

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Szilágyi Szabolcs
Nappali tagozat
Emberi erőforrás

2016

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

**A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ
MUNKAVÁLLALÓKRA IRÁNYULÓ
ATTITŰD KONCEPCIÓK A NYITOTT
SZERVEZETEK MEGKÖZELÍTÉSÉBEN**

Belső konzulens: Dr. Király Gábor *szociológus*

Külső konzulens: Bosnyák Péter *üzletágvezető*

Szilágyi Szabolcs

Nappali tagozat

Emberi erőforrás

2016

NYILATKOZAT

Alulírott Szilágyi Szabolcs büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2016 év majus hónap 15 nap



hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS, TÉMAVÁLASZTÁS INDOKLÁSA	4.
1.1. Témafelvetés.....	4.
1.2. Kutatási kérdések.....	5.
1.3. Dolgozat struktúrája	6.
2. SZAKIRODALMI HÁTTÉR	8.
2.1. Személypercepció alapjai.....	8.
2.2. Kategorizáció és sztereotípiák befolyásoló hatásai.....	11.
2.3. Benyomáskeltés	15.
2.4. Megváltozott munkaképességű mint csoport kialakulása.....	18.
2.4.1. Megváltozott munkaképesség mint hátrányos csoport.....	18.
2.4.2. Megváltozott munkaképességűek kategorizációja	19.
2.5. Korábbi empirikus kutatások	21.
2.5.1. Nemzetközi viszonylatok	21.
2.5.2. Magyarországi viszonylatok.....	21.
3. PRIMER KUTATÁS	27.
3.1. Módszertan	27.
3.1.1. A kutatás módszertana.....	27.
3.1.2. Anyaggyűjtési támpontok.....	28.
3.1.3. Adatelemzés módszertana	31.
3.2. Célcsoport bemutatás és felvetődő problémák.....	32.
3.2.1. Megkérdezettek	34.
3.2.2. Fellelhető problémák és tények	36.

3.3. <i>Eredmények bemutatása</i>	37.
3.3.1. Közvetlen kutatási eredmények.....	37.
3.3.2. Szakirodalmi kerettel való összevetés	49.
3.4. <i>Következtetések és jogorvoslatok</i>	52.
3.4.1. Kutatási kérdés megválaszolása	52.
3.4.2. Következtetések.....	53.
4. ÖSSZEGZÉS	56.
5. IRODALOMJEGYZÉK	58.

„(...) sete-suták vagyunk még. Nem egy nagy sztori, ha valaki például kerekesszékes. Az ideális az lenne, ha ez nem lenne téma és nem születnének ezért szakdolgozatok”

- mosolyogva egy interjúalanyom.

1. BEVEZETÉS

1.1. TÉMAFELVETÉS

A közgazdaság emberi erőforrás szakterülete mai viszonyokban már az üzleti alapú gondolkodásra, partnerkapcsolatokra és az egyes szervezetek profitmaximalizáló tevékenységére épül. Feltételezésem szerint az üzleti eredményesség érdekében a „tökéletes” emberekkel tud együtt dolgozni, azon személyek, akik nem különböznek az „átlagtól” megjelenésben, személyiségben, életvitelben azonban tudásuk jelentősen kiemelkedő. Állításom szerint a „típuskeresés” már nem csak a menedzsmentben, hanem az egyes alsóbb szervezeti szinteken is megmutatkozik, köztük már a toborzás-kiválasztás folyamataiban is. Azonban nem csak egy féle ember létezik, nem lehet csak sablonok alapján folytatni a toborzás-kiválasztás folyamatát.

Szakedolgozatom fő irányvonala a megváltozott munkaképességű emberek (továbbiakban MMK) munkaerőpiaci helyzete szociálpszichológiai szempontból. A statisztikai adatokra irányuló foglalkoztatási százalékok helyett az érintett szakemberek gondolkodási formuláira, perspektíváira fektetek hangsúlyt. Szakedolgozatom struktúrájának középpontjában áll az MMK emberek mint személyiségek és körjük épülő, a társadalom által kialakított kategorizációk és tipizálás-konstrukciók kialakulásának miéértje és annak formái. A dolgozatom célja, hogy sikerüljön megérteni, milyen tényezők okozzák a kialakuló sztereotípiákat, mik befolyásolják a személyek megismerését, milyen szempontok alapján lesz az egyén gondolkodása nyitottabb. Általános célom, rávilágítani arra, hogy a sokoldalúság és az angolban ún. open mind (nyitott elme) társadalmi szinten is megvalósuljon. Fókuszált célom, hogy rávilágítsak, a HR, a szakemberek és a szervezetek között milyen mértékű ez a nyitottság a megváltozott munkaképességűekre vonatkozóan, s melyek azok a negatív befolyásoló (társadalmi) tényezők, amelyek az MMK foglalkoztatást szabályozzák.

1.2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK

Az alábbi részben bemutatom, hogy szakdolgozatomban milyen felvetéseket elemzek, melyek azok a kérdések, amelyekre a kutatásom irányul.

Állításom szerint szervezetek kétféle okból foglalkoztatnak MMK-t.

Első szempont a rehabilitációs hozzájárulási adó elkerülése, a második szempont pedig a valódi esélyegyenlőségre való törekvés. Mindkét indok figyelembevételével, véleményem szerint fontos szerepet kap a kiválasztási folyamat. Szakdolgozatom kutatási kérdései, hogy a megváltozott munkaképességű személyekre irányultan az érintett szervezetek körében milyen társadalmi konstrukciók alakulnak ki, milyen mértékben észlelhető tipizálás, kategorizálás. Kapcsolódó kutatási kérdésem, hogy ezek a víziók miként befolyásolják a döntést, hogyan nyilvánul meg a szakember hozzáállása az adott egyénhez. Fontos hangsúlyt kap, hogy az ezzel foglalkozók milyen elvek alapján választják ki az MMK-sokat és az egyén egészségügyi állapota, típusa bír-e befolyásoló hatással. Előzetes elvárásom alapján a kiválasztással foglalkozó szakemberek elsősorban a munkakörre való alkalmassági megfelelést veszik figyelembe, azaz háttérbe kerül az MMK-s valódi személyisége, valódi énképe, a fennálló háttértudása és kompetenciája.

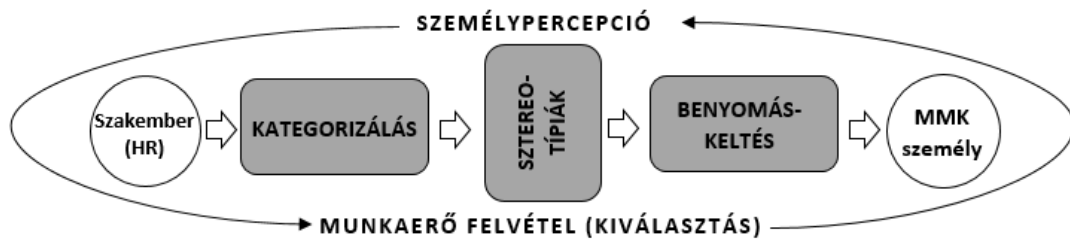
A kutatási kérdések megválaszolásához a szociálpszichológia elemeit veszem alapul. Dolgozatomban először a személypercepció alaklélektani megközelítéseit elemzem, majd szerepet adok az előítélet és kategorizáció elméleti hátterének. Az elméleti keretek segítségével ismeretet kapok a személyészlelés okairól és egyes lehetséges formáiról, s ezt összehasonlítom az MMK-sok felé irányuló elemekkel önálló empirikus kutatásom segítségével.

Végül a kutatásban röviden bemutatásra kerül, hogy ki számít hatékony MMK munkavállalónak, milyen módon állapítják meg, hogy az alkalmazott megváltozott munkaképességű egyén jól végezte el a munkáját, valamint ennek inverze, hiba esetén hogyan történik ennek kezelése.

1.3. A DOLGOZAT STRUKTÚRÁJA

Dolgozatom szerkezetét tekintve az alábbi felépítés jellemző: kutatási területem a gondolkodás és véleményalkotás formái az MMK foglalkoztatásra irányulva. Azonban az egyéni gondolkodás megértéséhez szükséges annak társadalmi szintű megértése. Egy ember megismerésében számos tényező gyakorol hatást. Dolgozatomban először a megismerés azaz a személyészlelés elméleti keretét tárom fel, kitérve annak lehetséges formáira és az ok-okozati összefüggésre, a személypercepció valamint attribúció Kelly és Goffmann--féle dimenzióira. Az elméleti keretben egy folyamatszerű gondolatot tükrözök, aminek lényege, hogy a megismerési folyamatot számos külső és önmagunkból kiinduló elem befolyásolja. Így kap szerepet - mint befolyásoló tényező - a kategorizáció és sztereotípiák, a személyészlelés mellékágai. Egy személy az egyénről alkotott első „képnél” automatikusan valahova csoportosítja (kategorizálja) a látott félt. Tipikus esete ennek egy tetovált, kopasz, nagy termetű férfi, illetve a hosszabb hajú, szemüveges, vékony férfi. Előbbit, első látásra az ember inkább egy negatív kategóriába sorolná, akivel nem kerülne kontaktba, míg a másik férfit a tanult, művelt ember kategóriájába. Egy gondolkodás-alkotásban, egy ember megismerésének fázisban a háttérbe azonban mindig ott rejlik az általánosítás, az előítéletek. Kiemelésre kerül a sztereotípiák forrása és annak személyiségre irányuló jelentése és lehetséges okai. A személyészlelés és ezt befolyásoló előítélet faktor terméke lesz a benyomás, melynek a fentiekkel való összefüggését a Solomon Asch féle tulajdonságelmélettel és a holdudvar hatással fejtem ki. A három fenti „lépcső” megalkotásával egy általános képet kapok arról, hogy hogyan történik egy személy megismerése szociálpszichológiai szempontból, milyen társadalmi összefüggéseket vannak jelen, s ezek hogyan hatnak a megváltozott munkaképességűekre.

Az elméleti háttér megértését követően kiemelten foglalkozom a megváltozott munkaképességűekkel mint csoport kialakulásával. Fontosnak tartom megemlíteni, hogyan „alakult ki” mint külön csoport, s milyen (jogi) védelmek irányulnak rájuk, köztük a foglalkoztatásukra ez milyen mértékben hat. Az MMK mint társadalmi csoport kialakulása után néhány korábbi empirikus kutatást mutatok be, amelyekben a személyészlelés és sztereotípiák elméleti pontjai a gyakorlatban valósulnak meg és összefüggéseket valamint magyarázatokat keresek a gyakorlati események és az elméleti keretek között.



1.3.1. ábra: Saját szerkesztés - Az MMK munkavállalókra irányuló attitűd koncepciók a nyitott szervezetek tükrében

A dolgozat módszertani részét, azaz önálló empirikus kutatásomat az alábbi szerkezetben mutatom be: röviden ismertetem a kutatásom módszertanát, bemutatom az általam használt kutatási mód – félig strukturált interjú – főbb jellemzői, köztük ennek milyen formáját alkalmaztam. Ezzel párhuzamosan rögzítem az adatelemzési módszerem sajátosságait.

Az empirikus kutatásom második részében bemutatom a célcsoportot, mely alanyokkal dolgoztam együtt a megkérdezés (interjú) során. Röviden szót ejtek, milyen okból választottam a célcsoportot – leginkább Bt, Kft és egy alapítvány – valamint az egyes szervezetek milyen iparágban mozognak, operatív szinten milyen gazdasági tevékenységet végeznek. Külön hangsúlyt fektetek arra, hogy mióta, hány fővel foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket és ők milyen operatív feladatot látnak a szervezetben.

Primer kutatásom harmadik részében tényleges bemutatom, milyen eredményekkel találkoztam az interjúk során. Az eredményeket a feltett elsődleges kérdések alapján mutatom be, köztük kiemelve az azonosságokat és eltéréseket. Másod szempontban összehasonlítom az egyes eredményeket a szakirodalmi illetve empirikus szakirodalmi tényekkel, megfigyelve milyen mértékű egyezés és ellentét áll fenn. Végül a kétféle összehasonlításból következtetést vonok le a feltett kutatási kérdéseimre, egyes esetekben lehetséges jogorvoslatot adok, amennyiben az eredmény ezt indokolja.

Dolgoztam összefoglaló részében vázaltszerűen összegzem a szakirodalmat, az empirikus kutatás és önálló kutatásom összefüggését, s kutatási kérdéseim lehetséges válaszait.

2. SZAKIRODALMI HÁTTÉR

2.1. A SZEMÉLYPERCEPCIÓ ALAPJAI

Ahhoz, hogy képet kapjak arról, hogy milyen gondolkodást tanúsítanak a(z) (szak)emberek a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, társadalmi szintre kell emeljem a témát. Úgy gondolom, a gondolkodás és ítélet (vélemény) alkotás egyik alapeleme a személyészlelés, azaz egyszerűen kifejezve hogyan látjuk a másikat és ezt milyen alapokra fektetjük. Így egy MMK-ról alkotott gondolkodás megértéséhez az alábbi szakirodalmi részben a személypercepció jelenségét mutatom be, azonban annak miértjére, azaz oksági viszonyának feltárásához szükséges röviden bemutatnom az attribúció elméletét Herold Kelly-re hivatkozva

A hétköznapi életben a történések és cselekvések megértése nagyban függ azok megítélésétől. Az, hogy mi a jó, mi a szép, a rossz és csúnya, az ember értékítéletének segítségével fogalmazza meg. Azonban az értékeléshez elengedhetetlen a miértek megtalálása, azaz egyfajta okkeresés. Ha adott eseményt az ember értékeli, s megtalálta önmagában miért úgy értékelte, ezzel jelentősen gazdagodik a látóköre és értelmező képessége, azaz megvan az esély, hogy átgondolja, újraértékeli a látottakat. Emellett az észlelésnek fontos elemét képezi az egyén pszichikus állapota, személyisége és olyan tapasztalatai, amelyek a társas együttlét és humán kapcsolatok forrásaiból adódik. (ROZGONYI, T., 2001)

Heider attribúciós kísérletében (rajzfilm, melyben mértani ábrák mozgása látható, HEIDER-SIMMEL, 1958) az oktulajdonításban a szándéktulajdonítást fedezte fel. Mások viselkedésének megértésére és értelmezésére ugyanazt az elvet használja az egyén, mint amit önmagára alkalmaz. Ebben befolyásoló tényező a társas-társadalmi eredet (milyen kultúrából jött, milyen társadalmi vagy „tagsági” csoportban van benne) és a szituációs környezet eleme (mikor, hol és milyen körülmények között megy végbe az megismerés). A kísérletben az Egyesül Államok egyetemistái szerelmi háromszöget, míg a magyar egyetemisták lakhatási konfliktust véltek látni a kisfilmen. Azaz látható, hogy a meglévő információ, érdek és környezeti feltétel jelentősen befolyásolja az oktulajdonítást. (MÉSZÁROS, GY., BOGDÁN, P., CSEREKLYE, E., 2009)

Az attribúció és személypercepció - véleményem szerint a mai gyakorlatban is megjelenő – dimenzióiról számos elmélet született. Az alábbiakban Kelly gondolkodását mutatom be, mint a megismerés lehetséges elméleti formáját. Herold Kelly az attribúciós ítéleteket három dimenzióba sűrítette. Megkülönböztette a disztinktivitást, melynek lényege, hogy adott esemény (viselkedés) mennyire gyakori jelenség adott környezetben. Ha gyakran jellemző, akkor az adott viselkedés oktulajdonítása a környezetre koncentrált (pl.: iskolai verekedés esetében, az iskolában gyakori jelenség, így nem a verekedést elindító diákra összpontosítanak), míg ha ritka, úgy adott személyre, egyénre. Második dimenzió a konzisztencia, az adott jelenség mennyire állandó, azaz az egyén gyakran mutatja adott viselkedést változó környezetben. A harmadik dimenzió esetében Kelly a konszenzusértékre fektet hangsúlyt, azaz az egyén mit gondol arról, hogy a másik egyén hogyan viszonyul adott eseményhez, mi a másik egyén álláspontja. (CSEPELI, GY., 2006) A dimenziók közül kiemelném a konzisztencia elvét, ugyanis véleményem szerint a hétköznapi személyészlelésben kulcsfontosságú szerepe van. Jelenetős a különbség, hogy egy személy adott pillanatban, adott környezetben valamilyen viselkedés, gondolkodást tanúsít (pl.: egy este az utcán alkoholt fogyaszt), vagy permanens módon jellemző rá (pl.: minden este alkoholt fogyaszt). Ehhez szorosan kapcsolódik az alternativitás elve.

Kelly attribúciós elméletére hivatkozva egy „adott személy viselkedését csak akkor tulajdoníthatjuk egyéni, csak rá jellemző okoknak, ha viselkedése elüt az előírt (...) elvárt magatartástól” (CSEPELI, GY., 2006, p.315.) A személypercepcióra Kelly az alternativitás elvét veszi alapul, melynek lényege, hogy ha egy adott személy körül minél nagyobb mozgásteret látunk, azaz nem kényszeresen cselekszik, annál jobban vonható le rá irányuló következtetés. (CSEPELI, GY., 2006)

Kelly a személyészlelési mátrixba beleépíti az információ szerepét is. Konfigurációnak nevezi, hogy az észlelő csupán adott, aktuális esetből kiindulva talál magyarázatot. Ellenben kovariáció áll fenn, ha több információja, tudása van az adott, aktuálisan észlelt személyre vonatkozóan.

