelentése: aktivitásra való készség szubjektív vagy mentális állapota. Chave szerint az attitűd olyan érzések, vágyak, félelmek, meggyőződések, előítéletek vagy más tendenciák összessége, amelyek korábbi tapasztalatokon alapulnak és azok hatására egy bizonyos beállítódás alakul ki a személyben (Smith & Macki, 2011).

Az általános lélektani kutatásokban a beállítódás az önmegfigyelések kapcsán keltette fel a figyelmet. E szerint a beállítódás egy önmegfigyelés számára nem hozzáférhető, szubjektív állapot, amelynek funkciója a környezethez való alkalmazkodás (adaptív jelenség). Az attitűd a viszonylag időtálló tájékozódási, megítélési és cselekvési irányok kifejeződése, amely személyes tapasztalatokon és/vagy kulturálisan hagyományozott értékeken (a szocializáción) alapuló meggyőződés elsajátítása folytán alakul és formálódik. Az attitűd konkrét helyzetre, dologra vonatkozik, melynek hátterében az általánosabb érvényű értékek állhatnak, vagyis az egyének vagy csoportok által vallott nézetek arról, hogy mi a jó, a rossz, a szép stb. (Pavluska, 2017). A legátfogóbb mai meghatározás alapján az attitűd mentális hajlam, amely bizonyos dologról kifejezett pozitív vagy negatív értékelésként mutatkozik meg (Eagly, 2007).

Az attitűd és a munkakörnyezet

Az attitűd kérdése a munkahelyi szervezet számára is fontos. Az attitűdök, mint pl. munkaelégedettség, az osztályellentét előidézhetnek olyan viselkedési tendenciákat, amelyeket a szervezet kiküszöbölni és ellenőrizni szeretne.

1. A munkahelyi viselkedést befolyásolja:

- Attitűd a munkában: mindenféle attitűd más emberekkel szemben, politikához, oktatáshoz, valláshoz stb. kapcsolódóan, amelyeket a munkatársak magukkal visznek a munkahelyre.
- Attitűd a munkához: a pozíciók, amelyeket az egyén a munkával kapcsolatban elfoglal, a szükséges rossz, az érdekes mellékfoglalkozás, az életcél.

2. Munkahelyhez kapcsolódó legfontosabb attitűdök:

- Munkával való megelégedettség;
- Munkával való azonosulás;
- Szervezet iránti elkötelezettség (Heidrich, 2013).

Munkáltatói és munkavállalói attitűdök jelentősége a szervezetben

A hátrányos helyzetű személyek diszkrimináció által sújtott munkavállalói csoport. A diszkrimináció háttérben álló attitűdök a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos téves felvetéseken, hiedelmeken, ismereteken alapulnak. A társadalomra jellemző attitűdök, viszonyulások a szervezeti életben megmutatkoznak, amelyek korlátot szabhatnak a hátrányos helyzetű személyek alkalmazásának, sikeres beilleszkedésének és tartós foglalkoztatásának. A hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatása szempontjából lényeges a munkáltatókra és a munkavállalókra jellemző attitűdök feltárása és megismerése. A munkahelyi befogadó környezet kialakulásában, amely magába foglalja a harmonikus, feszültségmentes, de a teljesítményelvárásoknak megfelelni akaró szervezeti légkört, a vezetőknek jelentős szerepe van (Kunos, 2002). Mindamellet a munkavállalók gondolkodása, attitűdje és viszonyulása is különösen fontos, mivel a hátrányos helyzetű személyek és a szervezet munkatársai közötti kapcsolat alapozza meg a közös munkavégzés minőségét és sikerességét, és az ezáltal nyújtott teljesítményt (Balázs-Földi, 2018).

A kutatás bemutatása

Kutatási célok

Kutatásom célkitűzése a társadalom szemléletének megismerése, valamint annak feltárása, hogyan viszonyulnak a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásához, milyennek látják őket, mint munkavállalókat, illetve milyenek a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos attitűdjeik.

Mintavételezés módja, módszere

A célkitűzések megvalósítása érdekében kvantitatív kutatási módszert választottam.

Ez a módszer megfelelő elemszám esetén alkalmas leíró, magyarázó, felderítő célú adatok gyűjtésére, statisztikai elemzésre, ok-okozati összefüggések feltárására, azok alapján következtetések levonására, javaslatok megfogalmazására (Fischer, 2001).

Mivel a kutatás elsődleges célja a válaszadók attitűdjének, véleményének, viszonyulásának feltárása és amiért az attitűd egy része kiismerhetetlen, egy másik része empirikusan mérhető és kiismerhető, a kérdőíves felmérés módszerét alkalmaztam (Smith, 2001).

A kérdőív megszerkesztéséhez a Google űrlap szolgáltatást választottam. A minta nagysága 1800 fő. Kérdőívem célcsoportja az aktív munkavállalók voltak. A kérdéseknél az egyszerűsége, átláthatósága és egységessége törekedtem a minél magasabb számú kitöltés érdekében. A demográfiai kérdések segítségével megismertem a kitöltők nemét, korát, iskolai végzettségét, családi állapotát, településtípusát, munkaerőpiaci helyzetét, az ágazatot, amelyben dolgoznak. Az attitűdök mérésére többféle skálát alkalmaztam, az egyet vagy nem egyetértést mérő Likert skálát és a társadalmi távolságot mérő Bogardus- skálát. A kérdőívben a hátrányos helyzetű személyek munkával kapcsolatos jellemzőit kellett skálán értékelnie a válaszadóknak. Ezek olyan általános jellemzők, amelyek alkalmasak a hátrányos helyzetű személyekhez, mint munkatársakhoz való érzelmi viszonyulások mérésére.

