

CSIZMÁR KATA

A HALLÁS, -MOZGÁS- ÉS LÁTÁSSÉRÜLTEKSEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ELUTASÍTÁS VIZSGÁLATA

ABSZTRAKT

A fogyatékkal élő csoportoknak a fogyatékukból adódó nehézségeken kívül szembe kell nézniük negatív megkülönböztetéssel a magánéletben és a munkavállalás területén. Ha feltárjuk a diszkriminatív viselkedés kialakulásának okait és hátterét, az segíthet akkor, amikor célunk az elutasítás csökkentése. Jelen kutatás is ehhez kívánt hozzájárulni. A kutatás elméleti keretét az Ajzen-Fishbein-féle „indokolt cselekvésemélet” adja (Ajzen and Fishbein, 1977). A vizsgálatunkban a hallás,- mozgás- és látássérültekkel szembeni diszkriminációt két különböző helyzetben vizsgáltuk kérdőíves formában. A diszkriminatív viselkedés háttértényezőit elemeztük. Feltérképeztük a csoportok különböző kapcsolatokban való elfogadását, s ez jellegzetes mintázatot mutatott. A diszkriminatív viselkedés kialakulását vizsgálva, sikerült kimutatnunk, hogy a diszkriminatív viselkedést befolyásolja a válaszolónak a csoport tagjairól való ismerete.

A DISZKRIMINÁCIÓ ÉS AZ ELŐÍTÉLET

Diszkriminációnak általában azt hívjuk, amikor egy csoportot akár negatívan, akár pozitívan megkülönböztetünk a társadalom többi részétől. Általában a negatív megkülönböztetést értünk diszkrimináció alatt. A diszkrimináció –mint viselkedés– háttérében előítélet áll. Az előítélet egy csoporttal szembeni attitűd.

Egy csoporttal szembeni attitűdünket az is befolyásolja, hogy milyen információink és vélekedéseink vannak velük kapcsolatban. Ilyenek a sztereotípiák is. A sztereotípiák leegyszerűsített mentális képek, amelyek azt ábrázolják, hogy a különböző csoportok tagjai hogy néznek ki és mivel foglalkoznak (Lippman, 1922). A sztereotípiákat a normák és a tapasztalatok is alakítják. Gyakran tényeket ferdítünk el úgy, hogy azok megfeleljenek a sztereotípiáinknak (Hamilton-Rose 1984).

A szocializáció folyamán sztereotípiákat is megtanulunk. Az elsajátítás elmélete (Tajfel, 1973) szerint a gyermek megtanulja, hogy melyik csoporthoz tartozik, illetve azt, hogy hogyan gondolkodjon a saját csoportjáról és más csoportokról. Ezt

óvódásokkal végzett kísérletekkel is igazolták (Clark és Clark,1947). Azoknak a csoportoknak a normáit, amelyeket fontosnak tartunk elfogadjuk. A család az a csoport, ami leginkább befolyásolja a kialakuló vélekedéseket a saját csoportunkról és más csoportokról. A család hatása a sztereotípiák kialakulásakor függ a család társadalomban elfoglalt helyzetétől is (Hunyadi,1996). A társas normáktól elkülöníthetjük a személyes normákat, amik arra vonatkoznak, hogy mi magunk mit tartunk helyesnek, helyénvalónak (Fishbein 1967). Személyes tapasztalatok is segítenek a sztereotípiák kialakulásában. Az emberekre az is hat, ahogyan velük viselkedünk, vagyis akihez ellenségesen állunk hozzá, az annak megfelelően fog viselkedni, s ez által az önbeteljesítő jóslatok tovább erősítik sztereotípiáinkat (Snyder et al., 1977). A világ megismerésekor arra törekszünk, hogy az ismereteket és ingereket minél gazdaságosabban tároljuk és dolgozzuk fel. A kategorizáció (Tajfel, 1973) segít az adatok feldolgozásában és leegyszerűsítésében. A sztereotípiák egyfajta személyekre és csoportokra vonatkozó sémák. Ahogyan van sémánk arról, hogy néz ki egy asztal, úgy arról is, hogy bizonyos csoportok tagjai hogyan néznek ki, és milyen tulajdonságokkal rendelkeznek.

Bevezetés

Azok csoportok, amik a többségtől bármilyen tekintetben különböznek, gyakran az előítéletek elszenvedőivé válnak. A fogyatékkal élő embereknek is gyakran kell szembenézniük azzal, hogy az épeknek előítélete van velük szemben. A fogyatékkal élő életét így a fogyatékból eredő különbözősége mellett a megbélyegzettség érzése és az ebből adódó problémák is nehezítik. Természetesen a jogalkotók arra törekszenek, hogy olyan jogszabályokat fogalmazzanak meg, amik gátolják a diszkriminációt, a jogi szabályozás azonban nem elég. Jogszabályokkal nem lehet minden helyzetet szabályozni, ezen kívül a meglévő szabályok betartatása is nehézségekbe ütközik. A jog visszatartó ereje pedig gyakran csak addig áll fenn, amíg a törvény betartását szigorúan ellenőrzik. Így a diszkrimináció csökkentéséhez szükség van arra, hogy a változás mélyebb szinten, vagyis ne csak a viselkedés szintjén, hanem az attitűdök és normák szintjén is megtörténjék. A diszkrimináció csökkentése tehát nem csak a jog, hanem a társadalomtudományok feladata is.

A FOGALMAK TISZTÁZÁSA

A megváltozott munkaképességűek csoportján belül a vizsgálat során különböző fogyatékkal élő csoportokkal szembeni diszkriminációt és előítéletet vizsgáltunk.

Tisztáznunk kell tehát a „fogyatékkal élő” és a „megváltozott munkaképességű” fogalmakat.

Azokat az embereket hívjuk megváltozott munkaképességűeknek, akiknél az Országos Orvosszakértői Intézet 15 és 66 % közötti munkaképesség-csökkenést állapít meg. A 66 % feletti munkaképesség-csökkenést rokkantnak nevezzük.

A fogyatékoság meghatározására a WHO 1980-ban három, egymástól fokozatilag is különböző kategóriát határozott meg. .

A károsodás az ember testi-lelki szerkezetének, funkcióinak sérülése vagy valamilyen hiányossága. A fogyatékoság az ember bizonyos tevékenységekkel kapcsolatos képességének csökkenése. A magyar jog szerint (1998. évi XXVI. törvény 4.§) fogyatékos személy „...az, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során;”

A hátrány pedig a fogyatékoságból származó társadalmi hátrányra utal.

Ezt a terminológiát sok kritika érte, ezért a WHO 1997-re új terminológiát javasolt.

Az új terminológia abból indul ki, hogy az egészségkárosodás a társadalomban való részvételben korlátozza a személyt. Kihangsúlyozza az egyén mellett a környezet szerepét, mert a környezet is nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a tevékenységekben mennyire tud részt venni az egyén. Az új hozzáállás tehát arra koncentrál, hogy gyakran nem az állapot, hanem a közeg az, ami fogyatékosá tesz. Ez a felvetés egyértelműen mutatja, mennyire fontos más emberek attitűdje a fogyatékkal élőkkel szemben.

A VIZSGÁLAT CÉLJA

A vizsgálat célja a hallás-, látás- és mozgássérültekkel szemben megjelenő diszkrimináció és előítélet vizsgálata volt. Szerettük volna feltérképezni, hogyan alakul ki a diszkriminatív attitűd a normák és a kontroll hatására ezekben a helyzetekben,

milyen összefüggést mutat a válaszolók demográfiai mutatóival. Az ismeretek és a közelség összefüggéseivel kapcsolatban feltételeztük a kontaktus-hipotézis alapján (Allport, 1954), hogy azoknál, akik ismernek valakit az adott csoportból, kevésbé lesz jellemző a diszkrimináció, illetve az elutasítás. Azt is feltételeztük, hogy az, akinek több ismerete van az adott csoportról, az kevésbé elutasító velük szemben.

A MÓDSZER

A kérdések kialakításánál Ajzen (2002) módszereiből indultunk ki. Az „indokolt cselekvés elméletére” alapozva – az Allport (1999) által leírt diszkriminációs fokozatok közül – az elkerülő diszkriminációt vizsgáltuk.

Az Ajzen-féle kérdésekhez képest kérdéseinkből hiányzik az időtényező (pl. a következő hónapban). A másik három: a cél, a cselekvés, a kontextus jelen van a kérdésekben. Ez a négy összetevője van a viselkedésnek Ajzen szerint. (Például.10/a kérdés: ”Ha megtehetem elkerülöm, hogy hallássérült mellé üljek a buszon.” . Cél: hallássérült; cselekvés: ülni; kontextus: a buszon.) Ezt a vizsgálati módszert egy korábbi felmérésben már használtuk, és a tapasztalatok alapján jelen vizsgálatban is (Csizmár és Münnich , 2005) .

