

Egyetemi doktori (PhD) értekezés tézisei

**FOGYATÉKOS ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ
MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS ATTITŰDŐK**

Balázs-Földi Emese

Témavezető:

Dr. habil. Dajnoki Krisztina

egyetemi docens



DEBRECENI EGYETEM

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok

Doktori Iskola

Debrecen, 2018

1. A KUTATÁS ELŐZMÉNYEI, CÉLKITŰZÉSEI ÉS A KUTATÁSI HIPOTÉZISEK BEMUTATÁSA

A fogyatékoság olyan mértékű egészségkárosodás, amely tartósan fennáll és befolyásolja, mind a mindennapi életvitelt, mind a létfenntartáshoz szükséges munkavégző képességet. A fogyatékos személyek és a társadalom más tagjainak kapcsolatát alapvetően meghatározza az a viszonyulás, attitűd, szemlélet, amely a tagokat jellemzi.

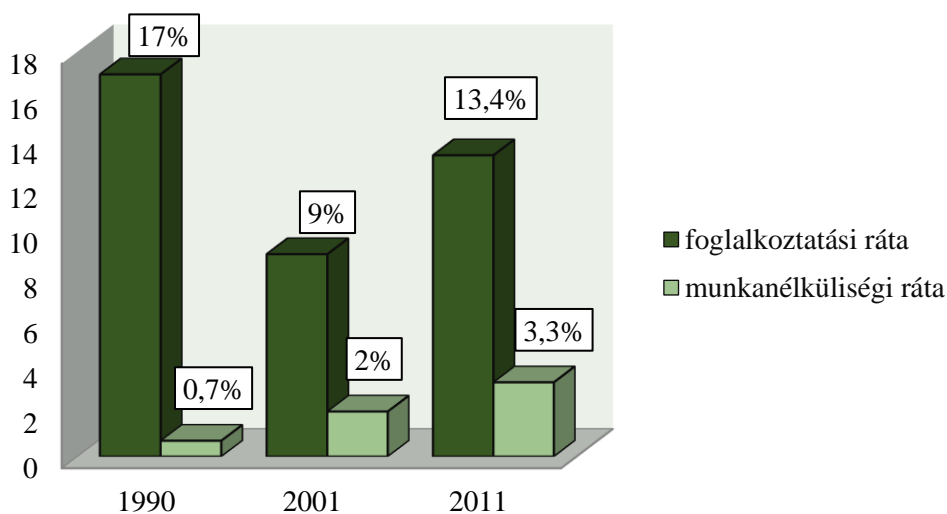
A fogyatékos emberek gazdasági életbe történő bekapcsolódása nem csak saját egészségi állapotuk korlátozottsága okán nehéz, hanem a gazdasági szervezetek bizalmatlansága és elutasítása miatt is. Az első lépést a befogadásban a menedzsmentnek kell megtennie, mindemellett a sikeres beilleszkedés a kollégák nyitottságán, empátiáján és befogadó attitűdjén is múlik.

1.1. A kutatás előzményei

A téma aktualitását alátámasztja az Európára és hazánkra is jellemző demográfiai tendencia. A várható életkor kitolódása, a népesség elöregedése nyilvánvalóvá teszi, hogy egyre emelkedik azoknak a száma, akiknek betegségekkel, egészségkárosodással, fogyatékosággal kell megélniük a mindennapokat, ami nem csak az egyén szempontjából okoz nehézséget, hanem a társadalom és a gazdaság szempontjából is. A megemelkedő egészségügyi kiadások, a növekvő nyugdíjszerű ellátások finanszírozása, minden ország költségvetését jelentősen megterhelő tényezővé válnak. Az állam az ezzel járó költségeket nem képes egyedül vállalni adóemelés nélkül, melyet azonban a magánszektor nem mindig képes kitermelni. Ezért az államnak a felelősségét meg kell osztania az állampolgárokkal és a privát szektorral.

Mindezek alapján feltételezhető, hogy a jelenleg egyik legnagyobb, a gazdasági növekedést is akadályozó tényező a munkaerőhiány, a gazdasági szervezeteket arra inspirálja majd, hogy a fogyatékos személyekre, mint potenciális munkavállalókra tekintsenek. Ehhez viszont, mind a fogyatékos személynek, mind a menedzsmentnek, mind a kollektívának felkészültséget kell mutatnia. Ez utóbbi szerepe külön kiemelendő, hiszen a mindennapi munkavégzés során a legközvetlenebb és legaktívabb kapcsolat a fogyatékos személy és a szervezet munkavállalói között jön létre, amelynek súrlódásmentes alapját a befogadó attitűdök és a megalapozott ismeretek jelentik.

Statisztikai vizsgálatok (KSH, 2009; KSH, 2012; KSH, 2014; KSH, 2016a; LAKATOS – TAUSZ, 2009) adatai rávilágítanak arra a tényre, hogy a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottsága jelentős mértékben elmarad az átlag népesség foglalkoztatottságához képest (1. ábra, 1. táblázat).



1. ábra: A fogyatékos lakosság foglalkoztatási és munkanélküli rátájának alakulása a népszámlálási adatok alapján (%) (1990, 2001, 2011 évben)

Forrás LAKATOS – TAUSZ, 2009 és KSH, 2014 alapján saját szerkesztés

A munkaerő-piaci helyzetet leíró statisztikai adatok alátámasztják a foglalkoztatás terén megmutatkozó hátrányaikat, melynek háttérében a rosszabb egészségi állapotuk mellett a körükben jellemző magasabb életkor, alacsonyabb iskolai végzettség és mobilitási nehézség, mint komplex nehézség áll.

1. táblázat: A megváltozott munkaképességű és nem megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátája 2011, 2015 évben

| | 2011 II. negyedév | | 2015 I. negyedév | |
|--|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | Foglalkoztatási ráta (%) | Munkanélküliségi ráta (%) | Foglalkoztatási ráta (%) | Munkanélküliségi ráta (%) |
| Megváltozott munkaképességű személyek | 18,1 | 24,9 | 20,8 | 18 |
| Nem megváltozott munkaképességű személyek | 60,8 | 10,2 | 66,4 | 7,7 |

Forrás: KSH, 2012a és KSH, 2016a alapján saját szerkesztés

Közel 30 éve folynak mind nemzetközi, mind hazai kutatások a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek irányába mutatott alacsony alkalmazási hajlandóság háttérben álló okok feltárására.

Nemzetközi kutatások (FUQUA ET. AL, 1984; COLLIGNON, 1986; MCFARLIN ET. AL, 1991; LEVY ET. AL, 1993; BLANCK, 1998; THAKKAR, 1997; KELLY ET. AL, 2005; MCRAE – LAVERTY, 2006; DAVIDSON, 2011) rámutattak a fogyatékos személyek munkaerő-piaci helyzetére hatást gyakorló attitűdök jelentőségére, melyek befolyásolják a kiválasztás során a munkáltatói döntéseket. Hazánkban a témakör 2002-től induló kutatásai megerősítik, hogy az alacsony szintű gazdasági aktivitás háttérben részben a gazdasági szervezetek menedzsmentje körében tapasztalható a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos előítéletek, valamint sztereotíp megközelítések állnak (KÁLMÁN – KÖNCZEI, 2002; KESZI et. al, 2003; SZABÓ – BERDE, 2007; TARDOS, 2009; CSILLAG – HIDEGH, 2013; TARDOS, 2012; SZELLŐ et al., 2013; , SIMONOVITS – KOLTAI, 2013; DAJNOKI, 2014a; SOLTÉSZ, 2017).

Empirikus vizsgálatok (TARDOS, 2009; SZELLŐ et al., 2013; DAJNOKI, 2014b) felhívják a figyelmet a célcsoporttal kapcsolatos tapasztalatok pozitív hatására, melyek alátámasztják a gazdasági szervezetek menedzsmentje számára nyújtott érzékenyítő tréningek jelentőségét.

Felismerve a szervezet menedzsmentjének és munkavállalóinak szerepét módszertani kiadványok segítik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres beillesztésének gyakorlatát (DÁVID et al., 2000; GERE, 2009; SOLTÉSZ, 2017).

Összefoglalóan a következő okokkal magyarázható a célcsoport alacsony gazdasági aktivitása:

- munkáltatói előítéletek, tájékozatlanság, diszkrimináció,
- termelési és szolgáltatási tevékenység technológiája, biztonsági követelmények,
- munkaerő kereslet és kínálat aktuális helyzete, anyagi megfontolások,
- állami szabályozás kényszerítő és ösztönző hatása,
- szervezeti kultúra, szervezet mérete, tulajdonszerkezete
- vállalat teljesítmény kényszere,
- munkatársak attitűdje,
- társadalom értékítélete,

- fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek egyéni objektív (iskolai végzettség, készségek stb.), illetve szubjektív (céljai, preferenciái stb.) jellemzői.

Kutatások eredményei szerint a munkáltatóknak a célcsoport alkalmazásából szervezeti előnyei származhatnak (SZABÓ – BERDE, 2007; DAJNOKI, 2012a; CSILLAG – SZILAS, 2009). Ezek a szervezeti előnyök összefoglalóan a következők: a munkahelyi szolidaritás (egymás támogatása) és a befogadó szervezeti kultúra (diverzitás, empátia) megjelenése; a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók loyaltitása, megbízhatósága, alacsony fluktuációja, alacsonyabb munkabér iránti igénye; versenyelőny bizonyos monotonitást igénylő munkákban; a vállalat külső megítélésének pozitívabbá válása (CSR); állami támogatásokhoz való hozzáférés, illetve adókedvezmények igénybevételeinek lehetősége; a rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése, vagy megfizetésének elkerülése.

A szociodemográfiai jellemzők (nem, életkor), a fogyatékos személyekkel kapcsolatos tanult ismeretek, illetve személyes tapasztalatok befolyásolják a munkavállalók fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdjeit (AVRAMIDIS – NORWICK, 2002; AVRAMIDIS – NORWICK, 2002; CAMPBELL et al., 2003; SHARMA et al., 2006; SZEGŐ, 2008; VIGNES et al., 2008, 2009; FORLIN et al., 2009; NÉMETHNÉ, 2009; DE BOER, 2011; HOLLINS, 2011; PONGRÁCZ, 2013; SZABÓ, 2016). Kutatások (SELVAMANI – RAJAN, 2017; EUBANK, 2010) szerint a szociális munkások attitűdjei alapvetően pozitívak a fogyatékos személyekkel kapcsolatosan, mégis hiányzó szükségleteik szempontjából közelítik meg problémáikat, és munkavégzésüket inkább védett körülmények között képzelik el.

1.2. A kutatás fő célkitűzése

Kutatásom fő célkitűzése a munkavállalói oldal viszonyulásának, attitűdjeinek feltárása a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek hatékonyabb gazdasági integrációjának, befogadásának elősegítése érdekében. További célja, hogy a kutatási eredményekre alapozva olyan megállapításokat fogalmazzak meg, melyek elősegítik a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségét akadályozó korlátok felszámolását, támogassák munkaerő-piaci integrációjának megvalósulását, segítsék a gazdasági szervezetekbe történő sikeres beillesztésüket, a munkavállalók befogadói szemléletének kialakulását.

A célom kérdőíves kutatás keretében megvizsgálni két eltérő vizsgálati csoport fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos attitűdjeit. A kutatást Hajdú-Bihar megye három járásában állami, illetve önkormányzati fenntartásban működő szociális intézményeinek munkavállalói, illetve e járások lakosságának körében végeztem. A vizsgálat annak feltárására fókuszál, hogy ez a speciális munkavállalói csoport, amely tanulmányai során mind elméleti, mind gyakorlati jellegű felkészítést kapott a fogyatékos személyek speciális szükségleteiről (mely tekinthető egyfajta érzékenyítésnek) milyenek látja a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyeket, mint munkavállalókat, hogyan viszonyul, illetve milyen attitűdökkel rendelkezik a célcsoport munkavállalásával kapcsolatban, és ez mennyiben tér el a lakosság szemléletétől, hozzáállásától. A kutatás kitér annak vizsgálatára is, hogy a megkérdezettek milyen tájékozottságot mutatnak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozóan.

A kutatás hipotézisei:

- 1. H1: A vizsgált szociális szervezetek dolgozóinak szemléletében az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elve erősebben dominál, mint a vizsgált járási lakosnál, ezért pozitívabban ítélik meg a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságát és integrált munkavégzését.**
- 2. H2: A vizsgálatba bevont szociális intézményi munkavállalók a vizsgált járási lakoshoz viszonyítva befogadóbbak, illetve pozitívabb képpel rendelkeznek a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekről, mint munkavállalókról.**
- 3. H3: A vizsgált szociális szervezetek munkavállalói és a vizsgált járási lakosság a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalókra két különböző, eltérő képességű munkavállalói csoportként tekintenek.**
- 4. H4: A tanulmányok során a fogyatékoságról és a megváltozott munkaképességről szerzett ismeretek, valamint a közvetlen munkatapasztalatok mind a vizsgált szociális szervezetek munkavállalóinak, mind a vizsgált járási lakosság szemléletét pozitívan befolyásolja.**
- 5. H5: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok mind a vizsgált szociális szervezetek**

munkavállalóinak, mind a vizsgált járási lakosság szemléletét pozitívan befolyásolják.

2. ADATBÁZIS ÉS AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK ISMERTETÉSE

Kutatómunkám során szekunder és primer kutatást egyaránt végeztem. Bemutattam a témával összefüggő, releváns fogalmakat, a fogyatékossgal, a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos, illetve a diszkriminációra, az egyenlő bánásmódra, az esélyegyenlőségre vonatkozó definíciókat. A téma aktualitásának és jelentőségének alátámasztásául elemeztem a rendelkezésre álló, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű, illetve a diszkrimináció által érintett csoportokra vonatkozó statisztikai eredményeket. Szekunder kutatás során feltártam a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos a célcsoportot érintő hazánkban jelenleg érvényes jogi, foglalkoztatás- és szociálpolitikai, illetve foglalkoztatási rehabilitáció eszközrendszer kialakulását, történetiségét, változásait 1945 utántól napjainkig. Az 1945 és 1990 közötti időszak intézményrendszerét folyamatmodellben ábrázoltam.

A célkitűzések megvalósítása érdekében kvantitatív kutatási módszert választottam, amelynek eredményeit a rendelkezésre álló kutatási eredményekkel összevettem. A kérdőíves módszer alkalmas a két vizsgálati csoport attitűdjeinek, viszonyulásának és véleményének mérésére (FISCHER, 2001).