A vizsgálat körülményei

Az adatgyűjtés online kérdőív segítségével valósult meg, az adatfelvétel időszaka 2019. november és 2020. június között történt.

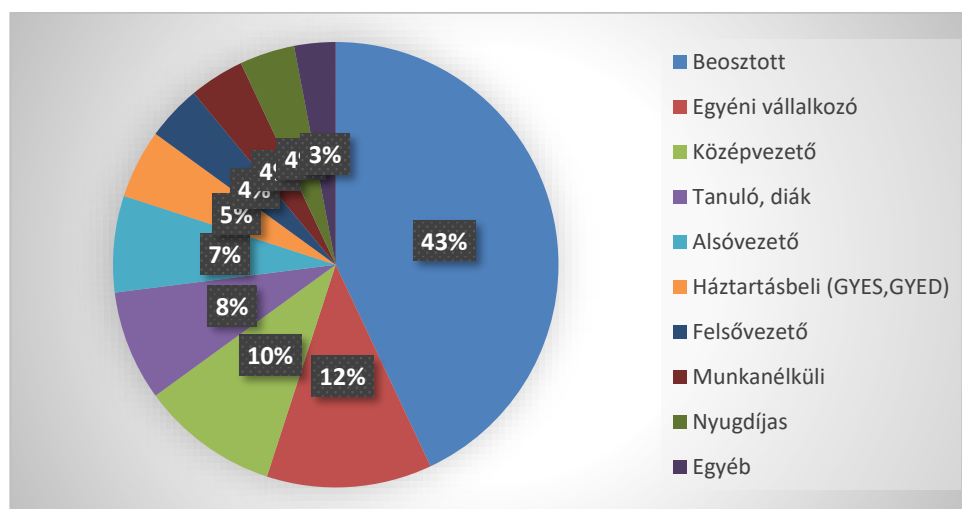
Kutatási módszer

Hipotéziseim vizsgálatához kérdőíves módszert alkalmaztam. A kérdőívet online formában szerkesztettem és 18 kérdésből állt. Az online formát azért választottam, mert így számítógép és mobiltelefon segítségével is ki tudták tölteni a kérdőívet. A válaszadók adatainak biztonsága érdekében a válaszadás önkéntes és anonim volt.

Minta bemutatása

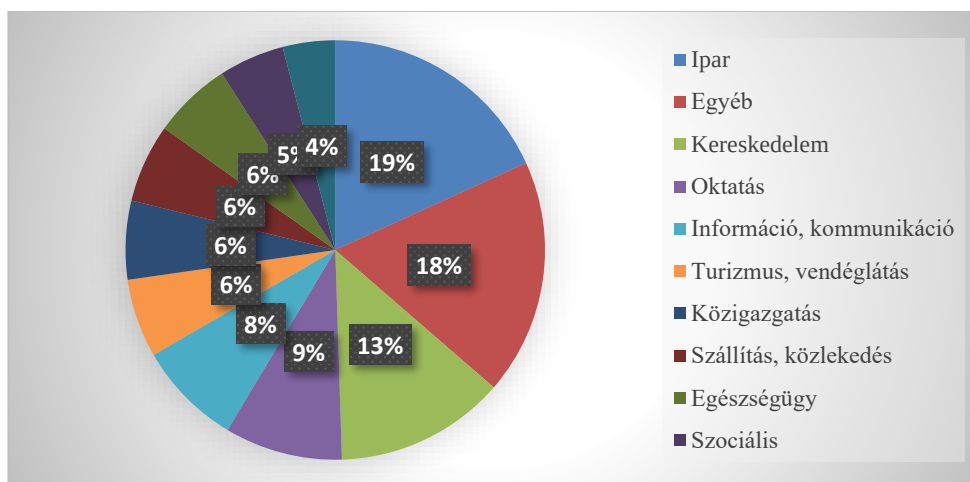
A válaszadók nem szerinti megoszlása: 56% nő, 44% férfi. A kitöltők átlagéletkora 40 év. Válaszadók végzettség szerinti megoszlása: a minta 8%-a alacsonyfokú, 47%-a középfokú és 45%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Az 1. ábrán a válaszadók munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlását, a 2. ábrán pedig a kitöltők munkahelyének ágazati megoszlását szemléltetem.

