

DOKTORI (PHD) DISSZERTÁCIÓ

Kovács Gábor

Mozgáskorlátozott emberek a munka világában –
Karrierlehetőségek és munkahelyi jóllét

2024

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR**

Kovács Gábor

**Mozgáskorlátozott emberek a munka világában –
Karrierlehetőségek és munkahelyi jóllét**

DOI-azonosító: 10.15476/ELTE.2024.214

**Neveléstudományi Doktori Iskola
A Doktori Iskola vezetője: dr. habil. Zsolnai Anikó**

**Gyógypedagógia Program
Programvezető: dr. habil. Perlusz Andrea**

Témavezető: Kraiciné Dr. Szokoly Mária Róza PhD

Budapest, 2024

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom mindenkinek, aki kutatásban való részvételével, a rám szánt idővel és figyelemmel, észrevételekkel, vagy jókívánságokkal hozzájárult dolgozatom elkészítéséhez.

Ezúton fejezem ki köszönetemet Kraiciné Szokoly Máriának azért a töretlen bizalomért és figyelmességért, amit a disszertáció megírásának legnehezebb időszakában kaptam Tőle, és ami nélkül ez a dolgozat aligha készült volna el. Köszönöm Könczei Györgynek, első témavezetőmnek az elindulásban, majd a doktori iskola éveiben nyújtott támogatását, türelmét, diszkrét észrevételeit, baráti javaslatait, figyelmes támogató kísérését.

Köszönöm opponenseimnek, Perlusz Andreának és Laki Ildikónak, hogy előopponensi véleményeikkel és javaslataikkal segítették dolgozatom végső változatának elkészítését.

Köszönettel tartozom Oláh Attila professzor úrnak szakmai tanácsaiért és a Globális Jólét kérdőív használatának engedélyezésért.

Solymosi Norbertnek köszönöm módszertani észrevételeit, javaslatait, támogatását és baráti biztatását.

Fogyatékoságtudományi Doktori Műhely minden tagjának köszönettel tartozom a bátorító és őszinte reflexiókért, amivel már a kutatási tervem elkészítését is segítették. Külön hálás vagyok azért, hogy olyan kutatótársakra és barátokra leltem ebben a közösségben, akikre az elmúlt hat évben mindig számíthattam. Köszönöm Kalász Veronikának a fókuszcsoportos interjúk lebonyolításában nyújtott segítségét.

Leginkább családomnak tartozom köszönettel. Gyermekeimnek, akik elviselték hiányomat, és hatalmas türelemmel várták ennek a disszertációnak a befejezését.

Mindenekelőtt pedig feleségemnek köszönöm azt a végtelen kitartást, figyelmességet és szeretetet, amivel végig kísérte munkámat.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	6
1.1. A témaválasztás indoklása	6
1.2. A disszertáció célja és felépítése	8
2. Fogyatékoság és a munka.....	9
2.1. A fogyatékoság.....	9
2.2. A fogyatékoság interdiszciplináris megközelítése	9
2.2.1. A fogyatékosági modellek.....	13
2.2.1.1. Morális modell.....	15
2.2.1.2. Medikális modell	18
2.2.1.3. Társadalmi modell	20
2.2.2. Fogyatékoság, hatalomgyakorlás, munka	22
2.3. Fogyatékoság és foglalkoztatás a hazai és Európai Unió foglalkoztatási statisztikák tükrében	27
3. A fogyatékosággal élő, ezen belül a mozgáskorlátozott emberek a munkaerőpiaci részvételét, az életpálya kialakítását és a karrier lehetőségeket jelentősen befolyásoló, oktatással és képzéssel kapcsolatos európai uniós szakpolitikák bemutatása	33
3.1. Munkaerőpiaci inklúziót támogató szakpolitikák.....	33
3.2. Nemzetközi és európai szakpolitikák – Stratégiák, irányok a karierről, pályaorientációról és munkáról.....	37
3.3. Karrier kilátásokat, szakmai életpályát meghatározó hazai stratégiai dokumentumok	39
4. Szubjektív jóllét kutatás elméletek, keretei és gyakorlati alkalmazása	44
4.1. Boldogságkutatás és jóllét vizsgálati elméletek.....	44
4.2. Szubjektív jóllét vizsgálati modellek.....	50
4.3. Szubjektív jóllét és karrier a munka világában.....	54
5. Szubjektív jóllét és boldogság. Előzmény kutatások a mozgáskorlátozott emberek körében	59
5.1. A szubjektív jóllét, boldogság és fogyatékoság kérdése	59
6. Munkahelyi szubjektív jóllét vizsgálatok mozgáskorlátozott, fogyatékosággal élő emberek körében.....	62
7. Mozgáskorlátozott emberek a munka világában – Az empirikus kutatás bemutatása	67
7.1. A kutatás célja, célcsoportja, módszerei.....	67
7.1.1. A kutatás célja.....	67
7.1.2. A kutatási módszertan.....	67
7.1.3. A kutatás célcsoportja	69
7.1.4. Kutatásetikai szempontok	69
7.1.5. Hipotézisek és kutatási kérdések	70
7.2. Az empirikus kutatás bemutatása	71

7.2.1. Az online kérdőíves kvantitatív vizsgálat lefolyása és eredményei	71
7.2.1.1. A valóságnak való megfelelés, egyezőség, illetve a kapott eredmények populációra való általánosíthatósága	72
7.2.1.2. A célcsoportra vonatkozó módszertani kérdések.....	75
7.2.1.3. Az online kérdőíves lekérdezések előkészítése és az adatfelvétel megvalósítása	76
7.2.1.4. Az onlinekérdőíviből nyert statisztikai adatok alkalmazhatóságának sajátosságai	77
7.2.1.5. Az online kérdőíves adatfelvétel kiértékelése	77
7.2.1.6. A kvantitatív vizsgálat statisztikai elemzése és összefüggésvizsgálatok.....	78
7.2.1.6.1. A kvantitatív kérdőíves adatfelvétel alapján készült korrelációvizsgálatok ismertetése	82
7.2.1.7. Korreláció mérés eredményei	84
7.2.2. A fókuszcsoportos vizsgálat lefolyása és eredményei.....	96
7.2.2.1. A fókuszcsoportos interjú keretei	96
7.2.2.2. Előkészítés és megvalósítás	97
7.2.2.3. Fókuszcsoportos interjú lefolytatása.....	97
7.2.3. A félig strukturált egyéni interjú.....	99
7.2.3.1. A célcsoport tagjainak bevonása:	99
7.2.3.2. A megfelelő interjúszituáció keretei és a személyes kapcsolat kialakítása	100
7.2.3.3. Az interjúk elemzési módszere	101
7.2.3.4. A karrier kilátások, szakmai életpályák és jóllét vizsgálatának eredményei az egyéni interjúk alapján.....	103
7.2.3.5. Egyéni interjúk elemzésének összefoglalása	125
7.2.3.6. Kutatási tapasztalatok és reflexiók	126
8. A kvantitatív elemzésből és az egyéni interjúk elemzéséből származó eredmények	127
Kutatási kérdések.....	128
9. Összegzés, következtetések és javaslatok, limitációk	133
9.1. Összegzés, következtetések	133
Limitációk.....	143
10. Felhasznált irodalom.....	144
Ábrajegyzék.....	214

1. Bevezetés és a disszertáció felépítése

„Elsősorban cselekvő választ adhatunk, egy tettben megnyilvánuló választ;
a konkrét életkérdést egy olyan cselekedettel válaszolhatjuk meg,
amelyet mi hajtunk végre, vagy egy művel,
amit mi alkottunk.”

V.E. Frankl

A doktori disszertáció homlokterében a mozgáskorlátozott emberek munka világához való kapcsolata és a szubjektív jóllétük vizsgálata áll.

A dolgozat első része elméleti keretet biztosít a fogyatékoság, a munka világa és a kettő közötti bonyolult összefüggések értelmezéséhez. Ezt követően a dolgozat részletesen elemzi azokat az európai uniós szakpolitikákat, amelyek az oktatás és képzés terén jelentős hatással bírnak a fogyatékosággal élő személyek, a mozgáskorlátozott emberek munkaerőpiaci részvételére, életpályájuk építésére és karrierlehetőségeikre. A következő fejezetek a szubjektív jóllét és boldogság fogalmának szakirodalmi áttekintésével és elméleti megalapozásával foglalkoznak, kiemelve annak szerepét és jelentőségét a munka világában, majd bemutatásra kerülnek azok az előzménykutatások, amelyek a célcsoport, a munka környezete és a szubjektív jóllét közötti összefüggésekre világítanak rá. Empirikus kutatásom részeként ismertetem hipotéziseimet és a kutatási kérdéseket, valamint a kvantitatív és kvalitatív elemeket tartalmazó összetett módszertant. Ezt követően a kutatás során szerzett tapasztalatokat, a kutatási eredményeket, valamint az azon alapuló következtetéseket és javaslataimat foglalom össze.

1.1. A témaválasztás indoklása

Az elmúlt évek jóllét kutatásai Magyarországon elvértve terjedtek ki a mozgáskorlátozott egyénekre (Szabó, 2003). Még inkább szembetűnő, hogy nem állnak rendelkezésre kellő számú kutatások a munkahelyi jóllétükről, karrierlehetőségeikről, valamint ezen aspektusok közötti összefüggések feltárásáról. A munkavállalás és a munkahely megtartásának valószínűsége jelentős mértékben függ a fogyatékossgal kapcsolatos általános kulturális percepcióktól, továbbá a társadalom támogató, korlátozó vagy közömbös attitűdjeitől (European Commission, 2023). A mozgáskorlátozott személyekkel kapcsolatos kutatási tapasztalataim, beleértve a valamint a szakirodalom feldolgozását is, feltételezem, hogy a fogyatékossg, különösképpen a mozgáskorlátozottság pusztán meglete nem jelezi előre az egyén karrierre vonatkozó elképzeléseit és az életpályával kapcsolatos döntések énhatékonyságának mértékét, viszont a környezeti tényezők hatásai jelentősen befolyásolják megvalósíthatóságukat. Számos, a fizikai, intézményi, illetve az egyének és közösségeik közötti kapcsolatok szintjén megjelenő akadály létezik, amelyek gátolják a reális karrierelképzelések megvalósulását. Különösen a mozgáskorlátozott személyek esetében, akik már gyermekkoruktól fogva fogyatékossgal élnek, ezek az akadályok jelentős kihívást jelentenek ambícióik megvalósításában. Ezeket a kihívásokat figyelembe véve, életem során mind stratégiai koncepciók kialakítójaként, mind vállalati oldalon munkáltatói megvalósítóként a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási szakpolitikájának tervezésében és kialakításában vehettem részt. A gazdaság és az államigazgatás több helyszínén dolgoztam egy-egy kísérleti programban a tervezéstől a megvalósításig, így nem csak az elmélet, hanem a praxis világának alakítójaként is. Ez magában foglalta a hazai munkaerőpiaci pilot projektek koncepciójának kidolgozását a tervezéstől a kivitelezésig továbbá ezek szervezését, koordinációját (4M program, vagy a Guruló projektek). Továbbá kísérleti ipari foglalkoztató műhelyek, mozgáskorlátozott emberek számára kialakított önálló életvitelt segítő szervízhálózat kialakítását is, és a tevékenységekhez kapcsolódó nemzetközi kitekintő tanulmány készítését. (Kovács, 2011). Az ipar, az államigazgatás és a fejlesztés területén eltöltött 25 éves pályafutásom során nem csupán a munka világában dolgozhattam együtt olyan emberekkel, akik számomra nem csupán mozgáskorlátozott egyént jelentettek, mint projektjeim vagy kutatásaim célcsoportját, hanem kollégákként, egy támogató közösség tagjaiként is együttműködtünk. Ezek a munkakapcsolatok idővel barátságokká alakultak, és a munka világán túli közös szabadidős, sportolási, kutatási, valamint lelki élményeket is magukba foglaltak. A munka számomra nemcsak mindennapi tevékenység, hanem a kutatói

érdeklődésem középpontjában álló fogalom, amely mély kapcsolatot mutat a jóllét és az emberi boldogság között.

Az ipar, az államigazgatás és a fejlesztés területén eltöltött 25 éves pályafutásom során lehetőségem nyílt arra, hogy a munka világában olyan társakkal dolgozzak együtt, akik számomra nem csupán a mozgáskorlátozott egyént jelentették, mint projektjeim vagy kutatásaim célcsoportjait, hanem kollégákként, egy támogató közösség tagjaiként is összhangban működtünk. Ezek a munkakapcsolatok idővel barátságokká formálódtak, és a munka világán túl közös szabadidős, sportolási, kutatási, valamint lelki élményeinket is gazdagították. Számomra a munka nem csupán mindennapi tevékenység, hanem a kutatói érdeklődésem középpontjában álló fogalom, amely a jóllét és az emberi boldogság kapcsolatában reflexióra kész. Root Veenhoven figyelmeztetése is megerősített abban, hogy e komplex terület felé merészkedjek.

„A legtöbb szociológus meglepődne, ha megtudná, hogy a boldog emberek jellemzően jobb állampolgárok, jobban tájékozottak a politikai kérdésekben, hogy gyakrabban élnek szavazati jogukkal, hogy jobban bevonódnak a civil kezdeményezésekbe, és ugyanakkor politikai nézeteiket tekintve kevésbé radikálisak” (Veenhoven, 2008, 11.o).

A munkatársak derűje, sokszor kimondottan boldog hozzáállása, valamint a munka iránti elkötelezettségük és motiváltságuk, különösen azoknál, akik érdekvédelmi szerepet is betöltenek, arra ösztönzött, hogy a boldogság és az emberi munka szociológiai nézőpontját kitágítva a fogyatékos tudomány keretein belül vizsgáljam.

Feladataim lehetőséget biztosítottak arra, hogy mélyebb betekintést nyerjek a foglalkoztatáspolitikába és a HR szakmába, mind a vállalati, mind a szolgáltatói oldalon, és itt szerzett tapasztalataimat számos alkalommal megoszthattam egyetemi kurzusok keretében, meghívott külső oktatóként is.

1.2. A disszertáció célja

A disszertáció empirikus kutatásának célja volt feltárni az aktív korú, mozgáskorlátozott emberek körében, hogy milyenek az egyén kiteljesedésének, szűkebben a szakmai karrier lehetőségeinek esélyei a munka világában, valamint az összefüggések feltárása a karrier lehetőségek, a munkahelyi és az általános szubjektív jóllét között. Azaz egy szervezeten belül dolgozó ember számára a karrier célok megléte, ezek beteljesülésének valódi esélyei kimutatható módon hatnak-e az érintett személy jóllétére. Egy társadalom a munka világával kapcsolatos gondolkodása, attitűdje a mindennapi életet meghatározó

különböző munkahely szervezeti-, vagy a munkakultúra állami szabályokban és a társadalom szövetében rögzített, informális normáiban érhető tetten. Milyen helyet foglal el a munka világában a boldogság? Van-e egyáltalán létjogosultsága ezt a két fogalmat együtt, bármilyen relációjukban vizsgálni?

A kutatás központjában tehát nem más helyezkedik el, mint a munka világában létező ember. Mégsem tekinthetünk el attól a tényről, hogy a társadalom és ezen belül is a munka világában érintett munkavállalók, vagy legalábbis dolgozni vágyók között a mozgáskorlátozottság, mint fogyatékoság meghatározó jelentősége van. Ha a lehető legrövidebben kell megfogalmazni, mi képezi a disszertáció tárgyát, akkor erre talán úgy lehetne a legmegnyugtatóbban válaszolni, hogy itt speciális helyzetben élő emberekről, mozgásukban korlátozott, de alapvetően a munka világában (is) létező, érző, kapcsolatokkal rendelkező, vagy éppen azon kívül álló, ugyanakkor azzal mégis valamilyen viszonyt ápoló ember áll.

A mozgáskorlátozott, fogyatékosággal élő ember jóllétét a társadalmi felfogások, az ebből fakadó munkaerőpiaci és munkahelyi viszonyok, és a fogyatékosággal kapcsolatos társadalmi attitűd, elfogadás és elutasítás bonyolult viszonyrendszere alapvetően befolyásolja, alakítja. Az életutak egy komplex világban bontakoznak ki, ahol az egyén boldogulását a munkához fűződő viszonyában a rendelkezésre álló lehetőségek a munkával összefüggő környezeti tényezőkre tekintettel vizsgálom. A *boldogság*, vagy *szubjektív jóllét* - amint majd a dolgozat további részeiben a kettő fogalmi distinkcióját ismertetem - és az egyén számára nyitva lévő karrier lehetőségek kapcsolatát a munka világán belül, az aktív korú mozgáskorlátozott emberek körében, az érintettek személyes bevonásával és a releváns szakirodalom áttekintésével vizsgáltam.

2. Fogyatékoság és a munka

2.1. A fogyatékoság

2.2. A fogyatékoság interdiszciplináris megközelítése

Dolgozatom középpontjában nem csupán a fogyatékoság, mint elvont és globális (Goodley, 2019) jelenség áll, hanem az a személy, aki konkrét valóságában is nap mint nap szembesül helyzetével, akadályával, valamilyen módon reflektálni kényszerül a társadalom segítő, támogató, vagy ellenkezőleg, meg nem értő, szükségleteire érzéketlen felfogására. A fogyatékoságtudomány interdiszciplináris megközelítésben, a

szociológia, a pedagógia, a gyógypedagógia, a közgazdaságtan, a filozófia tudományterületein keresztül, a munka világában elfoglalt helyzetük, attól való távolságuk mentén vizsgálja a felnőtt korú mozgáskorlátozott emberek egyéni boldogságát, szubjektív jóllétük alakulását. Különös figyelmet fordít azokra a társadalmi jelenségekre, amelyekben jól láthatók a fogyatékossgal élő személyek kirekesztésének és elnyomásának változatos megnyilvánulásai, akár a köznevelés és szakképzés, vagy a felnőttkori tanulás lehetőségeinek korlátjaiban, vagy a foglalkoztatást akadályozó folyamatokban, a társadalmi jelenségekben tetten érhető sztereotípiákban, működési mechanizmusokban.

Noha kutatásom nem participatív módszertani keretek közt született meg, a „semmit rólunk, nélkülünk” elvet szem előtt tartva figyelmet fordítottam arra, hogy kutatásomba bevonjak mozgáskorlátozott, fogyatékossgal élő, mozgáskorlátozott szakembereket az empirikus kutatás szakértői fókuszcsoportjába (Cserti-Szauer és mtsai, 2019, 33.o)

A fogyatékossg - a fogyatékossgtudomány paradigmája szerint - társadalmi, politikai képződmény, ami az én és környezete, az egyén és a társadalom korrelációjában válik érzékelhető és megtapasztalható valósággá, a társadalom számára legtöbbször „problémává”. A fogyatékossg fogalmának tudományos megközelítésekor a fogyatékossgot olyan társadalmi konstrukciónak tekinthetjük, ami a normalitás fogalmának kialakításával együtt válik értelmezhetővé¹ (Reynolds, 2012). A társadalmi gondolkodásmódok és cselekvések alkotta különböző konstrukciók adják a fogyatékossg értelmezési keretét (Hernádi-Könczei, 2011). Az egészség bipoláris állapota kiterjeszhető az emberi társadalmak egészséges és az ettől eltérő működésére, a normális és attól különböző jelenségekre (Foucault, 2010). Ezek társadalmi konstrukciók az egyén számára saját világának tapasztalataiban, mint a valóság eleve létező részeként jelennek meg, a társadalmi gondolkodásra is visszahatva, így ebben az interakcióban az ember és környezetéről szerzett tapasztalatai alkotnak komplex valóságot. Ennek a komplex valóságnak elemei az egyéni tulajdonságokról a társadalmi tudatban kialakult fogalmi szerkezetek, az egyének a társadalomhoz fűződő kapcsolatában megtapasztalat konstrukciók. A fogyatékossgal élő emberek társadalmi részvételét, közösségi kapcsolatait jelentős mértékben befolyásolják a fogyatékossgról alkotott társadalmi, attitűdök és paradigmák. Amennyiben a fogyatékossg eltér a társadalom által elfogadott normától, a kerülendő betegségekkel azonosítja, ezért el is utasítja a fogyatékossg

¹ Reynolds a társadalmi konstrukcióról szóló elméletek elterjedését főleg Berger és Luckmann konstrukció fogalma rendkívüli népszerűségének tulajdonítja (Reynolds, 2022, Berger&Luckmann,1966).

minden megnyilvánulásával való találkozás lehetőségét. Irracionális félelmek alakulnak ki, és a fogyatékossgal élő emberek egyéni jellemzője helyett a róluk kialakult általánosított kép fog megerősödni a többségi társadalom tagjaiban. (Dukic, 2023)

A neoliberais gazdaságpolitikát magáénak valló kapitalista hatalomgyakorlásban az egyént nem a benne rejlő képességei, hanem feltételezett termelékenységé és gyors haszonszerzésre való alkalmassága alapján ítélik meg. Ez a neoliberais kultúra olyan épségista² környezetet alakít ki, ahol a fogyatékossgal konstrukciójának megteremtésében és annak fenntartásában a befektetett tőke és a költség-haszon szemlélet jókora részt vállal. Az individualista elutasító kultúra a fogyatékossgal élő embereket tehernek tekint, akiknek alacsonyabb iskolázottság és magasabb munkanélküli aránya a társadalom épségista attitűdjéből fakadnak (Csillag és mtsai. 2020, Lotz 2021:22, Dukic 2023, Svastics 2023).

A szakmai, tudományos és érdekvédelmi diskurzusok hatása az elmúlt évtizedekben olyan érzékelhető változtatásokra készítették a transznacionális vagy nemzeti szakpolitikákat befolyásoló szervezeteket, hogy az emberi méltóságon alapuló, és a tudomány, valamint a szakpolitikákban is alkalmazható fogalmak kialakítására törekedjenek. A fogyatékossgal a leggyakrabban változó fogalmaink közé tartozik, fejlődése manapság is töretlenül zajlik, gyakran egymással rivalizáló megnevezésekkel találkozunk (Hernádi-Könczei, 2011). Ezért az adott szituáció konszenzuson alapuló fogalomhasználata megvalósítására kell törekedni. Dolgozatomban a *fogyatékossgal élő ember* és a *mozgáskorlátozott ember, személy, egyén, dolgozó, munkavállaló*, stb fogalmakat alkalmazom. Ezt a fogalmat mind az egyéni interjúk résztvevői, mind a fókuszcsoportos interjúk szakértői, és maguk is érintett tagjai egyaránt elfogadottnak, tekintették, különösen figyelve arra, hogy a fogyatékos vagy mozgáskorlátozott mellett a személy vagy a személyre alany is megjelenjen: ember, személy, egyén, dolgozó, tanuló, stb. (Cserti-Szauer és mtsai, 2019, 125.o).

A WHO, amelynek fogalmi definíciói több szakterület teljes vertikumait áthathatják, és mindennapi objektív társadalmi valóságként vannak jelen a különböző fogyatékossgal elméleti konstrukciókban. A szervezet 1980-ban közzétett definíciója három egymással összefüggő fogalmi struktúrát alakított ki: a betegségből adódhat a károsodás

² Az épségizmus (ableism) fogalmának tartalmi meghatározásánál leggyakrabban Campbell hivatkoznak a szerzők: „Hiedelmek, folyamatok és gyakorlatok hálója, amely egy olyan sajátos *ént* és *testet* hoz létre (testi mércét), ami tökéletes, faj-tipikus, tehát lényegi és teljesen emberi. Ebben az értelemben a fogyatékossgal az emberi létezés egy értéktelenebb formája” (Campbell, 2001, 44.o)

(impairment), ami miatt a fogyatékos (disabled) ember akadályozottá (handicap) válik (WHO, 1980). Az Egyesült Államokban megerősödött emberi jogi mozgalmak, valamint az egészségügyön kívülről jövő szakmai kritikák főként a társadalom felelősségét hangsúlyozva, a medikális modellt meghaladó, komplexebb megközelítés igényével léptek fel, és az emberi méltóságra alapozott alapvető jogokat és a fogyatékosokkal kapcsolatos fogalomhasználatot szoros egységben értelmezték, rámutatva a szavak teremtő erejére (Antal és mtsai 2019; Kirszenbaum, 2015).

Az ENSZ 1993. december 20-i közgyűlése által elfogadott általános szabályok szövege, (Standard Rules, 1993) összefoglalva a WHO 1980. évi, túlságosan egyoldalú, orvosi megközelítésű nemzetközi osztályozási rendszerével kapcsolatos kritikákat, már a teljes emberi személyt helyezi a központba, és szemléletében sokkal komplexebb lett, mégsem vette eléggé figyelembe a társadalmi interakciók, szükségletek és képességek szempontjait. Mérföldkőnek tekinthető a fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló 2006-évi ENSZ Egyezmény, amely a teljes társadalmi részvételre helyezi a hangsúlyt (ENSZ, 2006). Az ember életének minden dimenzióját érinti, így az emberi személy méltóságát, autonómiáját és függetlenségét, és az egyént a társadalom aktív és alakító szereplőjének tekinti. E nemzetközi jogi dokumentum homlokterében a passzív, befogadó személy helyett a képességeit kibontakoztatni képes ember áll, aki képzéseket vesz igénybe, kommunikál, dolgozik és tevékenységével hozzájárul a közösség életéhez. A fogyatékos és a munka metszetében élő egyén életminőségének, elégedettségének, szubjektív jóllétének alakulása szempontjából meghatározó jelentőséggel bír a társadalom vélekedése a fogyatékosokról és a fogyatékos emberről.

A teljes életre törekvés nem irányulhat csupán az egészségügyi, technikai korrekciókkal javított életminőségre, hanem az ember jóllétének emocionális, pszichológiai, társas, és spirituális szükségleteire is választ kell adnia. A fogyatékosokkal élő emberek számára ugyanazokat a jogokat kell biztosítani, mint a társadalom többi tagja számára, ezeket törvények révén is garantálni kell, hogy ugyanolyan esélyekkel férjenek az egészségügyi, oktatási, kulturális szolgáltatásokhoz, lakhatáshoz, és munkához, valamint az ember kiteljesedéséhez szükséges szellemi, lelki javakhoz (Strauser, 2014). A közjó perspektívájába ágyazott társadalompolitika látókörébe elsőként a legsérülékenyebbek tagjai kerülnek, és amennyiben számukra biztosítják az egyenlő esélyű hozzáférést, akkor az mindenki számára elérhetővé válhat (Bullard, 2009). A fogyatékosok perspektívája tehát túlmutat az individuumon, horizontjában a közösség és a társadalom helyezkedik el, amelynek felelőssége a társadalmi részvétel biztosítása minden ember számára (Könczei-

Kullmann, 2009). A társadalom inkluzív gondolkodására van szükség ahhoz, „*hogy a fogyatékossgal élő emberek megtalálhatják az egyéni életútjukhoz kapcsolódó, személyes territóriumait*” (Laki, 2023, 147.o). A fogyatékossgatudomány nem nélkülözheti a hétköznapi munkavégzés kontextusában annak vizsgálata, hogy mit gondol a társadalom a fogyatékossgal élő emberről, és hogyan nyilvánul meg a munka világában az épségista felfogás negatív ontológiája (Hughes 2007, Könczei és mtsai., 2019).

2.2.1. A fogyatékossgai modellek

Az orvostudomány, a humán-, és társadalomtudományok az embert sajátos aspektusukból vizsgálják, amelyben nem csupán eltérő fogalomkészletük és vizsgálati módszereikben térnek el egymástól, de céljukat tekintve is jelentősen különböznek. A különböző konstrukciók, fogyatékossg-modellek mellett, hogy egy-egy történelmi időszakhoz kapcsolhatók, még egymással rivalizálva párhuzamosan is jelen vannak a társadalmi közgondolkodásban, a tudományos térben és a nemzetközi szakmai szervezetek használatában (Hernádi-Könczei, 2011). A tudományos megközelítések azokban a kultúrákban értelmezhetők, ahol művelőik szocializálódnak és elsajátítják a tudományos diskurzus fogalomkészletét, így a társadalmi gondolkodásmódok és cselekvések különböző konstrukciókat alkotnak, amelyben a fogyatékossg értelmezhetővé válik (Hernádi-Könczei, 2011).

Az egyes modellek bemutatása és értelmezése mellett fontosnak tartom magának a modellnek, mint koncepcionálisan alkalmazott fogalomnak az értelmezését. Thomas Kuhn a *Tudományos forradalmak szerkezete* című munkájában a paradigma fogalom újkori tudományelméleti leírása során részletesen foglalkozik a modell, a paradigma, valamint a minta fogalmainak újra értelmezésével (Kuhn, 2000). A gondolkodási modellekről mellékesen, de külön kitérve annak megkülönböztetésére, a közösségek minden tagját érintő vélekedéseknek tekinti, amelyek a tudósok számára analógiákat biztosítanak vizsgálataikhoz (Kuhn, 1974). A társadalomtudományok számára a modelleket, mint más tudományok, egy elmélet megalapozásánál általában empirikus vizsgálatokkal alátámasztva alkalmazzák, mintegy köztes módszerként a vizsgálat tárgyai és a társadalomtudományi teóriák kialakításának útján (Betz, F. 2011). A modellek az egyes problémákra, azok feltárására, értelmezésére és megoldásukra, kezelésükre is

kézenfekvő eszközöket biztosítanak. A fogyatékossgal kapcsolatos tudományterületek is felfedezték maguknak a modellek alkalmazását, de már mint értelmezési kereteket, amelyek egyes korszakokhoz lazán, vagy szorosabban kötődve azonosítják a fogyatékossgot és a fogyatékossgal élő embereket, a róluk való vélekedéseket a társadalmi gondolkodásban. A társadalomtudományokban alkalmazott modellek egy társadalmi jelenség, rendszer vagy folyamat leegyszerűsített ábrázolását szolgálják, amelyekkel megragadják ezek legjellemzőbb sajátosságait. Fogyatékossgatudományi megközelítésben a modellekről elsősorban mégsem mint tudományos gondolkodási, értelmezési és szemléletbéli keretről beszélünk. Ezek a modellek mindennapi életet teljes területét áthatják, és a tudományon kívül az élet számos területén (is) jól működnek, domináns értelmezési mátrixként szövik át a társadalmi gondolkodást. Így ebben a kontextusba nem a modell és a valóság közti kapcsolat tudományos megalapozottságáról vagy elméletalkotás fogalmi feltárómunkájáról van szó (Sugden, 2010). *Az általunk bemutatott modelleket a valóságban, konkrétan a társadalomban meglévő és felismert hasonló, és koherensen összekapcsolódó gondolkodásmódok, felfogások és mindennapi intézményesített cselekvések leírására alkalmazzuk.* Ennek a felismerésnek a középpontjában a fogyatékossgal élő személy helyezkedik el. A fogyatékossgal kapcsolatos modellek leírásával arra törekszem, hogy egyszerűbb képet kapjunk a fogyatékossg fogalmának változásairól és a változások meghúzóó okokról. Dolgozatom empirikus kutatási részében ismertetem a mozgáskorlátozott emberek munka világával és karrierjükkel összefüggő tapasztalatokat és a következtetéseket. Így lesznek kézzelfoghatóak ezeknek a konstrukcióknak az egyén életében rejlő, olykor érzékelhető sajátosságai. Nem szándékom ezzel annak igazolása, hogy így teljes mértékben megismerhető a fogyatékossgról szóló tudományos diskurzus, mivel ezek a modellek önmagukban, tisztán kimutathatóan nem léteznek, és a fogyatékossgra vonatkozó elméletek és tudományos koncepciók nem értelmezhetők csupán egyetlen modellen belül (Könczei & Hernádi, 2011.) Szintén nem célom a fogyatékossg komplex fogalmi fejlődésének teljes folyamatát kimerítően ismertetni, vagy ezen fogalmakról átfogó szakirodalmi áttekintést adni, mivel ez meghaladná e dolgozat kereteit. Amire vállalkozom ebben a fejezetben, az napjainkra jellemző tudományos gondolkodás főbb irányainak rövid ismertetése. Az egyes modellek bemutatásánál nagyban támaszkodom Könczei György és Hernádi Ilona *A fogyatékossgatudomány fő fogalma és annak változásai*, Dan Goodley *Fogyatékossgatudomány*, valamint Joel Michael Reynolds *The life worth living: Disability, pain, and morality c.* munkáira. (Könczei & Hernádi, 2011;

Goodley, 2017; Reynolds, 2022). A továbbiakban a fogyatékossgal kapcsolatos irodalom legjellemzőbb modelljeinek bemutatása során a morális, a medikális és a társadalmi modellt ismertetem, amelyek mellett kitérek más, ezekhez szorosán kapcsolódó, de bizonyos szempontok szerint speciális felfogások ismertetésére is.