A saját összeállítású önkitöltős szervezeti kérdőívek 41 db, a lakossági kérdőívek 43 db kérdést tartalmaztak, melyek 5 db területre fókuszáltak. A kérdőív első részében a fogyatékossgal, illetve a megváltozott munkaképesség fogalmi tartalmának ismeretét, a második részében a személyes tapasztalatokat és attitűdöket, harmadik részében a fogyatékossgal és a megváltozott munkaképességgel összefüggő támogatásokkal kapcsolatos tájékozottságot és szemléletet tártam fel, negyedik részében a célcsoport foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatokra, attitűdökre fókuszáltam, az ötödik részében az általános szociodemográfiai jellemzők lekérdezése történt meg. A kérdőívek tartalmaztak egyrészt zárt kérdéseket, melyek az egyéb válaszadási lehetőséggel szabadon hagyták a saját vélemény leírását, másrészt az attitűd mérésére alkalmas, 5-ös skálán értékelendő kérdéseket. Az attitűdök mérésére többféle skálát alkalmaztam, így az egyet vagy nem egyetértést mérő Likert-, a társadalmi távolságot, azaz az előítéletet mérő Bogardus-, az értékítéleteket mérő Osgood-féle szemantikus differenciál skálákat (FISCHER, 2001). A Bogardus-skála, egydimenziós társadalmi távolság mérésére szolgáló attitűdskála célja, hogy felmérje a válaszoló más emberekkel szembeni érzelmi aspektusokon alapuló attitűdjét

azáltal, hogy rákérdez a válaszoló által elfogadott legközelebbi kapcsolat fokára. A skálával mért attitűdök egyfajta hierarchiát adnak a társadalmi kapcsolatok elfogadható közelsége és távolsága alapján (BABBIE, 2000). Az attitűdökkel kapcsolatos mérések szerint az előítéletmentes attitűdökkel rendelkezők a személyesebb kapcsolatok terén magasabb szintű elfogadást mutatnak (HALÁSZ et al., 1979). Ilyen fontos társadalmi kapcsolatok: házastársi, rokoni, baráti, szomszédsági, munkahelyi, állampolgári viszonyok (CSEPELI, 2001).

Az Osgood-féle szemantikus differenciál-skála keretében egy megjelölt csoport, tárgy jellemzőit ellentétes melléknévpárok közötti 5-ös fokozatú skála segítségével kell értékelni. A középső érték közömbösséget, óvatosságot, semlegességet, bizonytalanságot fejezhet ki (CSEPELI, 2001). A skála a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekhez, mint munkatársakhoz való érzelmi viszonyulást, azaz attitűdöket tárja fel (FISCHER, 2001). A kérdőívben a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkával kapcsolatos jellemzőit kellett skálán értékelnie a válaszadónak. Ezek olyan általános jellemzők, amelyek alkalmasak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekhez, mint munkatársakhoz való érzelmi viszonyulások mérésére. A jellemzők alapját részben a munkáltatók körében végzett korábbi kutatások adták, amelyben a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos vélemények megjelentek (érzékenység, szorgalom, megbízhatóság stb.) (SZABÓ – BERDE, 2007; SIMONOVITS – KOLTAI, 2013; DAJNOKI, 2014a). Mindezeket kiegészítettem a Captain-teszt alapján a munkaattitűd mérésében alkalmazott egyéb jellemzőkkel (kitartás, munkatempó, munkához való hozzáállás stb.) (BUDAVÁRI-TAKÁCS, 2011).

2.1. Alkalmazott statisztikai módszerek

Alkalmazott statisztikai eljárások: leíró statisztikák, gyakorisági megoszlások, kereszttábla elemzések, klaszteranalízis. A statisztikai próbák eredményeit $p < 0.05$ esetén tartottam szignifikánsnak. A kereszttábla elemzések során Pearson-féle Chí-négyzet próbát alkalmaztam.

2. táblázat: Megbízhatósági koefficiens alakulása kérdőívenként

| | Szervezeti kérdőív | | Lakossági kérdőív | |
|-----------------------|--------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| | Fogyatékoság | Megváltozott munkaképesség | Fogyatékoság | Megváltozott munkaképesség |
| Chronbach Alpha érték | 0,926 | 0,966 | 0,922 | 0,960 |

Forrás: saját kutatás (2016)

A kérdőív megbízhatóságát a reliability analízissel vizsgáltam, mely egy Chronbach Alpha mutatót képez. A tesztelés során kapott mutatók értékei a 2. táblázat szerint alakultak. Az eredmények alapján megállapítható az adathalmaz megbízhatósága, mivel a tesztelés eredményei az előírt 0,7-es értéket meghaladták.

2.2. Vizsgálati minták jellemzői

Az adatgyűjtés 2016. július 1-je és augusztus 31-e között zajlott Hajdúböszörmény, Hajdúnánás és Derecske járásban. A kérdőíves felmérésbe a három járásban működő állami vagy önkormányzati fenntartásban lévő szociális feladatokat ellátó (alap, nappali és bentlakásos) szervezetek munkavállalóit, illetve e járásokban élő lakosságot vontam be. A járásokban lévő szociális feladatokat ellátó állami és önkormányzati fenntartású intézmények névsorát a Szociális Ágazati Portál adatbázisából nyertem. A munkavállalók 100%-os lekérdezésére törekedtem, de a válaszadás önkéntessége miatt, illetve a felmentési idejüket töltők, valamint egyéb okok miatt (pl. gyermeknevelés, fizetés nélküli szabadság, betegszabadság) távollévő alkalmazottak a kérdőívet nem töltötték ki, de így is a kérdőívek 75-80%-a (408 db) visszaérkezett. A lakosok közül 339 fő töltötte ki a kérdőívet. A feldolgozott kérdőívek száma összesen 747 db.

2.2.1. A szociális intézményi munkavállalók jellemzői

A kutatásba bevont szociális szervezetek a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény hatálya alá tartozó alap-, nappali, illetve bentlakásos ellátást nyújtó intézmények, melyek egy részének feladatkörébe tartozik a fogyatékos személyek ellátása is. A felmérésbe az intézményekben munkát végző összes alkalmazott lekérdezésére törekedtem, tehát nemcsak a szakdolgozókat, hanem a kiegészítő egységek (konyha, mosoda, karbantartás, stb.) dolgozóit is. Ezek mértéke azonban a szakdolgozói, tehát szociális

végzettséggel rendelkező munkavállalóhoz képest alacsony arányú. A szociális intézményekben dolgozók 75-80%-a töltötte ki a kérdőívet. Ez a hajdúnánási járásban 106 főt, a hajdúböszörményi járásban 122 főt, a derecskei járásban 180 főt jelent. A szociális szféra női dominanciáját jelzi a minta nemi arányában mutatott jelentős különbség, a kérdőívet kitöltő dolgozók 88,5%-a nő, 11,5%-a férfi. Életkor szerinti megoszlásuk: a minta 6,2%-a 16-25 év közötti, 12,9%-uk 26-35 év közötti, 32%-uk 36-45 év közötti, 35,3% 46-55 év közötti, 12,9% 56-65 év közötti, 0,8% 66 év feletti, a munkavállalók tehát legnagyobb arányban a középkorosztályba tartoznak. A válaszadó munkavállalók 16,4%-a alapfokú, 56,9%-a középfokú, 26,7%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Hierarchiában betöltött pozíciójuk alapján 2,1%-uk felsőszintű vezető, 8,1%-uk középszintű vezető, 2,6%-uk alsószintű vezető, 87,3%-uk beosztott.

A megkérdezett munkavállalók 75,1%-a tanulmányai során szerzett ismereteket a fogyatékkal, 66,8%-a a megváltozott munkaképességgel kapcsolatosan, és 43,7%-a dolgozott együtt fogyatékos, 61,1%-a megváltozott munkaképességű személlyel.

2.2.2. A lakossági minta jellemzői

A visszaérkezett lakossági kérdőívek száma összesen 339 db, ebből 116 db-ot a Hajdúböszörmény járásban, 125 db-ot a Derecske járásban, 98 db-ot a Hajdúnánás járásban élők töltöttek ki. A lakossági megkérdezettek nemek szerinti megoszlása 40,8%-a férfi, 59,2%-a nő. A válaszadók életkori megoszlása alapján 18,3% a 16-25 év közöttiek, 21,1% a 26-35 év közöttiek, 21,8% a 36-45 év közöttiek, 17,4% a 46-55 év közöttiek, 12,7% az 56-65 év közöttiek, 8,6% a 66 év felettek aránya. Iskolai végzettség szerinti megoszlás tekintetében a lakossági válaszadók 26,2%-a alapfokú végzettséggel, 45,2%-a középfokú végzettséggel, 28,6%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Munkaerő-piaci helyzetük szerint legtöbben, 64%-uk alkalmazott, 4,8%-uk vezető, 10,5%-uk nyugdíjas, 8,4%-uk tanuló vagy diák, 5,1%-uk munkanélküli. A válaszadók legnagyobb hányada (49%-a) az állami szektorban, 34%-a a magánszférában, 11,5%-a egyházi és 5,5%-a civil szférában dolgozik. Ágazati eloszlás szerint az aktív korú válaszadó lakosság legnagyobb arányban 17,8%-a a szociális szférában, 15,8%-ban az oktatás területén, 12,3%-a a kereskedelmi szektorban végzi munkáját. A lakossági megkérdezettek egy-egy harmada szerzett ismereteket tanulmányaik során a fogyatékkal (34%-uk), illetve a megváltozott munkaképességgel (31%-uk) kapcsolatosan, ez a szociális intézményi dolgozóktól

jelentősen elmarad. A lakosság csupán 22,4%-a dolgozott együtt fogyatékos, 38,9%-a megváltozott munkaképességű személyekkel. Ez az arány a szociális intézményi dolgozókhoz viszonyítva igen alacsony mértékű.

3. AZ ÉRTEKEZÉS FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

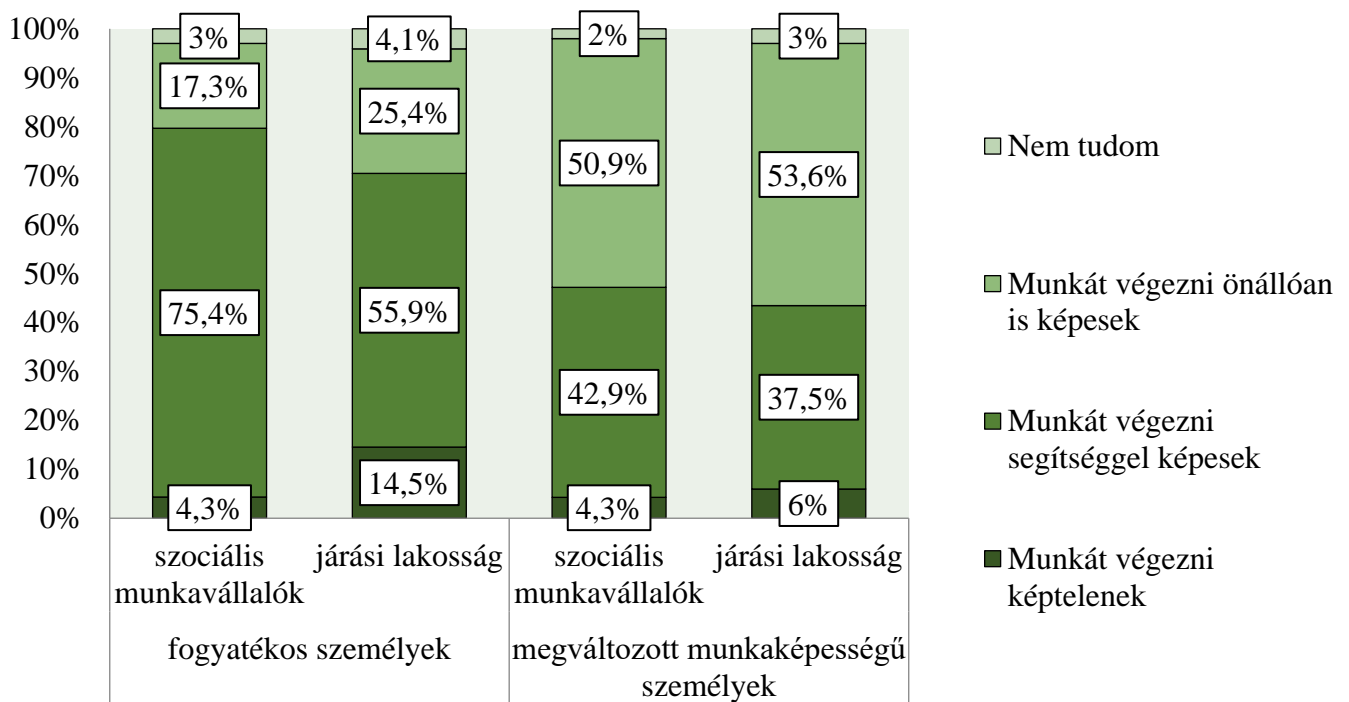
A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatása egyre inkább a kutatások középpontjába kerül. A kutatások elsősorban a munkáltatói oldal vizsgálatára irányulnak. A kutatás fő célkitűzése a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekre, mint speciális munkavállalói csoportra vonatkozó a munkavállalói oldal körében jellemző vélemények, viszonyulások és attitűdök megismerése volt.

H1: A vizsgált szociális szervezetek dolgozóinak szemléletében az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elve erősebben dominál, mint a vizsgált járási lakosságnál, ezért pozitívabban ítélik meg a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságát és integrált munkavégzését.

A szociális intézményi munkavállalók háromnegyedének (75,4%) véleménye szerint a fogyatékos személyek munkát végezni segítséggel, 17,3%-uk szerint önállóan is képesek, csupán 4,3%-uk látja úgy, hogy munkát végezni képtelenek. A járási lakosság körében a fogyatékos személyek munkavégző képességének megítélésében a szervezeti válaszadásokhoz képest jelentős eltérések mutatkoznak. A lakosság több, mint felének (55,9%) megítélése szerint a fogyatékos személyek segítséggel, több, mint negyede (25,4%) szerint önállóan is képesek munkát végezni. Ez utóbbi érték pozitívumként értékelhető, viszont elég magas (14,5%) azok aránya is, akik szerint munkát végezni a fogyatékos személyek képtelenek. Tehát a lakossági válaszadók látásmódja között élesebb különbség jelentkezik (2. ábra).

A szociális intézményi dolgozók több, mint fele (50,9%-a) szerint a megváltozott munkaképességű személyek önállóan is képesek munkavégzésre, míg 42,9%-uk szerint segítséget igényelnek. Csupán 4,3% vélekedik úgy, hogy munkavégzésre képtelenek.

A járási lakosok több, mint fele (53,6%) szerint a megváltozott munkaképességű személyek képesek önálló munkavégzésre, míg 37,5%-uk vélekedik úgy, hogy segítséget igényelnek. A lakossági válaszadók a szociális munkavállalókhöz képest többen (6%) gondolják, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésre képtelenek, illetve 3%-uk nem tudja megítélni ezt a kérdést.

