

A vakokkal és gyengénlátókkal szembeni attitűdök, a kialakult előítéletek, sztereotípiák vizsgálata

Oláh Judit

Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar,
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Debrecen
olahjudit@agr.unideb.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

Látássérültnek lenni nem csupán egy állapot, hanem egyidejűleg társadalmi kapcsolat is. Kétirányú ez a kapcsolat, hiszen egyszerre jelenti a vakok és gyengénlátók közösségéhez való tartozást, illetve az egészségesek populációjához való nem tartozást. A látássérültek helyzetének, társadalmi, illetve munka-integrációjának kérdésével való foglalkozás, nem csak az adott fogyatékos csoport állapotát befolyásolja, hanem ösztársadalmi érdek is. Kutatásomban felmértem, hogy milyen intenzitásúak és irányúak az egészséges munkavállalókban a vak és gyengénlátó munkavállalókkal szembeni attitűdök, milyen előítéletek, sztereotípiák élnek a látássérültekkel szemben. A kutatás gerincét attitűdmérés alkotta, amit Osgood-féle szemantikus differenciálskála segítségével végeztünk

Kulcsszavak: vakok és gyengénlátók, integráció, attitűd

SUMMARY

Living with visual impairment is not only a state but it is also a social connection. This relationship has two directions: on one hand it means belonging to the community of the blind and visually impaired, and on the other hand it means the lack of belonging to the healthy population. To study their situation and to tackle the issue of their social and work-related integration is an essential goal for this particular disadvantaged group as well as for the society. In my research I have examined how intensive and of what scale the employers' attitude, stereotypes and prejudices towards the blind and visually impaired are. The research was centred around the measure of attitude, which was carried out with the help of an Osgood semantic difference scale.

Keywords: blind and people of visual impairment, integration, attitude

BEVEZETÉS

A fogyatékoság problémája egyidős magával az emberrel, a XX. század második felében vált világméretű problémává (Hegedűs et al., 2009). Bárki válhat látássérült emberré. Becslések szerint évente 4–6 ezer ember veszíti el a látását Magyarországon. A látássérült állapot lehet rendellenesség, de lehet betegség vagy baleset eredménye is. A látás elvesztése óriási veszteséggel jár. Egy alapérzékelési forma kiesését jelenti. Egy, a világot érzékelő és befogadó csatorna bezárul, ami azzal fenyegeti az egyént, hogy elszigetelődik környezetétől. Egyik napról a másikra segítségre szorul minden olyan egyszerű tevékenységben is, amelyet korábban egyedül végzett. Elveszítheti munkáját, barátait, megváltozik helyzete a családban. Beszűkülnek a pályaválasztás, a munka és szabadidő-eltöltés, kikapcsolódás, művelődés, szórakozás lehetőségei, az élet minden területén változást hoz maga után.

A legtöbb társadalom mind a mai napig passzívan, sajnálattal, kicsit lemondóan tekint a vak és gyengénlátó emberekre, aminek eredményeként sokszor kirekesztik, vagy korlátozzák őket az élet egyes területeiről, legyen szó, akár például a foglalkoztatásról. Ez a kirekesztés viszont az emberi tehetség elpazarlása. Sok fogyatékos személynek vannak ugyanis olyan ismeretei, tapasztalatai, amelyeket fel tudna használni úgy, hogy meg is éljen belőle, egyszersmind hasznosnak érezze magát. Szerencsés esetben a látássérült állapot nem jelenti azt, hogy az egyén teljes passzivitásra, a

munkaerőpiacról történő végleges kivonulásra kényszerül. Ha egészségi állapota engedi, továbbra is tud munkát vállalni. Általános tendencia, hogy a gyengénlátó emberek ragaszkodnak a megszerzett munkához. A fogyatékos foglalkoztatás egyik előnye is ebben rejlik, hiszen ebből kifolyólag csökken egy adott munkaszervezetben a fluktuáció. Ráadásul a látáskárosodott emberek információtechnológiája jelentősen fejlődött az utóbbi években, és ez a lehetőségek szélesebb skáláját nyitotta meg számukra.