A kérdések a múltbeli viselkedésre, a jövőbeli viselkedési szándékra, a normákra, a kontrollra és az attitűdre vonatkoztak. Az attitűdöt három különböző dimenzióban – jó, kellemes, hasznos – vizsgáltuk. Fontos, hogy itt az attitűd a viselkedésre vonatkozó attitűd (elkerülni), és nem a viselkedés tárgyára vonatkozó attitűd (pl. hallássérült). Mindezeket a kérdéseket két különböző helyzetben vizsgáltuk: a buszon ,mellé ülni, illetve együtt dolgozni vele.

A diszkriminációt, illetve előítéleteket három csoporttal szemben vizsgáltuk: a hallássérültek, a mozgássérültek és a látássérültek esetében.

A kérdőívben szerepeltek olyan kérdések is, amelyek az elfogadásra vonatkoztak különböző munkahelyi, illetve magánéleti viszonyokban. Ezek közül három olyan viszonyra vonatkozik, amelyek a munkahellyel kapcsolatosak: beosztott, főnök, munkatárs. A másik három pedig a hétköznapi kapcsolatokra vonatkozik: szomszéd, barát, szerelem.

Az előítéletet, illetve attitűdöt mérő kérdéseken kívül szerepeltek olyanok is, amelyek arra kérdezték rá, hogy saját megítélése szerint sokat tud-e a vizsgált csoportokról. Illetve azt is megkérdeztük, hogy ismer-e a vizsgált csoportokhoz tartozót, dolgozik-e együtt ilyen csoport tagjával, van-e a családjában illetve baráti körében az adott csoporthoz tartozó személy.

A demográfiai kérdések mellett a kérdőíven a válaszoló munkahelyére vonatkozó kérdések is szerepeltek.

A MINTA

A kérdőívet kitöltő személyek mindegyike dolgozó. Összesen 102 személy vett részt a vizsgálatban, közel egyharmaduk férfi. Koruk 20 és 69 év közötti, átlagéletkoruk 33,3 év. Végzettség tekintetében: általános iskolát végzett 2%, szakmunkás 4,9%, szakközépiskolát végzett 20,6%, gimnáziumot végzett 17,6%, diplomája van a válaszolók 51%-ának. (A fennmaradó 3,9% nem adott választ erre a kérdésre.)

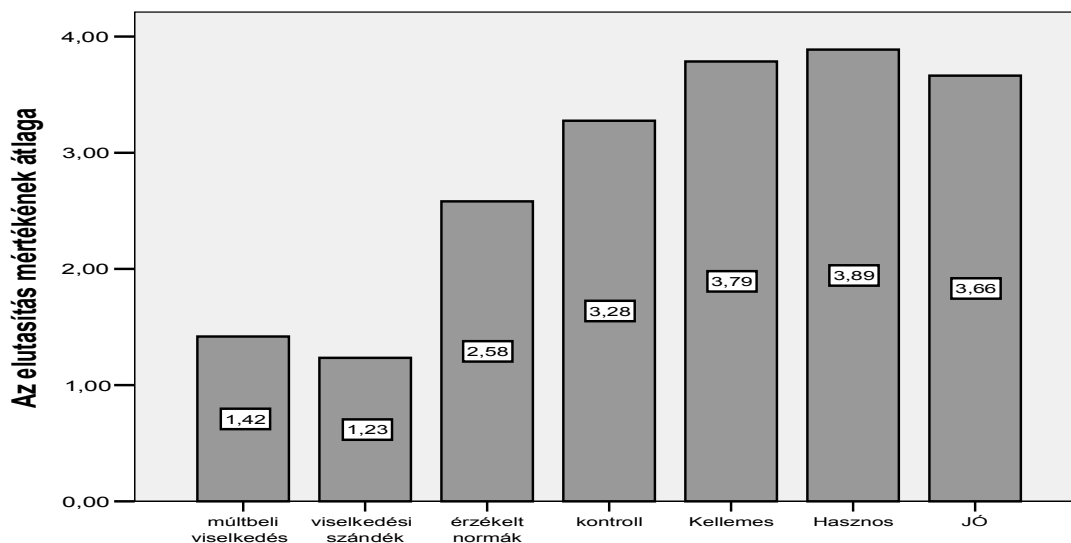
A munkahely tekintetében: a legkisebb munkahelyen dolgozó válaszoló 1, míg a legnagyobb cégnél dolgozó 45000 embert foglalkoztató vállalatnál dolgozik. Van olyan válaszoló, akinek senkivel nem kell együttműködnie a munkája során, míg az a válaszoló, akinek a legtöbb emberrel kell együttműködnie, 100 fővel működik együtt munkája során. , A minta 54,9%-át teszik ki azok, akik mások munkáját irányítják, míg a többiek nem irányítanak senkit.

A HALLÁSSÉRÜLTEKSEL SZEMBEN MEGJELENŐ DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ELUTASÍTÁS

A hallássérültekkel szemben két különböző helyzetben és három különböző dimenzióban mértük a múltbeli diszkriminatív viselkedést, az ilyen viselkedésre vonatkozó jövőbeli szándékot, a viselkedés felett érzett kontrollt, a viselkedéssel kapcsolatban érzékelt normákat, illetve a viselkedésre vonatkozó attitűdöt. Ezen kívül a hallássérültek különböző kapcsolatokban való elfogadását is mértük.

Nézzük először a diszkriminatív viselkedés mutatóit!

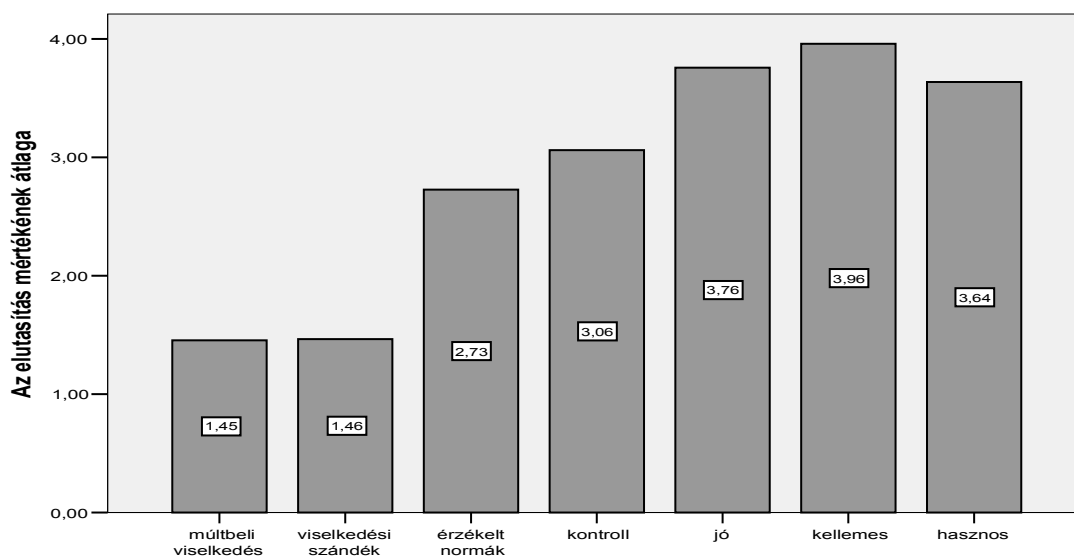
1.sz. ábra: A hallássérültekkel szembeni diszkrimináció a buszos helyzetben



Az ábra azt mutatja meg, hogy a különböző tényezők esetén a válaszolók mennyire adtak elutasító válaszokat. A legelutasítóbb válaszok arra a kérdésre születtek, hogy mennyire tartják hasznosnak, ha hallássérült mellé ülnek a buszon. Ezt követte ugyanezzel a viselkedéssel kapcsolatban a másik két attitűdre vonatkozó kérdés. Vagyis a viselkedésre vonatkozó attitűd volt a legelutasítóbb. Az érzékelt normák kevésbé voltak elutasítóak, míg a viselkedést mérő kérdésekre adták a legkevesbé elutasító válaszokat. Fontos megjegyezni azonban, hogy a válaszadáskor az állításokra hét fokozatban válaszolhattak, vagyis a négyes átlag lenne a semleges hozzáállás. (Az attitűdöt mérő itemnek fordított tételek voltak, az ábrán azonban már a többivel összehangolva szerepelnek.) Ebből tehát láthatjuk, hogy a hallássérültekkel szemben nem beszélhetünk elutasításról, legfeljebb nem teljes elfogadásról. A kontroll esetében az alacsony szám azonban azt mutatja, hogy a válaszolók kevésbé érezték úgy, hogy ők döntenének a viselkedésükről. Ez utalhat arra is, hogy a valós viselkedésben azért nem jelenik meg a normák és az attitűd által mutatott elutasítás, mert az emberek úgy érzik, nincs lehetőségük az attitűdjüknek megfelelő viselkedésre.

Nézzük meg most ugyanezeknek a tényezőknek az alakulását abban a munkahelyi helyzetben, amikor az alaphelyzet: az egy munkahelyen dolgozás volt.