2.2.1.1. Morális modell

Véleményem szerint az egyes kultúrák, társadalmak, szubkultúrák, társadalmi csoportok, közösség fogyatékossgal kapcsolatos látásmódja nem minden esetben vizsgálható egyszerű konkrét szövegértelmezési módszerrel, akár a morális, akár a medikális modellt vetjük alá kritikánknak. A nyugati gondolkodás fogyatékossg felfogásának vizsgálata szinte kivétel nélkül a zsidó-keresztény hagyományon alapuló kultúra sajátosságaira vezet vissza a fogyatékossg individualista szemléletű morális modelljének jellemzőit. Gyakran a zsidóság szent könyveinek első megközelítésben történő értelmezése az eredeti írások történelmi, társadalmi, kulturális, vallási beágyazottságából kiemelve arra következtetésre vezethet, hogy a nyugati gondolkodás épségizmusának történelmi tradícióiért elsősorban az a vallási hagyomány felelős, ami a szakrális cselekvéseiből és a liturgikus tereitől távol tartotta a közösség nem ép testű tagjait. Ismert hivatkozási hely többek közt a Tóra egyik könyvének része, a Leviták könyve 21. fejezetből:

„Mondd meg Áronnak: Ha valaki utódaid közül bármelyik nemzedékben valamilyen betegségben szenved, ne közeledjék, hogy felajánlja Istennek az áldozati eledelt. Senki se közeledjék oda, akinek testi hibája van, tehát sem vak, sem béna, sem formátlan vagy nyomorék ember, sem olyan, akinek a lába vagy a keze eltört, sem púpos, sem görbe lábú, sem szembajos, sem kiütéses, sem kelevényes ember, sem pedig eunuch. Áronnak egyetlen papi ivadéka sem ajánlhatja fel az Úr eledelét, ha betegségben szenved. Ha beteg, ne közeledjék, hogy felajánlja Isten áldozati eledelét. Ehet Istennek az ételéből, a nagyon szent és a szent dolgokból, de ne jöjjön a függöny közelébe és ne közeledjék az oltárhoz. *Beteg, ezért nem teheti közönségessé szent dolgaimat, mivel én, az Úr szenteltem meg őket.*” (Lev. 21, 17-23.)

A korabeli zsidó szentírási könyvek szövegkritikáival foglalkozó kutatói gyakran hívják fel a figyelmet a szöveg születésének, keletkezéstörténeti beágyazottságára, a műfaj társadalmi szerepére, alkalmazásának helyes megértésre, *Sitz im Leben-jére* (Frank,

2019). A fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos társadalmi és kulturális interpretáció adekvát értelmezése, a kor emberének életbe történő beágyazása nem kerülhető meg a mi esetünkben sem (Könczei és mtsai, 2017). A szövegkritikai módszerek alaposabb ismerete nélkül is beláthatjuk, hogy a morális modell történeti hagyományának jelen korra is kiható kritikája során óvatosságra intenek minket a Tanakh könyveinek olyan részei, ahol a testi fogyatékossgal élő ember jelenik meg a szövegekben. Számos helyen nem csupán az üdvtörténet résztvevői és alanyai, hanem ontológiai és morális szempontból is azonos jogú tagjai annak a közösségnek, amelyből a szent szövegek származnak, és amely a mindennapi élet meghatározó szabályait is közvetíti az akkori társadalom számára. Szakrális szempontból viszont egy-egy funkció ellátásából valóban ki vannak zárva. Külön kell tehát választani a szakrális szabályokat, amelynek értelmezésében munkánk során nem érdemes mélyebben elmerülni, és a társadalom mindennapi életszabályait, a közösségi befogadás és felelősség súlyos kérdéseit, amelyek szigorúan előírták a társadalom sérülékeny csoportjainak védelmét.

„Igen, visszahozom őket észak földjéről, és összegyűjtöm őket a föld határaitól: még a vakokat és a sántákat is; a várandósokat és a szülőanyákat is. Nagy sereg lesz, amely ide visszatér. Könnyek között mentek el innen, de megvigasztalódva vezetem őket vissza. Forrásvizekhez vezérlem őket, sima ösvényeken, nehogy elessenek.” (Jeremiás 31; 7-9)

Visszatérve a Leviták könyvének ismert szövegére: Mózes Áron utódaira vonatkozó törvényei szerint az áldozatot bemutató papok között nem lehettek fogyatékossgal élő, vagy beteg, de akár kisebb sérülést szenvedő személyek sem (Leviták 21). A kiválasztottság és üdvösségre jutásnak azonban, ahogy Jeremiásnál látjuk, nem lehet akadálya az ember testi, fizikai állapota, fogyatékossga. Akár az immanens valóság morális szabályaira akár a transzcendens világban való eljutás ígéretere gondolunk, nincs kirekesztve senki.

A morális modellhez fűződő gyakori nézet szerint zsidó-keresztény hagyományok jelentős szerepet töltenek be abban a felfogásban, hogy egyén szenvedésének okai a szülők, ősök bűnösségében gyökereznek, amelyekért az egyén fogyatékossga következmény és büntetés is egyben. A korabeli társadalomban is nyilván felmerült az a vélekedés, hogy a fájdalom, valamint a szenvedés, akár fogyatékossga valakinek a bűnössége következménye. Ezzel a megállapítással azonban óatosan kell bánnunk, amennyiben más zsidó szentírási könyveket is figyelembe veszünk. A betegségek, a

látszólag értelmetlen halál, a fájdalom, az egzisztenciális veszteségek tapasztalata alapján időről időre felmerül kérdés a korabeli zsidóságban: a korábbi nemzedék vétkeiért a gyermekeiket sújtja-e a büntetés:

„Azt mondjátok: Miért nem viseli a fiú az apja vétkét? Azért, mert a fiú jog és igazság szerint járt el, megtartotta minden törvényemet és követte őket, azért életben marad. Aki vétkezett, az hal meg, a fiú nem viseli apja vétkét, és az apa nem viseli fia vétkét, az igaznak az igazsága, a bűnösnek meg a bűne számít. (Ezekiel 18; 19-20).

„Azokban a napokban nem mondják többé: Az apák ették az éretlen szőlőt, és fiaik foga vásott el tőle. Mert ki-ki a maga gonoszságáért hal meg; csak annak vásik el a foga, aki az éretlen szőlőt eszi” (Jeremiás 31; 29).

Annyit mindenesetre megállapíthatunk, hogy a nyugati kultúrában a morális modell évszázadokon át létezett, sőt a normalitásról alkotott újkori szemlélet révén gyakran még ma is találkozhatunk megnyilvánulásaival, ami a fogyatékossgot valamilyen bűn következményeként beálló büntetésnek tekinti (Könczei – Hernádi, 2011). A nyugati kultúrában ez a fajta gondolkodásmód ténylegesen kimutatható az fogyatékossggal élő embereket gondozó európai intézményrendszerének kialakulását feldolgozó irodalom szerint is (Magyar, 2020). A fogyatékossgtól való idegenkedés, és annak valami transzcendens akaratra való hivatkozással történő magyarázata a népi kultúrában gyökerező, ősi törzsi eredete vagy más vallási hiedelmen alapuló befolyás következménye természetesen kézenfekvő magyarázat lehet (Magyar, A 2020). A népi babonák, kulturális szokások és félelmek, amelyek az általánostól, és a kor embere számára egészségesnek tartottól eltérőktől távol tartották az embereket mindig jelen voltak az európai civilizációban. Kimutatható az a felfogás a mindenkori közösségekben, hogy betegség nem a közösség sajátja, a rendellenességek kívülről kerülnek be a társadalomba, az mástól származik. Ami ragályos, az más, idegen és kárt okoz, valahonnan kívülről érkezik, amivel a közösségnek harcolni kell (Sontag, 1990). A nem egészségessel, bizonyos betegségekkel kapcsolatos mitologikus félelem mellett egy erkölcsi megítélés is társul, és morális vagy egyszerűen csak azért, mert *más* megkülönböztető megbélyegzéssel jár (Shakespeare & Watson, 2001). A kora középkori Európa társadalomtörténetét, neveléstörténetét feldolgozó munkák arról tanúskodnak, hogy bár a morális ítéletet magában hordozó paradigma jelen volt, és gyakran erősen megnyilvánult, mind a kor gondolkodói, mind az akkori intézményi struktúrák inkább a

segítés és gondoskodás képviselői voltak az elhagyott és kitaszított személyek, különösen a gyermekek iránt (Magyar, 2020, Pukánszky & Németh, 1996).

2.2.1.2. Medikális modell

A medikális modell az egyént szinte kizárólag önmagában, környezetétől a társadalom struktúráitól, hatalmi kontextusától elszigetelten látja, ahol a fogyatékoság szétválaszthatatlanul azonosságot mutat az emberrel. Referenciája az ép, hibátlan test, amitől a kóros eltérés megállapítása a fogyatékosággal élő emberrel való törődés origója, fétise pedig a tudomány és a technológia. A hibás test kisebb-nagyobb beavatkozással korrigálható, amit a tudomány fejlődése a modern orvoslás, támaszkodva a technológiai forradalom vívmányaira rendre igazol is. A digitális technológiák és a robotika, valamint a mesterséges intelligencia fejlődése egyre több megoldást kínál a szerzett vagy veleszületett testi fogyatékoságok áthidalására. Ennek a szemléletnek az előnye, hogy valóban elérhetővé teszi a társadalmi részvételt egyre több ember számára, akiket eddig a környezet és az intézményi struktúrák kirekesztett, ugyanakkor továbbra is a hiánya, az egyén fogyatékoságára koncentrálnak és a normalitás elvének végletes érvényesítésére törekszik. Campbell szerint az épségista gondolkodásmód fel-felbukkanása jól érzékelhető a fogyatékoságot normalizációs törekvésével megjavító szándékok mögött. A jogi szabályozások révén a társadalom a sérültség megszüntetésére törekszik, az uralkodó diskurzusban a fogyatékoság enyhítése a normalizáció kényszerű eszközévé válhat (Campbell, F.K, 2001).

A társadalom megtalálja azokat a funkciókat, betöltő ágenseket, különösen az orvostudományt és technológiai iparágakat, amelyek dedikált felelőssége a probléma megoldása. Az orvosi megközelítés a károsodást szem előtt tartva annak „*megjavítására*” törekszik (Hernádi-Könczei, 2011). Ezzel egyrészt nem vár el senkitől jelentős attitűdbéli változást, így a felelősséget személytelenül a tudományra, a jogra és az egészségügyre háríthatja, másrészt magára hagyja az egyént és családját saját *problémájával*. A felelősség kérdése így továbbra sem a közösségé, hanem leszűkülve az állam, a szakemberek, döntéshozók és az egyén felelőssége lesz a költségek viselése (Könczei & Hernádi, 2011). Ebből a szemléletből fakad szuperfogyatékos ember jelensége is. Az

akadályokkal teli világban léteznek olyan emberek, akik demonstrálják az egyéni képességek és az akarat diadalát. A szuperfogyatékos ember, aki saját korlátjai ellenére képes hatalmas eredményeket elérni a szubjektivista modell szemléletének egyik kiváló megnyilvánulása: azzal, hogy saját és a környezete akadályai ellenére sikeres lett, jól alkalmazható mintának tűnhet akár a testi képességek rendkívüli fejlesztésére, akár mint motivációs tréner, aki lelki erőt nyújthat sorstársai számára. Az egyéni testi és mentális sérülések, a társas akadályok, a környezet és a másik ember, végeredményben a társadalmi ellenállás is legyőzhető az egyéni teljesítmény révén, amihez a tudomány által biztosított technikai segítség nagyban hozzájárulhat (Kérchy, 2019). Jelentős lépés volt a WHO általa elkészített új szisztéma, *A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása*, amely az egyén testi funkció mellett a környezet és a tevékenység dimenzióját emeli ki. Itt már nem a fogyatékoság és a hiányok, hanem a meglévő képességek és funkció áll a rendszer homlokterében. Az emberi tevékenység a személyes és környezeti tényezők mentén valósul meg egy adott környezetben (ENSZ, 2003).

A medikális modell részének tekinthető a *rehabilitációs modell*, ugyanakkor bizonyos kontextusban érdemes a két modellt megkülönböztetni (Reynolds, 2022). A rehabilitációs modell jelentősége főleg a foglalkoztatáspolitikai irányultsága miatt jelentős. A munkavállalás, és a munkaerőpiaci részvétel áll a homlokterében, és a munkavállalási korú emberek integrációját helyezi előtérbe, beleértve a meglévő munkaképesség kiaknázását, az egyéni teljesítményt és fejleszthetőséget figyelembe vevő, képességekre alapozott foglalkoztatási megoldások állami támogatását (Maschke, 2010). Olyan modellről beszélhetünk, amelyben a munkavállalásra történő felkészítés, az oktatás, képzés, különböző egyénre szabott tanácsadások, és személyi asszisztencia a munkában tartás érdekében fontos szerepet kap, és az empowerment szemlélet is erősen jelen van. Látásmódja nem egyértelműen szubjektivista, mivel kiemelt funkciót szán a közösségre és államra, ami a különböző munkaerőpiaci szolgáltatások és képzések komplex alkalmazásával vesz részt a fejlesztésben. Amennyiben a hangsúlyt a - kognitív, érzékszervi vagy pszichológiai - károsodásra helyezzük, és egészségügyi megközelítésből tekintünk a fogyatékosággal élő személyre, a társadalom felé irányuló törekvései elsősorban a funkcionális korlátainak „gyógyítására” fognak irányulni. ezzel szemben a *társadalmi modell* az önálló életre törekvő fogyatékosággal élő emberek szükségleteinek komplexitása miatt, nem a károsodások korrekciójára összpontosít, nem

az egyén hiányosságaira tekint, hanem éppen ebben a tág horizontú szemléletben a társadalom proaktív felelősségét hangsúlyozza.

2.2.1.3. Társadalmi modell

A fogyatékoságtudomány *társadalmi modell* iránt elkötelezett képviselőinek álláspontja szerint a társadalom „fogyatékosító” attitűdjének tulajdoníthatók a részvétel korlátjai. A fogyatékoságát nem az egyén lényegi sajátossága alkotják, amik elválaszthatatlanok tőle, hanem az egyén sajátosságai és társadalmi viszonyok kapcsolatában alakulnak ki Goodley 2019.

Susan Wendell szerint a fogyatékoság konstrukciójához a társadalom számos mulasztásával hozzájárul azzal, hogy olyan lehetőségből zárják ki az emberek egyes csoportjainak, ami a többségi társadalom tagjai számára magától értetődően jár (Wendell 1996). Amikor többek közt a munka világából való kirekesztettséghez a társadalom által kialakított szűkre szabott fizikai és szervezeti struktúrák csak a nem fogyatékosokkal élők - Wendell megfogalmazásában *paradigma polgárok* - számára lesz elérhető, akkor az éppen e társadalmi viszonyok következtében sérült testű emberektől vonja meg a részvétel lehetőségét. A fizikai és mentális képességeik miatt a társadalmi teljesítményelvárásoknak megfelelni képtelen emberek az elégtelen szolgáltatások következtében válnak hátrányos helyzetűvé és a társadalom szemében támogatás függővé, ami rávilágít a társadalmi intézményi struktúrák hiányosságaira és diszfunkcionális működésükre (Strauser, 2014). A betegség, a halál, valamint a gyenge, elesett és idős ember, a leértékelt negatív test a privát szféra része lehetnek csupán, a társadalom számára mindig eltakarva létezhetnek, és ebben a rejtett világban élő emberek valójában nem részei a normális társadalomnak. A modell sarkalatos kérdése, hogy hol lehet meghúzni a határt a fogyatékosokkal élő és a nem fogyatékos ember közt, illetve meghúzható-e ez a határ anélkül, hogy sokakat kirekesztenénk a nekik alapvetően járó szolgáltatásokból (Brunel Egyetem, 2009). A *paradigma polgárok* részére rendelkezésre álló szolgáltatások és alapvető polgári jogok, pl. a munkához, a tanuláshoz, képzéshez, közlekedéshez, egészségügyhöz, sporthoz, szabadidős programokhoz fűződnek, a

gazdasági, társadalmi és jóléti javak hozzáféréseben korlátozott személyek számára külön társadalmi segítségnyújtásnak minősülnek. A fogyatékoság ezzel az egyén problémájává válik, a társadalom mentesíti magát a kollektív kötelezettségvállalás felelőssége alól és egyedül az egyénre hárítja a problémái megoldásának terhet. A társadalmi megközelítésű modell a korábban problémaként megjelenő személyt beemeli a valódi társadalmi létbe, nem hagyja magára, hanem egy kollektív modellen belül értelmezi a fogyatékoságot, azaz nem tesz különbséget a biológia alapú és társadalom által kialakított fogyatékoság közt, és a fogyatékoságot társadalmi kérdéssé redukálja. (Katona, 2014, Shakespeare & Watson 2001) Nem a fogyatékoság önmagában a *probléma*, hanem a struktúrák és a társadalmi körülmények teszik a fogyatékosággal élő embert azzá. Ezzel kettős feladat elé állítja a közösséget: egyrészt magát a társadalmi viszonyokat kell úgy alakítani, hogy a fogyatékosággal élő embert képes legyen befogadni, illetve sem rekeszteni, másrészt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékosággal élő ember számára megadja a lehetőséget és képessé is tegye, hatalommal ruházza fel saját életének megélésére (Cserti-Szauer 2021, Könczei, Gy. és mtsai. 2019, Shakespeare & Watson, 2001, Strauser, 2014).

A társadalmi modellhez szorosan kapcsolódik a relációs modell, ami a fogyatékoságot a társadalmi közegbe ágyazva a sérültség, a fogyatékoság fogalmainak értelmezésére a környezet kapcsolatában keres magyarázatot. A fogyatékosággal élők elnyomása és marginalizálódása nem a fogyatékoság és „épség” közti dichotómia, hanem a társadalmi kapcsolatok eredménye, tehát a fogyatékoság, a személy és a környezet közti félreértelmezésen alapul (Goodley 2019, Sang és mtsai. 2022, Sándor 2019). A skandináv, vagy északi relációs modell szerint ezen a félreértelmezésen túl a fogyatékoság az adott szituációban és kontextusban nyilvánul meg, és válik fogyatékosággá, és ami egyben relativitására is rávilágít (Traustadottir, 2009:13).

Traustadottir megfogalmazása szerint a személyek képességei és a környezeti elvárások közötti megfelelés rendkívül gyenge, ami azt jelzi, hogy a környezet alkalmazkodása nem reflektál a társadalomban élő egyének sokszínűségére. E perspektívából nézve a fogyatékoság a funkcionális károsodás és a társadalmi-gazdasági közeg kölcsönhatásából ered. Míg a társadalmi modell képviselői gyakran kapcsolódnak a fogyatékosággal élők aktivista mozgalmaihoz, relációs megközelítés célja, hogy a jóléti állam szolgáltatásain és a közösségi részvételen keresztül biztosítsa a társadalmi inklúzióval kapcsolatos jogokat. Összességében mindkét modell középpontjában a fogyatékosággal élő egyének társadalmi integrációjának elősegítése áll.

Az elmúlt 70 évben az északi országok jóléti szolgáltatásaikkal olyan kulturális és mindenki számára hozzáférhető fizikai környezetet teremtettek, amely nem tette szükségessé az angolszász országok fogyatékosági érdekvédelmi mozgalmakkal párhuzamos kezdeményezések kialakulását (Goodley 2019). Ahol az érdekvédő aktivistákra hárult az alapjogok érvényesítése, Reynolds véleménye szerint a társadalmi elnyomás ellen küzdő mozgalmak jelentős sikereiket azzal érték el, hogy diskurzusaik középpontjában a fogyatékoság társadalmi dimenzióját helyezték, nem pedig annak természetét. Így képesek voltak az eltérő normától való eltérésekben felfedezni a sokféleség és az egyediség közös vonásait. A fogyatékoság heterogenitásának hangsúlyozásával az érintettek egyediségére és közös jellegére irányították a figyelmet, ami lehetővé tette számukra, hogy a hatalommal szemben egységesen lépjenek fel, és a közös fellépésre képes referenciát teremtsenek a fogyatékoság fogalmán keresztül. Ez a referencia „*a diszkrimináció és az elnyomás tapasztalatai, melynek okai az épségizmusban gyökereznek*” (Reynolds, 2022, 64.o) Reynolds kritikai fogyatékoságtudományos érvelése arra hívja fel a figyelmet, hogy a politikai szolidaritás és csoportidentitás hogyan termékenyíti meg a tudományos gondolkodást, és ad „töltetet” egy fogalomnak.

2.2.2. Fogyatékoság, hatalomgyakorlás, munka

Az embereket gyakran bináris fogalmak, mint a normális/nem normális vagy ép/nem ép viszonylatában értelmezzük, amelyek a fogyatékosággal élő személyekhez kapcsolódó negatív állításokat hordoznak. Ebben a kontextusban a normativitás viszonyítási pontja továbbra is a sérült test, és ezzel szemben jelenik meg az épség, megerősítve így azoknak a nézeteknek dominanciáját, amely az emberi értéket a képességekhez köti (Hughes, 2007; Hughes, 2012). Foucault hatalomelméletében az ellenőrzés nem csupán a társadalom egészére, hanem az egyénre és annak minden mozdulatára, valamint a mozgások gazdasági aspektusaira is kiterjed. Foucault „hatalom gépezetében” az engedelmisség és hasznosság viszonyára épülő módszerek lehetővé teszik a test feletti kontrollt, amely gazdasági haszonnal is jár (Foucault, 1990). Ahol az „*engedelmisség*”, az „*alkalmasság*”, a „*hasznosság*” és a „*képesség*” fogalmai hatalomgyakorlás kereteit alkotják, ott az alkalmasság és képesség megfordításával függési viszonyokat alakítanak ki, melyek célja a gazdasági előnyök megszerzése (Foucault, 1990, 83).

Akár a *normális/nem normális, ép/nem ép* fogalom párt használjuk, mindenképpen negatív állítások tartoznak a fogyatékossgal élő emberhez. Ebben bináris fogalmakra leszűkített értelmezési mezőben az épség viszonyítási alapja továbbra is a hiányt szenvedő sérült testű ember, megerősítve ennek az ontológiai nézetnek az egyeduralmát, ami az emberi értéket a képességekhez köti és a testi épséget a hasznossággal, alkalmassággal és teljesítménnyel kapcsolja össze. (Hughes, 2007, Hughes, 2012). A gazdasági kizsákmányolás a periférikus helyzetben lévő csoportok, különösen a fogyatékossgal élő egyének, fokozott kiszolgáltatottságát, akár a kulturális, akár a gazdasági, vagy mindkét dimenzióban alávetett helyzetét teremti meg (Kiss & Tóth, 2024, 111.o). A nem fogyatékos emberekhez képest a „*hatalmi viszonyrendszerek és hatalmi dinamikák aszimmetrikusan érintik őket, melyben mindig az alávetett, elnyomott, gyengébb, alacsonyabb pozíciót foglalják el*” a gazdasági és hatalmi struktúra metszéspontjában (Kiss & Tóth, 2023, 111.o). A modernitás és az azt követő korszakban a közvetlenül érzékelhető, Foucault-i hatalomgyakorlás rejtetten ölti magára a felügyelő-kontroll jelleget, és jóval kifinomultabb módon, de szisztematikusabban valósul meg. A munka világában szerzett tapasztalatok viszont azt mutatják meg, hogy igen gyakran meglehetősen kézzelfoghatóan nyilvánul meg a hierarchikus, duális ontológiai dichotómia: „sérült dolgozó - ép dolgozó”, „munkaképes - csökkent munkaképességű”, amely akár elvezet a munkavégzés kontextusában a nem-létezésbe távolító „nem foglalkoztatható” megsemmisítő ítéletig. Kirekesztő és a tipikustól eltávolító értékítéletén túl ez alapvető létfenntartási problémához vezethet. A fogyatékossgal élő emberek és passzív polgárként a jóléti állam perifériájára kerülhetnek, ellátásoktól függő kiszolgáltatott páriákká válnak, akiktől nem várható el társadalmilag hasznos cselekvés, magatartás (Hoffmann & Krémer, 2005, 51.o).

A neoliberais gazdaság világában a nem fogyatékos, nem csökkent munkaképességű dolgozó a képességein alapuló teljesítményével gazdasági értéket állít elő, hozzájárul a vállalati profit előállításához, ezért érdemessé válik arra, hogy a munkáltató némi ráfordítással kompenzálja teljesítményét és munkahelyi elégedettségét. A modern menedzsment rendszerekben az ember humán erőforrássá válik, és ez a ráfordítás a vállalati gazdálkodás egyik elfogadható költségvetés kiadási tétele lesz a költség-haszon elemzésekben a pénzügyi tevékenység és befektetések mellett. Ez csak addig tart, amíg teljesítményével igazolja értékességét a szervezeti és profit elvárásoknak megfelelően.

A modern állami hatalomgyakorlásán túl a teljes civil társadalom struktúrájának cselekvésében felfedezhetők a hatalommal rendelkezők és kiszolgáltatottak közti

asszimmetriák, amik nagyrészt a bizonytalan munkaerőpiaci státusból erednek. A folyamatos foglalkoztatás helyett gyakran határozott idejű szerződésekkel és részmunkaidőben történő foglalkoztatással a stabil keretek megszűnnek, és így a munka feletti kontroll is fellazul, az alacsony kereset anyagi kiszolgáltatottsággal jár, ami kihat az állampolgári jogok gyakorlására is. (Azzolini & Macmillan, 2023, Róbert & Susánszky, 2024, 11.o). Ez a bizonytalan (prekárius) foglalkoztatási státusz a munka világán is túlnyúlva vezet a hatalomnélküliséghez, és az életminőség csökkenéséhez, és kisebb valószínűséggel találnak munkát is mint a tipikus társaik (Rotarou és mtsai, 2021). A bizonytalanság és kiszolgáltatottság a pályaválasztás és a karrier esetlegességével jár. A szegregált iskolából kilépve gyakran ismét csak a számára fenntartott szűkre szabott életpálya vár rá, és a döntési lehetőség csupán a munkavállalás vagy a munkanélküliség közti alternatívára redukálódhat, alacsony képzettséget és tudást igénylő munka elfogadására korlátozódva. A biztonságot nyújtó védett műhelyekben megszerezhető munka elvállalását a társadalom úgy mutatja be, mint általában a nem fogyatékos álláskereső munkavállalási döntéseikhez hasonló választást, a választás gyakran a munka vagy állástalanság dilemmájára korlátozódik (Dohmen, 2024).

Az épségista rejtett munkáltatói hatalmi attitűd akkor érzük tetten leginkább, amikor a fogyatékossgal élő munkavállalót csak alacsonyabb színvonalú munkára tartja képesnek (Hoffmann és mtsai, 2021). Az „épek” és a „fogyatékosok” közti világok megkülönböztetése ebben a dichotómiákban gyökerező hatalom kifejeződése is. A termelékenység és az alacsony hatékonyság fogalmi párosa a „fogyatékos” és az „épek” hegemonikus többségi felfogásában szoros kapcsolatban van egymással. Ez az uralkodó attitűd nem ad lehetőséget arra, hogy a döntéshozók szert tegyenek a munka világában szerzett tapasztalatokra, mivel ez az épségista felfogás már azt megelőzve a társadalom kulturális közegében és nyelvi világába ágyazva van jelen, mielőtt az egyén a munka világába kerülhetne. Ez pedig még inkább hozzájárul az társadalmi és gazdasági elszigeteltségük megszilárdításához (Nagchoudhuri & Juvva, 2016, Taylor, 2004). A fogyatékossg társadalmi konstrukciójának hatalmi megágyazottsága a munkahely szervezeti hierarchiájában is kijelölheti a mozgáskorlátozott munkavállaló pozícióját. A munkahelyi érvényesülés nem választható el attól, ahogy az egyén élete más területein is képes vágyait elérni, és mivel a posztindusztriális korszakban élő ember életében munka világa centrális helyet foglal el, ezért a munkahelyi érvényesülés, valamint az elégedettség minden munkaszervezetben dolgozó ember általános boldogságának része,

alakítója is lesz. Az ember boldogságát sokszor saját életében nagyrészt a munka világában, szakmai karrierjének megvalósításában találja meg, és ennek révén válik érzékelhetővé környezete, és a társadalom számára is.