Kutatásomban főként a vak és gyengénlátó személyekre fókuszálok, közülük is azokra, akik nem születésük óta fogyatékosok, mert a munka világába elsősorban őket lehet visszahozni, illetve bevezetni. Ez egy hosszú folyamat eredményeként valósulhat meg, melynek végső célja az, hogy tényleges munkavállalásra kerüljön sor, hiszen a rehabilitáció csúcspontja a munkába állás valamilyen módja. A kutatásomban a következő kérdésekre keresem a választ:

- Változtathatók-e törvényekkel a fogyatékos személyekkel szembeni attitűdök, befogadó-e a mai magyar társadalom, a munkahelyek?
- Milyen attitűdök, előítéletek, sztereotípiák élnek az egészséges emberekben a látássérültekkel szemben?
- Hogyan alakíthatóak át a negatív attitűdök és előítéletek pozitívvá, hogyan szüntethetőek meg a sztereotípiák?

IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A megváltozott munkaképességű ember, mint munkaerő

A gazdálkodás során az emberi erőforrást nem lehet ugyanúgy kezelni, mint a többi termelési tényezőt, de az emberi erőforrás, mint a tudás, szakismeret és munkatapasztalat, – s mint ilyen a tőke egyik formája – a vállalati vagyon része (Siposné, 2001). Az emberi erőforrás-gazdálkodás stratégiája szoros összefüggésben van a vállalat szervezeti struktúrájával, ami a szervezet elemeinek belső elrendezését (pl. munkamegosztás, hatáskörmegosztás) jelenti (Chikán, 1997). Azaz „*az emberi erőforrás menedzsment aktívan hozzájárul a szervezeti feladatok minél hatékonyabb ellátásához, amely feladatok végrehajtása a vezetőséggel együttműködve, komplex tevékenységi rendszeren keresztül valósul meg*” (Juhász, 2010).

Kevés olyan témakört találunk a társadalompolitikában, ahol annyira egybeesik az egyéni és a társadalmi érdek, mint a foglalkoztatási rehabilitáció esetében. Mindenki számára az a legjobb megoldás, ha a megváltozott munkaképességű állampolgár mihamarabb olyan álláslehetőséget talál, ahol hatékony munkavégzésre képes. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában a hagyományos közgazdasági alap fordított logikája jelenik meg: a figyelem a termékről az emberre kerül, ez az egyik leglényegesebb célja. Míg a versenyszférában minden a haszonért van (Vántus, 2010), addig itt minden az „emberért” van, legalábbis a foglalkoztatása, integrációja érdekében (Gyetzvai et al., 2011). Azonban a versenyszféra szervezetei csak olyan megoldásokat tudnak alkalmazni, ami nem csökkenti nyereségességüket. Az egyén és a társadalom számára vitathatatlan a munka jelentősége, de azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a kevesebb eltartott, több foglalkoztatott iránti társadalmi igényt csak úgy lehet a megvalósítani, ha a munkaerőpiac minden szereplőjét bevonják, érdekeltté teszik a rehabilitációban. Hátrányos helyzetben vannak a megváltozott munkaképességű személyek, ezért a magyar állam egyre szélesebb körben határoz meg kötelezettségeket és biztosít számos kedvezményt foglalkoztatásuk elősegítése érdekében (Dajnoki, 2008).

Conley (1965) vizsgálata arra terjedt ki, hogy a fogyatékos emberek, mennyivel jobbak vagy éppen rosszabb munkaezők a kollégák és a vezetők szerint. Megállapította, hogy a megváltozott munkaképességű emberek legalább olyan teljesítményre képesek, mint egészséges társaik. Ebből is látszik, hogy a társadalomban és a munkaerőpiacon meglévő előítéletek a fogyatékosok, megváltozott munkaképességű emberekkel szemben alaptalanok. A kutatás eredményei azóta is a fogyatékkal élőkkal kapcsolatos, munkaügyi tárgyú kutatások egyik kiindulási alapját adják.

Magyarországon Kőnczei et al. (2002) a Figyelő Top200 vállalatát kérdezték meg a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról. A megkérdezett vállalati szakemberek a legnagyobb előnyt a megváltozott munkaképességűek lojalitásában („megbízhatóan hosszú távon megmaradnak a cégnél”) és a pontos munkavégzésben tapasztalták (kevésbé érezték fontosnak a relatív olcsóságot illetve az állami támogatást). A kuta-

tás eredményei alapján a megkérdezett vállalatok a legnagyobb problémát a megfelelő munkakörök hiányában illetve az üzemek akadálymentesítésében látták.

