

FORGÁCS Attila – JEKLI Tünde

VAKOK ÉS GYENGÉNLTÁTÓK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A SZEMÉLYISÉGLÉLEKTANI TÉNYEZŐKRE

Világméretű és megoldatlan munkaügyi problémát jelent a 285 millió látássérült foglalkoztatása. A kutatások a vak munkaerő alkalmazásának előnyeit hangsúlyozzák, szemérmesen kerülnek az alulfoglalkoztatás okainak (a munkaadók racionális és irracionális félelmeinek) feltárását. A szerzők kutatásukban a vakok munkaerő-piaci esélyeit, erőnyeit és deficitjeit a velük kapcsolatos kollektív tapasztalatok fényében tárták fel 40 személyt felölölő, Osgood-féle szemantikus differenciál alkalmazásával. A megkérdezettek a vakoknak diszkréten csak a zárkózottságot és a gátlásosságot róják fel negatív tulajdonságként. A siketekhez képest leginkább konatív deficiteket észlelnek: félnkség, lassúság és a talpraesettség hiánya. Az egészségesekhez viszonyítva affektív és konatív deficiteket fogalmazznak meg. Affektív szinten alig akad olyan tulajdonság, amire pozicionálni lehetne egy látássérültet. Kivételt képez ez alól az együttérző képességük. Kognitív szinten a tapintatosság és megbízhatóság dimenzióiban emelkednek ki. Konatív szinten a fegyelmeztségben, a figyelmességben és a körültekintésben van munkaerő-piaci előnyük. A tréningek során azok a tulajdonságaik korrigálандók, melyekben az egészségesekhez képest deficit érzékelhető: zárkózottság, önállótlanág, gátlásosság, félnkség, lassúság, problémátság, humortalanság. Munkaerő-piaci előnyt szerezhetnek azok a látássérültek, akik az állásinterjú során enyhíteni tudják ezeket a sztereotípiákat és félelmeket.

Kulcsszavak: vakok és látássérültek, Osgood szemantikus differenciál, sztereotípiá, munkaerő-kiválasztás

285 millió látássérült, köztük 39 millió vak él a Földön. 73%-uk ötven év feletti, hozzávetőlegesen 20%-uk keresőkorú (Pascolini – Mariotti, 2010). 80 ezer látássérültet tartanak nyilván Magyarországon, ráadásul évente további négy-hatezer ember veszíti el látását hazánkban. A látássérülés leggyakoribb okai a makula degeneráció, a diabétesz, a rövidlátóság, a szürke-, illetve zöld hályog. Egy alapérzékelési forma kiesése óriási veszteséggel jár. A világot érzékelő és befogadó egyik csatorna bezárul, ami azzal fenyegeti az egyént, hogy – mind fizikális, mind szociális téren – elszigetelődik környezetétől (Bánfalvy, 2000). Egyik napról a másikra segítségre szorul minden olyan egyszerű tevékenységben is, amelyet korábban egyedül végzett. Elveszítheti munkáját, barátait, megváltozik a helyzete a családban. Beszűkülnek a pályaválasztás, a munka

és szabadidő-eltöltés, kikapcsolódás, művelődés, szórakozás lehetőségei, az élet minden területén változást hoz maga után (Gere, 2009; Sándor, 2013). A legtöbb társadalom mind a mai napig passzívan, sajnálattal, kicsit lemondóan tekint a vak és gyengén látó emberekre, aminek eredményeként sokszor kirekesztik vagy korlátozzák őket az élet egyes területein, legyen szó akár például a foglalkoztatásról (Falvai – Kovács, 2010). Ez a kirekesztés viszont az emberi tehetség elpazarolása. Sok fogyatékkal élő személynek vannak ugyanis olyan ismeretei, tapasztalatai, amelyeket fel tudna használni úgy, hogy meg is éljen belőle, egyszersmind hasznosnak érezze magát (Kálmán – Köncei, 2002; Eurochance, 2004). Általános tendencia, hogy a látássérült emberek ragaszkodnak a megszerzett munkához (Munemo – Tom, 2013). A fogyatékkal élők foglalkoz-

VEZETÉSTUDOMÁNY

tatásának egyik előnye is ebben rejlik, hiszen csökken egy adott munkaszervezetben a fluktuáció (Gere, 2009). Ráadásul a látáskárosodott emberek információtechnológiája jelentősen fejlődött az utóbbi években, és ez a lehetőségek szélesebb skáláját nyitotta meg számukra (Campbell – Kovács, 1998). Mivel azonban a látásra a legtöbb munkakörben szükség van, a látáskárosodott ember igen sokféle aggálllyal találkozhat. A leggyakoribb problémák az egészségvédelemmel, a biztonsággal, a másoktól való függéssel, a teljesítménnyel és a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatosak. Ezeknek a nehézségeknek a súlya főként azon múlik, hogy milyen mértékű a látáskárosodás, mennyire önálló a látássérült ember, és mennyi korábbi gyakorlata van (Végh, 2009). Jótékony hatással volna mind a munkál-

