

Happyology, avagy a boldogság gazdasági tudománya

Szabó Krisztina Vivien

Hallgató

Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar,

vivi.szaboo@gmail.com

Absztrakt: Jelen kutatásom során a boldogság témakörét jártam körbe, és helyeztem tudományos alapokra a fogalommal kapcsolatos ismereteket, főként gazdasági hangsúllyal. Folytatni kívántam korábbi kutatásaimat, melyekben elsősorban a vizsgált témához kapcsolódó, úgynevezett hard mutatók vizsgálatával és bemutatásával foglalkoztam, majd a lágyabb, soft mutatókkal kívántam kiegészíteni az addig szerzett ismereteimet. Úgy vélem, utóbbiak leginkább a pszichológia szintjén jelennek meg, így ezen terület körbejárását is megtettem, így kutatásom fő céljaként tűztem ki, hogy a korábbi szakirodalmi, szekunder és kvalitatív adatok fényében kísérletet teszek a boldogság mikro szintű mérésére. A dolgozatom kiindulásaként az a hipotézis szolgált, mely szerint a boldogság egyre fontosabb szerephez jut a közgazdaságtanban is, és érdemes, illetve szükséges vele foglalkozni. Alaphipotézisként fogalmaztam meg azt a gondolatot, hogy a korábban említett – boldogság vizsgálata szempontjából releváns – soft mutatók egyértelműen a munka világában jelennek meg, és itt figyelhető meg leginkább a boldogság teljesítményre gyakorolt pozitív hatása. Dolgozatom két fő szerkezeti egységre bontható. Az első részben a vizsgált téma szempontjából releváns fogalmakat, jelenségeket mutatom be szakirodalmi áttekintés segítségével. Majd a második fő szerkezeti egységben a saját kutatásomat mutatom be, illetve annak eredményeit elemzem és értékelem, majd ismertetem az eredményekből levont legfontosabb következtetéseket. Ebben a részben hangsúlyosan kvalitatív technikákra alapozok, fókuszcsoport és szakértői mélyinterjúk elemzése kiváló alapot nyújtott a kvantitatív mérést megalapozó kérdőívre, melynek eredményeit hivatott bemutatni a második szerkezeti egység.

Kulcsszavak: gazdaságpszichológia, homo oeconomicus, boldogság közgazdaságtana, happyology, munkapszichológia

1 Bevezetés, célok

Témaválasztásomban nagyban befolyásolt egyrészt a pszichológia iránti érdeklődésem, másrészt a gazdasági tanulmányaim során megszerzett ismeretanyag is, ugyanis a pszichológia manapság az élet minden területét átszövi, ezáltal a közgazdaságtanban is megjelennek bizonyos elemei. Így egyértelmű volt számomra, hogy e két terület viszonyát részletesebben is meg szeretném vizsgálni, melyre kiváló lehetőséget nyújtott a boldogság közgazdaságtanának tanulmányozása.

Folytatni kívántam korábbi kutatásomat, melyben elsősorban a boldogság fogalmához kapcsolódó makro szintű mutatókat elemeztem. Többek között bemutattam a Happy Planet Index, a Better Life Index és a Gross National Happiness fogalmát és jelentőségét is.

Majd áttértem a lágyabb, úgynevezett soft mutatók ismertetésére, melyek véleményem szerint elsősorban a munka világában jelennek meg, és itt figyelhető meg a boldogság teljesítményre gyakorolt pozitív hatása.