A rehabilitációs foglalkoztatás

A rehabilitáció fogalma az utóbbi három évtizedben vált egyre inkább ismertté és elfogadottá a köznyelvben. A rehabilitáció hivatalos, lényegében világszerte elfogadott meghatározását a WHO tette közzé 1980-ban: Olyan szervezett segítség, melyre egészségükben, testi, szellemi épségükben tartósan, vagy véglegesen károsodott emberek rászorulnak a társadalomra, a közösségekbe történő visszailleszkedésük érdekében. Tulajdonképpen a rehabilitáció nem más, mint egy állandó, a fogyatékos, rokkanttá vált ember teljes integrációját célul kitűző folyamat, amely magába foglal minden olyan intézkedést, melyek optimális képességeihez mérten mentális, szociális és fizikailag felkészítik a rászorulókat a társadalomban betöltendő hely elfoglalására, vagy visszanyerésére. Orvosi, szociális, pedagógiai és foglalkoztatási intézkedések koordinált és személyre szabott összessége (Kőnczei és Kullman, 2009).

Az utóbbi években Magyarországon megkezdődött a rehabilitációs foglalkoztatás teljes körű átalakítása, a komplex (orvosi, szociális, mentálhigiénés és foglalkozási) rehabilitáció alkalmazása. A reform első fázisát a 2000-es évek második felében történt támogatási rendszer tartalmi és minőségi átalakítása jelentette, emellett megváltozott a minősítés és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatások rendszere. A rehabilitáció nagy dilemmája a segély, vagy a foglalkoztatás. Mind a sérült ember, mind pedig a gazdaság számára az utóbbi a megfelelő megoldás. Az e tevékenységbe fektetett anyagi javakat úgy kell tekinteni, amelyek rövidtávon megtérülnek, hosszú távon kamatoznak, és ezzel egy időben a sérült embernek és környezetének szociális biztonságát is megteremthetik. A látássérült személyek rehabilitációja csak akkor lehet sikeres, ha kettős irányú, vagyis az egyén rehabilitációja mellett megtörténik a társadalom „rehabilitációja” is.

A munkahelyi beillesztés fogalma

A munkahelyi integráció sikerességének meghatározó kérdése az, hogy milyen mértékben egyeztethetők össze a munkavállaló és a munkáltató elvárásai. Az elvárások tisztázásával ugyanis a munkavégzés eredményessége is ellenőrizhetővé válik. A munkáltatók részéről még napjainkban is van egy kimondatlan félelem, mégpedig az, hogy a látássérült dolgozó túl sok problémát okoz, túl sok segítségre szorul, és különleges személyi szükségletek kielégítését igényli. Ezt a hibás elképzelést általában az ismeretek hiánya, vagy félretájékoztatás eredményezi. A munkáltató és a munkahelyi közösség erősen túlértékeli a sérült dolgozó foglalkoztatásának költségeit, hasznait meg hajlamos nem figyelembe venni. Ha egy szervezet álláslehetőséget kínál fogyatékos személyeknek, azzal azt a világos üzenetet közvetíti, hogy korrekt munkáltató, haladó szemléletű és rugalmas (Net 1).

A szervezeti célok minél hatékonyabb megvalósulásához elengedhetetlenül szükséges, sőt a látássérült

emberek szempontjából még sokkal fontosabb is a munkahelyi integráció, hiszen ők eleve hátrányból indulnak. Ha folyamatosan azt érzik, hogy terhesek a kollégák számára, akkor frusztrálttá válnak, és ez pedig nehezíti az integrációt. Ha a légkör oldott, az egymáshoz való viszonyulás pozitív, a látássérült dolgozó hamarabb találja meg a helyét a kapcsolati rendszerben (Net 2). A tartós foglalkoztatás sikerének lényeges eleme, hogy a fogyatékos emberrel közvetlenül együtt dolgozó munkatársak képesek legyenek elfogadni a sérült dolgozót, a kollégák támogató attitűdje ugyanis elősegíti a munkahelyi integráció minél gyorsabb és minél zökkenőmentesebb lezajlását.

