

APPEARANCE OF SAFETY AND SECURITY  
IN THE HUMANITIES (PART 3)A BIZTONSÁG MEGJELENÉSE A HUMÁN  
TUDOMÁNYOKBAN (3. RÉSZ)KOLLÁR Csaba<sup>1</sup>**Abstract**

This paper explores the concept of safety and security within the humanities, focusing on its psychological aspects. The study delves into the individual characteristics and group dynamics that influence human behavior and security perceptions. Key psychological theories, such as the safety triad in safety psychology, evolutionary psychology, developmental psychology, and organizational psychology, are examined to understand their impact on safety and security. The paper highlights how individual traits, societal interactions, and environmental factors contribute to the development of security awareness and behavior. It also discusses the role of motivation, personal development, and mental health in shaping security consciousness, emphasizing the dynamic interplay between individual actions and broader cultural contexts.

**Keywords**

safety and security, humanities, psychology, safety psychology, evolutionary psychology, developmental psychology, organisational psychology

**Absztrakt**

A tanulmány a biztonság és biztonságérzet fogalmát vizsgálja a humán tudományokban, különös tekintettel annak pszichológiai aspektusaira. A kutatás az egyéni jellemzők és a csoportdinamika hatását elemzi az emberi viselkedésre és a biztonságérzetre. A biztonságpszichológia, az evolúciós pszichológia, a fejlődéslelektan és a szervezetpszichológia kulcsfontosságú elméleteit vizsgálja, hogy megértse ezek hatását a biztonságra. A tanulmány kiemeli, hogyan járulnak hozzá az egyéni jellemzők, a társadalmi interakciók és a környezeti tényezők a biztonságtudatosság és viselkedés fejlődéséhez. Tárgyalja a motiváció, a személyes fejlődés és a mentális egészség szerepét a biztonságtudat alakításában, hangsúlyozva az egyéni cselekvések és a tágabb kulturális kontextusok közötti dinamikus kölcsönhatást.

**Kulcsszavak**

biztonság, humán tudományok, pszichológia, biztonságpszichológia, evolúciós pszichológia, fejlődéslelektan, szervezetpszichológia

<sup>1</sup> kollar.csaba@uni-obuda.hu | ORCID: 0000-0002-0981-2385 | senior research fellow and leader, Óbuda University Bánki Donát Faculty of Mechanical and Safety Engineering Artificial Intelligence Workshop | tudományos főmunkatárs és vezető, Óbudai Egyetem Bánki Donát Gépész és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar Mesterséges Intelligencia Műhely  
DOI: <https://doi.org/10.12700/btsz.2024.6.4.1>

## PSZICHOLÓGIA

A pszichológia, mint tudomány rendszerint az egyént helyezi vizsgálódásai középpontjába [1]. Az egyén egyedi tulajdonságokkal rendelkezik, melyek összességében csak rá jellemzőek, ugyanakkor számos olyan tulajdonsága is van, ami alapján egy/több csoport tagja is lehet. Az egyedi tulajdonságok az egyén jellemében, viselkedésében, gondolkodásában, kommunikációjában jutnak kifejezésre, de ezek az egyedi tulajdonságok és jellemvonások – melyek rendszerint kialakultak a felnőttkorra – nem tekinthetők statikus képződményeknek, hiszen a társas interakciók, a környezeti hatások, valamint az idő folyamatosan alakítják azokat. Az interakcióknak és egyéb hatásoknak köszönhetően jobb esetben az egyén jelleme fejlődik, formálódik (ami alatt társadalmi megközelítés szerint a „jó ember” fogalmát értjük), rosszabb esetben azonban torzul, sérül, ami devianciához, kirekesztettséghez és kirekesztődéshez, elmagányosodáshoz, agresszióhoz, s megannyi pszichikus betegséghez vezethet. Az egyén egyedisége mellett Deming [2] [3] és Covey [4] a következő humanista elveket fogalmazz meg:

1. Mindenki számos szempontból egyedi. Az egyének speciális tulajdonságait nem lehet megérteni vagy értékelni általános elvek vagy fogalmak alkalmazásával, mint például a teljesítménymenedzsment viselkedésalapú elvei vagy a pszichoanalízis állandó személyiségjegy-perspektívája.
2. Az egyénekben sokkal több lehetőség rejlik, mint amit általában megvalósítanak, és nem szabad úgy érezniük, hogy a múltbeli tapasztalatok vagy a jelenlegi kötelezettségek akadályozzák őket aktivitásukban.
3. Az egyén jelenlegi állapota az érzések, a gondolkodás és a hiedelmek tekintetében a személyes siker kritikus meghatározója.
4. Az ember énképzete befolyásolja a mentális és fizikai egészséget, valamint a személyes hatékonyságot és teljesítményt.
5. Az eredménytelenség és az abnormális gondolkodás és viselkedés a valódi én („aki vagyok”) és az ideális én („aki szeretnék lenni”) közötti nagy eltérésekből fakad.
6. Az egyéni motívumok nagyon változatosak, és az ember belsejéből származnak.

A pszichológia és biztonság kapcsolatáról szóló részben elsőként a biztonságpszichológiában alkalmazott biztonsági triád [5] [6] alapján írok a fontosabb pszichológiai jellemzőkről, majd külön alrészekben az evolúciós pszichológia, a fejlődéslelektan, illetve a munka- és szervezetpszichológia biztonsággal összefüggő megállapításairól.

A biztonsági triád a pszichológiai fogalmakat a biztonsági kultúra vonatkozásában egy háromszögbe rendezi (1. ábra), a háromszög egyes oldalainál a környezeti tényezők, a személyi tényezők és a viselkedési tényezők vannak, melyek közül írásomban részletezve csak a személyi tényezőkről írok.