A személyészlelési elemzések közül kiemelném Erving Goffman dimenzióanalízisét. (GOFFMAN, 1981 IDÉZI CSEPELI, GY., 1997) Négy nagyobb elemet különböztet meg a megismerésre irányulva, melyből kettőt emelek ki. Az első dimenzió esetében Goffman azt állítja, hogy a megismerés folyamatában egy valós személlyel van dolgunk. Teljes mértékben személyként tekintünk a másokra. Ellenben a második

dimenzióval, ahol szintén az egyén adott személlyel kerül kapcsolatba, de nem úgy tekint rá. Tárgyként, eszközként kezeli. Példa erre az ókori szabad-rabszolga viszony vagy a középkori társadalmi – hatalmi hierarchiákban megfigyelhető viszony. Utóbbi dimenzióhoz emelném ki a Goffman-féle dehumanizációs gyakorlatot. Lényege, hogy azon csoportok, amelyek sztereotíp megnyilvánulást kapnak más egyénektől vagy csoportoktól, ott azon emberek emberi mivoltát is kétségbe vonják, ez pedig a társadalmi bizalmat és emberi értéket rombolja. (CSEPELI, GY., 1997)

<i>Személypercepció</i>		
Kelley	Konzisztencia - Alternativitás	Észlelt személy
	Konfiguráció/Kovariáció	Észlelő személy
Goffman	Személy/Non-személy	

2.1.1. ábra: Saját szerkesztés - A személypercepció formái Kelly és Goffman elmélete szerint

Gondolatom szerint a 21. században hasonló személyészlelési dimenzió jelenik meg a megváltozott munkaképességű embereknél, csak itt nem a hierarchiai viszonyok szempontjából, hanem mint munkát végző, de egyenrangúnak tekintett tárgyról beszélünk. Véleményem szerint mint eszközszer jelenik meg az MMK-sok személyészlelése. Ez a mindennapi személyészlelés egyik tipikus hibaforrása – a beskatulyázás, azaz megismeréskor egyes (akár csak külsőre irányuló) elemekből, támpontokból kiindulva nem valós és nem releváns viszonyításokat hajt végre az egyén. Ehhez szorosan hozzákapcsolódik az egyénről alkotott előítélet, azaz a sztereotípiák, amelyek befolyásoló hatását a következő részben elemzem.

2.2. A KATEGORIZÁCIÓ ÉS SZTEREOTÍPIÁK BEFOLYÁSOLÓ HATÁSAI

Egy személy észlelésének indoklása, azaz egy egyénről alkotott gondolatot jelentősen befolyásolják a különböző sztereotípiák. Véleményem szerint ezek a befolyásoló elemek negatívan hatnak az egyén megismerésére, s felmerül a kérdés, hogy miért van ez? Miért nem tud az ember maximálisan egyenrangúan (más szóval semlegesen) tekinteni a másik félre? Ha fókuszálok a megváltozott munkaképességűekre (de gondolok itt a védett tulajdonságokra is, például az egyén roma származású vagy homoszexuális), mi az oka, hogy egy az átlagtól eltérő külső vagy belső tulajdonság hatására negatívan (vagy akár csak pozitívan) tekintünk az emberre? Elvi szinten problémának gondolom, hogy erről külön kell beszélni, mint külön téma él a köznapi dialógusokban. A személyészlelés eredményének egyik befolyásoló faktorát az általánosításban látom felfedezni.

Először a sztereotípia rokon kifejezéseként említem meg a kategorizáció fogalmát. Társadalmi kategorizációról akkor beszélhetünk, ha „az embereket inkább társas csoportok tagjaiként észlelik, mint egyedi egyénekként” (CSEPELI, GY., 1997, P. 265.). A szakirodalom „előnyös eszközként” tekint a kategorizációra, miszerint ez segít eligazodni a társadalmi környezetben, továbbá segít a lényeges tartalomra fókuszálni, azaz elkerülhető a személyes aspektussal való foglalkozás. Ugyanakkor „bizonyos (egyéni) jellemzőket azokkal a társas csoportokkal kapcsolunk össze, amelyekbe az embereket besoroljuk”. (CSEPELI, GY., 1997, P. 266.). Ennek következménye azon kategóriák kialakítása, amelyekkel az egyén a másik egyént kategorizálja a megismerés folyamatában.

Kategorizáció mint folyamat létrejöttét okozhatja azon elem is, hogy az egyén egy adott csoportban való létezése során ott olyan „tökéletesen” él, hogy megfogalmazza azt az ellentétet amit nem kíván elfogadni. A hovatartozás érzése és az ellentét kialakulása csak akkor „él”, ha ún. idegen csoportok jelennek meg. Ez az egyénben erős befolyást gyakorol, s ok-okozati kapcsolatokat tár fel, mely cselekvésre ösztönzi. (LENGYEL, ZS., 1997).

A sztereotípiák mint kifejezést Walter Lippmann-hoz (1921) vezetem vissza, aki szerint az nem más, mint az egyén fejében lévő sematikus, leegyszerűsített képek, amelyet az egyén kivetít a környezetére. Úgy véli az egyén a társadalomtól hallott és kapott információ sokaságból alkotja meg¹¹ a saját világgépét, párosítva a meglévő tudásával és tapasztalatával. (LIPPMANN, 1922 IDÉZI HUNYADI, GY., 1996) Lippmann sztereotípiák fogalmát Katz és Braly (KATZ, D., BRALY, K. (1933) IDÉZI HUNYADI, GY., 2006) kibővítette miszerint a társadalom tagjaiban, egy adott kultúrában élőkben elvárások fogalmazódnak meg az egyének értékeivel illetve maga a kultúra értékeivel kapcsolatban. Ha az egyén eltér ettől, vagy másképp közelíti meg, úgy azt vélhetően nem „helytállóan” találja a többség. (HUNYADI, GY., 2006)

Sztereotípiák-képződés köré Alfred Hofstatter (1960) egy 4 dimenziós képet festett le. Ebből az első kettő dimenziót emelném ki: az első a kis jelentőségű differenciák kiemelése, második a már tényleges különbségek felnagyítása. (HOFSTATTER, 1960 IDÉZI CSEPELI, GY., 1997). Véleményem szerint az egyén már a legkisebb, általa szokatlannak vélt differenciát is kiemeli, csupán annak kinyilvánítási formája különbözik: vagy elmarad, köznapi fogalmazásban, inkább nem szólal meg, vagy közvetett módon utal rá.

Kiemelném azonban Milton Rokeach gondolatát, amely szerint az előítéleteknek nem a tartalmi jelentése a fontos hanem, hogy azokat milyen módon dolgozza fel az érintett egyén, hogyan küzd meg vele, miként értékeli (ROKEACH, 1960 IDÉZI VARGA, A., 2013)

Az előítéletek és sztereotípiák okai és kialakulások magyarázatára nem találtam pontos szakirodalmi magyarázatokat, csupán hipotéziseket a társadalmi értékekre visszamenőleg. Theodor Adorno (1950) szerint az autoriter személyiségre vezethető vissza az előítélet forrása, azaz olyan egyének, akik a tekintély legitimitásában hisznek és saját hibájukat/hiányosságukat másokban vélnek felfedezni. (ADORNO, 1950 IDÉZI HEWSTONE, STROEBE, CODOL, STEPHENSON; 2003). Szociálpszichológusok szerint a társas kapcsolatok nyomán születnek meg (rejtett vagy nyílt módon) azon elemek, „ahogyan gondolkodunk és érzünk a csoportokkal kapcsolatban” (ELIOT, R. SMITH, DIANE, M. MACKIE, 2004, P. 261.)

Sztereotípiák		
<i>Fogalmi megközelítés</i>	<i>Típus</i>	<i>Forrás</i>

Lippmann: sematikus képek kivetítése	Hoffstatter: differencia felnagyítások	Adorno: autoriter személyiség
Katz-Braly: Társadalmi (kulturális) értékek és elvárások		

2.2.1. ábra: Saját szerkesztés - A sztereotípiák megközelítése

Ehhez kapcsolnám be a csoportközi előítéleteket. Az előítéletek mint fogalom a nem racionális megismerés és személyiségismerés eszköze. Egy hamis képet ad a társadalom számára, amely nincs alátámasztva valós, ténybeli elemekkel. A csoportközi előítéletek a társadalmi típusaikkal ellentétben olyan hatást gyakorolnak, amellyel az emberek kategória alapú hovatartozást, csoportosítást végeznek. Henry Tajfel 1969-es (TAJFEL, H., 1969) cikkje szerint a sztereotípiákban nagyon fontos hangsúlyt kap a csoporton belüli hasonlóságok illetve különbségek. Ezek alapján észlelt információk hatására fogalmazódnak meg kategóriák, melyek épp a csoport attitűdjével azonosak vagy az ellen szólnak. (HEWSTONE, M., STROEBE, W., CODOL, J. -P. ÉS STEPHENSON, G.M.; 2003).

Személyes interakció			Társas tanulás		
Szélsőséges jelenségekre irányuló figyelem (Pl.: ismerem egy nőt, aki borzasztóan féltékeny)	találkozom néhány nővel, akik könnyen dühbe gurulnak, vagyis a nők szerintem könnyen idegesek lesznek	Társadalmi szerepek által formált integráció (Pl.: Megfigyeltem, hogy a legtöbb óvodai dolgozó nő)	Érzelmek az interakciókban (Pl.: Pozitív érzelmeket élek át, amikor a mamám, az ápolónők, az ált.iskolai tanítónők gondoskodnak rólam)	Tanulás másoktól (pl.: A szüleim azt tanították, hogy a nőknek otthon kell maradniuk, hogy kisgyermekükről gondolkodjanak)	Tanulás a médiából (Pl.: olyan reklámokat látok, ahol a nőket szeuálisan vonzúnak és a férfikkal szemben alárendeltnek ábrázolják)
Csoportsztereotípiá					
(Pl.: Véleményem szerint a nők gondoskodóak, érzelmesek, kevésbé magabiztosak)					
A csoport tipikus társadalmi szerepeinek igazolása: (Pl.: Úgy gondolom, hogy a nők természetből fogva alkalmasabbak a gyerekek gondozására, mint az üzleti világban					

folytatott versengésre)

2.2.2 .ábra.: *A sztereotípiák többféle forrása*
Forrás: ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE: 2004, 5.3.ÁBRA)

13

Az alábbi táblázatban látható maga a személyészlelés és sztereotípiák párhuzamosságának folyamata. A csoportsztereotípiák kialakulásának két előfeltétele a személyes interakció és a társas tanulás. A személyes interakcióban meghatározó elemek a szélsőséges esetek, az egy elemből való általános következtetés (látszólagosság), az egyén által látott társadalmi szerepek valamint az egyén érzelmei. Véleményem szerint ez a négy nem feltétlen kell jelen legyen egyszerre, főleg abban az esetben ha a tanulás is hangsúlyt kap, azaz a másoktól s külső forrásokból (Pl.: média) megtanult elemek. A személyes interakciók s a társas tanulás eredményeképp kialakul egy csoportsztereotípiák, melyet az egyén tudatosan/tudattalanul áthelyezhet társadalmi képbe, amennyiben erre még visszaigazolást is kap társadalmi szinten.

Az előítéletek magyarázatának különböző korlátozó tényezői vannak. Ilyen például, hogy nincs indoklás az előítélet társadalmi okára: miért előítéletes X csoport tagjai a másikkal szemben, ha nincs rá indoka vagy az esetek zömében a külső környezet illetve történelmi háttér nincs elemezve (VARGA, A., 2013)

A társas normák kialakulásának alapfeltétele, hogy az emberek egy csoporton belül megegyezzenek és elfogadják a meglévő gondolkodást, érzéseket, viselkedéseket. Ha ezek a társas normák és az ezekből kiinduló egyoldalú vélemények mélyen jelen vannak a kultúrákba, úgy a sztereotíp felvetődést az emberek természetesnek fogják vélni, azaz számukra nem előítélet az előítélet. (ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE: 2004)

Véleményem szerint a kategorizáció (s az ehhez kapcsolódó sztereotípiák) csak egy könnyebbég a társadalom megismerésére, ugyanakkor nem valós információkat nyújt. Úgy gondolom, az egyén személyisége, értékrendje, származása, attitűdje rendkívül szerteágazó és legfeljebb a nagyon hasonló elemeket lehet benne összekapcsolni, de az egyén attól az, ami, hogy független, önálló „tartalomml bír”, melyből csak egy van. Kiterjeszteném ezt a gondolatot a megváltozott munkaképességűekre is. A feljűk történő „megbélyegzés” során feltételezésem szerint

két nagy csoport különül el: egészséges és egészségügyileg „nem hibátlan” típus. Az egyén társadalmi tapasztalataiból adódóan az utóbbi csoportot elkülöníti, szintén egészségügyi alapon, alcsoportokra. A fókusz itt az emberen, mint „eszközön” van, nem pedig mint személyiségen. Az egyén a saját tapasztalata és a társadalmi nyomás hatására hajlamos a negatív megközelítésre, mellyel szinte tudattalan módon alkot sztereotip elemeket, elveket.

2.3. BENYOMÁSKELTÉS

Harmadik lépcsőként vezetném be a szakirodalmi leírásba a megismerési folyamat záró komponensét. Az egyén észlelését követően, bizonyos sztereotip elemek integrálásával, kialakul az emberben a benyomás. Az alábbiakban kifejtem, hogy a benyomás keltés milyen mértékben alapszik a személypercepció és kategorizáció tényeire, valamint milyen egyéb tényezők azok, amelyek befolyásolják az ember véleményalkotását, gondolkodását.

Kutatások igazolják, hogy az emberek egy része egy egyén néhány perces megfigyelését követően már képes viszonylag pontos, precíz ítéletet adni személyiségükre, szociabilitásukra. (FUNDER ÉS COLVIN, 1988). A kognitív reprezentáció elméletének nyomán az egyén a meglévő tudása alapján és az aktuálisan észlelt hatások, látványok és információk hatására kialakítja az egyes emberekkel kapcsolatos benyomását. Secon-Backman féle észlelési dimenzió alapján a benyomás kialakításában elsőrendű szerepe van a fizikai megjelenésnek. „Az emberek szemmel láthatólag elfogadják, hogy mi a szép és jó” (DION ET.AL., 1972 , p.137. IDÉZI CSEPELI, GY., 1997)). Cash és Kilcullen (1985) empirikus kísérlete alapján egy vonzóbb külsejű pályázót nagyobb valószínűséggel alkalmaznak. Míg Knapp kutatása alapján a 185 centiméternél magasabb férfiak nagyobb mértékű javadalmazásban (kezdő fizetés) részesülnek. (CASH & KILCULLEN, 1985 IDÉZI CSEPELI, GY. 1997)

A fizikai hatás mellett befolyásoló tényező a non verbális kommunikáció. A testbeszédre mint eszközre tekinthetünk, amely az ember adott helyzetben lévő hangulatát, érzelmeit kifejezi valamint a viselkedésének módozatait. Azonban ezek az elemek nem közvetlenül jelzik az egyén belső értékeit, személyiségét. Így fontos szerepet kap az észlelés, a jelek, jelzések értelmezése. (ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE: 2004)

Két kognitív reprezentáció összekapcsolásával alakulhatnak ki az asszociációk, melyek jelentéstartalma nem feltétlen a valós lépést/tényt mutatja. Ezen asszociációk nem feltétlen adnak ok-okozati összefüggéseket. Ez esetben az ember összegyűjti az információkat, azaz azon lehetséges okokat, amelyek az esemény/viselkedés helyzetében jelen vannak (KELLEY, 1967 IDÉZI ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE: 2004)

Asch a személyekről kapott benyomásokat alaklélektani megközelítésben kétféle szempontból csoportosította. Megkülönböztetett ún. személyre irányuló centrális és periférikus jellemzőket, amelyek a személyészlelés során egy egységet („Gestalt-ot”) adnak az egyénről. Elmélete alapján, ha megváltoztatunk egy centrális tulajdonságot, úgy változik az egyén egész tulajdonság-kombinációja. Emellett Asch hangsúlyt fektetett a tulajdonságok megismerésének sorrendjére is. Kísérlete alapján ha kezdetben pozitív jelzőket látunk az egyénben először, úgy hajlamosak vagyunk azt vélni, hogy „hibái ellenére rendes ember” (ASCH, S., 1946 IDÉZI CSEPELI, GY., P. 318). Míg fordított esetben negatív aspektusú következtetést vonunk le. Feltételezésem alapján hasonló problémakör jellemző a megváltozott munkaképességű személyek esetében. Külsőre jól látható tulajdonságok hatására - melyek betegségéből fakadnak, s ezt a megismerő egyén is tudja – negatív indíttatású attitűdök kerülhetnek előtérbe, köztük a fent említett beskatulyázás is jelen van. (CSEPELI, GY, 1997)