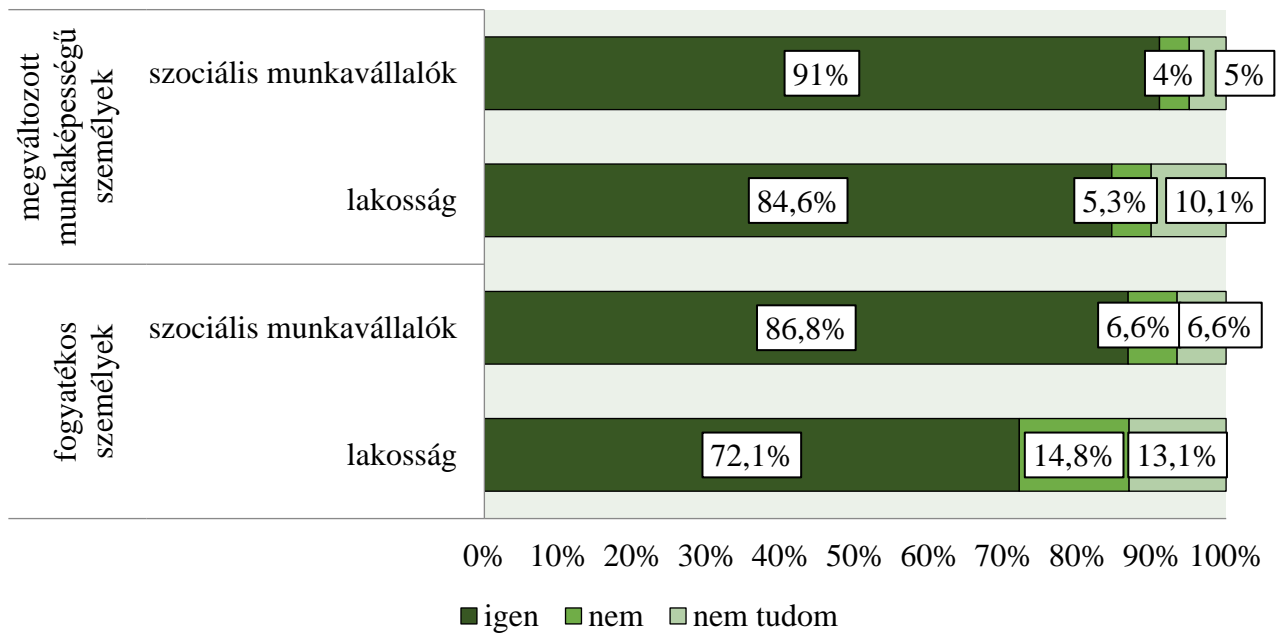


2. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégző képességének megítélése a szociális munkavállalók és a járási lakosság körében (%)

Forrás: saját kutatás (2016)

A szociális intézményekben dolgozók 86,8%-a vélekedik úgy, hogy a fogyatékos személyek képesek nem fogyatékos személyekkel együtt munkát végezni, igen csekély hányaduk gondolja azt, hogy nem képesek (6,6%), illetve, hogy nem tudja ezt megítélni (6,6%).

A járási lakosság majdnem háromnegyedének (72,1%) megítélése szerint képesek a fogyatékos személyek integrált munkavégzésre. A lakosok 14,8%-a viszont nemmel, illetve 13,1%-a nem tudommal válaszolt (3. ábra).



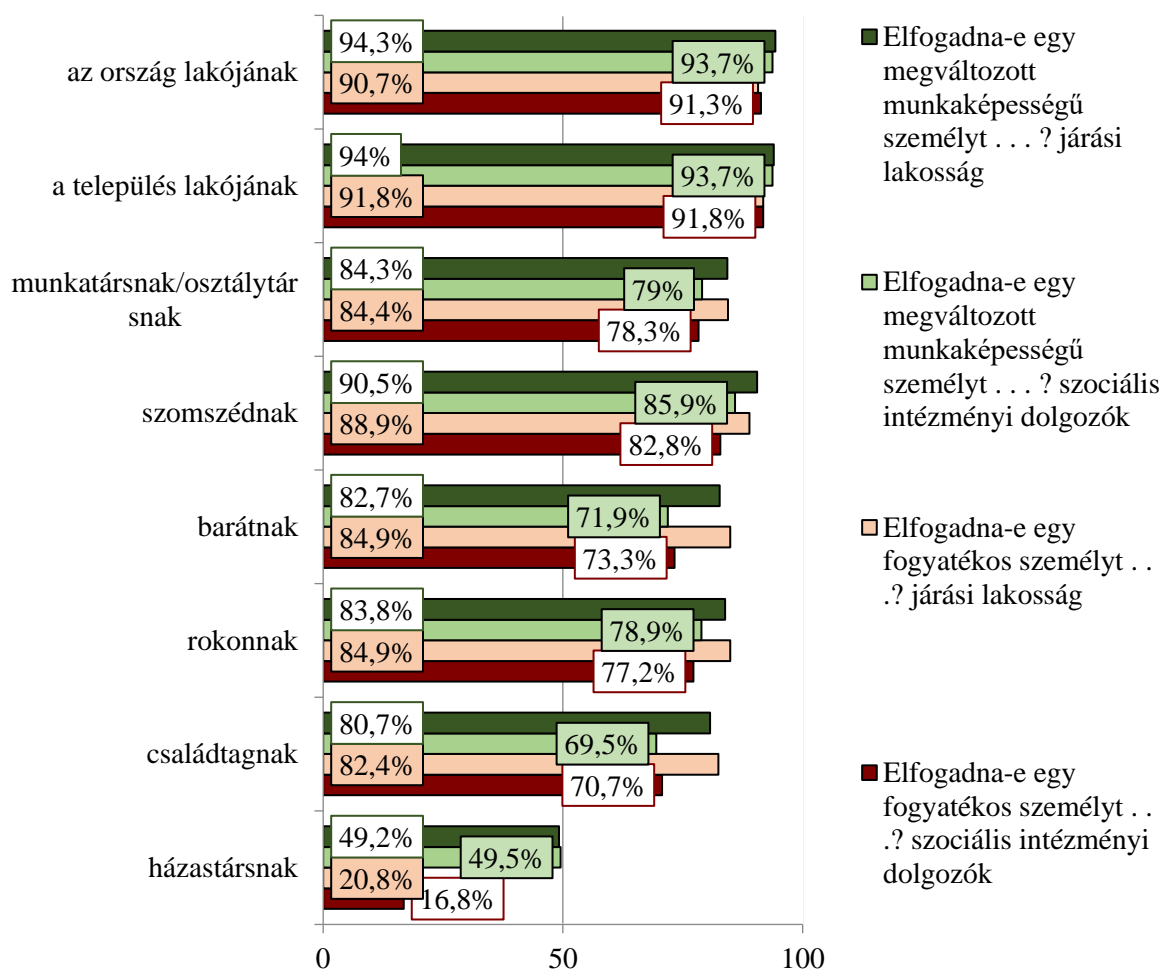
3. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésének megítélése a szociális munkavállalók és a járási lakosok körében (%)

Forrás: saját kutatás (2016)

Kutatási eredményeim alapján megállapítható mindkét vizsgálati csoport úgy véli, hogy a fogyatékos személyek munkavégzésükben segítséget igényelnek, míg a megváltozott munkaképességű személyek önálló munkavégzésre is képesek, de a szociális intézményi dolgozók a járási lakossághoz viszonyítva a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégzését és integrált munkavégzését is pozitívabban értékelték. ***A H1 hipotézist a kutatás eredményei alátámasztották, ezért azt elfogadtam.***

H2: A vizsgálatba bevont szociális intézményi munkavállalók a vizsgált járási lakossághoz viszonyítva befogadóbbak, ezért pozitívabb képpel rendelkeznek a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekről, mint munkavállalókról.

A járási lakosok fogyatékos személyekkel kapcsolatos elfogadó attitűdje több társadalmi kapcsolat esetében is pozitívabbnak mutatkozik, mint a szociális dolgozók megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos elfogadó attitűdje. Ez különösen a szorosabb emberi, így családi, rokoni, baráti, munkatársi/osztálytársi kapcsolatok elfogadottságánál látható (4. ábra).

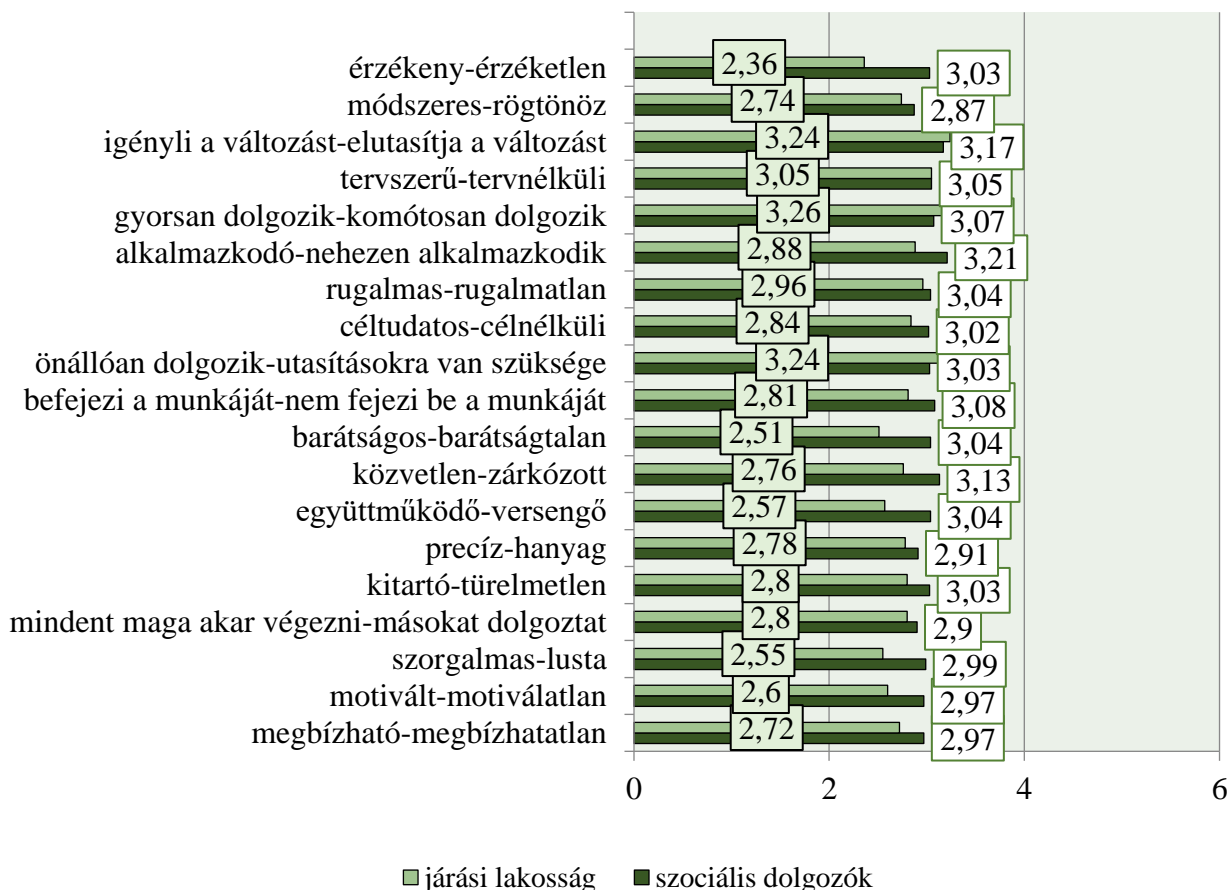


4. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek különböző társadalmi szerepekben történő elfogadottsága az igennel válaszoló járási lakosság és szociális dolgozók összehasonlításában (%)

Forrás: saját kutatás (2016)

Az egymással ellentétes jelzők között 1-5-ig terjedő skálán történő választással fejezhette ki véleményét a válaszadó aszerint, hogy megítélése szerint az mennyire jellemzi a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyt (1 – egyáltalán nem értek egyet, 5 – teljes mértékben egyet értek). A párba állított első jelző munkavégzés szempontjából pozitív tulajdonságot (pl. kitartó, szorgalmas), míg a második jelző inkább negatív jellemzőt (pl. türelmetlen, lusta) takart. Az átlagok jellemzően a középső érték körül szóródtak, ugyanakkor az is megállapítható, hogy szociális intézményi munkavállalók által jellemzőkre adott értékelések átlaga a járási lakosokhoz képest magasabb átlagértéket képviselték, de ezzel együtt megmaradtak a skála középső értékfokán, 1-2 jellemző (pl. közvetlen - zárkózott, könnyen alkalmazkodik - nehezen alkalmazkodik) esetén húzódtak a negatívabb

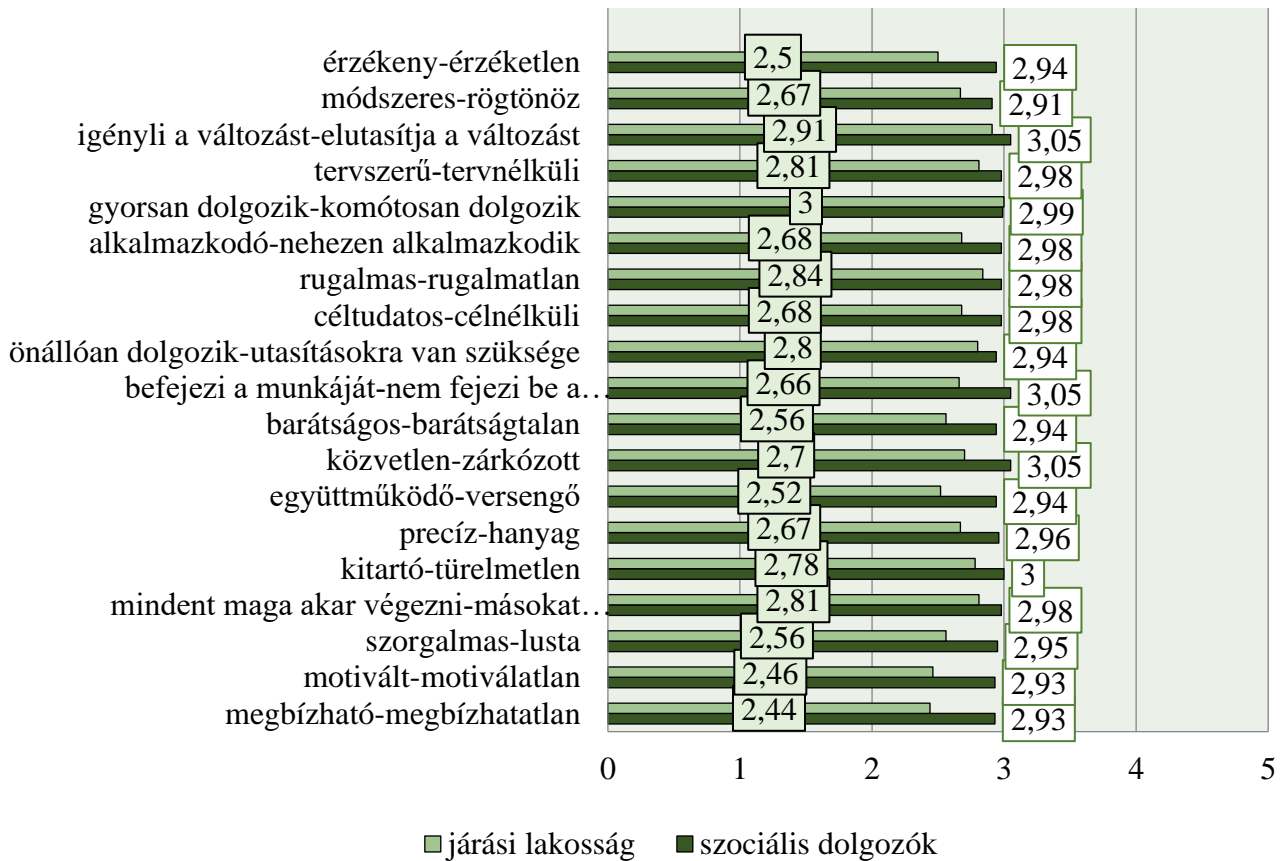
felé. A lakosság körében ehhez képest nagyobb mérvű ingadozások mutatkoznak, bizonyos jellemzők esetén (pl. barátságos-barátságatlan, érzékeny-érzéketlen) a pozitív irányba, bizonyos jellemzőknél (pl. önállóan dolgozik – utasításokra van szüksége) negatív irányba mozdulnak el az átlagértékek (5. ábra).