A munkahelyi integráció első lépése a munkahelyi beillesztés. A beillesztés az az interaktív folyamat, melynek során az újonc részévé válik a szervezeti munkafolyamatoknak, pozitív társas kapcsolatokat épít ki a kollégáival és vezetőivel, valamint igyekszik átfogó képet kialakítani saját maga számára az adott szervezetről. Tehát a beillesztés nem ér véget a munkába való bevonással. A minél jobb munkavégzéshez arra is szükség van, hogy megfelelő ismeretségeket, kapcsolatokat alakítson ki az újonc, azaz a beillesztés társas oldala legalább ugyanolyan fontos, mint a munkaoldala. Fizikai és kommunikációs akadálymentesítésnek kell lezajlani. A beillesztés során a legintenzívebben zajló folyamat a tanulás. Ha sikeressé akarjuk tenni a tanulást, akkor lehetővé kell tenni, hogy a látássérült munkavállaló minden információs igénye kielégüljön. Hasznos lehet, ha a szervezetben belül kijelölnek az újonc látássérült mellé egy mentort, akinek feladata a „fogja a kezét”, terelgeti a beillesztés során.

A fogyatékos munkaerő tekintetében különösen fontos az emberség, a szociális érzékenység a beillesztés során. Ez persze nem jelenti azt, hogy a fogyatékos munkavállalót folyamatosan dicsérni kell, hiszen ez a többi munkatársától való különbözőség érzését erősítheti benne, ami egyrészt egy idő után teherré válhat, másrészt a munkaszervezet egyensúlyának felbomlásához vezethet. A dicséret mégis kiemelkedően fontos, de konzervensen kell alkalmazni, másképp elveszti ösztönző erejét. A vezetőnek meg kell találnia az arany középutat (Lévai és Bauer, 2004). A pszichológiai beillesztést gátló tényezőket találhatunk a szociális környezetben, vagyis a munkahelyeken, de magukban a látássérült személyekben is. Ezért aztán a mindennapi együttélés sikerességének feltétele, hogy a pszichológiai beillesztésben ne csak a fogyatékos emberek vegyenek részt, hanem a közösség is, a közösséget is „nevelni”, szocializálni kell (Kálmán és Könczei, 2002). Könczei (1992) megállapította, hogy a fogyatékosággal élő ember beilleszkedése függ a kultúra fejlettségétől is. Minél fejlettebb egy gazdaság, minél bonyolultabb egy kultúra annál több lehetőségük van a fennmaradásra és a társadalom életébe történő beintegrálódásra. E bonyolultság egyben meg is nehezíti a benne történő tájékozódást valamint elhelyezkedést. A fogyatékos ember sikeres beilleszkedését erősen gátolják a közgondolkodásban jelenlévő súlyos előítéletek és féltigazságok. Ilyen például az, hogy őket átok sújtja, és ezért szerencsétlenek, továbbá az hogy betegek és ezért állandó ápolásra szorulnak.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A vakokkal és gyengénlátókkal szembeni attitűdök, a kialakult előítéletek, sztereotípiák vizsgálata egy köz-tisztviselőkből, közalkalmazottakból és nagykorú középiskolai diákokból álló csoportban zajlott. Véletlenszerűen kiválasztott negyven fő töltötte ki a skálát. Életkoruk nagy szórást mutatott, 20 és 60 év közé tehető. Iskolázottságuk tekintetében kb. fele-fele arányban voltak középfokú, illetve felsőfokú végzettségűek. Látássérült munkatársa egyik megkérdezettnek sem volt korábban.

A vizsgálat célja az volt, hogy fölmérjem milyen intenzitásúak és irányúak az egészséges munkavállalókban a vak és gyengénlátó munkavállalókkal szembeni attitűdök, milyen előítéletek, sztereotípiák élnek a látássérültekkel szemben. A kutatás gerincét attitűdmérés alkotta, amit Osgood-féle szemantikus differenciálskála segítségével végeztem. Az attitűd tulajdonságaiból adódóan mérhető lelki jelenség, kvalitatív módszerekkel elsősorban a funkciója, skálázással pedig a minősége és intenzitása mérhető (Katz, 1979). A szemantikus differenciálskálat Osgood, Succi és Tannenbaum 1957-ben közölte. Osgood felfigyelt arra, hogy a hétköznapi életben a szavak jelentése nem csak a jelölő és összefüggésekre utaló funkció, tehát az érték alapján helyezhető el, hanem az erősség és aktivitás dimenzióiban is. Azt tapasztalta, hogy minden jelentés három független faktorba szerveződik. Ezek az érték, az erő és az aktivitás. Ez a három faktor korrelál az attitűd tengelyeivel. Ha tehát az attitűdtárgy szemantikai mérését végezzük, ez egyben alkalmas az attitűd affektív és kognitív tengelyének mérésére is (Forgács et al., 2011).