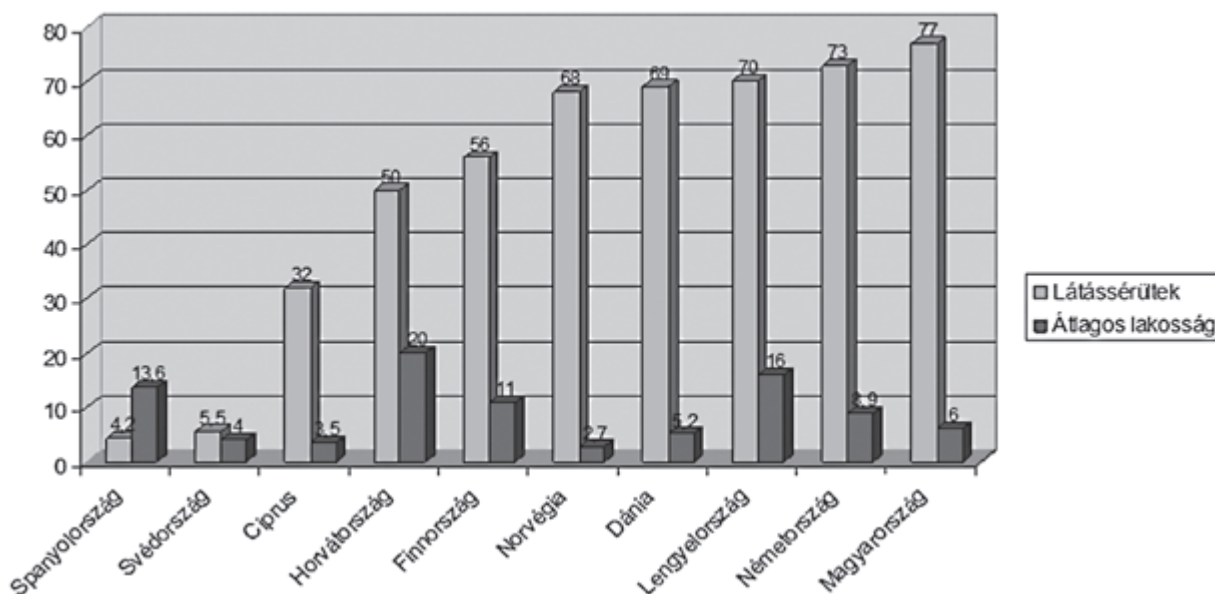
kiválóra értékeli a látássérült dolgozók munkáját (Munemo – Tom, 2013).

Valamennyi általunk ismert tanulmány – szemérmesen – a látássérültek kompetenciájáról és munkaerő-piaci versenyképességéről szól. Sajnos nem adnak magyarázatot a gyengén látók – szinte valamennyi országra kiterjedő – alulfoglalkoztatására. A propagandán túlmutató, hatékony cselekvési stratégiát azonban csak a félelmek, negatív sztereotípiák ismeretében lehet kidolgozni.

Az 1. ábrán látható, hogy Magyarországon a legalacsonyabb a látássérültek foglalkoztatása tíz megvizsgált európai ország közül. Spanyolország kivételével valamennyi megvizsgált országban a látássérültek kedvezőtlenebb munkaerő-piaci esélyekkel rendelkeznek, mint az átlagos populáció (Eurochance, 2004).

1. ábra

A munkanélküliség aránya (%) a látássérült és az átlagos lakosság körében országanként (Eurochance, 2004)



tatókra, mind a látássérültekre, ha álláshelyeket biztosítanak a vak és gyengénlátó személyek számára. A fogyatékkal élők általában erős munkamotivációval rendelkeznek, és mivel a fogyatéku miatt gyakran kellett akadályokat legyőzniük, más a hozzáállásuk a problémamegoldáshoz és az ötletek kidolgozásához, ami igen hasznos lehet a szervezetek számára is. Azok a látássérültek, akik munkába szeretnének állni, már megtanulták jól kezelni a fogyatékuikat, és minimális támogatásra van csak szükségük (Jekli, 2013). A látássérültek lojálisabbak, motiváltabbak, megbízhatóbbak és tanulékonyabbak a látó munkavállalókhöz képest. A közvéleménnyel ellentétben nem mutatható ki különbség a produktivitás tekintetében látó és nem látó munkaerő között. A munkaadók többsége jóra vagy

Kanadában – meglepően – még ennél is rosszabb a helyzet, 1986-ban a látássérültek 64,9%-a, míg 2011-ben már 80%-a nem kapott állást. Összevetve, az összes fogyatékkal élő 56%-a volt munkanélküli Kanadában. Az összes többi fogyatékkal élőknek (mentálisan sérültek, mozgássérültek vagy siketnek) nagyobb esélye van a foglalkoztatásra. A leghátrányosabb helyzetben a látássérültek vannak az összes fogyatékkal élő között. A látássérültek joggal panaszkodnak izolációra és szegregációra (Fawcett, 1996; Stark – Stark, 2011). A hátrányos megkülönböztetésnek munkaadói és alkalmazotti okai egyaránt vannak.

Munkaadói okok. A munkaadók leggyakrabban a tapasztalat hiánya miatt nem mernek fogyatékkal élőket alkalmazni. 50%-uk tapasztalat híján, 43%-uk a szük-

séges jártasságok hiánya miatt, 33%-uk a sztereotípiák miatt, míg 10-10%-uk a betanítás és a felügyelet külön költségei miatt nem foglalkoztat fogyatékkal élőket (Bruyère, 2000).