A biztonsági triád dinamikus és interaktív. Az egyik tényező változása végül hatással van a másik kettőre is. Például az olyan viselkedések, amelyek csökkentik a sérülés valószínűségét, gyakran környezeti változással járnak, és a biztonságos viselkedéssel összhangban lévő attitűdökhöz vezetnek. Ez különösen igaz, ha a viselkedést önkéntesnek tekintik. Más szóval, amikor az emberek úgy döntenek, hogy biztonságosan cselekszenek, akkor a biztonságos gondolkodásmód szerint viselkednek. Ezek a viselkedések gyakran valamilyen környezeti változást eredményeznek. [7]



1. ábra: A biztonsági kultúra a biztonsági triád értelmezésében

## A személyi tényezők

A tudás alapjának az adatokból feldolgozott információt tekintjük, s a tudás járul hozzá az egyén (vagy akár a szervezet) tapasztalatainak keresztül annak bölcsességéhez. Az adatok és az információk sokféle forrásból származhatnak, úgymint evolúciós hagyaték, egyedfejlődés (ezekkel később foglalkozom), társas interakciók, írott források, elektronikus/online források, saját tapasztalások. Sloman és Fernbach [8] azt vizsgálja, hogy hogyan hat egymásra az emberek tudása és tudatlansága. A tudásmegosztás révén az egyén fejlődik, időt nyer (mivel nem kell minden tapasztalást magának átélnie, elég, ha tud/hall róla), s maga is hozzájárul egy másik ember fejlődéséhez és hatékony időgazdálkodásához. A tudásmegosztás elősegítheti, hogy az egyén sikeresen birkózzon meg a kihívásokkal és a veszélyekkel, ugyanakkor a szándékos, vagy tudatlanságból eredő hamis tudások megosztása, a tévhit és a félreértések ugyan lehet, hogy növelik az egyén biztonságtudatát, de alapvetően biztonsága ellenében hatnak. Glassner [9] nem a tudásmegosztás, hanem a társadalmi-, politikai- gazdasági- és kommunikációs (média) rendszerek biztonság- illetve félelemérzetre gyakorolt hatását vizsgálja, s megállapítja, hogy ezek a rendszerek képesek markánsabban érzékelteni és bemutatni a veszélyeket tényleges súlyukhoz képest. E megközelítés alapján az egyén az elvárható mértékhez képest sokkal több figyelmet fordít arra, hogy biztonságban érezze magát, saját maga és családja egészsége, fizikai biztonsága érdekében komolyabb anyagi áldozatokra is hajlandó, nem egy esetben túlbiztosítva magát.

Míg a *képesség* „az összes veleszületett és szerzett pszichés adottság, amely egy teljesítmény eléréséhez szükségesek” [10 p. 221], addig a *készség* azt jelenti, hogy az egyén a képességeit ténylegesen kívánja-e, akarja-e felhasználni, alkalmazni egy adott tevékenység, vagy feladat elvégzése során. E megközelítés alapján az egyén rendelkezik, rendelkezhet a biztonságra vonatkozó képességével, tehát logikusan átgondolva az adott szituációt, felmérheti a reális veszélyeket és fenyegetéseket és ezek ellen felléphet. Ugyanakkor többek között lustasága, nemtörődősége, pillanatnyi lelki állapota, fáradtsága, kiégettsége, vagy az adott helyzetben levő többi egyénnek való megfelelés, vagy a szituáció téves felmérése és értékelése miatt mégsem teszi meg. Az egyén biztonságtudatossági fejlesztésének tehát két szintje van: (1) a biztonsággal kapcsolatos képességek fejlesztése, (2) és ezek átültetése a gyakorlatba, vagyis az ismeretek készség szintű elsajátítása.

Az *intelligencia* a „tapasztalatokból való tanulás, az elvont fogalmakban gondolkodás és a környezet hatékony kezelésének a képessége”. [1 p. 595] Az intelligencia „mértéke

egyéniül különbözik, és függ az örökletes képességektől, valamint a tanult tapasztalatoktól.” [10 p. 202] Annak ellenére, hogy mivel az intelligens emberek több információval rendelkeznek, így elvileg mélyrehatóbban képesek megérteni a kockázatokat, a veszélyeket és általánosságban a világ működését, nem állíthatjuk azt, hogy az intelligencia és a biztonságérzet között pozitív korreláció lenne. Az intelligens ember biztonságérzetét a sok információ negatívan is befolyásolhatja, mivel a kevésbé intelligens emberekhez képest reálisabban értékelheti és mérheti fel a környezeti veszélyeket, s különösen azok a tényezők erodálják biztonságérzetét, melyekre nincs ráhatása.

A pszichológiában számos *motivációs elmélet* született, úgymint: büntetés-jutalom, szükséglet-hierarchia, motiváció-elfojtás, erőforrás, szociál-kognitív, AMP. Skinner [11] szerint az egyén viselkedése a környezeti ingerekre adott válaszaiból alakul ki, s ezt a viselkedést a büntetéssel és a jutalmazással lehet alakítani, formálni, irányítani. A biztonsági szabályzatokban és a munkaszerződésben leírt normatívák rendszerint kitérnek az egyéni felelősségre, illetve arra, hogy szabályszegés esetén milyen büntetésre lehet számítani. Maslow [12] sokszor és számos tudományterületen idézett, a szükségletek hierarchiájával foglalkozó művében a szükségleteket egy piramisban ábrázolja (2. ábra), s azt állítja, hogy „a hierarchiában alacsonyabban elhelyezkedő szükségleteket legalább részben ki kell elégíteni, hogy a magasabban elhelyezkedő szükségletek a motiváció fontos forrásaivá válhassanak”. [1 p. 402]



2. ábra: Maslow szükséglet-hierarchiája, melyet [13] egészített ki saját megjegyzéseivel

Bár azt állíthatjuk a Maslow-piramis alapján, hogy a fiziológiai szükségletek után a biztonsági szükségletek (biztonságban lenni, veszélymentesen lenni, elkerülni a veszélyeket) következnek, a biztonságtudománynak jobban megfelel az az elképzelés, hogy a biztonság a szükséglet-hierarchia minden szintjén megjelenik, csak interpretatív tartalma változik. Egyébként, még a modell megjelenése előtt maga Maslow [14] is hasonlóan vélekedik, amikor a piramis csúcsán levő önmegvalósítással kapcsolatban ír. Az önmegvalósítók jellemzői között ugyanis leírja, hogy „a valóságot gyakorlatiasan érzékeli”, „jól tűri a bizonytalanságot”, „inkább a problémákra” (és azok megoldására), semmint „önmagukra összpontosítanak”, „objektív nézőpontból képesek az életre tekinteni” [1 p. 403]. Ezek a jellemzők a biztonságtudatos emberre is jellemzők. A motiváció-elfojtás elméletet Herzberg [15] alkotta meg, s a munkahelyi motivációkat két csoportba sorolta: higiéniai tényezők, motivációs tényezők. Az előbbiben található a jó munkakörülmények, a biztonságos mun-