Az alkalmazott kvalitatív technikák után egy kérdőíves kutatás keretein belül kívántam választ találni a kutatási kérdéseimre, valamint bizonyítani vagy cáfolni a felállított hipotéziseimet, melyek a következők voltak:

1. Megfigyelhető bizonyos mértékű kapcsolat az általános boldogságérzet és a munkahelyi boldogságérzet között.
2. Azon munkavállalók, akik a végzettségüknek megfelelő munkahellyel rendelkeznek, szignifikánsan boldogabbak a munkahelyükön, mint azok, akik nem a végzettségüknek megfelelő pozíciót töltik be.
3. A munkahelyükön nem boldog munkavállalók számára csupán nagyobb mértékű jövedelemváltozás idézne elő növekedést a munkahelyen érzett boldogság szintjükben, mint a boldog munkavállalók esetében.
4. A munkahelyükön boldog munkavállalók számára kevésbé jelenik meg a magasabb fizetés boldogságra gyakorolt hatása, mint az egyéb külső tényezőké.
5. A fizetésükkel elégedetlen munkavállalók számára csupán nagyobb mértékű jövedelemváltozás idézne elő általános boldogság szint növekedést, mint a fizetésükkel elégedett munkavállalók esetében.

2 Gazdaságpszichológia

Garai László szerint a gazdaságtan azzal a kérdéskörrel foglalkozik, hogy a rendszer, melyben az egyének a tevékenységüket végzik, mekkora dologi ráfordítással mekkora dologi kibocsátást tud megvalósítani. Míg a pszichológia nem a tevékenység dologi termékére helyezi a hangsúlyt, hanem ennek személyi feltételeire fókuszál. A képességek, szükségletek, ismeretek és élmények együttesen határozzák meg, hogy az egyén miként működik egy társadalmi szervezetben. A gazdaságpszichológia pedig nem más, mint magával a tevékenységekkel – nem azzal, amiből megterem és nem is azzal, ami abból terem – foglalkozó tudomány, mely azt vizsgálja, hogy az adott tevékenység más tevékenységekkel együtt miként illeszkedik egy gazdasági rendszerbe. [1]

Fodor László fejlődéstörténetileg a tágabb értelemben vett gazdaságpszichológia következő négy területét különbözteti meg egymástól:

Munka- és szervezetpszichológia

Piaclélektan, marketing- és reklámlélektan

Pénz és tőzsde lélektana

Szűk értelemben vett gazdaságpszichológia

Jelen kutatásom keretein belül ezen területek közül csupán a munka- és szervezetpszichológia részletes bemutatását tűztem ki célul, ugyanis későbbi vizsgálataim ezen terület részletes megismerésén alapszanak. [2]

A klasszikus közgazdaságtan egy olyan emberképpel – homo oeconomicus modelljével – dolgozik, akiről azt feltételezi, hogy racionális lény és a saját érdekeit képviseli, ezáltal a lehető legkisebb erőfeszítés árán maximalizálja a hasznosságát. Ebben az esetben a hasznosság alatt azt értjük, hogy a fogyasztó célja nem más, mint saját hasznosságfüggvényének maximalizálása korlátozott erőforrásainak (pl. idő, pénz, munkaerő) figyelembevételével, továbbá feltételezi a fogyasztó teljes informáltságát. [3]

Ám már több ízben bizonyított (Thaler, 2017), hogy ez a feltételezés helytelen. Richard H. Thaler Rendbontók (2016) című könyvében részletesen boncolgatja ezt a témát, illetve felhívja a figyelmet arra, hogy a hiba nem az emberekben keresendő, amiért gyakran irracionálisan viselkednek, hanem a közgazdaságtan modelljeiben. A viselkedési közgazdaságtan népszerűsítőjeként könyvében empirikus kutatásokkal bizonyítja alaptételét: az irracionális, rendbontó viselkedés nem kivétel, hanem szabály. [4]

Tehát ez a jelenség is bizonyítja, hogy a pszichológiai modellek árnyaltabbá teszik a mainstream közgazdaságtani modelleket.

A gazdaságpszichológia, mint interdiszciplináris terület bemutatása után át kívánok térni a munkapszichológia néhány fontosabb elemének az ismertetésére, hogy ezáltal egy átfogó képet alkothassak arról a szerteágazó kutatási területről, melyet vizsgálatom fókuszába helyeztem.

3 Munkapszichológia

Manapság az emberek mindennapi életének szerves részét képezi a munkahelyen eltöltött idő, ezáltal egyértelműnek tűnik, hogy mind a munkahelyi-, mind az általános boldogságérzet meghatározó az életminőség szempontjából.