Alkalmazotti okok. A látássérültek munkaerő-piaci hátrányos helyzetének személyes és szociális okai egyaránt vannak (O'Day, 1999). Az alábbi szociológiai tényezők kedveztek a látássérültek foglalkoztatásának: iskolázottság, lakásbirtoklás, munkatapasztalat és önállóság, míg a további fogyatékek (társuló fogyatékos) jelenléte rontotta az esélyeket (Kirchner – Schmeidler – Todorov, 1999; McDonnall – Crudden, 2009; Clements – Douglas – Pavey, 2011). Az önértékelés nem bizonyult meghatározó tényezőnek (McDonnall – Crudden, 2009). A középiskolát követő képzések sem növelik a látássérültek elhelyezkedési esélyeit (Nagle, 2001). A közlemények döntően szociológiai tényezőket azonosítottak, a személyiségtényezőknél érezhető a kidolgozatlanság, ezért jelen tanulmányban erre a szempont-ra helyeztük a hangsúlyt.

A megváltozott munkaképességűek, így a vakok és gyengénlátók alkalmazását törvény szabályozza, valamint foglalkoztatói kedvezmény támogatja. A rehabilitációs kártyával rendelkező munkavállaló alkalmazása adókedvezményt biztosít a munkaadó számára. A kedvezmény mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett bruttó munkabér, legfeljebb azonban a minimálbér kétszeresének 27 százaléka. A kedvezményt egyszerre csak egy munkáltató veheti igénybe, és csak arra az időszakra, amikor a rehabilitációs kártyát letétben tartotta. 2012. január 1-jétől Magyarországon a munkaadók rehabilitációs hozzájárulás megfizetésére kötelezettek. A rehabilitációs hozzájárulás kötelezettség megállapításáról, megfizetéséről a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 7. pontja, ezen belül a 22–24. §-ok rendelkeznek. Ennek értelmében a munkaadó rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám öt százalékát. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964.500 Ft/fő/év.

Az adókedvezmények és a törvényi szabályozás ellenére a cégek kultúrájában többnyire sajnos hiányzik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására irányuló igény, és nem is tudják, hogyan kezeljék a szervezeten belül ezeket a munkavállalókat. A korrektség, haladó szemlélet és rugalmasság világos üzenetét közvetíti a szervezet, mely álláslehetőséget kínál fogyatékkal élő személyeknek (Dávid et al., 2008). A nemes gesztuson túl, a támogató törvények miatt is

egyre inkább érdemes fogyatékkal élő munkaerőt foglalkoztatni.

Fontosak a látássérült és vak emberek segítésére létrehozott, hálózatszerűen kiépült intézmények. Minden magyarországi régióban van a vakok számára egy-egy elemi rehabilitációs központ, ahol megtanítják a vak embert vakon élni és minél teljesebb, önálló életvitelt folytatni. Minden régióban kapcsolódik ezekhez az elemi rehabilitációs központokhoz egy-egy foglalkoztatási rehabilitációs központ is, ahol már nem pusztán az önállóságra való felkészítés, hanem a munkaerő-piacra eljutás a cél (Kollár, 2013).

Kevés tanulmány és kvantitatív kutatás foglalkozik azzal, mire számíthat a vezető és a munkahelyi kollektíva a fogyatékkal élő munkatárs alkalmazása esetén? A kérdés megválaszolásához a kollektív tapasztalatot szondázzuk.

A vizsgálat célja

A vizsgálat célja annak fölmérése:

- Milyen intenzitásúak és irányúak a vak munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök?
- Milyen mértékű a konszenzus a látássérültekre vonatkozó attitűdökben?
- Milyen előítéletek, sztereotípiák és tapasztalatok élnek a látássérültekre vonatkozóan?
- Milyen erősségei és hátrányai vannak a vakoknak a munkaerő-piacon?
- A vakok és gyengén látók mely tulajdonságait tartja aggályosnak a köztudat?
- Milyen tulajdonságokat érdemes hangsúlyozni és fejleszteni a látássérült munkavállalók körében?

Megbízható mérések hiányában és a szakirodalom foghíjassága miatt, ez ideig a szakemberek – az egyéni tapasztalaton alapuló – intuíción támaszkodva hoztak a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos vezetői döntéseket. Az eredmények fényében a HR-szakember, a karrier- és pályaválasztási tanácsadó, valamint a munkaerő-alkalmazók döntési tudatossága növelhető.

A módszer

Osgood-féle szemantikus differenciálskálát alkalmaztunk, ami egy többdimenziós attitűdmérési eljárás, melynek alapját a szavak jelentésének mérése, a szemantika adja (Osgood – Succi – Tannenbaum, 1957; Forgács, 2011). Az Osgood-skála megalkotásához szabad asszociációs módszer alkalmazásával összegyűjtöttük a mérni kívánt attitűdtárgy – jelen esetben a vak és gyengénlátó munkavállalók – legmeghatározóbb tulajdonságait.

VEZETÉSTUDOMÁNY

A szemantikus differenciálskála dimenziói

Affektív dimenziók	Kognitív dimenziók	Konatív dimenziók
együttérző – érzéketlen gátlásos – felszabadult problémátlan – problémás bátor – félnék nyílt – zárkózott közel áll hozzám – távol áll tőlem vonzó – taszító	rugalmas – rugalmatlan érdeklődő – érdektelen humortalan – humoros tapintatos – tapintatlan tájékozott – tájékozatlan megbízható – megbízhatatlan	önálló – önállótlan gyors – lassú fegyelmezett – fegyelmezetlen pontos – pontatlan figyelmes – figyelmetlen talpraesett – tehetetlen körültekintő – figyelmetlen

A vakokra és gyengén látókra vonatkozó tulajdonságok összegyűjtése és kategorizálása

Megkértünk egy tizenöt fős csoport minden tagját, hogy írja le azt az öt-öt pozitív és negatív tulajdonságot, ami a látássérült munkavállalókkal kapcsolatban eszébe jut. Nem konkrét személyekre vonatkozott a kérdés, arra voltunk kíváncsiak, hogy a felkért embereknek szabad képzetáramlással milyen jelzők jutnak eszükbe a vak és gyengén látó dolgozók kapcsán.

