

A szociális megismerés torzító hatásai toborzás-kiválasztás során a testmódosítottak mint hátrányos helyzetű csoport körében

Konzulens: Dr. Vehrer Adél egyetemi docens,
SZE-AK Bölcsészettudományi és Humánerőforrás-fejlesztési Tanszék

Második éve foglalkozom ezzel a hátrányos helyzetű csoporttal, az ÚNKP pályázat támogatásával kutatásom magasabb szintre emelhettem. Bemutattam az intézményi TMDK-n, április végén pedig az OTDK 13. szekciójában prezentáltam. Mindkét megmérettetésen rendkívül építő jellegű kritikákat kaptam, amelyek hozzájárultak ahhoz, hogy kutatásomat tovább gondoljam és diplomadolgozatként leadhassam.

Időszerű, aktuális, ám kevésbé kutatott probléma áll a vizsgálódásom fókuszában. Napjainkban az egyenlőség, az esélyegyenlőség szem előtt tartása kiemelt figyelmet kap. Az egyenlő bánásmód elve megfogalmazza a diszkrimináció tilalmát, vagyis elhatárolódik és elítéli a hátrányos megkülönböztetést. Az egyenlő bánásmód követelménye sérül bárminemű megkülönböztetés révén. A hátrányos helyzetű csoport fogalma törvényileg is definiálásra került, megneveztek konkrét közösségeket is. Ezek között kiemelésre nem került, de fontosnak tartom, hogy foglalkozzunk a testmódosítottakkal.

A HR-es szakmát tekintve a szakemberek leginkább toborzás-kiválasztás során találkozhatnak ebbe a csoportba tartozó pályázókkal. Fontosnak tartom, hogy előítélet-mentesen, megfontolt döntéseket tudjunk hozni, egyenlő bánásmódot tudjunk tanúsítani elvonatkoztatva a munkavállalók külsőjétől. Hiszen a munkavállalóknak megannyi diszkriminációval kell szembenéznük a munkaerőpiacon. Tény, hogy az állásinterjúk során a munkaadók szempontjából nézve az egyik leggyakoribb jelenség a külső alapján történő szelekció, ami az alapján válogat, hogy a kolléga-jelöltet az ügyfelek, munkatársak mennyire fogják kedvelni.

Kockázatos előre megjósolni a jelölt tulajdonságait, mert lehet, hogy hiba csúszik a személy észlelésébe, és a jelölt valójában más személyiségjegyekkel rendelkezik. Smith és Mackie² arra a megállapításra jutottak, hogy annak ellenére vonunk le következtetéseket az első személyes kontaktus alapján, hogy tudatában vagyunk, hogy ezek az impulzusok félrevezetnek, tévesek lehetnek.

[1] Emberi erőforrás tanácsadó, MA szak, II. év.

[2] SMITH, R. ELIOT – MACKIE, M. DIANE: *Szociálpszichológia*, 2002, Osiris Kiadó, Budapest.

Napjainkban két kiemelten különleges jelenség, a tetoválás és a piercingek ismételten megjelentek, újjáéledtek, populárisává váltak. A társadalmat megosztják e testmódosítási jelenségek

Dale³ felhívja a figyelmet arra, hogy „a külső megjelenés az első, amit egy másik emberrel kapcsolatosan észreveszünk... és arra is vannak adatok, hogy a vonzónak tekintett embereket jónak gondoljuk, míg azokat, akiket csúnyáknak látunk, rossznak ítéljük. A vonzó emberek rendesek és mi mindnyájan szeretjük, ha rendes emberekkel vagyunk körülveve. A vonzóság fogalma erősen kulturális meghatározottságú...”

Fallah Nóra és Orosz Gábor⁴ készített egy rövid tanulmányt, amely a tetovált munkatársak megítéléséről szól. Kutatásuk eredményét elemezve elmondható, hogy az olyan munkatársakat, akik az arcukon rendelkeznek testmódosítással, azokat kisebb eséllyel alkalmazzák olyan munkakörökben, ahol elengedhetetlen a személyes, közvetlen kapcsolattartás és kommunikáció az ügyfelekkel. Tehát a kiválasztás során ők háttérbe szorulnak. Egy esetben nem állapítottak meg hátrányt, az pedig a munka bérezése – igaz, törvény védi a munkavállalókat abban a tekintetben, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bérezés jár.