kahely, a megfelelő jövedelem, az utóbbiban az értékes munka (érzése) és a személyes fejlődés. Ha a higiénias tényezők nem, vagy nem megfelelő mennyiségben, mértékben, szinten állnak rendelkezésre, akkor az komoly negatív hatást gyakorol a munkavállalók hozzáállására, felelősségérzetére, teljesítményére, aminek ráhatása van a vállalat egészének működésére is. Az erőforrás-elméletet Ryan és Deci [16] dolgozta ki, s arról szól, hogy a motivációjuk mértéke 3 tényezőtől függ (1) önrendelkezés (szabadnak érezhetik magukat, szabadon hozhatnak döntéseket, nem kell megtenniük azt, amit nem akarnak), (2) emberi kapcsolatok (az embereknek szükségük van arra, hogy szeretteikkel, barátaikkal, ismerőseikkel kapcsolatokat ápoljanak) és (3) értelem (az ember akkor motivált, ha tevékenységének értelme, s így célja is van, képes megérteni, hogy mit, miért tesz). E három komponens meglétének hiánya alulmotiváltsághoz vezet, amit az egyén a stressz növekedésében, mentális, pszichoszomatikus és fizikai betegségekben él meg, viselkedése megváltozik, ami szélsőséges esetben kiégéshez vezethet. A Bandura [17] által megalkotott szociál-kognitív tanuláselmélet azt állítja, hogy a motiváció a környezetből, más személyek példájából, a belső gondolatok és az érzelmek kölcsönhatásából származik. Bandura nagy jelnetőséget tulajdonít más személyek példájának, hiszen az egyén számára szimpatikus személyek magatartása és véleménye (pl.: egy tiniceleb álláspontja az interneten történő információk megosztásáról) nagymértékben befolyásolja a rajongó magatartását és véleményét is. A szerző amellet érvel, hogy olyan motiváló környezetet kell létrehozni és fenntartani, mely kielégíti az egyén pszichológiai igényeit, teljesítményre sarkallja, sikerre buzdítja, s egyben biztosítja az ezek eléréséhez szükséges erőforrásokat. Pink [18] AMP (autonomy - függetlenség, mastery - kiválóság, purpose – cél) modelljében azt állítja, hogy a magas teljesítmény és elégedettség titka – a munkahelyen, az iskolában és otthon – az a mélyen emberi igény, hogy saját életünket irányítsuk, új dolgokat tanuljunk és hozzunk létre, és tegyünk. E tevékenységünket motiválja a függetlenség, a kiválóság (ra törekvés) és a cél.

A bemutatott motivációs modellek többségénél felfedezhető, hogy a függetlenség, önállóság és a motiváltság között kapcsolat van. Ez alapján úgy gondolom, hogy a munkaszervezetben komoly figyelmet kell fordítani arra, hogy a dolgozó motiváltságát úgy tartsák fenn, hogy közben az ne veszélyeztesse az egyén, illetve a szervezet biztonságát, vagyis a szabadság és önállóság (érzése) ne a biztonsági szabályok hiányában, vagy be nem tartásában realizálódjon.

A *személyiség* a „viselkedésnek, gondolkodásnak és az érzelmeknek az a jellegzetes mintázata, amely meghatározza, hogy a személy hogyan alkalmazkodik környezetéhez.” [1 p. 610] Geller [7] úgy véli, hogy bizonyos személyiségjellemzők bizonyos embereket ellenállóbbá tesznek a szorongással szemben. Azok az egyének, akik azt hiszik, hogy irányítják saját sorsukat, és általában a legjobbat várják az élettől, nagyobb valószínűséggel veszik át az uralmat a stresszorok felett. Fontos felismerni, hogy ezek a személyi tényezők – az önuralom és az optimizmus – nem az emberek állandó veleszületett tulajdonságai. Ezek olyan lelkiállapotok vagy elvárások, amelyek személyes tapasztalatból származnak, és táplálhatók. Lehetséges olyan élményeket adni az embereknek, amelyek növelik a „kontroll” érzését, és elhitetik az emberekkel, hogy valami jó fog származni abból, hogy megpróbálják a stresszt konstruktív cselekvéssé változtatni.

Az egyén biztonságának sikere pszichológiai értelemben belső és külső tényezőktől függ [7]. A belső tényezők a következők: attitűdök, hiedelmek, érzések, gondolatok, sze-

mélyiségjegyek, értelmezések, értékek, szándékok – ezeket összességében a komplex személyiségkép egy-egy dimenziójában is értelmezhetjük. Kollár [19] Oroszi [20] alapján összefoglalta, hogy melyek azok a fontosabb személyiséggel (is) kapcsolatos jellemzők, amelyek hatással lehetnek az egyén (információ)biztonságára (3. táblázat).

1. Személyes	2. Munkahelyi	3. Pillanatnyi	4. Stresszhelyzet
Segítőkész	Új munkatárs	Fáradtság	Konfliktuskerülés
Naiv	Napi rutin	Sietség, kapkodás	Meggondolatlanság
Nyitott, barátságos	Problémamegoldás	Figyelmetlenség	Reflex
Kíváncsi, érdeklődő	Ismeretlenekkel való együttműködés	Túlterheltség	Leblokkolás
Befolyásolható	Elégedetlenség	Szabadság	Hárítás
Lusta	Lefizethetőség	Betegség	Kompromisszum
Hanyag, nemtörődöm	Megzsarolhatóság	Ünnepek	Együttműködés
Rajongó	Bosszú	Düh	Irányíthatóság

1. táblázat: Az egyén biztonságára ható fontosabb, személyiséggel (is) kapcsolatos tényezők [19]

Az 1. táblázat alapján a személyiségjegyeket két csoportba sorolom: pozitív és negatív. A Pozitívak közé sorolom a segítőkészséget, a nyitott, barátságos viselkedést, az együttműködőkészséget, a negatívakhoz pedig a naivitást, a befolyásolhatóságot, a lustaságot, a hanyagságot és a nemtörődömséget, az elégedetlenséget, a lefizethetőséget, a bosszúállást. Látható, hogy még a társas együttélést, a kooperatív attitűdöt feltételező személyiségjegyek is magukban hordozhatják a biztonsági kockázatot, amelyet a social engineerek ki is használnak.