2. sz. ábra: A hallássérültekkel szembeni diszkrimináció a munkahelyi helyzetben

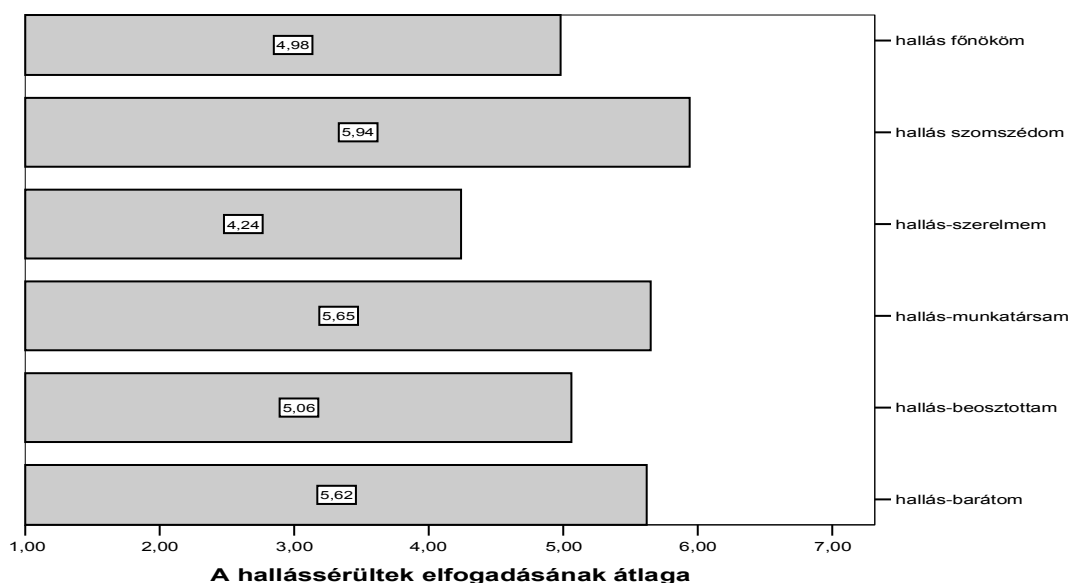


Az előbbi helyzethez hasonlóan a legelutasítóbb válaszok arra a kérdésre születtek, hogy mennyire tartják hasznosnak, ha hallássérülttel egy munkahelyen dolgoznak. Ezt követte ugyanezzel a viselkedéssel kapcsolatban a másik két attitűdre vonatkozó kérdés. Vagyis a viselkedésre vonatkozó attitűd volt a legelutasítóbb. Az érzékelt normák kevésbé voltak elutasítóak, míg a viselkedést mérő kérdésekre adták a legkevésbé elutasító válaszokat.

Itt is igaz, hogy a legnagyobb érték is csak megközelítette a semleges négyes átlagot, így csak az elfogadás alacsony szintjéről beszélhetünk, de elutasításról nem. Minden érték azonban magasabb, mint a buszos helyzetben, ami azt mutatja, hogy egy hétköznapi helyzetben, ami rövid ideig tart, elfogadóbbak az emberek, mint akkor, ha arról van szó, hogy valakivel egy munkahelyen kell dolgozniuk, ami tartós, rendszeres találkozásokat jelent, és valószínű, hogy valamilyen mértékű alkalmazkodást is megkövetel. A kontroll érzésének átlaga is megemelkedett, vagyis ebben a helyzetben jobban érezték a saját döntés lehetőségét a válaszolók, mint a buszos helyzetben.

A viselkedés után nézzük meg, hogy mennyire fogadják el a válaszolók a hallássérülteket a különböző kapcsolatokban.

3.sz. ábra: A hallássérültek elfogadása



Az ábra azt mutatja, milyen válaszokat adtak a kérdőívet kitöltők arra a kérdésre, hogy egy hallássérült férfit vagy nőt szívesen elfogadnának-e a különböző kapcsolatokban. Az oszlopok nagysága az elfogadás nagyságát mutatja. A legmagasabb az átlag, vagyis a legnagyobb az elfogadás, a szomszédi viszonyban, ezután következik a sorban a munkatárs, majd a barát, a beosztott, a főnök végül a szerelem. A sor nagyjából a legkevésbé intim kapcsolattól halad az intimebb felé, hiszen a szomszédi viszony a legfelületesebb érintkezést követeli meg, míg a szerelmi viszony a lehető legintimebb. Azonban a sorrend nem ki zárólag ezt az egyszerű logikát követi. Érdekes, hogy könnyebben fogadnának el a válaszolók barátnak egy hallássérült embert, mint beosztottnak vagy főnöknek. Ezt a képet tovább árnyalja, hogy munkatársnak viszont szinte ugyanannyira – sőt kicsivel jobban – elfogadnák az ilyen típusú fogyatékkal élőket. Mi lehet az ok? Nézzük meg, mi a különbség a munkatárs és a főnök, illetve beosztott közt! Míg a munkatárssal mellérendelő viszonyban vagyok, addig a főnökömmel is és a beosztottammal is alá-fölé rendelői a viszonyom, ebből az következik, hogy míg egy munkatárssal nem biztos, hogy munkánk során kommunikálnunk kell, a másik két szerep esetében utasítást kapok a hallássérülttől, vagy utasítást adok neki – a hierarchiából következően –, vagyis muszáj kommunikálnom vele. Tehát feltételezésem szerint ez a sorrend abból származik, hogy az emberek, mivel kevés az ismeretük arról, hogyan tudnak egy hallássérülttel kommunikálni, ha lehet, inkább elkerülik az ilyen helyzeteket.

A DEMOGRÁFIAI MUTATÓK BEFOLYÁSA A DISZKRIMINATÍV VISELKEDÉSRE ÉS AZ ELUTASÍTÁSRA A HALLÁSSÉRÜLTEKNÉL

A férfiak és nők közt különbség mutatkozott abban a tekintetben, hogy a múltban mennyire voltak diszkriminatívak a hallássérültekkel a buszos helyzetben. A férfiak kerültek jobban a hallássérülteket (lásd. 1. sz. táblázat).

1.sz. táblázat: A férfiak és a nők diszkriminatív viselkedésének különbsége a buszos helyzetben a hallássérültekkel szemben

Diszkriminatív viselkedés	N	Átlag	F	Szign.
férfi	31	1,70	4,70	0,032
nő	69	1,26		
Összesen	100	1,40		

A diszkriminatív viselkedés többi mutatójánál hasonló volt a tendencia – bár nem volt szignifikáns a különbség a többi változónál –, minden esetben a férfiak mutattak nagyobb elutasítást. Ez valószínűleg azzal magyarázható, hogy a diszkrimináció tárgya, egy olyan csoport, amit egy testi fogyatékos határoz meg. Korábbi eredmények az elkerülő diszkriminációról (Csizmár és Münnich, 2005) azt mutatják, hogy a nők azok, akikre inkább jellemző az elkerülő diszkrimináció. Ezek az eredmények azonban olyan vizsgálatból származnak, ami több csoportot vizsgált, olyan csoportokat, melyek nagyban különböznek a hallássérültek csoportjától. Különösen abban a tekintetben, hogy mennyire válhatnak ki esetleg együttérzést vagy félelmet. Míg a korábbi vizsgálatunkban a börtönviselt vagy a kábítószer-használóval szembeni diszkriminációt inkább a félelem és kevésbé az együttérzés irányíthatta, addig ebben az esetben az együttérzés az, ami dominálhat. Mivel a nők óvatosabbak, kevésbé kockázatvállalóak, mint a férfiak, illetve empatikusabbak, így ez határozhatja meg azt, hogy mikor diszkriminatívabbak, és mikor kevésbé diszkriminatívak a férfiaknál.

Az életkor több változóra is befolyással volt. Az érzékelt normákra, a kontrollra és az attitűdre is hatott.

2. sz. táblázat: Az életkor befolyása az érzékelt normákra a munkahelyi helyzetben a hallássérültekkel szembeni diszkrimináció kapcsán

Változók	B	β	Szign.
Konstans	3,93		0,000
életkor	-,037	-,30	0,003

R= 0,300 R²=0,090

A táblázat fordított összefüggést mutat az érzékelt normák és az életkor között. Tehát az idősebb válaszolók kevésbé érzékelik elutasítónak a normákat, mint a fiatalabbak. Bár szignifikáns összefüggést csak a másik helyzetben találtunk a kor és az attitűd között, ahogy ezt a következő táblázatban láthatjuk. Mégis kézenfekvőnek tűnik, ha úgy magyarázzuk, hogy az idősebbek elfogadóbbak, és ezért érzékelik a normákat is elfogadónak. Ezt támasztja alá, hogy a két különböző helyzetben az érzékelt diszkriminatív normák nagy mértékben együttjárnak. ($r=,628^{**}$). Az idősebbek talán nagyobb élettapasztalatuk, a sérültekkel való több találkozásuk, a róluk való nagyobb ismeretanyaguk miatt, kevésbé érzékelik a normákat diszkriminatívnak. A másik lehetőség, hogy a normákat gyakran a korábbi normákhoz hasonlítjuk, a fogyatékkal élők integrációja Magyarországon a rendszerváltás után vált aktuális témává, az idősebbek így a korábbi helyzethez hasonlítva érzékelhetik kevésbé diszkriminatívnak a normákat.