A személy megismerésének egyik (fentiekhez hasonló) esete a holdudvar-hatás (Halo-effektus). Ennek lényege, hogy egy ismert jó vagy rossz tulajdonság hatására, hajlamosak vagyunk az egyén többi tulajdonságát is összefüggésbe hozni az ismertekkel, azaz a jó vagy rosszal. Tipikus esete, amikor az egyén egy külső elem hatására vél következtetést levonni a belső tulajdonságaira. (CSONTÓ, E., 2007)

„Amikor az emberek gyorsan és felületesen járnak el, akkor többnyire inkább a személlyel kapcsolatos múltbeli ítéleteikre és következtetéseikre támaszkodnak, mintsem azokra az alapvető bizonyítékokra, amelyek eredetileg ezekhez az ítéletekhez vezették őket, (CARLSTON ÉS SKOWRONSKI, 1986; LINGLE & OSTROM, 1979 , P. 170. IDÉZI ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE, 2004) Ezzel párhuzamosan az emberek hajlamosak az információk integrálására vagy egyéni úton történő rangsorolására. Ebben a folyamatban egyetlen elem megváltoztathatja a többi elem jelentését. Az első benyomás (elsőbbségi hatás) nehezen változik, önfenntartó ereje erős s módosíthatja a későbbi információk értelmezését. (ASCH, S., 1946 IDÉZI ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE, 2004)

A személyészlelés folyamatában fontos szerepet játszik, hogy az észlelő milyen tulajdonságokat tekint jelentősnek, melyek központi és periférikus tényezők. Véleményem szerint az észlelőnek a már meglévő tapasztalatai és információi nagyobb mértékben befolyásolják a személyészlelését és benyomás kialakítását, mint az egyén valódi tulajdonságai. Az implicit személyiségelmélet alapján ha az észlelő személynek kevés információval kell benyomást kialakítania, úgy hajlamos „az összetapadt tulajdonságokat” kialakítani, és a holdudvar hatás alapján csak jó vagy rossz véleményt kialakítani a másik egyénről. (CSEPELI, GY., 2001)

16

A szakirodalmi információk segítségével társadalmi kontextusban megvizsgáltam, hogy az egyén másról alkotott vélemény-képét, milyen tényezők befolyásolják, melyek azok (sok esetben a társadalom által önállóan generált) pontok, amelyek negatívan vagy pozitívan gyakorolnak hatást az ítéletalkotásra, s majd az ebből adódó cselekedetekre. A személyészlelés folyamatát jelentősen meghatározzák a társadalmi és csoportszintű gondolkodások, köztük a sztereotípiák, amelyeket részben eltanulás, részben saját negatív tapasztalat révén alkothat meg az egyén. Az észlelési folyamat végén kialakul a meglévő információk hatására az a benyomás, amely alapján az egyén a másik egyént jellemzi. A felmerülő kérdés, hogy azok az alapok, információk, elemek, amelyek alapján jellemzés történik, mennyire valós és nem torzított tényekre épül. Fontos megjegyezni, hogy a szakirodalmaknak és a szociálpszichológiának csak egy fókuszált részét elemeztem, azaz nem állítható biztosan, hogy a személyészlelés folyamata csak a fentiek tükrében alakul.

2.4. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK MINT CSOPORT KIALAKULÁSA

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK MINT HÁTRÁNYOS CSOPORT

A személypercepció elméleti alapjainak elemzését követően fontosnak tartom, hogy fókuszáltan megemlítssem a megváltozott munkaképességűek mint csoport kialakulását, a munkaerőpiac rájuk irányuló hozzáállást és jogi védelmüket. Önálló empirikus kutatásom is (dolgozat 2. részében) az MMK-sok köré épülő attitűdökre fektetek hangsúlyt valamint, hogy ez miként hat a kiválasztásukra.

Az Amszterdami Szerződés az emberi jogok feltétlen tiszteletére hivatkozva a fogyatékosok területére (is) kiterjesztve kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, illetve az ennek érdekében teendő intézkedések szükségességét. A Maastrichti Szerződés egyetlen helyen említi a fogyatékkal élő személyeket, amely arról rendelkezik, „hogy a közösségi intézményeknek minden egyes jogszabály esetében figyelembe kell venniük a fogyatékkal élő személyek igényeit” (KOMÁROMI, R., 2003, p. 28)

1960-70-es évektől indult meg egy tendencia a szociálpolitika szabályozására. Az 1974-es szociálpolitikai akcióprogram (1974, Párizsi Találkozó Kommunikéje) a gazdasági és monetáris politikával azonos fontossági szintre emelte a szociális kérdéseket. A nyolcvanas-kilencvenes évekre pedig a munkahelyteremtés szükségességével párhuzamosan indult meg a hátrányos helyzetű csoportok integrálása a foglalkoztatásba (KOMÁROMI, R., 2003, p. 29).

A 2000-es évektől kezdve egyre jellemzőbbé vált az ún. Támogatott Foglalkoztatás. Megfigyelt jelenség közé tartozik, hogy a vállalatok integrálási

folyamataiból leginkább az értelmileg sérült személyek maradnak ki. Ennek oka, hogy a szervezetek és a munkaerőpiac sem fizikai környezetben, sem tudás-pszichológia tekintetében még nem áll készen az értelmileg akadályozott munkavállalók integrálására. Ebből adódóan így elhelyezkedési lehetőségük azon személyeknek van, akiknek szocializációs és kommunikációs nem sérült és megfelelően tudják kezelni saját problémájukat. (BÁNFALY, Cs., 2005)

2014-ben már elmondható, a megváltozott munkaképességű személyek beillesztési procedúrája könnyen megvalósulhat, ha a képességeinek megfelelő munkát (munkakört) lát el, valamint ha nyitott, befogadó szemléletű a vállalat. (DAJNOKI, K., 2014). Itt emelném ki, hogy ezen megállapítás is a munkakör specifikus kiválasztási folyamatot tekinti fő tényezőnek, csak másod- vagy harmad szemléletben jelenik meg, hogy valójában ki az a megváltozott munkaképességű, milyen személyiséggel, attitűddel bír.

MMK KATEGORIZÁCIÓ

A megváltozott munkaképesség mint állapot és erre irányuló csoporton belül említést tennék, hogy milyen elméletek és modellek léteznek az MMK-sokra vonatkozóan. A WHO a létezés három nagyobb dimenzióját különíti el: biológiai, pszichológiai, társadalmi. A WHO az ember fontosságát a társadalomban adódó szerepekben végzett tevékenységében látja. Dr. Kullmann Lajos professzor szerint fontos, hogy magára a rehabilitációs tevékenységre irányuljon fókusz, de egyaránt figyelembe kell venni, hol zajlik, milyen körülmények között ez a folyamat. Ehhez társuló kulcskérdés, hogy adott fogyatékkal élő személy valóban szeretne-e dolgozni. Ennek befolyásoló tényezője az előzőben említett környezeti feltétel, maga az egyén személyiségre, motivációja és a társadalmi körülmények is. (KULLMANN, L., 2006)

Komáromi Róbert (2003) az MMK-sokra fókuszáló munkaügyi kapcsolatokat és foglalkoztatási kondíciókat négy integrált minta szerint csoportosította: ez alapján beszélünk ún. terapeutikus modellről, melynek lényege, hogy az MMK-ra mint járadékos gyakornokra tekintenek, azaz nem kapja meg a státuszához kapcsolódó jogokat és kötelességeket, valamint sok esetben munkaszerződés nélkül alkalmazzák.

- Az ún. átmeneti modellben az MMK mint munkavállalói jelenik meg, van munkaszerződés, de a gyakorlatban eltérnek annak pontjaitól.

- A termelésorientált modellben a fogyatékos személyre mint nem MMK-s tekintenek, „egészséges” munkavállalóval azonos jogok illetik meg.
- A kettős modellben a terapeutikus és termelésorientált modell ötvöződik, a jogok és kötelezettségek változó arányban vannak jelen, integrálódnak. (KOMÁROMI, R., 2003)

Komáromi modellje véleményem szerint valós csoportosítást tükröz a jog jegyében, azonban háttérbe szorul a személyiség, attitűd és képességek kérdése. Egy konkrét példát említve, azon dolgozók, akiknek mentális képességük kevésbé sérült, valamint munkahelyükön elégedettebb viselkedést tanúsítanak, ők könnyen tudnak integrálódni adott vállalatba, köztük magasabb fokú lojalitás figyelhető meg. (DAJNOKI, K., 2014)

Úgy gondolom, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során ugyan figyelembe veszik a hátrányát és így képességeinek megfelelő munkát kaphat, azonban elmaradt a személyiségének kiemelése, s visszautalva a szakirodalmi leírásra, a Goffman féle (1981) non-személy megközelítés válik jellemzővé. Ennek révén önálló empirikus kutatásom arra irányul, hogy a már MMK-sokat foglalkoztató cégek, benne őket kiválasztó szakemberek hogyan viszonyulnak az MMK foglalkoztatás kérdéséhez, ők hogyan észlelik őket, ez hogyan hat a kiválasztásukra.

2.5. KORÁBBI EMPIRIKUS KUTATÁSOK

NEMZETKÖZI VISZONYLATOK

A személyeslelés alapjait és a megváltozott munkaképességűek mint csoport elméleti kategorizáció után az alábbi részben néhány korábbi empirikus kutatást mutatok be, amelyek a szakirodalmi kerettel kapcsolatos tényeket támasztja alá vagy megcáfolja. Úgy gondolom fontos gyakorlati példát is látni az elméleti keretekre, véleményem szerint több azonos tényező figyelhető meg a hétköznapi élet eseményei és elméleti összefüggések között.

2015-ben sor került egy Európai Unió által készített, tagállami felmérésére a diszkrimináció a kérdésköréről (EC, 2015). Európai szinten 27718 db egyéni felmérés készült, melyből 1051 fő Magyarországon élő, magyar származású személy. Az „elképzelés a diszkriminációról a társadalomban” kérdéskör kétféle kérdést tartalmazott. Az egyik társadalmi szinten kérdezi az egyént a diszkrimináció kérdéséről, míg a másik a szervezetek toborzás-kiválasztása során megjelenő hátrányos megkülönböztetést elemzi. Az első kérdés eredménye alapján a legjellemzőbb diszkriminatív terület az etnikai kérdéskör. Európai szinten a megkérdezettek 64%-a vél felfedezni hátrányos megkülönböztetést etnikai alapon, legkevésbé a nemek közötti különbségben jellemző (37%). A fogyatékkal élő személyek diszkriminációja (kategorizálása) tekintetében a megkérdezettek 50%-a gondol valós megkülönböztetést. Ez jól mutatja, hogy európai

szinten még bizonytalanság jellemző, hogyan is viselkedjenek megváltozott munkaképességű személlyel, hogyan kezeljék és hogyan gondolkodjanak róla.

MAGYARORSZÁGI VISZONYLATOK

A magyar megkérdezettek esetében a két szélsőség a vallási alapon történő megkülönböztetés (a kitöltők 29% gondol hátrányos diszkriminációt) és az etnikai alapon történő „háttérbe szorítást” (65%). A fogyatékkal élő személyek megkülönböztetése a társadalomban a magyarok szerint 54 %. (EC, 2015).

Ha összehasonlítjuk a magyar és uniós adatokat azonosságot láthatunk az MMK-sokra irányuló gondolkodásban. Magyarországon is a képlékenység jellemző, bizonytalanság mutatkozik meg a fogyatékkal élőkhez való hozzáállásban. Az MMK-sok felé mutatott negatív, diszkriminatív viselkedési és attitűdbeli elemek jelentős hatással vannak a szervezetek és a HR-esek toborzási-kiválasztási tevékenységeire. Az egyenlő bánásmód törvénye alapján (2003.évi CXXV.tv) tilos a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetése, ez kiterjed a foglalkoztatásukra is. Véleményem szerint azonban a társadalmi előítéletek megjelenése elkerülhetetlen a kiválasztási folyamatokban is, valamint jelentős befolyással bír az egyének tudása és meglévő információja a megváltozott munkaképességgel kapcsolatban.

Az MMK-sok foglalkoztatása az elmúlt években jelentősen nőtt a szervezetek részéről, ezzel párhuzamosan egyre nagyobb hangsúlyt kapnak azon non-profit, civilszervezetek, amelyek az MMK-sok foglalkoztatási érdekeit képviselik és támogatják. Azonban jelentős befolyásoló tényezőnek tartom, hogy a szervezetek a rehabilitációs hozzájárulási adó megfizetésének elkerülése érdekében foglalkoztatnak MMK-sokat. A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám öt százalékát, vagyis a kötelező foglalkoztatási szintet. (NEMZETI MUNKAÜGYI HIVATAL, 2014)

Ezen befolyásoló faktor hatására számos szervezet foglalkoztat hátrányos helyzetű munkavállalót. Azonban felmerülő kérdésem, hogy egy fogyatékkal élő

személy köré milyen gondolkodásbeli, értékítéletbeli perspektíva társul, s ez hogyan befolyásolja az MMK kiválasztási folyamatát.

Egy 2011-ben megjelent kooperatív kutatás (CSILLAG, S., -HIDEHG, A., 2011) foglalkozott a „megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról”. A kutatás résztvevői emberi erőforrás szakos, gyakornoki pozícióban lévő hallgatók voltak. Céljuk azon elemek feltárása volt, amelyek a megváltozott munkaképességű emberekre irányuló hiedelmek-és (negatív) gondolati mintákat tekintve megjelennek az emberi erőforrás jövőbeli generációban. Kiindulási alapjuk a foglalkoztatást nehezítő hiedelmek (BÁNFAVY, 2005, IDÉZI CSILLAG, S., HIDEHG, A., 2011). Ezek alapján három csoportot különböztettek meg: a megváltozott munkaképességűek rosszabbul teljesítenek; a fogyatékos munkavállalók elhelyezése jelentős befektetéseket igényel; az MMK-sok helyzetükből fakadóan több betegszabadságot igényelnek, valamint nagyobb a munkahelyi baleseti rátájuk. Kutatási eredményük három nagyobb tényező megállapítása volt: motiváció, hiedelmek, tanulási pontok. Az egymással szorosan összefüggő elemek közül kiemelném a hiedelmeket az alábbi táblázatban:

<p><u>A megváltozott munkaképességűek, mint egyének olyanok,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Akikkel nehéz kommunikálni • Akik általában elszigetelten élnek • Akiknek segítségre van szükségük • Akiket integrálni kell • Akik empatikusabbak általában • Akik az „egészséges” emberekkel nem empatikusak • Akik jellemzően lehangoltak és nincs önbizalmuk • Akik általában kevésbé boldogok • Akiknek nehezebb az életük • Akik sok mindent el tudnak viselni • Akik nagyon hálásak és boldogok a pozitív dolgokért • Akik vagy nagyon pozitívak vagy nem nagyon negatívak • Akik általában passzívak 	<p><u>A cégek és HR osztályok mint munkáltatók,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Részben gazdasági okokból foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűt • Jellemzően negatív az megváltozott munkaképességűekkel szemben az attitűdjük, az üzleti szférában negatív diszkrimináció él • Nincs megfelelő fizikai környezet a megváltozott munkaképességűek számára • Nincsenek felkészülve egy megváltozott munkaképességű pályázóra
<p><u>A megváltozott munkaképességűek mint munkavállalók,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kevesebb munkalehetőséget kapnak • Gyakran csak olyan munkát kapnak mint a csomagolás vagy help-desk • Egyformának tekintik őket 	<p><u>Megváltozott munkaképességűekkel vagy értük dolgozó szervezet,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nem hatékonyak a termelésben, problémamegoldásban • Nincsenek rákényszerítve a jövedelmezőségre

<ul style="list-style-type: none"> • Ugyanolyan lehetőséget szeretnének 	<ul style="list-style-type: none"> • Nem kifejezetten megváltozott munkaképességük miatt alapították, hanem egyéni érdekből
<p><u>A résztvevők saját maguk mint egyének,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Segíteniük, védeniük kell a megváltozott munkaképességűeket • Kedvesnek kell lenniük • Félnek a megváltozott munkaképességükkel való kapcsolatba kerüléstől • Nem tudnak megfelelően viselkedni, segíteni (idegen nekik a helyzet) 	<p><u>HR szakértők,</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Meg kell, hogy védjék a megváltozott munkaképességűeket a sikertelen helyzetektől • Ki kell álljanak a megváltozott munkaképességük jogaiért • Értékelniük kell a megváltozott munkaképességű alkalmazásukat és dönteniük kell arról, hogy milyen mértékben illeszkedik bele az egyén a meglévő szervezeti kultúrába

2.5.1. ábra: Létező hiedelmek (forrás: CSILLAG, S., -HIDEGH, A., 2011, P. 18)