A munkahellyel való elégedettséget pozitívan befolyásoló tényezők, a fizetés, a munkatársak, vezetők, és a fogyatékkal kapcsolatos diszkriminatív jelenségek, kellemetlen, akadályozó munkahelyi környezet szintén szoros összefüggésben van az általános elégedettséggel (McAfee & McNaughton 1997; Moore és mtsai. 2011, Park és mtsai. ,2016). A sikeres életpályán lévő embereknél nem csak az általános szubjektív jóllét szintje, de közvetlenül a munkával szembeni elkötelezettségük és a munkahelyi boldogságuk is magas értéket mutat, és ez a három tényező általában szoros kapcsolatban is áll egymással (Joo & Lee, 2017). A fogyatéktudományban a relációs modell megközelítésében érthető meg leginkább, hogy a fogyatékos a munkahelyen is relatív (Goodley, 2019). A munkakörnyezet fogyatékosító hatása nem független a szervezeti humán erőforrás fejlesztési politikáktól, teljesítmény ösztönző, értékelő és fejlesztő eljárásoktól, a befogadó vállalati kultúra kiterjesztését serkentő elkötelezett tulajdonosi és felsővezetői támogatástól. A befogadó környezetet kialakító munkáltatóknál, ahol a menedzsment a fogyatékosokkal élő munkatársak teljesértékű részvételére törekszik, bevonva az őket is érintő fejlesztésekbe, ott a munkatársak nagyobb valószínűséggel tartják meg munkahelyeiket, ritkábban szembesülnek diszkriminációval, és kevésbé érzik magukat akadályozva karrierjük kibontakozásában. Vizsgálatok igazolják, hogy a befogadó vezetőkkel dolgozók fogyatékosokkal élő személyek jóval kisebb része érzi úgy, hogy diszkrimináció éri őket, mint az ettől eltérő munkahelyeken, és kevésbé érzik korlátozottnak karrierlehetőségeiket, mint azok, akik nem inkluzív vezetőkkel dolgoznak (Sherbin & Kennedy, 2017). A szerencsésebb emberek, akiknek a munkahelyük biztosítja a fejlődés és tanulás lehetőségét, sikeresebbnek érzik magukat, elégedettebbek, kevesebb stresszről számolnak be, és elősegíti a részvételt, tehát kritikus jelentősége van az egyén hatalommal való felruházásának (Brownnett és mtsai., 2021). Azok a munkahelyek, amelyek nem adnak lehetőséget a tudásbővítésnek és korlátozzák a karrier lehetőségeket, jelentősen hozzájárulnak bizonytalanság, kiszolgáltatottság megszilárdításához.

A fogyatékosokkal élő fiatalok sokkal több akadállyal néznek szembe, mint nem fogyatékos társaik, akik alig tapasztalják ezeket. A környezet ellenállása, a társadalmi befogadás hiánya és a közöny mind hozzájárul a fizikai és kommunikációs akadályok megszüntetésére irányuló elégtelen intézkedésekhez (Foster & Scott, 2015, 140. o.). A STEM (tudomány, technológia, mérnöki tudományok és matematika) területén szerzett

egyetemi képesítéssel rendelkező fiatalok is több külső és szemléletbeli akadállyal szembesülnek, különösen a technológiai innovációra épülő vállalkozásokban (Erickson és mtsai, 2019). Míg a legmagasabb szintű technológiákat alkalmazó iparágakban a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási aránya jelentősen alacsonyabb a hagyományos iparágakhoz képest (Erickson és mtsai, 2019. o.), paradox helyzettel állunk szemben: a gazdasági javakból való részesedés és a jólét terén a korszerű technológiák javíthatják a munkalehetőségeket és az életminőséget, ugyanakkor növelhetik a társadalmi egyenlőtlenségeket is, mivel éppen a legsérülékenyebb csoportok tagjai maradnak ki a magasabb jövedelmű munkapiacról. Az innováción alapuló fejlődés nemcsak nyertesei, hanem áldozatai is vannak. A technológiai innovációra épülő gazdaságból való kilábalás, akár gazdasági válságot követően, munkahelyek nélküli fellendülést is eredményezhet (jobless recovery) (Komlos, 2016; Fernando & Kvilhaug, 2021). A magasan képzett egyének is találkoznak a leértékelés sztereotípiájával és attitűdjével (Dukic, 2023). Egy elítélő és lealacsonyító attitűdű társadalomban a szakmai képesítés és tudás csupán másodlagosnak számít az alapvető ontológiai meghatározottságnak tekintett fogyatékossgal szemben.

Egy OECD jelentés szerint, ami a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci támogatásához kapcsolódó mesterséges intelligencia alkalmazásával foglalkozik, azt állítja, hogy *„egyes munkaadók még mindig nagyon vonakodnak fogyatékossgal élő személyek felvételétől”*, és *„nem értik a fogyatékossgat”* (OECD, 2023, 25.o). A jelentés hangsúlyozza, hogy *„bármilyen képzett is egy fogyatékossgal élő személy, és bármennyire is támogatják az álláskeresést, ha a munkáltató nem hajlandó figyelembe venni egy fogyatékos személyt, akkor a fogyatékossgal élő emberek és a teljes foglalkoztatott népesség közötti foglalkoztatási szakadék nem fog csökkenni”* (OECD, 2023, 25.o). A mozgáskorlátozott személyek gyakran úgy érzik, mintha egy üvegdobozba lennének zárva, ahonnan nem tudnak megmenekülni. Még ha van megfelelő végzettséggel is rendelkeznek, a ranglétrán való előrelépési és más pozíciók elfoglalására vonatkozó lehetőségeik korlátozottak. Itt nem a jól ismert üvegplafonba jelenségről van szó. A tér jóval szűkösebb. Olyan zárt üvegdobozról van szó, ahol a környezetük a fogyatékossgukat látja, nem pedig a képességeik alapján mérlegel. Ez stigmatizál és a társadalmi elszigeteltség érzését erősíti, ami tovább fokozza a kiszolgáltatottságot (Purc-Stephenson és mtsai., 2017, 60.o). Ennek következtében nem csupán a hierarchikus előrelépés lehetőségétől fosztják meg őket, hanem más munkakörök elfoglalásától is. A szakmai előrehaladás esetükben inkább kivétel, mint általános gyakorlat. A hatalom

dinamikája sokkal összetettebb, mint amelye kizárólag a munkahelyi vezető és beosztott közötti kapcsolatra terjedne ki, a munka világa jóval tágabb, mint maga a munkahely (Szücs, 2019). A foucault-i hatalomgépezet, amely áthatja a társadalmat, folyamatosan kontrollálja az egyes embereket, és korlátozza mozgásukat is. A munkáltatók gyakran kihasználják a lehetőséget a fogyatékossgal élő munkavállalók alkalmazásában a foglalkoztatási kvóták teljesítése érdekében, miközben nem érdekli őket a véleményük, és a döntéshozatali folyamatokból is kiszorítják őket (Purc-Stephenson és mtsai., 2017, 60.o).

A munkáltatói hatalomgyakorlás nem korlátozódik szigorúan amunkahelyekre, hanem az álláskeresői és kapcsolati helyzetekben is látható a munkaerőpiac struktúráin belül. A legmagasabb végzettséggel rendelkező álláskeresői számára a munkáltatói tapasztalat hiánya, a sztereotípiák és a mozgáskorlátozottakkal szembeni leértékelő attitűdök továbbra is részei a társadalmi valóságnak (Lengyel, 2018).

2.3. Fogyatékossgal és foglalkoztatás a hazai és Európai Uniói foglalkoztatási statisztikák tükrében

A gazdasági kizsákmányolás a periferikus helyzetben lévő csoportok, különösen a fogyatékossgal élő, mozgáskorlátozott emberek esetében, fokozott kiszolgáltatottságot eredményez. Ez a helyzet további hátrányt jelent az épségista hatalomfelfogás számára, amely a testi épséget a hasznossággal, alkalmassággal és teljesítménnyel kapcsolja össze. A munkáltatói hatalomgyakorlás kiterjedése nemcsak a munkahelyekre, hanem az álláskeresői és kapcsolati helyzetekre is hatással van, így a legmagasabb végzettséggel rendelkező, de mozgáskorlátozott álláskeresői esetében is jelentős problémákat okoz. Ennek következményeként a fogyatékossgal élő – így a mozgáskorlátozottak – munkanélküliségi rátája a lakosság átlagához képest magasabb, egyenlőtlenséget teremtve a foglalkoztatás terén. A következő fejezetben részletesen megvizsgáljuk azokat a tényezőket, amelyek hozzájárulnak ehhez a foglalkoztatási szakadékhoz, valamint a legfrissebb statisztikai adatok tükrében a fogyatékossgal élő népesség helyzetét is.

A Fogyatékossgal élő – köztük mozgáskorlátozott emberek – munkanélküliségi rátája magasabb az általános népesség mutatóihoz képest (KSH, 2023, a). Ezt a foglalkoztatási szakadékot számos tényező befolyásolja, köztük a diszkriminatív attitűdök, a megközelíthetetlen munkahelyek, a nem megfelelő támogató szolgáltatások és a képességfejlesztés, a felnőttkori tanulás korlátozott lehetőségei. Ezek a nehézségeket az

statisztikai adatok is jól tükrözik. A munkanélküliségi és foglalkoztatási ráták jól mutatják, hogy az elmúlt évtizedek összehangolt európai uniós intézkedései ellenére jelenleg is jól kimutatható különbségek vannak a teljes aktív korú népesség és a fogyatékossgal élők mutatói között.

A hazai lakosság fogyatékossga szerint megoszlására a legújabb, 2022. évi népszámlálási adatok feldolgozottsága alapján néhány, alapvető információval rendelkezünk, amelyek a fogalomkészlet használatában jelentős különbséget mutat a korábbi adatfelvételeihez képest.

A 2011-es adatfelvételek során a fogyatékossga vonatkozó besorolások a megkérdezettek önbevallása alapján történtek, amelyek az európai uniós adatfelvételi elvek és gyakorlathoz igazodva már az egyén saját akadályozottságának megítélésére kérdez rá. A fogyatékossgal élők száma az 1990-es 368 ezer főhöz képest 2001-es népszámlálás 577 ezer fő volt (KSH, 2001), a 2011-es adatok szerint pedig 457 000 fő volt. Ami a 2011-es definíciót illeti a KSH módszertani tájékoztatója szerint *„Fogyatékossgának tekintjük azt a maradandó állapotot vagy sajátosságot, amikor a személy a testi, értelmi, érzékszervi, mozgásszervi vagy kommunikációs képességét számottevően vagy egyáltalán nem birtokolja, és ez jelentős mértékben gátolja a társadalmi életben való részvételében, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitel gyakorlásában.”*³(KSH, 2011a,). A 2022-es népszámlálás fogyatékossgal kapcsolatos kérdőíve és a census adatainak adatbázisa alapján a fogyatékossga és tartós betegség állapota egy kérdéssorban, a válaszadó számára estenként nehezen szétválasztható módon jelent meg a kérdőívben, és a válaszadó mérlegelésén, valamint nem kötelező kérdésként szerepelt, egységes koherens meghatározást az adatfelvétel nem tartalmaz. A KSH jelenleg közzétett leszűrhető adatbázisának aktív foglalkoztatottakra vonatkozó adatai értelmezésekor figyelembe kell venni a fogyatékossga vonatkozó fogalmi és adatfelvételi módszertani sajátosságokat.

A KSH szerint a Népszámlálás során összesen mintegy 9,2 millió személyi kérdőív érkezett be, és az egészségi állapotra vonatkozó, nem kötelező kérdéseket a válaszadók 75 százaléka töltötte ki. A válaszadók 72 százaléka nem számolt be egészségi problémáról, ugyanakkor tartós betegséget 1,7 millióan jeleztek, 639 450 fő nyilatkozta,

³A 2011-es népszámláskor érvényes meghatározás elérhető: https://www.ksh.hu/apps/meta.objektum?p_lang=HU&p_menu_id=110&p_almenu_id=201&p_ot_id=200&p_level=1&p_obj_id=4084, elérhető 2024. augusztus 19

hogy az egészségi állapota súlyosan korlátozott és 270 003 fő pedig azt, hogy valamilyen fogyatékossgal él. Közülük 123 592 fő tartja magát mozgáskorlátozottnak, és ebből 53 478 fő dolgozott, ami 43,3 %-os a foglalkoztatási szintnek felel meg a mozgáskorlátozott emberek között (KSH, 2023b). Az összes aktív korú, 15-64 életév közötti személyről egy másik közeli adatfelvételtől tudjuk, hogy a 74,4 százalékos 2022. decemberi foglalkoztatottsági szintről és 31 %-os foglalkoztatási szakadékról beszélhetünk. A fogyatékossgai szakadék alatt a teljes foglalkoztatási ráta és a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási rátája közti különbséget értjük. A 1. számú ábra a magát fogyatékossgal élő, vagy súlyosan akadályozottnak valló személyek közül csak a mozgáskorlátozott válaszadók adatait tartalmazza.

15–24 éves	25–34 éves	35–44 éves	45–54 éves	55–64 éves	Összes aktív korú	Foglalkoztatott
4 881	7 886	13 155	31 680	1. 90	123 2	53 78

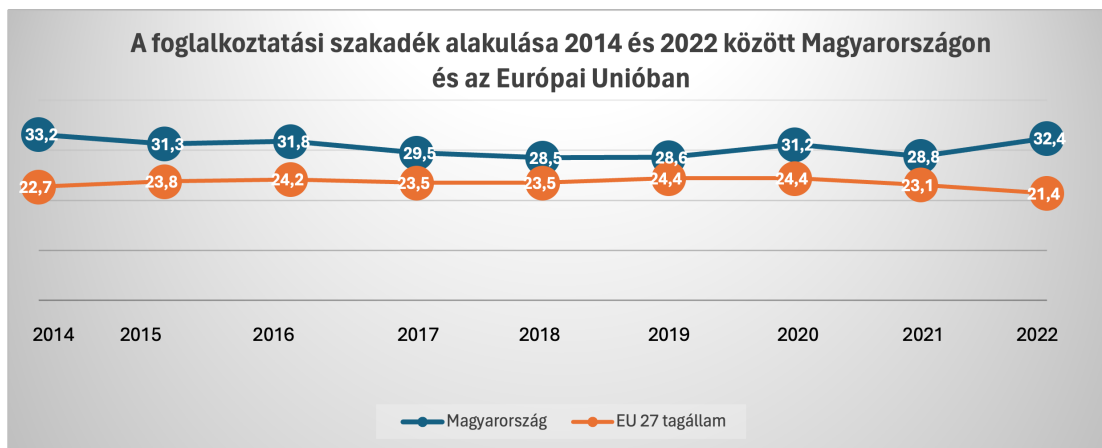
1. ábra 15-64 éves aktív korú mozgáskorlátozott emberek száma a 2022-es népszámlálási adatok alapján. KSH, 2022. népszámlálás adatai alapján

2023 októberében a 15–74 éves gazdaságilag aktívak foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 754 ezer fő volt (Központi Statisztikai Hivatal, 2023a). 2023. augusztusa és októbere közt 15–64 évesek közül 4 millió 621 ezren minősültek foglalkoztatottnak, a korcsoportra jellemző foglalkoztatási ráta 75,1%. A 15–24 évesek közül 273 ezer főt foglalkoztattak, foglalkoztatási rátájuk 27,6% volt. Az ún. legjobb munkavállalási korú (25–54 éves) népesség körében a foglalkoztatási ráta 88,2%, míg az 55–64 éves korosztályban 69,7% volt.⁴

A fogyatékossgal élő aktív korú személyekkel kapcsolatos statisztikák nagyrészt European Disability Expertise (EDE) adatait tartalmazó jelentésekből származnak. Az Európai Fogyatékossgügyi Szakértelem - European Disability Expertise (EDE) tevékenysége 2020 júliusában indult az Európai Fogyatékossgügyi Szakértők Akadémiai Hálózatának (ANED, 2007. december – 2019. május) utódjaként. A projekt egyik célkitűzése volt statisztikai adatok, információk gyűjtésével, elemzésével az Európai Bizottság döntéseinek támogatása, amelyek egyben a nemzeti és európai szakpolitikai folyamatokat is hasonló funkcióval segítik. A szervezet már meglévő szakpolitikai kutatóközpontok szakmai munkáját is igénybe veszi, és együttműködik

fogyatékosági szakemberekkel és hálózataikkal. A projekt tevékenysége a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményből (ENSZ egyezmény, 2006) adódó jelentéstételi kötelezettséghez is hozzájárul.

Az európai foglalkoztatási statisztikái azt mutatják, hogy az EU-27-ben 2014. és 2022. között a fogyatékosággal élők és a tipikus, aktív korú népesség közötti foglalkoztatási különbség átlagosan 22,7 és 21,4 százalékpont között változott. A szakpolitikai erőfeszítések továbbra is befogadó foglalkoztatási környezetének kialakítását ösztönözik, ennek ellenére a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló jelenlegi EU-stratégia (2021–2030) szerint jelentős eltérések vannak az egyes uniós tagállamok között (European Commission, 2021a).



2. ábra A foglalkoztatási szakadék alakulása 2014 és 2022 között Magyarországon és az Európai Unióban

A két csoport közti foglalkoztatási szakadék tartósan jelentős különbséget mutat, ezért az Európai Unió nem a két régóta használt mutatót, a foglalkoztatási és munkanélküliségi rátát, hanem a fogyatékosággal élő emberekre vonatkozó foglalkoztatási szakadék mértékét is figyelemmel kíséri. A EDE EU-SILC⁵ adatai szerinti 2014-ben az általános foglalkoztatási eltérés 22,7 százalékponttól a 2022-es 21,4 százalékpontig terjed. Ugyanebben az időszakban a súlyos fogyatékosággal élők esetén 2014-ben 41,8 százalékpont, 2022-ben pedig 42,1 százalékpont volt (Eurostat, 2024). A szakadék igen nagy változatosságot mutat a két végpont között is, az átlagos 21,4 százalékpontot a luxemburgi 8,5 százalékpont és a dániai 9,9 százalékpont is jó irányban alakítja, figyelembe véve az írországi 37 százalékpontját, vagy a 30% körül teljesítő államok nagy

⁵ [Disability employment gap by level of activity limitation and sex \(source EU-SILC\) \[hlth_dlm200\]](#), EDE EU-SILC adatai

számát. A fogyatékossgal élők foglalkoztatási rátája 2017-ben először emelkedett 50 % (az Egyesült Királyságot is beleértve), és valamivel gyorsabban nőtt, mint a COVID-19 világjárvány előtti általános foglalkoztatási ráta, így a fogyatékossgai szakadék 25 pont alá csökkent. A Scorecardon (az Eurostat időközi intézkedése alapján) látható foglalkoztatási különbség 24,4 százalékpont volt 2020-ban. A foglalkoztatási szakadék az összes és a fogyatékossgal élő foglalkoztatott személy között az Európai Unióban a 20 és 64 éves korú népesség körében átlagosan 21,4 százalék volt a 27 tagállamban, és Magyarországon 32,4 százalék volt a 2022-ben. A 2014 és 2022 közötti adatokat az 2. ábra mutatja be.

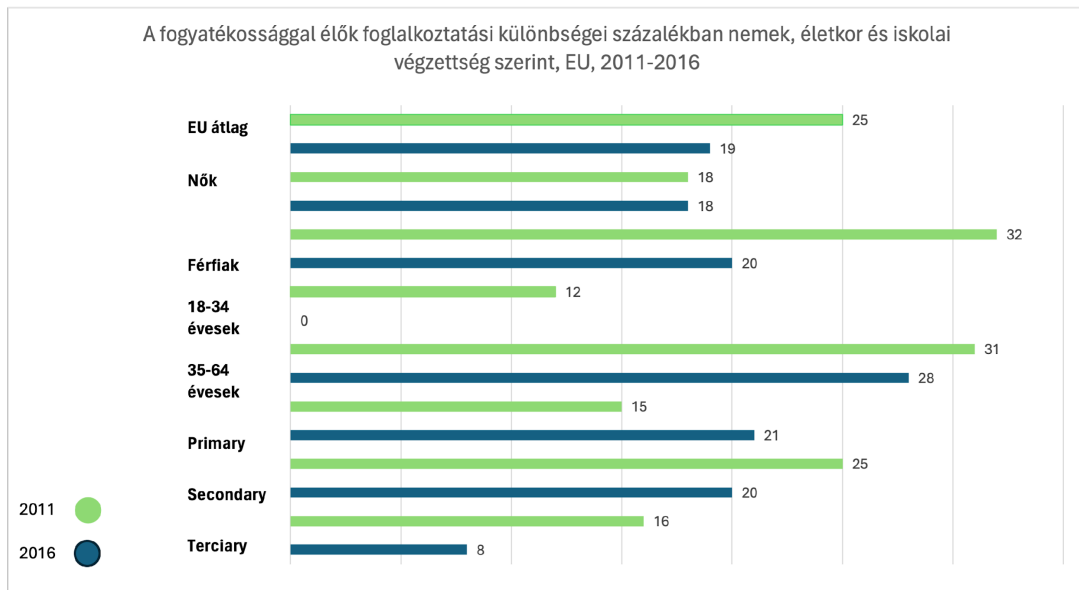
Az EU27 átlaga alatti pontszámot elérő országok sokfélesége arra utal, hogy az egyes államok gazdasági és intézményi fejlettsége, a fogyatékossgai és foglalkozási szakpolitikák hatékony megvalósítása, a befogadó kulturális környezet jelentősen befolyásolhatja a két csoport közti foglalkoztatási lehetőségeket (Atanasova, 2023).

A Szociális Jogok Európai Pilléréhez készült akcióterv tekintettel a COVID-19 következményeire, elsősorban a foglalkoztatási ráta 2019-es 75%-os céljára, amit a COVID-19 válság megállított, ezért különös tekintettel a 15–29 éves, „nem foglalkoztatott és nem tanuló” fiatalok (NEETs) arányát 12,6%-ról (2019) 9%-ra kívánja csökkenteni, elsősorban a foglalkoztatási kilátásaik javításával (European Commission, 2021b). Ehhez biztosítani a fogyatékossgal élő fiatalok munkaerőpiaci részvételét is, hozzájárulva ezzel az inkluzív növekedéshez. Az akcióterv a 17. pilléren belül külön kiemeli a részvételt lehetővé tevő szolgáltatásokat a munkaerőpiacon és a társadalomban, valamint az igényeiknek megfelelő munkakörnyezetet.

A Befogadó Tanárok Profilja külön megemlíti a fogyatékossgal élő fiatalok képzésbe történő bekerülési esélyeinek növelését is. (European Agency for Development in Special Needs Education, 2012). A merev képzési standardokhoz képest egyre nagyobb hangsúlyt kap a személyre szabott képzés, nem csak a sajátos nevelési igényű tanulók egyéni megközelítésében, de a tanári profil kialakítását segítő módszertani ajánlásokban is, és a pedagógusképzéssel összefüggő tényezők közt a toborzási folyamatoknál markánsan megjelenik a sokszínűség, mint érték (Watkins & Donnelly, 2011).

Az Európai Életminőség Kutatásokon (EQLS) alapuló a 2011. és 2016. évi kutatásról készült összefoglaló a 18-64 éves aktív korú népesség körében az Európai Unió fogyatékossgal élő polgárai foglalkoztatási rátáját a tipikus azonos korú polgárokéval hasonlította össze különböző életkori csoportok és iskolai végzettség szerint a

foglalkoztatási szakadék bemutatására. Ezen kívül vizsgálja a fogyatékossgal élő emberek szubjektív jóllétét befolyásoló faktorokat is (Eurofound, 2018). A kutatás szerint 2011 és 2016 közötti időszakban a tagállamok, és a 28 tagállam átlagát összehasonlítva minden kategóriában szűkült a szakadék. A különböző kategóriákban mérhető szakadékokat 2011 és 2016 közötti adatokat a 3. ábra mutatja.



3. ábra A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási különbségei az Európai Unióban 2011. és 2016. között

Legnagyobb mértékű szűkülés a 18–34 éves korcsoportban volt tapasztalható, ahol 2016-ban a különbség teljesen eltűnt. Az iskolai végzettségek tekintetében a legnagyobb különbség az alapfokú iskolai végzettségűeknél van, 2016-ban 21 %, a középfokú végzettségűeknél 20, míg a terciér képzettségi szinten ez már csak 8 %. Mozgáskorlátozott emberekre külön adat nem áll rendelkezésre, csak az összes fogyatékossgal élő személyre.

2022-ben a NEETs fiatalok, azaz a sem a foglalkoztatásban, sem az oktatásban és képzésben részt vevő 15-29 éves 8,3 millió fiatal között 9,9 százalékot a fogyatékossgal élő vagy betegségben szenvedők tesznek ki. (EC, 2024). Ez a korosztály különösen érzékeny a tartós munkanélküliség következményeire. A munka világától való tartós távollét okozta stigmák hatása a későbbi karrier kilátásokat is befolyásolja, jelentősen rontja, ami a társadalmi kirekesztettség tartós állapotához vezethet (EC, 2024). A tudásintenzív munkaerőpiacon nagyobb a kereslet a korszerű tudással rendelkezőkre, és a munkanélküliségi is jóval alacsonyabb az alsó, vagy középfokú végzettséggel

rendelkező személyekéhez képest. Az Európai Unió másik adatgyűjtéséből tudjuk, hogy 2019-ben míg az alapfokú iskolai (Primary education, levels 0-2) végzettséggel rendelkező 15-74 éves korú személyek munkanélküliségi aránya az EU 28 átlagában 12,5 % Magyarországon 9,7 % volt, addig a középfokú végzettségűeké, tehát akik az ISCED tercier szinten 15-16 évesen kezdték meg tanulmányaikat⁶ (levels 3-4) az EU 28 országának átlagában 5,7 %, Magyarországon pedig 3 % volt. Ugyanakkor a felsőfokú képesítéssel rendelkezők (levels 5-8) az EU 28 országának átlagában 3,9 Magyarországon 1,5 %-os volt (EC-JRC, 2020). Látható, hogy a magasabb képzettséggel a munkahelymegtartási esélyek és karrier kilátások is javulnak, amit a munkaerőhiány csökkentése érdekében is szükséges a felnőttkori képzésekkel, átképzésekkel, valamint a karriertervezési, pályaválasztási tanácsadási szolgáltatások fejlesztésével növelni, amely képzések és szolgáltatások egyben a jóminőségű munkahelyek megteremtésének feltételei is (EC, 2024).

3. A fogyatékossgal élő, ezen belül a mozgáskorlátozott emberek a munkaerőpiaci részvételét, az életpálya kialakítását és a karrier lehetőségeket jelentősen befolyásoló, oktatással és képzéssel kapcsolatos európai uniós szakpolitikák bemutatása

3.1. Munkaerőpiaci inklúziót támogató szakpolitikák

A foglalkoztatási szakadék aggasztó mértéke, amely az EU-ban a fogyatékossgal élő személyek és a nem fogyatékossgal élők között tapasztalható, rávilágít a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségekre, amelyek nem csupán az egyes országok gazdasági fejlődéséből, hanem a fogyatékossgal kapcsolatos politikák hatékonyságából is fakadnak. Ezt a diszkrepanciát felismerve, az Európai Unió egy átfogó stratégiát dolgozott ki, amely nemcsak a foglalkoztatási lehetőségeket hivatott javítani, hanem az oktatás és képzés területén is hangsúlyt fektet a fogyatékossgal élők társadalmi befogadásának elősegítésére. A szakpolitikák célja, hogy lehetővé tegyék a fogyatékossgal élő személyek számára a kompetenciáik fejlesztését, ezáltal elősegítve a munkaerőpiacon való aktív részvételt. Az oktatási rendszerben kiemelkedő jelentőséget

⁶ Az ISCED az oktatási programok és a kapcsolódó képesítések szintek és területek szerinti szervezésének nemzetközi referenciatáblázata. Az ISCED 2011 (oktatási szintek) 2014 óta minden uniós adatgyűjtésben megvalósul. Az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere, Oktatáskutató és fejlesztő Intézet, Összeállította: Forgács András, 2009. június 17., <https://ofi.oh.gov.hu/isced-az-oktatas-egyseges-nemzetkozi-osztalyozasi-rendszere>

tulajdonítanak a szakképzésnek, mivel ez nemcsak a munka világához való közelítést biztosítja, hanem egyúttal segít a foglalkoztatás terén belépő akadályok csökkentésében is. A fogyatékossgal élő emberek inklúziója tehát szoros kapcsolatban áll a képzési rendszerek fejlesztésével, amelyek célja a tudás és készségek gyarapítása, valamint a társadalmi mobilitás biztosítása.

A fogyatékossgal élő emberekre vonatkozó oktatással kapcsolatos elképzelések az elsősorban a társadalmi befogadás, a munkaerőpiaci inklúzió vagy a méltányosság dimenziójában jelennek meg.

Az elmúlt tíz évet és a következő időszakot meghatározó Európai fogyatékossgügyi stratégia nyolc fellépési területet jelöl ki: akadálymentesítés, részvétel, egyenlőség, foglalkoztatás, *oktatás és képzés*, szociális védelem, egészség és külső fellépés (Stratégia, 2010). A stratégiában a Bizottság kötelezettséget vállal, hogy növelje „*az ismereteket a fogyatékos személyek képzettségi szintjét és lehetőségeit illetően, és mobilitásukat az egész életen át tartó tanulás programjában való részvételük elősegítésével kívánja erősíteni*” (Stratégia, 2010, 10.o). A dokumentum kiemeli az egész életen át tartó tanulás és a személyre szabott képzés fontosságát, és ezekhez rendszerekhez - a jogi és adminisztratív akadályok lebontásával - hozzáférést biztosít is. Ezen túl támogatja a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény érvényre jutását (ENSZ egyezmény, 2006), amit alapidokumentumnak tekint. Az abban foglaltakat uniós szinten alkalmazni kívánja, így az inklúzió kulcsterületeként jeleníti meg az egész életen át tartó tanuláshoz való egyenlő esélyű hozzáférést, a pályorientációt és életpálya-tervezést támogató szolgáltatásokat, az ENSZ egyezményt ratifikáló törvény 24. és 27. cikke értelmében (Cserti-Szauer és mtsai., 2016). A Stratégia szerint - az egyezmény 33. cikkében foglaltak szerint - két szintű irányítási keretet kell kialakítani és működtetni. Ennek megfelelően az uniós intézmények, valamint az EU és a tagállamok között koordinációs mechanizmusok létrehozására került sor, és az ENSZ-egyezmény végrehajtását rendszeresen megvitatják a fogyatékossgal élő emberekkel foglalkozó magas szintű munkacsoportban a tagállamok képviselőivel, a Bizottsággal és az érdekképviselői szervezetekkel. (Stratégia, 2010). Az egyezmény 35. cikke határozza meg az egyezmény részes feleinek jelentési kötelezettségét (ENSZ egyezmény, 2006). Ennek értelmében rendszeres, az első jelentést a részes államban történő hatálybalépést követően, majd négyévente kell benyújtani az egyezmény végrehajtása érdekében tett intézkedéseiről a Fogyatékossgal Élő Személyek Jogainak Bizottsága (CRPD-bizottság) részére (Committee on Employment and Social Affairs, 2014).