1. ÁBRA: A VÁLASZADÓK ELOSZLÁSA MUNKAERŐ-PIACI STÁTUSZ SZERINT (%)



Forrás: Saját kutatás

2. ÁBRA: A KÉRDŐÍV KITÖLTŐK MUNKAHELYÉNEK ÁGAZATI MEGOSZLÁSA (%)

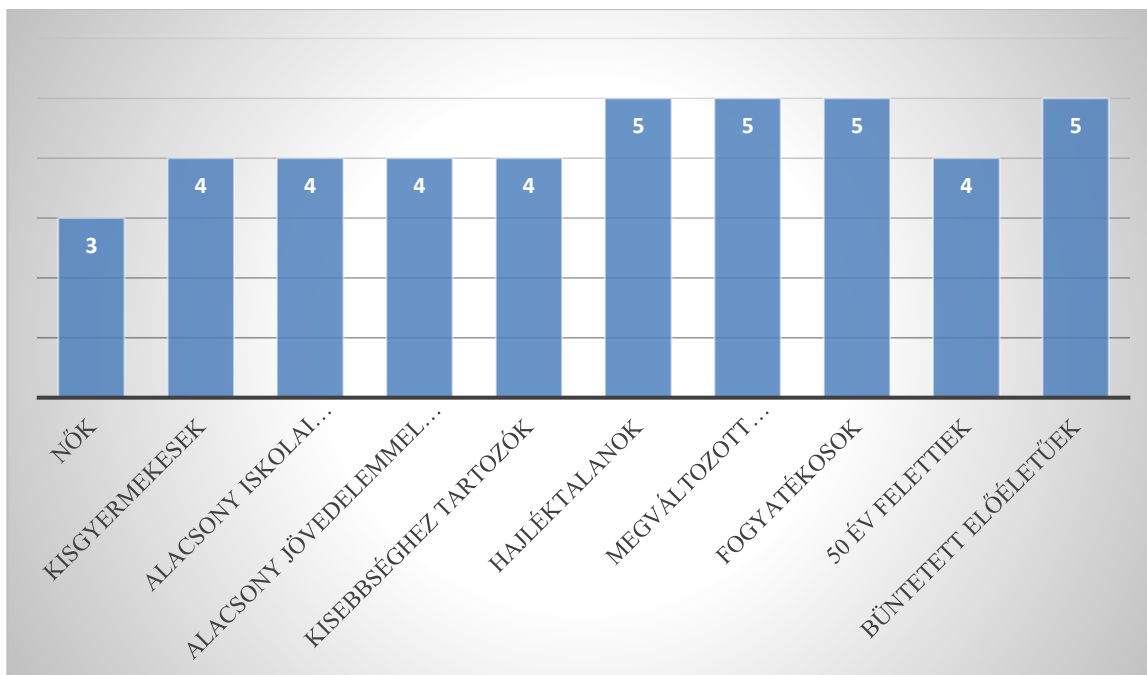


Forrás: Saját kutatás

Munkaerőpiaci kiszolgáltatottság mértékének vizsgálata

A kitöltők munkaerőpiaci szempontból a legkiszolgáltatottabbaknak a hajléktalanokat, a megváltozott munkaképességűeket, a büntetett előéletűeket és a fogyatékosokat tartották. A legkevésbé kiszolgáltatottaknak a nőket vélték a válaszadók.

3. ÁBRA: MUNKAERŐPIACON VALÓ KISZOLGÁLTATOTTSÁG MÉRTÉKE



(1-Egyáltalán nincsenek kiszolgáltatva, 6- Teljes mértékben ki vannak szolgáltatva)

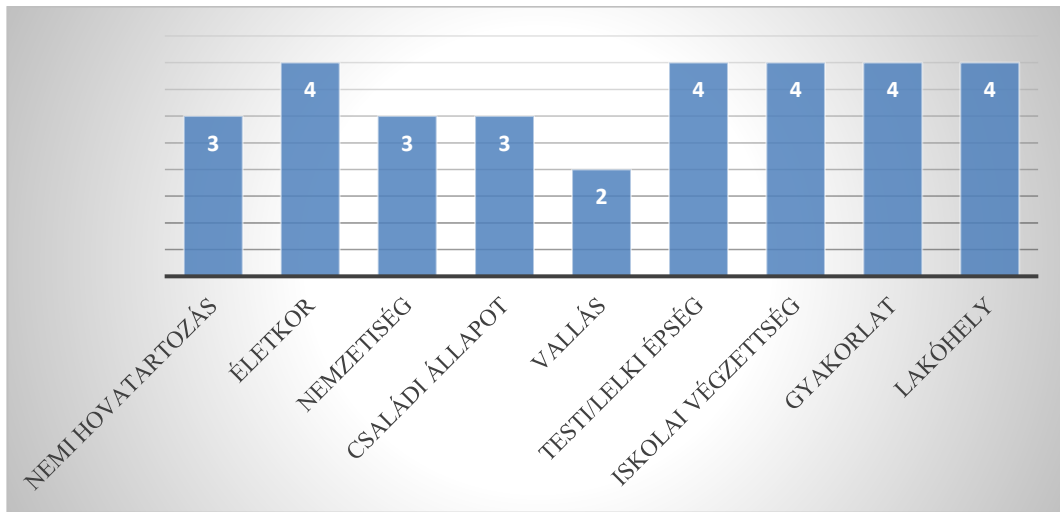
Forrás: Saját kutatás

Munkaerőpiaci helyzetet befolyásoló tényezők

A 4. ábrán látható, a válaszadók miként vélekednek arról, hogy a felsorolt tényezők milyen mértékben befolyásolják a munkaerőpiaci helyzetet.

A kitöltők szerint a munkaerőpiaci helyzetet legkevésbé a vallás befolyásolja, a többi tényező értékelése között csupán kismértékű eltérés figyelhető meg.