Fallahék kutatási eredményei megerősítették, hogy az arcon lévő testmódosítás minden esetben hátrányos megítélés alá esik annak ellenére, hogy egyre nő azok száma, akik ilyenrel rendelkeznek. Fallahék egy ausztrál felmérésre hivatkoznak, ahol munkáltatók véleményére voltak kíváncsiak, hogy kiválasztás során befolyásolja-e őket a látható helyen lévő testmódosítás. Az eredmény nem meglepő, hiszen 63%-uk nyilatkozta, hogy befolyásolja a testmódosítás őket a döntésükben, 71%-uk pedig nem is alkalmazna feltűnő helyen testmódosítással rendelkező munkavállalót. Fallah és Orosz egy amerikai állásportál (valut.com) felmérésére hivatkozva azt közli, hogy 2001-ben a munkavállalók 81%-a tapasztalt valamilyen hátrányt toborzás-kiválasztás során testmódosításai miatt. A kutatást 2007-ben újra elvégezték, ekkor már csak a munkavállalók 64%-a vallott az őket ért hátrányokról.

Fallahék a feltárásuk összegzéseként megállapították, hogy hiába terjednek egyre gyorsabban és szélesebb körben a testmódosítások, és hiába különül el a pozícióktól, beosztásoktól, az arcon található módosítások még mindig megdöbbentő, megbélyegző attitűdöt vált ki a környezetből. A nem takart vagy nem elfedhető testmódosítással rendelkezőket jelenleg a vállalati szféra szemszögéből vizsgálták. Felhívták a figyelmet arra, hogy Amerikában a törvény védi a pályázókat, de a testmódosítottak diszkriminációjára külön nem tér ki. Ezt kiegészítem azzal, hogy az egyenlő bánásmód követelménye és esélyegyenlőség alapelve szerint már a hazai munkavállalókat is védi a törvény, bár külön a munka törvénykönyve nem emeli ki ezen csoportot, mégis az utóbbi években

[3] DALE, MARGARET: *How to be a better interviewer*, 1996, Kogan Page Limited, London.

[4] FALLAH NÓRA – OROSZ GÁBOR: *Szituatív és egyéni tényezők hatása egy testmódosított munkatárs megítélésére*, 2015, http://real.mtak.hu/18822/2/szituativ_es_egyeni_tenzok_hatasa.pdf (letöltve: 2016.10.07).

rendkívüli figyelmet kapott, hogy az álláshirdetések megszövegezése ne tartalmazzon hátrányt okozó kitételeket.

Koltai⁵ megfogalmazta, hogy mi vezetett a társadalmi felelősség megjelenésére. A vállalatok felől az okot a globalizációban és az új üzletvezetési technológiában látja, míg munkavállalói oldalról a fogyasztók és a társadalmi elvárások újfajta igényei tették szükségessé. Az Európai Unióban is sok nagyvállalatnál megjelent a CSR politika. Olyan nehézségek is megjelentek a munkaerőpiacon, amelyekhez a piac szereplőinknek alkalmazkodniuk kellett, mint a megfelelő munkaerő toborzásának dilemmái, az innovációs elvárásokkal való lépéstartás, új piacok felderítése és azon való megjelenés, a vállalati kultúra megteremtése és meggyökereztetése. Ezekre a versenyhelyzetet növelő problémákra a vállalatok többsége a sokszínűség elősegítésében látta a megoldást. Koltai⁶ a sokszínűséget úgy definiálta, hogy „szűkebb értelemben az egyes személyek egyedi képességeinek a megértését és elismerését jelenti, a munkahelyeken ez az egyedi képességek kiteljesítésében és a különbözőségek elfogadásában jelenik meg”.

Koltai nyomán a sokszínűség előnyeit emelem ki. A sokszínűség az esélyegyenlőséggel ellentétben, ami törvényi szabályozás hatására jön létre, egy belső kezdeményezés, előrelátó, felelősségteljes és konstruktív előterjesztés. A sokszínűség a különbözőséget értéknek tekinti és a szervezeti kultúrára hat. Az esélyegyenlőség fókuszában a társadalmi csoportok állnak, a sokszínűség a társadalmi csoportok helyett az egyénre koncentrál, mindezek mellett fontos a munkavállalók elköteleződése is. A sokszínűségekre törekvés az alkalmazottakat is motiválja, hiszen azt az érzést kelti, hogy a megbízható munkaerő számíthat a vállalat támogatására és elfogadására. A sokszínűség kialakításához fontos egy vízió felállítása, egy cselekvési terv kidolgozása. Meg kell vizsgálni a gátló tényezőket és meg kell szüntetni őket. A befogadó munkahelyek cselekvési terve akkor valósulhat meg, ha a vezetők és a munkavállalók kölönösen elkötelezettek, tudatosítani kell a sokszínűség szerepét, a célok tisztázottak, az eredményeket pedig mérhetőek.