A kutatók eredménye alapján az egyes csoportokban jelentősen negatív hatású pontokat figyelhettek meg, amelynek magyarázatait nem találták meg, de befolyásoló tényezőként említették az információ hiányt, a médiát és szakirodalmakat. Felmerül a kérdés, hogy mi az oka ennek a kettős negatív hozzáállásnak? Kérdésként tehetjük fel, vajon ha az egyik „oldal” javul (például a HR-es és cégek teljes attitűd és viselkedés váltást produkálnak és maximálisan elősegítik az MMK-sokat), akkor ez magával vonja-e az egyének és maguk az MMK-sok viselkedés-és attitűdváltását? Egységes véleményt fedeztek fel a támogatás-segítés körében (ezzel párhuzamosan az MMK-sok felé való sajnálatról), ugyanakkor adott egyéntől vagy szituációtól való félelmet vélték felfedezni e mögött. Itt utalnék vissza ennek okára, az információhiányra, ami a félelem elsőszámú alapja. (CSILLAG, S., -HIDEGH, A., 2011, P. 18)

2012-ben a Corvinus egyetem által publikált Tudományos Diákköri Dolgozat a nagyvállalatok és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási motivációját és ehhez való hozzáállásukat kutatta. Központi kérdéseik közé tartozott, hogy a nagyvállalatok részéről a rehabilitációs hozzájárulás elkerülésén túl milyen más motivációs tényező van az MMK foglalkoztatásra. Tovább hangsúlyt fektetettek arra, hogy milyen szervezeti és társadalmi faktorok bírnak befolyásoló szinttel a fogyatékos emberek foglalkoztatásában. Kutatásuk során két alapítvánnyal és három magyar nagyvállalat (étteremlánc, kiskereskedelmi lánc, gyógyszeripar) CSR és HR munkatársaival folytattak interjút. Az eredményeik alapján kiemelném, hogy 4-5%

körüli volt a multinacionális cégek MMK foglalkoztatási rátája, ebből csak a gyógyszeripari lánc tanúsított negatív (non-informatív) hozzáállást. Empirikus kutatások eredménye, hogy a sztereotípiák jelentősen hatnak a szervezetekben az MMK foglalkoztatásra (elsősorban a hiányzás és a munka minősége), azonban a már foglalkoztató vállalatok pozitív kimenetelt mutattak: szerintük a fogyatékkal élő munkavállalók messzemenően lojálisbbak, magasfokon értékelik, hogy lehetőséget kaptak a bizonyításra. (DÓSA, M., HOFFMAN, J., 2012)

Egy 2008-2009-es, az EQUAL program keretében készült egy kutatás a rehabilitációs folyamatokban résztvevő érintettekkel (vállalatok és munkavállalók) a Napra Forgó Kht és IT mentor program közreműködésével. (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009) A kutatás célkitűzése a rehab. folyamatok bemutatása közösségi és egyéni szinten, hozzáállás, eredmény és fejlődési aspektusból. Az eredményeket két szemszögből elemezték, MMK-sok min²⁴ munkavállalók oldaláról és munkaadói oldalról. Munkaadói oldalról a közép-és felsővezetők általában elégedettséget mutattak az MMK-sokkal való együttműködésben Egy logisztikai szektor (középvállalat) vezetője szerint „az az akarás, ami az ő munkájuk mögött mutatkozik, azok az apró mozdulatokban az egységes egész”. (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009, P. 20). Folytatva a gondolatát az MMK munkavállalónak „nagyon fontos, hogy ő itt dolgozik”. (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009, P. 20).

Egy informatikai cég középvezetője szerint „ezek az ember tisztába vannak a saját helyzetükkel és tisztába vannak azzal, hogy megkaptak egy esélyt. Tehát garantált az, hogy a illető ragaszkodni fog a munkájához (...)” (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009, P. 20). A két vezető elmondása bizonyíték arra, hogy az MMK munkavállalók megbízhatóan és maximális, tőlük elvárható teljesítéssel végzik munkájukat.

További eredményként mutatkozott meg munkaadói oldalról a versenyelőny megszerzése és a költséghatékonyság. A kutatás alapján „a befogadó szervezetek nem titkolják, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett szóló egyik legfontosabb érv a relatíve alacsony bérigény illetve az alacsony fluktuáció”. (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009, P. 20).

Empirikus kutatásuk eredménye, hogy megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása hatással van adott szervezet kultúrájára, valamint vállalat megítélését külső szempontból pozitívan befolyásolja.

A kutatásnak azonban a negatív hatású eredményét is bemutatták, miszerint számos esetben a megváltozott munkaképességűek több figyelmet és kontrollt igényelnek munkaadói oldalról, azonban ez a betanulás és a megszokás során egyre csökken.

A Napra Forgó Kht. keretein belül végzett kutatás következtései alapján a kulcstényezőként emelték ki a közösségi támogatóerőt valamint a lojalitást és, hogy ezen munkavállalók gyakran hatékonyabb munkát is végeznek egészséges társaiknál. (CSILLAG, S., SZILAS, R., 2009)

Magyarországon 2012-ben hatályba lépett a rehabilitációs hozzájárulási adó megemelésével a vállalatok nagyobb arányban kezdtek foglalkoztatni megváltozott munkaképességű munkavállalót. Azonban a vállalatok foglalkoztatáspolitikájában nem csak a költségek optimalizálása céljából alkalmaznak MMK munkavállalót. 2013-ban készült empirikus kutatás az MMK-sok motivációját vizsgálta a nagyvállalatoknál (CSÁNYI-MIHALA., 2013). A kutatók 9 magyar multinacionális vállalat HR vezetőjével készítettek interjút. Kutatási kérdéskörük az MMK foglalkoztatás motivációs elemeire, erre épülő HR stratégiákra és gyakorlatokra valamint minden fogyatékos munkavállalóval kapcsolatos pozitív és negatív tapasztalatokra irányult. A vizsgálatuk alapján öt befolyásoló faktort találtak:

Elsőszámú indok volt az MMK foglalkoztatásra a rehabilitációs adó befizetésének elkerülése. A szervezetek ebből adódóan célirányos stratégiát követnek, azaz munkakörökre összpontosítanak, melyeket az MMK-sok képesek ellátni. A stratégiák másik formája a feladatkörök átcsoportosítása, melynek révén új tevékenységi körök alakulnak

Második szempont volt az MMK foglalkoztatással és kiválasztással kapcsolatban az esélyegyenlőségi kérdéshez való hozzáállás és ennek „hirdetése”. Ez alapján tükröződik, hogy mely szervezeteket foglalkoztat valójában az esélyegyenlőség és nyitottság, nem csak az költségmegtakarítás.

Harmadik fontossági szempont HR eszköztársak és a munkaköri struktúrák. Ha a vállalat nem megfelelően rugalmas, nehezen tudja kezelni a változásmenedzsmentet, úgy az esélyegyenlőségi törekvései is meghiúsulnak.

Végül befolyásoló faktor a mérlegelés, azaz „az anyavállalat vagy a tulajdonos számára ez a téma milyen prioritással bír. Kötelező direktíva agy teljes mértékben szabad kezét kap a szervezet”. Továbbá a kutatás eredménye az anyagi erőforrások kérdése, a

fogyatékos munkavállalók foglalkoztatására szánt pénzbeli hozzájárulás. (CSÁNYI, Zs., MIHALA, T., 2013).

A vizsgálat eredményeiből azt a következtetést vonom le, hogy az anyagi vonzatok mellett jelentős szerepet kap a felsőmenedzsment hozzáállása a kérdéshez, itt mind az egyéni, mind szervezeti szinten az MMK-s foglalkoztatásban. A kiválasztási folyamatokban ezen felmérés alapján a munkakör alapú döntés számít kulcstényezőnek, háttérbe kerül az egyén valódi személyisége

3. PRIMER KUTATÁS

3.1. MÓDSZERTAN

KUTATÁS MÓDSZERTANA

Szakedolgozatom ezen fejezetében önálló empirikus kutatásomat mutatom be. A személypercepció szakirodalmi megalapozottsága és a korábbi, témámban releváns kutatások eredményének bemutatása után önálló kutatást végeztem a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási attitűdjével kapcsolatban. A kutatási kérdéseim, hogy az MMK-sokat foglalkoztató szervezetekben milyen gondolkodás figyelhető meg, hogyan vélekednek a megváltozott munkaképességről, annak társadalmi helyzetéről. Mi az oka, hogy a szervezetek nagy része nem foglalkoztat MMK-s személyt. Fontos hangsúlyt kap, hogy milyen elvek alapján történik egy MMK-s kiválasztása, milyen szempontokat vesznek figyelembe fogyatékkal élő munkaerő felvétel kapcsán. Szintúgy szerepet kap, hogy a kiválasztással foglalkozó szakember egyéni és szervezeti gondolkodása miként befolyásolja az MMK-sok felvételét. Kutatási

területem legfőbb iránya a hozzáállás-attitűd kérdése a fogyatékkal élő munkavállalókhöz.

A kutatásom során nyitott, azaz fogyatékkal élő személyeket foglalkoztató szervezeteket kérdeztem meg. Emellett szervezeti formákat tekintve közép- és kivállalkozásokat kerestem fel, zömében korlátolt felelősségű társaságokat. A fókuszálás oka, hogy Magyarországon mennyiségileg kevés a hazai alapítású, magyar székhelyű multinacionális vállalat, továbbá ezen vállalatok napi operatív működése kevésbé publikált, és társadalmi felelősségvállalása (CSR) véleményem szerint nyugat-európai mintát követ. Ezen felül a hozzájuk való „bejutás” azaz a megkérdezés lehetősége – korábbi, más célú tapasztalataim révén – nehézkes.

Empirikus kutatásom során a félig strukturált interjút használtam, majd a tartalomelemzés módszertanát alkalmazom az adatelemzéshez. Szerkezeti szempontból először bemutatom az adatgyűjtési módszertanomat, összefoglalom a félig strukturált interjú főbb jellemzőit, majd az adatelemzési forma sajátosságát. Dolgozatom empirikus részének második egységében a megkérdezett célcsoportra fektetek hangsúlyt, bemutatom a megkérdezett vállalatokat, illetve indoklom a választásom okát valamint szót ejtek az interjú során felmerült problémákról, s dolgozatom relevanciájáról. A harmadik egységben a konkrét eredményeket mutatom be a tartalomelemzés segítségével, összehasonlítást végzek az elméleti keret elemeivel és egy lehetséges konzekvenciát mutatok be.

ADATGYŰJTÉSI TÁMPONTOK

Az adatfelvételi eljárásokat szűken tekintve két nagyobb csoportra oszthatjuk: primer és szekunder kutatás. Szakdolgozatom önálló empirikus kutatásában primer adatfelvételi eljárást alkalmazok. A primer kutatás jellemző adatgyűjtési formái a kérdőívezés, interjúztatás és fókuszcsoportos adatfelvétel. Kutatásom során az interjúztatás formáját választottam. Az interjúkat strukturáltságuk alapján három nagyobb kategóriába lehet sorolni: teljesen strukturált (zárt) interjú, strukturálatlan (nyitott) interjú és félig strukturált interjú. Empirikus kutatásom során utóbbi interjú formát alkalmaztam. Ennek főbb jellemzője, hogy a feltett kérdések előre meghatározott módon, előzetesen elbírált sorrendben vetődnek fel a beszélgetés során. Azonban a teljesen strukturált megkérdezi formával ellentétben itt lehetőség van a beszélgetés során további kérdéseket feltenni, a dialógusból adódó témaköröket kifejteni. (MOLNÁR,

D., 2010). Szerkezeti szempontból a félig strukturált interjúnak van egy vezérfonala, amely magában foglalja az elsődleges illetve másodlagos kérdéseket. Az elsődleges kérdések azon pontok, amelyek mindegyikét fel kell tenni a beszélgetés során, ellenben a másodlagos kérdések feltevése opcionális, dialógus és téma függvényében alkalmazható. Ezen kettőség révén elmondható, hogy az interjú viszonylag rugalmas, gördülékeny, mind az alany mind a kérdezőnek meg van a saját autonómiája a beszélgetésben, téma-és kérdésfeltevésben. (LEHOTA, J., 2001)

A félig strukturált interjúztatási formám kiegészült a mélyinterjú formai és tartalmi jellemzőivel. A módszer segítségével a kérdezőnek mind a tudatos és mind a tudattalan verbális, non-verbális jeleit és egyéni motivációit is fel lehet mérni. A félig strukturált mélyinterjú alkalmazásával egy kettős viszony figyelhető meg: rugalmas, kevésbé kötetlen de alapjaiban meghatározott beszélgetést folytathatunk úgy, hogy egyedül az alanyra koncentrálnunk, s igazodunk az ő gondolkodás fonalához, ezzel megfigyelve reakcióit, megértve válaszait. (LEHOTA, J., 2001)

A mélyinterjú általam érzékelt előnyei közé tartozik, hogy közvetlen módon tudok összpontosítani az alanyra, az ő viselkedésére és gondolkodására. Miután „egyedül” van, így nem jelenik meg a csoportnyomás és csordagondolkodás jelensége, azaz az interjúalany mint független személy tud jelen lenni. További előnyként tapasztaltam, hogy az egyén saját gondolkodásának sémáját volt lehetőség követni, s egyben a félig strukturált interjú formának köszönhetően alkalmazkodni tudtam az alany látásmódjához.

A mélyinterjú (egyben félig strukturált interjú) hátrányaként értelmeztem, hogy időigényes, bár a releváns kvalitatív kutatáshoz és eredményes megállapításhoz ez szükséges. Negatív pontként figyeltem fel, hogy a maximum 90 perc időtartamú beszélgetés nagyon erős koncentrációt igényel mind az alany mind az interjúztató oldaláról, azaz szellemileg megterhelő tud lenni. Hátrányként említeném meg, hogy annak ellenére, hogy hangfelvétel készült az egyes beszélgetésekről, szükséges volt jegyzet készítése is, ami a beszélgetés folyamán komplikált lehet, akár a beszélgetést meg is akaszthatja.

Az interjúim jellemzően 1-1,5 óra időintervallumúak voltak, erősen figyeltem, hogy a 90 percet ne haladjam meg. A beszélgetések alatt ügyeltem, hogy lehetőleg zárt helységben, külső zavaró elemek (pl.: munkatársak) ne akadályozzák az interjú menetét, s az alany megfelelően tudjon koncentrálni a témára, kérdésekre. Elhelyezkedés szempontjából minden esetben én mint kérdező az alannal szembe helyezkedtem el,

ezzel az arc és felsőtest mimikáját teljesen látva. Ezt azért tartottam fontosnak mert szakdolgozati témám a személyészelelés és a másikhöz való hozzáállást vizsgálja, így kulcsfontosságúnak tartom, hogy a megkérdezett reakciója jól érzékelhető legyen.

Az interjún elhangzó kérdések az alábbi tematikában kerültek bemutatásra. A kérdésem megalkotása során ügyeltem arra, hogy kapcsolódjanak a szakirodalmi háttér alapjaihoz, valamint a beérkező lehetséges válaszok magyarázatot adjanak a kutatási kérdéseimhez. A kérdések készítésekor összesen 18 db-ot tettem fel. Ezt a 18 kérdést csoportosítottam, a hasonló tartalmi megközelítésűeket egyesítettem. A félig strukturált interjú során az időtényező miatt szükséges volt a kérdések számszerű csökkentése és kategorizálása. Ez alapján kialakítottam elsődleges és másodlagos kérdéscsoportokat. Az elsődleges kérdések száma 6 db-ra szűkült (1., 2., ...) ezekhez kapcsoltam be a másodlagos kérdéseket (1.1., 1.2., ...) amelyek mint segítő témák is megjelenítettem. A 6 db nyitott kérdést 3 kategóriába csoportosítottam: társadalmi kontextusra irányuló, szervezeti jellemzőkre irányuló és egyénre – jelen esetben MMK – irányuló kérdésekre. A társadalmi kontextusra irányuló kérdések az megkérdezett saját, szervezetén kívüli tapasztalataira, hallott és átélt élményeire és erről alkotott véleményére összpontosult. A szervezeti kérdések első körben a cég külső megjelenésére, imázsára koncentrált az MMK foglalkoztatás tükrében. Az egyénre irányuló specifikációk során pedig az MKK mint leendő munkavállaló észlelésére, ²⁹rőla alkotott képre és tulajdonságokra hangsúlyozódott.

Elsődleges kérdés	CSOP.
Milyen saját tapasztalata van az MMK foglalkoztatással kapcsolatban, milyen pozitív/negatív élményeket élt meg, miként reagált ilyen helyzetekben?	Társadalmi összkép
Miért foglalkoztatnak fogyatékkal élőket? Mielőtt elindult az MMK foglalkoztatás, milyen pro és kontra érvek merültek fel? Melyiket tartja legfontosabbnak?	Szervezeti elemek, befolyás
Külső, imázs, megjelenés szempontból milyen mértékben befolyásoló tényező az MMK megjelenése a szervezetben? Hogyan hat ez Önre a kiválasztás folyamatában?	
Milyen külső (környezeti, állapotbeli) tényezőket figyel meg egy MMK-s kiválasztása során? Milyen mértékben befolyásolja döntését az egyén betegsége/egyéni problémája?	irányuló belső tényező
Milyen tulajdonság-képesség-attitűd (hozzáállás) pontokat figyel meg egy MMK-s interjú során? A tulajdonságok során milyen módszert alkalmaz annak megfigyelésére és mi alapján rangsorol, ad erősebb hatást egy	

jellemezőnek?	
Egy MMK-s munkavállaló alkalmazása során milyen módon értékeli az ő elvégzett munkáját? Az esetleg hibák esetén milyen módon figyelmezteti az egyént? Ilyen esetben miként befolyásolja az Ön hozzáállását az egyén betegsége?	