Kutatásom fókuszába a munkahelyi boldogságot helyeztem, ugyanis véleményem szerint ez az a terület, ahol leginkább megmutatkozik a boldogság teljesítményre gyakorolt pozitív hatása – vagy hiányának negatív következménye. Ezáltal kiemelkedő jelentőséggel bír a munkaadók és munkavállalók számára is ennek feltérképezése és megismerése.

Csikszentmihályi Mihály a következőket írta: „Sigmund Freud (...), mikor megkérdezték tőle, mi a boldogság receptje, rövid, de ésszerű választ adott: »munka és szeretet«. Ha valaki megtalálja az áramlatot a munkájában és az emberekkel való kapcsolataiban, akkor egész élete kedvezőbb irányt vehet.” [5]

A munkapszichológia, mint fogalom meghatározásának keresése során számos különböző definíciót találtam, ám ezek közül most csupán egyet emelnék ki. Klein Sándor könyve elején a következőképpen fogalmazza meg, hogy mi is az a munkapszichológia: „Munkapszichológia az, amivel a munkapszichológusok foglalkoznak. Munkapszichológusok azok, akik munkapszichológiával foglalkoznak.” [6]

Természetesen nem elégedtem meg csupán ezzel az értelmezéssel, ám úgy vélem, kiválóan szemlélteti ezen szűk terület elhatároltágát. Az ezzel a tudományterülettel foglalkozó szakirodalomban már szinte közhelyszámba megy, hogy a hatékony és produktív munkavállaló nem feltétlenül azonos az elégedett dolgozóval. Viszont fontos azt is megjegyezni, hogy ez a két fogalom – hatékonyság és megelégedettség – semmiképpen sem ellentétei egymásnak. Úgy gondolom, sokkal inkább egyfajta együttjárás, egymást erősítés figyelhető meg. Itt merülhet fel a „tyúk vagy tojás” örök kérdése is, így a későbbiekben egyik fő kutatási kérdéseim közé fog tartozni annak vizsgálata, hogy a hatékonyság és a dolgozói elégedettség milyen összefüggésben állnak egymással. De ez a kérdéskör a siker és teljesítmény, valamint a boldogság kapcsán már Shawn Achor fejében is megszületett, melynek eredményeképpen megírta A boldogság mint versenyelőny című könyvét.

Ezen rövid elméleti összefoglaló után szeretném bemutatni az általam végzett kutatás során szerzett legfontosabb tapasztalataimat és következtetéseimet.

4 Empirikus kutatás

A kutatásom célja az volt, hogy felmérjem, hogyan vélekednek a szakértők és a laikusok magáról a boldogságról, illetve annak gazdasági vonatkozásairól. A szekunder források alapján már kialakult egy elképzelésem, mely megalapozta ezen vizsgálatokat, ám arra szerettem volna választ találni, hogy a szerzett információim a jelenlegi körülmények – például gazdasági, társadalmi, politikai – között is megállják-e a helyüket.

Ezen módszerek segítségével kívántam választ találni a kutatási kérdéseimre, valamint bizonyítani vagy cáfolni a hipotéziseimet, melyeket fentebb ismertettem. Ám az ehhez szükséges kérdőív összeállítását több kvalitatív kutatási módszer is megelőzte. Többek

között szakértői mélyinterjút készítettem két közgazdással, akik az általuk képviselt tudományterület kiemelkedő szakembereiként vizsgálták az általam feltárt kívánt témát. Majd három fókuszcsoportos interjút követően – ahol elsődleges célom volt a munkavállalók boldogsággal kapcsolatos nézeteinek feltérképezése – egy HR szakemberrel is mélyinterjút készítettem, hogy a korábban munkavállalói oldalról megismert jelenségekre munkaadói nézőpontból is rálátást kapjak.

Végül pedig az alkalmazott kvalitatív technikák, valamint a szakirodalmi áttekintés által feltárt adatok alapján összeállítottam a kérdőívemet, mely a hipotézisvizsgálatom alapjaként szolgált.