3.sz. táblázat: Az életkor befolyása a viselkedés kellemességére vonatkozó attitűddel a buszos helyzetben

Változók	B	β	Szign.
Konstans	3,30		0,000
életkor	,027	,247	0,015

R= 0,247 R²=0,061

A kérdőívben szerepelt az iskolai végzettségre vonatkozó kérdés is. Az eredmények azt mutatják, hogy a mind a múltbeli cselekvéseket, mind a jövőre vonatkozó szándékot mindkét helyzetben szignifikánsan befolyásolja az iskolai végzettség.

4.sz. táblázat: A végzettség hatása a diszkriminatív viselkedésre

Iskolai végzettség	Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
	N	Átlag	F	Szign.	N	Átlag	F	Szign.
Általános iskola	2	3	2,666	0,037	2	4	3,124	0,018
Szaktanácsképző szakiskola	5	2,2			5	2,2		
Szakközépiskola	21	1,4			21	1,5		
Gimnázium	18	1,5			18	1,3		
Főiskola/Egyetem	52	1,2			52	1,4		
Összesen	98	1,4			98	1,5		

Az átlagokból láthatjuk, hogy jelentős különbség az érettségizettek és a nem érettségizettek között van. A magasabb átlag a nagyobb elutasítást jelenti. Mindkét helyzetben igaz, hogy az alacsony végzettségűek diszkriminatívabbak voltak a múltban a hallássérültekkel szemben, ám azt nem állíthatjuk, hogy minél alacsonyabb a végzettség, annál nagyobb az elkerülő diszkrimináció szintje, hiszen az átlagok nem lineárisan csökkennek. Az alacsony végzettség általában együtt jár ismerethiánnyal, információhiánnyal, ami könnyen vezethet elutasításhoz.

Nagyobb probléma az, hogy nem csak a múltbeli viselkedésre vonatkozóan, hanem a jövőbeli viselkedésre vonatkozó szándékot illetően is sikerült hasonló összefüggést kimutatnunk.

5.sz. táblázat: A végzettség hatása a viselkedési szándékra

Iskolai végzettség	Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
	N	Átlag	F	Szign.	N	Átlag	F	Szign.
Általános iskola	2	3,5	7,031	0,000	1	2	2,512	0,047
Szaktanácsképző szakiskola	5	2,2			5	2,8		
Szakközépiskola	21	1,2			21	1,5		
Gimnázium	18	1,3			18	1,6		
Főiskola/Egyetem	52	1			52	1,3		
Összesen	98	1,2			97	1,5		

A táblázat azt mutatja, hogy a buszos helyzetre vonatkozó átlagoknál már majdnem teljesen lineáris az összefüggés a végzettség és a diszkriminatív viselkedési szándék közt. Inkább a viselkedésben is megnyilvánuló mintázatot mutat azonban a munkahelyi helyzetre vonatkozó viselkedési szándék, miszerint a nem érettségizettek diszkriminatívabbak az érettségizetteknél.

Összességében tehát az érettségizettek kevésbé hajlamosak diszkriminatívan viselkedni a hallássérültekkel szemben.

A HALLÁSSÉRÜLTEKRŐL VALÓ ISMERETEK ÉS ELFOGADÁSUK ÖSSZEFÜGGÉSE

A hallássérültekről való ismeretek befolyásolták a válaszolókat abban, hogy mennyire fogadják el a hallássérülteket. Hogy ismernek-e hallássérültet, szignifikánsan befolyásolta, hogy mennyire fogadják el őket beosztotti, illetve szerelmi kapcsolatban. Ezt mutatja a következő táblázat.

6.sz. táblázat: Az ismeretség és az elfogadás összefüggése a hallássérülteknél

Ismer-e hallássérültet?	Elfogadás beosztottként				Elfogadás főnökként			
	N	Átlag	F	Szign.	N	Átlag	F	Szign.
nem	38	4,57	3,558	0,032	37	4,40	3,23	0,044
egyet	30	4,86			30	5,06		
többet	33	5,69			33	5,54		
Összesen:	101	5,03			100	4,98		

Az ismeretek, a csoporttal való érintkezés csökkenti a diszkriminációs hajlamot. A kontaktus-hipotézis (Allport,1954) kimondja, hogy a csoporttal való érintkezés által csökkenhetnek az előítéletek. Ezt támasztja alá, hogy a beosztottként, illetve főnökként való elfogadást befolyásolja, hogy az adott csoport tagjával találkozott-e már a válaszoló.

A szerelmi kapcsolat és az ismeretség között is találtunk összefüggést.

7.sz. táblázat: Ismeretség és az elfogadás összefüggése a hallássérülteknél a szerelmi kapcsolatban

Ismer-e hallássérültet?	N	Átlag	F	Szign.
Nem	38	3,57	4,825	0,010
egyet	30	4,20		
többet	33	4,96		
Összesen	101	4,21		

Összességében tehát a hallássérültek kapcsán az a feltételezés, hogy a csoport tagjaival való kapcsolat csökkenti a csoport elutasítását, igazolódni látszik.

Összefüggés mutatkozott azonban a hallássérültekről való ismeretek egyéni megítélése és több diszkriminancia-változó közt.

8.sz. táblázat: Az ismeretek és a múltbeli viselkedés közti kapcsolat a hallássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,02		0,000	Konstans	2,31		0,000
ismeretek	-,171	-,284	0,004	ismeretek	-,227	-,315	0,001

R= 0,284 R²=0,081

R= 0,315 R²=0,099

A táblázatokból láthatjuk, hogy minél inkább úgy gondolja a válaszoló, hogy sokat tud a hallássérültekről, annál kevésbé kerülte el őket a múltban, s ez mindkét helyzetben igaz volt. Az összefüggés nem csak az ismeretek és a viselkedés közt, hanem az ismeretek és a viselkedési szándék közt is fennállt.

9.sz. táblázat: Az ismeretek és viselkedési szándék közti kapcsolat a hallássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans	1,71		0,000	Konstans	1,94		0,000
ismeretek	-,131	-,251	0,011	ismeretek	-,134	-,196	0,01

R= 0,251 R²=0,063

R= 0,196 R²=0,038

A viselkedésen kívül a viselkedési attitűdöket is befolyásolta a csoportról való ismeretek mennyisége. Tehát nem csak a viselkedés szintjén, hanem az attitűdök szintjén is változást okozhat, ha valakinek több ismerete van a hallássérült csoportról.

10.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „jó” dimenziója a hallássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans	3,34		0,000	Konstans	2,97		0,000
ismeretek	,282	,389	0,000	ismeretek	,348	,448	0,000

R= 0,389 R²=0,151

R= 0,448 R²=0,201

Az attitűdökre tehát – mint azt a táblázatokból láthatjuk – még erősebb hatása van az érzékelt ismereteknek, mint a viselkedési változóknál. Az összefüggés a másik két attitűddimenziónál is megjelenik.

11.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „hasznos” dimenziója a hallássérültek esetében

<i>Busz</i> os helyzet				<i>Munkahelyi</i> helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,87		0,000	Konstans	3,06		0,000
ismeretek	,349	,382	0,000	ismeretek	,356	,365	0,000

R= 0,382 R²=0,146

R= 0,365 R²=0,133

Azok tehát, akiknek több ismeretük van a hallássérültekről (vagy legalábbis így gondolják), hasznosabbnak és jobbnak érzik, hogy hallássérült mellé üljenek a buszon, vagy hogy hallássérültekkel dolgozzanak egy munkahelyen. A kellemesség tekintetében is hasonló a helyzet.

12.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „kellemes” dimenziója a hallássérültek esetében

<i>Busz</i> os helyzet				<i>Munkahelyi</i> helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans	3,38		0,000	Konstans	2,99		0,000
ismeretek	,229	,302	0,002	ismeretek	,289	,358	0,000

R= 0,302 R²=0,091

R= 0,358 R²=0,128

Összességében tehát a saját ismeretekről való vélekedés befolyásolta a diszkriminatív viselkedést, a viselkedési szándékot és a viselkedésre vonatkozó attitűd minden dimenzióját mindkét helyzetben.