A vizsgálati személyek számára megjelöltem, hogy milyen attitűdtárggyal kapcsolatosan vagyok kíváncsi a véleményükre. A feladatuk az volt, hogy a tulajdonság párok között elhelyezett 7 fokú skálán fejezzék ki a vak és gyengénlátó munkavállalókra vonatkozó benyomásukat. Minél jellemzőbbnek találták valamelyik tulajdonságot a látássérültekre, annál közelebb kellett tenniük a jelet az adott tulajdonsághoz. Ha egyik tulajdonságot sem gondolták jellemzőnek, tehát a megadott jelzőket semlegesnek, irrelevánsnak tartották, akkor a nullát kellett megjelölniük, üresen nem maradhattak sorok.

EREDMÉNYEK

Az 1. táblázatban összefoglaltam, hogy a megkérdezettek szerint mely jellemvonások a legtipikusabb karakterisztikumai a vakoknak és a gyengénlátóknak. Három kategóriába (intenzív pozitív, negatív, vagy neutrális) soroltam a tulajdonságokat az attitűdmérés százalékos kiértékelése alapján.

A látássérültek legdominánsabb tulajdonságának a megkérdezettek 85%-a a fegyelmezettséget tartotta. A csoport tagjainak több mint 70%-a gondolta úgy, hogy a vakok és gyengénlátók tapintatosak, körültekintőek, megbízhatóak, figyelmesek. Több mint 60%-uk tartotta őket együttérzőnek, gátlásosnak, érdeklődőnek, pontosnak, és tájékozottnak. Viszonylag sokan (40% körül) vélték a látássérülteket zárkózottnak, félneknek, de kb. ugyanennyien érezték úgy, hogy közel állnak hozzájuk a vakok és gyengénlátók.

Látássérülteknek tulajdonított legtipikusabbnak karakterisztikumok

Intenzív pozitív(1)	Neutrális(2)	Intenzív negatív(3)
Fegyelmezett 85%(4)	Vonzó 85%(14)	Zárkózott 40%(23)
Körültekintő 77,5%(5)	Humoros 70%(15)	Félnék 37,5%(24)
Tapintatos 77,5%(6)	Gyors 62,5%(16)	Távol áll tőlem 37,5%(25)
Figyelmes 75%(7)	Talpraesett 62,5%(17)	Lassú 30%(26)
Megbízható 72,5%(8)	Közel áll hozzám 60%(18)	Problémás 30%(27)
Együttérző 67,5%(9)	Problémátlan 57,5%(19)	Önállótlan 25%(28)
Tájékozott 65%(10)	Önálló 55%(20)	Rugalmatlan 20%(29)
Érdeklődő 65%(11)	Bátor 55%(21)	
Gátlásos 62,5%(12)	Nyílt 55%(22)	
Pontos 60%(13)		

Forrás: saját kutatás (2013)

Table 1: The most typical characteristics of the visually impaired

Intensive positive(1), Neutral(2), Intensive negative(3), Disciplined(4), Reflective(5), Tender(6), Mindful(7), Reliable(8), Sympathizing(9), Informed(10), Inquisitive(11), Inhibited(12), Punctual(13), Attractive(14), Humorous(15), Rash(16), Snappy(17), Close friend(18), Trouble free(19), Independent (20), Brave(21), Opened(22), Loner(23), Shy(24), Strange(25), Slow(26), Problemfull(27), Non-separateness(28), Non-conformist(29), Source: own research (2013)

A tulajdonságok jelentős részét a neutrális tartományba helyezték el a megkérdezettek. Egyetlen egy ellentétpárnál sem fordult elő, hogy az intenzív negatív attitűd lett volna a legmagasabb százalékú. Igazolódni látszott a korábban említett zéruspont probléma, a megkérdezettek a viszonylag sok középérték megjelölésével valószínűleg óvatosságukról, közömbösségükről, véleményhiányukról tettek tanúbizonyságot.

Az eredmények igazolták a fogalmak összegyűjtésénél már megfogalmazható, a látássérültekkel szembeni sztereotípiát, miszerint a vakok és gyengénlátók a következő pozitív tulajdonságokkal jellemezhetőek: fegyelmezett, körültekintő, tapintatos, figyelmes, megbízható, együttérző, tájékozott, gátlásos, érdeklődő és pontos. Csak részben igazolódott viszont az az előzetes sztereotípiá, hogy a többség humortalan, lassú, rugalmatlan, félnék, önállótlan, zárkózott, problémás emberek tartaná a látássérülteket. Ezeket a negatív jelzőket csupán 30–40%-ban tulajdonították vakoknak. A negatív jellemvonások ellentétpárjait általában a neutrális kategóriába sorolták, ami valószínűleg valóban annak is köszönhető, hogy a megkérdezettek felismerték a kérdések valódi irányát.