4. ÁBRA: MUNKAERŐPIACI HELYZETET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK



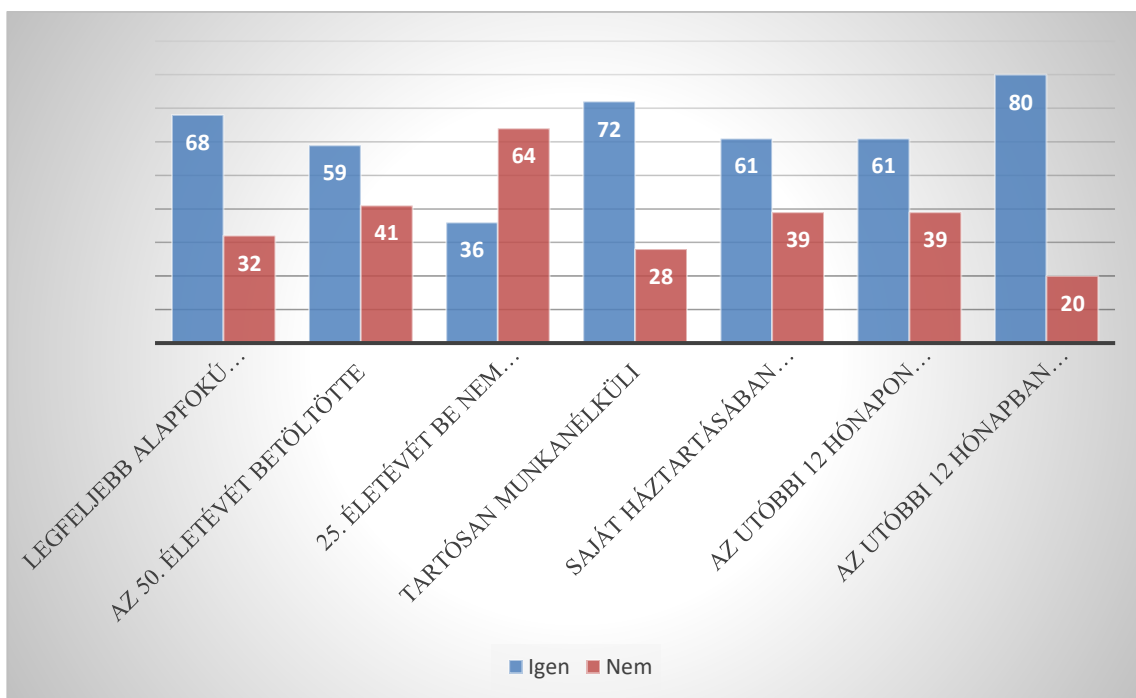
(1- egyáltalán nem befolyásolja, 6- teljes mértékben befolyásolja)

Forrás: Saját kutatás

Ki tekinthető hátrányos helyzetű személynek?

A továbbiakban arra keresem a választ, hogy ki tekinthető hátrányos helyzetű személynek. A leg-alacsonyabb értéket a 25. életévüket be nem töltött pályakezdekők kapták, míg a legmagasabbat azok, akik az utóbbi 12 hónapban előzetes letartóztatásban voltak, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését töltötték.

5. ÁBRA: KI TEKINTHETŐ HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYNEK? (%)

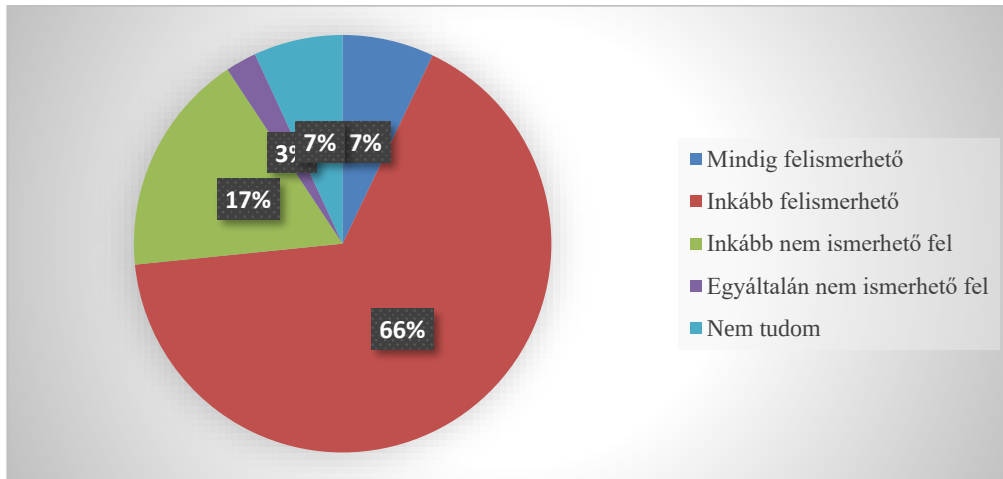


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek felismerhetősége

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek „Inkább felismerhetőek”.