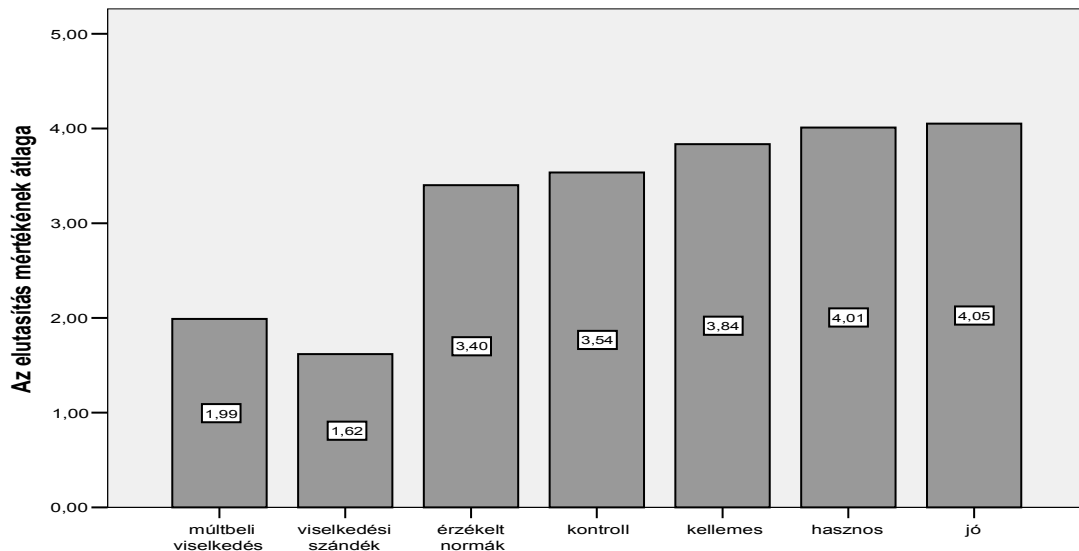
A MOZGÁSSÉRÜLTEKSEL SZEMBEN MEGJELENŐ DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ELUTASÍTÁS

A mozgássérültekkel szemben is két különböző helyzetben mértük a múltbeli diszkriminatív viselkedést, az ilyen viselkedésre vonatkozó jövőbeli szándékot, a viselkedés felett érzett kontrollt, a viselkedéssel kapcsolatban érzékelt normákat, illetve

a viselkedésre vonatkozó attitűdöt három különböző dimenzióban. Ezen kívül a mozgássérültek esetében is mértük a különböző kapcsolatokban való elfogadást.

Nézzük először a diszkriminatív viselkedés mutatóit!

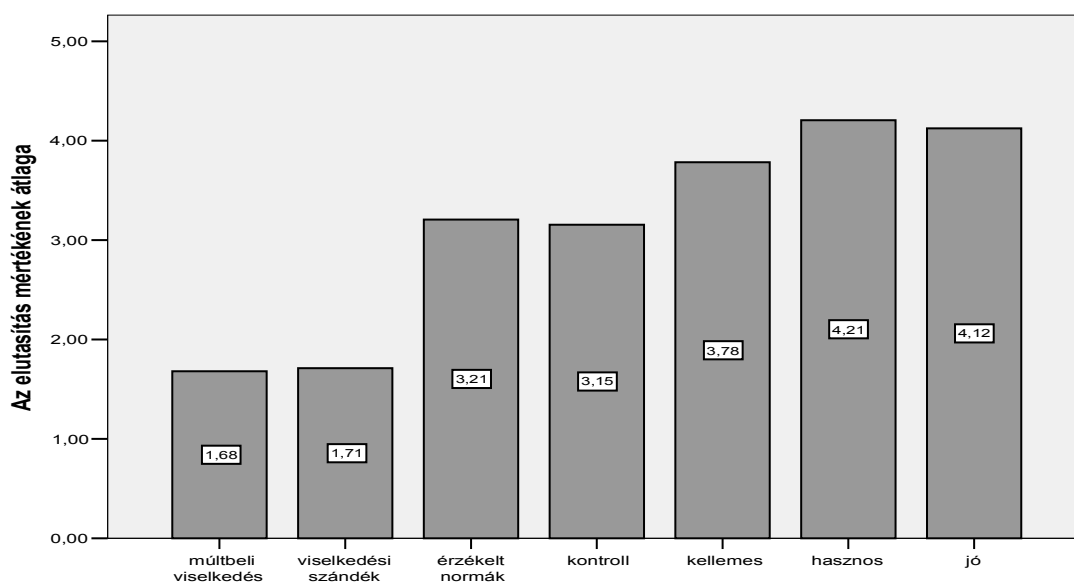
4.sz. ábra: A mozgássérültekkel szembeni diszkrimináció a buszos helyzetben



Az ábra megmutatja, hogy a különböző változók esetében a válaszolók mennyire adtak elutasító válaszokat. A legelutasítóbb válaszok arra a kérdésre születtek, hogy mennyire tartják jónak, ha mozgássérült mellé ülnek a buszon. Ezt követte ugyanezzel a viselkedéssel kapcsolatban a másik két attitűdre vonatkozó kérdés. A viselkedésre vonatkozó attitűd volt tehát a mozgássérültek esetében is a legelutasítóbb. Az érzékelt normák kevésbé voltak elutasítóak, míg a viselkedést mérő kérdésekre adták a legkevésbé elutasító válaszokat. A legelutasítóbb válasz azonban a mozgássérültek kapcsán is éppen csak meghaladja a semleges négyes átlagot, vagyis ebben az esetben is inkább az elfogadás nem teljes mértékéről beszélhetünk, de semmiképpen nem elutasításról. A kontroll esetében az alacsony szám azonban azt mutatja, hogy a válaszolók többsége nem érzi úgy, hogy ők döntenének a viselkedésükről. Ez lehet az oka annak, hogy a valós viselkedésben azért nem jelenik meg a normák és az attitűd által mutatott elutasítás, mert az emberek úgy érzik, nincs lehetőségük az attitűdjüknek megfelelő viselkedésre.

Nézzük meg most ugyanezeknek a tényezőknek az alakulását a munkahelyi helyzetben, amikor az alaphelyzet a mozgássérülttel való egy munkahelyen dolgozás volt.

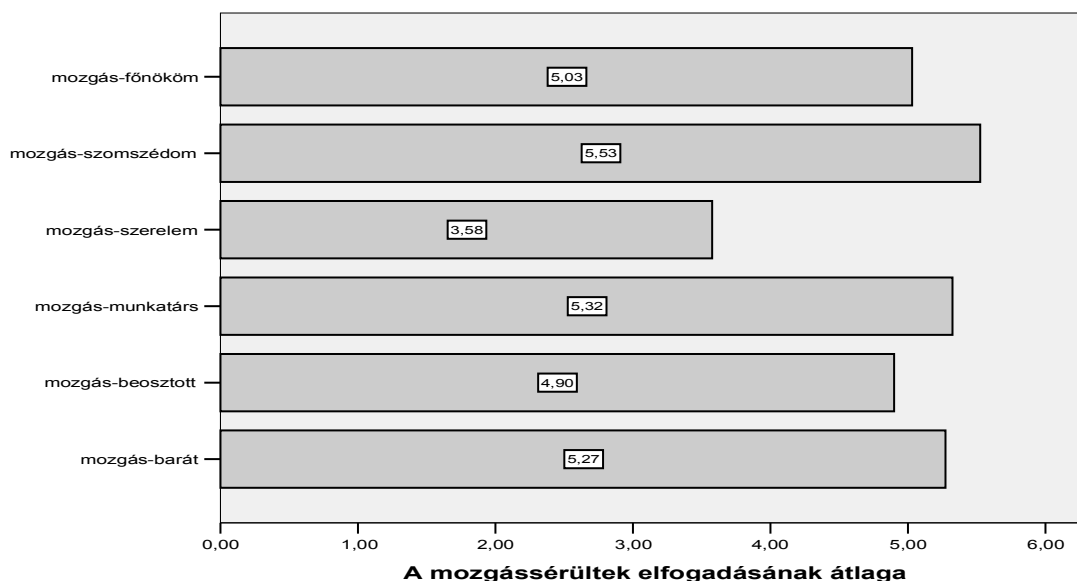
5.sz. ábra: A mozgássérültekkel szembeni diszkrimináció a munkahelyi helyzetben



Az előbbi helyzethez hasonlóan a legelutasítóbb válaszok az attitűdre vonatkozó kérdésre születtek, azonban ebben a helyzetben a hasznosságra vonatkozó kérdés megválaszolásakor voltak a válaszolók a legelutasítóbbak. Utána következett a hasznosságra vonatkozó válaszban megjelenő elutasítás, majd a kellemességre vonatkozó kérdésre adott válaszok. A viselkedésre vonatkozó attitűd volt ebben az esetben is a legelutasítóbb. Az érzékelt normák kevésbé voltak elutasítóak, míg a viselkedést mérő kérdésekre adták a legkevesbé elutasító válaszokat.

Az eddig vizsgált területekhez képest, itt az attitűd kérdéseknél, az átlag meghaladta két kérdés esetében is a négyes átlagot – mivel a négyes átlag jelentené a semlegességet –, vagyis a mozgássérültekkel szembeni elutasítás a munkahelyi helyzetekben nagyobb, mint más helyzetben, és nagyobb, mint a hallássérülteké hasonló helyzetben. Minden érték – kivéve a múltbeli viselkedést – magasabb, mint a buszos helyzetben, ami azt mutatja, hogy egy hétköznapi helyzetben, ami rövid ideig tart, elfogadóbbak az emberek, mintha tartósan kell alkalmazkodniuk valakihez. Miért nem jelent meg a viselkedésben a nagyobb elutasítás? Ennek oka lehet a kontroll érzésének hiánya: a kontroll átlaga szintén kisebb, mint a buszos helyzetben, ami nem meglepő, hiszen valóban jobban tudjuk befolyásolni általában azt, hogy ki mellé ülünk a buszon, mint azt, hogy kivel dolgozunk egy munkahelyen.