Összességében a minták százalékos kiértékelése a látássérült emberek pozitív megítélését hozta, nem igazolta az előzetes feltevést, ugyanis a vizsgálatban résztvevők nem ítélték a látássérülteket torzult személyiségűeknek, képességeiket nem becsülték alá.

A 2. táblázatban az összes attitűdtárgyra vonatkozó karakterindexet tüntettem fel nemenként, átlagolva és a nemek közötti különbséget is kiszámolva. Egy tulajdonság karakterindexe 0-tól 3-ig terjedhet. 3 esetén minden megkérdezett maximálisan egyetért abban, hogy az adott tulajdonság jellemzi a megítélt csoportot, legyen az pozitív, vagy negatív jellemző. 0 esetén mindenki egyetért abban, hogy a tulajdonság nem jellemző a célcsoportra, vagy pedig ez a megkérdezettek bizonytalan ítélet alkotását jelzi. Minél nagyobb a karakterindex értéke, annál inkább jellemzőnek tartják az adott tulajdonságot a célcsoportra vonatkozóan a vizsgálatban résztvevők.

A 2. táblázat adataiból – az egész minta karakterindexe a vakokra vonatkoztatva – megállapítható, hogy az egész minta karakterindex átlaga 1,18. Az ennél magasabb indexértékeket tekintjük karakterisztikusnak. Ez azt jelenti, hogy a minta sztereotípiája szerint, a vakok elsősorban fegyelmezették, körültekintőek, megbízhatóak, figyelmesek és tapintatosak, másodsorban együttérzőek, érdeklődőek és gátlásosak, harmadsorban pontosak és tájékozottak. A leginkább jellemző tulajdonságok között egyetlen pejoratív jellegű figyelhető meg, ami a gátlásosságra vonatkozik. A férfi minta karakterindex átlaga 1,09 a vakokra vonatkoztatva. Ez az érték nem mutat nagy eltérést az összes minta indexátlagához képest. Az 1,09-nél magasabb indexértékeket tekintjük karakterisztikusnak a férfiak szerint. Eltérést az összes mintához képest az önállótlan megjelölésében tapasztaltam. A férfiak tehát inkább tartották a látássérülteket önállótlanok, mint félnéknek, hiszen az összesített mintához képest a férfiaknál a félnékséget felváltotta az önállótlan.

Satírozással jelöltem azokat az értékeket, ahol az adott nem pozitívabban értékelt az attitűdtárgyat a másik nemhez képest. Az utolsó oszlopban ugyancsak satírozással jelöltem azokat a dimenziókat, ahol legalább 0,5 pontos eltérés van a két nem ítélete között. Amint ez várható volt, attitűdtárgyanként megvizsgálva megállapítható, hogy a nők intenzívebb (érzelmeikkel átítottabb) válaszokat adtak, mint a férfiak, mivel a nők 12 dimenzióban magasabb indexértéket értek el. A két nem ítéletében az alábbi tulajdonságok megítélésénél jelentkező különbség: félnékség-bátorság, tájékozottság-tájékozatlanság, problémás problémátlan, érdeklődés-érdektelenség, valamint gátlásosság-gátlástalanság. A legjelentősebb különbséget a két nem vélekedésében a bátorság-félnékség kiterjedésben találtam. A férfiak – nagyon enyhén ugyan – inkább bátorok, míg a nők karakterisztikusan félnéknek ítélik a vakokat és a gyengénlátókat (karakterindex: 0,06 a -1.13-al szemben). Jelentősen különbözik a két nem ítélete a tájékozottság tekintetében is. A férfiak sokkal tájékozottabbnak vélik a látássérülteket,

mint a nők (karakterindex: 1,68 szemben a 0,96-al). Szintén különbözik a két nem ítélete a problémásság vonatkozásában is. A férfiak kevesebb problémát tulaj-

donítanak a vakoknak és a gyengénlátóknak, mint a nők (karakterindex: 0,06 szemben a 0,96-tal).