A folyamat név nélkül zajlott, a részt vevő személyek kiválasztása véletlenszerű volt, de a fogalomgyűjtés célját és fölhasználását közöltük. Az ily módon összegyűjtött jellemzőket kategorizáltuk. Minél több tulajdonság sorolódott egy-egy kategóriába, annál jellemzőbbnek tekintettük egy vonást.

Az eredmény a minta által megfogalmazott, a látássérültekre vonatkozó spontán sztereotípiának tekinthető. A megkérdezettek szerint a vakok és gyengén látók általában pontos, fegyelmezett, együttérző, tapintatos, figyelmes, érdeklődő, megbízható, ragaszkodó, érzékeny, ugyanakkor humortalan, lassú, rugalmatlan, félnék, önállótlan, zárkózott és gátlásos emberek.

Következő lépésként minden gyűjtődobozhoz külön-külön kerestünk egy-egy jelzőt, mégpedig úgy, hogy lefedje az adott dobozban lévő tulajdonságokat. A 20 legjelentősebb dimenziót háromtagú, egymástól független zsűri választotta ki, amely alapján, valamint az alábbi szempontok figyelembevételével megalkottuk a skálát:

1. A megalkotott ellentétpárok egy dimenzióban legyenek. Például a gátlásosnak a gátlástalan legyen az ellentétpárja, ne pedig valamely más dimenzió, pl. a fegyelmezetlen vagy a lassú.
2. A felállított dimenziókba azonos arányban kerüljenek a vakokra vonatkozó negatív és pozitív asszociációs tartalmak.
3. A pozitív és a negatív jelzők egyenlő arányban álljanak a skála jobb, illetve bal oldalán.

4. Az affektív, kognitív és konatív jelzők száma arányos legyen, ne legyenek jelentős különbségek a számukban (7-6-7).

A 1. táblázatban látható dimenziók besorolása tendenciaszerű, természetesen valamennyinek van affektív, kognitív, valamint konatív kiterjedése, mindezek mellett valamely szint dominánsnak mondható. A dimenziók ellentétes jelzői közé 7 fokú skála került.

A minta

A vizsgálatot a közigazgatásban, a közoktatásban és a felsőoktatásban dolgozó, véletlenszerűen kiválasztott negyven fővel végeztük, akik között 24 nő és 16 férfi volt. A minta életkora 20 és 60 év között nagy szórást mutatott. Fele-fele arányban voltak középfokú, illetve felsőfokú végzettségűek. A vizsgálati minta nem reprezentatív, ellenben heterogén, ennek ellenére az eredmények szórása meglepően alacsony, ami erős konszenzusra utal, ezért az eredmények érvényessége kiterjeszthető.

A vizsgálati személyek ugyanazt az Osgood-skálát töltötték ki a vak, a siket és az egészséges munkavállalókra vonatkozóan. Az eredményeket különféle szempontokat mérlegelve vetettük össze egymással (Jekli, 2013).

Az eredmények

A tulajdonságok összehasonlítása karaktermutató számításával

A szemantikus differenciálskála eredményeiből kalkuláljuk a karaktermutatót (a továbbiakban: KM). A válaszok átlaga képezi a KM-et, mely az alábbi képlet szerint számítható ki: $KM = 3x_{n_1} + 2x_{n_2} + x_{n_3} + (-x_{n_4}) + (-2)x_{n_5} + (-3)x_{n_6} / (n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5 + n_6)$. A képletben az n -ek az adott értéket megjelölő emberek elemszámát jelölik.

Az ellentétpárok között húzódó 7 fokozatú skála közepén van a 0, ami azt jelenti, hogy a dimenzió

mentén nem jellemezhető az attitűdtárgy. Mind a pozitív, mind a negatív tulajdonság irányába is 1-től 3-ig terjednek az értékek. Minél magasabb az érték, annál inkább jellemző az adott tulajdonság a megítélt attitűdtárgyra.

Egy tulajdonság karaktermutatója 0-tól 3-ig terjedhet. $KM=3$ esetén minden megkérdezett maximálisan egyetért abban, hogy az adott tulajdonság jellemzi a megítélt csoportot, legyen az pozitív vagy negatív jellemző. Minél magasabb a KM értéke, annál kisebb az ítéletek szórása, annál inkább konszenzus van a megítélők szemléletében. Minél alacsonyabb a KM értéke, annál inkább jelentősége van a szórás számításának (1. 6. táblázat), hiszen a $KM=0$ érték jelezheti, hogy mindenki egyetért abban, hogy a tulajdonság nem jellemző a célcsoportra, vagy lehet a jele a megkérdezettek bizonytalan ítéletalkotásának abban az esetben, ha például a válaszadók 50%-a +3-as, míg 50%-a -3-as értékű választ ad. Tehát az alacsony KM alacsony szórás (magas konszenzus) és magas szórás (alacsony konszenzus) talaján is létrejöhet. Ez utóbbi esetben a vizsgálati

minta körében nincs konszenzus az adott minta mentén, ezért szintén az a következtetés vonható le, hogy az adott tulajdonság nem jellemzi egyértelműen az attitűdtárgyat a sokaság szerint. Ellenben minél magasabb a KM értéke (maximum 3), annál inkább jellemzőnek tartják az adott tulajdonságot a célcsoportra vonatkozóan a vizsgálatban résztvevők.