3.1.1. ábra: Saját szerkesztés - Félig strukturált (mély)interjú kérdések felépítése

Minden elsődleges kérdéscsoporthoz rendeltem elvárt válaszokat. Ezek azon reakciók, amelyeket feltételeztem (feltételeztem) a beszélgetések során. Ezeknek relevanciáját az eredmények fejezetben mutatom be.

ADATELEMZÉS MÓDSZERTANA

Empirikus kutatásom adatgyűjtő eszköze az interjúztatás volt. Az interjúk eredményeinek elemzését a tartalomelemzés módszerével folytatom. Antal László szerint a tartalomelemzés egy olyan objektív tevékenység, melynek során a tartalmak (közlemények) nyíltan kimondva nincsenek, de azok kódolásának módjából nem tartalomelemzéssel kiolvashatóak. (ANTAL, L., 1976). Azaz a közlemények szimbolikus értelmezésének a vizsgálata.

Tartalomelemzési technikám során Klaus Klippendorf – féle elemzési módszerből indulok ki (KLAUS, K., 1996), azonban az általam felhasznált munkaegységek az alábbiak:

1. Kódolás és kategóriák
2. Adatredukció
3. Elemzés, következtetés

Klippendorff adatelemzési módszerének segítségével az interjú kérdéseket használok kiinduló kategóriáknak. Az egyes kérdésekre adott válaszokat a kérdések alapján csoportosítom, feltüntetve a szervezeteket is. A félig strukturált interjúból adódó egyéb kérdéseket külön kategóriaként tüntetem fel. A kérdés-kategóriák kialakítását követően megvizsgálom, mely kérdés csoportoknál van átfedés, azokat egységesítem. Ezt követően elemzem a válaszokat, megfigyelem, mely szervezeteknél van egyforma vagy hasonló tartalmú válasz, illetve hol találok kirívó információt. Az azonosságok, eltérések és speciális válaszok csoportosítása után megvizsgálom, azok milyen mértékben függenek össze a szakirodalmi háttérrel és a korábbi empirikus kutatásokkal. Az azonosságok és eltérések függvényében egy lehetséges következtetést vonok le, azonban már itt is fontos megjegyezni, hogy ezek a következtetések nem reprezentatívak, nem bírnak kizárólagos funkcióval. Azaz ezek a saját kutatásomból adódó lehetséges konzekvenciák, melyek más kutatással vagy általam nem elemzett korábbi empirikus kutatással ellentétesek lehetnek.

3.2.CÉLCSOPORT BEMUTATÁSA ÉS FELLEMLHETŐ PROBLÉMÁK

A szakdolgozatom ezen részében bemutatom, hogy empirikus kutatásom során milyen célcsoportra fókuszáltam, magyarázatot adok ennek miéértjére, azaz indoklom a célcsoport választásomat. Bemutatom az egyes szervezetek általános profilját, operatívtevékenységüket, valamint a szervezetben dolgozó megváltozott munkaképességűek helyzetét, köztük hány fő és milyen munkakörben tevékenykedik adott vállalkozásnál.

Empirikus kutatásom során használt felmérési forma a félig strukturált interjú volt, ebből adódóan a felkeresett szervezeteknél szükséges volt valamely szakemberre vagy felsővezetőre a beszélgetéshez, aki megfelelően rálát és foglalkozik a megváltozott munkaképességűek felvételével és tevékenységével. A szervezetek többségénél ügyvezető igazgatóval, vállalkozás tulajdonosával, HR vezetővel vagy a rehabilitációs foglalkoztatást vezető szakemberrel bonyolítottam le az interjúkat. Ezt azért tartottam

fontosnak, mert a vezető pozícióban lévő személyek megfelelő rálátással vannak a szervezet egészére, s köztük az ő döntési jogkörük a fogyatékkal élők foglalkoztatása is.

A szervezetek választásánál figyelembe vettem, hogy országos szinten mozogjak, azaz nem csak helyi (budapesti) cégeket keressek fel, hanem az ország több pontján lévő vállalatokat is. Véleményem szerint a földrajzi különbségek, ebből adódó életviteli és kulturális különbségek révén más-más szempontból közelítik meg a szervezetek az MMK foglalkoztatást. Ezt tapasztaltam már a szervezetek felkeresése során is. A fővárosi cégek esetében a megkeresésemre adott választ (email) tartalmi és stílus szempontjából a lényegre fókuszálás, érzelmi reakciók elhagyása (pl.: „örömmel tölt el a felkeresése”), a közömbös hozzáállás volt jellemző. Ellenben nem budapesti szervezetek esetében az írásos válaszban érzékelhető volt a megköszönés a megkeresésre, a nyitottabb, lelkesebb hozzáállás. Az időtényezőt is megemlíteném, ugyanis a fővárosi vállalkozások esetében 2-4 nap volt a válaszidő, míg a vidéki cégek esetében 1-2 napot figyeltem meg. Számottevő következtetést ebből nem vonok le mert ismeretlen tényező számomra a cégek (személyek) napi elfoglaltságának mértéke, valamint az ő szempontjukból nézve jómagam is ismeretlenként jelentem meg.

A vállalkozások kiválasztásánál a területi különbségeken kívül azok formáját vettem alapul második szempontból A megkérdezett fókuszcsoport a közép-és kivállalkozások voltak, számszerűleg:

32

- 1 betéti társaság (Bt.) (vidék)
- 4 korlátolt felelősségű társaság (Kft.) (3 főváros, 1 vidék)
- 1 MMK alapítvány saját étterme (vidék)

A célcsoport kialakításának indoka, hogy a multinacionális vállalkozások zöme nemzetközi háttérrel bír, azaz nem mint magyar szervezet van jelen a vállalati szférában, ellenben a megkérdezett kis cégekkel, amelyek tipikusan magyar „eredetűek”. Kutatásomban tipikusan a magyar emberek szemléletére fektetek hangsúlyt, azaz nem releváns más országok társadalmi nézetei, és személypercepciói.

Második indokom a célcsoport választásra, a multinacionális cégek nemzetközi „erejükből” fakadóan sokkal összetettebbek munkaerő állomány szempontjából mint a magyar vállalkozások. Úgy gondolom a diverzitás a multiknál egyrészt, mint lehetőség jobban fennáll (vállalat méret és gazdasági szempontból), másrészt háttérbe kerül az

egyénre való összpontosítás a nagy létszám miatt. Így a magyar közép-és kisvállalkozások a kutatásomat tekintve relevánsabbak, kutatási kérdéseimre mélyebb választ tudnak adni.

Harmadik szempont volt a megkérdezettek kiválasztásánál az elérhetőség. Multinacionális vállalatoknál bonyolultabbnak éreztem a felkeresést, tapasztalatom az, hogy vagy nem kaptam választ vagy komplikált engedélyek lettek volna szükségesek a beszélgetéshez. A közép-és kisvállalkozásoknál nem volt szükség hosszas levelezésre, sem írásos engedélyekre a kutatás lebonyolításához.

A Bt. és Kft-k mellett szükségesnek éreztem az alapítványok oldaláról is felmérni, hogyan gondolkodnak a fogyatékkal élőkről munkavállalási szempontból. Véleményem szerint más-más oldalról közelítik meg a kérdést a vállalatok és az alapítványok. Ennek bebizonyítására két alapítványt kérdeztem meg, ebből az egyik egy önálló éttermet is üzemeltet, ahol fogyatékkal élők dolgoznak. Az alapítványok megkérdezése esetében módosítanom kellett néhány interjú kérdést, egyeseket el kellett hagynom, mert nem mérvadóak.

MEGKÉRDEZETTEK

Az alábbi részben röviden bemutatom a megkérdezett cégeket és alapítványokat. Röviden szót ejtek a cég tevékenységéről, megváltozott munkaképességűek létszámáról és tevékenységükről. Az alapítványok esetében megemlítem azok működési módját, idejét, hogyan történik a támogatási rendszerük, hogyan tudnak munkába közvetíteni MMK-sokat, valamint milyen társadalmi céljuk van.

A megkérdezettek között volt olyan szervezet aki a cégnév publikálásához nem vagy csak részben járult hozzá, ezért a dolgozatban teljes anonimitással kezelem a célcsoportot. A megkülönböztethetőségért a cégformát és hozzá tartozó számkódot alkalmazok. Ez alapján:

- 1 betéti társaság (Bt.) >> Bt.1
- 4 korlátolt felelősségű társaság (Kft.) >> Kft.1, Kft.2, Kft.3., Kft.4.

1 MMK alapítvány saját étterme>> Alap1

34

Az alábbi táblázatban összefoglalom a megkérdezett szervezetek 1-1 főbb, dolgozatom szempontjából releváns információt:

	Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűt?	Körülbelül hány megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak átlagosan?	Fókuszálnak-e valamely megváltozott munkaképességű csoportra?	Mivel foglalkozik a szervezet?	A szervezet üzleti és társadalmi célja
Kft.l.	Kb. 1,5 év	2-3 fő	Igen	Élelmiszer-gyártó (termelő tevékenység)	Munkahely biztosítása - esélyteremtés

Kft.2.	Kb. 20 éve	A munkaerő- állomány 80%-a	Nem	Össze- szerelő, gyártó tevékenység	Fogyatékkal élők nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésének hosszútávú megvalósítása
Kft.3.	Több mint 20 éve	Átlagosan 5-10	Nem	Informatikai megoldások segítése	Egyenlő bánásmód és elhelyezkedés biztosítása. Diverzitás megteremtése
Kft.4.	Kb. 10 éve	Átlagosan 80 fő	Nem	Munkaerő közvetítés	Munkahely- teremtés a megváltozott munka- képességűeknek
Bt.1.	11 éve	2 fő	Igen	Informatika- technológiai megoldások	Előítélet mentesség elérése, egyenlőség
Alap 1	Több mint 15 éve	10-15 fő	Nem	Vendéglátás	Hátrányos helyzetű emberek munkavállalási rátájának javítása, társadalmi integrálódás megteremtése

3.2.1.Saját szerkesztés - Megkérdezett szervezetek jellemzői

A fent bemutatott szervezetek csak ³⁵ egy része azon munkáltatóknak, akik fogyatékkal élő személyeket foglalkoztatnak vagy támogatnak. Kutatásom során ezen szervezetekkel folytattam interjút, azonban itt is megemlíteném, hogy nem csak ezen szervezetek állásfoglalása létezik, így kutatásom ebből a szempontból nem reprezentatív.

FELLEHETŐ PROBLÉMÁK ÉS TÉNYEK

A szervezetek felkeresése során 6 vállalkozással sikerült kapcsolatba kerülnöm. A felkeresésekkor 15 darab szervezetnek írtam, ebből a csak a fenti 6 válaszolt és adott

lehetőséget az interjúra. Felmerült bennem a kérdés, hogy ez a non-válasz reakció kapcsolatban áll-e a nyitottsággal, a megváltozott munkaképesség mint társadalmi ügy kérdésével. Az, hogy a felkeresett szervezeteknek kevesebb mint 50%-a nem is válaszolt a levelemre többoldalú problémát fogalmazott meg számomra: egyrészt az elfogadás, esélyegyenlőség kérdése, a munkáltatók napi leterheltsége, köztük „nem az első szakdolgozati felkeresésük”

A megkérdezési folyamatok során zömében a már előre kialakított interjú kérdések mentén beszélgettem a szervezetek vezetőivel. Azonban rögzítenem kell, hogy az esetek 50%-ban sor került a kérdésektől való eltávolodásra, vagy a félig strukturált interjú révén számos új kérdés felvetésére. Ebből adódóan az egyes szervezetek válaszmintái viszonylag sajátosak is lehetnek, nem kategorizálhatóak.

Az interjúk során hangfelvétel készült, de minden esetben saját jegyzet is. A megkérdezi folyamatban egyes szervezetnél előfordultak külső zavaró tényezők (pl.: kollégák, csengő, telefon), azonban speciális problémákba nem ütköztem, a beszélgetésekbe nem fordult elő olyan jelenség, amely az interjú kétértelműségét veszélyeztetné.

3.3. EREDMÉNYEK

KÖZVETLEN KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Az alábbi fejezetben ismertetem kutatásom eredményeit. Az eredmények elemzése során megfigyeltem hasonló tartalmú válaszokat, azonban talákoztam egyedi válaszokkal is, melyeket külön kiemelek. A fejezetben a feltett elsődleges kérdések mentén elemzem (egyes kérdéseket az átfedések miatt összevonva jeleníték meg) az interjúk válaszait, egyes esetekben összehasonlítást végzek (kontraszt vagy párhuzam).

A válaszok elemzése után a meglévő válaszaimat hasonlítom össze az elméleti keretem elemeivel, azonosságok és különbségek kiemelésével.

**Milyen saját tapasztalata van az MMK foglalkoztatással kapcsolatban (...)
miként reagált ilyen helyzetekben? Miért foglalkoztatnak fogyatékkal élőket?
(...)**

A megkérdezettek közül viszonylag egységes választ kaptam arra, hogy a mi a céljuk az MMK foglalkoztatással. Az egységes választ részét képezték, hogy munkahelyet biztosítsanak a fogyatékkal élő embereknek is, ezzel hozzájárulva az esélyegyenlőség megteremtéséhez, továbbá bebizonyítva, hogy ők is képesek a kompetenciájuknak megfelelő munkát elvégezni. A Kft.2. HR vezetője szerint kétféle MMK-sal találkoznak: az egyik aki betegségéből fakadóan mindig rászorul a védett foglalkoztatásra, a másik az ún. tranzit emberek, akikre ha figyelnek, fejlődnek, s lehetőségük van az elsődleges munkaerőpiacion elhelyezkedni, azaz a védett munkahelyről kikerülni. Szintén ezen cég társadalmi célként fogalmazta meg:

*„példamutatás a forprofit cégeknek, hogy ezen foglalkoztatással is ugyanolyan
termékeket lehet előállítani mint nem MMK-val”.*

(Kft.2. HR vezetője)

A gondolatból erősen tükröződik, hogy a vállalatok negatív aspektusban tekintenek az MMK-sokra mint munkavállalókra, ugyanis feladatukat nem eredményesen végzik. A Kft.2. HR vezetője szerint:

37

*„Ha sikerül megteremteni azokat a feltételeket, aminek a révén a fogyatékkal élő
tud dolgozni, „úgy meggyőződése, hogy 100%-os teljesítményt is tudnak nyújtani”*

(Kft.2. HR vezetője)

Ezt a gondolatot támasztja alá az ALAP1 ügyvezetője is hasonló megfogalmazásban:

„Ők is képesek 100%-ra hozni ugyanazt a munkát. Foglalkozni kell velük, megérteni a problémájukat, s megteremteni azokat a feltételeket, amelyek nekik szükségesek.”

(ALAPI ügyvezetője)

A megkérdezettek között szinte azonos gondolatként merült fel, hogy a társadalomban mindenkinek van helye. Az egyenlőség és támogatás mindegyik cég esetében azonos célelemként jelent meg, azonban Kft.2.3-4 és Bt.1 esetén nyíltan kimondásra került, hogy vállalkozások révén a cél a profitszerzés és költséghatékonyság, melyet a rehabilitációs foglalkoztatással könnyen integrálnak.

Ha az MMK foglalkoztatást miértjének forrását keressük, ott már eltérő válaszokat tapasztaltam. A Kft.1. ügyvezetője személyes (családi) háttérből fakadóan úgymond „belecsöppentek” a megváltozott munkaképességbe. Helyzetükből fakadóan megismerték a fogyatékoság egyik típusát, s felismerték azt a problémakört, hogy ezzel társadalmi szinten nincs megfelelően foglalkozva. A Kft.1. esetében a családi háttér és a társadalmi felelősségvállalással (CSR) való foglalkozás hiánya valamint az üzleti célok megfogalmazása révén összeállt a kép és indok a fogyatékkal élők foglalkoztatására.

A Kft.2-3-4 esetében is azonos vonás a személyes érintettség. A Kft.2. HR vezetője már hallgatói korában is a társadalmi felelősségvállalás problémája foglalkoztatta, a Kft.3-4 szakemberei ismeretségi körből szerzett érintettség révén merültek el a fogyatékkal élők világában.