2. táblázat

Karakterindex összesítő

	A férfi minta karakterindexe a vakokra vonatkoztatva(1)	Az egész minta karakterindexe a vakokra vonatkoztatva(2)	A női minta karakterindexe a vakokra vonatkoztatva(3)	A férfi és női indexértékek különbsége(4)
1. Fegyelmezett(5)	2,13	2,25	2,38	0,25
2. Körültekintő(6)	1,94	2,05	2,17	0,23
3. Megbízható(7)	2,13	2,04	1,96	-0,17
4. Figyelmes(8)	2,13	2,04	1,96	-0,17
5. Tapintatos(9)	1,75	1,98	2,21	0,46
6. Együttérző(10)	1,56	1,78	2,00	0,44
7. Érdeklődő(11)	1,38	1,67	1,96	0,58
8. Gátlásos(12)	1,38	1,65	1,92	0,54
9. Pontos(13)	1,38	1,46	1,54	0,16
10. Tájékozott(14)	1,68	1,54	0,96	-0,72
11. Zárkózott(15)	0,87	1,04	1,21	0,34
12. Közel áll hozzám(16)	0,69	0,72	0,75	0,06
13. Humoros(17)	0,66	0,66	0,63	-0,03
14. Félnék(18)	-0,06	0,47	1,13	1,19
15. Problémás(19)	0,06	0,51	0,96	0,90
16. Talpraesett(20)	0,69	0,61	0,54	-0,15
17. Lassú(21)	0,81	0,56	0,51	-0,30
18. Vonzó(22)	0,19	0,36	0,54	0,35
19. Rugalmatlan(23)	0,43	0,28	0,17	-0,26
20. Önállótlan(24)	0,06	0,02	-0,08	-0,02
Átlag(25)	1,09	1,18	1,27	0,17

Forrás: saját kutatás (2013)

Table 2: Summary of charachet index

Male index of characters regarding the blind(1), The complete index of characters regarding the blind(2), Female index af characters regarding the blind(3), Difference between male and female indexvalues(4), Disciplined(5), Reflective(6), Reliable(7), Mindful(8), Tender(9), Sympathizing(10), Informed(11), Inhibited(12), Punctual(13), Informed(14), Loner(15), Close friend(16), Humorous(17), Shy(18), Problemfull(19), Snappy(20), Slow(21), Attractive(22), Non-conformist(23), Non-separatene(24), Average(25), Source: own research (2013)

KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Társadalmunk a vak embereket tisztelettel vegyes sajnálattal, és elzárkózó magatartással kezeli. Ez a viselkedés azonban egy érett, és strukturált társadalom számára nem elfogadható. Napjainkban komoly törekvés tapasztalható arra vonatkozóan, hogy minél sikerebben szüntessük meg a vakok és gyengénlátók viszonylagos izolációját, vezessük be, illetve vissza őket a társadalomba, a munka világába, szüntessük meg teljes kiszolgáltatottságukat. A vakokkal szembeni negatív címkézést elsősorban a megkérdezettek egyéni jellemzői befolyásolják, és ennél kisebb mértékben a fejükben élő fogyatékosásképp.

Az elfogadás esetében a helyzet fordított, nagyobb jelentősége van az emberek fejében lévő elképzelésnek, fogyatékosásképpnek, mint egyéni jellemzőiknek. Azt ugyanis, hogy az egészséges ember milyen mértékben hajlik arra, hogy a látássérülteket címkézze, elsősorban az határozza meg, hogy ő maga milyen tulajdonságokkal rendelkezik, milyen értékeket és normákat tekint sajátjának. Az viszont, hogy milyen mértékben hajlandó elfogadni partnerként fogyatékos embereket, elsősorban attól függ, hogy milyen kép alakult ki

benne fogyatékos emberekről. Ennek a képnek a kialakulását, változásait a társadalom jelentősen formálhatja, és kell is formálnia, de ehhez szükséges a vakok és gyengénlátók hathatós közreműködése is. Jelenleg az őket érintő döntések zömét nélkülük hozzák meg, látó emberek. Pedig az érintettek megkérdezésével és a szakmai tudás háttérével nem születnének laikusnak tűnő hivatali határozatok, a közös erőfeszítések eredményeként sikeresen megvalósulhatna a vakok társadalmi és a munka világába történő integrációja.

Az elvégzett kutatás eredményei is igazolják ezt, hiszen nagyon erősen negatív attitűd, előítélet a kiértékelés során nem volt tapasztalható. A megkérdezettek sztereotípiája kifejezetten kedvező képet mutatott a vak és gyengénlátó emberekről. A főlmérések pozitív mérlege ellenére mégis élnek a látássérültekkel szembeni előítéletek a társadalomban. Alapvetően úgy gondolják, hogy aki nem lát, az nem is tud munkát végezni.