5. ábra: A fogyatékos személy, mint munkavállaló jellemzőinek értékelésének átlaga a szociális dolgozók és a járási lakosság körében

Forrás: saját kutatás (2016)

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a szociális intézményi dolgozók és a járási lakosok fogyatékos munkavállalókról kialakult képe eltér egymástól. Pontosabban a szociális intézményi dolgozók esetében nem lehet pontosan tudni, hogy a fogyatékos személyről, mint munkavállalóról hogyan gondolkodnak, míg a járási lakosság megítélése alapján valamiféle kép mégiscsak kirajzolódik. Eszerint a fogyatékos munkavállaló egy barátságos, együttműködő, érzékeny, szorgalmas személy, aki nehezen alkalmazkodik, lassan dolgozik és munkavégzésében utasításokat igényel. A járási lakosok a megváltozott munkaképességű munkavállalókról kialakított képe szintén pozitívabb, mint a szociális munkavállalóknak (6. ábra).



6. ábra: A megváltozott munkaképességű személy, mint munkavállaló jellemzőinek értékelésének átlaga a szociális dolgozók és a járási lakosság körében

Forrás: saját kutatás (2016)

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek, mint lehetséges munkavállalók jellemzésére irányuló kérdések értékelése kapcsán klasztereket alakítottam ki. A klaszterképző ismérvek meghatározása az 1-5-ig terjedő skálán adott válaszok alapján mért átlagminősítés segítségével történt. A válaszadások értékelése alapján mind a két vizsgálati mintában a fogyatékos személyekkel kapcsolatosan három csoport rajzolódott ki. A fogyatékos munkavállalók jellemzése kapcsán a klaszterképző értékek alapján a három klaszternek a következő elnevezéseket adtam: „*elfogadó*”, „*bizonytalan közömbös*”, „*elutasító*” (3. táblázat, 4. táblázat).

A „*elfogadó*” csoport a fogyatékos személyhez, mint munkavállalóhoz pozitívan, elfogadóan viszonyul, bármilyen jellemzőről is van szó. A szociális dolgozók közel harmada, 29%-a, a válaszadó lakosság 27,1%-a tartozik ebbe a csoportba.

3. táblázat: Klaszterek a fogyatékos munkavállalók jellemzőinek vizsgálatánál a szervezeti válaszadások alapján

| <i>Véleménye szerint milyen a fogyatékos személy, mint munkavállaló?</i> | Elfogadó | Bizonytalan közömbös | Elutasító | Átlagérték |
|--|-----------------|-----------------------------|------------------|-------------------|
| Megbízható - megbízhatatlan | 2,07 | 3,11 | 4,16 | 2,97 |
| Motivált - motiválatlan | 1,96 | 3,18 | 4,12 | 2,97 |
| Szorgalmas - lusta | 1,82 | 3,27 | 4,18 | 2,99 |
| Mindent maga akar végezni – másokat dolgoztat | 2,39 | 2,92 | 3,82 | 2,90 |
| Kitartó - türelmetlen | 2,09 | 3,16 | 4,35 | 3,03 |
| Precíz - hanyag | 2,15 | 2,99 | 4,04 | 2,91 |
| Együttműködő - versengő | 1,90 | 3,29 | 4,29 | 3,04 |
| Közvetlen - zárkózott | 1,93 | 3,42 | 4,35 | 3,13 |
| Barátságos - barátságtalan | 1,60 | 3,44 | 4,29 | 3,04 |
| Befejezi a munkáját – nem fejezi be a munkáját | 2,20 | 3,19 | 4,29 | 3,08 |
| Önállóan dolgozik – utasításokra van szüksége | 2,93 | 3,00 | 4,00 | 3,13 |
| Céltudatos - célnélküli | 2,45 | 2,94 | 4,41 | 3,02 |
| Rugalmas - rugalmatlan | 2,86 | 2,83 | 4,14 | 3,04 |
| Alkalmazkodó – nehezen alkalmazkodik | 2,70 | 3,20 | 4,24 | 3,21 |
| Gyorsan dolgozik – komótosan dolgozik | 3,23 | 2,79 | 3,82 | 3,07 |
| Tervszerű-terv nélküli | 2,95 | 2,79 | 4,18 | 3,05 |
| Igényli a változást-elutasítja a változást | 3,28 | 2,91 | 3,94 | 3,17 |
| Módszeres-rögtönöz | 2,40 | 2,82 | 3,92 | 2,87 |
| Érzékeny-érzéketlen | 1,63 | 3,43 | 4,25 | 3,03 |
| Összesen (fő): | 97 | 187 | 51 | 335 |
| Válaszadók megoszlása (%): | 29,0% | 55,8% | 15,2% | |

Forrás: saját kutatás (2016)

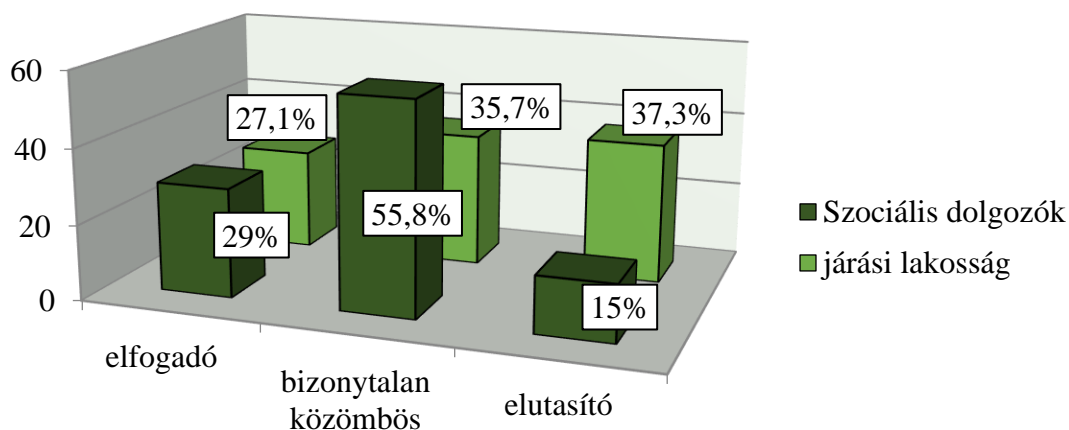
A „bizonytalan közömbös” csoporthoz tartozók a jellemzők tekintetében óvatosak és bizonytalan nézőpontokat vallanak, a skálán tett értékeléseik átlagérték körül mozognak. A szociális dolgozók több, mint fele (55,8%), a járási lakosok 35,7%-a ebbe a klaszterbe tartozik.

4. táblázat: Klaszterek a fogyatékos munkavállalók jellemzőinek vizsgálatánál a lakossági válaszadások alapján

| <i>Véleménye szerint milyen a fogyatékos személy, mint munkavállaló?</i> | Elfogadó | Bizonytalan közömbös | Elutasító | Átlagérték |
|--|-----------------|-----------------------------|------------------|-------------------|
| Megbízható - megbízhatatlan | 1,66 | 2,70 | 3,52 | 2,72 |
| Motivált - motiválatlan | 1,41 | 2,46 | 3,58 | 2,60 |
| Szorgalmas - lusta | 1,34 | 2,37 | 3,61 | 2,55 |
| Mindent maga akar végezni – másokat dolgoztat | 2,07 | 2,74 | 3,38 | 2,80 |
| Kitartó - türelmetlen | 1,72 | 2,85 | 3,53 | 2,80 |
| Precíz - hanyag | 1,86 | 2,92 | 3,31 | 2,78 |
| Együttműködő - versengő | 1,49 | 2,49 | 3,42 | 2,57 |
| Közvetlen - zárkózott | 1,61 | 2,83 | 3,53 | 2,76 |
| Barátságos - barátságtalan | 1,42 | 2,22 | 3,58 | 2,51 |
| Befejezi a munkáját – nem fejezi be a munkáját | 1,64 | 2,94 | 3,53 | 2,81 |
| Önállóan dolgozik – utasításokra van szüksége | 2,36 | 3,96 | 3,19 | 3,24 |
| Céltudatos - célnélküli | 1,78 | 3,27 | 3,21 | 2,84 |
| Rugalmas - rugalmatlan | 2,15 | 3,57 | 2,97 | 2,96 |
| Alkalmazkodó – nehezen alkalmazkodik | 1,86 | 3,21 | 3,31 | 2,88 |
| Gyorsan dolgozik – komótosan dolgozik | 2,87 | 3,89 | 2,95 | 3,26 |
| Tervszerű-terv nélküli | 2,29 | 3,71 | 2,97 | 3,05 |
| Igényli a változást-elutasítja a változást | 2,55 | 3,88 | 3,12 | 3,24 |
| Módszeres-rögtönöz | 2,14 | 2,90 | 3,02 | 2,74 |
| Érzékeny-érzéketlen | 1,54 | 1,80 | 3,48 | 2,36 |
| Összesen (fő): | 85 | 112 | 117 | 314 |
| Válaszadók megoszlása (%): | 27,1% | 35,7% | 37,3% | |

Forrás: saját kutatás (2016)

A „elutasító” csoport a fogyatékos munkavállalóhoz elutasítóan és negatívan viszonyul, nincs pozitív képe, tehernek és problémának tekintik őket a foglalkoztatás során. A szociális dolgozók csupán 15%-a, a megkérdezett járási lakosság a három klaszterből legnagyobb arányban, 37,3%-ban ide sorolható (7. ábra).



7. ábra: Klaszterek eloszlása a fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdök vizsgálata alapján (%)

Forrás: saját kutatás (2016)

A fogyatékos személyek jellemzése kapcsán kialakított klaszterek arra világítanak rá, hogy a fogyatékossgal kapcsolatos attitűdök terén az álláspontokban nincsenek árnyalatok, vagy legalábbis azok nem jelennek meg sem a társadalom tagjai, sem a szociális munkavállalók értékeléseiben.

A szociális szakemberek többségének, illetve a lakosság jelentős részének a bizonytalan/közömbös klaszterbe tartozásának többféle oka lehet. Lehetséges az óvatos értékelés háttérében az áll, hogy nincsenek valós tapasztalataik a fogyatékos személyek foglalkoztatásával, munkavégzésével kapcsolatosan, ezért tartozkodóak az értékelések kapcsán, vagy éppen a valós tapasztalataik miatt úgy vélik, minden fogyatékos személy más, ezért csakis egyénileg lehet ezeket az értékeléseket felállítani. Ugyanakkor az is felvetődik, különösen a szociális dolgozók esetében, hogy úgy gondolják pozitívan kellene viszonyulniuk a fogyatékos személyekhez, ez azonban nem egyértelműen van így, ezért inkább semlegességet, közömbösséget mutatnak.

Mindezek mellett azonban megállapítható, hogy a járási lakosság legnagyobb hányada „elutasító” attitűdökkel viszonyul a fogyatékos munkavállalóhoz, míg a szociális dolgozóknak igen kis részére jellemző ugyanez. A „elfogadó” klaszterbe kisebb különbséggel ugyan, de a szociális intézményi dolgozók nagyobb aránya sorolható. Ennek ellenére az eredmények alapján nem mondható ki egyértelműen, hogy a szociális intézményi

munkavállalók a járási lakossághoz képest elfogadóbb attitűdökkel rendelkeznek, mivel a szociális dolgozók többsége a bizonytalan/közömbös klaszterbe tartozik.

5. táblázat: Klaszterek a megváltozott munkaképességű munkavállalók jellemzőinek vizsgálatánál a szervezeti válaszadások alapján

| <i>Véleménye szerint milyen a megváltozott munkaképességű személy, mint munkavállaló?</i> | Teljesen elfogadó | Inkább elfogadó | Inkább elutasító | Teljesen elutasító | Átlagérték |
|---|--------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| Megbízható - megbízhatatlan | 1,26 | 2,20 | 3,26 | 4,50 | 2,93 |
| Motivált - motiválatlan | 1,35 | 2,30 | 3,21 | 4,45 | 2,93 |
| Szorgalmas - lusta | 1,39 | 2,28 | 3,24 | 4,42 | 2,95 |
| Mindent maga akar végezni – másokat dolgoztat | 2,02 | 2,87 | 3,05 | 3,89 | 2,98 |
| Kitartó - türelmetlen | 1,71 | 2,46 | 3,18 | 4,33 | 3,00 |
| Precíz - hanyag | 1,58 | 2,66 | 3,19 | 4,05 | 2,96 |
| Együttműködő - versengő | 1,45 | 2,33 | 3,25 | 4,25 | 2,94 |
| Közvetlen - zárkózott | 1,65 | 2,61 | 3,29 | 4,27 | 3,05 |
| Barátságos - barátságtalan | 1,52 | 2,30 | 3,25 | 4,25 | 2,94 |
| Befejezi a munkáját – nem fejezi be a munkáját | 1,35 | 2,49 | 3,26 | 4,39 | 2,98 |
| Önállóan dolgozik – utasításokra van szüksége | 1,53 | 2,79 | 3,18 | 4,13 | 2,98 |
| Céltudatos - célnélküli | 1,50 | 2,70 | 3,12 | 4,33 | 2,98 |
| Rugalmas - rugalmatlan | 1,90 | 2,77 | 3,08 | 4,03 | 2,99 |
| Alkalmazkodó – nehezen alkalmazkodik | 1,68 | 2,70 | 3,10 | 4,27 | 2,98 |
| Gyorsan dolgozik – komótosan dolgozik | 2,39 | 3,43 | 2,93 | 3,59 | 3,05 |
| Tervszerű-terv nélküli | 1,90 | 3,25 | 2,86 | 3,94 | 2,96 |
| Igényli a változást – elutasítja a változást | 2,34 | 3,28 | 2,92 | 3,80 | 3,05 |
| Módszeres-rögtönöz | 1,95 | 2,87 | 2,90 | 3,91 | 2,91 |
| Érzékeny-érzéketlen | 1,68 | 2,08 | 3,27 | 4,22 | 2,94 |
| Összesen (fő): | 62 | 61 | 146 | 64 | 333 |
| Válaszadók megoszlása (%): | 18,6% | 18,3% | 43,8% | 19,2% | |

Forrás: saját kutatás (2016)

A válaszadások értékelése alapján mind a két mintában a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatosan négy csoport rajzolódott ki. A megváltozott munkavállalók

jellemzése kapcsán kialakított négy klaszter elnevezése: „*inkább elutasító*”, „*inkább elfogadó*”, „*teljesen elutasító*”, „*teljesen elfogadó*” (5. táblázat, 6. táblázat).