Az oktatás és képzés társadalomtudományi szakértőinek hálózata (NESSE) által kiadott *Oktatás és fogyatékos/sajátos igények – oktatási, képzési és foglalkoztatási politikák és gyakorlatok a fogyatékosok és sajátos nevelésű igényű gyermekek számára az Európai Unióban* című jelentéshez készült tájékoztató (Oktatás és Fogyatékoság, 2012) összefoglalja azokat az tényezőket, amelyek akadályozhatják a fogyatékosággal élő tanulók munkaerőpiaci integrációját, illetve akadályozzák az inklúziót. A fogyatékosággal élő tanulók továbbtanulási esélyei alacsonyabbak, mint többségi társaiknak. Akik a felsőoktatásba kerülnek, számos tanulmányaikat nehezítő problémával szembesülnek, azonban, ha a nehézségek ellenére befejezik felsőoktatási tanulmányaikat, akkor könnyebben kapnak munkát, mint alacsonyabb végzettségű sorstársaik (Oktatás és fogyatékoság, 2012). Fontos megállapítás, hogy a társadalmi és a munkaerőpiaci inklúzió szempontjából kiemelkedő jelentőségű szakképzés a közoktatásnál gyorsabban reagál a munkaerőpiacra jutás vonatkozásában. Az általános képzés és szakképzési közötti válaszfalak leomlásával az utóbbi évtizedekben az uniós tagállamokban oktatáspolitikák nyitottabbá váltak a képzés és a munka világa közti problémák iránt. (Halász, 2012). Látható, hogy az uniós szakpolitikai kezdeményezések révén a képzési rendszeren belül a szakképzés viszonylag jelentős forrásokkal rendelkezett a fogyatékosággal élő fiatalok integrációjára (Halász, 2012). A munkaerőpiac és a képzés közötti együttműködés az Európai Unió országaiban regionális és helyi szinten is megvalósul, sőt leginkább itt indulnak el olyan kezdeményezések, amely a szociális partnerek – kormányzati, helyi hatósági szereplők - munkáltatók, érdekképviseletek és a képző szervezetek közötti kooperáció révén érnek el eredményeket.

Az európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer (ECVET) ajánlásaiban hangsúlyozza olyan szakképzési politikai megvalósításának fontosságát, amely előmozdítja az inkluzivitást és az esélyegyenlőséget, és hozzájárul a reziliencia, a társadalmi méltányosság, a jólétet mindenki számára történő biztosítására (EC-VET, 2020). Az ECVET dokumentum kiemelten foglalkozik a közösségi támogatás révén megvalósuló szakképzési programokkal, és hangsúlyozza a helyi hatóságok, a szakképző intézmények, valamint a nem kormányzati szervezetek együttműködésének fontosságát, figyelembe véve a térségi szocioökonómiai környezetet és a valós helyzeteket. Rámutat a képzési és munkaerőpiaci lemorzsolódás kockázatára, valamint az aktív ösztönző eszközök jelentőségére a speciális célcsoportok foglalkoztatásának elősegítésében, beleértve a védett és támogatott foglalkoztatást, valamint a kötelező foglalkoztatási kvótát is (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2014).

A különböző országok gyakorlatainak áttekintése során a dokumentum foglalkozik azokkal a joggyakorlatokkal, amelyek segítik ezt az érzékeny célcsoportot a szakképzésben való elhelyezkedésben és a munkába állásban. Példaként említhetők a tanulmányi ösztöndíjak és a lakhatási támogatások, amelyek különböző szinteken, a kormányzati támogatásoktól a helyi önkormányzati juttatásokig terjednek.

A 2017-ben elfogadott Szociális Jogok Európai Pillérei több dimenzió keresztül foglalkozik a fogyatékossgal élő személyekkel, ezek alapelve három kategóriát alkotnak:

- esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz,
- méltányos munkafeltételek,
- szociális védelem és társadalmi befogadás (European Commission, 2017).

A húsz pillér közül az 1. Oktatás, képzés, egész életen át tartó tanulás, a 3. Esélyegyenlőség, a 4. A foglalkoztatás aktív támogatása és a 17. Fogyatékos személyek társadalmi befogadása kifejezetten érinti a fogyatékossgal élő emberek oktatási és szakképzési, valamint az erre épülő munkaerőpiaci lehetőségeit, pozícióit (European Commission, 2017). Az első alapelv a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanulóshoz való jogról rendelkezik. Ezen belül különös figyelmet fordít azoknak a készségeknek a fejlesztésére, amelyek lehetővé teszik, hogy teljes mértékben részt vehessenek az érintett személyek a társadalom életében, és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz. (European Commission, 2017). Jól illeszkednek ezek az elvek az úgynevezett ET2020 stratégiához is, amely a képzés és oktatás európai kooperációjának keretrendszeré, és egyben a megelőző tízéves hasonló munkaterv folytatása. A dokumentum 3. stratégiai célkitűzése a méltányosság, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdításával foglalkozik többek közt a sajátos nevelési igényű tanulókkal is külön megemlítve a „második esély” iskolát és a személyre szabottabb oktatás biztosítását is (European Commission, 2009).

Ahogy a jólképzett munkavállalók felkutatására, toborzására egyre nagyobb figyelmet fordítanak a munkáltatók, úgy megkerülhetetlen, hogy a fogyatékossgal élő emberekkel foglalkoztatását célzó programok már egyetemi képzés ideje alatt figyelmet fordítsanak a befogadó munkahelyi környezetre. Mindezek mellett a leginkább hátrányos helyzetben lévő fogyatékossgal élő tanulók számára a jelenlegi köznevelési és szakképzési igazgatás a pályaorientáció tekintetében rendkívül széttagolt, és nem alkot egységes rendszert, így a fogyatékossgal élő, vagy egyéb tanulási képességeikben

akadályozott tanulók szükségleteikre csak egyes kísérleti programok képesek sporadikusan és időbelileg is átmeneti jellegű megoldásokat biztosítani. A tanulók és az oktatási rendszerből kiesők számára hiányoznak a pályaválasztással kapcsolatos szolgáltatások, a fiatalok fejlődését szolgáló eszközök és protokollok, amelyek az életpálya építést és tanácsadást az ország egész területén mindenki számára elérhetővé tennék (Cserti-Szauer és mtsai., 2016). Mindezeket túl azonban az is látszik, hogy a sikeres pályaorientáció az önismereten túl sokban múlik a pedagógiai és oktatási módszertanok jövőbeni változásaitól.

Nemcsak az egészséges munkavégzést biztosító munkahelyeket, hanem a tudásmenedzsment, a karrier lehetőségek feltárását, az egyetemes tervezés szempontjait, és a mentor-programok alkalmazását is, ezzel esélyeik kiegyenlítődjének a társadalom többségéhez mérten (O'Mally és mtsai, 2016). Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerőpiaci hátrányokkal küzdők, - köztük a fogyatékkal élő - emberek foglalkoztathatóságának javítását. *„Az azonban, hogy egy ember mitől válik foglalkoztathatóbbá, csak egyéni értékelés kérdése lehet. Vannak, akiknek csak elavult szaktudását kell korszerűsíteni, meg vannak olyanok is szép számmal, akik fejlesztések, szolgáltatások hosszú sora után válnak munkavállalásra alkalmassá, motiválttá, s rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges használható ismeretekkel, képességekkel. Az tehát személyre szabott megközelítést igényel, hogy optimális ráfordítással és sikeres kimenettel tervezni lehessen a foglalkozási rehabilitáció folyamatát és eszközeit.* (Gere, 2009, 206.o)

3.2. Nemzetközi és európai szakpolitikák – Stratégiák, irányok a karierről, pályaorientációról és munkáról

Az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, röviden ILO) a 20. század közepétől kíséri a pályaorientáció, pályatanácsadás, karrier lehetőségek és kilátások (promotion prospect) helyzetét a munkáltatók és állami szereplők bevonásával. Több dokumentum külön kitér a munkavállalók és tanulók között a fogyatékkal élő emberek eltérő szükségleteire, képzési és azokra a fejlesztési igényekre, munkaerőpiaci szolgáltatásokra, amelyek a munka világába való befogadás és benntartás alapvető feltételei. Az 1948-ban megszületett 88. számú ILO egyezmény a munkaerőpiaci szolgáltatásokról szóló dokumentum szerint az álláskeresők igényeiket is figyelembe kell venni a munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása során.

Az 1975-ös *Humánerőforrás-fejlesztésről szóló egyezményben* a részes államok vállalták, hogy fokozatosan kiterjeszti pályaválasztási tanácsadási rendszerét, beleértve a folyamatos foglalkoztatási információkat, programokat a fogyatékossgal élő emberek számára, annak biztosítása érdekében, hogy minden gyermek, fiatal és felnőtt átfogó tájékoztatást és a lehető legszélesebb körű útmutatást kapjon (ILO, 1975).

A dokumentum szorgalmazza az átfogó és összehangolt pályorientációs és szakképzési politikák és programok kidolgozását és megvalósítását. Ennek lényege, hogy ezek a politikák és programok szorosan kapcsolódnak a foglalkoztatáshoz, különösen az állami foglalkoztatási szolgálatokhoz. A dokumentum szerint a pályorientációs programokat és szervezeti struktúrákat függetlenül kell kialakítani attól, hogy azok hol, és a formális, a nem formális vagy az informális tanulás keretei között valósulnak meg (ILO, 1975).

Az ILO konvenció egyértelmű ajánlást tesz arra is, hogy az információnak a különböző képzések és foglalkoztatási viszonyok teljes spektrumát tekintve ki kell térnie a pályaválasztást megelőző orientációs időszakokra, valamint a munkaerőpiacon és a foglalkoztatásban töltött időszak teljes időtartamára, így az oktatási lehetőségekre, a foglalkoztatási kilátásokra, a foglalkozás váltásra. A *kompetencia fejlesztésről szóló fejezet* minden munkavállalóra kiterjedő karrier tanácsadáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítását írja elő a tagállamoknak, különös tekintettel a fogyatékossgal élőkre, és más sérülékeny csoportokhoz tartozó emberekre (ILO, 1975).

Az ilyen információk és útmutatások kiterjednek a foglalkozásválasztásra, a szakképzésre és a kapcsolódó oktatási lehetőségekre, a foglalkoztatási helyzetre és a foglalkoztatási és az előléptetési kilátásokra, a munkakörülményekre, a munkahelyi biztonságra és higiéniára, valamint a szakmai élet egyéb vonatkozásaira a gazdasági, társadalmi és kulturális ágazatokban.

A *humánerőforrásfejlesztésről megfogalmazott 2004-es ajánlás* több ízben hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulást és a karrier fejlesztés szükségességét az oktatási és képzési rendszerben, és külön a foglalkoztatást megelőzően a munkaerőpiaci karrierrel kapcsolatos információk biztosítását az oktatási rendszeren belül (ILO, 2004).

Az Európai Unió fenntartható versenyképességre, társadalmi méltányosságra és rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési programról szóló közleménye a készségekkel kapcsolatos paradigmaváltás szükségességére hívja fel a figyelmet. Ezt elsősorban a COVID 19 okozta társadalmi és gazdasági válság tartós hatásainak kivédése és a gazdaság fellendítés érdekében munkahelyeket támogató készségfejlesztő program kialakításával kívánja elérni, az innovatív iparágakra kiterjesztve, a kutatásfejlesztésre és

zöldtechnológiára, főként a kis- és középvállalkozásokra, tekintettel a sérülékeny társadalmi csoportokra, köztük a fogyatékossgal élőkre is. A dokumentum a reziliencia kiépítését komplexen értelmezi egy olyan személyközpontú szemlélettel a társadalom minden rétege iránt, amely során egyéni szinten kell megkezdeni a piaci körülményektől való függőség csökkentését a munkaerőpiaci változásokkal való megküzdése érdekében, amiben kulcsterületnek tekinti a készségfejlesztést és az egész életen át tartó tanulást. Külön kitér a válság munkaerőpiacon tapasztalt egyik jelenségére a munkavállalói életpályákra, sok uniós polgár karrierlehetőségeire gyakorolt hatására (Európai Bizottság, 2020).

Az Európai Fogyatékossgügyi stratégia a megújított humán erőforrás-stratégiájába olyan intézkedések beépítését irányozta elő, amelyek a fogyatékossgal élő munkavállalók munkába állítását és hatékony foglalkoztatását elősegíti, valamint lendületet ad a karrierlehetőségeknek, és a befogadó munkakörnyezet kialakításával együtt az egyenlő esélyű hozzáférés további kiterjesztésének (EC, 2021). Az ILO és az Európai Unió stratégiai dokumentumai, ajánlásai meghatározták azokat a javaslatokat, amelyek az oktatási rendszerre is kiterjesztik a pályaválasztást megelőző információnyújtási, pályatanácsadási és karrierfejlesztési tevékenységeket hidat képezve a köznevelés, szakképzés, felsőoktatás és a munka világa közt.

3.3. Karrier kilátásokat, szakmai életpályát meghatározó hazai stratégiai dokumentumok

Az egész életen át tartó tanulás és a karrier fejlesztés kiemelkedő fontossággal bír a mozgáskorlátozott tanulók sikeres szakmai életpályájának megalapozásában. A hazai ágazati jogszabályok meghatározzák azokat a kereteket és irányelveket, amelyek elősegítik a speciális helyzetű diákok fejlődését. Egy 2012-es jogszabály szerint elengedhetetlen a mozgáskorlátozott tanulók számára a gazdasági önállóság eléréséhez szükséges vállalkozói kompetenciák fejlesztése, valamint a reális pályakép kialakítása, amely alapos előkészítést igényel (EMMI, 2012).

Amennyiben az alap- és középfokú oktatás során a szükséges életpálya tervezéshez szükséges fejlesztések elmaradnak, a felnőttkorban megvalósuló rehabilitációs és pályaaorientálási programok révén kell ezeket pótolni. Ezek a szolgáltatások a munkaerőpiacról kiszoruló mozgáskorlátozott egyének számára az életkor előrehaladtával egyre kisebb mértékben bizonyulnak hatékonyak, ezért különösen

fontos a korai és folyamatos támogatás biztosítása. A környezeti akadályokkal, diszkriminációkkal, a saját fogyatékossgal való szembesülés, az akadályokkal való megküzdés során a felnőttkorban nagy jelentősége van a megfelelő énképnek, ami a gyermekkort követő felnőttkor karrier eredményeit és az éhatékonyságot is befolyásolja (Török R, 2017). Az iskolai teljesítmény és egyéb környezeti akadályok észlelése mellett az „*életpálya-tanácsadási intervenciók hozzáférhetőségének hiánya*” jelentősen befolyásolja ezt (Török R, 2017. 187.o.). A fogyatékossg jelenléte azonban önmagában nem vezet a pályadöntési éhatékonysági mértékének előrejelzéséhez. (Török R, 2017. 171.o.). ElHessen 128 mozgáskorlátozott főiskolai hallgatóval végezett empirikus kutatása, ami karrierdöntések és az éhatékonyság közti korreláció vizsgálta, megállapította, hogy a mozgáskorlátozottság súlyossága és a fogyatékossgával kapcsolatos viszonyulása mentén mérhető összefüggés van. Akik alkalmazkodóbbak és jobban elfogadták testi fogyatékossgukat, azoknál a pályaválasztási éhatékonysága magasabb volt, a magukat súlyosan fogyatékosnak tartó tanulók pályaválasztási éhatékonysága alacsonyabb volt, és kevésbé alkalmazkodtak fogyatékossgukhoz (ElHessen, 2000, 118.o.). Következtetése szerint a mozgáskorlátozott „*hallgatókat ösztönözni kell arra, hogy vegyenek részt önkéntes szakmai gyakorlatokon, és részmunkaidős foglalkoztatásban (különösen a nyári hónapokban), hogy bővítsék ismereteiket karrier lehetőségeikről és a fogyatékossguknak a karrierjükre gyakorolt lehetséges hatásairól* (ElHessen, 2000, 122.o).

Magyarországon az Emberi Erőforrások Minisztériuma által elkészített *Stratégia az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájáról* a 2014/2020 közötti időszak fő irányait rögzíti (EMMI 2014). A stratégia elsősorban komplex programokba ágyazva látja az esélyegyenlőség megteremtésének lehetőségét a fogyatékossgal élő emberek számára, amit a dokumentum szerint helyi szinten, meghatározott területi egységben, például szegregálódott településrészekén kíván megvalósítani, integráltan más hátrányos helyzetű emberekre is tekintettel. A stratégia fókusza erősen területi megközelítésű. A leszakadó térségekre tervezett lokális programokat, ezen belül mentálhigiénés, egészségügyi, kulturális felzárkózási szolgáltatásokat, mentori tevékenységet és képzést, valamint a munkaerőpiaci integrációt elősegítő foglalkozásokat foglal magában. A stratégia intervenciós jellegű közep távú intézkedéseket tervez. Hiányzik belőle a teljes egyéni életpályára kiterjedő, és felnőttképzési rendszerhez kapcsolódó komplex társadalompolitikai szemlélet, beleértve az oktatáspolitikai, szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai ágazatok együttműködésén alapuló, rendszerszintű szemléletét,

és csupán a hátrányos helyzetben lévő kisebb térségekben tervezett beavatkozások megvalósítását emeli ki: képzéseket, tanácsadást, ezeken belül infokommunikációs és támogató szolgáltatásokat, tanácsadó hálózat kiépítését a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiaci esélyeinek javítására (EMMI, 2014). A beavatkozási irányok közül az egyik a megváltozott munkaképességű személyeket érinti, akik számára képzettségtől függetlenül kíván elérhetővé tenni rugalmas, speciális oktatási igényeiket figyelembe vevő felnőttképzéseket valamint foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat, ugyanakkor nem tartalmaz olyan intézkedési kötelezettséget, amely az egyes kiemelt területekhez általános szabályozási feladatot is rendelne az állam számára, így a stratégiai célok, és a beavatkozási tevékenységek a teljes hazai intézményrendszerben esetlegesen, nem integráns módon valósulnak meg (Loboda, 2014). A stratégiai a közfoglalkoztatottakat, az alacsony végzettségűeket, a roma népességet és a megváltozott munkaképességű személyeket egy célcsoportnak tekinti, anélkül, hogy akár az eltérő fogyatékkal élők sajátos csoportjaira, speciális helyzetükre reflektálna, és szükségleteiket, vagy az interszekcionalitás szempontjait, az ebből fakadó halmozottan hátrányos helyzetet és diszkriminációt figyelembe venné. A fogyatékkal élő embereket érintő terveket nélkülöző dokumentum megállapítja, hogy egy felnőttképzési „expanziós stratégia kidolgozására van szükség”, amiről további részleteket a szöveg nem közöl. (Kormányhatározat, 2014, 66. o). A keretstratégiához készült cselekvési terv a roma és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságának javítása céljából előírja a „kulcskompetenciák fejlesztését támogató képzésekkel és a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzáférhetőségük biztosításával” (Kormányhatározat, 2016, 2.pont).

A Szakképzés 4.0 stratégia 2030-ig tartó Cselekvési tervének célkitűzései között szerepel a fogyatékkal élő tanulók befogadására képes inkluzív szakképzés kialakításának szándéka és az inkluzív képzési, fejlesztési lehetőségek megteremtése, aminek érdekében két állami intézmény fejlesztési folyamat kezdődött meg.

Egyik intézkedésként módszertani központ kialakítása történt meg a váci Piarista Kilátó Központban. Az intézmény tanulásmódszertani fejlesztésében külön hangsúlyt kap az egyéni képességekre épülő kompetencia fejlesztés és az életpálya-fejlesztési tervek, a pályaelköteleződés kialakítása, a munkatapasztalat-szerzés és a munkahelyi elvárásokra való gyakorlati felkészítés. Az inkluzív intézményi modell 2030-ig 800 fő elérését tűzte ki célul. A szaktudás mellett kiemelet figyelmet fordítanak azokra a jártasságokra, amelyek hosszútávon is gondoskodnak a munkaerőpiacon való boldogulásról és

támogatják az egész életen át tartó tanulást rugalmasan alkalmazkodva „munkaerőpiaci trendek komplexitásához és a munka sebességéhez” (Török, R, 2022, 11.o).

Másik módszertani fejlesztési intézkedésként öt szakképzési centrumban tanulástámogató csapatok létrehozását tűzték ki célul a sajátos nevelési igényű, fogyatékossgal élő, illetve hátrányos helyzetű tanulók számára. Ezzel a cselekvési terv az inkluzív iskolai modell kidolgozását, és annak gyakorlatba ültetését kívánja elérni. A szakképzési centrumok számára kiadott „GINOP Plusz-5.3.2-24 Szakképzési hátránykompenzációs programok és rugalmas tanulási utak” megnevezésű pályázati felhívásban biztosít lehetőséget a tanulástámogató csapatok kialakítására. A felhívás szerint a *„szakképzésben tanulói és felnőttképzési jogviszonyban állók 2000 főt meghaladó létszáma esetén kötelező a sajátos nevelési igényű, a fogyatékossgal élő, illetve a hátrányos helyzetű tanulók, felnőttek számára tanulástámogató csapat létrehozása”* (Közigazgatási és Területfejlesztési Minisztérium, 2024, 10.o)⁷. *„A sajátos nevelési igényű, a fogyatékossgal élő, illetve a hátrányos helyzetű tanulók, felnőttek számára kialakítandó tanulástámogató csapatba elsősorban iskolapszichológust, szociális munkást, szociálpedagógust, fejlesztőpedagógust, szabadidő-szervezőt szükséges bevonni. A csapatok elsődleges célja a sajátos nevelési igényű, a fogyatékossgal élő, illetve a hátrányos helyzetű tanulók, felnőttek szakmához jutásának támogatása, az egyéni sajátosságokat, igényeket és szükségleteket, tanulási utakat figyelembe vevő inkluzív intézményi modell kialakítása, alkalmazása, valamint az oktatók közötti tudásmegosztás elősegítése”* (Közigazgatási és Területfejlesztési Minisztérium, 2024, 13.o). Gyógypedagógus csapat tag foglalkoztatását a pályázati felhívás nem ír elő, amit a társadalmi egyeztetése során érkezett észrevételek közt a fogyatékossgal élő emberek érdekképviseleti szervezetei hiányoltak⁸.

⁷ A pályázati felhívás elérése 2024. július 5-én: <https://archiv.palyazat.gov.hu/ginop-plusz-532-24-szakkpzsi-htrnykompenzcis-programok-s-rugalmas-tanulsi-utak#>; a társadalmi egyeztetés során a felhíváshoz érkezett javaslatok, észrevételek szintén ezen az oldalon olvashatók.

	Iskolás kor modellje	Munkavállaló/felnőtt kor modellje
Szakmai életút két dimenziója	Pályaválasztási tanácsadás	Életpálya/Karrier tervezés, pályamódosítás
Oktatási szint	Jellemzően ISCED 1-3, de lehet életkortól független is	Jellemzően ISCED 2-6
Oktatási szint kritérium	Legalább ISCED 1	Legalább ISCED 1
Cél	Következő oktatási szintre juttatás, első munkahely	Adekvát szaktudás és tartós foglalkoztatottság, munkavégzés megszerzése
Bemenet	Készségek, testi, fiziológiai és kognitív adottságok, Származási család, szocializációs környezet	Készségek, ismeretek, testi, fiziológiai és pszichológiai képességek, szakmai kompetenciák, személyes kompetenciák, társas kompetenciák, módszerkompetenciák.
Támogató szakember	Pedagógus, gyógypedagógus, pályaaorientációs tanár, pályaválasztási tanácsadó.	Pályaaorientációs szakember, munkaerőpiaci tanácsadó, karrier tanácsadó, HR szakértő
Támogató szolgáltatás	Validáció. Tanulási kompetencia és életpálya kompetencia felmérés, motiváció és érdeklődési kör felmérése, szakmai gyakorlat biztosítása, pályatanácsadás oktatási rendszeren belül	Validáció (az előzetes formális, nemformális és informális tanulás útján szerzett tudás mérése, érvényesítése a tanulás és a munka világában tanulási kompetencia felmérés, szakmai ismeret felmérése, motiváció és érdeklődési kör felmérése, szakmai gyakorlat biztosítása, pályatanácsadás újra orientáló tanácsadás Foglalkoztatási szolgálat, nem állami és piaci szervezetek
Kimenet	Oktatási intézmény, ami elsősorban formális tanulási hangsúly Oktatás, szakképzés Első munkahely az elsajátított szakmai végzettség alapján, vagy más területen.	Pályamódosítás, Új munkakör és/vagy új munkahely, Informális tanulás, formális, nonformális tanulás Felnőttképzés
Korlátok	Inkluzív, hozzáférhető oktatási intézmény, első munkahely Közlekedés és iskola Munkahely hozzáférhetősége Szubjektív korlátok, énkép Előítéletek Anyagi lehetőségek	Inkluzív, hozzáférhető oktatási intézmény, új munkahely Közlekedés és iskola munkahely hozzáférhetősége Szubjektív korlátok, énkép Előítéletek Anyagi lehetőségek

4. ábra A pályaaorientáció és a karriertervezés az életpálya iskolás és munkavállalási kori modelljei (saját összeállítás).

4. Szubjektív jóllét kutatás elméletek, keretei és gyakorlati alkalmazása

4.1. Boldogságkutatás és jóllét vizsgálati elméletek

A társadalmi fejlettségi mérések számos statisztikai mutatót alkalmaznak, ezek közt jelenleg is leginkább elterjedt a bruttó hazai termék/GDP, ami a társadalom objektív jóléti mutatójaként továbbra is alkalmazott mérőeszköz, miközben a hatvanas évek után a gazdasági növekedés lassulásával számos kritika érte, ezért további ágazati, társadalmi, gazdasági mutatókkal történt kiegészítésekkel, illetve integrálásával fejlettebb objektív indikátorokká alakították, vagy összetett indexekké módosították. (Ivony, 2018)

Az 1960-as évektől megjelent az igény, a különböző gazdasági, majd társadalmi fejlettségi és jóléti mutatók mellett az egyéni jólét és életminőség mérésére, és ehhez kapcsolódó mérőeszközök, mutatók kialakítására. Ezek mögött az a felismerés állt, hogy a jóléti társadalomban élő és teljes életre törekvő ember számára gazdasági fejlettség bizonyos mértéke felett, az anyagi javak növekedésének jelentősége csökken a posztmaterális értékekhez képest, és már nem járul hozzá jelentősen az egyéni jóllét javulásához (Ivony, 2018, Szabó, 2003, Easterlin, 1974).

Nicolas Sarkozy francia elnök Joseph Stiglitzet kérte fel egy bizottság élére, hogy a hagyományos gazdasági indexek helyett, mint amilyen GDP, olyan összetett mutatókat alakítsanak ki, amelyek alkalmasabbak a társadalmi jóllét alakulásának jelzésére. A bizottság neve a „Bizottság a Gazdasági Teljesítmény és a Társadalmi Fejlődés Mérésére” lett (Stiglitz, 2010). A bizottság jelentésében felhívta figyelmet az objektív mutatók mellett a szubjektív jóllétet jelzőkre is. A 2009-es Stiglitz-jelentés abból a szempontból számít újnak, hogy a *„dokumentumot kimondottan politikai döntéshozók felkérésére készítették, és ennek megfelelően igyekszik konkrét közpolitikai intézkedések szintjére is átfordítható ajánlásokat tenni”* (Lakócai, 2021, 16.o). A nagyméretű nemzetgazdasági szintű indexek azonban nem alkalmasak az egyéni jólét és életminőség mérésére, ehhez a fentiekől eltérő mutatók alkalmazására van szükség.

Az életminőség leírása két alapvető megközelítésben történhet. Egyrészt az ember társadalmi beágyazottsága, gazdasági, jövedelmi, oktatási, szociális, egészségügyi, kulturális alapszolgáltatásokhoz való hozzáférése, kapcsolati hálója, az élet különböző dimenzióban való társadalmi státusza szerint objektív mutatók segítségével, másrészt az

egyén élethelyzetét, múltbeli, aktuális és jövőbeni állapotának saját ítéletei szerint történő értékelésével. Az objektív tényezőkhöz tehát a személyes értékítélettől, percepciók részéről nem befolyásolt független tényezők tartoznak (Szántó és mtsai., 2016). Az életminőség objektív mutatóival kifejezett mérésén túl léteznek az életminőség, jóllét szubjektív oldalát mérő kutatások, amelyek kezdetei az elmúlt öt évtizedre nyúlnak vissza. (Szabó, 2003). Az Egyesült Államokból az 1960-as évekből indult, majd Európában egy évtizeddel később is kibontakozó „társadalmi jelzőszám mozgalom” a korábbi életminőség, mint tisztán gazdasági GDP, GNP mutatók korlátjait felismerve és arra reagálva az életminőség és a szubjektív jóllét egyéni elégedettségi mutatóinak alkalmazásával kezdtek foglalkozni (Ivony, 2018).

Az ember teljes életére kiterjedő, az egyén ítéletén alapuló komplex mérések saját érzelmi, kognitív állapotáról különböző struktúrákba és hierarchiákba rendezett faktorokkal, valamint az élet egyes területein (*life domain*) belül (iskola, családi élet, egészség, munka stb.) partikuláris szempontok szerint önmagukban és egymással összefüggésben is vizsgálhatók. Az ember jóléte (*welfare*), életminősége (*quality of life*), elégedettsége (*satisfaction*), jólléte, (*well-being*) boldogságának (*happines*) alakulása különböző jellemzőkkel, módszerekkel ragadhatók meg, az érintett tudományterületek így a pszichológia, szociológia, orvostudomány, gazdaságtudomány oldaláról.

A kilencvenes évektől kezdve egyre nagyobb hangsúlyt kaptak a szubjektív életminőség vizsgálatok és az azokat megalapozó elméletek (Ivony, 2018).