Az előítéletek megszüntetésében, a tudat formálásában nagy szerepet játszik a média, illetve a tájékoztatás egyéb formái (pl. segítőszolgálatok nyílt napjai, ahol az érdeklődők megismerkedhetnek a vakok segédeszközeivel), de ennél sokkal nagyobb súlya van a személyes tapasztalatnak. Főként azoknak a szemlélete

változik ugyanis, akik személyes kapcsolatba kerülnek vak és gyengénlátó emberekkel. Erre pedig kiválóan alkalmasak lennének az integrált munkahelyek.

Az attitűdök mérési eredményei is azt támasztják alá, hogy az integrációt és a munkahelyi beillesztést nem akadályozhatják az emberekben élő negatív előítéletek, hiszen empátikus, elfogadó volt a vizsgálati csoport tagjainak legnagyobb hányada. Fontos viszont, hogy a munkahelyi beillesztés a látássérültek speciális igényeinek megfelelő legyen, rátermett mentorok segítségével, támogató és toleráns módon, emberi méltóságuk tiszteletben tartásával történjen. Ez a szolidaritás többek között az alapja a folyamat sikerességének. A sikeres beillesztés azt jelenti tehát, hogy a látássérült személy belesimul a szervezetbe, egy a sokból, és értelmes, tartalmas munkát végez. A tartalmas munka tanulással kezdődik, amiben a kijelölt mentornak igen fontos szerepe van. Olykor az átlagnál aránytalanul több energiát követel a tanulás, aminek eredménye viszont az, hogy a vak és gyengénlátó munkavállaló egyenrangúvá válik a többséggel.

IRODALOM

- Chikán A. (1997): Vállalatgazdaságtan. Budapest. AULA Kiadó. 616.
- Conley, R. W. (1965): The Economics of Vocational Rehabilitation. The Johns Hopkins Press. Baltimore. 177.
- Dajnoki K. (2008): A munkaügyi kapcsolatok sajátos rendszere az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben. „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben. 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia. Campus Kiadó. Debrecen. 170–178.
- Forgács A.–Kovács Z.–Bodnár É.–Sass J. (2011): Alkalmazott pszichológia. Aula Kiadó. Budapest. 11–50.
- Gyetzvai G.–Kovács I.–Duma K. (2011): Árnyéksereg. Szent Lázár Alapítvány. Békés. 213.
- Hegedűs L.–Ficsorné Kurucz M.–Szepessyné Judik D.–Pajor E.–Könczei Gy. (2009): Fogyatékosok a társadalomban. Gondolat Kiadó. Budapest. 191.
- Juhász T. (2010): Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek. Doktori értekezés. 226.
- Net 1: Esélyegyenlőség és a társadalom. <http://www.jogvedok.hu/www/files/5aaf76fc5e89ef6596cbe034201a6c2.pdf> 2012. 03. 22.
- Net 2: Rehabilitációs hozzájárulás részletesen. <http://www.partner2000.hu/mainmenu/hirek/hirek/article/rehabilitacios-hozzajarulas-2012.html> 2012. 03. 07.
- Katz D. (1979): Az attitűdök tanulmányozásának funkcionális megközelítése. [In: Halász et al. Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései.] Akadémiai Kiadó. Budapest. 105–121.
- Kálmán Zs.–Könczei Gy. (2002): A Taigetosztól az esélyegyenlőségig. Osiris Kiadó. Osiris Tankönyvek. Budapest. 79–115.
- Könczei Gy. (1992): Fogyatékosok a társadalomban. Gondolat Kiadó. Budapest. 191.
- Könczei Gy.–Keszi R.–Komáromi R. (2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a Top200 adatbázis alapján. Budapest. Kézirat. 200.
- Könczei Gy.–Kullman L. (2009): Bevezetés a komplex rehabilitációba. Eötvös Lóránd Tudományegyetem. Budapest. 119.
- Lévai Z.–Bauer J. (2004): A személyügyi tevékenység gyakorlata. Szókratész Külgazdasági Akadémia. Budapest.
- Siposné Gyebuár É. (2001): A személyügyi kontrolling jelentősége az emberi erőforrás gazdálkodásban. Budapest. Munkaügyi Szemle. 14: 22–24.
- Vántus A. (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. 2. 3–4: 24–31.