A megkérdezettek eltérő háttérrel és múlttal bírnak. Az esetek többségében nehezen tudtak választ adni arra a kérdésre, hogy milyen élményeik vannak, milyen történeteket hallottak a fogyatékkal élőkkel kapcsolatban. A Kft.2. és ALAPI alapítvány válaszát emelném ki:

A Kft.2. HR vezetője egy negatív hozzáállással induló, de pozitív kimenetelű eseményt tapasztalt meg: a vezető korábbi munkahelyén, ahol szintén jelen volt a rehabilitációs foglalkoztatás, hivatali ellenőrzést tartottak. Az ellenőrzés során szemügyre vettek egy gépet, aminek beszerzési értéke viszonylag magas összegre rúgott. A gépet fogyatékkal élő munkavállaló kezelte, ezt azonban az ellenőrök megkérdőjelezték, szabálytalannak vélték. A HR vezető bemutatta az MMK munkatársat, akinek fél karja hiányzott. A munkatárs bemutatta a gép használatát, s az ellenőrök 180 fokos viselkedést tanúsítottak.

„Volt egy ellenőrzés nálunk, ahol egy nemrégiben vásárolt, nagy értékű gépet egy megváltozott munkaképességű kezelte (...) A szkeptikus ellenőrök rögtön visszavettek az arcukból miután megélték, hogy az MMK is pontosan ugyanolyan ember”.

(Kft.2. HR vezetője)

Az ALAP1 alapítvány külön éttermi szolgáltatásának üzemeltetése során ütközött olyan reakciókba, miszerint a betérő vendég helyben szembesült, hogy fogyatékkal élők szolgálnak fel. A reakció a hátrafordulás és helység elhagyása volt. Ennél az esetről a szkeptikusság, sztereotip viselkedés volt jelen.

A fenti történetek kimeneteleiből látható, hogy az MMK-sok észlelése, az első benyomás kialakítása viszonylag negatív. Egyaránt megfigyelhető, hogy a nem érintettek nincs megfelelő ismerete és információja a fogyatékkal élővel kapcsolatban. A Bt.1. vezetőjének (aki egyben maga is megváltozott munkaképességű) az alábbi gondolata volt:

„Az emberek nincsenek birtokában annak, mit tudnak a fogyatékkal élők, s emiatt félnek. Köztük nem bíznak meg a munkájukban sem, így bennem sem” Inkább keresnek egy másik partnert”

(Bt.1. vezetője)

A Bt.1 vezetője úgy vallotta, hogy ha például ő megy el egy tárgyalásra, észlelik, hogy látássérült, nem adnak neki olyan bizalmat, mint az átlagembernek. Ezt azzal indokolta, hogy félnek, rosszul vagy nem úgy lesz elvégezve a feladat, ahogy a partner szeretné.

A fenti negatív jellegű megközelítéseket a Kft.3. szakembere döntötte meg: önkéntesként vett részt egy fesztiválon, ahol különböző fogyatékkal élő személyekkel kommunikált és dolgozott együtt. A cél az volt, hogy az MMK-s nyíltan beszéljen a problémájáról. A Kft.3. szakemberének pozitív élmény volt, hogy a fesztiválon részt vettek 80%-a nyitott a fogyatékkal élők felé:

„Beszélgettek, köztük a betegségekről is, és nyoma sem volt a különbözőségnek. Elképesztő volt érzékelni azt a sokoldalú és pozitív gondolkodást, amit tanúsítottak. Ugyan elsőre izgultam, hogy mi lesz, de gyorsan realizáltam a helyzetet.”

(Kft.3. szakembere)

Ez a példa tükrözi, hogy az emberek és a közösségek jelentősen eltérnek. Egyéni szinten eltérő a hozzáállás az MMK-sokhoz, egyben ehhez a társadalmi réteghez.

Külső, imázs, megjelenés szempontból milyen mértékben befolyásoló tényező az MMK megjelenése a szervezetben?

A Kft.1. vezetője szerint marketing szempontból előnyös a megváltozott munkaképesség megjelenítése. Számos partnerük a fogyatékkal élő munkavállalók révén találták meg őket. Készítettek egy közvéleménykutatást, melynek fő kérdése, hogy mennyire számít, hogy fogyatékkal élő személy készíti a termékeiket. A válaszadók 30%-ban közömbös reakció váltottak ki, azonban az összes válaszadók 10%-nál kifejezetten ellenérzést váltott ki, hogy a készített élelmiszer terméket MMK-s csinálja. Az utóbbi százalékot meglepően tapasztalták, ezt a már korábban említett információ hiánynak tudják be. Azonban szignifikánsan magasabb azon emberek száma, akik szimpatizálnak az MMK foglalkoztatással. A Kft.1. vezetője nyíltan közölte, hogy a szórólapokon, csomagolásokon feltüntetik, hogy fogyatékos barát munkahely. Hasonlóan vélekedett a Bt.1. vezetője is, ugyanakkor megjegyezte, hogy

„érzésre szoktam ezt megítélni. Van, ahol nem hangsúlyozom ki, mert visszaüt a nagy verseny miatt, de vannak cégek, ahol úgy látom erre építkezni tudunk”.

(Bt.1. vezetője)

A Kft.4-nél is jelentősebb szerepe van a fogyatékos barát munkahely marketingjének:

40

„Igen, erősen van szerepe, ez szinte elkerülhetetlen is. Profitörinétáltságunk révén ez egy eszköz, amellyel a társadalmi egyenlőséget is megteremtjük”.

(Kft.4. HR vezetője)

A HR vezető elmondása alapján minden esetben feltüntetik, hogy érvényesül a rehabilitációs foglalkoztatás, de az üzletkötés és munkaerő közvetítés kapcsán figyelnek arra, hogy gazdasági és belső üzleti szempontok is számítsanak.

A Kft.2. HR vezetőjének elmondása alapján tudatosan építik az MMK foglalkoztatást.

„A jelszó minél több embereknek adjunk munkát”.

(Kft.2. HR vezetője)

A cég megrendelőinek nagy része nyugat-európai partnercég, s megrendelésük zöme nem azzal indokolt, hogy fogyatékkal élőket foglalkoztat. Magyarán, nem befolyásoló faktor a marketing, nem építenek az MMK-sok kifelé való publikációjára. Ugyanezt a választ tapasztaltam a Kft.3. oldaláról is. Egyedül az alapítványok felé fordulnak publikálással, de még az álláshirdetéseik során is a védett területekre minimálisan térnek ki.

Az ALAP1 szolgáltatása kapcsán egyértelmű választ kaptam: nem alkalmaznak semmiféle kommunikációt, se marketinget a fogyatékkal előre építkezve. Ugyan az üzenetükben az esélyegyenlőség, mint tényező szerepel, de vállalkozásukat a nyújtott szolgáltatás minőségére és a családbarát környezetre építik.

A kapott válaszból egyértelműen látható, hogy elsődlegesen a szervezetek a fogyatékkal élők foglalkoztatását a társadalmi felelősségvállalás nevében végzik, a valódi értékek és valódi egyenlőség megteremtése miatt foglalkoztatnak, s csak másodszerpont a vállalat gazdasági sikeressége.

Milyen külső (környezeti, állapotbeli) tényezőket figyel meg egy MMK-s kiválasztása során? Milyen mértékben befolyásolja döntését az egyén betegsége/egyéni problémája?

A válaszok többségénél megfigyelhető volt, hogy azokat a pontokat figyelik meg a szakemberek az MMK-son, ami közvetlenül a munkakörhöz kapcsolódik. A Kft.1. elmondása alapján csupán olyan külső tényezők számítanak, amelyek az élelmiszerbiztonsági folyamatok révén előjönnek, például a higiénia. Az ALAP1 szolgáltatása szempontjából szintén minimális szempont az MMK külső megjelenése, vagy családi háttere. A Kft.2-3-4 vezetői határozottan nem foglalkoznak ezzel a tényezővel, elmondásuk alapján ezek nem a munkájukat befolyásoló elemek.

Elmondható, hogy a fogyatékkal élőt külső megjelenés vagy személyes háttér szempontjából nem észlelik a cégek másképp, abszolút semlegesek állnak hozzá. A Kft.3. gondolatára építve, mindenki másképp néz ki és más háttérrel rendelkezik.

A fogyatékkal élők a felkeresett cégekhez való bekerülését minden esetben ez orvosi alkalmasság előzi meg. Mind a megkérdezett Kft-k, a Bt. s az alapítvány is egységes választ adtak, miszerint minden munkaerőfelvételt egy egészségügyi alkalmassági vizsgálat előzi meg, melyet munkakörspecifikusan végeznek. Azaz kizárólag azt mérik fel, hogy képes-e veszélytelenül elvégezni adott munkát.

Milyen tulajdonság-képesség-attitűd (hozzaállás) pontokat figyel meg egy MMK-s felvétele során? A tulajdonságok során milyen módszert alkalmaz annak megfigyelésére és mi alapján rangsorol, ad erősebb hatást egy jellemzőnek?

A Kft.1. egy külön programot dolgozott ki a fogyatékkal élők felvételével kapcsolatban. Azt vizsgálják, hogy a feladatokat milyen mértékben tudja elvégezni az MMK személy. Azonban erősen próbálnak ügyelni a személyiség és attitűd kérdésekre is mert kihat a munkára. A kérdés megválaszolására egy példát hoztak: volt MMK-s kollégájuk folyamatosan beszélt, túlzott kommunikáció jellemezte. A kollégák figyelmét gyakran elterelte, amelynek révén csökkent a munkavégzési hatékonyságuk. A meglévő figyelmeztetések és elbeszélgetések révén sem javult a helyzet, míg belátták ez részben az egészségügyi állapota, részben a személyisége révén van.

Elmondásuk alapján azon felül, hogy magát a tevékenységet elvégzik, fontos szerepe van a hozzáállásnak. Az MMK embereknek személyiségükből fakadóan (is) nagyon változó az egyéni motivációja, s ennek a külsőleg való megmutatkozása.

42

„Van aki már túlzottan is lelkes, de láttuk ennek ellentétét, hogy percenként kontrolálni kell, mondani a feladatokat. Nagy a kontraszt az egyének motivációja között. A kiválasztásnál ez probléma lehet, hogy nem sikerül felmérni hol vannak a határok. Maga a betegség járthat visszamaradásokkal, amik miatt nem érik el azt a szintet, ami a munkavégzéshez szükséges. A munkafolyamat során észleljük, hogy személyiségbeli akadály vagy betegségéből adódó akadály van jelen.”

(Kft.1. vezetője)

A cég elmondása alapján ennek megítélése szubjektív és szituáció függő lehet. Az MMK-sok sok esetben végletekben gondolkoznak, így fontosnak vélik, hogy nyílt kommunikációt alkalmazzanak és fejlesszék az a racionális gondolkodásukat.

Tulajdonságok oldaláról nézve szintén a munkakörre fókuszálnak (pl.: kezűgyesség, felismerési képesség, higiénia). Emellé társul a személyiség maga, azonban vállalkozás révén keretek között kell tartaniuk, mi számít. Nehéznek érzékelték az MMK foglalkoztatás során a kommunikációs és szocializációs folyamatokat.

„Sokszor ők kimondják, amit gondolnak, s ezt az átlagember nehezen tűri, nem megfelelően kezeli. Bunkónak tűnhetnek, de ők nem akarnak azok lenni”.

(Kft.1. vezetője)

Arra kérdésre, hogy az információ megléte mennyire fontos, vagy ennek hiánya mennyire okozhat sztereotip gondolkodást az alábbi választ adta a vezető:

„Iszonyatosan nincs az embereknek információja. Például azt észlelik, hogy kerekesszékes, de az már nincs meg, hogy miért, mert így született, vagy életútja során így alakult. És erre jön, hogy hogyan kezeljük. Az emberek a fogyatékosági ágakat nem ismerik, csak felületesen látják a dolgokat”.

(Kft.1. vezetője)

Itt kapcsolódott be a beszélgetésbe a vezető párja, aki szerint természetes, hogy ezt nem tudják, de ha rögtön érintett lesz, elmélyül.

43

„A felületes információk révén félnek az ismeretlentől az átlagemberek, s a félelem maga után vonja a negatív gondolkodást, de miután tapasztalnak, teljesen másképp látják őket.”

(Kft.1. vezetőjének párja)

A Kft.2. elmondása alapján kizárólag a munkafolyamatokra fektetnek hangsúlyt. Abszolút háttérbe kerül, hogyan gondolkodik, milyen személyiséggel bír a fogyatékkal élő.

„Ha a feladatot ellátja anélkül, hogy mások kárára menne, akkor nincs gond. Voltak esetek, ahol radikális viselkedés volt jelen, de ezt nem feltétlen a betegségnek kalkuláltuk be”.

(Kft.2. HR vezetője)

A cég a nyílt és határozott kommunikációban hisz, semmilyen módon nem kezelik és nem észlelik másképp a fogyatékkal élőket mint az átlagembereket. Magyarán az egyenlőség teljes meglétét tanúsítják. A tulajdonságok oldaláról egyeznek a Kft.1. szempontjaival; a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat vizsgálják, nem számít egyéb, akár negatív képesség.

A Kft.3. szakembere szerint fontos tényező, hogyan nyilatkozik az MMK-s a saját állapotáról, mennyire van betegségtudata és hogyan befolyásolja ez a gondolkodását, viselkedését. Kétféle szélsőséges verzióval szoktak szembesülni: vagy szorong miatta, ezáltal a vállalat tagjai is rosszul érezhetik őt, vagy miután figyelmet kap, kifakad önmagáról.

„Általában kétféle verzióval szoktunk találkozni. Az egyik, hogy olyan erős betegségtudata van, hogy a mi keretünk kevés ahhoz, hogy ezt megváltoztassa. Ugye ennek révén nem fog tudni megfelelően integrálódni a csapatba és maga a munkatársak is kivetné őt mert nem tudják kezelni. A másik ennek ellentéte, amikor olyan szinten kifakad és mindennap saját magáról áradozik. Ennek megint ugyanaz az eredménye. Ezeket a szélsőségeket kezelni próbáljuk, mert a meglévő kollégák és az átlagemberek nem tudják megfelelően lereagálni”.

(Kft.3. szakembere)

Tulajdonságok szempontjából a munkaköri alkalmasságát figyeli a cég, van-e a rá bízott feladatokra képessége. Azonban, párhuzamosan fontos hangsúlyt fektetnek a személyiségre, ugyanis operatív szinten csapatokban zajlik a munka, s fontos, hogy a csapat szellemiségébe be tudják az MMK-s integrálni. A cég nem MMK tagjai

„megfelelően nyitottak és jó értelemben semleges viszonyulnak a fogyatékkal élőkhez, de emberek vagyunk, s minden közösségben az emberi tényező benne van, nem tudsz rákényszeríteni senkire egy fogyatékkal élő, hogy viselje el. A kiválasztás és MMK-sokkal való beszélgetés során is előjönnek a szakemberekből a sztereotípiák, de állítom, hogy senki nem tudja ezt kizárni teljesen. Nagyon sok tévhit van az emberekben, nincsenek információk, nem kapnak oktatást. Mindenkinek van egy tapasztalata, ami zömében rossz és ez torzítja az MMK-ról alkotott képet”.

(Kft.3. szakembere)

A Kft.4. elmondása alapján minden esetben mély beszélgetést folytatnak az MMK-sal. Adott munkakörre való alkalmasságot figyelik meg először, rendelkezik-e megfelelő kompetenciával miután az orvosi engedélye meg van rá.

„A beszélgetések során próbáljuk felmérni – köztük számos teszttel – hogy milyen személyiséggel rendelkezik, hogyan gondolkodik. Ha saját csapatunkba keresünk, úgy tud-e az ő világlépe illeszkedni a miénkbe, ha partnerhez küldjük, úgy van-e közös ráció a jelölt és a cég között”.

(Kft.4. HR vezetője)

A szakember gondolata alapján figyelik a viselkedési formáit, mert fontosnak tartják, hogy a nem képzett átlagkollégák megfelelően tudják-e kezelni az MMK-s reakcióit.

„Részben szubjektív megítélés, de ha látjuk, hogy kialakul egy bizalmi légkör úgy látunk relevanciát, de ha többszöri próbálkozásra sem, úgy elköszönünk”

(Kft.4. HR vezetője)

Arra a kérdésre, hogy a saját kollégájuk érzékenyítését mennyire tartják fontosnak, azt a választ kaptam, hogy folyamatosan tréningelik őket, de nem kényszeríthetnek senkire semmit. Azaz a kölcsönös tisztelet megadásán túl nincs több interakció. Nem kezelik őket negatívként, ugyanakkor egy példával ellentézetten a vezető:

45

„Erre a kérdésre egy példát említenék: volt olyan incidens, hogy az MMK-s szóvá tette, hogy úgy érzi nem megfelelően kezelik, lenézik és bunkók vele. Ezt az esetet nyílt kommunikációval oldottuk meg. Éreztük, hogy félreértésre kerül sor”

(Kft.4. HR vezetője)

Jól látható módon tehát, téves észlelés volt jelent.

A Bt.1. válasza alapján 50-50%-ban munkakörspecifikusan és humán tényezők figyelembe vételével folytatják az MMK felvételt. A felvétel során erősen fókuszál a vezető a szakmai relevanciára, szinten teljesen kizárja, hogy fogyatékkal élővel beszélget. Tulajdonságok szempontjából az emberileg nyitott, felelős hozzáállású és empatikus pontokat veszi figyelembe. Lényeges pontként emelte ki, hogy megfelelő önbizalommal rendelkezzen és lépjen túl azon, hogy ő megváltozott munkaképességű. Indoknak hozta fel, hogy ő maga is fogyatékkal élő – ahogy ezt korábban már rögzítettem – s szükségtelennek és demotiválónak tartja, ha saját magához negatív áll hozzá.