A boldogságkutatással, szubjektív jólléttel foglalkozó kutatók meglehetősen színes definíciós készletet halmoztak fel. Az általános boldogság, szubjektív jóllét, étellel való elégedettség fogalmát egyes szerzők alig választják el egymástól (Veenhoven, 1984, 2008). Veenhoven értelmezésében, és kutatásai során akkor tartja az embert boldognak, amikor az inkább kedvezően ítéli meg az életét, mintsem kedvezőtlenül. Emellett kiemeli szubjektív minősítés elfogadását. Ha az ember valóban úgy érzi, hogy boldog, akkor ezt el kell fogadni, tehát annak is kell tartanunk, másrészt ezt a saját ítéletére kell bízni, aminek nincs mércéje. A boldogságról kialakított szubjektív álláspont tisztán intellektuális megállapítása az egyénnek, amiben múltbeli élményei, helyzete, jelenlegi állapota, és jövőbeni előrejelzései, későbbi státuszának becslése is beleértendő. Nem élvezetekre, azok összességére kell gondolni, vagy emocionális, érzelmi állapotra. Sokkal inkább egy kognitív konstrukcióról van szó, amely az ember különböző tapasztalataiból áll össze. A boldogság tehát nem az élvezetek egyszerű összege, hanem olyan konstrukció, amelyet az egyén különféle tapasztalataiból állít össze. Ezek mögött, illetve

ezek feltételeként tudatos döntésnek kell állnia, tehát, a boldogság szó nem alkalmazható azok esetében, akik nem hoztak erről döntést. A „boldogság” fogalom az ember sajátosan egyetemes, és az életet teljesen átfogó globális sajátossága. Nem lehet az élet egyes aspektusaira sem leszűkíteni, és nem számít bele minden személyes tapasztalat, élmény, múltbeli esemény ugyanakkora súllyal (Veenhooven, 1984). Önmagában az életnek a munka világában átélt része sem tekinthető önállóan értékelhetőnek az, hogy boldog vagyok-e a munkában. A mindennapok munkához kapcsolódó megítélése hozzájárul a globális boldogságomhoz. Emellett Veenhooven megkülönbözteti a boldogság affektív, hedonikus és kognitív tartalmát is, melyet megelégedettségnek nevez. A boldogság két szintjén valósul meg a boldogság megítélése, amelynek összetevői a hedonikus és a megelégedettségi tartalom. Amikor az egyén ezt a két összetevőt együttesen értékeli és egy ítéletben integrálja, akkor beszélünk általános boldogságról (overall happiness).

Az affektus hedonikus szintje az, hogy a személy által tapasztalt különféle hatások milyen mértékben kellemesek. A kellemesség érzése az érzelmi élmények különleges keveréke egyfajta hedonikus hangnem, tónus, „kellemesség”. Az affektus hedonikus szintje nem azonos a „hangulattal”. Az emberek különféle hangulatokat élnek át: emelkedett hangulatot, nyugodt hangulatot, nyugtalan hangulatot, kedélyes hangulatot stb. Mindegyik hangulatot az érzelmi élmények különleges keveréke jellemzi, amelyek közül az egyik a „hedonikus hangnem” vagy a „kellemesség”. Ezen a szinten nem valósul meg feltétlenül az adott tárgy kognitív értékelése, a hedonikus szint tágabb, átfogóbb, és magában foglalja az összes érzelmi tapasztalatot, azokat a „nyers” tapasztalatokat is, amelyek veleszületett, nagyrészt automatikus tevékenységek, ahogy a csecsemő is megkülönbözteti az élvezetet a fájdalomtól, bár képtelen reflektálni rá. A hedonikus szint fogalma független a kognitív értékeléstől is, nem igényel valódi gondolkodási tevékenységet. Veenhooven boldogság elméletének másik összetevője az elégedettség vagy megelégedettség (contentment), ami annak kifejeződése, illetve foka, ahogyan az egyén megéli saját törekvéseinek, vágyainak a beteljesülését. A boldogság mérését, azaz, hogyan értékeljük az életünket, két szegmensből vizsgálja: egyrészt, mennyire érezzük jól magunkat, másrészt normatív jellegű értékelésben, hogyan érzem magam ahhoz képest: „milyennek kellene érzem magam”, itt a „legyen” a viszonyítási pont összehasonlítva az elvárt és a meglévő állapotot (Veenhooven, 2017).

Minél inkább szűkebb a szakadék az érzékelt teljesülés és a vágy között, annál nagyobb a valószínűsége, hogy az egyén ezt az állapotát boldogságnak ítéli meg. Ennek van egy időbeli és erősen szubjektív sajátossága is. Ezek az értékelések a múltra és a jelenre

egyaránt kiterjednek az egyéni ítélet tárgyában, mivel az egyén felméri, hogy mi teljesült eddigi vágyaiból, és megbecsüli, hogy mit várhat a jövőtől. Ez a szint a hedonikus szinttel együtt formáló elemként befolyásolja az ember életére vonatkozó átfogó értékelését. A boldogság fogalma itt az egyén észlelésére vonatkoztatva értékelhető csak, hogy ez az elképzelés tényszerűen helyes-e, vagy nem, lényegtelen. A hedonikus szinthez hasonlóan az elégedettség valószínűségi formáló elemként szolgál az élet átfogó értékelésében. Mégsem pontosan ez az, amit általában ennek az attitűdnek a „kognitív aspektusaként” értelmeznek. Az attitűd kognitív aspektusa mindaz, amit az érintett tárgyról tudunk; a törekvések sikerének észlelése csak egy része az életéről szóló tudásnak.

Ed Diener a szubjektív jóllét és boldogság fogalmát együtt használja, nem tesz lényegi különbséget a két fogalom közt, ugyanakkor kutatás módszertani megközelítésben a szubjektív jóllét fogalmat alkalmazza, ami egyrészt az ember saját életéről alkotott átfogó értékelése, mégsem tekinti ilyen egyszerűen megfogható dimenzióknak (Diener, 1984). Szerinte a szubjektív jóllét elméletek összetett természetű, komplex és sokoldalú koncepciókon alapulnak. A szubjektív jóllétet tehát gyűjtőfogalomként használja az egyén ítéletére, amit életéről alkotott meg a testi és mentális, megtörtént események, fizikai és lelki életükre és életkörülményeikre vonatkoztatva.

Saját magyarázata szerint a boldogság érzésének mérésénél szélesebb terjedelmű szubjektív jóllét-mérést alkalmaz, ezzel az egyén jó mentális állapotát, beleértve a mindazokat a negatív és pozitív értékeléseket, amelyek az emberek életükkel kapcsolatban alkotnak, valamint a tapasztalataikon alapuló érzelmi reakcióikat méri fel. A szubjektív jóllét nem egységes dimenzió, és nincs egyetlen mutató, amellyel megragadhatnánk mit jelent boldog lenni, a kutatóknak meg kell érteni a különböző módszereket, amelyek alkalmasak arra, hogy az emberek megítélhessék saját életüket. Ahhoz, hogy teljes képet kapjon az emberek szubjektív jóllétéről, amely különálló összetevők széles körét tükrözi, ezeket az eszközöket kell együttesen alkalmaznia (Diener és mtsai., 2010). A jóllét állapota dinamikusan alakul, nem állandó állapot és nem köthető egyetlen konkrét élethelyzethez, a környezeti tényezők, társas és anyagi helyzet jelentősen befolyásolják és együttesen fejtik ki hatásukat (Szombathelyi, 2012, Warr, 2007).

A fogalom könnyebb alkalmazására Kesebir és Diener viszonylag tág keretek között alkalmazott fogalmi keret bevezetését javasolja: *„Helyes lenne a szubjektív jóllétet gyűjtőfogalomként értelmezni, amely számos, egymással összefüggő, mégis elválasztható összetevőből áll, mint pl. az életről való elégedettség (az életről alkotott globális ítéletek),*

az élet fontos területeivel való elégedettség (például a házassággal vagy a munkával való elégedettség), a pozitív affektus (pozitív érzelmek és hangulatok gyakorisága) és a negatív hatások alacsony szintje (a kellemetlen érzelmek és hangulatok előfordulása)” (Kesebir és Diener, 2008, 66-67).

Seligman erősebb distinkciót alkalmaz a boldogság és a szubjektív jóllét fogalma közt, és kutatáselméleti megközelítésben ez utóbbit tartja használható és jól mérhető elméleti keretnek. A szubjektív jóllét mind lényegét, mind módszertanát tekintve összetett, öt pilléren nyugvó elmélet (Seligman, 2011).

Az ember életével kapcsolatos „individuális percepciók” a szubjektív életminőséget, az étellel való elégedettség alakulását, a szubjektív jóllét vizsgálatát célzó mérések mutatják meg, míg a vagyoni jólét az objektív indikátorokkal mérhető anyagi, gazdasági fejlődést fejezi ki (Ivony, 2017). A szubjektív jóllét értékelése során a kutatók az egyén életének affektív és kognitív aspektusát is vizsgálják, és a kérdések magukban foglalják mind a negatív, mind a pozitív érzéseket is. A szubjektív életminőséget több dimenzió mentén vizsgálhatjuk, melyek közül általában az egyik a boldogságra, illetve boldogság érzetre vonatkozik, mely már önmagában is számos dimenziót foglal magában (Ivony, 2017).

Ahogy látjuk a szubjektív jóllét fogalmát egyes kutatók boldogságként, míg mások attól elhatárolva annál komplexebb jelenségként, átfogóbb koncepcióként értelmezik.

A szubjektív jóllét (*subjective well-being, SWB*) és boldogság fogalmát Ed Diener széleskörűen, elsősorban affektív, pozitív tartalommal bíró komplex fogalomként alkalmazza, magában foglalva az étellel való elégedettséget, a beteljesülés érzését, a munka és a magánélettel való elégedettséget (Diener, 1984). A szubjektív jóllét méréseket Diener szerint három ismérv fémjelzi. Egyrészt kimondottan az egyén szubjektív ítéletén alapuló komplex tapasztalattal van dolgunk, még akkor is, ha az objektív tényezők befolyásolják a szubjektív jóllétet, és annak okait nem vizsgáljuk, és csupán magával a jelenséggel foglalkozunk. Másodszor vizsgálataiban kizárólag pozitív méréseket alkalmaz, ahogy ezt az általa alkalmazott öt pozitív állatást tartalmazó skáláknál is láthatjuk, harmadszor a személy teljes életének minden aspektusát globálisan értékeli (Diener, 1984, Diener, 2010 a., Szombathelyi, 2012).

Seligman kiüresedettnek tartja a boldogság fogalmát. Míg korábban maga is ezzel a fogalommal dolgozott, később viszont már a jóllétet tekintette a pozitív pszichológia céljának (Seligman, 2011). Boldogsággal kapcsolatos fogalmi definíciók helyett inkább különböző jóllét elméletekről, ezeken alapuló összetett indexekről és mérési

módszerekről beszélhetünk. A szubjektív jóllét elméletek átfogó, több elemből álló ernyőszerű összetett kategóriákkal dolgoznak, amelyek az emberek érzelmi válaszait, és a globális életállapotukkal, valamint életük egyes területével kapcsolatos elégedettségük megítélését is magukba foglalják (Sirgy, 2012).

A különböző kutatói felfogásokat tükröző fogalomhasználatok abban mindenképpen megegyeznek, hogyha a „boldogság” szót magát akár tudománytalannak tartják, akár elfogadják, a szubjektív jóllét összes dimenzióját, vagy annak csak bizonyos összetevőit veszik figyelembe, végeredményben a szubjektív jóllét fogalmát alkalmazzák (Szabó, 2003). Ivony az empirikus eredmények bemutatásakor a szubjektív életminőséggel ekvivalens fogalmakként használja a szubjektív jóllét, az egyéni jóllét és a jóllét fogalmait (Ivony, 2017, 19.o). A szubjektív jóllét és boldogság fogalma között a témával foglalkozó szerzők hol azonosnak tekintik, hol distinkciókat tesznek közöttük (Seligman, 2011, Veenhoven, 1984). Én dolgozatom egyaránt használom mindkét fogalmat az egyén jóllétére, boldogsággal kapcsolatos állapotára és a környezettel kapcsolatos kognitív és affektív reflexió tekintetében.

Összefoglalva megállapítható, hogy szubjektív jóllét és boldogság fogalmának rendkívül eltérő meghatározásai nem teszik egyszerűvé olyan tartalmi definíció kialakítását, ami teljes mértékben általánosan elfogadott. Munkadefinícióként elfogadható, a korábban már ismertetett Kesebir és Diener által kialakított szubjektív jóllét fogalma, amely szerint a szubjektív jóllét számos, egymással összefüggő, mégis elválasztható összetevőből áll, mint pl. az élettel való elégedettség (az életről alkotott globális ítéletek), az élet fontos területeivel való elégedettség a pozitív affektus (pl. munkával való elégedettség), és a negatív hatások alacsony szintje (a kellemetlen érzelmek és hangulatok előfordulása (Kesebir és Diener, 2008, 66-67). Kutatásomban résztvevő személyek gyakran önmaguk boldogságáról beszélnek, a szubjektív jóllét fogalmát jellemzően nem használják, ezért mind a boldogság, mind a szubjektív jóllét fogalmat használom kutatásom ismertetése során.

4.2. Szubjektív jóllét vizsgálati modellek

A szubjektív jóllét vizsgálatokban nagyobb populációk mérésénél általában rövid, néhány és többnyire pozitív állítást tartalmazó kérdőívet alkalmaznak. Ezek közül talán a leggyakrabban használt a WHO általános szubjektív jóllét kérdőíve (WBI-5), amely öt

pozitív irányú állításból áll és három fokozatú Likert skálát tartalmaz. Ennek a kialakítása cukorbetegség életminőségének javítását célzó terápiák hatékonyságának vizsgálatára történt (Susánszky, és társai, 2006).

Ed Diener kialakított egy 5 pozitív állításból álló kérdőívet, mely rendelkezik magyar nyelvű, hazai kutatói csoport által validált változattal. Ed Diener saját honlapján magyar fordításban is szerepelt a szerzők (Martos, és mtsai. 2014) által alapul vett szabadon felhasználható Élettel való Elégedettség Skála (SWLS). A SWLS-H kérdőívet több hazai mérésben is alkalmazták, erre a tanulmány példákat is hoz fel. A 7 fokozatú Likert skálán az értékek 1-től 7-ig terjednek. Amennyiben mindegyik kérdésre adnak választ, az összérték minimum 7 legfeljebb 35 lehet. A kérdések pozitív irányúak, negatív érzésekre utaló, fordított irányú kérdéseket nem tartalmaz, ezért a magasabb pontszám, magasabb élettel való elégedettséget mutat (Martos, és mtsai. 2014).

Az OECD által, a tagországokat érintő mérések során alkalmazott 2013-as vizsgálat átfogó szubjektív jóllét-mérést alkalmaz, ami kiterjed az egyén jó mentális állapotára, beleértve a mindazokat a negatív és pozitív értékeléseket, amelyek az emberek életükkel kapcsolatban alkotnak, valamint a tapasztalataikon alapuló érzelmi reakcióikra. (OECD, 2013). Az OECD egyes tagállamait 11 összetett faktor alapján a globális jóllétet és további domáineket vizsgál, amelyek közül egy az egyén konkrét munkájával, állásával kapcsolatos megítélését a kereset, a munkahely biztonsága, és a munkanélküliség szempontjából, egy másik pedig munka és magánélet közti egyensúly (*work-life balance*) oldaláról méri. A World Happiness Report-ot elkészítő Sustainable Development Solutions Network egy 10 fokú Cantril létrát alkalmaz méréseihez (Helliwell, és mtsai., 2023).

A jóllétnek mérésével foglalkozó szakirodalom gyakran hivatkozik Ed Diener szubjektív jóllét, meghatározására, akinek munkássága a leg meghatározóbb a fogalom kialakításában: egy gyűjtőfogalom a különböző értékelésekre, amelyeket az emberek az életükről, a velük történő eseményekről, a testük és elméjük állapotáról, valamint az általuk megélt körülményekről alkotnak (Diener, 2006). Ezek az értékelések szubjektívek, mivel belülről élik meg őket (azaz nem külső jelenségek értékelései); a jólét aspektusait képezik, mivel kapcsolódnak a különböző állapotok és az emberek életének bizonyos aspektusai kellemes és kívánatos voltához vagy annak ellenkezőjéhez. (OECD, 2013).

Seligman korábbi, autentikus modelljében a boldogság három dimenzióján keresztül művelhető, érhető el: kellemes élet, a jó élet és az értelmes élet. Később ezt kiegészítette

két további faktorról, ami a PERMA modellben kiegészül a kapcsolatok és a teljesítményöröm elemekkel. Seligman szerint ezzel az öt komponenssel (pozitív érzelem, elkötelezettség, pozitív kapcsolat, értelemkeresés, teljesítmény) együtt határozható meg a jóllét, „well-being” (Seligman, 2011). Seligman szerint az eredeti boldogság elmélet kizárólag az étellel való elégedettséget (life satisfaction), végeredményben a jó hangulatot méri, ennél szerinte azonban többre van szükség. Munkájának a középpontjába már nem a boldogság, hanem a jóllét vizsgálata került. Az általa kialakított PERMA mozaikszóval jelzett modell öt elemből álló mérőeszköz:

Pozitív érzelmek	Positive emotion
Elmélyülés képessége	Engagement
Kapcsolatépítés	Relationships
Értelemkeresés	Meaning
Teljesítményöröm, siker	Achievement

Seligman szerint ezek a fenti, tehát a PERMA modell, elemeinek egyike külön-külön nem határozza meg önmagában a jóllétet, ugyanakkor mindegyik hozzájárul a jólléthez (Seligman, 2013). A személyes kapcsolatok dimenzió beemelésével az nagy jelentősége lesz az emberi kapcsolódásoknak. Azt is mondhatjuk, hogy egyszerre kap szociális, társadalmi dimenziót, és megjelennek az emberi élet etikai és antropológiai vonatkozásai is. Az egyén saját maga jóllétének fókuszából a másik ember felé fordulással is közelebb kerülhet saját boldogságához is. Azzal, hogy a másik emberre figyelek, azt segítem, és nem csupán saját jóllétemre összpontosítok, a tevékenységem célt és értelmet kap. A szociális létet az alkalmazkodás magasabb szintű formájának tekinti, annyira, hogy a pozitív kapcsolatokat az evolúció a többi elem támogatásával erősíti meg az embert a pozitív kapcsolatokra való törekvésében. (Seligman, 2011). A PERMA modelljének társadalmi, közösségi és személyes kapcsolatokkal kiegészített dimenzióval bővítve jelentősen gazdagodott a boldogságról alkotott korábbi megközelítése.

Munkásságának következő szakaszában Diener is bővítette korábbi 8 elemes skáláját, többek, éppen Seligman PERMA modelljének pozitív kapcsolatok és az értelmes célok területét is bevonva pozitív pszichológiájának homlokterébe. Arra a következtetésre jutott, hogy noha a társas kapcsolatokban az egyén egészsége szempontjából elsősorban a másoktól kapott támogatás előnyeit hangsúlyozták, immár nagyobb hangsúlyt kap nála is a másik ember számára nyújtott segítség, amelyek értelmet és célt biztosíthatnak életük

szociális viszonyaiban is (Diener és mtsai., 2010b). A meglévő nyolc tételes skálát kiegészítve egy 12 pontból álló tételes skálát alakított így ki: a pozitív érzésekre (6 pont), és a negatív érzésekre egy-egy pontot (6 elem), így, a kettő kombinálásával egyensúlyi pontszám alakítható ki. Ez a 12 tételből álló skála a negatív és pozitív tapasztalatok és érzések széles skáláját, elmúlt négy hét során tapasztalt időtartamán alapuló érzéseket veszi figyelembe. Látható, hogy ezekben a mérésekben a kapcsolati szempont beemelésével az egyén közösségi, társadalmi lényként való értelmezése jelenik meg.

A szubjektív jóllét kutatások között Tetsuya Tsurumi és munkatársai az egyén társas helyzetére tekintettel a társadalomban elfoglalt kapcsolati viszonyokat, illetve a társadalmi tőkére fordított kiadásokat vizsgálták (Tsurumi és mtsai., 2021). Közvetlen kutatási céljuk, a fogyasztási szokások és a szubjektív jóllét közti korreláció feltárása, illetve az, hogy hogyan hat a fogyasztás a szubjektív jóllétre, megkülönböztetve ezeket az affektív, kognitív és eudaimonikus jóllét mérésektől. A kutatás Easterlinnek a róla elnevezett paradoxon jelenségéről alkotott állítására alapozva azt vizsgálta, hogy valóban ⁹létezik-e egy telítettségi pont (*saturation point*), ahonnan a szubjektív jóllét akkor sem növekszik, ha akár a fogyasztás, akár a jövedelem nő, ahogy azt az Easterlin (Easterlin, 1974) paradoxon sugallja. Tsurumi és munkatársai ugyanakkor nem a jövedelmi szint hatását, hanem a bevételek különböző fogyasztási típusokra való felosztását tartották relevánsnak a szubjektív jóllét számára. A teljes fogyasztást, mint magyarázó változót alkalmasabbnak tartották a bevétel hatásánál, többek közt azért, mert a bevétel egy jelentős része a megtakarításokba is bekerülhet, ami közvetlenül nem hat a szubjektív jóllétre, a teljes fogyasztás ugyanakkor hozzájárul a mérésenként alkalmazott Cantril-létra¹⁰ értékéhez. A vizsgálatok arra világítottak rá, hogy a fogyasztásnak a szubjektív jóllét kognitív összetevőnél nincs, míg az affektív értékeknek viszont létezik egy bizonyos küszöbértéke. Külön vizsgálták az egyének kapcsolati típusú fogyasztásait, ahol ez az emberi kötődések erősítésére, és a közösségi, társadalmi kapcsolatokban való részvételre fordítódik. Az egyik tanulmányozott kiemelt kategória a relációs fogyasztás, amely alkalmas arra, hogy rajta keresztül az emberek úgy érezzék, kötődnek másokhoz, és amely

¹⁰ Ezzel a mérési módszerrel általában egy létra képét használva arra kéri a válaszadókat, hogy értékeljék jelenlegi életük egészét 10-es értékkel, a lehető legrosszabb életet 0-val. Minden válaszadó numerikus választ ad ezen a skálán, amelyet Cantril létrának neveznek. A World Happiness Report-ot elkészítő Sustainable Development Solutions Network ezt a módszert alkalmazza rendszeres éves jelentésének kiadásához.

gyakran együtt jár szabadidős és társadalmi tőkebefektetéssel is. Ilyen például a családtagokkal, barátokkal és ismerősökkel való interakciót magában foglaló fogyasztás, például közös vacsora, ünnep vagy társadalmi csoportos utazás, és a felnőttkori tanulás is (Engler, 2010). A felnőttkori tanulás általános jólléttel kapcsolatos összefüggései az élet számos területén tetten érhetők az új személyes kapcsolatok kialakulása és szerepek elsajátítása során, másrészt a felnőttkori tanulás flow-élményének megtapasztalása egy tanulói közösségben az egyén szubjektív jóllétéhez is hozzájárulhat. (Feketéné, 2022)

A családtagokkal, barátokkal együtt töltött idő, pl. családi ebéd jelentősen növeli a szubjektív jóllét érzését. A közösségben való időtöltés erősíti a társadalmi tőkét. A fejlett társadalmakban a társadalmi tőke erősebben befolyásolja a boldogságot, mint a jövedelem. Tehát az a fogyasztás, ami erősíti az interakciót ahogy korábbi kutatások, mint Bjørnskov állampolgári részvétel-vizsgálatai is igazolta, a társadalmi tőke halmozásával növeli az egyén élettel való elégedettségét (Bjørnskov, 2003).

4.3. Szubjektív jóllét és karrier a munka világában

Melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolhatják a dolgozók munkahelyi jóllétét, és mit tekinthetünk munkahelyi boldogságnak?

A munkahelyi jóllét mérésének előzményei a stresszkutatásokban, elégedettség-kutatások, vagy az életminőség vizsgálataiban találhatjuk meg (Szombathelyi, 2012, 33.o). A munkahelyi elégedettség elsősorban munkával kapcsolatos affektív dimenzióval

foglalkozik, azaz mennyire szereti, vagy nem szereti a munkáját, ugyanakkor értelmezhető az egyén munkája iránt tanúsított attitűdként is (Szombathelyi, 2012, 35.o).

A munkahelyi jólléttel foglalkozó egyik első jelentős, máig meghatározó jelentőségűtanulmányban a célvezérelt cselekvés elméletét a hatvanas években (goal-setting theory) kidolgozó Edwin Locke a munkával való elégedettségnek, egyszerűen azt a kellemes vagy pozitív érzelmi állapotot tartja, amely az ember munkáján vagy munkahelyi tapasztalatain alapul (Locke,1969.) Locke ugyanakkor összetettebben értelmezi ezt az érzelmi állapotot, és kiemeli, hogy nem egyszerűen a munka összes sajátosságaival való elégedettség, vagy elégedetlenség számít csupán, hanem a munkával kapcsolatos értékhierarchia és az egyes értékek közti különbségtétel. Meglátása nagyon hasonlít Easterlin (1974) az elégedettség növelésével kapcsolatos megállapításához, ami szerint egy bizonyos elért, jelentős jövedelmi szint felett, a bevétel növelésével már rivalizálhatnak más, olyan nem anyagi értékek, amit a munkavállaló egyén munkája során fontosnak tart. Ezzel szemben alacsony jövedelmi szint esetén lehet, hogy az egyén számára a munka által biztosított, fontos értékek, már nem kompenzálják az anyagiakat, és nem elégítik ki a munkavállaló elvárásait (Locke, 1969).

Az OECD egyes tagállamait 11 összetett faktor alapján méri, melyből kettő szorosan kapcsolódik a munka világához: egy az egyén konkrét munkájával, állására vonatkozó (job) megítélését a kereset, a munkahely biztonsága, és a munkanélküliség szempontjából, egy másik pedig munka és magánélet közti egyensúlyt (work-life balance) méri. Ezen túl más faktorok is kapcsolatban vannak a munkával, például a jövedelem.

Csikszentmihályi Mihály szerint vannak olyan tevékenységek az ember életében, amelyek gyakorlása közben hiányzik „az inkább valami mást szeretnék csinálni” vágyakozás, akkor van meg az esély arra, hogy kialakuljon az az érzés, amelynek megtapasztalása a boldogsághoz vezetheti az embert. „Flow” (áramlat) az a jelenség, amikor tudatunk harmonikusan rendezett, és magának a tevékenységnek a kedvéért szeretnénk folytatni, amit éppen csinálunk.” (Csikszentmihályi, 2014) Akinél gyakori ez a flow állapot, annál inkább lesz elégedett életével. Mivel a munka a társadalmi érvényesülés meghatározó közege, így az egyén életében az itt szerzett élmények súlya jelentősebb más tevékenységekéhez képest. Csikszentmihályi szerint a munka a mindennapi életünkben a pihenés és személyes kapcsolatok mellett a harmadik kulcsfontosságú dimenzió, és a munkatevékenység révén jut el az ember leginkább flow

állapotban (Csíkszentmihályi, 2014.). Szerinte az egyszerű munkatevékenység is, akár még a rutinszerű és mindennapi produktív munka is lehet céltudatos, kielégülést biztosító tevékenység (Csíkszentmihályi, 2014).

A modern társadalmakban a felnőtt ember életének túlnyomó része munkával telik, ahol mindennapjainak jelentős részét magánéletétől jól elkülönülve tölti el. Már a gyermekek korai fejlődési szakaszában a későbbi életpályára történő felkészülés, az egyéni karrier minél korábbi tervezése egyre jelentősebbé válik (O’Sullivan, 2013). Az oktatási és nevelési rendszerek állandó alakítása is az egyén felnőttkori érvényesülését tartja szem előtt. Az ember számára a munkavégzés önmagában is értéket hordoz, sajátos szabályrendszereivel az értelmes élet részét képezi, ezért a szubjektív jóllét kutatás sem lehet teljes munkahelyi jóllét vizsgálat nélkül. (Judge & Klinger, 2008). A teljes értékű életre törekvő ember nem egyszerűen a munkakörnyezetben dolgozó egyén, hanem az emberi élet meghatározó dimenziójaként a munka világában él, aktivitásával, az értelmes életre törekvéssel is benne teljesebben ki, közösségi életének meghatározó része, személyes kapcsolata is ebben a világban léteznek.

A rendszeres munkavégzés és a fizikai és pszichikai jóllét közti korrelációt már számos kutatás kimutatta, hasonlóan a megfelelő lakhatás, oktatási és társadalmi részvételhez, vagy a pozitív identitáshoz és társadalmi státuszhoz (Borg & Kristiansen, 2008).

A modern ember munkatevékenységét érintő irodalom gyakran a (munka)környezetet meghaladó fogalmat, a munka világa megnevezést használják. A társadalmak jó munkapiaci politikái csak a munka világában megjelenő és érvényesülni kívánó embert helyezhetik központjukba, még akkor is, ha aztán strukturálva az embert körülvevő világot és az embert, valamint az őt körülvevő világ interakcióját, konkrét intézkedéseiket más környezetre terjesztik ki. Így pl. a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) az általa kiadott dokumentumokban is következetesen a *munka világa* fogalmat használja. Az ILO 2002-ben kiadott útmutatója a fogyatékossgal élő emberek munkahelyi ügyeinek menedzselésre, kezelésére ebbe a dimenzióba helyezi a fogyatékossgal élő embert. Megállapítja, hogy a „világon mindenütt a fogyatékossgal élő emberek minden szinten hasznos részvevői a munka világának” (ILO, 2002). Az emberi munkavégzés jóval több, mint az önfenntartásra való törekvés megnyilvánulása: a teljes személyiséget átfogó, az értékteremtés és az ember céljainak elérésének rendkívül összetett eszközrendszere, amit jelentős részben a munka révén történik.

A fejlett társadalmakban az egyén, amikor a munka világával találkozik, már nem csupán az életének egy szegmensével, mint pl. a szabadidő, pihenés, közösségi munkák,

szembesül, hanem az egyén és a társadalom aspektusából egyaránt az élet centrumát képező valósággal áll szemben. Ez a valóság, ami minden személyt körülvesz, függetlenül fizikai és intellektuális képességeitől, az egyén egész életútjának meghatározó színterévé válik. A boldogsághoz fűződő kutatások során a munka, a karrier alakulása és a szubjektív jóllét kapcsolatának vizsgálata mára tudományos evidenciává vált (Jiménez és mtsai., 2015, Keller és mtsai., 2014, Keyes, 2006).