Bár a KM számolásánál természetesen kaphatunk negatív számokat is, a tulajdonságok rangsorolásánál abszolút értékeket veszünk figyelembe. Az értékek nagysága ugyanis jelzi az attitűdök intenzitását, az attitűdök irányultságára pedig a KM előjeléből következtethetünk. Ezért ahol negatív számot kaptunk, ott a tulajdonságpár negatív tagját tüntettük föl a táblázatokban, ahol pedig pozitív volt az érték, ott a pozitív tulajdonság szerepel. Például a nyílt-zárkózott dimenzióban a negatív oldal erősebb volt, ezért a 2. táblázatban a dimenzió negatív pólusát, a „zárkózottat” tüntettük fel, míg a pozitív pólust, a „nyíltat” értelemszerűen nem. Hasonlóan jártunk el a gyors-lassú, a problémátlan-problémás, valamint a bátor-félnk dimenziókban is (1. 2. táblázatot).

2. táblázat

Az egész minta a látássérültekről

	Karaktermutató	Konszenzus érték	Az attitűd típusa		
			Affektív	Kognitív	Konatív
1. Fegyelmezett	2,25	8,014867			2,25
2. Körültekintő	2,05	7,064330			2,05
3. Megbízható	2,04	6,651172		2,04	
4. Figyelmes	2,04	6,750661			2,04
5. Tapintatos	1,98	7,040698		1,98	
6. Együttérző	1,78	5,908025	1,78		
7. Érdeklődő	1,67	5,589105		1,67	
8. Gátlásos	1,65	6,102302	1,65		
9. Tájékozott	1,54	5,879747		1,54	
10. Pontos	1,46	4,755949			1,46
11. Zárkózott	1,04	4,423961	1,04		
12. Közel áll hozzám	0,72	7,674944	0,72		
13. Humoros	0,66	6,317022		0,66	
14. Talpraesett	0,61	4,820591			0,61
15. Lassú	0,56	4,572173			0,56
16. Problémás	0,51	4,029652	0,51		
17. Félnk	0,47	3,638419	0,47		
18. Vonzó	0,36	8,826367	0,36		
19. Rugalmas	0,28	3,147183		0,28	
20. Önálló	0,02	2,927700			0,02
átlag	1,18	5,706743			

VEZETÉSTUDOMÁNY

A 2. táblázatban a látási fogyatékkal élőkre vonatkozó jellemvonások sorrendje található, az összes minta alapján KM-számítással. A legtipikusabb tulajdonságoktól haladunk a kevésbé jellemző tulajdonságok felé. A KM átlaga 1,18. Az ennél magasabb értékeket tekintjük karakterisztikusnak. A táblázatban vastagon szedve kiemeltük a releváns értékeket.

A teljes minta sztereotípiája szerint a vakok elsősorban fegyelmezettek, körültekintők, megbízhatóak, fi-

gyelmesek és tapintatosak, másodsorban együttérzőek, érdeklődők és gátlásosak, harmadsorban tájékozottak és pontosak. A leginkább jellemző tulajdonságok között egyetlen pejoratív jellegű figyelhető meg, ami a gátlásosságra vonatkozik.

Az összes többi megvizsgált tulajdonság nem vagy alig jellemző a minta szerint a vakokra. Ezek a tulajdonságok nem képezték a vakokra és gyengén látókra vonatkozó, a vizsgálatban résztvevők által formált

3. táblázat

Az attitűdtípusok relatív és abszolút átlaga

	Az attitűd típusa		
	Affektív	Kognitív	Konatív
Az attitűdtípusok relatív átlaga	1,72	1,81	2,03
Az attitűdtípusok abszolút átlaga	0,93	1,36	1,33

4. táblázat

A vakok és az egészségesek megítélésének különbségei

	Vakok	Egészségesek	Különbség	Különbség		
				Az attitűd típusa szerint		
				affektív	kognitív	konatív
1. Zárkózott	1,04	-1,02	2,06	2,06		
2. Önálló	0,02	1,87	-1,85			-1,85
3. Gátlásos	1,65	0,20	1,45	1,45		
4. Félnék	0,47	-0,95	1,42	1,42		
5. Lassú	0,56	-0,86	-1,42			-1,42
6. Tapintatos	1,98	0,79	1,19		1,19	
7. Rugalmas	0,28	1,27	-0,99		-0,99	
8. Együttérző	1,78	0,82	0,96	0,96		
9. Talpraesett	0,61	1,57	-0,96			-0,96
10. Megbízható	2,04	1,12	0,92		0,92	
11. Fegyelmezett	2,25	1,50	0,75			0,75
12. Körültekintő	2,05	1,34	0,71			0,71
13. Figyelmes	2,04	1,34	0,70			0,70
14. Vonzó	0,36	0,90	-0,54	-0,54		
15. Problémás	0,51	0,10	0,41	0,41		
16. Pontos	1,46	1,15	0,31			0,31
17. Érdeklődő	1,67	1,44	0,23		0,23	
18. Közel áll hozzám	0,72	0,95	-0,23	-0,23		
19. Humoros	0,66	0,82	-0,16		-0,16	
20. Tájékozott	1,54	1,50	0,04		0,04	
Karaktermutató átlaga (abszolút értékben)	1,18	1,08	0,87			
Az attitűdtípusok relatív különbsége				5,89	3,10	4,23
Az attitűdtípusok abszolút különbsége				7,07	3,55	6,70
Az attitűdtípusok abszolút különbségének átlaga				1,01	0,51	0,96

sztereotípiá magvát. Mérhető negatív tulajdonságként halványan jelent meg a zárkózottság, a lassúság, a problémáság és a félnkség. Az öt megemlített pejoratív tulajdonság közül négy affektív, míg egy konatív. Negatív kognitív jellemzőt nem említettek. Ezért megállapítható, a látássérültekre vonatkoztatott problémák döntően érzelmi jellegűek.