6.sz. ábra: A mozgássérültek elfogadása



Az ábra azt mutatja, milyen válaszokat adtak a kérdőívet kitöltők arra a kérdésre, hogy egy mozgássérült férfit vagy nőt szívesen elfogadnának-e a különböző kapcsolatokban. Az oszlopok nagysága az elfogadás nagyságát mutatja. A legmagasabb az átlag, vagyis a legnagyobb az elfogadás a szomszédi viszonyban, ezután következik a sorban a munkatárs, majd a barát, a főnök, a beosztott és végül a szerelem. A sor – ahogyan a hallássérültek esetében is – nagyjából a legkevésbé intim kapcsolattól halad az intimebb felé, hiszen a szomszédi viszony a legfelületesebb érintkezést követeli meg, míg a szerelmi viszony a lehető legintimebb. Ahogyan a hallássérültek esetében, itt is befolyásolhatja a sorrendet, hogy a beosztotti és főnöki viszony több kommunikációt, együttműködést követel meg, mint a mellérendelő munkatársi viszony, így az, akinek kevés az ismerete a mozgássérültekről, kerüli ezeket a viszonyokat, csupán amiatt, mert nem tudja kezelni az ismeretlen helyzetet.

A DEMOGRÁFIAI MUTATÓK BEFOLYÁSA A DISZKRIMINATÍV VISELKEDÉSRE ÉS AZ ELUTASÍTÁSRA A MOZGÁSSÉRÜLTEKNÉL

Az életkor a mozgássérültek esetében is befolyással volt a diszkriminatív viselkedés változóira.

Ahogy a hallássérülteknél, úgy itt is sikerült kimutatni a normákra való hatását a munkahelyi helyzetben.

13.sz. táblázat: Az életkor befolyása az érzékelt normákra a munkahelyi helyzetben a mozgássérültekkel szembeni diszkrimináció kapcsán

Változók	B	β	Szign.
Konstans	4,459		0,000
életkor	-,037	-,253	0,012

R= 0,253 R²=0,064

Az összefüggés magyarázata valószínűleg ugyanaz, ami a hallássérültek esetében: a korábbi normákhoz hasonlítva érzékelik a normákat kevésbé diszkriminatívnak, vagy saját ismeretanyaguk és kevésbé diszkriminatív attitűdjük miatt érzékelik a normákat is elfogadóbbnak. Ez utóbbi magyarázatot támasztja alá a kor és az egyéni ismeretanyag mennyiségének megítélése közti összefüggés is.

14.sz. táblázat: A kor befolyása a mozgássérültekről való ismeretmennyiség megítélésére

Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,586		0,000
életkor	-,030	-,206	0,046

R= 0,206 R²=0,042

A második magyarázatot támasztja alá a kor befolyása a mozgássérültek munkatársként való elfogadására.

15.sz. táblázat: A kor befolyása a mozgássérültek munkatársként való elfogadására

Változók	B	β	Szign.
Konstans	6,507		0,000
életkor	-,036	-,228	0,025

R= 0,228 R²=0,052

A kor befolyása tehát valószínűleg úgy hat, hogy az életkor előre haladtával több ismeretre teszünk szert, ezáltal elfogadóbb lesz az attitűdünk, ami az érzékelt normákat is elfogadóbbá teszi, hiszen hajlamosak vagyunk arra, hogy a normákat saját attitűdünk irányába torzítsuk.

A MOZGÁSSÉRÜLTEKRŐL VALÓ ISMERETEK ÉS ELFOGADÁSUK ÖSSZEFÜGGÉSE

A mozgássérültek esetében a róluk való ismeretek és a viselkedés közt sikerült összefüggést kimutatnunk. Annak megítélése, hogy a válaszoló mennyire ismeri a mozgássérülteket, szignifikánsan befolyásolta, hogy mennyire viselkedik diszkriminatívan a mozgássérültekkel szemben.

16.sz. táblázat: Az ismeretek és a múltbeli viselkedés közti kapcsolat a mozgássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,00	-	0,000	Konstans ismeretek	2,46	-	0,000
	-,280	-,306	0,002		-,210	-,261	0,009

R= 0,306 R²=0,094

R= 0,261 R²=0,068

Tehát ha több ismerete van valakinek a mozgássérültekről, akkor kevésbé hajlamos őket elkerülni mindkét helyzetben. A válaszolóknak a viselkedésen kívül a viselkedésre vonatkozó attitűdjüket is befolyásolta a mozgássérültekről meglévő tudásuk.

17.sz.. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „jó” dimenziója a mozgássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,33	-	0,000	Konstans ismeretek	3,52	-	0,000
	,207	,266	0,009		,172	,238	0,019

R= 0,266 R²=0,071

R= 0,238 R²=0,057

Az attitűdnek mindkét helyzetben három dimenzióját mértük. A „jó” dimenzió után lássuk most a saját ismereteknek a hasznosság megítélésére tett hatását.

18.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „hasznos” dimenziója a mozgássérültek esetében

<i>Buszos helyzet</i>				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,19	,279	0,005	Konstans ismeretek	3,38	,268	0,008

R= 0,279 R²=0,078

R= 0,268 R²=0,072

A harmadik viselkedési dimenzió, a „a kellemesség” tekintetében, szintén szignifikáns összefüggés van az ismeretek és az attitűd közt.

19.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „kellemes” dimenziója a mozgássérültek esetében

<i>Buszos helyzet</i>				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,16	,250	0,013	Konstans ismeretek	3,13	,245	0,016

R= 0,250 R²=0,063

R= 0,245 R²=0,06

Az ismeretek tehát a mozgássérültek esetében is hatással vannak a viselkedés összetevőire. Annak függvényében, hogy a válaszolók mennyire látják soknak saját ismereteiket, kevésbé diszkriminatívak a mozgássérültekkel szemben.

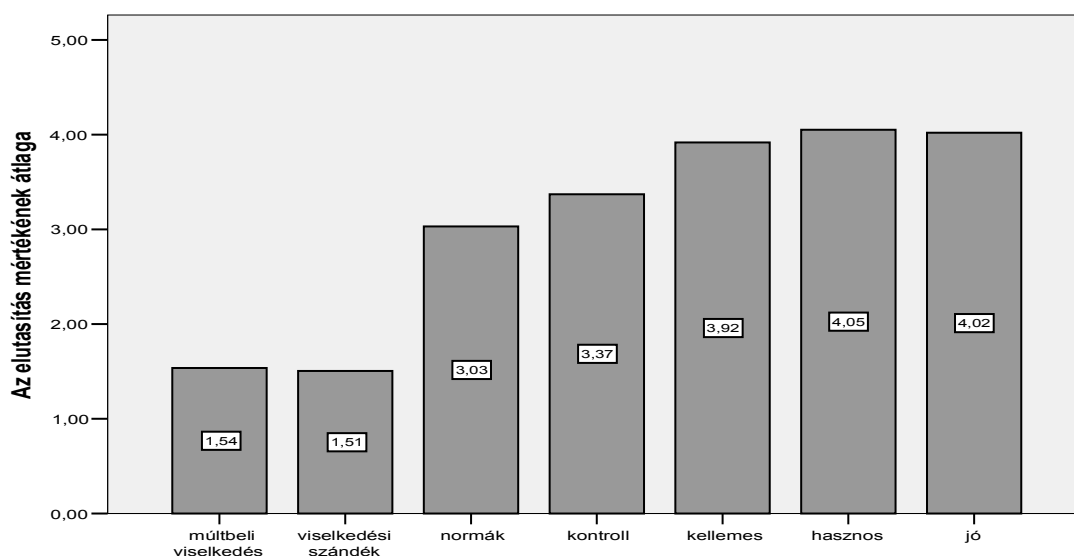
A LÁTÁSSÉRÜLTEKSEL SZEMBEN MEGJELENŐ DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ELUTASÍTÁS

A látássérültekkel szemben szintén két különböző helyzetben mértük a múltbeli diszkriminatív viselkedést, az ilyen viselkedésre vonatkozó jövőbeli szándékot, a viselkedés felett érzett kontrollt, a viselkedéssel kapcsolatban érzékelt normákat, illetve a viselkedésre vonatkozó attitűdöt három különböző dimenzióban. Ezen kívül a látássérültek különböző kapcsolatokban való elfogadását is mértük.

A következő ábra a diszkriminatív viselkedés tényezőit mutatja a buszos helyzetben.

Az ábra azt mutatja meg, hogy a különböző tényezők esetén a válaszolók mennyire adtak elutasító válaszokat.