6. ÁBRA: FELISMERHETŐ-E, HA VALAKI HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLY? (%)

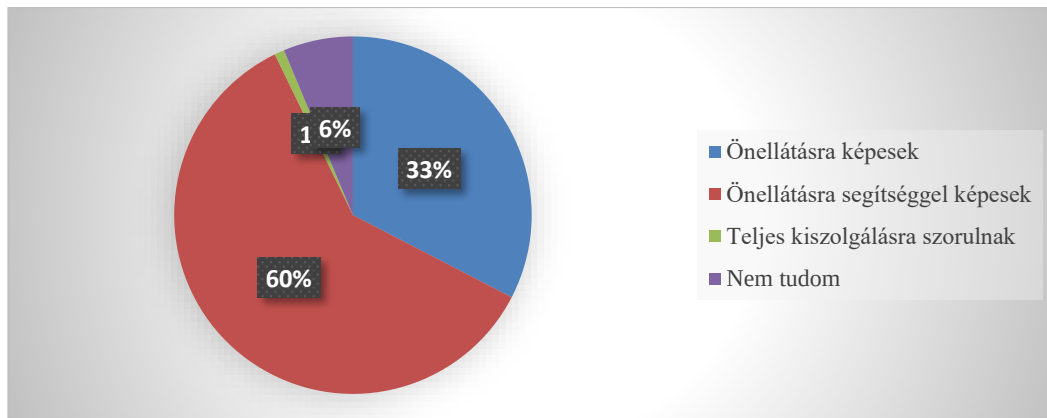


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek önellátó képessége

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek önállátásra segítséggel képesek.

7. ÁBRA: A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK KÉPESEK-E ÖNMAGUK ELLÁTÁSÁRA? (%)

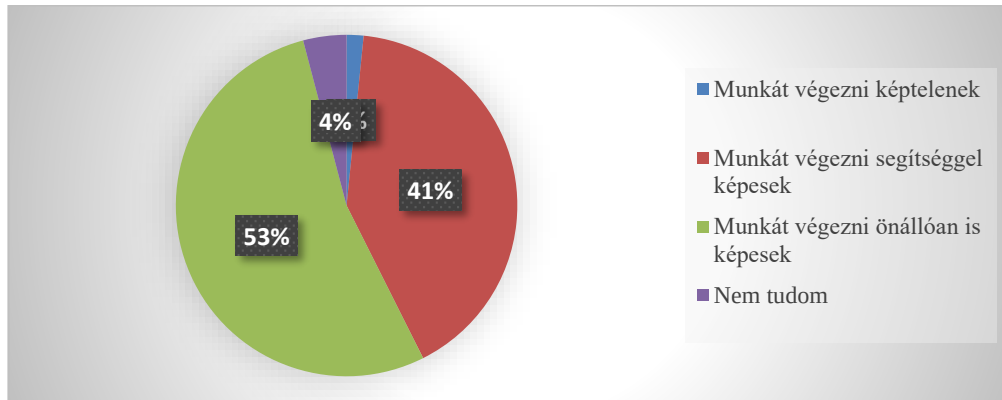


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személyek munkavégző képességének megítélése

A válaszadók többsége szerint a hátrányos helyzetű személyek önállóan vagy segítséggel képesek munkát végezni.

8. ÁBRA: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAVÉGZŐ KÉPESSÉGE

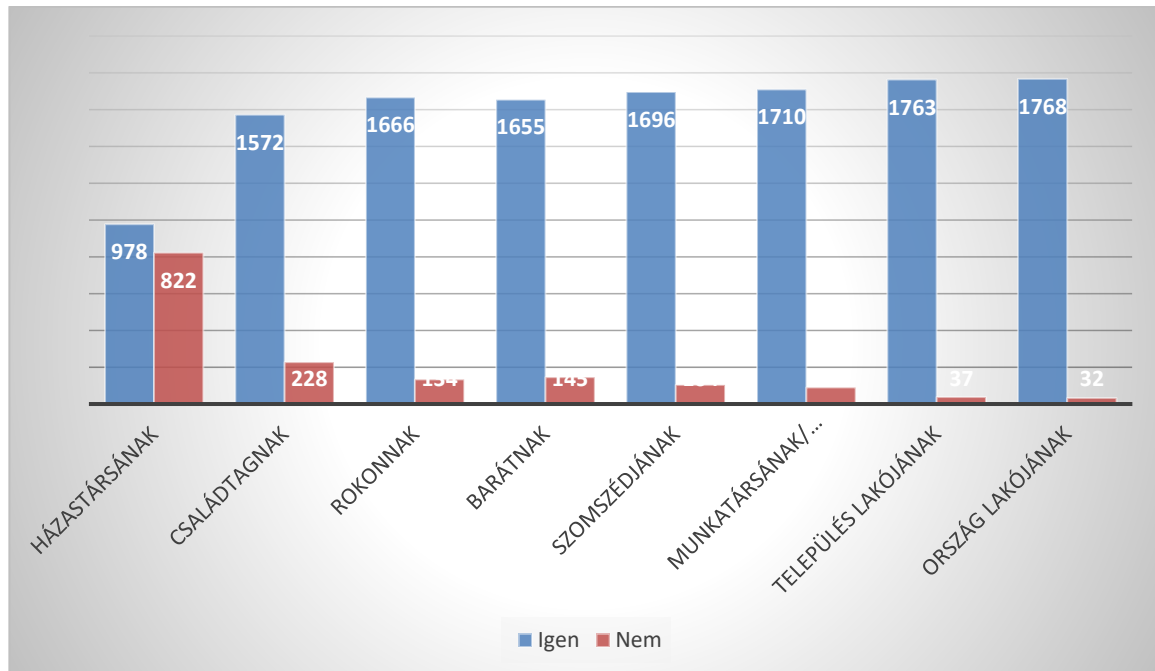


Forrás: Saját kutatás

Elfogadna-e egy hátrányos helyzetű személyt.... (Igen/Nem/Nem tudom)

A Bogardus- skála segítségével mértem a társadalmi távolságot. A válaszadók közötti megoszlás a házastárs kategória esetében figyelhető meg jelentős mértékben.