6. táblázat: Klaszterek a megváltozott munkaképességű munkavállalók jellemzőinek vizsgálatánál a lakossági válaszadások alapján

| <i>Véleménye szerint milyen a megváltozott munkaképességű személy, mint munkavállaló?</i> | Teljesen elfogadó | Inkább elfogadó | Inkább elutasító | Teljesen elutasító | Átlagérték |
|---|--------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|
| Megbízható - megbízhatatlan | 1,23 | 1,79 | 2,87 | 4,56 | 2,44 |
| Motivált - motiválatlan | 1,12 | 1,89 | 2,98 | 4,31 | 2,46 |
| Szorgalmas - lusta | 1,20 | 1,88 | 3,13 | 4,54 | 2,56 |
| Mindent maga akar végezni – másokat dolgoztat | 2,00 | 2,60 | 3,00 | 4,00 | 2,81 |
| Kitartó - türelmetlen | 1,34 | 2,44 | 3,32 | 4,21 | 2,78 |
| Precíz - hanyag | 1,34 | 2,31 | 3,10 | 4,26 | 2,67 |
| Együttműködő - versengő | 1,22 | 1,98 | 3,06 | 4,23 | 2,52 |
| Közvetlen - zárkózott | 1,35 | 2,36 | 3,20 | 4,05 | 2,70 |
| Barátságos - barátságtalan | 1,23 | 1,97 | 3,16 | 4,18 | 2,56 |
| Befejezi a munkáját – nem fejezi be a munkáját | 1,28 | 2,16 | 3,13 | 4,59 | 2,66 |
| Önállóan dolgozik – utasításokra van szüksége | 1,72 | 2,44 | 3,24 | 4,03 | 2,80 |
| Céltudatos - célnélküli | 1,28 | 2,40 | 3,12 | 4,18 | 2,68 |
| Rugalmas - rugalmatlan | 1,78 | 2,63 | 3,24 | 3,82 | 2,84 |
| Alkalmazkodó – nehezen alkalmazkodik | 1,37 | 2,36 | 3,21 | 3,90 | 2,68 |
| Gyorsan dolgozik – komótosan dolgozik | 2,28 | 3,00 | 3,18 | 3,64 | 3,00 |
| Tervszerű-terv nélküli | 1,66 | 2,87 | 3,10 | 3,67 | 2,81 |
| Igényli a változást-elutasítja a változást | 2,15 | 2,89 | 3,11 | 3,56 | 2,91 |
| Módszeres-rögtönöz | 1,62 | 2,72 | 2,84 | 3,77 | 2,67 |
| Érzékeny-érzéketlen | 1,35 | 1,90 | 3,00 | 4,15 | 2,50 |
| Összesen (fő): | 65 | 89 | 127 | 39 | 320 |
| Válaszadók megoszlása (%): | 20,3% | 27,8% | 39,7% | 12,2% | |

Forrás: saját kutatás (2016)

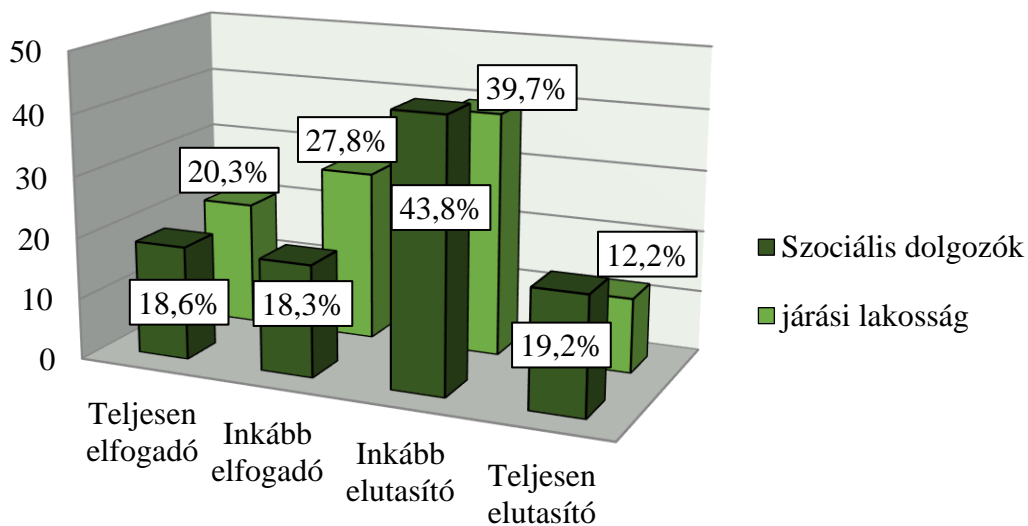
„*Teljesen elfogadó*” csoport magasszintű befogadást mutat a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatosan, egészségi állapotukat nem látja akadálnak és korlátnak a

munkavégzés során. Ide tartozik a szociális intézményi dolgozók 18,6%-a, míg a lakosság 20,3%-a.

„*Inkább elfogadó*” csoport viszonyulása óvatosságot sugall, de alapvetően pozitívan fordul e munkavállalói csoport tagjai felé. Nem érzi plusz tehernek, és nehézségnek munkavállalásukat, de tudják, hogy segítségre szorulhatnak. A szociális intézményi munkavállalók 18,3%-a, a megkérdezett járási lakosság 27,8%-a sorolható ide.

„*Inkább elutasító*” klaszterbe tartozik mind a szociális dolgozók (43,8%-a), mind a járási lakosság (39,7%-a) legnagyobb aránya. Nem egyértelműen negatívak, de tehernek és problematikusnak látják a munkahelyen megjelenésüket, és elsősorban a nehézségek oldaláról közelítik meg ezt a kérdést.

„*Teljesen elutasító*” klaszterbe tartozók ugyanúgy, mint a fogyatékos személyekhez való viszonyulás kapcsán nem rendelkeznek pozitív képpel a megváltozott munkaképességű személyekről. Valószínűleg szintén problémaforrásnak és tehernek érzik a hátrányos helyzetű munkavállalók megjelenését a munka világában. A szociális intézményekben dolgozók 19,2%-a, a járási lakosság ennél kisebb része, 12,2%-a tartozik ebbe a kategóriába. A kialakított klaszterek alapján mondható, hogy árnyaltabb kép él mind a szociális intézményi munkavállalókban, mind a társadalom tagjaiban a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, nincsenek olyanok, akik óvatosságot, közömbösséget vagy bizonytalanságot mutatnának. Tehát mintha a „kötelező elfogadást, illetve pozitív viszonyulást mutatni” érzés elmúlna a válaszadóknak, és értékelésükből eltűnik az óvatosság, ezért még a kissé bizonytalanok attitűdjei is egyértelműen valamilyen irányba besorolhatóvá válnak. Tehát ez alapján megállapítható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek kapcsán mindkét minta válaszadói nyíltabban felvállalják viszonyulásukat, véleményüket (8. ábra).



8. ábra: Klaszterek a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos attitűdök vizsgálata alapján (%)

Forrás: saját kutatás (2016)

Az eredmények alapján a skála az elutasító értékelés felé hajlik. Nagyobb arányban vannak azok, különösen a szociális dolgozók között, akik a megváltozott munkaképességű személyeket, mint munkavállalókat negatív jellemzővel ruházzák fel, mint azok, akik pozitívvval.

Az eredmények alapján levonható az a következtetés, hogy az érintett munkavállalói csoportok munkában nyújtott teljesítményéről negatívabban vélekednek a szociális intézményi dolgozók. Ennek háttérében a korábbi kutatási eredményekkel összhangban az állhat, hogy a szociális munkavállalók a szükségleti hiányok oldaláról, a segítségre szorulás szemszögéből viszonyulnak ehhez a kérdéshez. Ez rávilágít arra a problémára, hogy egy olyan jellegű tájékoztatás, amelynek célja a szemléletformálás, de elsősorban az egyéni hiányokra fókuszál, az nem a kitűzött célokat éri el, hanem csak megerősíti az érintett munkavállalói csoporttal kapcsolatos félelmeket, előítéleteket. Ez megerősíti azt a feltételezést, hogy a fogyatékos személyekkel kapcsolatos semleges, óvatos álláspont inkább egy olyan magas szakmai, etikai, illetve társadalmi elvárásnak szól, amelynek saját bevallásuk szerint sem tudnak megfelelni, illetve mind a fogyatékos, mind a megváltozott munkaképességű személyeket a gondoskodásra-támogatásra szoruló, „beteg” szerepben látják. Tehát fogalmak ideológiai aspektusból történő vizsgálatára utalva a medikális modell

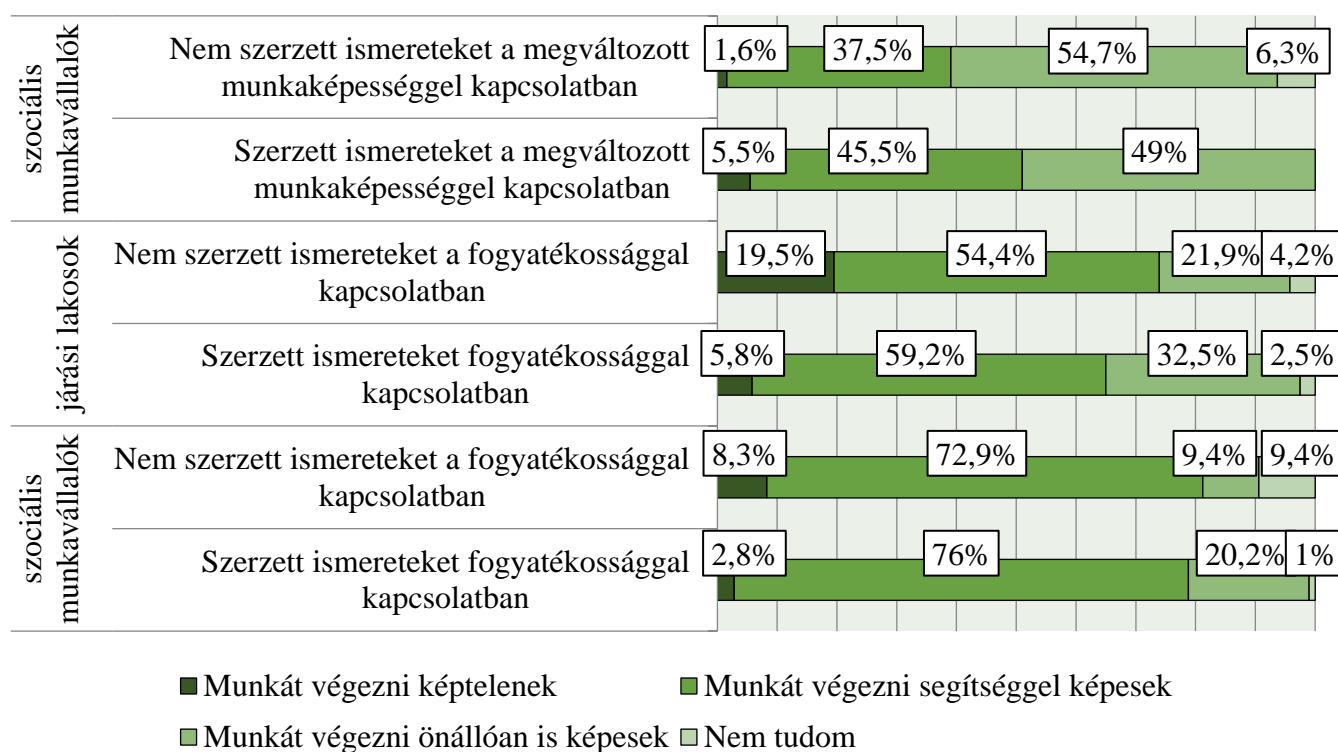
betegszemlélete és gondoskodásra szoruló megközelítése mutatkozik meg nézeteikben. Ezért a tájékoztatás, érzékenyítés vagy képzés során a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek által tapasztalt társadalmi korlátokra, a nem fogyatékos társadalom szemszögéből megfogalmazott értékítéletek megismertetésére kiemelt hangsúlyt kell helyezni. Mindezek mellett az eredmények felhívják a figyelmet arra is, hogy a munkaerő-piaci esélyegyenlőség túlhangsúlyozása az elvárásokkal ellentétesen a negatív attitűdök erősödését eredményezheti. Ezért javasolt e munkavállalói csoport heterogenitásának megfelelően a realitás és nem az elvek mentén értékelni lehetséges munkaerő-piaci szerepvállalásukat, beillesztésüket és munkateljesítményüket. ***A H2 hipotézist a kutatás eredményei nem támasztották alá, ezért azt elutasítottam.***

H3: A vizsgált szociális szervezetek munkavállalói és a vizsgált járási lakosság a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalókra két különböző, eltérő képességű munkavállalói csoportként tekintenek.

A fogyatékos személyek munkavégző képességének megítélése kapcsán megállapítható mind a szociális intézményi dolgozók, mind a járási lakosok körében az az elterjedt vélekedés, hogy munkavégzésük során a fogyatékos személyek segítséget igényelnek, a megváltozott munkaképességű személyek viszont képesek önállóan, segítség nélkül is munkát végezni (2. ábra). A két munkavállalói csoport integrált munkavégzéséről szintén eltérően gondolkodnak, a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégző képességét, a fogyatékos személyekéhez képest szintén pozitívabbnak ítélik (3. ábra). A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek közötti különbségtételt támasztják alá a munkavállalói jellemzők értékelésében mutatkozó eltérések (3-6. táblázatok). Az eredmények alapján az a következtetés vonható le, hogy mind a járási lakosság, mind a szociális intézményi dolgozók a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekre, mint két, egymástól eltérő munkavállalói csoportra tekintenek. A megállapítások alapján javasolható a két csoport közös jellemzőire, valamint a hazai és a nemzetközi szinten használt eltérő fogalmak jelentéstartalmára helyezni a hangsúlyt a szemléleformálás, illetve érzékenyítés során, annak érdekében ez a fajta éles különválasztás csökkenjen, illetve megszűnjön. ***A H3 hipotézist a kutatás eredményei megerősítették, ezért azt elfogadtam.***

H4: A tanulmányok során a fogyatékoságról és a megváltozott munkaképességről szerzett ismeretek, mind a vizsgált szociális szervezetek munkavállalóinak, mind a vizsgált járási lakosság szemléletét pozitívan befolyásolják.