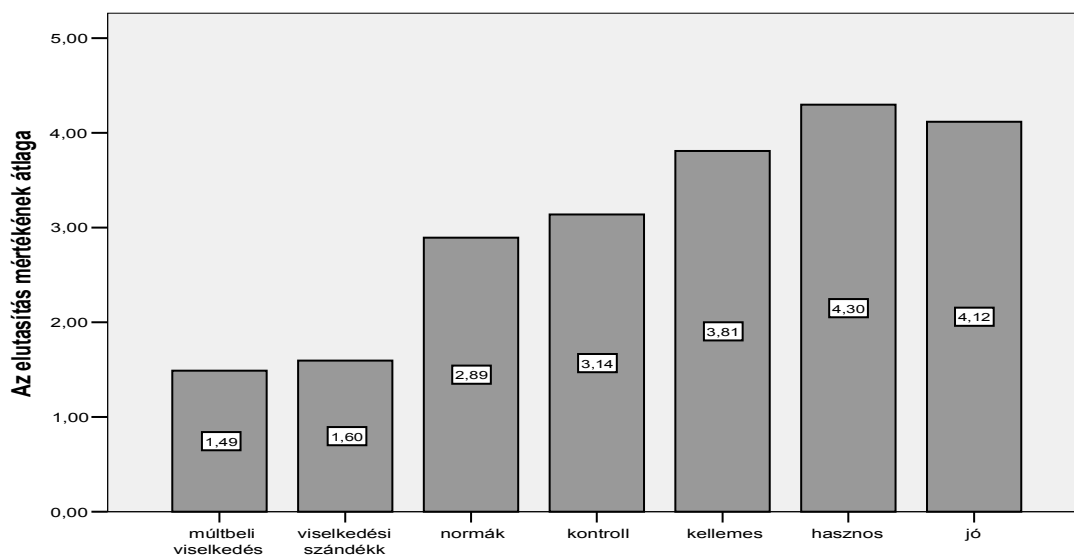
7.sz. ábra: A látássérültekkel szembeni diszkrimináció a buszos helyzetben



A legelutasítóbb válaszok arra a kérdésre születtek, hogy mennyire tartják hasznosnak, ha látássérült mellé ülnek a buszon, majd ugyanezzel a viselkedéssel kapcsolatban a másik két attitűdre vonatkozó kérdés következett. Vagyis a viselkedésre vonatkozó attitűd volt a legelutasítóbb. Az érzékelt normák kevésbé voltak elutasítóak, míg a viselkedést mérő kérdésekre adták a legkevésbé elutasító válaszokat.

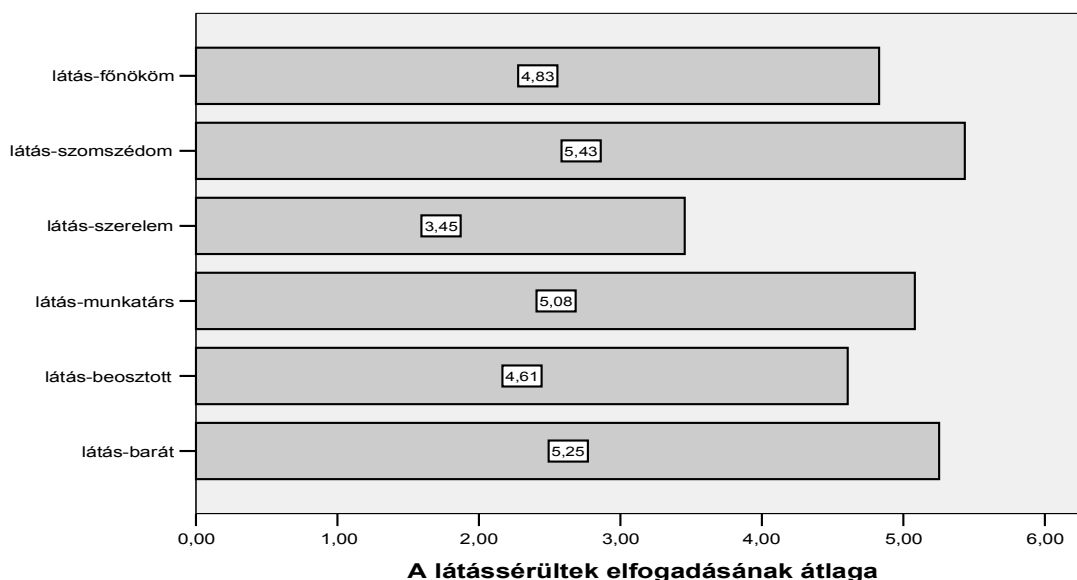
A sorrend a munkahelyi helyzetben is ugyanaz.

8.sz. ábra: A látássérültekkel szembeni diszkrimináció a munkahelyi helyzetben



A viselkedés után vizsgáljuk meg az attitűdöket. Az előző két ábrán a látássérültekkel szemben megjelenő diszkrimináció szintjét láthattuk. Most nézzük, hogy a válaszolók mennyire fogadják el őket a különböző kapcsolatokban.

9.sz. ábra: A látássérültek elfogadása



Az ábra azt mutatja, milyen válaszokat adtak a kérdőívet kitöltők arra a kérdésre, hogy egy látássérült férfit vagy nőt szívesen elfogadnának-e a különböző kapcsolatokban. Az oszlopok nagysága az elfogadás nagyságát mutatja. A legmagasabb az átlag, vagyis a legnagyobb az elfogadás a szomszédi viszonyban, ezután következik a sorban a barát, a munkatárs, majd a főnök, a beosztott és végül a szerelem. A sor – ahogyan a hallássérültek és a mozgássérültek esetében is – nagyjából a legkevésbé intim kapcsolattól halad az intimebb felé, hiszen a szomszédi viszony a legfelületesebb érintkezést követeli meg, míg a szerelmi viszony a lehető legintimebb. Ahogyan a másik két fogyatékkal élő csoport esetében is, itt kevésbé elfogadottak a sérültek azokban a kapcsolatokban, ahol a munkahelyi kommunikáció fontos.

A DEMOGRÁFIAI MUTATÓK BEFOLYÁSA A DISZKRIMINATÍV VISELKEDÉSRE ÉS AZ ELUTASÍTÁSRA A LÁTÁSSÉRÜLTEKNÉL

A férfiak és nők közötti munkahelyi helyzetben találtunk különbséget.

20.sz. táblázat: A férfiak és a nők diszkriminatív viselkedésének különbsége a munkahelyi helyzetben a látássérülteknél

Diszkriminatív viselkedés	N	Átlag	F	Szign.
férfi	31	1,90	4,99	0,028
nő	67	1,34		
Összesen	100	1,52		

A látássérültek esetében szintén találtunk hasonló különbséget a buszos helyzetben. A nők kevésbé kerültek el a látássérülteket a múltban, ami valószínűleg annak köszönhető, hogy a nők együttérzőbbek, így ők a fogyatékkal élő csoportokkal szemben kevésbé diszkriminatívak.

21.sz. táblázat: A végzettség hatása a diszkriminatív viselkedésre

Iskolai végzettség	Viselkedés a munkahelyi helyzetben			Viselkedési szándék a buszos helyzetben		
	N	Átlag	F Szign.	N	Átlag	F Szign.
Általános iskola	2	3	4,161 0,04	2	4	2,718 0,034
Szakmunkásképző vagy szakiskola	5	2,2		5	2	
Szakközépiskola	21	1,5		21	1,3	
Gimnázium	17	1,8		17	1,6	
Főiskola/Egyetem	51	1,4		51	1,5	
Összesen	96	1,5		96	1,5	

Az összefüggés hasonlóan alakul mindkét helyzetben. Az érettségivel rendelkezők, illetve nem rendelkezők között van lényeges különbség. Az érettségivel nem rendelkezők diszkriminatívabbak. Az életkor a látássérültek esetében is befolyással volt a diszkriminatív viselkedés változóra.

22.sz. táblázat: Az életkor befolyása az érzékelt normákra a munkahelyi helyzetben a látássérültekkel szembeni diszkrimináció kapcsán

Változók	B	β	Szign.
Konstans	4,21		0,000
életkor	-,040	-,292	0,003

R= 0,292 R²=0,086

A hallássérült és mozgássérült csoporthoz hasonlóan megjelent a kor és a normák összefüggése. Ennek magyarázata lehet, hogy a normákat relatívan a régebbi normákhoz hasonlítva kevésbé diszkriminatívnak érzékelik, illetve saját ismeretanyaguk és saját kevésbé diszkriminatív attitűdjük miatt érzékelik a normákat is elfogadóbbnak. Ezt a magyarázatot erősíti a kor és a saját ismeretanyag mennyiségének megítélése közti összefüggés.

23.sz. táblázat: A kor befolyása a látássérültekről való ismeretmennyiség megítélésére

Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,106		0,000
életkor	,040	-,283	0,005

R= 0,283 R²=0,080

A LÁTÁSSÉRÜLTEKRŐL VALÓ ISMERETEK ÉS ELFOGADÁSUK ÖSSZEFÜGGÉSE

Ahogy a másik két csoportnál, itt is sikerült a saját ismeretek megítélése és a diszkriminancia változók közt összefüggést kimutatni.