Ha az egyén képes felismerni és belátni, hogy jellemének és személyiségének formálódása rossz irányba halad, akkor akár önállóan, akár segítséggel, de a negatív folyamatok megállíthatók és visszafordíthatók [21]. A saját és környezete biztonságával nem törődő személy (pl.: tiltott gyorsulási verseny résztvevője) életében történhet olyan esemény (pl.: balesetet okoz/szenved), aminek köszönhetően újraértékeli életét és felhagy addigi káros magatartásával. Az egyénnek van egy beállítottsága/beállítódása (attitűdje), mely alapján az embereket, tárgyakat, szervezeteket, helyeket, helyzeteket, eseményeket az egyén rokonszenvesnek, vagy ellenszenvesnek tartja [22]. Ebben többek között saját korábbi tapasztalataira, neveltetésére, emlékeire hagyatkozik. Az attitűdök fontos szerepet játszanak a döntéshozatalban, az emberi kapcsolatok építésében és fenntartásában, valamint a viselkedésben. Az egyén biztonsági attitűdjére is igazak a fogalomról általánosságban írt gondolatok. A biztonsági attitűd [23] az egyén saját, személyes véleménye, meggyőződése arról, hogy a helyzetek, események, személyek, csoportok a számára milyen biztonsági kockázatot, vagy veszélyt/fenyegetést jelenthet. Geller [7] szerint az attitűd a hiedelmekhez, értékekhez, szándékokhoz és felfogásokhoz hasonlóan befolyásolható az oktatáson keresztül, míg a tréningek a viselkedést közvetlenül is befolyásolni képesek. A biztonsági oktatás és tréningek közötti kapcsolat a következő: az oktatás közvetlenül befolyásolhatja a viselkedést, ha az

oktatási folyamat megváltoztat egy attitűdöt, szándékot, meggyőződést vagy értéket, amelyet egy bizonyos viselkedéshez kapcsolódónak tekintenek. A tréning közvetetten is befolyásolhatja az attitűdöket, szándékokat, hiedelmeket vagy értékeket, ha a viselkedésváltozást a résztvevő elfogadja, és egy adott attitűdhez, szándékhoz, meggyőződéshez vagy értékhez kapcsolódónak tekinti. A lényeg az, hogy az oktatás és a képzés stratégiai kombinációjára van szükség a viselkedés és a hozzáállás javításához, vagyis a biztonsági attitűd és a biztonságtudatosság fejlesztéséhez.

## Evolúciós pszichológia

Az etológiával és az evolúciós biológiával komolyabb rokonságot mutat az evolúciós pszichológia [24]. E tudományterület művelői úgy gondolják, hogy a biztonság iránti igény az élet szükségleteinek megfelelően alakult ki, s formálódott az emberi evolúció során. A biztonság iránti igény tehát végig kíséri az emberi faj fejlődését, viselkedésének mozgatórugója, hiszen az embernek meg kellett teremtenie majd a soron következő generációknak át kellett adnia azokat az ismereteit, melyek révén meg tudta különböztetni az ehető és nem ehető gombákat, növényeket, el tudta készíteni biztonságos lakhelyét, eredményesen tudta felvenni a harcot a rá támadó ellenséggel szemben, el tudta ejteni az elfogyasztani kívánt állatot, képes volt az üss vagy fuss szellemében eldönteni a helyes magatartást. Az evolúciós folyamat tette lehetővé az utódok számára, hogy elődeikhez képest az átadott tudások és a szerzett tapasztalatok révén biztonsági stratégiák és konkrét cselekvési tervek alakuljanak ki a vadállatokkal, a ragadozókkal, a betegségekkel, egy támadólag fellépő másik csoport (törzs, horda), vagy a természeti viszonytalanságokkal szemben. Amelyik faj – vagy szűkebben értelmezve amelyik emberi csoportosulás – nyerő biztonsági stratégiát képes volt megvalósítani, s kellően adaptívan viszonyult a változásokhoz, az túlélte a támadásokat, szerencsétlenségeket, amelyik nem, az gyakorlatilag halálra volt ítélve. Ez a stratégia leegyszerűsítve a gének továbbvitelét jelenti a szaporodás révén, s a biztonságot az utódnemzéssel és -felneveléssel rokonítja. Az adott generáció ugyanis hozhat olyan döntést, mely veszélyes (pl.: ismeretlen helyre vándorlás), a csoport egy részének sebesülését/halálát okozhatja (pl.: csoportos mamutvadászat), lemondással jár (pl.: éhínség idején nem a bőség idején megszokott módon kerülnek kiosztásra az ételek), de összességében a jövő generációjának túlélését alapozza meg. A modern társadalmakban a biztonságot számos intézmény tartja fenn, többek között a jogalkotás és a törvények, a rendvédelmi szervek, az egészségügyi és szociális intézmények. Ezek az intézmények nem mások, mint az évmilliók során folyó evolúciós folyamat utóbbi néhány ezer évre visszatekintő, vagy jelenkorunkra „tökéletesített” biztonság(érzet) fenntartására hivatott képződményei. Az evolúciós pszichológia egyik kiemelt vizsgálódási területe a béke és az agresszió mibenléte és megjelenése az emberi viselkedésben [25]. Az (erősebb) fél agressziójától való félelem is fenntarthat egy (látzat) békét, de ebben a békében nem a biztonság, hanem a félelem érzete uralkodik. Bár a modern társadalmakban is jelen van a fizikai agresszió, annak aránya a törvényeknek és a társadalom fejlődésének köszönhetően alapvetően csökkenő tendenciát mutat, miközben a rejtett, illetve a verbális agresszió növekszik. Daly és Wilson [26] is azon a véleményen van, hogy az emberi viselkedés és döntés alapját sokszor a biztonságra való törekvés adja, hiszen úgy viselkedünk, hogy az túlélésünket és a jövő nemzedékének túlélését jelentse. A biztonság-fókuszú viselkedésünk alapján értelmezhetjük a biztonsági döntéshozatal és a biztonsági kultúra fogalmait is, melyekről a fogalmi részeknél már említést tettem.