9. ÁBRA: ELFOGADNA-E EGY HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYT...? (%)

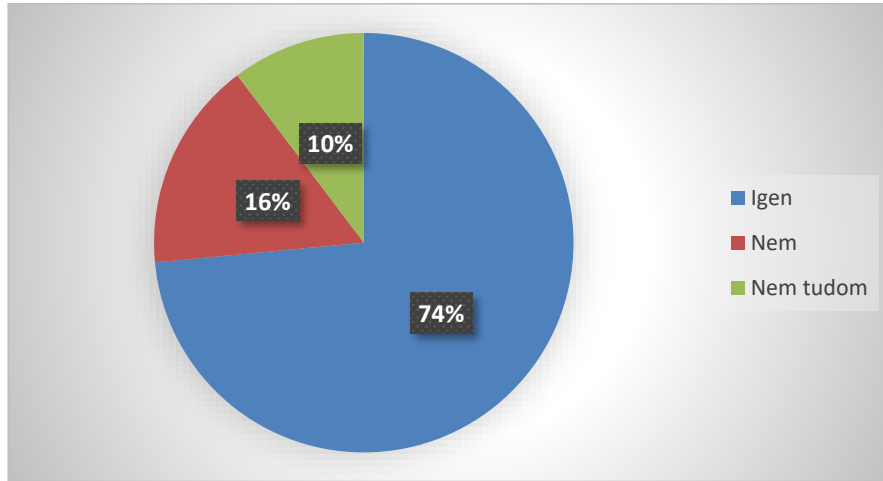


Forrás: Saját kutatás

Tapasztalat hátrányos helyzetű munkavállalókkal

A kitöltők 74%-ának volt már hátrányos helyzetű munkatársa.

10. ÁBRA: VOLT MÁR HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKATÁRSA? (%)

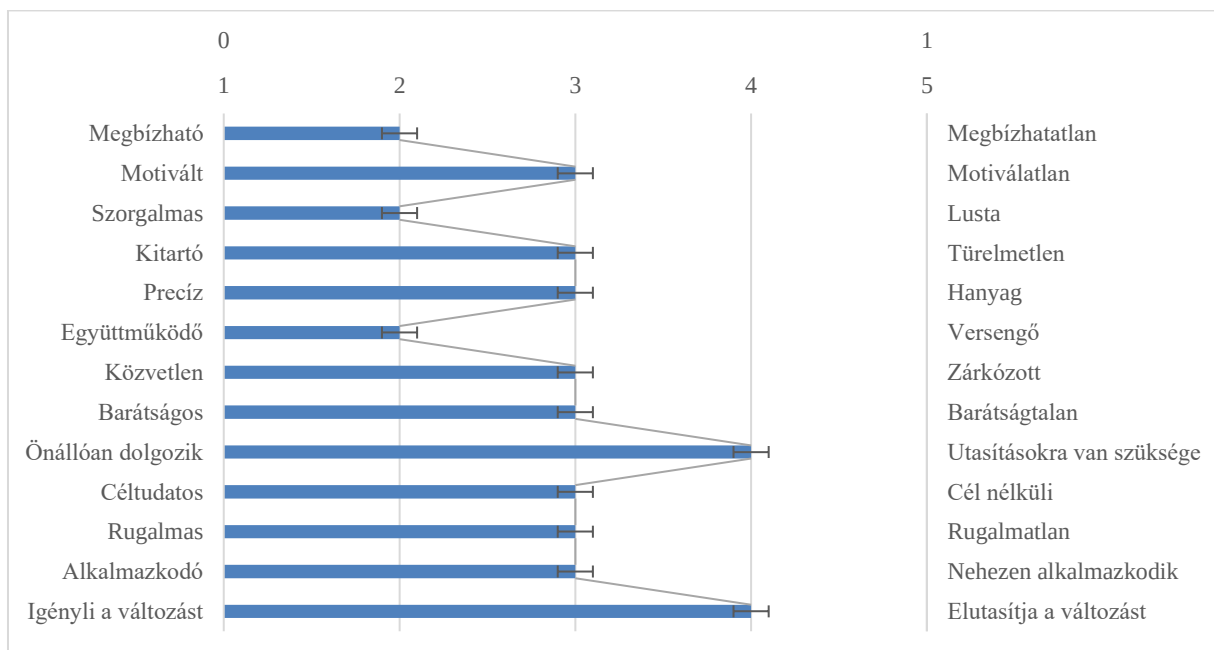


Forrás: Saját kutatás

Hátrányos helyzetű személy, mint munkavállaló megítélése

Az egymással ellentétes jelzők között 1-5-ig terjedő skálán történő választással fejezhette ki véleményét a válaszadó aszerint, hogy megítélése szerint az mennyire jellemzi a hátrányos helyzetű személyeket (1-egyáltalán nem értek egyet, 5- teljes mértékben egyet értek). A párba állított első jelző a munkavégzéssel kapcsolatos pozitív tulajdonságot (pl. szorgalmas, kitartó), míg a második jelző inkább negatív jellemzőt (pl. türelmetlen, lusta) takart.