Az attitűdtípusok relatív átlagát az átlagos KM-nél markánsabb dimenziók értékeinek átlagából számoltuk, míg az attitűdtípusok abszolút átlagát valamennyi dimenzió értékének átlagából kalkuláltuk (3. táblázat).

A vakokat és gyengén látókat alapvetően konatív (viselkedéses) jellemzők szintjén ítélik meg. Az affektív és kognitív megítélés kevésbé markáns. Még az abszolút megítélés esetén is az „önállóság” dimenzió alacsony intenzitása miatt szorul a második helyre.

A relatív és abszolút különbségeket a karaktermutatók abszolút értékéből számítjuk, mivel az attitűd intenzitása, és nem az iránya fontos ebben az esetben számunkra. A vak és az egészséges munkavállalók között affektív és konatív szinten tesznek különbséget, elsősorban az érzelmi világuk és a viselkedésük tér el. Ugyanakkor a kognitív különbségek is kifejezettek. Míg a vakokat kognitív és konatív dimenziók mentén jellemzik (1. 3. táblázat), az egészségesektől elsősorban affektív szinten különböztetik meg (1. 4. táblázat).

A vak és egészséges munkavállalók között érhetően markáns karakterkülönbség tapasztalható. A legerősebb eltérést abban látják, hogy a vakok zárkóztak, önállótlanabbak, gátlásosabbak, félnkek és lassúak. Mind az öt főbenjáró karakterkülönbség pe-

5. táblázat

A vakok és a siketek megítélésének különbségei

		Vakok	Siketek	Különbség	Különbség		
					Az attitűd típusa szerint		
					affektív	kognitív	konatív
1.	Félnk	0,47	-0,55	1,02	1,02		
2.	Fegyelmzett	2,25	1,49	0,76			0,76
3.	Tapintatos	1,98	1,55	0,43		0,43	
4.	Problémás	0,51	0,94	-0,43	-0,43		
5.	Talpraesett	0,61	0,97	-0,36			-0,36
6.	Lassú	0,56	0,25	0,31			0,31
7.	Gátlásos	1,65	1,90	-0,25	-0,25		
8.	Érdeklődő	1,67	1,90	-0,23		-0,23	
9.	Rugalmas	0,28	0,50	-0,22		-0,22	
10.	Zárkózott	1,04	0,83	0,21	0,21		
11.	Önálló	0,02	-0,17	0,19			0,19
12.	Megbízható	2,04	1,85	0,19		0,19	
13.	Figyelmes	2,04	1,87	0,17			0,17
14.	Pontos	1,46	1,59	-0,13			-0,13
15.	Közel áll hozzám	0,72	0,84	-0,12	-0,12		
16.	Körütekintő	2,05	2,15	-0,10			-0,10
17.	Együttérző	1,78	1,69	0,09	0,09		
18.	Tájékozott	1,54	1,45	0,09		0,09	
19.	Vonzó	0,36	0,42	-0,06	-0,06		
20.	Humoros	0,66	0,72	-0,06		-0,06	
Karaktermutató átlaga (abszolút értékben)		1,18	1,11	0,27			
Az attitűdtípusok relatív különbsége					1,45	0,43	1,43
Az attitűdtípusok abszolút különbsége					2,18	1,22	2,92
Az attitűdtípusok abszolút különbségének átlaga					0,31	0,20	0,42

VEZETÉSTUDOMÁNY

poratív a gyengén látókra nézve. A többi jelentős különbség alapján a vakokat döntően pozitívabban ítélik meg az egészségeseknél. A vakokat tapintatosabbnak, inkább együttérzőnek, megbízhatóbbnak, fegyelmezettebbnek, körültekintőbbnek és figyelmesebbnek érzik. Ugyanakkor kevésbé rugalmasnak és kevésbé talpraesettnek tekintik a látássérülteket. Kevésbé kontrasztos a további dimenziókban a különbség, azonban több jellemzőben alulmaradnak a vakok: kevésbé vonzóak, problémásabbak, kevesebb humort feltételeznek róluk és távolabb érzik őket az egészséges emberekhez képest. A tréningek során azokat a tulajdonságokat kell korrigálni, melyekben az egészségesekhez képest deficit érzékelhető: zárkózottság, önállótlanág, gátlásosság, féltékenység, lassúság, problémáság, humortalanság. Munkaerő-piaci előnyt szerezhetnek azok a látássérült munkavállalók, akik az állásinterjú során enyhíteni tudják ezeket a sztereotípiákat és féltelmeket. A többi jellemző mentén előnyt élveznek az egészségesekhez képest.

A vakok és látássérültek más fogyatékkal élőkkel (pl. a siketekkel) is versenyeznek a munkaerő-piacon, ezért érdemes összevetni a megítélésüket más sérült munkavállalói csoportokkal (5. táblázat).