24.sz. táblázat: Az ismeretek és a múltbeli viselkedés közti kapcsolat a látássérültek esetében

Buszos helyzet			
Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,46		0,000
ismeretek	-,265	-,160	0,000

R= 0,400 R²=0,160

Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.
Konstans	2,43		0,000
ismeretek	-,261	-,370	0,000

R= 0,370 R²=0,137

Az ismeretek meghatározzák tehát a látássérültek esetében is a viselkedést. Akinek saját megítélése szerint több ismerete van a látássérültekről, az kevésbé kerülte el őket a múltban.

Hasonló a helyzet, ha a jövőre vonatkozó viselkedési szándékot nézzük.

25.sz. táblázat: Az ismeretek és viselkedési szándék közti kapcsolat a látássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	2,18		0,000	Konstans ismeretek	2,46		0,000
	-,185	-,261	0,009		-,251	-,321	0,001

R= 0,261 R²=0,068

R= 0,321 R²=0,103

A viselkedésen kívül a viselkedési attitűdöket is befolyásolta a csoportról való ismeretek mennyisége, akárcsak a másik két csoport esetében..

26.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „jó” dimenziója a látássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,14		0,000	Konstans ismeretek	3,32		0,000
	,254	,306	0,002		,228	,314	0,002

R= 0,306 R²=0,093

R= 0,314 R²=0,099

A másik két attitűd-dimenziót szintén befolyásolta, hogy a csoportról való ismeretek egyéni megítélése milyen volt.

27.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „hasznos” dimenziója a látássérültek esetében

Buszos helyzet				Munkahelyi helyzet			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	2,86		0,000	Konstans ismeretek	3,39		0,000
	,351	,398	0,000		,273	,317	0,001

R= 0,398 R²=0,158

R= 0,317 R²=0,100

Akiknek sok ismeretük van a látássérültekről – vagy legalábbis így ítélik meg –, azok úgy gondolják, hogy „jó” dolog látássérültek mellé ülni a buszon, vagy velük egy munkahelyen dolgozni, hasznosnak is látják ezeket e viselkedéseket. A következő táblázatok mutatják, hogy a viselkedés kellemességét is befolyásolják az ismeretek.

28.sz. táblázat: A viselkedésre vonatkozó attitűd „kellemes” dimenziója a hallássérültek esetében

<i>Buszos helyzet</i>				<i>Munkahelyi helyzet</i>			
Változók	B	β	Szign.	Változók	B	β	Szign.
Konstans ismeretek	3,09	,289	0,004	Konstans ismeretek	3,03	,295	0,003
R= 0,289 R ² =0,084				R= 0,295 R ² =0,87			

ÖSSZEGZÉS

A mindhárom csoporttal (hallássérült, mozgássérült, látássérült) szemben megjelenő diszkrimináció vizsgálatánál láthattuk, hogy a viselkedési attitűdök elutasítóbbak, mint maga a viselkedés. Az attitűdnél kevésbé elutasítóak a normák, ám még mindig elutasítóbbak, mint ami a viselkedésben megjelenik. Ha a normák is és az attitűdök is elutasítóbbak a viselkedésnél, mi lehet az oka, hogy a viselkedés nem felel meg ezeknek? A kontroll az, ami megmagyarázza, hogy miért nem diszkriminatívabb a viselkedés. Az érzékelt kontroll viszonylag alacsonynak mondható (3,2). A skála minimuma egy, míg maximuma hét, vagyis a négyesnél alacsonyabb átlag azt mutatja, hogy nem érznek kontrollt viselkedésük felett a válaszolók.

A munkahelyi helyzetben a diszkriminációs értékek magasabbak voltak minden csoport esetében, mint a buszos helyzetnél. Ennek magyarázata valószínűleg az, hogy a buszon mindössze néhány percig, míg a munkahelyen évekig kell érintkezni az adott csoport tagjával. Nagyobb alkalmazkodást követel meg így a munkahelyi helyzet, kevesebb a lehetőség a valódi kontaktus és együttműködés elkerülésére.

Az egyes kapcsolatokban való elfogadásnál szintén hasonló eredményeket kaptunk a három csoport esetében. A sorrendet főként a kapcsolat intimitása adta, amihez hozzáadódott még, hogy a kapcsolat mennyi valós kommunikációt követel meg. Láthattuk, hogy az alá-főle rendelő kapcsolatokban - mint a főnök-beosztott viszony - nehezebben fogadták el a sérült csoportok tagjait, aminek valószínű magyarázata lehet, hogy ezekben a kapcsolatokban az alkalmazkodás, a kommunikáció, az együttműködés elengedhetetlen.

A demográfiai adatok közül az életkor volt az, ami a mindhárom csoporttal szembeni diszkriminációs tényezők kapcsán befolyásoló változóként jelent meg. Az idősebb korosztály

mindhárom csoport esetében kevésbé érzékelt diszkriminatív normákat, aminek magyarázatát saját, kevésbé diszkriminatív attitűdjükben és kiterjedtebb ismeretükben találhatjuk meg.

A vizsgálat célja volt, hogy a csoportokról való ismeretek, a velük való ismerettség és a diszkrimináció és elutasítás kapcsolatát feltárjuk. Hipotézisünk volt – amit a kontaktus-hipotézisre alapoztunk –, hogy akiknek van ismerősük a csoport tagjai között, azok elfogadóbbak, kevésbé diszkriminatívak lesznek velük, akiknek több az ismeretük a csoportról, jobban elfogadják őket. Feltevésünket csak részben láthatjuk igazoltnak: A hallássérülteknél sikerült kimutatni összefüggést aközött, hogy ismer-e csoporttagot, illetve, hogy mennyire fogadja el a csoport tagjait főnöki, beosztotti vagy szerelmi viszonylatban. A látássérült csoport esetében nem sikerült összefüggést kimutatni az ismertség és az elfogadás közt. A ismertség hatását tehát csak részlegesen sikerült igazolni. Annál nagyobb mértékben sikerült kimutatni azonban a válaszolók saját maguk által megítélt ismeretük és a csoport elfogadása, illetve diszkriminálása közti összefüggéseket. Így igazoltuk, hogy az, aki úgy érzékeli, hogy sok ismerete van egy csoportról, kevésbé utasítja el, illetve kevésbé diszkriminálja a csoportot.

Arra kell hát következtetnünk, hogy a diszkriminatív viselkedés tekintetében amellett, hogy valójában mennyi ismerete van a válaszolónak, fontos lehet az is, hogy saját maga ezt mennyire tartja soknak. Erre utal, hogy pusztán a csoport tagjainak ismerete csak a hallássérültek esetében jósolta be a viselkedést, míg a saját vélemény a csoport ismeretéről számos tényezőt befolyásolt mindhárom csoport esetében.

Fontos tehát levonnunk a következtetést, hogy arra kell törekednünk az ismeretek terjesztésekor, hogy miközben új ismereteket adunk az épeknek a fogyatékkal élőkről, tudatosítsuk is az új ismeretek meglétét.

HIVATKOZÁSOK

Ajzen, I. (2002). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Consideration <http://www.people.umass.edu/aizen/>

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84, 888-918.

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley

Clark, K. B. & Clark, M. K. (1947). Racial Identification and Preference in Negro Children In: Newcomb, T. M.& Hartley, E. L. (Ed): *Readings in Social Psychology*, Holt, Rinehart and Winston, New York, 602-611. magyarul: Faji azonosulás és tetszés a néger kisgyermeknél ford.: Csepeli Gy. In: Csepeli Gy. (szerk): *Az előítéletek és csoportközi viszonyok* (1980)

- Csizmár K. és Münnich Á.: A diszkriminatív viselkedést meghatározó tényezők vizsgálata In: Münnich Á.(szerk):*A mentális egészséget és egészségmagatartást befolyásoló tényezők.* Didakt kiadó, 2005
- Fishbein, M. (1967) Attitude and Prediction of behavior In: Fishbein, M. (Ed.) *Attitude Theory and Measurement.* John Wiley, New York, 477-492.
- Hunyady Gy.,(1996) Sztereotípiák a változó közgondolkodásban
- Hamilton, D.L.-Rose, T.L. (1980). Illusory correlation and maintenance of stereotypic beliefs. *Journal Personality and Social Psychology*, 39, 832-845.
- Lippman ,W. (1922). *Public opinion.* New York: Harcourt Brace
- Snyder,M., Tanke,E.D. & Berscheid, E. (1977). Social perception and interpersonal behavior: On the self-fulfilling nature of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology* ,35, 656-666.
- Tajfel, H.(1973). The Roots of Prejudice: Cognitive aspects In: Peter Watson: *Psychology and Race. Penguin Books*, 76-95.o. magyarul: Az előítélet gyökerei, néhány megismeréssel kapcsolatos tényező ford.:Berényi G. In: Csepeli Gy. (szerk): *Az előítéletek és csoportközi viszonyok* (1980)