11. ÁBRA: MILYEN (MILYEN LEHET) EGY HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓ?



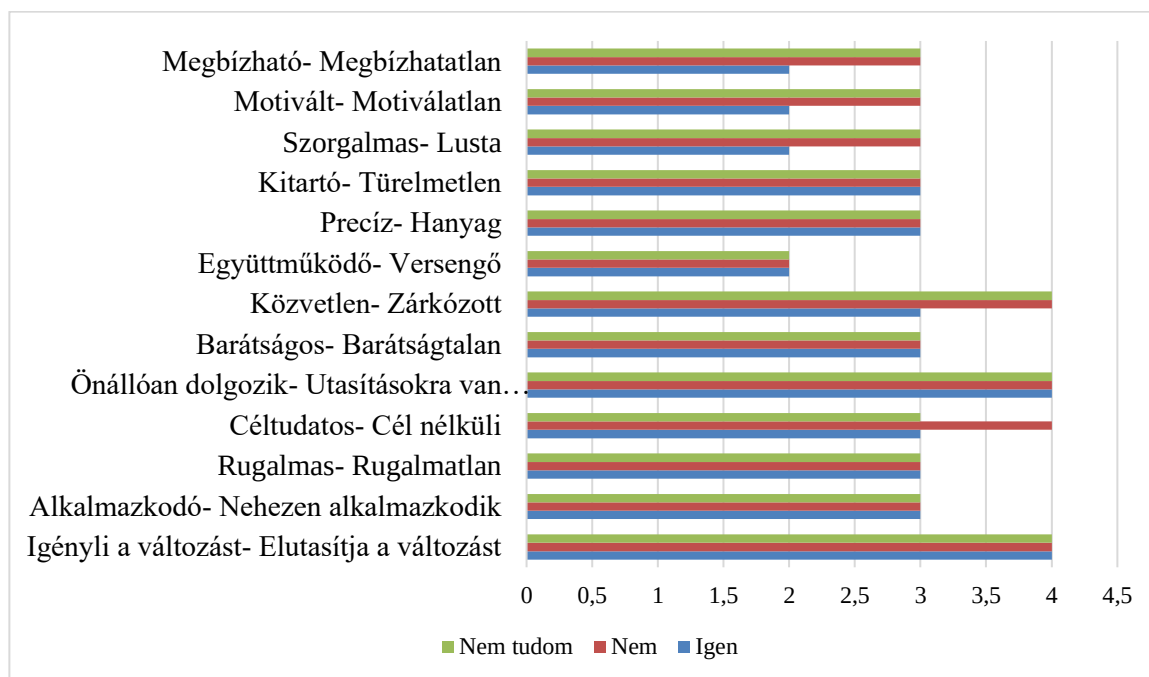
Forrás: Saját kutatás

Az eredmények alapján elmondható, hogy az átlagok jellemzően a középérték körül szóródtak, bizonyos jellemzők esetén (pl. megbízható- megbízhatatlan, szorgalmas- lusta, együttműködő- versengő) a pozitív irányba, míg jellemzők esetén (pl. önállóan dolgozik- utasításokra van szüksége, igényli a változást- elutasítja a változást) a negatív irányba mozdulnak el az átlagértékek.

Korábbi munkatapasztalat hatása a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos attitűdökre

A továbbiakban megvizsgálom, hogy miként vélekednek a hátrányos helyzetű munkavállalókról a válaszadók a munkatapasztalatuk alapján.

12. ÁBRA: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK TULAJDONSÁGAINAK MEGÍTÉLÉSE MUNKA-TAPASZTALAT ALAPJÁN (%)



Forrás: Saját kutatás

Minden kategória esetén pozitívabb választ adtak azok, akinek már volt hátrányos helyzetű munkatársuk. Tehát elmondható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják.

Eredmények

A hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerő- piaci foglalkoztatása egyre inkább a kutatások középpontjába kerül, azonban a kutatások elsősorban a munkáltatói oldal vizsgálatára irányulnak.

Kutatásom fő célkitűzése a hátrányos helyzetű munkavállalókra, mint speciális munkavállalói csoportra vonatkozó a munkavállalói oldal körében jellemző vélemények, viszonyulások és attitűdök megismerése volt.

Kutatási eredményeim alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok a kitöltők szemléletét pozitívan befolyásolják, pozitív hatást gyakorolnak az attitűdökre.

A vizsgálati eredmények alapján arra lehet következtetni, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal kapcsolatos tájékozottság hozzásegíti a munkavállalókat, hogy felkészüljenek az érintett munkavállalók fogadására és befogadására, illetve reálisan értékeljék munkavégzésükhöz igényelt támogatásokat, munkában nyújtott teljesítményüket, s ne sztereotípiáik és feltételezéseik irányítsák gondolataikat.