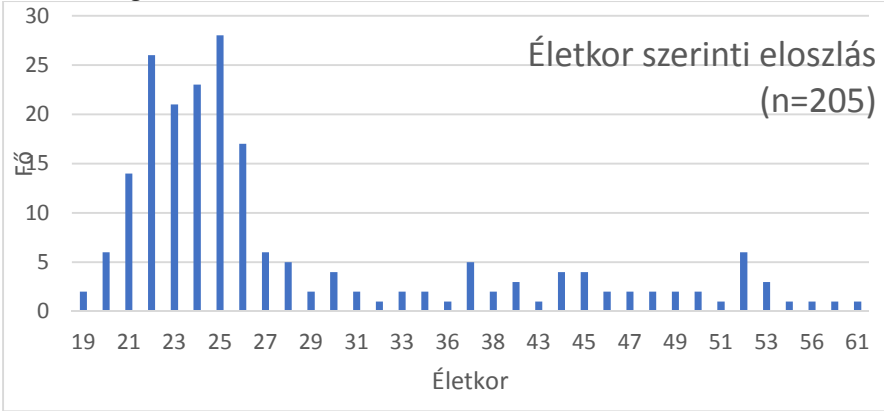
Az általam vizsgált minta 206 esetet tartalmaz, mely között szerepel egy „próba” is, így az adattisztítást követően 205 esettel dolgoztam az elemzés során. A minta alapjául szolgáló kérdőívet a Google Űrlapok segítségével állítottam össze, majd különböző közösségi média felületeken tettem elérhetővé a potenciális kitöltők számára. A kérdőív kitöltése teljes mértékben anonim és önkéntes volt.

Az elérni kívánt célcsoportomat elsősorban a fiatal, munkatapasztalattal rendelkező egyetemisták alkották, ugyanis főként őket tudtam elérni a különböző közösségi média felületeken keresztül. Ezért fontos kiemelnem, hogy az eredmények legfőképp ennek a korosztálynak a véleményét reprezentálják az általam vizsgálni kívánt témával kapcsolatban.

Az így létrejött adatbázis a következő változócsoportokat tartalmazza: munkatapasztalat; általános boldogságszint; boldogság külső és belső tényezői a munkahelyen; a fizetés, mint boldogságot befolyásoló tényező; demográfiai adatok.

Alapstatisztikák segítségével a következők mondhatók el a mintáról:

A mintában szereplő esetek életkorának átlaga 29 év (29,03), a válaszadók életkora a 19 éves kortól egészen a 61 éves korig terjedt. Az életkor szerinti eloszlást a következő diagram szemlélteti.



1. ábra: Életkor szerinti eloszlás

Forrás: saját kutatás

A 205 kitöltő között a férfiak jelentősen alul reprezentáltak voltak. 143 nő és csupán 62 férfi töltötte ki a kérdőívet. Ennek magyarázata már kevésbé egyértelmű, mint a korábbi esetben, ám úgy vélem, talán az is az okok közé sorolható, hogy az általam vizsgálni kívánt téma közelebb áll a hölgyekhez, valamint nagyobb fokú érdeklődést vált ki belőlük az urakhoz képest.

A munkahelyi boldogságra ható külső és belső tényezők vizsgálata során Likert-skálát alkalmaztam, ugyanis úgy vélem, ez a módszer a legalkalmasabb arra, hogy a kitöltők adott tényezőhöz fűződő attitűdjét vizsgálni tudjam. A módszer lényege abban rejlik, hogy a válaszadók a kérdőívben szereplő állításokat egy többfokozatú skálán ítélik meg. [7] Jelen kutatás keretein belül egy 5 fokozatú skála használata mellett döntöttem, ugyanis ez követi a klasszikus magyar osztályozási rendszert, valamint nem akartam válaszadóimat úgynevezett kényszerválasztásos helyzetbe hozni. Úgy

vélem, jelen tényezőknél a 3-as, azaz „semleges”, „nem tudom”, „igaz is és nem is” érték is jelentéssel bír. Minden esetben az 1-es érték jelölte az „Egyáltalán nem járul hozzá a munkahelyi boldogságomhoz.”, míg az 5-ös érték jelentette a „Teljes mértékben hozzájárul a munkahelyi boldogságomhoz” állapotot. Ezek között helyezkedtek el a köztes válaszkategóriák: a 2, 3 és 4.