A karrier széleskörű definíciója arra a pályafutásra utal, amely az egyén életének különböző szakaszaiból tevődik össze, és a 21. században egyre bonyolultabbá válik. Ez magában foglalja a szakmai életpályának különféle aspektusait, például a munkahelyi szerepeket, tapasztalatokat és fejlődési lehetőségeket. A karrier nem csupán egyéni döntések eredménye, hanem a társadalmi és gazdasági tényezők, mint például a munkaerőpiaci trendek, a technológiai fejlődés és a globalizáció hatásainak összefonódásából fakad (Fugate, és mtsai., 2004). A karrier tehát tágabb perspektívában értelmezhető, magában foglalva a munkához kapcsolódó identitásokat, értékeket és célokat (Super, 1990).

szakmai életpályája fejlődése a nevelési és oktatási rendszerek által kialakított készségek és tudás megszerzésén alapul, ahol a nevelési környezet, az iskola és a család döntő szerepet játszik. Ezen intézmények segítenek az egyéneknek felkészülni a munkavállalásra és a szakmai identitásuk kialakítására (Lent, Brown, & Hackett, 2000).

A modern világ dinamikusan változik, és a munkaerőpiac is folyamatosan új kihívásokkal néz szembe. Az oktatásnak kulcsszerepe van abban, hogy a fiatalok gyakorlati tapasztalatokat is szerezhessenek, amelyek segítik őket a jövőbeli karrierjükben. Az oktatási folyamat során tanulják meg a diákok, hogyan alkalmazzák az elméletet a gyakorlatban, és hogyan legyenek képesek alkalmazkodni a gyorsan változó munkaerőpiaci igényekhez. A pályaválasztás során kulcsfontosságú a családi háttér és az iskola szerepe, mivel ezek az intézmények olyan készségeket és tudást nyújtanak, amelyek nélkülözhetetlenek a sikeres munkavállaláshoz (Lent et al., 2020). A modern oktatási rendszereknek egyre inkább figyelembe kell venniük a munka világában bekövetkező változásokat, valamint fel kell készíteniük a diákokat a jövőbeli munkahelyi kihívásokra és lehetőségekre (Beine et al., 2021). A nevelés és a karrier fejlődése közötti összefüggés abban is megnyilvánul, hogy az oktatás miként készíti fel a diákokat a munka világára és a kapcsolódó kihívásokra.

Az egyének karrierjét folyamatosan befolyásolják a személyes és társadalmi tényezők, amelyek alakítják döntéseiket és lehetőségeiket a munkakörnyezetükben (Savickas, 2005). A mai karrierutak nem lineárisak, hanem inkább kaleidoszkópszerű átalakulások, amelyek során, mint a kaleidoszkóp üveglencséjében a színek, a karrier mintázata a különböző társadalmi szerepektől, élethelyzetektől függően folyamatosan változik a munkakörök és iparágak közötti mozgásával együtt (Sullivan & Mainiero, 2008, 7.o, Bimrose & Brown, 2020, Elley-Brown és mtsai., 2018, Sullivan & Carraher, 2022).

A szubjektív jóllét és munkakarrier közti összefüggés vizsgálatok általában pozitív korrelációt állapítanak meg, amelyet több tényezővel is megmagyarázhatunk, és egyúttal a kettő közti szoros pozitív kapcsolat további pozitívan hat az egyénre, és a munkahelyi környezetre is.

A szubjektív jóllét és a munkakarrier alakulása közötti kapcsolat vizsgálata során kiemelendő a jóllét hatása a munkateljesítményre és a termelékenységre. Számos kutatás igazolta, hogy azok a dolgozók, akiknek a szubjektív jóllét szintje magasabb, kiemelkedő munkateljesítményt nyújtanak, kreatívabbak és együttműködőbbek (Boehm & Lyubomirsky, 2008, Gibson, 2013, Jiménes és mtsai, 2015, Keyes, 2006). E mögött részben az állhat, hogy a pozitív érzelmek elősegítik a nyitottabb gondolkodást és a találékonyságot, lehetővé téve az egyének számára, hogy hatékonyabban kezeljék a munkahelyi kihívásokat (Fredrickson, 2001). Az egyén szubjektív jóllétének és munkakarrierjének kapcsolatát az *objektív és szubjektív karrier* fogalmának megkülönböztetése is segíthet megérteni. Az objektív karrier a mások számára látható tényezőkön, mint például a szervezeti hierarchiában való előrelépés, a fizetésemelés, és a magasabb presztízsű pozíciók betöltése révén nyilvánul meg. Ezzel szemben a szubjektív karrier a személyes értelmezésen alapul, amely az egyén saját tapasztalatait és érzéseit tükrözi (Borbély-Pecze, 2017, 108.o.). A szubjektív siker nem csupán az objektív siker kísérőjelensége, hanem hosszú távon jelentős hatással lehet az egyén magabiztosságára és motivációjának erősítésére is (Abele & Spurr, 2009).

A szubjektív jóllét emellett szoros kapcsolatban áll a karrierelégedettséggel és a munkahelymegtartással is. Azok az egyének, akik elégedettek az életükkel, valószínűleg magasabb munkával kapcsolatos elégedettséggel rendelkeznek, ami csökkentheti a fluktuációs arányokat a szervezetekben (Diener & Seligman, 2004, Senthil, 2021). Ez arra utal, hogy olyan környezet kialakítására van szükség, amely elősegíti a dolgozói jóllétet, hiszen ez végső soron alacsonyabb fluktuációhoz és jobb munkahelymegtartáshoz, ezért alacsonyabb toborzási költségekhez vezethet. Ezen kívül

a karrierfejlesztés folyamata önállóan is hozzájárulhat a szubjektív jóllét növeléséhez, hiszen a személyes célok elérése és a mérföldkövek teljesítése jelentős elégedettséget adhat. A szakmai fejlődési tevékenységekben való aktív részvétel, a karriercélok kitűzése, valamint az előléptetés vagy valamely elismerés megszerzése mind jelentősen növelheti az egyének céltudatosságát és önértékelését (Savickas, 2012).

Nem lehet figyelmen kívül hagyni a munka és a magánélet egyensúlyának szerepét a szubjektív jóllét és a karrier fejlődése szempontjából. A megfelelő munka-magánélet egyensúly elérése kulcsfontosságú a magas szintű jóllét fenntartásához, ami szorosan összefügg a sikeres szakmai életút megvalósításával, mivel a jól kiegyensúlyozott életforma csökkenti a stressz és a kiégés kockázatát, lehetővé téve, hogy az egyének karrierjük során sikeresebbek legyenek, és hatékonyabban keressenek szakmai fejlődési lehetőségeket (Greenhaus & Allen, 2011).

Összegzésképpen elmondható, hogy a szubjektív jóllét és a karrierfejlesztés kölcsönösen megerősítő hatásúak. A magas szubjektív jóllét szint hozzájárul a munkateljesítmény, az elégedettség és a munka-magánélet egyensúlyának javításához, ami viszont elősegítheti a sikeres karriert. Azok a szervezetek, amelyek prioritásként kezelik dolgozóik jóllétét, nemcsak az egyéni élményeket javítják, hanem hozzájárulnak a szervezeti hatékonyság növeléséhez is.

5. Szubjektív jóllét és boldogság. Előzmény kutatások a mozgáskorlátozott emberek körében

5.1. A szubjektív jóllét, boldogság és fogyatékoság kérdése

A fogyatékosággal élő emberek boldogsága tárgyalása során nem kerülhető meg a fogyatékosági paradoxon (disability paradox) fogalma. A fogyatékosági paradoxon kifejezés Albrecht és Devlieger kutatásai révén vált ismertté (Albrecht & Devlieger, 1999). A paradoxonban megfogalmazott állítás szerint az egészségügyben dolgozók,

orvosszakértők gyakran olyan előzetes feltételezésekkel állnak neki a vizsgálatoknak, amelyben szisztematikusan alacsonyabbra értékelik a fogyatékossgal élő emberek életminőségét a tipikus emberekéhez képest. A paradoxonra vonatkozó kérdés így szól: *„Miért számol be sok súlyos és tartós fogyatékossgal élő ember arról, hogy életminősége jó, vagy kiváló, miközben a külső szemlélők úgy látják, hogy ezek az emberek nemkívánatos napi életet élnek?”* (Albrecht & Devlieger, 1999, 977 o.) A paradoxonnal foglalkozó kutatók szerint az orvosszakértők és egészségügyi szolgáltatók valószínűleg tanulmányaik, szakmai szocializációjuk során sajátították el azokat az ismereteket, amelyek ezt a sztereotípiát erősítik, és ezt nem is kérdőjelezik meg, amit a fogyatékossgal orvosi modellje meg is erősít (Peña-Guzmán & Reynolds, 2019, 220.o).

„A paradoxonnak tehát két oldal van. Az egyik, hogy maguk a fogyatékossgal élő emberek magas életminőségről vallanak, elégedettnek és boldognak tartják magukat, a másik oldala pedig az, hogy a nagyközönség, az orvosok, az egészségügyi szakemberek azt vallják, hogy a fogyatékos személyek életminősége „nem kielégítő”. Az a gondolat, hogy a fogyatékos emberek ugyanolyan boldogok lehetnek, mint a nem fogyatékos emberek, szinte ellentmond a hétköznapi intuíciónak” (Szabó, 2003). A társadalmi percepciók és fogyatékossgal élő emberek megállapításaik jelentősen eltérnek egymástól. Ezt alapvetően négy jelenségre vezetik vissza. *Közösségi és családi kapcsolatok (1)* általában erősebbek, *adaptációs képességeik (2)* fejlettebbek, tehát jobban alkalmazkodnak környezetükhöz. Alapvetően ez a rugalmas alkalmazkodás, ami jelentősen hozzájárul szubjektív jóllétükhöz, tehát az akadályok között is hamarabb megtalálják a boldogságot. További magyarázat az, hogy *egyéni jólléte szubjektív értékelésen (3)* alapszik, és az *általános társadalmi normák (4)* hatással vannak arra, hogy mit nevezünk boldogságnak, ami szintén a boldogság szubjektív megítélésével kapcsolatos (Albrecht & Devlieger, 1999). A fogyatékossgal paradoxon elméletével egyetértő szerzők, elsősorban Albrecht és Devlieger azt, hogy a fogyatékossgal élő emberek boldognak tartják magukat, főként a *„másodlagos nyereség”* tapasztalatnak tulajdonítják. Ez a *„másodlagos nyereség”* a környezethez való sikeres alkalmazkodás következménye. *Amikor a fogyatékossgal élő emberek felismerik körülményeiket, és újra értelmezik életüket, újratereztik társadalmi szerepük személyes értelmét, és „életük gazdagabb értelmet nyer”* (Albrecht & Devlieger, 1999, 977 o.). Ebben gondolatmenetben a fogyatékossgal társadalmi és relációs modelljének szemléletét is felfedezhetjük, mivel a fogyatékossgal állapotra való reflexió egyben a szituáció értelmezésével jár és erre épülő cselekvést vált ki az egyénből és a környezetéből

egyaránt, ugyanakkor itt nem a társadalom pozitív hozzáállása, hanem a fogyatékossgal élő egyén adaptációs képességei és szubjektív értékelése adja meg a környezethez való viszony lényegét. A fogyatékossga a fizikai és szociális környezet kölcsönhatásában értelmezhető a sérült egyén oldaláról is. A társadalmi és közösségi kapcsolatok megújításával, újra alkotásával *az önérvényesítő, érdekeit jól képviselő, önálló életre törekvő személyek újjáteremtik társadalmi világukat.* (Albrecht & Devlieger, 1999, 977 o.). Ez a folyamat társadalmi interakciókon keresztül megy végbe, így a környezet hatása, és az egyén kognitív, lelki és fizikai állapota jelentősen befolyásolja, ezért az, hogy valakinél ez a nyereség előáll-e, illetve milyen mértékű a nyereség, ennek a két tényezőnek, az egyén és a környezet egymásra hatásának a függvénye. A paradoxon megfogalmazása óta is foglalkoztatja a kutatókat a kérdés, és több fogyatékossgai csoport bevonásával is végeztek vizsgálatokat, amelyek megerősítették, hogy a fogyatékossgai paradoxon jelenség igazolható a mozgáskorlátozottsággal, az érzékszervi, az értelmi és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek körében is. Campbell és munkatársai az emberi szükségletek kielégítésére alkalmas élet javakhoz (goods of life) fordultak. Az életjavak azok az értékeknek tartott összetevői az életnek, amelyek, általában szükségesek ahhoz, hogy jobba tegyék életünket: 1. *boldogság*, a 2. *jutalmazó kapcsolatok*, a 3. *tudás* és 4. *teljesítmény*. Ezeknek az életjavaknak a megszerzésének lehetőségén keresztül vizsgálta a különböző fogyatékossgal élő emberek jóllétét (Campbell és mtsai., 2021). A javakhoz való hozzáférés vizsgálatának elsődleges célja nem az volt, hogy milyen mértékben férnek hozzá, „*hanem a fogyatékossgák természetüknél fogva mennyiben akadályozzák meg vagy korlátozzák az egyén hozzáférését ezekhez az életjavakhoz nagyon széles kontextusban*” (Campbell és mtsai., 2021, 13.o). Sok esetben meggátolhatja az egyént abban, hogy bizonyos teljesítményt elérjen, vagy tapasztalati tudás minden formájára szert tegyen, és lényeges szempont, hogy nem akadályozza meg vagy mennyiben korlátozza a javak más formáinak, akár a jutalmazó kapcsolatoknak akár a boldogság elérését. Így, ha egyes objektív javakhoz a hozzáférés nem lehet teljes, a további javakhoz a négy közül bármelyikhez való hozzáférés révén összességében az egyén szubjektív jólléte még lehet magas szintű. A jóllét holisztikus, nem additív, egymásnak ellentmondó, vagy kioltó tényezőkből áll össze, hanem egy harmonikus állapotként írható le, ahol a javak harmonikus és egyensúlyra törekvő állapotra határozza meg a jóllét jelenségét (Wasserman & Asch, 2013). Wassermann és Asch ahogy Campbell és munkatársai állítják, az életjavak egymáshoz való viszonyától is függ a fogyatékossgal élő ember jólléte: „*előfordulhat, hogy egy fogyatékossgal élő*

személy nem tudja optimalizálni egy adott életjavad, de mégis eléri a fennmaradó javak jutalmazó egyensúlyát” (Wasserman & Asch, 2013, 145. o) A szakirodalom áttekintése alapján Albrecht és Devlieger fogyatékosági paradoxon elmélete, ha nem is minden esetben, de bizonyos megszorításokkal igazolható. Azoknál az egyéneknél, ahol az egyén funkcionális képességei a fogyatékoság súlyossága, illetve az idősebb életkor miatt erősen korlátozott, és így is magasabb szubjektív jóllétet mérhető, ott nagyobb élet feletti kontroll azonosítható a fogyatékosági paradoxon előrejelzőjeként (van Loon és mtsai., 2023)

6. Munkahelyi szubjektív jóllét mozgáskorlátozott, fogyatékosággal élő emberek körében

A munkatevékenység és a fizikai és pszichikai jóllét közti korrelációt már számos kutatás kimutatta, hasonlóan a megfelelő lakhatáshoz, az oktatási és társadalmi részvételhez, vagy a pozitív identitáshoz és társadalmi státuszhoz (Borg & Kristiansen, 2008).

A munkahelyi jóllét és a mozgáskorlátozott emberek karrier lehetőségei között erős és pozitív kapcsolat áll fenn, amelyet a befogadó munkahelyi kultúra, megfelelő támogatási rendszerek, rugalmas munkakörülmények és szociális támogatás erősíthetnek. A munkaadók számára kulcsfontosságú, hogy felismerjék az inkluzív munkahely előnyeit, és elősegítsék dolgozóik jólétét és szakmai fejlődését. A munkahelyi befogadás és támogató attitűd, a megfelelő munkakörülmények jelentősen növelik a munkahelyi elkötelezettséget. Az inklúzió hozzájárul a fluktuáció csökkentéséhez és szoros kapcsolatban áll a mozgáskorlátozott dolgozók munkahelyi elégedettségével és karrierfejlődésével (Lysaght és mtsai, 2012, Schur és mtsai, 2009). A munkahelyi diszkrimináció csökkentése és a támogató intézkedések növelése javítja a mozgáskorlátozott dolgozók karrierlehetőségeit és munkahelyi elégedettségét (Baldrige & Veiga, 2006)

A munkával való elégedettség és a szubjektív jóllét összefüggésének vizsgálata során az újabb kutatások a korábban nem vizsgált sajátosságokat is figyelembe véve részletesebben foglalkoznak a fogyatékosággal élő emberek szubjektív jóllét és munkahelyi körülmények vizsgálatával (Park és mtsai., 2016) A fogyatékosággal élő ember helye ebben a világban alig látható; a fogyatékosággal élő emberek öröme, boldogsága a társadalom számára szinte ismeretlen terület volt, és a tudományos diskurzusok sokáig elkerülték (Sunderland és mtsai, 2009). Egyes kutatások viszont

korábban nem vizsgált sajátosságokat is figyelembe véve részletesebben foglalkoznak a fogyatékossgal élő emberek szubjektív jóllét és munka, munkahelyi körülmények vizsgálatával. Az életkor és fogyatékossgal kapcsolatát vizsgálva eltérő különbségek mutathatók ki az életkori sajátosságok, és a fogyatékossgal megjelenésének idejére tekintettel: a gyermekkoruk óta fogyatékossgal élő és a felnőtt korban fogyatékossgal vált munkavállalók munkahelyi elégedettségében, a diszkriminációval szembeni érzékenységében és a munkahelyi körülmények, szolgáltatások megítélésében (Moore és mtsai, 2011).

Az étellel való általános elégedettség és a munkával való elégedettség szintje jelentősen függ attól, hogy az egyén számára az aktuális helyzetét milyen mértékben tudja megfeleltetni szükségleteivel, értékeivel, énképével, és milyen mértékű adaptációs képességekkel rendelkezik. Ahhoz, hogy egy fogyatékossgal élő munkavállaló a munkakörének megfelelő feladatait ellássa, speciális szolgáltatásokra, ill. támogató technológiákra (*assistive technology*) és az épített környezet akadálymentessége, hozzáférhetősége mellett az egyén sajátos szükségleteit is figyelembe kell venni (Stumbo és mtsai, 2009). A munkahely és lakóhely közti közlekedés, a munkahely elérése és hozzáférhetősége számos aspektusból elemezhető az épített környezet akadálymentesítésén túl is (Kabel és mtsai., 2016, Kabel és mtsai, 2017). Kabel és munkatársai a ruházat és ruházati kiegészítők, testközeli eszközök használatának, illetve viselésének szubjektív vonatkozásait vizsgálták a társadalmi szerepvállalás és társadalmi kapcsolatokat is befolyásoló ruhaviselés, a ruházattal kapcsolatos egészségügyi problémák, valamint olyan tényezők mentén, amelyek befolyásolhatják az egyén megfelelő szintű állapotának elérését és fenntartását. A vizsgálatot kiterjesztették a foglalkoztatás és a munkának megfelelő ruházat és a nem megfelelő ruházat viselete közötti összefüggésekre. Ahogy vizsgálatuk megállapítja a mozgáskorlátott munkavállalók mobilitását és szubjektív jóllétük közti kapcsolatát ezek a tényezők jelentősen befolyásolják. A konfekcióipar uniformizált hétköznapi, munka és sportruházatai jelentős akadályokat gördíthetnek a mobilitásukban korlátozott emberek elé a munkavégzésük során is, főleg, ha figyelembe vesszük a szezonális ruha viselését is. A foglalkoztatási akadályokra vonatkozó kérdéseknél a mozgáskorlátozott személyek nehézségekbe ütköztek már az állásinterjúra megfelelő interjúruházat és a foglalkozás-specifikus ruházat megtalálása miatt. Emellett munkaruházat további többlet költségekkel is jár személyre szabás és megfelelő tisztítás miatt.

A megfelelő ruházat hiánya akadályozza a szükséges társadalmi kapcsolatok fenntartását és a változatos szerepvállalást, így a mozgási nehézségekkel küzdők jelentős része számos tevékenységből ki van zárva. Az épített környezet akadályai mellett a nem személyre szabott, az életminőséget és a társadalmi részvételt akadályozó ruházat is hozzájárulhat a társadalmi szakadékokhoz. Hasonló eredményre jutott több kutatás is. A WHO Funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozási rendszerét (FNO) alkalmazó kutatás az aktív korú mozgáskorlátozott emberek megfelelő ruhaviseletét vizsgálta a testfunkciók, a tevékenységek, a részvétel, valamint a környezeti tényezőkre, a személyes tényezőkre tekintettel (Esmail és mtsai., 2020, Nguyen és mtsai., 2022). A mozgáskorlátozott emberek számára a fiziológiai komfortérzet alapvető meghatározója a munkahelyi ruha viseletnek. Annak szabása, anyagminősége és összetétele, összehasonlítva a nem fogyatékosággal élő emberek igényeivel jóval nagyobb jelentőséggel bír (Śledzińska és mtsai., 2022).

Ezek a kutatások rávilágítanak arra, hogy fogyatékosággal élő emberek különböző csoportjainál végzett jóllét vizsgálatok során a munkaerőpiac tipikus munkavállalójára alkalmazott kidolgozott kérdéseken túl, érdemes az egyéni, atipikus sajátosságait, az egyén élethelyzetét is figyelembe venni. Ezért indokoltak az olyan vizsgálatok, amelyek egy-egy fogyatékosági típussal élő csoport sajátos helyzetére, mozgáskorlátozott személyek esetén a testi adottságait is figyelmet fordít. Egyes vizsgálatok kiterjednek a fogyatékosággal élő munkavállalók korábbi életszakaszaiban a diszkriminációval kapcsolatos tapasztalataira is amelyek befolyásolhatják a munkájukkal való elégedettség alakulását (Park, és mtsai, 2016).

Kevés olyan kutatást ismerünk, amelyik a munkahelyi elégedettség és a szakképzés, ill. képzettség közti összefüggést vizsgálta. Park Yujeong és munkatársai egyik ilyen kutatása az élettel való általános (life satisfaction) és a munkahelyi elégedettség közti összefüggéseket vizsgálta (Park és mtsai, 2016). A tanulmány elsődleges célja az volt, hogy Dél-Koreában megvizsgálja azokat a faktorokat, amelyek előre jelezhetik a fogyatékosággal élő emberek munkahelyi elégedettségét, valamint azt, hogy ezek a tényezők jelenleg általában mennyire vannak jelen.

A tanulmány különösen fogyatékosággal élő felnőttek körében az alábbi munkahelyi elégedettséghez hozzájáruló alábbi tényezőket emelte ki:

- Személyes tapasztalat és élettel való elégedettség.

- Diszkriminációval való személyes tapasztalatok befolyása: egyenlőtlenséggel, stigmatizációval, diszkriminációval kapcsolatos tapasztalatok közvetlen hatással vannak a munkahelyi diszkrimináció érzékelésére.
- Szakmai felkészültség.
- Munkahelyi környezet és munkakörülmények

A kutatás során olyan személyes, szakmai és munkakörnyezeti tényezők hatásainak feltárása történt, amelyek a fogyatékossgal élő személyek munkával való elégedettséghez kapcsolódnak. A vizsgálatot koreai fogyatékossgal élő, köztük mozgáskorlátozott munkavállaló részvételével végezték. A személyek és a munkával kapcsolatos változókat komplex viszonyrendszerben vizsgálták.

A kutatás a Dél Koreában, 2016-ban végzett adatgyűjtésen alapult és a fogyatékossgal élő emberek személyes tényezői és szakmai előképzettséggel való együtt járását vizsgálták, valamint azt, hogy a munkakörnyezettel együtt ezek miként befolyásolják a munkahelyi elégedettségüket. A válaszokat 5 fokú Likert-típusú skálán kellett megadni. A kutatás során arra a nem meglepő következtetésre jutottak, hogy a korábbi hasonló kutatásokhoz hasonlóan a munkahelyi környezet közvetlen kapcsolatban állt a munkahelyi elégedettséggel, másrészt fogyatékossgal súlyossága akadályozhatja az egyén szakképzési és más programokban való részvételt a középfokú, és az arra épülő képzésekben, aminek következtében romlik az érintettek foglalkoztathatósága, a bérszínvonal és ezzel együtt a munkahelyi elégedettsége. A befogadó munkahelyi környezet kulcsfontosságú a mozgáskorlátozott emberek jóllétéhez és karrier lehetőségeihez. Olyan munkahelyek, amelyek akadálymentesítettek és rendelkeznek megfelelő ergonómiai megoldásokkal, jelentősen javítják a mozgáskorlátozott dolgozók munkakörülményeit. Egy befogadó környezet növeli az önbizalmat és az elkötelezettséget, ami pozitívan hat a karrierfejlődésre.

Aksnes és Ulstein 47 munkahelyi gyakorlatot feldolgozó tanulmány elemzését végezte el. A feldolgozott szakirodalom minden tanulmánya a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának konkrét gyakorlatait gyűjtötte össze, amelyek közt egyaránt voltak munkavállalói, munkáltatói, illetve menedzsment, valamint állásukeresők szempontjaiból készült kutatások is. A cikkek feldolgozása scoping review módszertannal készült a multidiszciplináris irodalom feltérképezésére, több nézőpontból is vizsgálva a pozitív foglalkoztatási eredményeket (Aksnes & Ulstein, 2024). A kutatás öt eredménykategória szerint értékelt 18 tanulmányt. Az egyik eredménykategória a munkahelyi

elégedettségrel kapcsolatos tapasztalatokat elemezte, ami a fogyatékossgal élő munkavállalók körében *pozitív munkahelyi tapasztalatok* kategóriaként szerepelt. Ide tartozott a munkakörrel, pozícióval való elégedettség, és az egyének munkahelyi jólléte. A tanulmányok feltárták, hogy a szervezet támogató és segítőkész érintettjei által nyújtott támogatás, valamint a munkakörnyezet hozzáférhetőségi és rugalmassági igényeinek kielégítése előfeltételei a fogyatékossgal élő egyének pozitív foglalkoztatási tapasztalatainak, és erős összefüggést találtak a hozzáférhető munkahelyi lehetőségek és a munkával való elégedettség között. Az Aksnes és Ulstein megállapítják, hogy a feldolgozott tanulmányok nem mutatnak fel jelentősebb új eredményeket. Mégis az egyes munkahelyi gyakorlatok tapasztalatairól készült beszámolók megerősítik azokat a megállapításokat, amelyek szerint az akadálymentes környezet, a jóminőségű rehabilitációs szolgáltatások, az interperszonális kapcsolatok, a fejlesztési lehetőségekhez való hozzáférés és mentorszolgáltatások jelentősen javítják a mozgássérültek és a kutatásokba bevont más fogyatékossgal élő munkatársak munkahelyi jóllétét (Meacham és mtsai., 2017, Trezzini és mtsai., 2021).

7. Mozgáskorlátozott emberek a munka világában – Az empirikus kutatás bemutatása

7.1. A kutatás célja, célcsoportja, módszerei

7.1.1. A kutatás célja

Kutatásom során arra az alapvető kérdésre keresem a választ, hogy milyenek az egyén kiteljesedésének, szűkebben szakmai karrierjének lehetőségei, esélyei a munka világában. Van-e összefüggés a munkakarrier lehetőségek, a munkahelyi és az általános szubjektív jóllét között a mozgáskorlátozott munkavállalók körében. Tehát a karrier célok

megléte egy szervezeten belül dolgozó ember számára kimutatható módon hat-e annak szubjektív jóllétére. A mozgáskorlátozott emberek globális és a munka doménen belüli szubjektív jóllétének empirikus vizsgálatának célja a célcsoportba tartozó személyek karrier kilátásainak és szubjektív jóllétük összetett kapcsolatának feltárása védett és integrált foglalkoztatási formák között. További célom volt annak vizsgálni, hogy a rehabilitációs célú, védett foglalkoztatásban és a nyílt munkaerőpiaci, integrált munkavégzésben dolgozó mozgássérült emberek milyennek ítélik meg karrier és szakmai fejlődési lehetőségeiket.

7.1.2. A kutatási módszertan

Összetett kvantitatív és kvalitatív kutatási részeket terveztem, egyrészt Likert skálás kérdőívvel, és ezt egészítettem ki a félig strukturált interjúkkal, amelyek a mozgáskorlátozott interjúalanyok karrierjével kapcsolatos terveiket, szándékaikat is és munkahelyi tapasztalataikat vizsgálja. Ehhez online kérdőívet, félig strukturált egyéni interjú és fókuszcsoporthoz interjú technikákat alkalmaztam.

A kvalitatív és kvantitatív módszertani eszközök együttes alkalmazásával több nézőpontból is megvizsgálhatjuk ugyanazt a jelenséget, illetve gyűjthetünk adatokat. Ezzel a módszertani háromszögelési megoldással a kvalitatív típusú eszközök mellett a vizsgálatban jelentős helyet kap a kvantitatív kutatási elem is, így a statisztikai elemzés mellett hasonló összefüggéseket is fellelhetünk. Így például az interjúkban résztvevő személyek életútjában meglévő hasonló helyzetekben felismerhető hasonlóságok alapján tipizálható mintákat azonosíthatunk be.

Ez a fajta háromszögelés a különböző elemek együttes megvalósításával, sajátosan és tágabb értelemben véve nevezhető módszer triangulációnak. A módszer trianguláció a Nancy Carter és munkatársai négy kategóriájának egyike a megfigyelői, az elméleti és adatforrás trianguláció mellett (Carter és mtsai., 2014, 545.o, Sántha, 2017).

Az online, Likert-skálákat tartalmazó kérdőív statisztikai elemzésre, összefüggés vizsgálatra ad lehetőséget, ugyanakkor az árnyaltabb megismeréshez, ok-okozati összefüggések feltárásához az egyéni interjúk révén lehet eljutni. A fókuszcsoporthoz interjúk során a megkérdezett szakemberek a félig strukturált interjú vázlat előkészítését támogatták véleményezéssel, így erősítve azok érvényességét.

A kutatás célcsoportját aktív korú, foglalkoztatási jogviszonyban álló mozgáskorlátozott emberek alkották. Az empirikus kutatás kvantitatív és kvalitatív elemeket tartalmazó, összetett módszertanra épült. Likert-skálás kérdőívek online felvételével, egyéni felig strukturált interjúk készítésével 14 fő bevonásával és fókuszcsoportos interjú 10 foglalkoztatási, munkaerőpiaci és felnőttképzésben jártas szakemberrel, közöttük mozgáskorlátozott szakemberekkel.

A vizsgálatot az általános (*context-free*) és a domain szintű, munkával kapcsolatos jóllét közötti, munka-domain (*job-related*) dimenzióra terjesztettem ki (Warr, 2016). Ezen belül a mozgáskorlátozott munkavállalók karrier esélyeit, azaz a konkrét munkáltatójuknál meglévő érvényesülési, a vállalati hierarchiában meglévő előre lépési és szakmai fejlődési lehetőségeit vizsgáltam.