## Fejlődéslelektan

Az evolúciós pszichológia az evolúciós fejlődést, a fejlődéslelektan pedig az egyedfejlődést helyezi a középpontba a fogantatástól a halálig. E fejlődés fontosabb stációi Cole és Cole felosztása szerint [27] a következők: méhen belüli fejlődés és születés, csecsemőkori, kisgyermekkor, iskoláskor, serdülőkori, felnőttkori és időskor. Az alábbiakban az egyes fejlődési korszakok biztonsággal összefüggő vonatkozásaival foglalkozom. Többször és többféle aspektusból utaltam már arra írásművemben, hogy akár a közösség/csoport, akár a család egyik alapvető feladata az, hogy a géneket tovább örökítse. Ennek feltétele az, hogy a nő olyan biztonságos környezetben legyen, mely lehetővé teszi a számára, hogy a születendő gyermekének a fogantatástól a születésig saját testének és mentális állapotának védelmén keresztül békét és biztonságot biztosít. Ebben a feladatban jobb esetben a (szűkebb) család, a férj, a barátnők is részt vesznek, s az anyával közös tevékenységük révén segítik elő a születendő gyermek és anya biztonságát. David [28] átfogó életút kutatása rámutatott arra, hogy azok a gyermekek, akiknél az anya abortuszért folyamodott, de a hatóságok ezt megtagadták, így a gyermekek megszülettek, az egész életükben a kontrollcsoport tagjaihoz képest hátrányt szenvedtek. Az ilyen „nem kívánt gyermekek veszélyeztetettebbek számos felnőttkori társadalmi és pszichológiai problémával szemben... Valószínűbb, ... hogy saját társas kapcsolataikat nem kielégítően élik.” [27 p. 111] Ez azt jelenti, hogy nehezebben tudnak beilleszkedni a különböző társadalmi csoportokba, nehezebben alakítanak ki tartós társadalmi kapcsolatokat, az átlaghoz képest bizalmatlanabbak a külvilággal szemben, vélt, vagy valós aggodalmaik miatt nem érzik magukat biztonságban. A csecsemőkort (2 és fél éves korig) a szülővel (elsősorban az anyával) kialakuló kapcsolat jellemzi. A szülői gondoskodás már a megszületéstől kezdve biztonságot jelent a gyermek számára, aki az alapvető érzékelési folyamatokon (hallás, látás, szaglás és ízlelés, tapintás) keresztül megannyi ingert vesz fel a környezetéből. Ezek az ingerek jobb esetben kellemesek, s ilyenkor a csecsemő biztonságban érzi magát. Rosszabb esetben kellemetlenek, amelyek nyugtalansággal, sírással válaszol. Az újszülöttek aktivitásszintje azt jelzi, hogy hogyan, s milyen könnyen kezd el sírni, amikor valamilyen szokatlan dolog történik [29]. A csecsemők viszonylag hamar megtanulják, hogy a sírás révén a környezetük (elsősorban az anyjuk) felfigyel rájuk, de a sírás, mint figyelemfelkeltő eszköz sokaknál felnőtt korban is megmarad. A sírás egy olyan mechanizmus, ami révén az egyén a biztonság, vagy legalábbis a védettség állapotába kerülhet. A csecsemőkori az egyén számára környezetének kiterjesztett felfedezését teszi lehetővé azáltal, hogy elkezd járni. A kudarcok (pl. elesik) és az újrapróbálás révén nem csak koordinációs készsége fejlődik, de a szülői pozitív visszajelzések alapján azt is megtanulja, hogy a nehézséget le lehet győzni. A bizalom/bizalmatlanság kialakulása is ehhez a fejlődési korszakhoz köthető. 7 hónapos koruk előtt a csecsemők képesek arra, hogy „az embereket két csoportra osszák, azokra, akikben lehet bízni, hogy segítenek, és a kiismerhetetlen idegenekre.” [27 p. 218] Ez a képesség aztán egész életük során elkíséri őket, s a többi emberrel való interakció révén lehetőséget ad arra, hogy az egyén eredményesen alakítsa ki biztonságos társas szféráját, vagy legalábbis jobban be tudja azonosítani azokat, akik idegenek, s nem számíthat a segítségükre. A játék a csecsemőkben megannyi kellemes emléket hagy [30], melyek aztán felnőttkorban is előidézhetők. Az (információ)biztonsági tudatosság fejlesztés módszerei között a játékosítás (gamification) azért is népszerű, mert ez egy olyan oldott, feszültségmentes (de izgalommal teli) módszer, amelyik a felnőtt embereket visszavezeti a gyermeki korban átélt kellemes élménykörnyezetbe. A csecsemőkori



vége felé alakul ki a gyerekekben a képesség, hogy hazudjanak, bár ebben a korban a hazugságnak még nem célja a megtévesztés, inkább csak a fantáziájában jelen levő dolgokról beszél valóságként. A hazugság képessége aztán szintén elkíséri az egyént egész élete során, s része lesz biztonság tudatosságának, amikor saját kényelme, vagy (vélt) biztonsága, vagy saját, vagy közössége érdekének érvényesítése miatt füllent, lódít, nagyot mond, megtéveszt, átver, átejt, tévedésben tart [31] [32]. A kisgyermekkor (2 és fél év és 6 éves kor között) a nyelv elsajátításának a kora. Bár az egyén már a csecsemőkor vége felé is képes volt magát kifejezni, ez a kor hozza el a számára a nyelv használatát, s azon keresztül a többi emberrel való társalgás lehetőségét. A társalgás révén fejlődik a kisgyermek nyelvi képessége, s egyre több tudással is gazdagodik. A nyelv elsajátítása azért is fontos, mert a gyermek a szülei által mondottakat (pl.: ezt nem szabad, ez veszélyes) nem csak megérti, de meg is tudja ismételni, ami révén az instrukciók jobban bevésődhetnek. A gyermek jogot formál arra, hogy rákérdezzen, „miért?”, s a szülői válaszok markánsan formálják véleményét az adott dologban. Ha a szülő a gyerekekkel folytatott verbális és nonverbális interakciók során a tiltott és szabad tevékenységekhez magyarázatot is fűz, akkor azzal fejleszti gyermeke biztonság tudatosságát is. Az iskoláskorban (6-12 év között) a testi növekedés, az agy fejlődése és a minőségileg új gondolkodás jellemző. Mivel ezen korszakban a gyerekek életük harmadát-negyedét iskolában töltik, az iskola a személyek (osztálytársak, tanárok) és a szabályok (házirend) révén komoly szocializációs hatással bír. A kortárs közösségek egyaránt jelenthetnek az egyén fejlődése és jövője szempontjából előnyöket [153] és hátrányokat [34]. Az egyén a saját kortárs közösségein belül biztonságban érzi magát, s gyakran a többi kortárs közösség elleni agresszió (vagy legalábbis elhatárolódás tőlük) jelentheti a közösség kohéziós erejét. Az iskolás gyermek megtanulja, hogy a kortárs közösségen belül milyen szabályok uralkodnak, illetve maga is részt vesz annak alakításában. Az iskoláskorú egyén rendszerint bízik kortárs közössége tagjaiban, s pont e bizalom mellett, hogy biztonságérzetét növeli, veszélyforrás is lehet. A megbízhatónak gondolt osztálytársnak küldött kompromittáló fényképeken pár óra múlva már az egész közösség, vagy az egész iskola élcelődik. A törvények céljával kapcsolatban a 12-13 éves gyerekek úgy vélekednek, hogy „azért vannak ... hogy ne bántsák egymást az emberek. Ha nem lennének törvényeink, akkor az emberek meggyilkolhatnák egymást. Így az emberek nem lopnak és nem gyilkolnak” [35 p. 640]. A serdülőkor (12-21 év között) végére az egyén felnőtt lesz, ami a fejlett társadalmakban rendszerint nem jelenti a szülőktől történő elköltözést, de a cselekedetekért önállóan vállalt felelősséget igen. A serdülőkorban megváltozik a törvényekkel kapcsolatos elképzelés. A törvények azért vannak, hogy „biztosítsák a biztonságot és a kormányzást. Hogy korlátozzák, hogy mit tehetnek az emberek. Lényegében irányadók az emberek számára” [35 p. 640]. Erikson [36] rámutat arra, hogy a serdülőkorban az egyén identitásának fejlődését krízisek kísérik, melyek társas kapcsolatai (család, barátok, osztálytársak) és adigi értékrendje átértékelődését is jelentik.