A vizsgált külső és belső tényezőket a szakirodalmi áttekintés és a kvalitatív technikák által feltárt információk alapján határoztam meg, melyek a következők:

Külső tényezők: munkatársak, munkakörnyezet, munkakörülmények, munkaidő rugalmassága, vezető személyisége, állatbarát munkahely, fizetés, megközelíthetőség, kapcsolódási lehetőségek, elvárások teljesíthetősége, változatos feladatok.

Belső tényezők: motivációs, képességek, képzettség, elköteleződés a vállalati célok iránt, egyéni rugalmasság, csapatszellem, önbizalom, céltudatosság.

Mindezekén túl úgy vélem, elengedhetetlen megfogalmaznom, hogy a hipotézisvizsgálat során mely esetekben tekintettem boldognak, illetve nem boldognak a válaszadókat. Ezen csoportosítás az általános boldogságszint és a munkahelyi boldogságszint esetében is azonos módon történt. Az adatok alapjául – mint ahogyan azt korábban is említettem – egy-egy ötfokozatú Likert-skála szolgált, melyeknél az 1-es jelölte a „Nem túl boldog (a munkahelyén)”, valamint az 5-ös a „Nagyon boldog (a munkahelyén)” értékeket. A csoportosításkor azon válaszadókat tekintettem boldognak, akik 4-es vagy 5-ös értékkel válaszoltak, míg azokat, akik 3-as vagy annál rosszabb értéket jelöltek meg, a nem boldog csoportba soroltam.

Hasonló technikát alkalmaztam annak meghatározása során is, hogy a válaszadók a képzettségüknek megfelelő munkakört töltik-e be. Ennek alapjául a következő kérdés szolgált: „Jelenleg a képzettségének megfelelő munkahellyel rendelkezik? (1-Egyáltalán nem; 5-Teljes mértékben)”. Ám ebben az esetben az 1-es és 2-es értékkel válaszolók tartoztak azok csoportjába, akik a végzettségüknek nem megfelelő munkahellyel rendelkeznek, míg azok, akik ennél magasabb értéket jelöltek, azokat a képzettségüknek megfelelő munkakört betöltők közé soroltam.

A hipotéziseim bizonyítására – vagy éppen cáfolására – a ROPstat programot használtam, ugyanis pszichológia tanulmányaim során ennek használatát sajátítottam el, így egyértelmű volt számomra, hogy az elemzéseket is ennek a programnak a segítségével fogom elvégezni.

5. Következtetések

A kutatás kezdetén az egyik fő kutatási kérdésem az volt, hogy a boldogság közgazdaságtanának van-e helye a főáramlatú közgazdaságtanban. Erre a válasz egyértelmű igen, ugyanis ezek a modellek színesebbé és változatosabbá teszik a klasszikus modelleket. Bár egyelőre csak párhuzamosan jelenik meg ez a két terület, de az integrálódás már megkezdődött. Hámori Balázs egy korábban vele készített interjúban úgy fogalmazott, hogy „a modern modellekkel a mainstream modellek valóban gazdagabbak lesznek”.

Miután megbizonyosodtam arról, hogy a boldogságnak van létjogosultsága a közgazdaságtanban, érdekelt, hogy lehet-e definiálni a boldogságot. A problémát az jelentette, hogy még nincs egy kiforrott, tudományos értelemben vett definíció. A szerzők általában az általuk vizsgált témához igazítják a definíciót, így elhatároztam, hogy én is megalkotom a sajátomat.