A TMP-ről⁷ vagyis Tetovált Munkatárs Programról Zagyvai Gábor testmódosításokkal foglalkozó blogjából szereztem tudomást. Zagyvai szaktekintélynek számít a hazai testmódosítók körében, blogját naponta több százan olvassák és követik. 2011-ben indította el ezt a felhívást, magánjellegű kezdeményezést a blogján belül, mely azért jött létre, hogy a testmódosított embereket segítse a munkakeresésben. Az oldalon megtalálható a jelentkezők önéletrajza és egy rövid interjú a módosítások indítójáról. Továbbá a képzettségről, kompetenciákról, képességekről is képet kap a munkaadó. A kezdeményezést jó ötletnek tartom, de valamiért az utóbbi időkben háttérbe szorult. Ez esély lehet azok számára, akik nem találtak megfelelő munkahelyet, ugyanis megeshet, hogy Gábor kapcsolati

[5] KOLTAI LÚCA: *Befogadó munkahelyeknek*, 2008, Sopronkőhidai fegyház és börtön, Sopronkőhida.

[6] Uo. 9. o.

[7] ZAGYVAI GÁBOR: *Tetovált Munkatárs Program*, 2011, <http://testmodositas.blog.hu/2011/04/19/tmp> (letöltve: 2016.08.20).

tőkék között akadnak olyan személyek, akik munkát kínálnak ezen emberek számára. A kezdeményezést népszerűsíteni és hirdetni kellene, hogy minél több emberhez eljusson. Az akció sikerességéről sincs visszacsatolás. Tucatnyi jelentkező bemutatkozása olvasható, viszont senki sem reflektált az eredményekről.

A szakirodalmak feldolgozása és a fogalmak tisztázása után öt állítást fogalmaztam meg, amelyeknek igazságtartalmát több kutatási módszerrel kerestem.

A kérdőíves kutatásom elvégzéséhez egy kvantitatív jellegű, 10 kérdésből álló kérdőívet állítottam össze. Mintámban 322 testmódosítással rendelkező személy tapasztalatai szerepelnek. A kérdőívemet a www.kerdoivem.hu segítségével állítottam össze, majd a legnagyobb közösségi oldalon a megcélolni kívánt célcsoport közösségébe belépve osztottam meg. Így országos kiterjedésű, nem és kor tekintetében heterogén.

Interjút készítettem tetoválásokkal foglalkozó szakemberekkel, majd a munkaadói oldalt vizsgálva több, humánfejlesztési és személyzeti tanácsadóban dolgozó toborzási és kiválasztási specialistával is.

Első feltevésem szerint a felsőfokú végzettségűek között alacsonyabb számban jelennek meg a testmódosított emberek.

A második feltételezésem arra irányul, hogy az alacsony kvalifikációt igénylő munkakörben foglalkoztatottak számára a csoporthoz való tartozást jelenti a testmódosítás.

Harmadik állításomban arra keresem a választ, hogy a munkavállalók a jobb kiválasztási eredmények reményében később eltávolítatják a korábbi testmódosítások eredményeit. Egy neves fővárosi sminktetováló és tetováló szalon gyakorlott kozmetikusa és tetoválás eltávolítója, valamint több testmódosítást végző szakember adott interjúja ad erre választ.

A negyedik hipotézisemben azt állítom, hogy a testmódosított embereket hátrányos megkülönböztetés éri kiválasztás során, ha látható helyen van testészerük vagy a tetoválásuk.

Kutatásom ötödik hipotézise az, hogy toborzás során a hátrányos helyzetű csoportok tagjait diszkrimináció éri. Kutatómunkám során magyarországi és külföldi állásportálok folyamatos figyelemmel kísérése után vonok le következtetést.

A demográfiai adatokra vonatkozó eredmény nem okozott meglepetést, hiszen egy korábban említett, Bradley University által végzett felmérés is hasonló megállapításra jutott. A 322 kitöltőből csupán 78 férfi, 244 nő.