Nem a szociológiai, hanem a fejlődéslélektani résznél kívánok szólni az ifjúság életkori kategóriájáról. Az ifjúság, mint csoport alsó korlátját hozzávetőlegesen 11-12 éves kortól lehet számítani, abból kiindulva, hogy a fiatalok egyre korábban kezdenek önállósodni, illetve a kamaszkor időben kitolódik. Az alsó életkor meghatározásánál azonban nem a 11-12 éves kort veszi a szociológia és én sem [37] alapnak, hanem a 14. életévet – elsősorban – amiatt, hogy a nagy átlag 14 évesen kezdi el középfokú tanulmányait, (rendszerint) új környezetbe kerül, több elvárásnak, magasabb mércének kell megfelelnie. Az ifjúság felső

korlátját Gábor és Jancsák [38], alapján a 29-30 életévre teszem. A felső korhatár kitolásának több oka is van, ezek közül a három legjelentősebb (1) a tanulmányok meghosszabbodása, a (2) munkavállalás (főállású, egészségös munkaviszony), illetve a (3) saját családalapítás és gyermekvállalás időpontjának kitolódása. Az ifjúság azért érdemel különös figyelmet tanulmányom szempontjából is, mert ők azok, akik a munka világába lépve (jobb esetben) a legfrissebb tudást képviselik, az új eszközök elsajátításához kevesebb idő szükséges nekik, idősebb kollégáikhoz képest fizikailag jobban terhelhetőek. A munkahelyi korfa elemzése azért fontos akár a magánbiztonsági szektorban is, mivel jelezheti a cég/szektor fejlődési potenciálját.

A felnőttkort Cole és Cole [27] a 21 és kb. 60-65 év közötti korszakra érti, a korhatár felső határát a nyugdíjba vonulás jelenti, vagyis azt a korszakot, ami rendszerint és zömében a munkával töltött éveket jelenti. Tanulmányom későbbi megállapításai is rendszerint erre a korszakra vonatkoznak.

Az időskort általában a nyugdíjba vonulástól számítjuk. Ezt a korszakot a biológiai és a kognitív változások jellemzik. Bromley [39], illetve Staudinger és Lindenberger [40] egyaránt rámutatnak arra műveikben, hogy idős korban a biztonság felértékelődik, s egyenesen korrelál az életminőséggel. Az életminőségtől, illetve az időskori élet biztonságos megélésétől elválaszthatatlan a mentális és a fizikai egészség fenntartása, a jövőtől való félelmek és kételyek minimalizálása, a társas kapcsolatok ápolása, esetleg újraépítése. Az idős emberek többsége szenved a magánytól és az egyedüllétől, s könnyen lehetnek a kedvesnek tűnő, „öregző” szélhámos bűnözők célpontjai.

Írásművemben a fentiekén kívül nem kívánok külön-külön értekezni az egyes pszichológiai irányzatokról, inkább a pszichológia és a biztonságtudomány metszéspontjában megjelenő fontosabb témákat szeretném bemutatni.

## **Munka- és a szervezetpszichológia**

Mivel a munka- és a szervezetpszichológia megannyi területen fedi egymást, ezért e két területet együtt tárgyalom a biztonság fókuszában. A munkapszichológia „a munkaeszköz és a munkafolyamat optimális kialakításában és munkamotiváció javításában vesz részt ... a balesetek okát és a megelőzés lehetőségeit” [10 p. 288], a szervezetpszichológia pedig „több személy közös munkája során kialakuló struktúrákat és folyamatokat” [10 p. 422] vizsgálja. Mivel az emberek zöme vagy munkaszervezetben dolgozik, vagy munkavégző tevékenysége (pl. egyéni vállalkozóként) a munkafolyamat része, ezért különösen fontos, hogy milyen az egyén kapcsolata saját munkaközössége tagjaival, más munkaközösségek tagjaival, hogyan viszonyul a csoport belső normarendszeréhez, esetleg hogyan alakítja azt. A munkavégző egyén szintjén kérdéses, hogy hogyan tudja/akarja betartani a munkaszervezet hivatalos (belső) szabályait, illetve a munkakörével kapcsolatos akár belső, akár külső szabályokat, rendeleteket, törvényeket, hogyan érzi magát, mi motiválja, hogyan képes megbirkózni a stresszel. Doyle [41] rámutat arra, hogy a munkavállalók motivációja, elkötelezettsége, munkahelyi jóllét-érzése, a munkahelyen megélt stressz és annak szubjektív mértéke nagymértékben attól függ, hogy a szervezet tud-e olyan intézkedéseket hozni és megvalósítani, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára a biztonságos munkakörnyezetet és munkakörülményeket, megőrizve, esetleg fejlesztve az egyén fizikai és mentális egészségét. A munkavállaló egészsége és munkahelyi biztonságérzete nem csak jószolgálat a vállalat részéről, hanem komoly termelékenység- és így profitnövelő hatással is bír, így

megfelelő szervezeti kultúrát feltételezve a kiemelt szervezeti célok között kerül megemlí-  
tésre. Ugyancsak komoly hatást gyakorol a szervezeti hatékonyságra, s azon keresztül a  
profitra a szervezeti biztonsági kultúra, különösen az együttműködő és támogató biztonsági  
kultúra kialakítása és fejlesztése, mely révén a munkavállaló a biztonsággal kapcsolatos  
problémáit (pl.: nem biztonságos berendezés, információbiztonsági esemény) őszintén a ve-  
zetésnek, vagy az érintett kollégáknak elmondhatja. Egy ilyen légkörben a munkavállaló  
biztonsági attitűdje megfelelő, illetve biztonsgáttudatossági képzésekkel még fejleszhető is.  
Ellenkező esetben azonban olyan negatív folyamatok indulnak el, melyek szervezeti szinten  
rontják a termelékenységet, növelik a fluktuációt és a balesetek számát, az egyén szintjén  
pedig növelik stresszt, a frusztráltságot, ami a kiégés irányába mutat.