Az én megítélésem szerint boldogság egy olyan pillanatnyi vagy tartós állapot, mely lehetővé teszi számunkra a környezetünkkel és önmagunkkal való harmónia megteremtését. Vegyük sorra ezeket az összetevőket!

Olyan pillanatnyi vagy tartós állapot... Jelen kutatás keretein belül elsősorban az egyén tartós boldogságával foglalkoztam, ám a definíció megalkotása során nem

szorítkozhattam csupán erre a dimenzióra. Úgy vélem, akkor is fontos megragadni az életünkben felbukkanó boldogságot, ha az csupán pár pillanat erejéig van jelen.

...mely lehetővé teszi számunkra a környezetünkkel és önmagunkkal való harmónia megteremtését. Nem gondolom, hogy a boldogság csupán a pozitív érzések és ingerek összessége volna, inkább egy egyensúlyi állapot, melynek ugyanúgy részét képezik a negatív élmények is. De az, ahogy az egyén miként tud megbirkózni ezen hatásokkal az életében, a pozitív érzelmekre egyfajta multiplikátor hatással van, valamint jelenlegi boldogságunkat leginkább a korábbi negatív és pozitív érzéseink állandó összehasonlítása révén vagyunk képesek megítélni.

Ám jelenlegi kutatási eredményeimet figyelembe véve szükségesnek tartottam, hogy a boldogságra megalkossak egy olyan definíciót is, mely a munka világára fókuszál. Ugyanis alaphipotézisként fogalmaztam meg azt a gondolatot, hogy a munkahelyi boldogság fontos, és a vállalatok számára egy igen kiemelkedő figyelmet igénylő terület, hiszen – mint ahogy az eredményeimből is látható – mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára mérhető haszonnal jár, ha a munkavállaló boldog a munkahelyén és a mindennapi élete során.

Tehát az én munkadefinícióm a munkahelyi boldogságra a következő: Egy olyan állapot, mely az egyén életének minden területével kölcsönhatásban van, és megléte vagy hiánya komoly hatással lehet a munkahelyi teljesítményre, valamint a számos egyéni tulajdonság mellett megannyi külső tényező is befolyásolja azt. Vegyük sorra ezeket az összetevőket is!

Az egyén életének minden területével kölcsönhatásban van... Ugyanis annak ellenére, hogy próbáljuk egy adott helyszínre/tevékenységi körre korlátozni a meglétét, nagyon keveseknek sikerül letenniük a küszöbön a munkával kapcsolatosan átélt pozitív és negatív érzéseiket. Ezáltal hatása éppúgy megjelenik a magánéletben is, mint a munkahelyen vagy a társas kapcsolatokban.

...és megléte vagy hiánya komoly hatással lehet a munkahelyi teljesítményre... Jelen vannak benne az átmeneti hullámvölgyek és hegyek is, ám összességében elmondható, hogy egy olyan stabil állapot, mely csak komolyabb külső vagy belső tényezők változása esetén billen ki az egyik vagy másik irányba. Valamint fontos kiemelni, hogy a munkahelyi boldogság megléte az egyén teljesítményére multiplikátor hatással lehet, mely nem korlátozódik csupán a munkahelyi közegre, hanem az élet számos területére kifejti hatását.

...valamint a számos egyéni tulajdonság mellett megannyi külső tényező is befolyásolja azt. Ezért is kell meghatározó szerepet kapnia a vállalatok életében annak, hogy különös figyelmet szenteljenek munkavállalóik boldogságának feltérképezésére, mely – véleményem szerint – elsősorban a kutatásomban bemutatott tényezők vizsgálatának segítségével lehetséges.

Mindezek mellett bizonyításra és cáfolásra kerültek a bevezetésben megfogalmazott hipotéziseim is, melynek összefoglalóját a következő táblázat tartalmazza:

	Hipotézis	Eredmény
1.	Megfigyelhető bizonyos mértékű kapcsolat az általános boldogságérzet és a munkahelyi boldogságérzet között.	A hipotézis bizonyítást nyert.
2.	Azon munkavállalók, akik a végzettségüknek megfelelő munkahellyel rendelkeznek, szignifikánsan boldogabbnak érzik magukat a munkahelyükön, mint azok, akik nem a végzettségüknek megfelelő pozíciót töltik be.	A hipotézis megcáfolásra került.