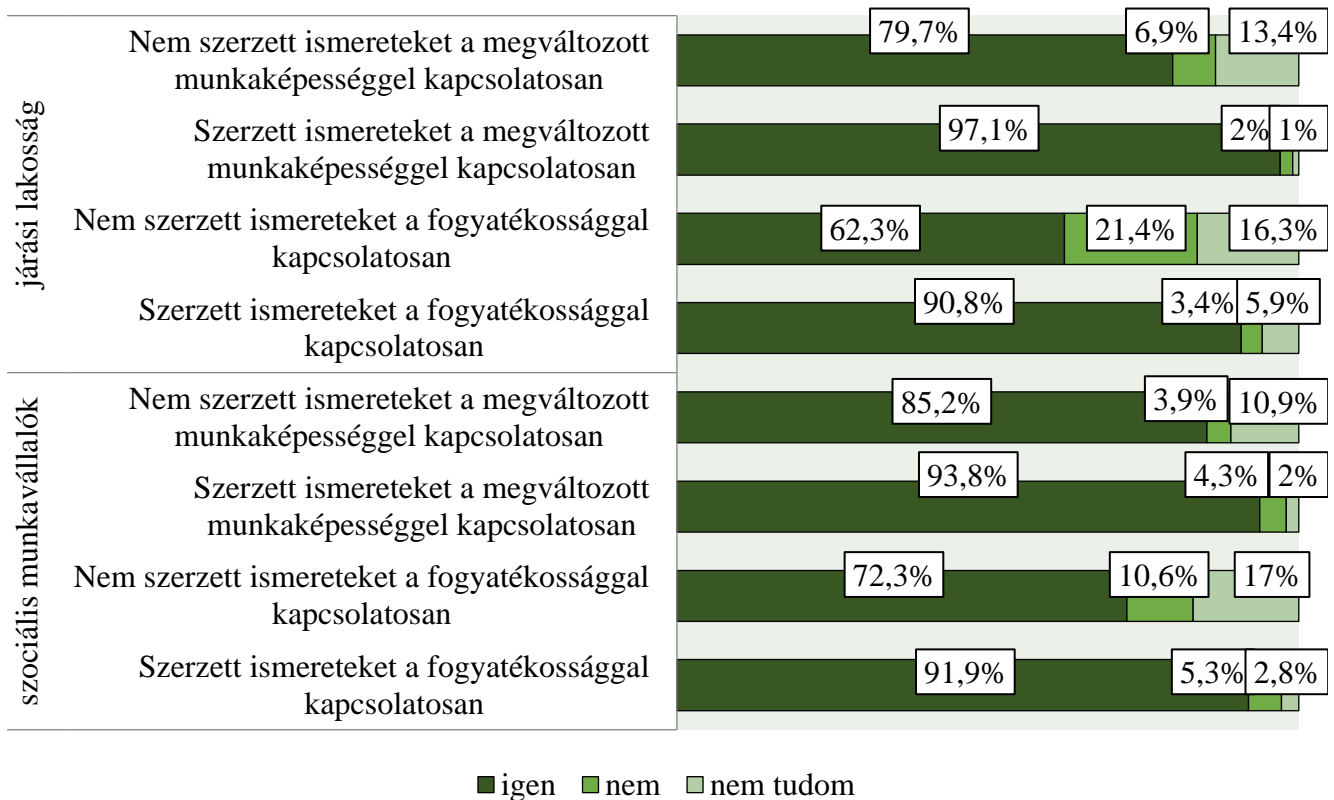
A fogyatékos személyek munkavégzésére vonatkozó képet a tanulmányok során szerzett ismeretek nagymértékben differenciálják. Az előzetes ismeretekkel rendelkező járási lakosság és a szociális intézményi munkavállalók vélekedése közel azonos a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégző képességének megítélésével kapcsolatosan, alacsonyabb körökben mind a bizonytalanok aránya, mind azoké, akik szerint képtelenek munkát végezni, és magasabb körökben azoknak az aránya, akik szerint képesek segítséggel vagy anélkül is munkát végezni (9. ábra).



9. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégző képességének megítélése a szociális munkavállalók és a járási lakosság körében a szerzett ismeretek függvényében (%) $p < 0.000$, $p < 0.003$, $p < 0.000$

Forrás: saját kutatás (2016)

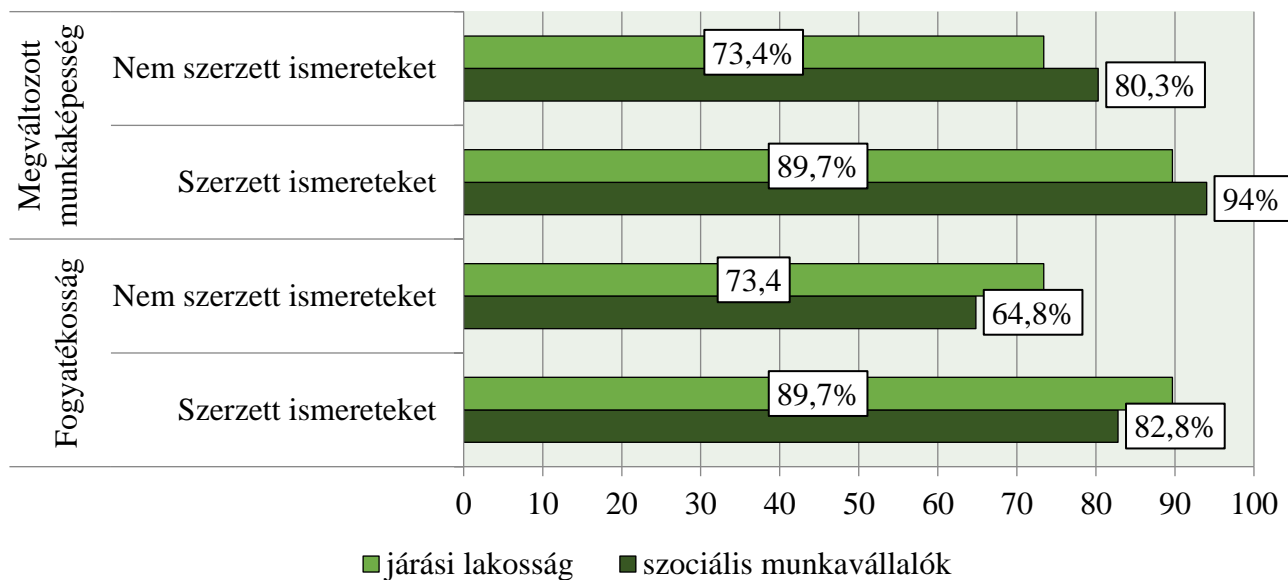
Hasonló tendenciák jelentkeznek az integrált munkavégzésre vonatkozó válaszadásokban is az előzetes ismeretek alapján mind a fogyatékos, mind a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatosan. Nagyobb bizonytalanságot és elutasítást mutatnak az előzetes ismeretekkel nem rendelkező járási lakosok és szociális munkavállalók is (10. ábra).



10. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésének megítélése a szerzett ismeretek alapján a szociális munkavállalók és a járási lakosok körében (%) $p < 0.000$, $p < 0.000$, $p < 0.001$, $p < 0.001$

Forrás: saját kutatás (2016)

A társadalmi kapcsolatok elfogadottságában mutatott attitűdök vizsgálati eredményei alapján megállapítható, hogy a munkatárs/osztálytárs elfogadottsága az előzetes ismeretekkel rendelkező járási és szociális intézményi válaszadók körében magasabb mértékű, mint azok körében, akik nem szereztek a fogyatékossgal, illetve a megváltozott munkaképességgel kapcsolatosan ismereteket (11. ábra).



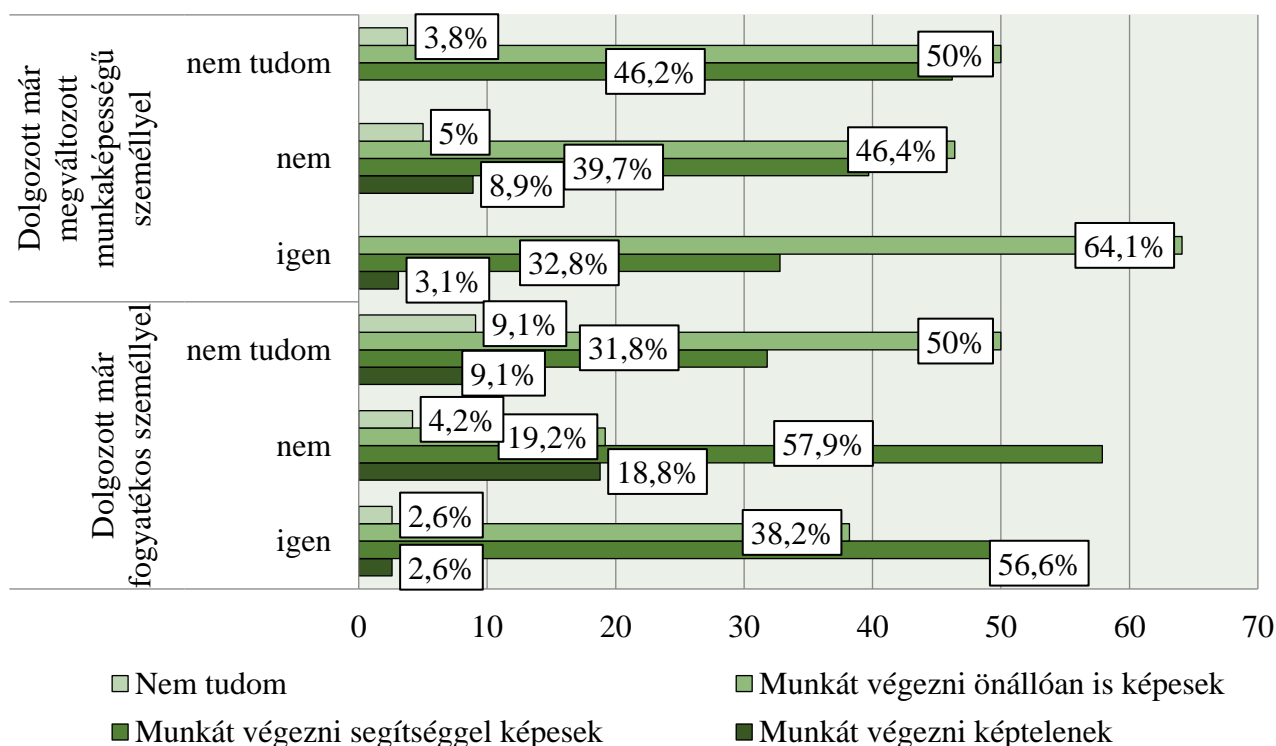
11. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkatárs/osztálytárs elfogadtságának összehasonlítása a járási lakosok és szociális dolgozók körében a szerzett ismeretek alapján (%) $p < 0.001$, $p < 0.001$, $p < 0.001$, $p < 0.007$

Forrás: saját kutatás (2016)

Az elemzések alapján levonható az a következtetés, hogy a fogyatékossgal és a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos tájékozottság hozzásegíti a munkatársakat, hogy felkészüljenek az érintett munkavállalók fogadására és befogadására, illetve reálisan értékeljék munkavégzésükhöz igényelt támogatásokat, munkában nyújtott teljesítményüket, s ne félelmeik, sztereotípiáik és feltételezéseik irányítsák gondolataikat. Az ismeretekkel összefüggésben az iskolázottsági szint szerinti attitűdbeli különbségek is megmutakoztak. A magasabb iskolai végzettség a célcsoporttal kapcsolatos tájékozottságot és az érintett munkavállalói csoport pozitív megítélését is támogatja. Ebből levonható az a következtetés, hogy a lakosság képzettségi szintjének növekedése a befogadó attitűdök erősödését is eredményezi, illetve felvetődik a gondolat, hogy azokon a munkahelyeken, ahol magasabb a dolgozók iskolai végzettsége szintén magasabb szintű a befogadói szemlélet. Ezért a gazdasági szervezetek vezetőinek javasolt szem előtt tartaniuk a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása kapcsán, hogy a sikeres beillesztésüket elősegíti a munkahelyi kollektíva megfelelő szintű ismeretekkel való ellátása és tájékoztatása. A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy az előzetes ismeretek pozitív hatást gyakorolnak az attitűdökre. ***A H4 hipotézist a kutatás eredményei alátámasztották, ezért azt elfogadtam.***

H5: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos közvetlen munkatapasztalatok mind a vizsgált szociális szervezetek munkavállalóinak, mind a vizsgált járási lakosság szemléletét pozitívan befolyásolják.

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégző képességére vonatkozóan csak a járási lakosság körében jelentkezett szignifikáns eltérés a válaszadások alapján, de egyértelmű különbségek mutatkoznak a munkatapasztalatok alapján a lakosok között. Azok, akik dolgoztak már együtt fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyekkel jóval magasabb arányban vélekednek úgy, hogy az érintettek segítséggel vagy anélkül is képesek munkát végezni, igen csekély mértékben jellemzi őket bizonytalan vagy elutasítás (12. ábra).