Markáns kapcsolat van egyén biztonsgáttudatossága és biztonsági attitűdje, illetve a  
(munkahelyi) kiégés között. Freudenberger [42] a kiégést a szakmai viselkedés leírására  
alkalmazta, álláspontja szerint a kiégés az egyén lelki és fizikai erőforrásainak kiapadását  
jelenti. Megfogalmazásában: „Ez a szindróma krónikus, emocionális megterhelések, stressz-  
szek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés állapota, amely a reményte-  
lenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s amelyet a saját sze-  
mélyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” Szilágyi és  
Váry [43] Cherniss-re utalva a kiégéssel kapcsolatban úgy fogalmazzák, hogy a kiégés  
olyan folyamat, amelyben a stressz és a hajszolt munka hatására a hajdanában elkötelezett  
szakember eltávolodik munkájától. Kollár [44 p. 22] meglátása szerint „a kiégés fogalmá-  
nak használatakor a személy érzelmi, lelki és fizikai kimerülési állapotára gondolunk, me-  
lyet a stressz és/vagy a tartós érzelmi megterhelés vált ki, s melyet az egyén a szokásos  
módon nem tud megoldani”. File [45], aki Maslach-ra hivatkozik, úgy gondolja, hogy „A  
kiégés hosszan tartó speciális foglalkozási stressz következtében kialakult tünetegyüttes,  
három tünetből álló szindróma:

1. érzelmi kimerülés,
2. deperszonalizáció (elszemélytelenedés) érzéketlen, vagy cinikus magatartás a bete-  
gek, vagy az ügyfelek és a munkatársak iránt, azok tárgyként kezelése,
3. csökkent teljesítmény, inkompetencia érzése.”

A fenti két definícióból is egyértelműsíthető, hogy a kiégéses munkavállaló nem  
csupán testi, hanem testi-lelki-szellemi (vagy más osztásban fizikai-érzelmi-tudati) téren  
egyaránt fokozatosan veszíti el energiáit, tartalékait. Az energiák fogyása olyan mértékű és  
dinamizmusú, hogy a több területről érkező, egymással szorosan együttműködő szakembe-  
rek segítsége nélkül az egyén rendszerint nem képes egymaga orvosolni problémáit még  
akkor sem, ha egyébként a komplex terápia néhány elemét (pl.: testmozgás, aromaterápia,  
fitoterápia, meditáció, zeneterápia) tudatosan, vagy ösztönösen alkalomadtán alkalmazza.  
A kiégés egy folyamat, melyet a szakirodalom több stációra bont, kiemelve, hogy az egyes  
stációk között nincsenek éles határok. Hézszer [46] a kiégés folyamatának 12 lépését nevezte  
meg:

1. A bizonyítani akarástól a bizonyításkényszerig
2. Fokozott erőfeszítés
3. A személyes igények elhanyagolása
4. A személyes igények és a konfliktus elhanyagolása
5. Az értékrend megváltozása

6. A fellépő problémák tagadása
7. Visszahúzódás
8. Magatartás- és viselkedésszavarok
9. Deperszonalizáció
10. Belső üresség
11. Depresszió
12. A teljes kiegétség (burned-out)

A felsorolásból egyértelmű, hogy ahogy az egyén előrehalad kiegés folyamatában, úgy csökken, majd a végén el is veszti biztonsági attitűdjét. Maslach (1982) – idézi Nagy [47 p. 83], munkájában kiemeli, hogy „a kiegés a pszichoszomatikus tünetek, panaszok és megbetegedések, valamint a szomatikus betegségek széles skáláját okozhatja”, melyet rendszerint öt csoportba sorolunk:

1. Pszichés tünetek
2. Fiziológiai tünetek
3. Magatartásbeli tünetek
4. Szociális magatartás
5. Problematikus viselkedésformák

A kiegés folyamatának fontosabb jelei a következők [45]: a munkához, a kollégákhoz és/vagy a vezetőkhez való viszony megváltozása, a munkát maga végzi el, nem delegál, a munka átlátásának elvesztése, elvész a részletekben, nő a hibázás, pontatlanság, túlterheltség, nincs idő a privát életre, vagy szabadságra, a másokkal való kontaktus megterhelő, türelmetlenség, ingerlékenység, álmatlanság, dekoncentráltóság, visszahúzódás és elmagányosodás, depresszió, panaszkodás (és/vagy látható jelek) szédülésre, emésztési problémákra, vérnyomás ingadozásra, légzési panaszokra, fejfájásra, alvászavarra, gyomor- és bélproblémákra. Ezek pedig szinte kivétel nélkül közvetlen hatást gyakorolnak az egyén biztonságára, növelik a balesetek kockázatát, csökkentik biztonságtudatosságát, majd a folyamat utolsó lépéseinél el is veszti azt. A folyamatban az egyén elveszti reális helyzetértékelő képességét, így nem, vagy rosszul méri fel a veszélyeket, a fenyegetettségeket.

## ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmány átfogó képet nyújt a biztonság és biztonságérzet megjelenéséről a humán tudományokban, különös tekintettel a pszichológiai tényezőkre. Az egyéni jellemzők és a csoportdinamika vizsgálata mellett a biztonságpszichológia, az evolúciós pszichológia, a fejlődéslélektan és a szervezetpszichológia fontosabb elméleteit is tárgyalja. Írásom rávilágít arra, hogy az egyéni tulajdonságok, a társas interakciók és a környezeti hatások miként befolyásolják a biztonságtudatosság és a viselkedés alakulását. A motiváció, a személyes fejlődés és a mentális egészség jelentőségét is elemeztem a biztonságtudat formálásában, kiemelve az egyéni cselekvések és a szélesebb kulturális környezet közötti dinamikus kapcsolatot. A tanulmány hozzájárul a humán tudományok és a biztonságtudomány közötti interdiszciplináris párbeszédhez, segítve a biztonságpszichológia elméleti és gyakorlati megértését.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] Atkinson, R. L. – Atkinson, R. C. – Smith, E. E. – Bem, D. J. *Pszichológia*. Budapest: Osiris, 1997.
- [2] Deming, W. E. *Out of the Crisis*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1986.
- [3] Deming, W. E. *The New Economics for Industry, Government, Education*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1993.
- [4] Covey, S. R. *Principle-Centered Leadership*. New York: Simon & Schuster, 1990.
- [5] Geller, E. S. Managing occupational safety in the auto industry, *J. Organ. Behav. Manage.*, 10(1), 181, 1989.
- [6] Geller, E. S. – Lehman, G. R. – Kalsher, M. R. *Behavior Analysis Training for Occupational Safety*. Newport: Make-A-Difference, Inc., 1989.
- [7] Geller, E. S. *The psychology of safety handbook*. Florida: CRC Press LLC, 2001.
- [8] Sloman, S. – Fernbach, P. *The Knowledge Illusion: Why We Never Think Alone*. New York: Riverhead Books, 2018.
- [9] Glassner, B. *The Culture of Fear*. New York: Basic Books, 2018.
- [10] Balázs I. (szerk.): *Pszichológiai lexikon*. Budapest: Magyar Könyvklub. 2002.
- [11] Skinner, B. F. *Beyond Freedom and Dignity*. Indianapolis: Hackett Publishing Company, 2002.
- [12] Maslow, A. *A Hierarchy of Needs: A Theory of Human Motivation*. New York: Prentice Hall, 1970.
- [13] Papp G. *Maslow Piramis – A szükséglethierarchia*. Blog, <https://pappgab.com/maslow-piramis-szukseglethierarchia> (megtekintés: 2023.02.12.)
- [14] Maslow, A. Self-actualization and beyond. In.: Bugenthal, J. F. T. (szerk.) *Challenges of Humanistic Psychology*. New York: McGraw-Hill. 1967.
- [15] Herzberg, F. *Motivation and Hygiene*. Brighton: Harvard Business Review Press, 1959.
- [16] Ryan, R. – Deci, E. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press, 2018.
- [17] Bandura, A. *Social Learning Theory*. Hoboken: Prentice Hall, 1977.
- [18] Pink, D. H. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books, 2011.
- [19] Kollár Cs. *Hackerpszichológia*. Az Óbudai Egyetem Bánki Donát Gépész és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar Kutatók Éjszakája rendezvényen elhangzott előadás prezentációja. 2017. <https://www.slideshare.net/drkollarcsaba/hackerpszichologia> (megtekintés: 2023.02.12.)
- [20] Oroszi E. *Social engineering – Az emberi erőforrás, mint az információbiztonság kritikus tényezője*. Budapest: Corvinus Egyetem, 2008.
- [21] Oláh A. *Pszichológiai alapismeretek*. Budapest: Bölcsész Konzorcium, 2006.
- [22] Lord, C. G. – Lepper, M. R. – Dean, S. R. *The Psychology of Attitudes*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1986.
- [23] Douglas, M. – Wildavsky, A. *Risk and Culture: An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*. Berkeley: University of California Press, 1983.
- [24] Bereczkei T. *Evolúciós pszichológia*. Budapest: Osiris Kiadó. 2008.
- [25] Pinker, S. *The Better Angels of Our Nature: Why Violence Has Declined*. New York: Viking Press, 2011.

- [26] Daly, M. – Wilson, M. *The Foundations of Evolutionary Psychology*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.
- [27] Cole, M. – Cole, S. R. *Fejlődésléktan*. Budapest: Osiris Kiadó, 1998.
- [28] David, H. P. Unwantedness: Longitudinal studies of Prague children born to women twice denied abortions for the same pregnancy and matched controls. In: Ahmed, P. (szerk.) *Pregnancy, childbirth, and parenthood*. New York: Elsevier, 1981.
- [29] Bates J. E. Concepts and measures of temperament. In: Kohnstamm, G. A. – Bates, J. E. – Rothbart, M. K. (szerk.) *Temperament in childhood*. New York: Wiley, 1989.
- [30] Belsky J. – Most R. K. Infant exploration and play. In: Belsky, J. (szerk.) *In the beginning*. New York: Columbia University Press, 1982.
- [31] Ekman, P. *Telling Lies: Clues to Deceit in the Marketplace, Politics, and Marriage*. New York: W. W. Norton & Company, 2009.
- [32] Bettelheim, B. *The Uses of Enchantment: The Meaning and Importance of Fairy Tales*. New York: Vintage Books, 2010.
- [34] Bishop, J. H. Why the apathy in American high school? *Educational Researcher*, 18, 1989. pp. 6-10.
- [35] Adelson, J. The political imagination of the young adolescent. In: Kagan J. – Coles R. (szerk.) *Twelve to sixteen: Early adolescence*. New York: W. W. Norton, 1972.
- [36] Erikson, E. *Identity: Youth and Crisis*. New York: W. W. Norton, 1994.
- [37] Kollár Cs. *A budapesti ifjúság fogyasztói csoportkultúrája az info-kommunikációs társadalomban, és ennek marketingkommunikációs aspektusai*. Budapest: PREMA Consulting, 2011.
- [38] Gábor K. – Jancsák Cs. (szerk.) *Ifjúsági korszakváltás – Ifjúság az új évezredben*. Szeged: Belvedere, 2004.
- [39] Bromley, D.B. *Az emberi öregedés pszichológiája*. Budapest: Gondolat Kiadó, 1972.
- [40] Staudinger, U. M. – Lindenberger, U. *Understanding Human Development: Dialogues with Lifespan Psychology*. Berlin: Springer, 2012.
- [41] DOYLE, C. E. *Work and Organizational Psychology: An Introduction with Attitude*. Oxfordshire: Routledge, 2004.
- [42] Freudenberger, H. J. Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 1974. pp. 39-175.
- [43] SZILÁGYIK. – VÁRY A. (szerk.) *A pszichés terhelés és a munkaközvetítés. A burnout jelenség*. Gödöllő: Gödöllői Agrártudományi Egyetem, 1997.
- [44] Kollár Cs. *A munkahelyi kiegészés (burnout szindróma) és annak hagyományos és alternatív terápiája*. Budapest: Prema Consulting, 2011.
- [45] File B. *A vezető mint coach szerepe a munkahelyi burnout prevencióban*: <http://www.hrcafe.eu/muhelymunka/a-vezeto-mint-coach-szerepe-a-munkahelyi-burnout-prevencioiban> (megtekintés: 2010.03.16.)
- [46] Hézsér G. *Miért? Rendszerszemlélet és lelkipedagógiai gyakorlat*. Pasztorálpszichológiai tanulmányok. Budapest: Kálvin Kiadó, 1996.
- [47] NAGY E. *Egy segítő foglalkozás képviselőjének pályaképe a kiegészés szempontjából*. Debrecen: Debreceni Egyetem BTK, 2007.