Az átlagéletkor tekintetében 27,5 év a válaszadóim életkora. A legfiatalabb válaszadóim két 17 éves nő, a legidősebb 47 éves nő volt. Így az a konklúzió is levonható a két legfiatalabb válaszadó és az átlagéletkort tekintve, hogy a Z generáció megjelenése a munkaerőpiacon, az elhelyezkedésük nehézségekre ütközhet abban az esetben, ha nem lépünk a változás útjára az elfogadás mellett elköteleződve.

A köztudatban az a hiedelem terjedt el, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek végeztenek magukon gyakrabban testmódosítást. Ezért az első hipotézisemben azt állítottam, hogy a felsőfokú végzettségűek között alacsonyabb számban

jelennek meg a testmódosított emberek. A megoszlások a következők voltak. A legnagyobb számban a szakmunkás végzettségűek között találkozhatunk testmódosítással rendelkező személyekkel. Őket követik a gimnáziumban végzett egyének. Az felsőfokú szakképzésben végzetek száma a testmódosítottak között elenyésző. A vizsgált mintámban a testmódosítással rendelkezők 17%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Ez alapján az első feltevésem helyesnek bizonyult.

Az eltérő iskolai végzettséggel rendelkezők és eltérő munkaerő-piaci szegmensben foglalkoztatottak indítékai a testmódosítások elkészítésében eltérő lehet. A második feltételezésem arra irányul, hogy az alacsony kvalifikáció igénylő munkakörben foglalkoztatottak számára a csoporthoz való tartozást jelenti a testmódosítás.

Az eredmények összegzése és elemzése után kiderült, hogy a tanultabb, képzetesebb és magasabb beosztásban dolgozó testmódosított személyek indítékai nagymértékben eltérnek a kevésbé képzett társaikétól. Véleményem szerint ennek oka, hogy a tanult embereknek tágabb ismereteik vannak a világról. Ezért a tájékozottság, feltételezett olvasottság alapján gondolom azt, hogy a testmódosításnak inkább spirituális hatása érzékelhető. Az önkifejezés, egyéniség hangsúlyozása a magasabb végzettségű embereknél az öndefinícióból, önfelfogásból eredhet.

Az alacsony iskolai végzettségűek körében beigazolódott, hogy a csoporthoz való tartozás érzésének a megerősítése a célja a testmódosításoknak.

Kutatásomból kiderült, hogy a testmódosítások 88,5%-a látható helyen van. Harmadik állításomban arra keresem a választ, hogy a munkavállalók a jobb kiválasztási eredmények reményében később eltávolíttatják-e a korábbi testmódosítások eredményeit.

Tetováláseltávolító-szakemberrel végzett mélyinterjú adott erre választ, melyet összevettem a kérdőívem kitöltőinek tapasztalataival. A szakember azt nyilatkozta, hogy a tetoválások eltávolításában vegyes az indíték. Sminktetoválást csak akkor távolíttatnak el, ha korábban elrontották, viszont a jelentéssel bíró tetoválásoknak eltávolításában mélyebb motiváció gyökerezik, a leggyakoribb, hogy jelentését veszíti. A fiatalok körében egyre elterjedtebb, hogy megfontolatlanul készíttetnek tetoválást, majd nem sokkal később kérik annak eltávolítását. Viszont még nem találkozott olyan személlyel, aki azért kívánta a tetoválását eltávolíttatni, hogy megkapjon egy állást, vagy megfeleljen a követelményeknek.

A válaszadóim inkább a testékszerek felől közelítették meg a feltevésem. A leggyakoribb indíték az eltávolításban az egészségügyi problémák (begyulladt, nem gyógyult be, gátolta őket a mindennapi rutin tevékenységekben) és a ráúnás mellett az volt, hogy jobb fényben tűnjenek fel a munkaadók előtt, ne érje őket megkülönböztetés, megkapjanak egy adott állást. Példaként említeném egy OMSZ-nál dolgozó férfi választát, aki a fültágítóitól vált meg a kívánt pozícióért, illetve egy vendéglátásban dolgozó pincér hölgy választát, aki az orrában lévő piercingtől vált meg. Az előbbi esetben munkavédelmi szempontból is helyes volt a felismerés, hogy a kiválasztásra már úgy kell érkezni a kívánt pozíció megnyerése érdekében, hogy

figyelembe veszi a férfi, hogy veszélyes lehet az adott munkakörben a fültágító. A vendéglátásban dolgozó hölgy valószínűsíthető azért vált meg piercingjétől, mert tudomást szerzett arról, hogy abban a vendéglátó egységben a vezetők kevésbé tolerálják a testékszereket. A harmadik állításom a válaszadói mintámra nézve igaz.