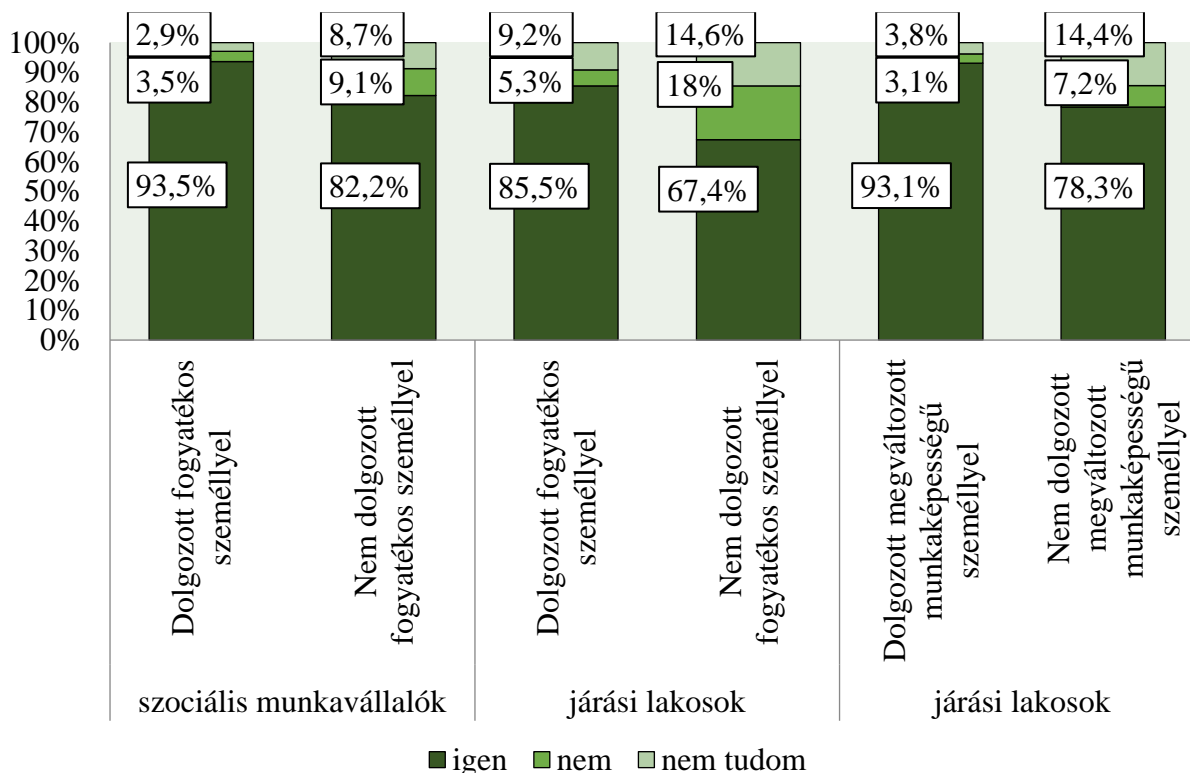
12. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégző képességének megítélése a járási lakosság körében a munkatapasztalatok alapján

(%) $p < 0.000$, $p < 0.005$

Forrás: saját kutatás (2016)

Az integrált munkavégzésük megítélése kapcsán a munkatapasztalatok jelentősége szintén jelentkezik. A munkatapasztalatokkal rendelkező szociális intézményi dolgozók és járási lakosok körében magasabb azoknak az aránya, akik szerint a fogyatékos és a megváltozott

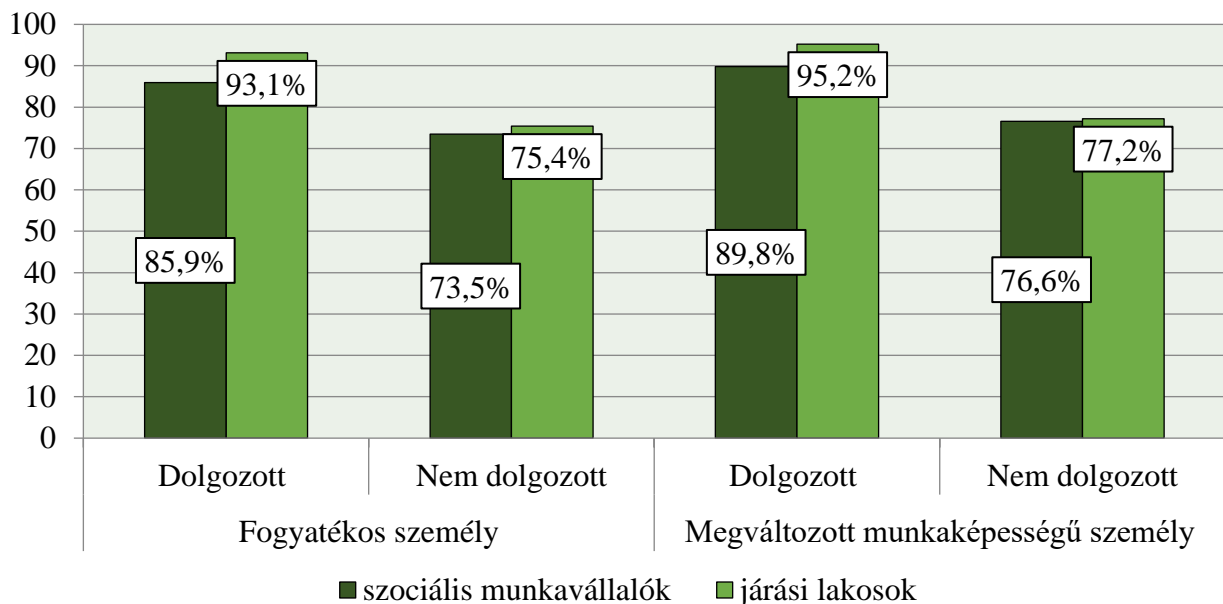
munkaképességű személyek képesek integrált keretek között munkát végezni, míg a munkatapasztalattal nem rendelkezők körében nagyobb arányban vannak, akik szerint nem tudják megítélni vagy képtelennek tartják őket az integrált munkavégzésre (13. ábra).



13. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésének megítélése a munkatapasztalatok alapján a szociális munkavállalók és a járási lakosság körében (%) $p < 0.005$, $p < 0.031$, $p < 0.011$

Forrás: saját kutatás (2016)

A társadalmi kapcsolatok elfogadottságában jelentkező attitűdkülönbségekre a személyes munkatapasztalatok szintén hatást gyakorolnak. Azok a szociális munkavállalók és járási lakosok, akik dolgoztak már együtt fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű emberekkel, magasabb szintű elfogadást mutatnak, mint azok, akik nem rendelkeznek ilyen jellegű munkatapasztalatokkal (14. ábra).



14. ábra: A közvetlen munkatapasztalat hatása a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy, mint munkavállaló/osztálytárs elfogadásában a szociális munkavállalók és a járási lakosság körében (%) $p < 0.005$, $p < 0.001$, $p < 0.004$, $p < 0.000$

Forrás: saját kutatás (2016)

Ugyanakkor az eredmények alapján az is megállapítható, hogy a szociális intézményi munkavállalók esetében a szerzett ismeretek attitűdformáló hatása erősebben jelentkezik a járási lakossághoz képest. Ebből levonható az a következtetés, hogy alapvetően az előzetes ismeretek teremtik meg a pozitív attitűdök alapjait, és ennek jelentősége nagyobb, mint a később szerzett tapasztalatoknak, tehát attól önmagában az elfogadó attitűdök nem valósulnak meg, hogy valaki személyes kapcsolatba kerül fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személlyel. Azaz a munkahelyi kollektíva előítéletei, attitűdjei nem változnak csupán azzal, hogy az érintett hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokkal kapcsolatba kerülnek, szükséges az erre vonatkozó előzetes érzékenyítés és ismeretátadás. Az eredmények alapján megállapítható mind a járási lakosság, mind a szociális intézményi dolgozók attitűdjének alakulására pozitívan hatottak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos munkatapasztalatok. ***A H5 hipotézist a kutatás eredményei megerősítették, ezért azt elfogadtam.***

4. AZ ÉRTEKEZÉS ÚJ, ILLETVE ÚJSZERŰ EREDMÉNYEI

1. Megállapítottam, hogy a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyeket mindkét vizsgálati csoport egymástól eltérő jellegzetességekkel és képességekkel rendelkező munkavállalókként értékeli, ezért irányukba eltérő attitűdöket mutatnak. A fogyatékos munkavállalókkal kapcsolatosan jellemző a válaszadók szélsőségesebb attitűdje, az elutasítás, illetve a közömbösség mutatása. A megváltozott munkaképességű személyek kapcsán mindkét válaszadói csoport nyíltabban felvállalja véleményét, és inkább elutasítással viszonyul feléjük. Mindkét válaszadói csoport megítélése szerint a munkavégzésük során a fogyatékos személyek segítséget igényelnek, a megváltozott munkaképességű személyek viszont képesek önállóan, segítség nélkül is munkát végezni. A megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégző képességét, a fogyatékos személyekéhez képest szintén pozitívabbnak értékelik.
2. A járási lakosok közül legnagyobb arányban a szociális és a mezőgazdasági ágazatban dolgozók kerülnek munkatársi kapcsolatba fogyatékos személyekkel, míg a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében ágazati szempontból nincs ilyen differencia. Ágazatonként eltérő viszonyulás jellemzi a járási lakosokat a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalási képességének és integrált keretek közötti munkavégzésének megítélése kapcsán. A fogyatékos személyekhez az oktatási és a szociális, a megváltozott munkaképességű személyekhez az infokommunikációs és a közigazgatási területen dolgozók viszonyulnak legpozitívabban. Legalacsonyabb szintű befogadás mindkét hátrányos helyzetű munkavállalói csoporttal kapcsolatosan a mezőgazdaságban dolgozókra jellemző. Míg a fogyatékos személyekkel kapcsolatban a vezetők mutatnak pozitívabb attitűdöket, addig a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatosan az alkalmazottak.
3. Az iskolai végzettség emelkedésével arányosan emelkedik a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekhez való pozitív viszonyulása a válaszadói csoportoknak. A felsőfokú iskolai végzettségűekre jellemző a

legmagasabb szintű befogadás, az alapfokú iskolai végzettségűek a legalacsonyabb szintű befogadást mutatják

4. Mindkét vizsgálati csoportban az előzetesen szerzett ismeretek, valamint a közvetlen munkatapasztalatok pozitívan befolyásolják a munkavégző képesség, az integrált munkavégző képesség megítélését, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy, mint munkatárs elfogadását. A fogyatékos személyekkel kapcsolatosan a járási lakosok szemléletére a munkatapasztalatok gyakorolnak nagyobb mértékben befolyást, a szociális intézményi munkavállalók esetében az előzetes ismeretek szemléletformáló hatása erősebb.
5. Megállapítottam, hogy mind a szociális intézményi dolgozók, mind a járási lakosság többsége szerint a megváltozott munkaképességű személyek képesek önálló munkavégzésre. Mindkét válaszadói csoport körében az az elterjedt vélekedés, hogy a fogyatékos személyek munkavégzésükben segítséget igényelnek. A fogyatékos személyekkel kapcsolatban a szociális munkavállalók inkább semlegességet, közömbösséget, a járási lakosok elutasítást mutatnak. A szociális munkavállalók a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdje elutasítóbb, mint a járási lakosoknak. Megállapítottam, hogy a szociális intézményi munkavállalók a hátrányos helyzetre fókuszálva a szükségletiányok oldaláról tekintenek a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekre.
6. Az eredmények szerint a megváltozott munkaképességről kevésbé van lehetőség informálódni híradásokból, filmekből, mint a fogyatékosokról, ezért a személyes, közvetlen kapcsolatok jelentősége megnő. A járási lakossághoz viszonyítva a szociális intézményi dolgozók nagyobb hányadának van személyes kapcsolata fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel. A szociális munkavállalóhoz képest a járási lakosok körében nagyobb azoknak az aránya, akik nem ismernek fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyt. A munkában eltöltött évek számával egyenes arányosan emelkedik azoknak a szociális dolgozóknak az aránya, akik munkakapcsolatba kerültek fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel.

5. AZ EREDMÉNYEK GYAKORLATI HASZNOSÍTHATÓSÁGA

A témakörrel kapcsolatos kutatások rámutatnak a munkáltatói oldal a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos diszkriminatív attitűdjére, amelyek korlátozzák az érintett csoport elsődleges munkaerőpiacon történő nagyobb mértékű elhelyezkedését. A munkavállalói oldal vizsgálatára vonatkozó kutatási eredmények hozzájárulnak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatását akadályozó tényezők felismeréséhez és azok felszámolásához. A dolgozat eredményei segítik a vállalati befogadásra vonatkozó szemlélet kialakulását, továbbá támogatják az érzékenyítés során átadott ismeretek, és az alkalmazott módszerek finomítását.

A munkavállalói oldal véleményének, viszonyulásának, attitűdjeinek megismerése által a menedzsment tisztázhatja a fogyatékosokra és a megváltozott munkaképességre vonatkozó tévhiteket, sztereotípiákat, ami által sikeresen megvalósulhat e két hátrányos munkaerő-piaci csoport beillesztése a szervezetbe.

Mindkét válaszadói csoportban eltérő kép él a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatosan, ezért eltérő aspektusból közelítik meg a két csoport munkavállalását, munkavégző képességét. Ez felhívja a figyelmet arra, hogy a fogyatékos személyek segítségre való igényét a munkavégzés során nagyobb mértékűnek ítélik meg, mint a megváltozott munkaképességű személyekét. Ez pedig hátráltathatja a gazdasági és társadalmi integrációjuk, foglalkoztatási esélyegyenlőségük megvalósulását.

A dolgozat eredményei felhívják a figyelmet az iskolai képzések során átadott ismeretek, illetve a munkából származó személyes tapasztalatok jelentőségére, melyek a társadalmi modell szemléletének terjedését, a társadalom sajátos működési mechanizmusaiból fakadó problémák korrigálását, a gazdasági szférából történő kirekesztődés csökkenését eredményezhetik.

A járási lakosok munkahelyük ágazati besorolása alapján eltérő mértékű munkatapasztalatokkal rendelkeznek, illetve eltérően ítélik meg a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalási lehetőségét is. Ez felhívja a figyelmet arra, hogy ágazatonként a munka eltérő jellegéből adódóan különböző mértékű a munkavállalókat érő terhelés, amely miatt másként ítélik meg, a fogyatékos és a

megváltozott munkaképességű személyek terhelhetőségét, illetve másként viszonyulnak munkavégzésükhöz, alkalmazhatóságukhoz.

A fogyatékosággal kapcsolatos tájékoztatás, ismeretátadás és érzékenyítés során érdemes lenne kiemelni a fogyatékos emberek foglalkoztathatóságát, annak érdekében, hogy a társadalom nem fogyatékos tagjaiban reálisabb kép alakuljon ki a fogyatékos személyek erősségeiről, képességeiről, ezen belül munkavégző képességéről. Az attitűdök formálása során kiemelt hangsúlyt kell helyezni az interaktív jellegű gyakorlatokra, foglalkozásokra, melyek élményalapú megközelítésüknek köszönhetően alkalmasak a befogadó attitűdök kialakulásának elősegítésére. Mindezek keretében lehetőséget kell teremteni a fogyatékos emberekkel kapcsolatos lehetséges félelmek, szorongások oldására, melyek akadályozhatják az érintettek munkatársként való elfogadását.

A fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tévhitek, hiedelmek megváltoztatása érdekében, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók felkészítése kapcsán, mind a híradásokban, mind kampányok során szükséges lenne a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos nemzetközi és hazai jó gyakorlatok bemutatása, melyek elősegítik azok követését, illetve a célcsoporttal kapcsolatos ismeretek mélyítését.

6. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓK

Idegen nyelvű tudományos folyóirat

1. BALÁZS-FÖLDI, E. (2014): The labor market position of people with disabilities and with a reduced work capacity after the change of regime. APSTRACT – Applied Studies in Agribusiness and Commerce 2-3: pp. 89-97.
2. BALÁZS-FÖLDI, E. (2015): Equal opportunities in the Italian labor market. Annals of The University of Oradea Economic Science 1: pp. 142-156.