Miután fogyatékkal élő személlyel beszélgettem mint munkáltató, mint munkavállaló s mint magánszemély egyben, felmerül a kérdésem, hogy MMK-sok között egymáshoz viszonyulás és észlelés hogyan valósul meg. Elmondása alapján a bizalom erősen kétséges náluk is, továbbá ahogy az átlagembereknél nincs megfelelő információ a másik problémájáról és annak kezeléséről. Magyarán az MMK csoporton belül ugyanazt a problémát véltem felfedezni , azaz az információhiány és félelem, mint az átlagember – MMK viszonyban.

Az ALAPI alapítvány válasza szerint elsősorban a kiválasztásnál a munkaköri alkalmasság, de hangsúlyt fektetnek a közös megegyezésre. A munkakör mellett figyelünk az MMK-ra mint személyre, de kevésbé fontos.

„Ők látják magukat, megfelelő önironiával élnek és mind az átlagkollégák, mind a saját helyzetű kollégáikhoz egyformán állnak hozzá. Ha jól emlékszem még a Petra mondta azt egy hibája révén, hogy gyagya vagyok, vagy valami hasonló”.

(ALAPI ügyvezetője)

Ami lényeges a motiváció megléte. Az igyekvő hozzáállást, teljesítési vágyat, felelősségvállalást emelte ki az ügyvezető a beszélgetés alatt. Az alapítvány elmondása alapján nem tesznek különbséget sem viselkedésben, sem elvárásokban az MMK-sok és nem MMK-sok között. A türelmet ~~és~~ stílust kiemelték, hogy különbözik, alkalmazkodnak egyén problémájához, azaz a humán tényezőket figyelembe veszik.

„Nincs különbség, nem észleljük másképp őket, nem viszonyulunk másképp hozzájuk. Ha megvan a motiváció és hozzáállás, akkor minden rendben, egyedül a rafkósakat nem szeretem, ők gyorsan ki is kerülnek”.

(ALAPI ügyvezetője)

Az információ hiány és félelem kapcsolatára adott válaszban tükröződött, hogy valóban erős jelenség, viszont „még ha van is információ kevés.

„Meggyőződése, hogy tapasztalni kell, érintkezni kell. Hiába az információ, ha élesben nem tudom kezelni a helyzetet, vagy másképp élem meg és érzékelem az MMK-s mint kéne. Sete-suták vagyunk még. Nem egy nagy sztori, ha valaki például kerekesszékes. Az ideális az lenne, ha ez nem lenne téma és nem születnének ezért például szakdolgozatok”.

(ALAPI ügyvezetője)

Egy MMK-s munkavállaló alkalmazása során milyen módon értékeli az ő elvégzett munkáját? Az esetleg hibák esetén milyen módon figyelmezteti az egyént? Ilyen esetben miként befolyásolja az Ön hozzáállását az egyén betegsége?

Ebben a kérdéskörben szintén tartalmilag egységes válaszok tükröződtek. A Kft.1. elmondás alapján a határozott kommunikációban hisznek, az átlagemberhez képest nagyobb türelemmel és empátival állnak az MMK-hoz.

„Volt egy esemény, amikor elég drága dobozokba kellett csomagolni hibamentesen. Az MMK-s srác teljesen hibásan csinálta s a dobozok használhatatlanok voltak. Hát lenyeltem, hogy majd felrobbantam, de higgadtsággal és nyíltan megbeszéltük”.

(Kft1. vezetője)

47

Kft.2., Kft.3 és Kft.4. véleménye alapján fontos az egyénre szabott, tiszta fogalmazás. Teljesen kooperatív módon és újra kiemelve a nyílt kommunikációval oldják meg az esetleges hibák le reagálását.

A Bt.1 is hasonló választ adott:

„Ugyanígy reagálok mint nem MMK-nál. Például volt egy fogyatékkal él srác, aki nem megfelelően mentette el a rá bízott dokumentumot, így fél éves anyagom veszett el. Nem kiabáltam vele, de határozottan beolvastam, s elmondtam a problémám. Semmi agresszió. Nem teszek semmiféle különbséget, nem érdekel, hogy megváltozott munkaképességű”

(Bt.1. vezetője)

Az alapítvány is hasonlóan karakteres reakciót adott:

„Háromszori hibázási lehetőség van. Pontosan ugyanazok az elvárásaim vannak, nem teszek különbséget. Ha harmadjára is elrontja és azt tapasztalom, ez nem a betegsége vagy kompetenciája miatt van, úgy kirúgom”.

(ALAPI ügyvezetője)

A fenti válaszokból érzékelhető, hogy nem észlelik másképp a munkáltatók a náluk dolgozó megváltozott munkaképességűeket. Nem alkotnak róluk eltérőbb attitűdöket az átlag munkavállalókhöz képest, így a feléjük irányuló elvárás is azonos. A probléma az átlagembertől induló elképzelésekkel van, köztük az információ és tapasztalat hiányával.

Szakirodalmi keretemben a személypercepció alapjait mutattam be. Egy folyamatot tükröztem, ahol a megismerés első fázisát (első képet) a kategorizációval hoztam összefüggésbe, melyben befolyásoló tényezők a sztereotípiák voltak. A kategorizáció és sztereotípiák, valamint az egyénről alkotott első kép kialakításával megszületik az emberben a az első benyomás.

A személypercepció során Kelly attribúció elméletét emeltem ki (KELLEY, 1967 IDÉZVE ELIOT R. SMITH, DIANE M. MACKIE: 2004), ahol három dimenziót hoztam összefüggésbe. A konzisztencia jelensége során a kérdés, hogy az egyén mennyire gyakran mutatja adott viselkedést változó környezetben. Az interjúim során erősen tapasztaltam, hogy a megváltozott munkaképességű személyek rendkívül érzékenyek a környezetváltozásra. Az ALAP1 vezetőjének elmondása alapján folyamatos munkakörelemzést és átcsoportosítást végeznek, azonban gyakran szembesülnek azzal, hogy vagy maga az MMK-s munkavállaló jelzi, hogy az „új helye” számára nem megfelelő, nem tud érvényesülni, vagy a nem fogyatékkal élő munkatársak jelzik, hogy sokkal negatívabb, hátráltatóbb személynek érzékelik az MMK-s kollégák. Ez a gondolat negatív és pozitív (azaz az új környezet hatására változik a fogyatékkal élőhöz való hozzáállás) kimenettel egyaránt az összes cégnél előjött. A konzisztencia jelensége így a megváltozott munkaképességűek észlelésekor nem érvényesül mert folyamatos viselkedésváltozást tanúsítanak a változó környezetben, s a vállalkozások munkatársai tudatában vannak annak, hogy az aktuális környezet miatt produkálhatja a fogyatékkal élő adott viselkedést. Ehhez kapcsolódóan elmondható, hogy kovariáció áll fenn, azaz az észlelő személyek több információja, tudása van az adott, aktuálisan észlelt személyekre vonatkozóan.

Az alternativitás elve azonban érvényesül, ugyanis a munkáltatók minél nagyobb mértékben hagyják érvényesülni a fogyatékkal élőket, annál jobban észlelnék egyes viselkedésbéli, cselekedetbéli jelenséget. A Kft.1-4 elmondása alapján minél kevésbé kontrollálják az MMK-sokat, úgy egyrészt tisztább képet kapnak a valódi személyiségéről valamint az ő kompetencia hatáiról, ugyanakkor ennek hátrányaként fogalmazták meg, hogy adott önálló „kivitel” (viselkedés, cselekedett, kommunikáció) hátrányos lehet a vállalat működésében.

Goffmann, általam kiemelt két észlelési dimenziójában más-más módon, de mindkét elem érvényesül. (személyes interakciók során szinte természetesen viszonyulnak az átlagemberek a fogyatékkal élőkhöz. Azonban a közbeszédben és az MMK-sokról szóló témák,

párbeszédük kapcsán tapasztaltam azt, hogy eszközként beszélnek róluk, ahogy azt Goffmann is kiemeli elméletében.

A sztereotípiák kapcsán Lippmann elve maximálisan érvényesül. (LIPPMANN (1921) IDÉZI HUNYADI GY., 2006). Az interjúim során az egyes cégek megemlégették, hogy átlagemberke fejében csak egyféle sablon van jelen, ami alapján gondolkodnak, ítélnék. A Kft.1. megfogalmazását találtam a legoptimálisabbnak, miszerint az emberek agyában az alábbi jelzős képet vannak: torz arc, hirtelen mozgások, kiszámíthatatlan viselkedés, nem tiszta beszédmód. Ezek a sztereotípiák általában élnek az emberekben, melyeket a cégek elmondása alapján érintettség tud csak megváltoztatni.

Hofstatter dimenziója alapján (CSEPELI, GY., 1997) szintén beigazolódott, hogy már a legkisebb nem szokványos, általánostól eltérő jelenség hatására mást gondolnak az emberek adott személyről. Ezt fokozva, ha az egyén nem rögtön szembesül a számára idegen jelenséggel, úgy hajlamos megváltoztatni a hozzáállását és viselkedését vele szemben. Ezt a legjobban a Bt.1. vezetője bizonyította az üzleti folyamatiban tapasztaltakkal.

Andorno tekintélyelve (HEWSTONE, M., STROEBE, W., CODOL, J. -P. ÉS STEPHENSON, G.M., 2003) részben érvényesül a fogyatékkal élők észlelésében. Kutatásom során egy interjúalanyomtól kaptam visszajelzést arra, hogy utólag jutott információhoz miért nem dolgoztak együtt fogyatékkal élővel. A beszélgetések során nem kaptam közvetlen visszajelzést Andorno elméletére, azonban saját tapasztalatom van arra, hogy egyes személyek azért kerülnek a „védett területeket” mert saját maguknál is felmerült, de képtelenek azt elfogadni, szembesülni vele, így inkább hárítanak.

A nyitott szervezetnél közvetlenül nem tapasztaltam a csoportsztereotípiák jelenségét, azonban az egyes vezetők által mesélt történetekben észlelhető volt, hogy az egy elemből való általános következtetés erősen jelen van a társadalom tagjaiban.

A benyomások kialakítása során kettős kapcsolatot találtam az elmélet és gyakorlat között. A nyitott szervezetnél nem érintett átlagembereknél jellemző. Azonban Asch centrális tulajdonságelmélete (ASCH, S. IDÉZI CSEPELI, GY., 1997) a nyitott szervezetknél is érvényesül. Ennek indoka, hogy vannak előre nem megismerhető tulajdonságot, sok esetben az együtt töltött idő alatt jelennek meg azok a pontok, amik előnyöse vagy épp hátrányosak a cég megítélése szerint. A Kft.3. gondolatát alátámasztva az, hogy valaki ítél és téved, az az ember vele született jelensége s elkerülhetetlen tényező.⁵⁰

A megváltozott munkaképességűek kapcsán a holdudvarhatás jelensége szintén kettős szempontból magyarázandó. A nyitott szervezetek kerülnek a gyors ítélkezést 1-1

elem összekapcsolásával, azonban mivel a fogyatékkal élőknek a betegségükből fakadóan vannak ismert reakciói (gondolkodás, tulajdonság, tett), így adott észlelt tulajdonságot összekapcsolják az egyén egészségügyi hátrányából adódó tulajdonsággal.

A korábban készült empirikus kutatások kapcsán az alábbi összefüggéseket találtam: CSILLAG, S., -HIDEGH, A., 2011 kutatása alapján azonosságként észleltem saját kutatásommal, hogy az információ hiány és félelem meghatározó tényező a MMK-sok észlelésében és foglalkoztatásában. A DÓSA, M., HOFFMANN., J., 2011 kutatás alapján szintén azonosságként tapasztaltam, hogy a más foglalkoztató vállalatok a vártnál pozitívabb eredményt értek el a fogyatékkal élők foglalkoztatásával, s a megismerés folyamatát is könnyebbnek érzékelték mint azt előre gondolták.

Az elméleti keretekkel való összefüggés révén bebizonyosodott, hogy a fogyatékkal élőkről alkotott gondolatok, általánosítások, negatív megközelítések mély társadalmi attitűdökbe gyökereznek. Azonban erősen érzékelhető, hogy egyre jobban „téma” a megváltozott munkaképesség, s társadalmak, köztük a magyar társadalom is próbál minél szélesebb látókörrel gondolkodni és érzékeltetni az egyént.

Dolgozatom utolsó fejezetében fejtem ki, hogy a bevezető részben megfogalmazott kutatási kérdéseimre milyen mértékben kaptam választ, valamint mennyire jellemzőek azok a felvetések, amelyeket az egyes szakirodalmi keretekben fogalmaztam meg a megváltozott munkaképességűek kapcsán.

A bevezetésben két alapállítást fogalmaztam meg, miszerint egyrészt azért alkalmaznak a szervezetek fogyatékkal élőket, hogy elkerüljék a rehabilitációs hozzájárulási adó fizetését, s csak másodszempontra a valódi egyenlőségre való törekvés. A kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a sorrend megcserélődik: a nyitott szervezeteknél a fogyatékkal élők mint valódi, egyenlő értékű munkavállalók vannak, s csak második kérdéskör az ebből fakadó adókedvezmény.

Irányadó kutatási kérdésem, hogy a megváltozott munkaképességű személyekre irányultan az érintett szervezetek körében milyen társadalmi konstrukciók alakulnak ki, milyen mértékben észlelhető tipizálás, kategorizálás. A szerzett tapasztalatom alapján a nyitott szervezetknél csupán a fogyatékkal élő saját betegségéből fakadóan kap „kategorizálást”, melyet orvosi igazolással támasztanak alá. Mint ember nem tesznek semmiféle különbséget köztük, teljesen egyenrangúként kezelik a nem MMK-s kollégáikkal. Mint munkavállalók a nem hátrányos helyzetű kollégákkal azonos elvárásokkal illetik őket, azonban más a kompetencia területén érzékelttem sztereotípiákat, mint például nem biztos a vezető abban, hogy valóban képes-e a feladatra az MMK-s.

A kiválasztás során ezen szervezetek vezetőit, szakembereit nem befolyásolják a társadalom alkotta víziók. Arra a kérdésemre, hogy a társadalmi sztereotípiák milyen mértékben hatnak a kiválasztásra, erős nemleges választ kaptam. A fentiekkel azonos módon mint emberek, azonosan tekintenek rájuk. Ami különbözik az a hozzáállás, ezt pedig az egyéni problémájukból adódik. Másképp szükséges kezelni egy autista személyt és másképp egy látássérült munkavállalót. Ebből adódóan az a gondolatom, hogy a megváltozott munkaképességűek problémái milyen mértékben befolyásolják a kiválasztást, a kapott válasz munkakör. Minden egyes szervezetnél munkakörspecifikusan folyik a kiválasztás. Olyan megváltozott munkaképességű személyt keresnek, aki a kiadott feladatokat maradéktalanul képes ellátni. A kiválasztás során így abszolút a kompetenciák és képességek kerülnek előtérbe. Ehhez kapcsolódik szorosan az egyén problémája. A legkirívóbb példa a látássérültek esetében volt. Több esetben hivatkoztak arra, hogy az ő foglalkoztatásuk a lehetséges kompetenciájuk ellenére nem tud megvalósulni mert nincs meg a szükséges akadálymentesítés. A nyitott

szervezetek elmondása alapján az MMK-sokat nem foglalkoztató cégek erősen hivatkoznak erre a problémára, ugyanakkor hozzátették, a sztereotípiák is nyomatékosan jelen van. Az előző bekezdésben említetek alapján a szervezetek vezetőinek zöme tart attól, hogy a fogyatékkal élő a rá bízott feladatot nem fogja megfelelően elvégezni. Így ezen két indok révén nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűt, továbbá az ő észlelésüket sem módosítják.

A munkakörspecifikus kiválasztás révén valóban érzékelhető, hogy a fogyatékkal élő személy személyisége, önálló gondolatai, azaz ki ő valójában háttérbe kerül. Az nem állítható, hogy nem érdekli a vezetőket, szervezetek, de mint kiválasztási és munkavégzési szempont nem jelentős. Speciális, radikális eseteknél fordul elő, hogy nagyobb hangsúlyt fektetnek a fogyatékkal élő személyiségére.

KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatásomból az alábbi következtetéseket vonom le a megváltozott munkaképességűek észlelése kapcsán a nyitott szervezetek vezetőinek elmondása alapján:

A fogyatékkal élő személyeket, mint munkavállalókat teljesen azonos attitűddel szemlélik a (nyitott szervezetek) vezetői mint az átlagos munkavállalókat. A munkakörspecifikus kiválasztás révén nincs különbség sem elvárásban, sem szabályokban sem pedig személyészlelésben az MMK-sok és normál munkavállalók között.