A különböző kutatási módszerek együttes alkalmazása során a teljes kutatási folyamatban törekedtem a megkérdezett személyek bevonására, a velük való együttműködésre.

Kutatásomban karriernek tekintem a munkaszervezeten belüli magasabb pozíció elnyerését, de emellett a vertikális előrejutás mellett szintén sikeres munkakarrier lehet a szakmai ismeret bővítése, elmélyítése és a személyes fejlődés, vagy egy új, érdekes munkakör betöltése is, amihez olyan tudásra van szükség, amivel az egyén rendelkezik, mások viszont nem, és erre a tudásra van szüksége a szervezetnek. (Szondi, 2018, 36. o, Kun és mtsai, 2016, Warr, 2007.).

7.1.3. A kutatás célcsoportja

A kutatás felnőtt, tehát 18. életévüket betöltött, aktív korú, foglalkoztatási jogviszonyban álló mozgáskorlátozott személyek vizsgálatával valósult meg, akik a vizsgálat idején integrált vagy védett munkahelyen dolgoztak.

A kutatásba bevont aktív korú, mozgáskorlátozott, munkaviszonyban, vagy foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott fogyatékossgal élő emberek célcsoportja két alcsoportot alkot a munkahelyek típusai szerint: védett vagy

nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban lévő alcsoportokat. A magyar jogszabályok szerint a védett munkahelyek akkreditált foglalkoztatók, és fejlesztő foglalkoztatást nyújtó munkáltatók (327/2012 Kormányrendelet, 2012). Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatónak tekintek minden egyéb olyan munkahelyet, amely nem rendelkezik a jogszabályok szerint meghatározott akkreditációval vagy fejlesztő foglalkoztatási engedéllyel, illetve azokat a foglalkoztatókat, akik rendelkeznek ugyan az előbb felsorolt jogszabályi minősítéssel, de a fogyatékossggal élő munkavállalók munkavégzésének helye nem szegregált, enklávé szerű munkahelyen van, és a szervezetben elfoglalt pozíciójánál fogva foglalkoztatása nem tekinthető védettnek.

Az online kérdőíves Likert-skálás kérdésekkel az általános jólétére, a munkahelyi jólétére, és karrier lehetőségeinek értékelésére kérdezek rá. A megkérdezettek munkahelyi jólétét és saját karrierjére vonatkozó véleményét személyes interjúkkal vizsgáltam.

7.1.4. Kutatásetikai szempontok

A kérdőívhez csatolt tájékoztatás bemutatta a kutatás célját és a kérdőív kitöltésben résztvevő személytől várt hozzájárulás sajátosságait, valamint a kutatás célcsoport főbb ismérveit, ami alapján eldönthető volt, hogy a kérdőívet kinek érdemes kitölteni.

A kérdőív első szakasza tartalmazta a kutatási tájékoztatót, amit a kitöltő személyek annak megismerésének megerősítését rögzítő jelölése után léphetett tovább kérdőívhez. A kutatásban való részvételi beleegyező nyilatkozatot azonos módon kellett rögzíteni. Ezek kihagyásával a kérdőív kitöltése nem volt lehetséges.

Az adatok bizalmas kezelésének közzlése, ellenőrizhetősége, a kutatásért felelős személyek, beleértve a témavezető tanárt is, elérhetőségének biztosítása transzparenciája nélkül az alapvető bizalom nem lehet teljes. A tájékoztató szöveg kitért a kutatás eredményének későbbi doktori dolgozatban várható közzlésére is, amit igény esetén az érdeklődők később emailben megkaphatnak. A kérdőív kitöltési időszakában erre szükség is volt, mivel az eredmények későbbi megismerésének igényét több kitöltő jelezte.

7.1.5. Hipotézisek és kutatási kérdések

Az általános szubjektív jóllét és munkahelyi szubjektív jóllét és a karrier közti összefüggésekről az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

1. Az általános szubjektív jóllét szint szoros együttjárást mutat a megkérdezettek munkahelyi jóllét szintjével.
2. Második hipotézisben feltételezem, hogy a világos karrier kilátással rendelkezők szubjektív munkahelyi jóllét szintje magasabb értéket mutat azoknál, akik számára nincsenek tisztázott, elérhető karrier lehetőségek.

A megkérdezettek körére szűkítve kutatási kérdéseket is megfogalmaztam, amelyekre a kvalitatív és a kvantitatív kutatási elemek együttes alkalmazásával kerestem a válaszokat.

A kutatási kérdéseket alábbi négy (a,b,c,d) összefüggésre vonatkoztatva fogalmaztam meg.

a) Az általános szubjektív jóllét és a munkahelyi jóllét közti összefüggések

1. Az első kutatási kérdés az, hogy van-e kapcsolat az általános szubjektív jóllét és a munkával kapcsolatos jóllét között? Ebből következik a második kérdés.
2. Milyen irányú a kapcsolat: az általános jóllét befolyásolja az egyén munkahelyi jóllétét, vagy inkább a jó munkahelyi jóllét az általános jóllétet befolyásolja?

b) A karrier lehetőségek és a szubjektív jóllét közti összefüggések

3. Karrier kilátások kérdése: A szubjektív jólléthez szükséges-e az, hogy az egyén számára rendelkezésre álljanak világos karrier utak.
4. Van-e kapcsolat a mozgáskorlátozott személyek közt iskolai végzettségük és szubjektív jólléte között a karrier kilátásaik tekintetében. Van-e kapcsolat a karrier kilátások az iskolai végzettség és a szubjektív jóllét között?

c) A munkahely típusa és a karrier lehetőség közti összefüggések

5. Van-e mediáló hatása a munkaadó típusának, attól függően, ha rehabilitációs vállalat vagy nyílt munkaerőpiaci szervezet a munkáltató
6. A vizsgált, mozgáskorlátozott embereket foglalkoztató védett szervezetekre, vagy a nyílt munkahelyekre jellemző inkább az egyéni karrier lehetőségek biztosítása?

d) A fogyatékos, ill. fogyatékosá válás időszaka és a szubjektív jóllét közti összefüggések

7. Van-e összefüggés az általános és munkahelyi szubjektív jóllét, valamint a között, hogy az egyén életében mikor állt be a mozgáskorlátozottsága, születésétől fogva, ill. kisgyermekkorától vagy életének munkakarrier időszakában.

Az eredmények ismertetése során főleg azoknál a kutatási kérdéseknél térek ki ezek részletesebb kifejtésére, ahol jól igazolható összefüggések állapíthatók meg, és alkalmasak következtetések megállapítására.

7.2. Az empirikus kutatás bemutatása

7.2.1. Az online kérdőíves kvantitatív vizsgálat lefolyása és eredményei

A munkavállalók munkahelyi boldogsága, jóllétének kvantitatív vizsgálatához már kipróbált, több vizsgálatban is alkalmazott eszközt kerestem, amely alkalmas arra, hogy a kutatási céljaimmal és kérdéseimmel a célcsoportba tartozó személyek véleményét, amire a további elemzést is alapoztam, megismerhetővé tegyék. Ebből kiindulva azokra a vizsgálati eszközökre szűkítettem a módszertanhoz illeszkedő eszközök kiválasztását, amelyek világos és egyértelmű választási lehetőséget biztosítanak a változatos szocializációs és kulturális háttérrel, iskolai végzettséggel rendelkező emberek számára, ahhoz, hogy saját jóllétükről elemzésre alkalmas számszerűsíthető kijelentéseket fogalmazzanak meg.

A kérdőív két nagy modulból áll: az általános jóllét kvantitatív vizsgálatát az Oláh Attila professzor által vezetett ELTE PPK Pozitív Pszichológiai Kutatócsoportja rövid, 17 tételt tartalmazó Likert-skálás kérdőívvel alkalmazom. A kutatócsoport 2016-tól ez alapján évente elkészíti Magyarország Boldogságtérkép vizsgálatát. (Oláh és mtsai, 2021). A munkahelyi jóllét vizsgálatához a (QoWLRsearch), Department of Psychology, University of Portsmouth Kutató Csoportja által kidolgozott, és honlapján magyarul is elérhető validált, 36 ítemes kérdőívét használtam, amelyet kiegészítettem további három, az általam használt karrier fogalomra vonatkozó állítással.¹¹ A University of Portsmouth kérdőív használatához külön engedély nem szükséges az egyetem hivatalos tájékoztatása szerint. Az egyetem weboldalára feltett kérdőíveket a kutatók szabadon használhatják, amennyiben betartják a saját intézményük kutatásetikai elvárásait. A két kérdőív egység,

¹¹A hivatkozottkérdőív elérhető 2024.március 18-án:
https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL2_Hungarian_v2.pdf

tehát a Globális Jól-lét kérdőív és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség, jóllét modul (QoWLRsearch) mellé egy három kérdésből álló rövid 5 fokú Likert-skálás kérdőívvel is kiegészítettem három pozitív állítással. Ezeknek az állításoknak kiegészítő szerepük van: az általam alkalmazott karrier fogalom magában foglalja a magasabb szervezeti pozíciók megszerzésén túl a szakmai ismeret bővítése, elmélyítése és a személyes fejlődés, vagy egy új, érdekes munkakör betöltését is. A pozitív állításokra adott értékelésekkel az éppen betöltött munkakörben a munkahelye által felkínált karrier lehetőségekről nyilatkozhatnak. Kutatásomban a boldogság koncepciójaként a szubjektív jóllétet egy multidimenzionális fogalomként értelmezem, ami integrálja a jóllét hedonikus és eudaimonikus komponenseit, az egyéni működésének emocionális, kognitív, pszichológiai, valamint spirituális aspektusával együtt (Oláh, 2012). A felnőtt, aktív korú mozgáskorlátozott emberek globális jóllétéről, másrészt a vizsgálat időpontjában meglévő munkájukról, a munkával való elégedettségükről, pozitív érzelmi állapotukról, elköteleződésükről és munkájuk értelmességéről adott szubjektív, tehát a megkérdezett emberek saját maguk által megadott ítéleteire épít, annak okait, tényyszerűségét nem vizsgáltam.

7.2.1.1. A valóságnak való megfelelés, egyezőség, illetve a kapott eredmények populációra való általánosíthatósága

A validitás és a reliabilitás kritériumait már a módszertani design kialakításánál szem előtt kell tartani, tehát a felmérés megvalósítása során, és majd a következtetések levonásánál is (Rácz és mtsai., 2023). Az érvényesség és megbízhatóság mindhárom dimenziójára, a megbízhatóságra, a belső és külső érvényességre tekintettel olyan módszereket és mérési technikát kell választani, valamint olyan kérdéseket és állításokat összeállítani, amelyek alkalmasak arra, hogy valóban a célcsoport kerüljön a vizsgálati mintába, a változók érvényessége ne legyen kérdéses, és az érvényesség nem csak a mérés, hanem a következtetések levonása során is fennálljon. Tehát a mérés valóban arra vonatkozzon, ami a kutatási célnak és a kutatási kérdéseknek megfelelő, a mérés módszere pedig megfeleljen a mérni kívánt fogalmak valódi jelentésének.

A fenti mérési kritériumoknak való megfelelésre törekedtem a kutatás érvényességére tekintettel is, így a belső érvényességi elvárásnak is megfeleljen, valamint a terjedelmi érvényessége is megfelelő legyen, például az egyének szubjektív jóllétének vizsgálata

során valóban azokat a dimenziókat mérjem, amelyek annak tartalmát leginkább lefedik, és azt a legnagyobb terjedelemben fogják át. (Koltai és mtsai., 2015). Az alkalmazott kérdőív érvényességvizsgálatát a Globális Jól-lét Modell empirikus validitásának igazolását a Globális Jól-lét Modell kimunkálásának és hazai sztenderdjének megalkotása során tanulmányában a kutatócsoport közölte (Oláh és mtsai., 2021). Mindezeket túl dolgozatom empirikus elemzési fejezetében bemutatom a Likert-skálás kérdőívek kérdéseire kapott válaszok statisztikai adatainak általam végzett konzisztencia vizsgálatát is.

Kutatásomban elősorban a mozgáskorlátozottsággal élő emberek általános és munkahelyi jóllétével való kapcsolata, illetve a karrierjükkel való elégedettségével foglalkoztam egy kis elemszámú, de jól körül határolható mintán. A felmérés során a megkérdezett személyek a kérdésekre adott válaszaikat egy meghatározott időben, konkrét szituációban adták meg, ami a szubjektív jóllétüket meghatározó, az egyéni élethelyzetük, közvetlen és tágabb személyes és munkahelyi környezetükben születik meg. A felnőttkorú, munka világában élő ember szubjektív jóllétét számos dimenzió mentén vizsgálhatjuk, én ezt, - ahogy az előzőekben ismertettem, - a szociális, az érzelmi, a pszichológiai, a spirituális, vagy a munkaaktivitás dimenziójában vizsgáltam. A kutatáshoz szükséges technikai tervezést megelőző alapvető döntéskor leginkább magát a kutatási célt kell figyelembe venni, hogy a jól megfogalmazott hipotézisek fennállását, igazolását vagy elvetését lehetővé tévő módszertani keretrendszer alakítsunk ki a szükséges technikákkal, operatív lépésekkel. A célcsoport - kutatásomban a mozgáskorlátozott emberek - boldogságának, vagy a különböző tudományterületi megközelítésekhez igazodva a jóllét vizsgálatának elvégzésére alkalmas módszert kiválasztására törekedtem (Diener és mtsai., 2010; Seligman, 2011). Az élettél, annak meghatározó és megkülönböztetett területeivel való elégedettség mérésére az elégedettség mérések és szubjektív jóllét vizsgálatok, amelyekről a dolgozat előző részeiben már bővebben írtam, alkalmasak arra, hogy a munka világában is olyan informatív és releváns adatokat kapjunk, amelyek a kutatási kérdésekre megfelelő válaszokat adnak (Hajdu & Hajdu, 2014). A pszichológia mellett egyre inkább a munkahelyi közgazdaságtan és a szociológia is foglalkozik a munkahelyi elégedettséggel (Szombathelyi, 2012). Vizsgálatomat a szociológia tudományos elméleti keretrendszerén belül értelmezem, annak ellenére, hogy a szubjektív jóllét vizsgálatok többnyire a pszichológia tudomány területén belül születnek meg, ugyanakkor a kutatás keretében nem az egyén boldogságának, jóllétének objektív eszközöket alkalmazó pszichológiai módszerekkel az egyének boldogságának különböző komponenseit mérem,

hanem a már korábban kipróbált statisztikai eszközöket módszereket alkalmazva, társas viszonyaiban, ezen belül is kiemelten a munka világán belül a mozgáskorlátozott emberek jóllétéről kialakított véleményét, kognitív reflexióként megadott válaszainak elemzését végzem (Veenhoven, 2017, Veenhoven & Jiequn, 2018). A vizsgálatba bevont felnőtt mozgásukban korlátozott személyek életének egy viszonylag szűk, jól elhatárolható, ugyanakkor a teljes életüket meghatározó egyetlen tartományon, a munka domainen keresztül megismerhető reflexióival foglalkozom. A teljes élet, noha csak egy, mégis egy ember teljes élettartamát tekintve igen meghatározó szegmense, aminek elemzése során a teljes étellel való elégedettség mérése is nagy hangsúlyt kap. Veenhoven szerint hibás az egyes szociológusok részéről elhangzó álláspont, mely szerint a szubjektív jóllét vizsgálatát a pszichológusokra kellene hagyni, mivel az az egyén mentális állapotát, nem pedig a társadalom helyzetét tükrözi (Veenhoven, 2008). A szociológia célja, hogy támpontokat adjon egy jobb társadalom fejlődéséhez. A szubjektív jóllét vizsgálata pedig éppen ezt teszi, hiszen az emberek szubjektív jóllétének megismerésével fontos információkhoz juthatunk, amik nem csak az egyetemek és kutatók, hanem a döntéshozói pozíciókban lévők, a vállalkozások és a társadalom számos területén tevékenykedő pályatanácsadást[1], munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtok, HR szakemberek, egészségügyi és szociális ágazat szakemberei számára is nyújthat hasznos információkat. Ezekre az információkra Veenhoven szerint a politikai döntéshozóknak is nagy szükségük van, egyrészt mert a nagy ideológiák elveszítették vonzerőjüket, másrészt a boldogabb emberek jobb állampolgárok is, és jelentősebb a hozzájárulásuk a társadalom helyes működéséhez is, és a társadalom különböző rendszereire, mint például a munkaszervezetekre, társas hálózatokra is hatást gyakorolnak. (Veenhoven, 2008).

7.2.1.2. A célcsoportra vonatkozó módszertani kérdések

A kutatásban elsősorban összefüggések keresek egyrészt az általános (context-free) és domain szintű jóllét között. Olyan aktív korú mozgáskorlátozott személyek bevonását terveztem, akik a vizsgálat idején munkában álltak. Ez felvetett több módszertani kérdést is. Az egyik a célcsoport tagjainak kiválasztása. A toborzás során leginkább hólabda módszerrel dolgoztam, így ismeretség és személyes kapcsolatok révén az érintett személyek egymás ajánlásával kerültek be a kérdőívet kitöltők közé.

A célcsoport tagjainak bevonása:

Egyrészt a védett munkahelyek célzott megszólításával történt

- a foglalkoztató szervezet képviselőjének, vagy az általa kijelölt felelős személynek címzett levéllel,
- érdekképviseleti szervezetek, szakmai szervezetek közvetítő segítségével,
- célcsoport tagok közvetlen megkeresésével (ismeretség alapján, hólabda módszerrel).

A másik, szintén a célcsoport meghatározással kapcsolatos feladat, a kérdőívben alkalmazott fogyatékoság kategória alkalmazása. Ehhez először az terveztem, hogy a KSH 2015. I. negyedévében elkészített kategóriáit alkalmazom. A KSH egyszerű, a kérdezett fizikai állapotára, mozgásszervi akadályozottságára kérdez rá három különböző módon, ami alapján a kérdezett személynek be kell jelölnie a megfelelő négyzetet. Ezek azonban olyan nagy mértékben összevont kategóriák, hogy akár el is veszíthetjük a lehetőségét a részletesebb célcsoport vizsgálatnak. Ezért egy másik időben és fogalmi rendszerben a kutatási célomhoz közel álló vizsgálatból vettem át kategóriákat.

Hangya Dórának „Semmit rólatok, nélkületek” Fogyatékosággal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata” c. kutatás kategóriáit adaptáltam (Hangya, 2018)¹².

¹² Ezúttal köszönöm meg Oláh Attila professzor úrnak az átadott kérdéssort, a hozzá tartozó módszertant, valamint személyes segítségét és iránymutatásait, Hangya Dóra hozzájárulását a „Semmit rólatok, nélkületek” Fogyatékosággal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata” c. kutatás kategóriáinak használatához (3,4,5 kérdések). Szintén köszönöm dr Kővári Editnek a Pannon Egyetem docensének a munkahelyi jóllét vizsgálat kérdőív használatához adott hozzájárulását.

7.2.1.3. Az online kérdőíves lekérdezések előkészítése és az adatfelvétel megvalósítása

Az online kérdőívet ELTE PPK által biztosított online *Qualtrics XM platform*¹³ segítségével készítettem el, majd a kérdőív kitöltéséhez szükséges idő meghatározásához próba kitöltést végeztem, amelyhez online kitöltésben jártas és kevésbé otthonos mozgáskorlátozott ismerősöket kértem meg, köztük a fókuszcsoportos interjúban résztvevő szakembereket is. A visszajelzéseik megerősítették a feltételezett időtartam helyességét. Visszajelzéseik megerősítették a feltételezett időtartam helyességét. A kérdőív próbakitöltése sokat segített az időzítés megbecslésében. Miután 10 fő kitöltötte és visszajelzett a szükséges időráfordításról, egy hozzávetőleges időtartamot határoztam meg kb. 25 percben. A kitöltés időtartamát a Qualtrix program rögzítette, amiből látható, hogy a becsült időtartam reális volt, a tervezett időtartamot nem lépte túl, és így a kifáradás kockázata, ami tervezetthez képest jelentősen több időt vett volna igénybe, nem állt fenn. A kérdőív kitöltési időszaka 2021.10.03 és 2022.06.16 között valósult meg. A kvantitatív kutatási részben megkérdezett fogyatékossgal élő emberek között, azokat a kérdőívet teljes mértékben kitöltő válaszadókat hagytam az elemzési mintában, akik magukat mozgáskorlátozottak jelölték, illetve, akik más fogyatékossguk mellett a mozgáskorlátozottság kategóriát is jelölték. A kérdőívet működtető szoftver minden esetben jelezte, hogy a kérdőív kitöltöttsége hány százalékos, azaz eléri-e a teljes 100%-os kitöltöttséget. Ahol a kitöltöttség nem érte el a teljes szintet, ott az esetet kivettem a mintából. Szintén nem maradtak a mintában azok a válaszolók, akiknél a mozgáskorlátozottságot nem rögzítette a szoftver, noha akár feltételezhettem is, hogy a kitöltő mozgáskorlátozott, mivel a kérdőív ismertetése, tehát a tájékoztató és kérdőív bevezető szövege ezt egyértelművé tette, mégis a minta pontossága, azaz érvényesség szempontjából ezeket a válaszokat is kivettem a mintából. Így állt össze az elemzésben tartott teljes minta.

¹³ elérhetőség: <https://www.qualtrics.com>,

7.2.1.4. Az online kérdőívből nyert statisztikai adatok alkalmazhatóságának sajátosságai

Ok-okozati összefüggésre a munkámban használt Likert-skálában rendezett válaszokból kapott értékek elemzéséből nem is következtethetünk, így olyan korreláció mérésre alkalmas elemzési módszert alkalmazhatunk, amellyel a változók közti kapcsolatot vagy annak hiányát, illetve a változók közti kapcsolat erősségét és irányát is vizsgálhatjuk. A Likert-skála esetén ordináris mérési szintű skálával van dolgunk, ami rangkorreláció mérésére alkalmas, és az egyes változók között összefüggések is kifejezhetők Spearman (r_s) korrelációval. A Spearman-féle rangkorreláció akkor alkalmazhatjuk, ha a legalább ordináris mérési szintű változókkal dolgozunk. Ezzel azt tudjuk megnézni, hogy az egyik változó nagysága milyen mértékben határozza meg egy másik változó nagyságát. Ez a korreláció az összefüggés erősségén túl, annak irányát is meghatározza, és minél magasabb az érték, annál erősebb előrejelzést lehet adni a két változó együtt járására. Tehát az egymás függetlenségétől való eltérésnek a mértékét és a két változó közti kapcsolat irányát, vagy a kapcsolat hiányát, azaz a két változó függetlenségét. (Daniel & Cross, 2019). Ez az korrelációvizsgálat ugyanakkor ok-okozati összefüggések elemzéséhez nem használható. A kvalitatív eljáráson és az empirikus vizsgálaton alapuló korreláció együttes alkalmazása egyrészt a célcsoport a vizsgált mintán végzett általános összefüggéseket is, és a személyes interjúk adta egyéni, konkrét helyzeteket is bemutatja, ismerteti.

7.2.1.5. Az online kérdőíves adatfelvétel kiértékelése

Az adatfelvétel során az online kérdőívet 179 fő töltötte ki, ebből a teljes kérdőívet kitöltők száma 150 fő volt, a célcsoporthoz tartozás feltételeinek a teljes kérdőívet kitöltők közül 136 fő felelt meg. A továbbiakban ezzel a minta számmal végzett elemzést ismertetem. A vizsgálat mintáját 69 férfi és 67 nő alkotta. Az életkori megoszlása alapján 3 fő 25 évnél fiatalabb, 91 fő 25 és 55 év között, és 42 fő 55 évnél idősebb, de 55 évesnél fiatalabb.

7.2.1.6. A kvantitatív vizsgálat statisztikai elemzése és összefüggésvizsgálatok¹⁴

A kutatásomban is használt kérdőív a Magyarország boldogságtérképéhez alkalmazott Likert-skálás kérdéseket tartalmazza¹⁵.

A 17 tételű Globális Jólét kérdőív a tégeit négy skálába integrálja:

Érzelmi Jólét skála a kérdőív 5 tételét tartalmazza (1, 2, 3, 4, 8 kérdések)

Pszichológiai Jólét skála a kérdőív 4 tételét tartalmazza (5, 6, 7, 15 kérdések)

Szociális Jólét skála, a kérdőív 4 tételét tartalmazza (9, 11,12,16 kérdések)

Spirituális Jólét skála a kérdőív 4 tételét tartalmazza (10, 13, 14, 17 kérdések)

A globális jólétet mérő a Globális Jólét Modell négy skálája 5, illetve 4 pozitív állítás tartalmaz.

Érzelmi Jólét skála a kérdőív 5 tételét tartalmazza (1, 2, 3, 4, 8 kérdések)

- Alapvetően én egy boldog ember vagyok.
- Az én mindennapjaimban legalább háromszor vagy még többször több az öröm mint a bánat.
- Életemmel szinte minden vonatkozásban elégedett vagyok.
- Szűkebb és tágabb világot is a harmónia jellemzi.
- Elégedett vagyok azzal, amit eddig az életemben sikerült elérnem.

¹⁴ A kérdőív feldolgozása R adatelemzési nyílt forráskódú szoftverrel történt.

¹⁵ A Jobb Veled a Világ Alapítvány és az ELTE PPK Pozitív Pszichológiai Kutatócsoportja Magyarország boldogságtérképe projektjének weboldalán található a korábbi évek felméréseinek adatai, és a jelenleg alkalmazott kérdőív (2024. május 10.) <http://boldogsagkutatas.hu/boldogsagterkep>

Pszichológiai Jóllét skála a kérdőív 4 tételét tartalmazza (5, 6, 7, 15 kérdések)

- Az életem tele van értelmes célokkal.
- Jól boldogulok amikor a magánéletemben vagy a munkám során adódó feladatokat kell megoldanom.
- Évről-évre folyamatosan fejlődöm szinte minden téren.
- Szinte minden téren elégedett vagyok magammal.

Szociális Jóllét skála, a kérdőív 4 tételét tartalmazza (9, 11,12,16 kérdések)

- Sok olyan közösséghez tartozom, ahol jól érzem magam és ahol szívesen fogadnak.
- Olyan közösségek tagjaként működöm aktívan, akik a társadalom fejlesztésének azon irányát szorgalmazzák, amellyel én is egyetértek.
- Elfogadó és támogató közösségekben élem az életemet
- Munkámmal és közösségi aktivitásommal egyértelműen fejlesztője vagyok társasvilágomnak.

Spirituális Jóllét skála a kérdőív 4 tételét tartalmazza (10, 13, 14, 17 kérdések)

- Az érzés, hogy része lehetek az emberiség jövőjéért felelősséget viselők nagy közösségének boldogsággal tölt el.
- Az emberek összefogásának az erősítése az élhetőbb jövő érdekében olyan cél, amelyért magam is aktívan teszek.
- Sok energiával töltök fel azok a pillanatok amikor átélhetem, hogy magam is része vagyok a világegyetemnek.
- Hálás vagyok a sorsnak, hogy nagyon sok hozzám hasonlóan gondolkodó ember él a földön, akikkel ismeretlenül is egy közösségbe tartozónak érzem magam.

Az online kérdőívek reliabilitás vizsgálatának ismertetése

A Globális-Jól-lét Modell kutatócsoportja által elvégzett operacionalizálás során a Globális Jól-lét kérdőív reliabilitását a kérdőív skáláira számított Cronbach-alfa értékekre

alapozta, és a sztenderdizálásához összesen 18470 fő, 17-97 éves férfiak (3711 fő) és nők (14759) adatait használta fel. (Oláh és mtsai., 2021).

Skálák	teszt-reteszt korrelációk
Érzelmi Jóllét	0,835***
Pszichológiai Jóllét	0,778***
Szociális Jóllét	0,799***
Spirituális Jóllét	0,812***

5. ábra Forrás: Oláh és mtsai., 2021, 22. o.

A munkahelyi jóllét kérdőív, ami alapvetően munkavégzéssel kapcsolatos életminőséget mér hét skálába rendezett tétellel. Ezek közül az egyik az általános munkahelyi jóllét (General Well Being-skála) mér pozitív állításokkal, amelyekre az elemzés során leginkább preferált dimenziót alkotott a munka domain elemzésekor, az egyéb skálákkal való korrelációk feltárásánál. A kérdőívet kidolgozó egyetemi kutatócsoport weboldalán megjelölt tanulmányok a nagy mintákon végezett vizsgálatokban alkalmazták a munka világára kialakított komplex több skálás eszközt (Duyan és mtsai., 2013, Easton & Van Laar, 2018).¹⁶

A globális jóllét méréséhez alkalmazott eszköz megbízhatóságának vizsgálata

Bár az előbb ismertetett módon a kérdőívek megfelelőségének vizsgálatát korábbi próbák során elvégezték, saját méréssel megismételtem. A Globális Jól-lét kérdőív négy skálájának reliabilitásának kritériumait Cronbach alfa érték méréssel végeztem el. A skálák analízise alapján a Cronbach alfa értékek mindegyik skálánál megfelelőnek bizonyultak.

Cronbach-alfa értékek skálánként	
Érzelmi jóllét skála	0,8743
Pszichológiai jóllét skála	0,8038
Szociális jóllét skála	0,7875
Spirituális jóllét skála	0,8642

6. ábra Globális Jól-lét kérdőív skáláinak Cronbach alfa mérésének eredményei

¹⁶ https://www.qowl.co.uk/qowl_our_research.html, elérhető 2024. március 18.

A 0,7875 és 0,8743 közötti értékek alapján a Globális jól-lét skála reliábilis mérőeszköznek bizonyult. Tehát megbízhatóan konzisztensen az eszköz céljának megfelelően azt méri, amit szeretnénk.

A munkahelyi jóllét méréséhez alkalmazott eszköz megbízhatóságának vizsgálata

A University of Portsmouth kérdőíve hét skálából 6 pozitív állításokat tartalmaz, csupán a Munkahelyi stressz skála tartalmaz kizárólag negatív állításokat. Itt a módszertan szerint a válaszok értékeinek reverzibilisével kellett számolni.