A vakok és siketek KM-értékeinek átlagos különbsége 0,27, ami jelzi, a megkérdezettek alig tesznek különbséget a két csoport között. A vakok és az egészségesek között ugyanez az érték sokkal kifejezettebb: 0,70. A vakok és a siketek közötti legjelentősebb különbség, hogy a vakokat féltékenyebbnek és fegyelmezettebbnek érzik. A pejoratív tartományban a féltékenység mellett a vakokat kevésbé talpraesettnek és lassúbbnak ítélik. A gyengén látók előnyére szól, hogy a fegyelmezettségen túl, tapintatosabbnak és kevésbé problémásnak tekintik. Az összes többi tulajdonság mentén olyan alacsonyok az értékek, hogy nem lehet releváns különbséget kimutatni.

A vakok és a siketek megítélése elsősorban konatív (viselkedéses), másodsorban affektív jellemzők mentén különbözik. A kognitív különbségek elenyészőek (6. táblázat).

6. táblázat

A konszenzus mértéke az ítéletekben

	Vakok		Egészségesek		Siketek		Konszenzus- érték átlaga
	KM	Konszenzus- érték	KM	Konszenzus- érték	KM	Konszenzus- érték	
Vonzó – taszító	0,36	8,826367	0,90	8,498346	0,06	7,923389	8,416034
Fegyelmezett – fegyelmezetlen	2,25	8,014867	1,50	7,625520	1,49	7,001452	7,547280
Közel áll – távol áll	0,72	7,674944	0,95	7,515275	0,12	6,995637	7,395285
Körültekintő – figyelmetlen	2,05	7,064330	1,34	4,712188	0,10	2,752067	4,842862
Tapintatos – tapintatlan	1,98	7,040698	0,79	6,104862	1,55	3,103222	5,416261
Figyelmes – figyelmetlen	2,04	6,750661	1,34	4,692695	1,87	2,766002	4,736453
Megbízható – megbízhatatlan	2,04	6,651172	1,12	5,324852	1,85	3,419995	5,132006
Humoros – humortalan	0,66	6,317022	0,82	5,965578	0,06	5,481811	5,921470
Felszabadult – gátlásos	1,65	6,102302	0,20	5,817237	1,90	3,969787	5,296442
Együttérző – érzéketlen	1,78	5,908025	0,82	4,680790	1,69	2,896096	4,494970
Tájékozott – tájékozatlan	1,54	5,879747	1,50	5,320779	1,45	4,984459	5,394995
Érdeklődő – érdektelen	1,67	5,589105	1,44	4,591962	1,90	2,792616	4,324561
Talpraesett – tehetetlen	0,61	4,820591	1,57	4,395405	0,97	4,091180	4,435725
Pontos – pontatlan	1,46	4,755949	1,15	3,451725	1,59	2,408925	3,538866
Gyors – lassú	0,56	4,572173	0,86	4,320338	0,25	3,823075	4,238529
Nyílt – zárkózott	1,04	4,423961	1,02	4,447041	0,83	3,978904	4,283302
Problémátlan – problémás	0,51	4,029652	0,41	3,576097	0,94	3,621813	3,742521
Bátor – félték	0,47	3,638419	0,95	3,669249	0,55	2,845736	3,384468
Rugalmas – rugalmatlan	0,28	3,147183	1,27	2,681277	0,50	2,905929	2,911463
Önálló – önállótlan	0,02	2,927700	1,87	3,057521	0,17	3,156860	3,047360
Átlag:	1,18	5,706743	1,08	5,022437	1,11	4,045948	4,925043

A látássérültek munkaerő-piaci előnyei és deficitjei¹

		KM	Egészségesek	Siketek
Affektív	Együttérző	+	+	∅
	Problémasság	∅	∅	+
	Távol áll tőlem (érzelmi távolság)	∅	∅	∅
	Vonzalom	∅	-	∅
	Féltékenység	∅	-	-
	Zárkózottság	-	-	∅
	Gátlásos	-	-	∅
	Σ	1+;4∅;2-	1+;2∅;4-	1+;5∅;1-
Kognitív	Tapintatosság	+	+	+
	Megbízhatóság	+	+	∅
	Érdeklődés	+	∅	∅
	Tájékozottság	+	∅	∅
	Humorosság	∅	∅	∅
	Rugalmasság	∅	-	∅
	Σ	4+;2∅;0-	2+;3∅;1-	1+;5∅;0-
Konatív	Fegyelmezetttség	+	+	+
	Figyelmesség	+	+	∅
	Körültekintés	+	+	∅
	Pontosság	+	∅	∅
	Talpraesettség	+	-	-
	Önállóság	∅	-	∅
	Lassúság	∅	-	-
	Σ	5+;2∅;0-	3+;1∅;3-	1+;4∅;2-

A vakok és a siketek megítélése a KM-értékek szerint alig különbözik. A konszenzusértékek viszont azt mutatják, hogy a vakok megítélésében sokkal erősebb a konszenzus, ami más olvasatban erősebb sztereotípiaképződést jelez. A három megítélt csoport közül a siketek megítélése a legkevésbé egyértelmű, amit a legalacsonyabb értékek (átlagban 4,05) jeleznek.

Mindhárom attitűdtárgy vonatkozásában leginkább az affektív és legkevésbé a konatív szintű ítéletekben alakult ki konszenzus. Másképpen fogalmazva, affektív szinten a legerősebb a sztereotípiaképzés.