A negyedik hipotézisemben azt állítottam, hogy a testmódosított embereket hátrányos megkülönböztetés éri kiválasztás során, ha látható helyen van testékszerük vagy a tetoválásuk.

A kérdőívem alapján azt állíthatom, hogy érik. A válaszadók 29,8%-a nyilatkozta azt, hogy érte már valamilyen hátrány. Bár azt gondolnánk, hogy a társadalom egyre nyitottabbá válik az effajta művészetre, még mindig nagy számban vannak, akik nem tolerálják. A következőkben feltárom, milyen formában jelentek meg.

A hátrányt ért testmódosítottak szubjektív tapasztalataira voltam kíváncsi, ezért nyitott kérdést alkalmaztam, hogy legyen lehetőségük sérelmeiket kifejezni. Miután feldolgoztam a válaszokat, 5 kategóriát tudtam megállapítani.

Az első kategóriába azok tartoznak, akik a kiválasztás folyamán elutasításra kerültek. A válaszadók 55%-a rendelkezik ilyen tapasztalatokkal. A következő csoportba azok a tagok sorolhatók, akik a kiválasztás során sikeresen szerepeltek, így megkapták az adott pozíciót, azon feltételhez kötve, hogy a munkavégzés közben takarnia, testékszerek esetén el kell távolítania a testmódosítását. A hátrányt szenvedettek 13%-a tartozik ide. A harmadik és negyedik csoport a válaszadók 12-12%-át tartalmazza. Az egyikben azt vallották, hogy „nem vették őket komolyan”, a másikban a diszkrimináció szavakban is megnyilvánult, ugyanis szóvá tették a nemkívánatos módosításokat, kritizálták, megjegyzéseket tettek rájuk. Őket közvetlen diszkrimináció érte a kiválasztás során. A sértések a következő mondattal kezdődtek: „Nem képviselheti a céget egy...”. 8%-ot nem a kiválasztás során, hanem a munkába állás után közvetlenül érték hátrányok. Nehezen tudtak beilleszkedni az adott közegbe, leginkább az idősebb munkatársak ellenszenvével kellett megküzdeniük.

A negyedik feltevésem megerősítése érdekében strukturálatlan interjút készítettem toborzási és kiválasztási specialistákkal is. A személyazonosságuk anonimitása érdekében a meglátásaikat összegezve ismertetem. A válaszadóim humánfejlesztési és személyzeti tanácsadó irodák munkatársai. Amikor egy pozícióra megkérését kapnak, a munkáltatók gyakran határoznak meg kritériumokat. Sok esetben – például vezetői pozíciókban – kizáró ok, ha valaki bármilyen testmódosítással rendelkezik. A szakembereknek ezeket a feltételeket szem előtt tartva kell a megadott pozícióra jelöltek felkutatni. Nyilván az önéletrajzból rendszerint a küllemre vonatkozó előírások nem derülnek ki, viszont a személyes találkozások után ezek minden kétséget kizáróan kiderülnek. Így ők a továbbiakban a potenciális jelöltek köréből kizárásra kerülnek.

Ebből következően a negyedik hipotézisemben, ahol állítottam, hogy a testmódosított embereket a munkaerőpiacon hátrányos megkülönböztetés éri a kiválasztás során, ha látható helyen van testékszerük vagy a tetoválásuk, igaz.

Kutatásom ötödik hipotézise az, hogy toborzás során a hátrányos helyzetű csoportok tagjait diszkrimináció éri. Kutatómunkám során magyarországi és külföldi állásportálok folyamatos figyelemmel kísérése után következtetést vonok le.

A kérdőívemben megkérdezettek is magas arányban választották azt, hogy találkoztak diszkriminatív álláshirdetésekkkel, mellyel a testmódosítottakat kizárták a potenciális munkavállalók köréből.