A magasabb iskolai végzettség a célcsoporttal kapcsolatos tájékozottságot és az érintett munkavállalói csoport pozitív megítélését is támogatja. Ebből levonható az a következtetés, hogy a lakosság képzettségi szintjének növekedése a befogadó attitűdök erősödését is eredményezi, illetve felvetődik a gondolat, hogy azokon a munkahelyeken, ahol magasabb a dolgozók iskolai végzettsége szintén magasabb szintű a befogadó szemlélet. Ezért a gazdasági szervezetek vezetőinek javasolt szem előtt tartaniuk a hátrányos helyzetű személyek alkalmazása kapcsán, hogy a sikeres beillesztésüket elősegíti a munkahelyi kollektíva megfelelő szintű ismeretekkel való ellátása és tájékoztatása (Balázs-Földi, 2018).

Összegzés

Kutatásom alapjául szolgáló eredmények alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű személyekkel kapcsolatos munkatapasztalatok pozitív hatást fejtenek ki a válaszadók szemléletére. Azok a személyek, akik rendelkeznek közvetlen tapasztalattal, pozitívabban vélekednek a hátrányos helyzetű személyek munkavégzéséről.

A kutatás eredményei alapján összességében megfogalmazható, hogy az előítéletek oldása nem várható csupán a közvetlen tapasztalatoktól, annak hatására a munkavállalókban lévő ambivalenciák nem oldódnak automatikusan, szükséges előzetesen ismeretek, információk átadásával felkészíteni a szervezet dolgozóit.

A szervezeti esélyegyenlőségi terv vagy stratégia elkészítése támogatja a befogadó vállalati kultúra kialakulását. A szervezetbe történő beillesztést elősegíthetik mentorok, rehabilitációs szakemberek, illetve alternatív munkaerő-piaci közvetítők szolgáltatásai. Mindezek mellett érdemes lehet olyan szervezeti magatartással összefüggő eszközöket is alkalmazni, mint az informális vezető ügy melletti elköteleződésének megteremtése, régi, elismert, közkedvelt munkatársak betanításba, illetve beillesztésbe történő bevonása. A beválást megkönnyítheti az olyan munkahelyi egységbe történő beillesztés, ahol a munkavégzés kapcsán jelentős szerepet kap a kollektíva tagjainak bevonása a döntéshozatalba, a feladatelosztásba, a teljesítmény értékelésbe. Ez elősegítheti, hogy a csoport tagjai egyéni képességeikhez igazodó feladatokat kapjanak, amelyben sikeresen és eredményesen tudnak teljesíteni. Kiemelt jelentősége van a menedzsment és a munkatársak sokszínű munkahelyi kultúra melletti elköteleződésének, amely nélkül a tényleges befogadás nem valósulhat meg (Balázs-Földi, 2018).

A munkavállalói oldal vizsgálatára vonatkozó kutatási eredmények hozzájárulhatnak a hátrányos helyzetű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatását akadályozó tényezők felismeréséhez és azok felszámolásához.

Irodalomjegyzék:

Alliquander, A. (2013). *Hátrányos helyzet, szociális helyzet, munkanélküliek, kisebbségek*. Budapest. SE Népegészségügyi Intézet. p. 5-12.

Balázs-Földi, E. (2018). Foglalkoztatási esélyegyenlőséget támogató HR eszközök. *Különleges Bánásmód*. 4(4), p. 7-17.

- Budavári-Takács, I. (2011). A tanácsadás szociálpszichológiája, Szent István Egyetem. Letöltés ideje: 2020. 06. 01. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/20100019_A_tanacsadas_szocialpszichologia/ch12.html
- Fischer, G. (2001). *Hihetünk-e a közvéleménykutatásoknak? (Hogyan készülnek, és mennyire pontosak a közvéleménykutatások)*. Budapest, Bagolyvár Könyvkiadó. p. 20-21.
- Forgács, A. (2011). *Alkalmazott pszichológia az üzleti életben*. Budapest, Aula Kiadó, p. 15-30.
- Halmos, Cs. (2005). *A felnőttképzésben részt vevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra*. Budapest. Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Letöltés ideje: 2020. 02. 20. <http://mek.niif.hu/06400/06455/06455.pdf>
- Heidrich, B. (2013): *Alkalmazottak vezetése*. Budapest, Budapesti Gazdasági Főiskola. Letöltés ideje: 2020. 04. 26. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_e6_alkalmazotti_vezetes_scom/attitud_es_munkakornyezet_vhY8WsYn4pEVQmoj.html
- Hofmeister-Tóth, Á. (2017). *A fogyasztói magatartás alapjai* [Digitális kiadás.] Budapest. Akadémiai Kiadó. Letöltés ideje: 2020. 04. 10. https://mersz.hu/hivatkozas/dj241afma_161_p14#dj241afma_161_p14
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, p. 163-204.
- Kunos, I. (2002). *Vezetéstudomány a humánetológia tükrében*. Miskolc. MicroCAD2002 International Scientific Conference.
- Nagy, M. (2011). Speciális andragógia. Gödöllő. Szent István Egyetem. Letöltés ideje: 2020. március 1. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/20100019_Specialis_andragogia/ch08.html
- Pavluska, V. (2017). *Kultúramarketing* [Digitális kiadás.] Budapest. Akadémiai Kiadó. Letöltés ideje: 2020. 03. 23. https://mersz.hu/hivatkozas/dj229k_55_p84#dj229k_55_p84
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2001). *Szociálpszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó, p. 41-46.