A megkérdezettek a vakoknak diszkréten csak a zárkózottságot és a gátlásosságot róják fel negatív tulajdonságként. A siketekhez képest leginkább konatív deficitjeik vannak: féltékenység, lassúság és a talpraesettség hiánya. Az egészségesekhez viszonyítva affektív és konatív deficiteket fogalmaznak meg. Affektív szinten alig akad olyan tulajdonság, amire pozicionálni lehetne egy látássérült munkaerőt. Kivételt képez ez alól az együttérző képességük. Kognitív szinten a tapinta-

tosság és a megbízhatóság dimenziók emelkednek ki. Konatív szinten a fegyelmezetttségben, a figyelmes-ségben és a körültekintésben van piaci előnyük (7. táblázat).

Megbeszélés

Az elemszám növelésével más (pl. territoriális vagy életkori, vagy státusalapú) társadalmi szegmentumok attitűdjei és sztereotípiái is összehasonlíthatók. Az elemzésünk modellként szolgálhat más munkavállalók piaci erősségeinek és hátrányainak kvantitatív feltárására és összehasonlítására. Ezek az adatok objektívabb háttérrel biztosíthatnak a munkaerő-kiválasztáshoz, valamint a munkaerő-piaci felkészítéshez és tréningekhez. Felesleges olyan jellemzőket és kompetenciákat fejleszteni, melyekben eleve erősnek vagy éppen erősebbnek jellemzik a célcsoportot. Ellenben érdemes olyan munkakörökre pozicionálni a látássérülteket, melyekben eleve kiemelkednek a munkaerőpiacon.

VEZETÉSTUDOMÁNY

Ezek a fegyelmezettség, a tapintatosság, a körültekintés, megbízhatóság, a figyelmesség és az együttérzés. Azokat a tulajdonságokat érdemes kompenzálni, melyekben közhiedelem-deficiteket sejt: féltékenység, zárkózottság, gátlásosság és lassúság.

Lábjegyzet

¹ A + jel munkaerő-piaci előnyt, míg a – hátrányt és kockázatot jelöl. A Ø jelzés arra utal, hogy az adott vonás nem markáns, vagy a dimenzió mentén nincs jelentős különbség a megítélt csoportok között.

Felhasznált irodalom

- Bánfalvy Cs.* (2000): Fogyatékoság és szociális hátrány. in: Illyés Sándor (2000): Gyógypedagógiai alapismeretek. Budapest: ELTE BGGYFK: 81–116. o.
- Bruyère, S.* (2000): Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations Extension Division, Program on Employment and Disability
- Campbell L. – Kovács K.* (1998): Nekem sikerült!: Látássérült emberek a munkahelyen: a technológia új lehetőségeket nyit meg. Budapest: EENAT Project
- Clements, B. – Douglas, G. – Pavey S.* (2011): Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work*, 39 (1): 21–30. o.
- Dávid A. – Gadó M. – Csákvári J.* (2008): Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja. Bp.: Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
- Eurochance* (2004): English and German for visually impaired people. European Labour Market Report. Austria: bfi Steiermark, EDV-Schulungszentrum
- Falvai R. – Kovács É.* (2010): Az FNO alkalmazása a látássérült személyek rehabilitációjában. Budapest: Vakok Állami Intézete
- Fawcett, G.M.* (1996): Living with Disability in Canada: An Economic Portrait. Canadian Council on Social Development/Conseil Canadien de Développement Social
- Forgács A.* (2011): Az attitűdök jelentősége az üzleti világban. in: Forgács A. (szerk.): Alkalmazott pszichológia. Szociálpszichológia, munka- és szervezetpszichológia. Budapest: Aula Kiadó: 11–86. o.
- Gere I.* (2009): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. Fogyatékoságtudományi tanulmányok, XI. évf. 77–98. o.
- Jekli T.* (2013): A vakok és gyengénlátók munkahelyi integrációját és a beillesztést befolyásoló tényezők vizsgálata. Szakdolgozat. Debrecen: Debreceni Egyetem, Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar
- Kálmán Zs. – Könczei Gy.* (2002): A Taigetosztól az esélyegyenlőségig. Budapest: Osiris Kiadó
- Kirchner, C. – Schmeidler, E. – Todorov, A.* (1999): Looking at Employment through a Lifespan Telescope: Age, Health, and Employment Status of People with Serious Visual Impairment. New York: Mississippi State Univ., Mississippi State. Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision.; American Foundation for the Blind
- Kollár J.* (2013): Világunk (h)arcai. Beszélgetések fogyatékosággal élő emberek életéről. Debrecen: TT. Play Kft.
- McDonnall, M.C. – Crudden, A.* (2009): Factors Affecting the Successful Employment of Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103 (6): 329–341. o.
- Munemo, E. – Tom, T.* (2013): Problems of unemployment faced by visually impaired people. *Greener Journal of Social Sciences*, 3 (4): 203–219. o.
- Nagle, K.M.* (2001): Transition to Employment and Community Life for Youths with Visual Impairments: Current Status and Future Directions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95 (12): 725–738. o.
- O'Day, B.* (1999): Employment Barriers for People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93 (10): 16. o.
- Osgood, C.E. – Succi, G. – Tannenbaum, P.* (1957): The Measurement of Meaning. Urbana: University of Illinois Press
- Pascolini, D. – Mariotti, S.P.* (2012): Global estimates of visual impairment: 2010. *British Journal of Ophthalmology*, 96: 614–618. o.
- Sándor E.* (2013): Szegény anyám, ha látnám. Budapest: Park Könyvkiadó
- Stark, M. – Stark, C.* (2011): Blinding Grinding Poverty. Alliance for Equality of Blind Canadians.
- Végh K.* (2009): Támogatás a munkahelyen. Fogyatékoságtudományi tanulmányok, XIV. évf.: 75–86. o.