Azaz elv, hogy bábuként tekintenek a nyitott munkáltatók és maga a társadalom tagjai a fogyatékkal élőkre leginkább a közbeszédben valósul meg, de valódi cselekedetben kevésbé tapasztaltam. Elmondásuk alapján a zárt szervezetek hajlamosak a cselekedetben is tárgyként tekinteni rájuk, köztük a normál munkavállalókra is.

A megváltozott munkaképességűek mint személyek észlelésében már akadnak különbségek. A nyitott szervezetek vezetőinek hozzáállása az egyén betegségének függvényében változik, azonban részükről teljes egyenlőség jellemző. Az elmondásuk alapján észlelési különbségek és a sztereotípiák a nem nyitott szervezeteknél bukkannak fel, melynek indoka az érintettség és információhiány.

A fogyatékkal élők megismerésének és feljük történő hozzáállásnak a kulcstényezője az információ. A társadalom nem rendelkezik elegendő ismeretekkel a fogyatékkal élők világáról. Ennek oka az oktatás hiánya, a személyes tapasztalás hiánya és egyes gyökeres társadalmi attitűdök. Nincs megfelelő és elegendő személyes tapasztalatszerzés, ami által az emberek, így a munkáltatók is visszakoznak egy fogyatékkal élővel való találkozástól. Ez a visszakozás félelemnek tudható be, amit a természetből fakadóan kerül az ember. Erős problémát jelent a téves észlelésben és a félelem meglétében, hogy azaz ismeret mennyiség, ami a társadalom tagjainak van kevés és felületes. Az első, adott pillanatban, egyszeri alkalommal látottak és hallottak alapján alakítják ki már előre az emberek a benyomásukat, sok esetben úgy, hogy nem is találkoztak még adott fogyatékkal élővel (Asch centrális tulajdonság elmélete).

Az érintettség-és információ hiány révén a magyar munkáltatók kerülnek a fogyatékkal élők foglalkoztatását. A nyitott szervezetek a teljes egyenlőség megteremtésével s annak a bebizonyításával, hogy az MMK-s is el tudja végezni ugyanazt a munkát sem tudják jelenleg a társadalom tévhiteit legyőzni. Ez a tévhit áll fent a zárt szervezeteknél is, az információhiányból adódó sztereotípiák és valótlan előítéletek jellemzik a vállalatok zömét. Így a nyitott szervezetek feladata lehetne a zárt szervezetek attitűdjének megváltoztatása. Minél több cég képes elengedni az irracionális kategorizációkat, úgy lesz lehetőség a társadalmi szintű egyenlőség megteremtésére.

Az a fajta „megbélyegzés”, hogy egészségügyi állapotuk alapján beskatulyázzák a fogyatékkal élőket ez részben igaz. A szervezetek, köztük a nyitott szervezeteknél is erősen számít az egészségügyi alkalmasság. Ha nem alkalmas, úgy a foglalkoztatását nem vállalják. A zárt szervezeteknél szinten más megközelítés elő sem jön. Észlelik adott megváltozott munkaképességű személyt ,s ha már a legkisebb torzulás, számukra nem „szokványos” megjelenés látható, a reakciójuk, hogy beteg, nem ide való.

Ezen következtetések kapcsán fontos megjegyezni, hogy kutatásomban 6 szervezet vett részt, amely a nyitott szervezeteknek csak egy része. Az általam levont következtetések nem bírnak kizáró jelleggel, ezek a saját kutatásomból és önálló

nézőpontomból kijelentett állítások, melyek egyaránt megdönthetők korábbi vagy leendő kutatásokkal!

A következtetések kapcsán azt a jogorvoslatot fogalmaznám meg, hogy szükséges lenne az oktatás átszervezése. Kulcstényező, hogy mind a diák, mind a felnőtt személyek egyaránt mély és sokoldalú ismeretet kapjon a védett területekről, a fogyatékkal élő emberek világáról. Fontos tényezőként említeném meg, hogy az egyén gondolkodását jelentősek racionalizálják, s rádöbbenésük őt, hogy az általa vallott ismeret egy tévhit.

Szükségeseknek érzem több intézmény és kulturális-szocializációs program kialakítását, amivel az átlagemberek személyesen megtapasztalják a védett területeket, egy fogyatékkal élő mindennapjait. A személyes érintettség megteremtésével és a sokoldalú gondolkodás megtanításával lehetőség van egy nyitottabb, elfogadóbb társadalom kialakítására.

Szakedolgozatom témája a védett területek közül a megváltozott munkaképességű személyekre koncentrált. Témámban a foglalkoztatási százalékok helyett társadalmi megközelítést emeltem ki. A viselkedés, gondolkodás és értékelés elemeit vizsgáltam a megváltozott munkaképességűek kapcsán. A kulcskérdés, hogy milyen társadalmi kategorizációk jelennek meg a fogyatékkal élők kapcsán és ez miként hat az ő foglalkoztatásukra.

Szakirodalmi keretemet a személypercepció oldaláról közelítettem meg. Egy folyamatot mutattam be, mely alapján a megismerés első fázisában az ember szinten tudattalanul egy kategóriába sorolja a látott személyt. A különböző érzéletek, és észlelt jelenségekből az ember értékítéletet hoz, ami alapján dönt. (ROZGONYI, T., 2001). Ezt követően az észlelt viselkedés, cselekedett hatására előjönnek az észlelőből az általánosítások. Sztereotípiák-képződés köré Alfred Hofstatter egy 4 dimenziós képet festett le. Ebből az első kettő dimenziót emelném ki: az első a kis jelentőségű differenciák kiemelése, második a már tényleges különbségek felnagyítása. (CSEPELI, GY., 1997). Végül ezek alapján valamint 1-1 látott tulajdonság alapján kialakítja a benyomását az egyén. Ezt a folyamatot véltem látni a megváltozott munkaképességűek kapcsán is.

Szakirodalmi keretemet alátámasztottam kapcsolódó korábbi empirikus kutatásokkal, melyek alapján különböző eredményeket láttam, több esetben az információ hiány és félelem volt jellemző.

Az önálló kutatásom során arra kerestem a választ, hogy a nyitott szervezetek hogyan gondolkodnak a megváltozott munkaképességű személyekről, s ez miként hat a munkavállalási folyamataikra. Hat nyitott szervezetet kerestem fel, melyből 5 közép-és kisvállalkozási szektorba tartozott, s egy vállalkozás alapítványként működött. A megkérdezett vezetők elmondásai alapján egyenrangú emberként észlelik a fogyatékkal élőket, nem jellemzőek a sztereotíp befolyások. Mint munkavállalókat is egyenlőként kezelik, az elvégzendő feladatra való képességre fektetnek hangsúlyt. Ez az észlelési egyenlőség azonban a társadalomban és a zárt szervezetek részéről nem valósul meg. Az emberek, így szervezetek nagy része nem bír racionális gondolkodással. Egy már meglévő vagy elképzelt kép alapján szűk gondolkodásmódot tanúsítanak, s hagyják magukat befolyásolni a hallott vagy megtanult sztereotípiákkal.

Nyitott szervezetek révén észlelési különbség egyedül az egyének saját hátrányaik révén vannak, más-más hozzáállást szükséges tanúsítani feléjük. A nyitott szervezetek elmondása alapján észlelési hibák, sztereotíp megközelítések az

átlagembereknél jellemző, akik soha nem kerültek még kapcsolatba fogyatékkal élővel. Ugyanez igaz a zárt szervezetekre, akik semmilyen közvetlen kapcsolatba nem kerültek megváltozott munkaképességűekkel. A nyitott szervezetek elmondása alapján ehhez hozzájön, hogy a zárt cégek nem tudnak túllépni a gazdasági profit megszerzésén, egyoldalú stratégiát folytatnak, amely háttérbe szorítja az ember valódi értékét.

Elemzéseim alapján a következtetésem, hogy nincs megfelelően biztosítva az átlagemberek számára a személyes tapasztalás, valamint a meglévő információk felületesek, amelyek alapján ítéletet hoznak. A legnagyobb változás két területen érzem szükségesnek: egyrészt a több kulturális és szociális programok megteremtésében, ahol a nem érintett emberek a védett területek mindegyikével szembesülni tudnak, tapasztalatot tudnak szerezni. A másik maga a gondolkodásmód megváltoztatása. A szűk, egyoldalú látásmódból téves, primitív véleményeket alkotnak az emberek így szükséges a racionális, sokoldalú gondolkodásmód megteremtése, amivel már fiatal korban – így iskolai keretek között is – indokolt foglalkozni.

Véleményem szerint a társadalom felépítésében erősen szerepet játszik, hogy minden egyén különböző. A társadalom fejlődésének nélkülözhetetlen tényezője, hogy különböző látásmódok gyakoroljanak hatást az élet körforgásához. Amit meg kell tanulni, hogy nem csak az létezik, amit egyszer láttam vagy gondolok, hanem annak millió formája még. Ezt a sokszínűséget nem kell elvekkal magyarázni. Nem az egyén döntötte el, hogy milyennek születik vagy mivel születik, hanem a természet adta neki. Meggyőződésem szerint, ha az ember megérti, felfogja, hogy sokféle verziót tud produkálni a természet, úgy rájön, hogy a sztereotípiák, kategorizációk mind az emberi elme által létrejött tévedések.

Könyvek, folyóiratok:

ADORNO, T. W. – FRENKEL-BRUNSWIK, E. – LEVINSON, D. J. – SANFORD, R. N.: *The authoritarian personality*. (1950) . idézi Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J. -P. & Stephenson, G.M. (szerk.), Szociálpszichológia. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest (2003)

ANTAL L.: *Tartalomelemzés alapjai*, Budapest, Magvető (1976)

ASCH, S.: *Forming impression of personality* (1946) idézi Eliot R. Smith, Diane M. Mackie: Szociálpszichológia (2004)

ASCH, S.: *Forming impression of personality* (1946) idézi Csepeli, Gy., Szociálpszichológia, p. 318, Osiris (1997)

BÁNFALVY Cs.: *A fogyatékos emberek és a munka világa*. Szakképzési szemle, 21..évf, (2005/2)

CARLSTON, DONAL E.; SKOWRONSKI, JOHN J.: *Trait memory and behavior memory: The effects of alternative pathways on impression judgment response times*, idézi Eliot R. Smith, Diane M. Mackie: Szociálpszichológia (2004)

CASH, T. F. & H. L. KILCULLEN.: *The Eye of the Beholder: Susceptibility to Sexism and Beautyism in Evaluation of Managerial Applicants*. Journal of Applied Social Psychology (1985) idézi Csepeli Gy., Szociálpszichológia, Osiris, (1997)

CSÁNYI ZS., MIHALA T.: *Megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációjának motivációja és gyakorlata nagyvállalatoknál*. Munkaügyi szemle (2013)

CSEPELI GY: *Szociálpszichológia*. Osiris (1997, 2001, 2006). Idézet: p. 265-266 (1997), p.315 (2006)

CSILLAG, S., HIDEGH., A.: *Hogyan bonthatók le a látható és láthatatlan falak? Kooperatív kutatás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról.* *Vezetéstudomány* XLII. évf. 12. Szám (2011)

CSILLAG S., SZILAS R.: *A valódi integráció nyomában, Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon,* Munkaügyi szemle (Hr és szervezetfejlesztés) (2009)

CSONTÓ E.: *Sztereotípiák Magyarországon a rendszerváltástól napjainkig,* Bsc szakdolgozat (2007)

DAJNOKI K.: *Helyet mindenkinek! A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi régióban.* Közép-Európai Monográfiák (2014)

DION ET.AL., 1972 , p.137. idézi csepeli, Gy., *Szociálpszichológia* (1997)

DÓSA M., HOFFMAN J.: *Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál – motivációk és hozzáállás* Corvinus, TDK (2012).

ELIOT R. SMITH. DIANE M. MACKIE: *Szociálpszichológia*, p. 261 (2004)

ELIOT R. SMITH. DIANE M. MACKIE: *Szociálpszichológia*, 5.3.ÁBRA, (2004)

FUNDER, DAVID C.; COLVIN, C. RANDALL: *Friends and strangers: Acquaintanceship, agreement, and the accuracy of personality judgment,* *Journal of Personality and Social Psychology* (1988)

GOFFMANN, E: (1981) *Forms of talk* idézi Csepeli György: *Szociálpszichológia.* Osiris, (1997)

HEIDER, F. – SIMMEL, M. (1981 [1944]). *A viselkedés észlelésének kísérleti vizsgálata.* In. Csepeli Gy. (szerk), *A kísérleti társadalomlélektan főárama,* Budapest: Gondolat (1981)

HEWSTONE, M., STROEBE, W., CODOL, J. -P. & STEPHENSON, G.M.; *Szociálpszichológia*, (2003).

HOFSTATTER, A.: *Das denken is stereotypen* (1960) idézi Csepeli Gy., *Szociálpszichológia*, Osiris (1997)

HUNYADI GY.: *Sztereotípiák a változó közgondolkodásban*, Akadémia (1996)

KATZ, D., BRALY, K. *Racial stereotypes of one hundred college students*. *Journal of Abnormal and Social Psychology* (1933) idézi Hunyadi, Gy., *Szociálpszichológia történeti olvasatai*, ELTE Eötvös 2006)

KELLEY, H.: *Attribution theory in social psychology*. In. D. Levine (ed.) *Nebraska Symposium on Motivation*, p. 192-238 (1967) idézi Eliot R. Smith, Diane M. Mackie: *Szociálpszichológia* (2004)

KLIPPENDORF, K. : *A tartalomelemzés módszertanának alapjai*. Budapest, Balassi (1996)

KOMÁROMI R.: *A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerőpiaci integrációjáról*, *Esély*, 5. szám, p. 28-29 (2003)

KULLMANN L.: *A fogyatékoság mindig ember és környezete kölcsönhatásában mutatkozik meg Beszélgetés Dr. Kullmann Lajos professzorral, az Országos Orvosi Rehabilitációs Intézet főigazgatójával*. *Munkaügyi szemle* (2006/1)

LENGYEL ZS.: *Szociálpszichológia szöveggyűjtemény*, Osiris (1997)

LIPPMANN, W.: *Public Opinion* (1921) idézi Hunyadi Gy., *Szociálpszichológia történeti olvasatai*, ELTe Eötvös (2006)

MÉSZÁROS, GY., BOGDÁN, P., CSEREKLYE, E.: *Társadalmi sokféleség, interkulturalitás*. In. Csepeli Gy. (szerk), *A kísérleti társadalomlélektan főárama*, Budapest: Gondolat, (1981)

ROKEACH, M.: *The open and closed mind: investigations into the nature of belief systems and personality systems* idézi Varga A., *Esélyegyenlőség Magyarországon*, Pécsi Tudományegyetem, BTK NTI (2013)

TAJFEL, H.: *Cognitive aspects of prejudice*. *Journal of Social Issues*, p. 79-97. (1969).

VARGA A.: *Esélyegyenlőség Magyarországon*, Pécsi Tudományegyetem, BTK NTI (2013)

Internetes források

LEHOTVA J.: *Marketingkutató az agrárgazdaságban*, Mezőgazda (2001)

<http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tkt/marketingkutatas/ch02s06.html>

Letöltve: 2016.04.15.

MOLNÁR D.: *Empirikus kutatási módszerek a szervezetfejlesztésben*. Humán Innovációs Szemle, 1-2. szám, Pécsi Tudomány Egyetem (2010)

http://humanexchange.hu/site/uploads/file/61-72_md.pdf

Letöltve: 2016.04.15.

ROZGONYI T.: *Személypercepció és attitűd: a társas világ kognitív és érzelmi vonatkozásai* (2001). www.nyf.hu/others/docs/pszicho/az_attitud.doc Letöltve: 2016.04.16.

Eurobarométer 2015

<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/68108>. Letöltve: 2016.01.14.

Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Befektetés Ösztönzési Főosztály, Budapest, 2014

<http://www.hrportal.hu/hr/kinek-kell-a-rehabilitacios-hozzajarulast-megfizetnie-20140627.html>

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 23–24. §

Megttekintve: 2016.04.01.

Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretném megköszönni mindazon személy támogatását, akinek gondolataival és segítségével a szakdolgozatom hozzáadott értékében tevékenykedett.

Kutatómunkám teljes felépítésében és elkészítésében kiemelten szeretném megköszönni konzulensem, Dr. Király Gábor szociológus munkáját, akinek sokoldalú tudása, naprakészsége, közvetlensége és mérhetetlen empátiája nélkül a dolgozat nem készülhetett volna el!

Mély köszönetnyilvánításomat szeretném kifejezni mindazon korlátolt felelősségű társaságok (Kft.1-2-3-4), betéti társaság (Bt.1.) valamint alapítvány (ALAP1) felé, akik készséggel álltak segítségemre, s osztották meg tapasztalataikat, melynek révén kutatásom felépülhetett!

Külön köszönöm odaadó támogatását Bosnyák Péter üzletágvezetőnek, akinek támogatásával egy tartalmas szakdolgozat születhetett!

Végül, de nem utolsó sorban szeretném megköszönni édesanyám támogató hozzáállását és tanácsait, hogy szakdolgozatom elkészülhessen!

Köszönöm!
Szilágyi Szabolcs

Budapest, 2016