Egy magyar portálon megjelent angol nyelvű állásajánlaton ragadt meg a figyelmem (l. a cikk mellékleteként): magyar munkavállalókat toboroznak külföldi munkavégzésre, melynek leírása diszkriminatív elemet tartalmaz a témámra vonatkozóan. Elvárásként van feltüntetve, hogy „No tattoos in visible places (forearms, face, neck)” – „Ne legyen látható helyen tetoválás (alkar, arc, nyak)”. Ezért rengeteg fiatal – hiába érez motivációt, érdekli az állás, rendelkezik megfelelő nyelvtudással, az elvárt készségekkel és képességekkel – kiszorul a potenciális jelöltek köréből, ha tetoválással rendelkezik a korábban említett testrészekben. Felmerül a kérdés, hogy ha egy tetoválás nélküli munkavállaló jelentkezne gyengébb készségekkel, illetve egy tetovált, aki megfelel minden feltételnek (kivéve a fentebbi kritériumnak), akkor a munkaadó melyiküket választaná? Sajnos erre csak a hirdetés feladója tudna megfelelő választ adni, de egy ízléses sminktetoválás az arcon véleményem szerint nem lehet megbotránkozható. Sőt, a meghirdetett pozíció – légi utaskísérő – egyenruha viseléséhez kötött, ezért azt gondolom, az alkaron akár az ing, a nyakon a sál eltakarhatja, ezért az sem lenne kihívó. Megoldást lehet rá találni, hogy a munkaadó egy szakképzett, bár ízléses és nem hivalkodó tetoválással rendelkező munkaerőt foglalkoztasson. A hirdetés arra nem tér ki, de kérdést vet fel, miként viszonyulnak a testékszerekhez.

A jövőben érdemes lenne a TMP kezdeményezést feléleszteni, hiszen ez a munkáltatókat és a munkavállalókat is segítette.

A testmódosításra készülő egyéneknek érdemes megfontolni, hogy valóban látható helyre szeretnék-e a beavatkozást.

Pályaorientációs programok keretében fontosnak tartom a figyelem felhívását a középfokú tanulmányok során, hogy ez a döntés milyen súlyú és milyen kimenetele lehet a jövőben. Érdemes lehet egy karriertervet készíteni, és mérlegelni, hogy belefér-e ez a fajta küllem.

A kész művek esetében érdemes mérlegelni, hogy mennyire esztétikus, esetenként előrelátó elhatározás az eltávolíttatást választani.

Munkáltatói oldalról optimálisabb, mélyrehatóbb megismerésre lehetőséget teremteni, és a felszínes általánosítás, beskatulyázás és sztereotipizálás helyett az egyéni erősségeket értékelni.

Special Offers

Wizz Info

- > Investor Relations
- > News & press
- > WIZZ Press Office
- > Company Info
- > Career
- > Privacy Policy

Advertise With Us

CABIN CREW/FLIGHT ATTENDANT

WE ARE SEARCHING FOR CHEERFUL, ENERGETIC AND POSITIVE CANDIDATES

Cabin Crew key responsibilities:

- Proper execution of the duties related to the safety of the aircraft (A320) and the passengers - To maintain excellent customer service and creating "home atmosphere" on-board of the aircraft - Sales on-board - Performance of all the duties maintaining the highest ethical standards

Basic Requirements:

- High School diploma with passed graduation exam. - Fluent level of English, - No tattoos in visible places (torso/arms/face/neck) - Ability to swim. - Excellent health. - Customer service experience and multiple language proficiency will be an advantage

We offer:

- Stable job in rapidly developing company. - Friendly and multicultural work environment. - Career opportunities for the best ones. - Competitive salary. - Complete Cabin Crew training

Before applying please read the most [frequently asked questions](#) on cabin crew recruitment.

If you would like to join the dynamic team of Wizz Air, please apply here, and attach your CV in English with a photo, and please fill in and attach our cabin crew application form, which can be downloaded [here](#).

Forrás: wizzair.com (2016. szept.).

FELHASZNÁLT IRODALOM

- DALE, MARGARET: *How to be a better interviewer*, 1996, Kogan Page Limited, London.
- FALLAH NÓRA – OROSZ GÁBOR: *Szituatív és egyéni tényezők hatása egy testmódosított munkatárs megítélésére*, 2015, http://real.mtak.hu/18822/2/szituativ_es_egyeni_tenyezok_hatasa.pdf (letöltve: 2016.10.07).
- KOLTAI LUCA: *Befogadó munkahelyeknek*, 2008, Sopronkőhidai fegyház és börtön, Sopronkőhida.
- SMITH, R. ELIOT – MACKIE, M. DIANE: *Szociálpszichológia*, 2002, Osiris Kiadó, Budapest.
- ZAGYVAI GÁBOR: *Tetovált Munkatárs Program*, 2011, <http://testmodositas.blog.hu/2011/04/19/tmp> (letöltve: 2016.08.20).