Magyar nyelvű tudományos folyóirat idegen nyelvű összefoglalóval

3. BALÁZS-FÖLDI, E. (2014): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzete a rendszerváltás előtt. Taylor:: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 16-17:(3-4) pp. 98-105.
4. BALÁZS-FÖLDI, E. (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. Taylor:: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 3-4.: pp. 178-186.
5. BALÁZS-FÖLDI, E. – DAJNOKI, K. (2016): Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. GRADUS Vol. 3.:(No.1) pp. 313-318.
6. BALÁZS-FÖLDI, E. (2016): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerő-piacon. International Journal of Engineering and Management Sciences = Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények (ISSN: 2498-700X) Vol.1.:(No.1) http://ijems.lib.unideb.hu/file/9/576a713a96807/szerzo/Balazs_Foldi_-_FOGYATEKOS_eS_MEGVALTOZOTT_MUNKAKEPESSEGU_SZEMELYEK_ALKALMAZASI_GYAKORLATA_A_NYILT_MUNKAERO-PIACON.docx
7. BALÁZS-FÖLDI, E. – DAJNOKI, K. (2016): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci részvételét befolyásoló jellemzők. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 2016/4. szám:(No25) pp. 145-154.
8. DAJNOKI, K. – BALÁZS-FÖLDI, E. (2016): Diszkrimináció a munkaerőpiacon. Közép-Európai Közlemények 2016/3. szám:(No34) pp. 149-164.
9. BALÁZS-FÖLDI, E. – DAJNOKI, K. (2016): Munkáltatói aspektusok feltárása a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. TAYLOR: GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT: A VIRTUÁLIS INTÉZET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA KÖZLEMÉNYEI 8:(3.szám No24) pp. 93-103. (2016)
10. BALÁZS-FÖLDI, E. (2017): Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos ismeretek összehasonlító elemzése Hajdú-Bihar megye három járásában. TAYLOR^[1]_[SEP]Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei IX. évfolyam 3–4. szám No. 29–30. pp.26-34.
11. BALÁZS-FÖLDI, E. (2017): Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? TAYLOR^[1]_[SEP]Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Köztes Európa 2017/1. szám (No 21.) pp.147-156.

Tudományos könyv/tankönyvrészlet magyar nyelven

12. BALÁZS-FÖLDI, E. (2017): Fogyatékos személyek diszkriminációja és esélyegyenlősége. in: Rákó E., Soós Zs. (szerk.): Kihívások és válaszok: tanulmányok a szociálpedagógia területéről. p.155. Debrecen. Debreceni Egyetemi Kiadó. 2017. pp. 79-99. (ISBN:9789633186503)

Konferenciakiadvány magyar nyelven

13. BALÁZS-FÖLDI, E. – DAJNOKI, K. (2015): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci jellemzői a hazai kutatásokban. In: Ferencz Árpád (szerk.) II. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: "A vidék él és élni akar". Konferencia helye, ideje: Kecskemét, Magyarország, 2015.08.27-2015.08.28. Kecskemét: Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kar. pp. 471-475. I. köt.. (ISBN:978-615-5192-33-3)

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. *Avramidis, E. – Norwich, B. (2002):* Teachers' attitudes towards integration/inclusion: a review of the literature. *European Journal of Special Needs Education*. 2002. 17:(2) pp.47-129.
2. *Babbie, E. (2000):* A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó. Budapest.
3. *Blanck, P. D. (1998):* Job Placement for Employees with Disabilities – Manpower Leads the Way. *Employment Relations Today*. 25. pp.57-65.
4. *Budavári-Takács, I. (2011):* A tanácsadás szociálpszichológiája. Szent István Egyetem. Budapest
5. *Campbell, J. – Gilmore, L. – Cuskelly, M. (2003):* Changing student teachers' attitudes toward disability and inclusion. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*. 28(4) pp.369-379.
6. *Collignon, F. C. (1986):* The role of reasonable accommodation in employing disabled persons in private industry. In: M. Berkowitz – M. A. Hill (Eds.): *Disability and the labor market: Economic problems, policies, and programs*. Ithaca, NY. Cornell University. pp. 196-291.
7. *Csepeli, Gy. (2001):* Szociálpszichológia. Osiris Kiadó. Budapest. ISBN 9789633898147
8. *Csillag S. – Szilas R. (2009):* A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*. 1. pp.16-23.
9. *Csillag, S. – Hidegh, A. L. (2013):* Hogyan bonthatók le a látható és láthatatlan falak? Kooperatív kutatás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról, *Vezetéstudomány*. 42. (12), pp. 23-36.
10. *Dajnoki, K. (2012):* Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának munkaerőpiaci megítélése. *GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK IV. évfolyam: (2.szám)* pp.251-260.
11. *Dajnoki, K. (2014a):* Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. *Közép-Európai Monográfiák No.12, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged*, pp.32-33.
12. *Dajnoki, K. (2014b):* Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. TAYLOR: **GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT: A VIRTUÁLIS INTÉZET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA KÖZLEMÉNYEI VI. Évf. 1-2. Sz. No. 14-15. Pp. 157-167.**
13. *Dávid, A. et. al (2000):* Támogatott foglalkoztatás. Értelmi sérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon. *Kézikönyv. Salva Vita Alapítvány, Budapest*. ISBN 963 00 5353 5
14. *Davidson, J. (2011):* A qualitative study exploring employers' recruitment behaviour and decisions: small and medium enterprises. Department for Work and Pensions Research Report No 754. ISBN 978 1 84712 989 5
15. *de Boer, A. – Pijl, S.J. – Minnaert, A. (2011):* Regular primary schoolteachers' attitudes towards inclusive education: a review of the literature. *International Journal of Inclusive Education*. 15(3) pp.331–353.
16. *Eubank, A. C. (2010):* Assessment of social workers attitudes towards people with physical disability. University of Tennessee, Knoxville Trace: Tennessee Research and Creative Exchange. A Thesis Presented for Master of Science Social Work The University of Tennessee, Knoxville
17. *Fischer, Gy. (2001):* Hihetünk-e a közvéleménykutatásoknak? (Hogyan készülnek, és mennyire pontosak a közvéleménykutatások). *Bagolyvár Könyvkiadó. Budapest* ISBN 963 9197 858
18. *Forlin, C. – Loreman, T. – Sharma, U. – Earle, C. (2009):* Demographic differences in changing pre-service teachers' attitudes, sentiments and concerns about inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*. 13(2) pp.195–209.

19. *Forlin, C. – Loreman, T. – Sharma, U. – Earle, C. (2009):* Demographic differences in changing pre-service teachers' attitudes, sentiments and concerns about inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*. 13(2) pp.195–209.
20. *Fuqua, D. R. – Rathbun, M. – Gade, E. M. (1984):* A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabled workers. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 15(1), pp.40-43.
21. *Gere, I. (2009):* A munkáltatók befogadóvá tétele. *Foglalkozási rehabilitáció Módszertani kérdései* (szerk.: Szellő János) FSZK. Budapest
22. *Halász, L. – Hunyady, Gy. – Marton L., M. (1979):* Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései. Akadémiai Kiadó. Budapest. ISBN 9630514354
23. *Hollins, E. R. (2011):* Teacher Preparation For Quality Teaching. *Journal of Teacher Education*. 62(4) pp.395–407.
24. *Kálmán, Zs. – Könczei, Gy. (2002):* A Taigetosztól az esélyegyenlőségig, Osiris Kiadó, Budapest.
25. *Kelly, G. – Lam, P. – Thomas, A. – Turley, C. (2005):* Disability in the Workplace, DWP Research Report No. 277, HMSO, Norwich.
26. *Keszi, R. – Komáromi, R. – Könczei, Gy. (2003):* A TOP 200 foglalkoztatási gyakorlatáról. *Munkaügyi Szemle*, 47(2), pp.17–21.
27. *KSH (2001): Népszámlálás 2001.* www.ksh.hu., letöltés: 2018.02.07.
28. *KSH (2009): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008.* KSH Budapest
29. *KSH (2012a):* A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest
30. *KSH (2012b):* Munkaerő-piaci diszkrimináció. *Statisztikai Tükör*. VI. Évf. (81.)
31. *KSH (2013):* Népszámlálás, 2011. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. ISBN 978-963-235-347-0 ISBN 978-963-235-417-0, www.ksh.hu, letöltés időpontja: 2016.10.31.
32. *KSH (2014):* 2011. Évi Népszámlálás – 11. Fogyatékossgal élők. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. ISBN 978-963-235-357-9
33. *KSH (2015):* 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS 17. A fogyatékossgal élők helyzete és szociális ellátásuk. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. ISBN 978-963-235-482-8
34. *KSH (2016a):* Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. letöltve: 2017. 03. 21., www.ksh.hu
35. *KSH (2016b):* Nemzetközi adatok. Általános gazdasági mutatók. letöltve: 2017.04.25., www.ksh.hu
36. *Levy, M. J. – Levy, H. Ph. – Jones Jessop, D. – Rimmerman, A. (1993):* Attitudes of Fortune 500 Corporate Executives Toward the Employability of Persons With Severe Disabilities: A National Study. *Mental Retardation* Vol. 30. No.2, pp.67-75.
37. *MacRae, G. – Laverty, L. (2006):* Discrimination Doesn't Work: Disabled people's experience of applying for jobs in Scotland, Leonard Cheshire, Scotland.
38. *McFarlin, D. B. – Song, J. – Sonntag, M. (1991):* Integrating the disabled into the workforce: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 4(2), pp.107-123.
39. *Némethné Tóth, Á. (2009):* Tanári attitűdök és inklúzív nevelés. *Magyar Pedagógia*, 109. 2. sz. 105–120.
40. *Pongrácz, K. (2013):* Többségi általános iskolá- sok sajátos nevelési igényű gyermekekkel szembeni attitűdjének vizsgálata. *Gyógypedagógiai Szemle*, 41. 3. sz. 197–207.
41. *Selvamani, R. – Rajan, D. (2017):* Social workers attitudes towards persons with disabilities. *International Journal of Management Research & Review* 71(9). pp.933-940.

42. *Sharma, U. – Forlin, C. – Loreman, T. – Earle, C. (2006):* Pre-service teachers' attitudes, concerns and sentiments about inclusive education: an international comparison of the novice pre-service teachers. *International Journal of Inclusive Education*. 21(2). pp.80-93.
43. *Simonovits, B. – Koltai, J. (2013):* Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben. EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 4. tanulmány. Egyenlő Bánásmód Hatóság. Budapest.
44. *Soltész, A. (szerk.) (2017):* Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről. Adatok, tények, vélemények. ProAbility projekt konzorciuma. www.proability.hu
45. *Szabó, D. (2016):* Látlelet a pedagógusok a befogadó nevelés-oktatáshoz való *hozzáállása*. *Iskolakultúra*, 26. évfolyam, 4. szám
46. *Szabó, M. – Berde, Cs. (2007):* Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben In: Berde Csaba – Dajnoki Krisztina (szerk.) *Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment*. Campus Kiadó. Debrecen. pp.9-23. old.
47. *Szegő, Á. (2008):* Pedagógusok attitűdje az integrált oktatással kapcsolatban. *Alkalmazott pszichológia*, 10. (3–4) sz. pp.21–34.
48. *Szellő, J. et al. (2013):* A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem. Pécs.
49. *Tardos K. (2009):* Társadalmi befogadás és felelősségvállalás a vállalati szférában. Konferenciakötet. In: Laki Ildikó (szerk.): *Fogyatékoság és a mai magyar társadalom.*, Kiadó: Belvedere Meridionale – MTA Szociológiai Kutatóintézet, Szeged – Budapest. pp. 31-52.
50. *Tardos, K. (2012):* A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. *Munkaügyi Szemle* (56. Évf.) III. sz. pp. 33-39.
51. *Thakkar, D. A. (1997):* Employers and the Americans with Disabilities Act: Factors influencing manager adherence with the ADA, with specific refernce to individuals with psychiatric disabilities (Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania, 1997). *Dissertation Abstracts International*.
52. *Vignes, C. – Coley, N. – Grandjean, H. – Godeau, E. – Arnoud, C. (2008):* Measuring children's attitudes towards peers with disabilities: A review of instruments. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 50, pp.182–189.
53. *Vignes, C. – Godeau, E. - Sentenac, M. – Coley, N. – Navarro, F. – Grandjean, H. – Arnoud, C. (2009):* Determinants of students' attitudes towards peers with disabilities. *Development Medicine and Child Neurology*. 51(6) pp.473–479.



Nyilvántartási szám: DEENK/262/2018.PL
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Balázs-Földi Emese

Neptun kód: I2I4YF

Doktori Iskola: Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola

MTMT azonosító: 10049350

A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

Folyóiratcikkek, tanulmányok (12)

1. **Balázs-Földi, E.:** Fogyatékos személyek diszkriminációja és esélyegyenlősége.
In: Kihívások és válaszok : tanulmányok a szociálpedagógia területéről. Szerk.: Rákó Erzsébet, Soós Zsolt, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 79-99, 2017. ISBN: 9789633186503
2. **Balázs-Földi, E.:** Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos ismeretek összehasonlító elemzése Hajdú-Bihar megye három járásában.
Taylor 9 (3-4), 26-34, 2017. ISSN: 2064-4361.
3. **Balázs-Földi, E.:** Nyílt munkerő-piac vagy védett foglalkoztatás?
Köztes Európa 1, 147-156, 2017. ISSN: 2064-437X.
4. **Balázs-Földi, E.,** Dajnoki, K.: A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci részvételét befolyásoló jellemzők.
Taylor 25 (4), 145-154, 2016. ISSN: 2064-4361.
5. Dajnoki, K., **Balázs-Földi, E.:** Diszkrimináció a munkaerőpiacon.
Közép-Európai Közlemények 34 (3), 150-165, 2016. ISSN: 1789-6339.
6. **Balázs-Földi, E.:** Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerő-piacon.
International Journal of Engineering and Management Sciences. 1 (1), 1-13, 2016. EISSN: 2498-700X.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.4>.
7. **Balázs-Földi, E.,** Dajnoki, K.: Munkáltatói aspektusok feltárása a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában.
Taylor. 25 (3), 93-103, 2016. ISSN: 2064-4361.
8. **Balázs-Földi, E.,** Dajnoki, K.: Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában.
Gradus 3 (1), 313-318, 2016. ISSN: 2064-8014.





9. **Balázs-Földi, E.:** Equal Opportunities In The Italian Labour Market.
*Analele Universităţii din Oradea. Ştiinţe economice = Annals of University of Oradea.
Economic science 24 (1), 142-156, 2015. ISSN: 1222-569X.*
10. **Balázs-Földi, E.:** Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban.
Taylor 3-4, 178-186, 2015. ISSN: 2064-4361.
11. **Balázs-Földi, E.:** A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzete a rendszerváltás előtt.
Taylor 3-4, 98-105, 2014. ISSN: 2064-4361.
12. **Balázs-Földi, E.:** The Labour Market Position of People with Disabilities and with a Reduced Work Capacity after the Change of Regime.
Apstract 2-3, 89-97, 2014. ISSN: 1789-221X.

Konferenciaközlemények (1)

13. **Balázs-Földi, E., Dajnoki, K.:** A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci jellemzői a hazai kutatásokban.
In: II. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia : "A vidék él és élni akar".
Szerk.: Ferencz Árpád, Kecskeméti Főiskola Kertészeti Főiskolai Kar, Kecskemét, 471-475,
2015. ISBN: 9786155192333

A DEENK a Jelölt által az iDEa Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudománymetriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2018.06.20.