3.	A munkahelyükön nem boldog munkavállalók számára csupán nagyobb mértékű jövedelemváltozás idézne elő növekedést a munkahelyen érzett boldogság szintjükben, mint a boldog munkavállalók esetében.	A hipotézis megcáfolásra került.
4.	A munkahelyükön boldog munkavállalók számára kevésbé jelenik meg a magasabb fizetés boldogságra gyakorolt hatása, mint az egyéb külső tényezőké.	A hipotézis megcáfolásra került.
5.	A fizetésükkel elégedetlen munkavállalók számára csupán nagyobb mértékű jövedelemváltozás idézne elő általános boldogság szint növekedést, mint a fizetésükkel elégedett munkavállalók esetében.	A hipotézis bizonyítást nyert.

1. táblázat: Hipotézisvizsgálat eredménye

Forrás: saját kutatás

A szakirodalmi áttekintés, valamint az alkalmazott kvalitatív és kvantitatív technikákon alapuló módszertan segítségével feltárt adatok alapján elmondható, hogy a jelenlegi gazdasági és társadalmi környezetben a mai fiatal magyar munkavállalók számára még mindig meghatározó tényező az anyagi jólét, mely független attól, hogy boldog vagy nem boldog az egyén az aktuális munkahelyén. Ám az mindenképpen figyelemreméltó eredmény, hogy a 205 válaszadóból csupán 103 válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy „Mit gondol, a munkahelyi boldogság hiánya kompenzálható pénzzel?” Ez arra enged következtetni, hogy a munkavállalók is látják azt, amit a szakirodalom is állít: a pénz nem boldogít. Vagy ahogy Szondy fogalmazott: „a pénztelenség boldogtalanná tesz, a pénz nagyon picit boldogít”. [8] Véleményem szerint az általam elért korosztály számára a fizetés mellett elsődleges fontossággal bír a munkakörnyezet, melyben mindennapi feladatukat végzik. Ennek részét képezik a munkatársak, a vezető személye és vezetési stílusa, valamint az is, mennyire jelent kihívást számukra a munka, melyet nap mint nap végezniük kell.



Jelen kutatás az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-18-1 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

Köszönetnyilvánítás

Itt ragadnám meg az alkalmat, hogy köszönetet mondjak Dr. Kolnhofer-Derecskei Anita és Dr. Reicher Regina Zsuzsánna témavezetőimnek, amiért tanácsaikkal és odafigyelésükkel segítettek munkámat, mely nélkül ez a tanulmány aligha születhetett volna meg. Hálás vagyok, hogy szakértelmükkel hozzájárultak ezen kutatás sikerességéhez, valamint, hogy a közös munka során oly sokat tanulhattam tőlük!

Felhasznált irodalom

[1.] Garai, L.: Általános gazdaságpszichológia. Szeged: JATEPress, 1997
[2.] Fodor, L.:Gazdaságpszichológia. Budapest: Noran Libro, 2013
[3.] Fodor, L.:Gazdaságpszichológia. Budapest: Noran Libro, 2013
[4.] Thaler, R. H.: Rendbontók. Budapest: HVG Könyvek, 2016
[5.] Csíkszentmihályi, M.: FLOW. Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája. Budapest: Akadémiai Kiadó, 1997, pp. 204-205.
[6.] Klein, S.: Munkapszichológia. Budapest: EDGE 2000, 2004, p. 29.
[7.] Rózsa, S., Nagybányai Nagy, O. & Oláh, A.: A pszichológiai mérés alapjai - Elmélet, módszer és gyakorlati alkalmazás. Budapest: Bölcsész Konzorcium, 2006, p. 72

- [8.] Szondy, M.: A boldogság tudománya - Mítoszok és tévhitek. Budapest: Kulcslyuk Kiadó, 2016, p. 99.