A 36 elemű kérdőív skálái:

Munka feletti kontroll (CAW) Kérdések sorszámai: 2,12,23,34

Munkavállalói elköteleződés (EEN) Kérdések sorszámai: 28,29,30

Általános munkahelyi jóllét (GWB) Kérdések sorszámai: 4,10,15,17,21

Munka-magánélet egyensúlya (HWI) Kérdések sorszámai:5,6,14,26

Munkahelyi karrier elégedettség (JCS): Kérdések sorszámai:1,3,8,11,18,20,25,27,31

Munkahelyi stressz (SAW) Kérdések sorszámai: 7, 9,19,24,32,33

Munkakörülmények (WCS) Kérdések sorszámai:13,16,22,35

A munkahelyi jóllét mérésére alkalmazott 36 elemű, 7 skálából álló kérdőív értékeit skálánként szintén megmértem. A munkahelyi elégedettség skáláinak reliabilitásának kritériumait is Cronbach alfa érték méréssel végeztem el. A skálák analízise alapján a Cronbach alfa értékek mindegyik skálánál megfelelőnek bizonyultak a 0,7748 és 0,9563 közötti értékek alapján (7.ábra)

Cronbach alfa értékek skálánként - Munkahelyi elégedettség	
Munka feletti kontroll (CAW)	0,7748
Munkavállalói elköteleződés (EEN)	0,9563
Általános munkahelyi jóllét (GWB)	0,7618
Munka-magánélet egyensúlya (HWI)	0,8099
Munkahelyi karrier elégedettség (JCS)	0,8620
Munkahelyi stressz (SAW)	0,7902
Munkakörülmények (WCS)	0,8937

7. ábra A University of Portsmouth kérdőívének Cronbach alfa mérési eredményei

7.2.1.6.1. A kvantitatív kérdőíves adatfelvétel alapján készült korrelációvizsgálatok ismertetése

Az adatok statisztikai elemzéséhez a korábban már ismertetett statisztikai elemzést végeztem el a skálák közti korrelációk méréséhez.

A kutatási kérdések szerinti összefüggés vizsgálatánál a korreláció erősségét vagy a korrelálatlanságát Guildford hüvelykujj szabálya sávjaihoz állapítottam meg (Sabti és mtsai., 2019).

<0.2 gyenge, majdnem elhanyagolható korreláció

0.2 -0.4 biztos, de gyenge negatív/pozitív korreláció

0.4 - 0.7 közepes, negatív/pozitív korreláció

0.7 - 0.9 magas, negatív/pozitív korreláció

<0.9 nagyon magas, negatív/pozitív korreláció

A korreláció értékelésénél mindenütt (0,05) értéknél alacsonyabb szignifikancia szint alatti értékeket - p-érték - vettem figyelembe ($p < 0.05$). A hipotézisben feltételezett együttjárás értékeléséhez Spearman korrelációs együtthatót számoltam, aminek megadásával a két változó közti korrelációt láthatjuk (ρ). Az alábbiakban csak azokat a korrelációkat ismertetem, amelyek a Guildford szabály szerint legalább a 0.2 -0.4 biztos, de gyenge negatív/pozitív korrelációs sávba, vagy magasabb kategóriába sorolhatók.

Az elemzés során a kiválasztott változók közti kapcsolatokat az alábbi változók közt vizsgáltam: nem, életkor, három korcsoport kategóriával, iskolai végzettség négy kategóriával, mozgáskorlátozottság három súlyossági kategóriával, mozgáskorlátozottsági állapot eredete négy életkor kategóriákkal, a foglalkoztatás típusa munkaerőpiaci, védett és saját vállalkozási kategóriákkal, valamint a munkaerőpiaci elhelyezkedés és munkahely megtartásának akadályozottsági válaszai szerint mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban vagy megtartásban két (igen/nem) kategóriában. Az életkor csoport kategóriákat a születési év alapján kategorizáltam.

Változók kategóriái

- Férfi
- Nő

Életkori csoportok:

1. csoport 25 évesnél fiatalabb
2. csoport 25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55-nél
3. csoport 55 évesnél idősebb

Iskolai végzettség

1. Nyolc általános iskola és annál kevesebb
2. Középiskola
3. Főiskola (BsC, Ba)
4. Egyetem és tudományos fokozat (MA, MsC)

Mozgáskorlátozottság életkor szerinti eredete

- Veleszületett
- Iskolás korom előtt
- Iskolás koromban, de még 18 éves korom előtt
- 18 éves korom után, de még 60 éves korom előtt

Munkahely típusa

- Rehabilitációs célú, védett munkahely
- Integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás
- Saját vállalkozásában dolgozik/ önfoglalkoztató

Mozgáskorlátozottság mértéke

1. Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)
2. Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy, más fogyatékosága nincs
3. Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)

A mozgássérültség mértéke vagy súlyossága szerint három csoportba soroltam a megkérdezett munkavállalókat.

1. Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik).
2. Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy, más fogyatékosága nincs.
3. Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él, köztük mozgáskorlátozottsággal).

7.2.1.7. Korreláció mérés eredményei

Az online kérdőív kiértékelése azoknak az eredményeknek a bemutatására szorítkozik, ahol a korrelációvizsgálatok két skála között egy-egy változónál a Spearman korrelációs együttható értéke legalább $r=0.50$ vagy annál erősebb. Az alábbiakban tehát csak a megszűrt, leginkább releváns összefüggésekkel foglalkozom, ezért az eredmények kifejtése és a kutatási kérdések megválaszolása is ezeknél az összefüggéseknél és a hozzájuk tartozó skálák között egy-egy változó mentén történik.

A többi összefüggés elemzésének eredményei, amelyeknél az együttható értéke nem éri el ezt a szinten a mellékletben elhelyezve található. Mivel még így is huszonkettő kiemelt összefüggést, így tartalmaz az elemzés a hozzájuk tartozó változókkal, ezeket itt négy táblázatban, a hozzájuk fűzött rövid magyarázatokkal tartalmazza a fejezet. A kutatási kérdések és hipotézisek szerinti eredményeket

1. Hipotézis Az általános szubjektív jóllét szint szoros együttjárást mutat a megkérdezettek munkahelyi jóllét szintjével.

Az általános jóllét és munkahelyi jóllét között korreláció vizsgálata

Életkor szerint összefüggések

Szociális jóllét skála: legidősebb, 55 évesnél idősebb 42 munkavállalónál erős a korreláció. Az együttjárásra vonatkozó együttható értéke $r=0.60$ (95% CI: 0.36-0.70, $p=0.0000$).

Spirituális jóllét skála: Szintén a legidősebb munkavállalóknál a spirituális jóllét skála és a munkahelyi jóllét között viszonylag erős együttjárást mutat $r_s = 0.52$ (95% CI: 0.26-0.71, $p = 0.0004$).

Az iskolai végzettség szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skálánál az általános szubjektív jóllét domainen belül a teljes egyéni jóllét skála és a munkahelyi jóllét domain - *Összességében elégedett vagyok a munkahelyi életminőséggel skála* szerinti méréseknél az általános jóllét skála tartalmazza a Globális Jól-lét kérdőív összesített skála értékeket. Az alsófokú végzettségűek, vagy be nem fejezett nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezők körében erős korreláció mérhető. Itt viszonylag szűk konfidencia tartományban meglehetősen erős korrelációs együtthatóval rendelkezik $r = 0.67$ (95% CI: 0.38-0.83, $p = 0.0002$) Náluk a munkahelyi jóllét és az általános jóllét szoros együttjárást mutat.

Szociális jóllét skálánál az alsófokú végzettségűek, vagy be nem fejezett nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezők körében kimondottan erős korreláció mérhető. $r = 0.72$ (95% CI: 0.47-0.87, $p = 0.0000$) Náluk a munkahelyi jóllét és az szociális jóllét szoros együttjárást mutat.

Spirituális jóllét skálánál az alsófokú végzettségűek, vagy be nem fejezett nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezők körében magas korreláció mérhető, ami erős együttjárás mutat széles konfidencia tartományban $r = 0.60$ (95% CI: 0.28-0.80, $p = 0.001$).

Pszichológiai jóllét skálánál a legfeljebb alsófokú végzettséggel rendelkező 27 személynél a pszichológiai jóllét skála és munka világához kapcsolódó jóllét skálák közti korreláció meglehetősen erős $r = 0.62$ (95% CI: 0.38-0.83, $p = 0.0006$).

A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések

A spirituális jóllét skálánál 0.05 szignifikancia szint alatti szinten mindhárom kategóriában mérhető biztos korreláció a szociális jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség között. Erősebb korreláció a halmozottan súlyos fogyatékosággal élő, mozgáskorlátozott személyeknél van $r=0.70$ (95% CI: 0.24-0.32, $p=0.0024$) A mozgásukban kevésbé korlátozott dolgozóknál a korrelációs együttható értéke közepesen erős $r= 0.53$ (95% CI: 0.23-0.73, $=0.0013$).

Teljes egyéni jóllét skálánál két csoportban kimutatható korreláció az általános és munkahelyi jóllét között, ugyanakkor *a halmozottan súlyos fogyatékosággal élő munkavállalóknál jól kimutatható, meghatározó együtt járást látunk a teljes egyéni jóllét és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség között.* $r=0.62$ (95% CI: 0.18-0.85, $p=0.0106$).

Szociális jóllét skálánál a 0.001 szint alatti szignifikancia érték alatt nem, de a 0.05 p érték alatti szinten mindhárom kategóriában mérhető biztos korreláció a szociális jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség között. *Legerősebb korreláció a halmozottan súlyos fogyatékosággal élő, mozgáskorlátozott személyeknél van* $r=0.73$ (95% CI: 0.37-0.90, $p=0.0013$). Az enyhe, segédeszközt nem használó mozgáskorlátozottak közepes, de magas korreláció $r=0.53$ (95% CI: 0.24-0.74, $p=0.0011$).

Életkor szerint összefüggések				
Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
55 évesnél idősebb	0.60	0.0000	0.36 - 0.70	42
Spirituális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
55 évesnél idősebb	0.52	0.0004	0.26-0.71	42
Az iskolai végzettség szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
8 általános, és alacsonyabb	0.67	0.0002	0.38-0.83	27
Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
8 általános, és alacsonyabb	0.72	0.0000	0.47-0.87	27
Spirituális jóllét Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman-korreláció	p.érték	95% CI	n
8 általános, és alacsonyabb	0.60	0.0011	0.28-0.80	27
A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések				
Pszichológiai jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
8 általános, és alacsonyabb	0.62	0.0006	0.38-0.83	27
Spirituális jóllét - Munkahelyi életminőséggel való elégedettség - mozgáskorlátozottság súlyossága	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0013	0.23-0.73	34
Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.70	0.0024	0.32-0.89	16
Teljes egyéni jóllét skála és a Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0012	0.24-0.74	34
Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.62	0.0106	0.18-0.85	16
Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0011	0.24-0.74	34
Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.73	0.0013	0.37-0.90	63

8. ábra Az általános jóllét és munkahelyi jóllét közötti korreláció vizsgálata életkor, iskolai végzettség, mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerint

A mozgáskorlátozottság életkori beállta szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála: A mozgáskorlátozottság beálltának ideje, kialakulásának életkor szerinti megoszlása alapján a születésük óta mozgáskorlátozott személyek száma 63 fő, az iskolás koruk előtt, és nem születésük óta fogyatékossgal élők száma 8 fő. A 18 éves életkor után, de 60 éves koruk előtt szerzett fogyatékossgal 51 fő, és a 18 éves koruk előtt, de iskolába lépésük után fogyatékossgá vált személyek száma 14 fő. Közülük az általános és munkahelyi jóllétük közti legerősebb értékelhető korrelációt¹⁷ a veleszületett mozgáskorlátozottsággal élők között látunk.

Nagyon markáns együtt járást mutat az iskolás kor előtt mozgáskorlátozottá vált személyek esetén magasabb konfidenciaszintnél, de 0.05 p értéken belül $r=0.82$ (95% CI: 0.29-0.97, $p=0.0118$).

Szociális jóllét skálánál a 0.05 konfidenciaszint alatt *az iskolás kor előtt, de nem születésük óta mozgáskorlátozottsággal élők körében a szociális jóllét és a munkahelyi életminőség skáláinak értéke kifejezetten erős együttjárást mutat $r=0.77$ (95% CI: 0.15-0.96, $p= 0.0241$).*

Érzelmi jóllét skála: *Az iskoláskor előtti mozgáskorlátozottságban érintett dolgozók körében az érzelmi jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség skálák közti korreláció igen magas sávban van, $r=0.75$ (95% CI: 0.09-0.95, $p=0.0331$).*

¹⁷ Korreláció mindenhol Spearman-rangkorrelációs együtthatót (ρ , r_s)_jelent.

A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála: Fogyatékosága akadályozza-e a munkavállalásban, munkában maradásban? *Az igennel válaszoló esetén erősebb korreláció van* alacsonyabb szignifikancia értékkel (0.52 és $p=0.0000$) a két domain között, és szűk szignifikancia értékkel $r=0.52$ (95% CI: 0.31-0.68, $p=0.0000$).

A mozgáskorlátozottság életkori beállta szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
iskolás korom előtt	0.82	0.0118	0.29-0.97	8
Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
iskolás korom előtt	0.77	0.0241	0.15-0.96	8
Érzelmi jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
iskolás korom előtt	0.75	0.0331	0.09-0.95	8
A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések				
Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
Mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/megtartásban	0.52	0.0000	0.31-0.68	60

9. ábra Az általános jóllét és munkahelyi jóllét között korreláció vizsgálata a mozgáskorlátozottság életkori beállta és a munka világában való részvétel akadályozottsága szerint

2. Hipotézis

Második hipotézisben feltételezem, hogy a világos karrier kilátással rendelkezők szubjektív munkahelyi jóllét szintje magasabb értéket mutat azoknál, akik számára nincsenek tisztázott, elérhető karrier lehetőségek.

A kvantitatív statisztikai módszerrel karrier elégedettség és a munkahelyi jóllét közti korreláció vizsgálható az egyes változókra, és az egyéni interjúkból lehet az egyedi következtetéseket levonni, ezért itt az egyes változóknál mért összefüggéseket mutatom be, a karrierrel, életpályával való elégedettség mélyebb összefüggéseit az egyéni interjúk eredményeinek bemutatásával együtt ismertetem.

A Department of Psychology, University of Portsmouth kutató csoportja által kidolgozott kérdőív a munkahelyi elköteleződés (Job Carrier Satisfaction- JCS) skálája kilenc olyan változóra adott válaszokat tartalmaz, amely a munkahelyi elköteleződést a szervezeti karrier lehetőségekkel együtt méri. A munkavállaló hogyan értékeli a meglévő, vagy fejleszthető képességeihez, tapasztalataihoz, motiváltságához, konkrét munkatevékenységével kapcsolatos vágyaihoz, vezetőitől felé támasztott pozitív visszajelzési igényéhez képest a munkahelyén elérhető, felkínált lehetőségeket, illetve konkrétan milyen tapasztalatai vannak ezekkel a kérdésekkel kapcsolatban. A JCS skála szubjektív jóllétet mér, negatív állításokat nem tartalmaz, a kérdőívben kizárólag a pozitív állításokkal való azonosulás eltérő fokát lehet jelölni. Nem véletlen, hogy ez a skála a munkahelyi elköteleződést a saját karrier célokkal kapcsolja össze, hiszen munkahelyi elköteleződés nagyban függ attól, az emberek hogyan érzékelik, hogy saját céljaik egybeesnek a szervezeti célokkal (Nagy, 2021).

A skála¹⁸ elemei:

- Egyértelmű célkitűzéssel és szándékkal rendelkezem, amelyek képessé tesznek a munkám elvégzésére.
- Lehetőségem van arra, hogy a képességeimet alkalmazzam a munkában.
- A felettesem elismeri, ha jól végzem a munkámat.
- Ösztönözve érzem magam arra, hogy új képességeket szerezzek.
- Elégedett vagyok az általam elérhető munkahelyi karrier lehetőségekkel.

¹⁸ A Munkahelyi elköteleződés – Karrier elégedettség skála reliabilitásának kritériumai szintén Cronbach alfa érték méréssel történt. A skála analízise alapján a 0,8620 Cronbach alfa érték, ami itt is megfelelőnek bizonyult.

- Elégedett vagyok a képzéssel, amit a jelenlegi munkám elvégzéséhez biztosítanak.
- A munkám pont olyan érdekes és változatos, amilyennek szeretném volna.
- Motiválnak érzem magam abban, hogy a jelenlegi munkámban a legjobbat nyújtsam.
- Sikerélményem van a munkavégzésem során.

Életkor szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
55 évesnél idősebb	0.63	0.0000	0.41-0.79	42
Iskolai végzettség szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
8 általános, és alacsonyabb	0.70	0.0001	0.43-0.85	27
Főiskola (BSc, BA)	0.55	0.0152	0.12-0.80	19
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
főiskola (BSc, BA)	0.72	0.0005	0.40-0.89	19
egyetem	0.68	0.0147	0.18-0.90	12
A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
Halmazottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.67	0.0045	0.26-0.88	16
A mozgáskorlátozottság életkori beállta szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
veleszületett	0.53	0.0000	0.33-0.69	63
A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések				
Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
mozgáskorlátozottsága akadályozza munkavállalásban/megtartásban	0.62	0.0000	0.44-0.76	60

10. ábra A karrier elégedettség és a munkahelyi jóllét közötti korreláció vizsgálata életkor, iskolai végzettség, a mozgáskorlátozottság mértéke, életkori beállta és a munkavilágában való részvétel akadályozottsága szerint

Életkor szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skálán a legidősebb korosztálynál markáns korrelációt látunk a Teljes egyéni jóllét és karrierrel való elégedettség között $r=0.63$ (95% CI: 0.41-0.79, $p=0.0000$).

Iskolai végzettség szerinti összefüggések

Erős korreláció áll fenn a legfeljebb nyolc általános iskolát végzettek közt $r=70$ (95% CI: 0.43-0.85, $p=0.0001$), főiskolai végzettségűeknél $r=55$ (95% CI: 0.12-0.80, $p=0.0152$), tehát a két kategóriánál a két skála egyértelmű együttjárást mutat.

A JCS skála a karrier mellett a munkahelyi elköteleződés faktorait is méri, ezért a harmadik kérdőív modul kizárólag karrierre vonatkozó skálájánál is megvizsgáltam az összefüggést a munkahelyi jólléttel való összefüggésben is.

A munkahelyi jóllét és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség kapcsolatainak vizsgálata

Iskolai végzettség szerinti összefüggések

A munkahelyi életminőséggel való összesített elégedettség és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség (JCS) közti kapcsolat tekintetében erős korreláció áll fenn a főiskolai BsC, Ba végzettségűek és egyetem végzettek körében $r=72$ (95% CI: 0.40-0.89, $p=0.0005$), $r=68$ (95% CI: 0.18-0.90, $p=0.0147$), a legfeljebb általános iskolai végzettségűeknél nem áll fenn korreláció.

A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála: A 0.05 szignifikancia szint alatti szinten mindhárom kategóriában mérhető biztos korreláció a teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség között. Legerősebb korreláció, 0.001 konfidenciaszint alatt a halmozottan súlyos fogyatékosággal élő, mozgáskorlátozott személyeknél van $r=0.48$ (95% CI: 0.26-0.88, $p=0.0045$).

A mozgáskorlátozottság életkori beállta szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála: A felnőtt korban, 18 éves kora után, életének aktív időszakában mozgásában korlátozottá vált dolgozók körében $r=0.49$ (95% CI: 0.22-0.66, $p=0.0006$), és veleszületett mozgáskorlátozott munkavállalók közt is látunk viszonylag magas, közepesen erős kimutatható korrelációt ($r=0.53$ (95% CI: 0.33-0.69, $p=0.0000$)).

A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála: Fogytékossága akadályozza-e a munkavállalásban, munkában maradásban? Azoknál, akik erre a kérdésre igennel válaszoltak, ott egyértelmű, markáns az együttjárás két domain két skálája között, nagyon alacsony konfidencia értékkel $r=0.62$ (95% CI: 0.44-0.76, $p=0.0000$).

A munkahelyi jóllét és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség kapcsolatainak vizsgálata

Foglalkoztatási forma szerinti összefüggések

Az integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozók közt egyértelmű együttjárás mutatható ki nagy megbízhatósággal *a karrier elégedettség és a munkahelyi jóllét skála között* $r=0.77$ (95% CI: 0.50-0.90, $p=0.0000$), míg a 4 fős vállalkozó és önfoglalkoztató kategóriában nagyon magas korrelációs együtthatót látunk, tehát igen erős az együttjárás $r=0.98$ (95% CI: 0.44-1.00, $p=0.0154$).

A szakmai fejlődés lehetősége és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség közti összefüggés vizsgálata

Külön is megvizsgáltam a karrier elégedettséget egy olyan skálával, amit a kérdőív egy harmadik, három kérdésből álló moduljaként használtam. A két kérdőív egységet, tehát a Globális Jól-lét kérdőív és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség, jóllét modul

(QoWLRresearch) egy különálló három kérdésből álló rövid 5 fokú Likert-skálás kérdőívvel is kiegészítettem¹⁹, ami az alábbi kérdéseket tartalmazta:

- A munkahelyem minden munkavállaló számára lehetőséget biztosít arra, hogy vezető pozícióhoz jusson.
- Ha jó teljesítek a munkahelyemen, magasabb vezetői beosztásba is kerülhetek.
- Jelenlegi munkahelyemen lehetőség van a folyamatos szakmai fejlődésre.

Ezek közül külön megvizsgálva a szakmai fejlődés lehetőségénél az iskolai végzettség szerint kategóriáknál, a mozgáskorlátozottság, fogyatékosági állapot és a foglalkoztatás jellege szerint találunk korrelációt.

Iskolai végzettség szerinti összefüggések

A felsőfokú végzettségűeknél egyértelmű, kifejezett együttjárást mutat a két változó közti korrelációs együttható, ami az egyetemi végzettségűeknél kimagasló $r=0.79$ (95% CI: 0.40-0.94, $p=0.0022$), de a főiskolai végzettségűeknél is egyértelműen látható $r=0.68$ (95% CI: 0.32-0.86, $p=0.0015$).

Foglalkoztatási forma szerinti összefüggések

A szakmai fejlődés lehetősége változót a munkahely, foglalkoztatás típusa független változókkal (1. rehabilitációs célú, védett munkahelyen dolgozom, 2. integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom, 3. saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok) Ez alapján egyértelműen az integrált munkahelyeken dolgozók esetén látunk erősebb korrelációt, bár a p érték az általam meghatározott konfidencia szinthez képest ($p<0.001$) magasabb értékkel $r=0.63$ (95% CI: 0.28-0.84, $p=0.0020$). Amennyiben az *integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom*, és a saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok kategóriákat egy változóban, összevontan is megnézzük, azt látjuk, hogy a nyílt munkaerőpiacon dolgozóknál már

¹⁹ A szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség skála reliabilitásának kritériumait is Cronbach alfa érték méréssel végeztem el. A skála analízise alapján a 0,8380 Cronbach-alfa érték itt is megfelelőnek bizonyult.

erősebb együttjárást látunk a munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségének meglétére $r=0.65$ (95% CI: 0.33-0.83, $p=0.0006$).

Foglalkoztatási forma szerinti összefüggések				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a Karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.77	0.0000	0.50-0.90	21
saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok	0.98	0.0154	0.44-1.00	4
Iskolai végzettség szerinti összefüggések				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
főiskola (BSc, BA)	0.68	0.0015	0.32-0.86	19
egyetem	0.79	0.0022	0.40-0.94	12
Foglalkoztatási forma szerinti				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.63	0.0020	0.28-0.84	21
integrált, nyílt munkaerőpiacon dolgozom és saját vállalkozásomban dolgozom együtt	0.65	0.0006	0.33-0.83	25

11. ábra A karrier elégedettség, a szakmai fejlődés lehetősége és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség foglalkoztatási formák, iskolai végzettség szerint

7.2.2. A fókuszcsoporthoz tartozó vizsgálat lefolyása és eredményei

A fókuszcsoporthoz tartozó megismerési és feltérési módszer, hogy közelebb kerüljünk egy témához, jelenséghez. és új ötletekhez jussunk, szempontokat kapjunk (Vicsek, 2006, 20.o). ezen túl gyakran alkalmazzák a fókuszcsoporthoz tartozó kérdőívek tesztelésére, például, hogy a vizsgált populáció tagjai ugyanúgy értelmezi-e a kérdéseket (Oblath, 2002). A résztvevők közt voltak a védett foglalkoztatásban tapasztalat szerzett és a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban ismeretekkel rendelkező és az integráció irányában elkötelezett szakértők egyaránt, így a bár homogén szakértői csoportról beszélhetünk, az egymással rivalizáló szakértői álláspontok is megjelenhettek. A csoport mozgáskorlátozott szakértői saját megélt tapasztalataik, életútjuk során szerzett ismereteikkel az akadályokon való túllépésekben, kudarokban és sikerekben még a szakértői tudáson túli szemléletükkel is hozzájárultak az egyéni interjúk előkészítéséhez.

A fókuszcsoporthoz megvalósított közös munka alkalmas volt a különböző szemléten alapuló vélemények ütköztetésére. Ezzel olyan adatgyűjtési módszert sikerült alkalmazni, amivel lehetővé vált a résztvevők véleményének ütköztetése és ezeken az interakciókon, vitahelyzeteken keresztül megismerni a felfogásukat is (Oblath, 2002). A csoportos interjú szituációnak a csoportdinamikai összetettsége miatt nagyobb kihívással járt mintha egyéni interjúkat bonyolítottunk volna le azokat (Salkind & Rasmussen, 2007, 252. o). A fókuszcsoporthoz-facilitátor szerepben lévő kutatásvezetőjeként az interjú folyamatának irányítása nagy kihívással is járt, hogy minden résztvevő kifejezhesse magát, és ne csak néhány szakértő uralja a beszélgetést, és mindenkit ösztönözzék a megszólalásra (Mertens, 2015, 451-452. o)”

7.2.2.1. A fókuszcsoporthoz interjú keretei

A fókuszcsoporthoz létszáma 10 főből állt, amibe főiskolai, egyetemi végzettségű, a mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatásában jártas szakembereket vontam be. Szerepe a félig strukturált interjúk előkészítésének támogatása volt. Véleményezéssel, érvényességének biztosításával és a kérdőívek próba lekérdezésével, amit két fővel végeztem el.

A toborzás során hólabda módszerrel választottam ki egyrészt a számomra már ismert, másrészt nyilvános adatbázisokban szereplő, - pl. akkreditált szervezetek hatósági nyilvántartásai - vállalatok szakembereit, akiket közvetlen módon megkerestem. A fókuszcsoporthoz kutatás célja volt, hogy az interjúkhoz előkészítéséhez szakemberekkel (köztük fogyatékossgal élő, mozgáskorlátozott emberekkel) konzultáljak, egyeztetsek, és együttműködjünk a kérdések végső kialakításánál. Noha a kutatásom nem participatív módszerrel valósult meg, a fókuszcsoporthoz a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező szakemberek, valamint nyílt munkaerőpiaci foglalkoztató és szolgáltató szervezetek vezetői, szakértői kerültek be, akik közül hárman mozgáskorlátozott foglalkoztatási, illetve munkaerőpiaci szakemberek voltak.

A fókusz csoportos interjú időtartama körülbelül 2 óra volt.

7.2.2.2. Előkészítés és megvalósítás

A csoportba történő bevonás előkészítése a felkérő levelek és elfogadó nyilatkozatok elektronikus úton történő kiküldésével a szakértők részére, és visszakérésével kezdődött, amit a felkérést elfogadó szakértők részére a meghívó levelek elküldése követett a pontos időponttal és a Zoom webes link kiküldésével. Azok a csoporttagok, aki kérték, hogy a Zoom alkalmazás használatát előzetesen begyakoroljuk, azoknak külön, egyénileg segítettünk ebben.

7.2.2.3. Fókuszcsoportos interjú lefolytatása

Az interjú a Zoom szobába történő belépéssel kezdődött, ami után az interjú lebonyolítását támogató munkatárs bemutatása, feladatainak ismertetése történt a tagok számára, ami a Zoom felület kezelésére, a videó és hangfelvétel biztosítására, az interjú szöveg legépelésére terjed ki).

Ezt követően egy rövid ismertetés következett a fókuszcsoportos interjúmódszerről a résztvevők számára.

A csoport tagjai korábban megkapták a félig strukturált interjú vázlatát, ezért ennek ismertetése helyett csak rövid áttekintésével kezdtük a foglalkozást. A szakértők számára a kutatási tervben megfogalmazott kutatási célokat is ismertettem.

A csoport tagjainak rövid bemutatkozása után a szakértők két zoom szobában szétválva vitatták meg és véleményezték az interjú vázlatot. A véleményezéshez ismertetett főbb szempontok:

1. Melyek a legfontosabb kérdések, amelyek a kutatási terv alapján ahhoz leginkább illeszkednek, és amelyek prioritást élveznek?
2. Mi legyen a kérdések sorrendje, hogy valósul meg legjobban azok egymásra épülése?
3. Melyek azok a kérdések, amelyeket egy interjú során a kutatási cél szempontjából kevésbé tartanak lényegesnek, és akár el is hagyhatók?
4. A kérdések tartalmazznak-e a magyarázatra szoruló, esetleg bántó fogalmakat?
5. Melyek azok a kérdések, amelyeket a vázlat nem tartalmaz, de fontosnak tartják?
6. Fogalmazzanak meg javaslatokat az interjú lefolytatására.

A csoportos interjú során a szakértői javaslatok az alábbiakra tértek ki

- A karrier, a siker és szakmai életpálya fogalmainak tartalmi egyezősége és különbözősége, különös tekintettel az eltérő szociokulturális háttérű személyekre.
- Érdemes nagy hangsúlyt helyezni a mozgáskorlátozott emberek oktatási életútjának különbözőségére a szegregált és iskolai oktatásban való részvétel mentén, azoknál a személyeknél, akiknél a fogyatékoság beállta ezt az életszakaszt érinti.
- A védett és integrált, elsősorban versenypiaci munkahelyek közti eltérő szervezeti kulturális különbségek figyelembevétele az egyéni interjúk során, és ezt a szempontot akár kérdésként is megfogalmazni.
- Az interjú időbeliségének szempontja, ami az interjú vázlat terjedelmében rejlő kockázatra, azaz az interjúalanya elfáradásának lehetőségére hívták fel a figyelmet.

Az egyéni interjúk során a fenti javaslatokban foglaltak több alkalommal is hasznosak voltak, leginkább az időkeret betartásával kapcsolatos észrevétel és a karrier fogalmának tartalmi kibontása az interjú alanyok számára.

7.2.3. A félig strukturált egyéni interjúk

7.2.3.1. A célcsoport tagjainak bevonása

Egyrészt a védett munkahelyek célzott megszólításával, a munkahely képviselőjének, vagy az általa kijelölt felelős személynek címzett levélben, illetve mozgáskorlátozott emberek közvetlen megkeresésével, ismeretség alapján, hólabda módszerrel történt. Többüket a fókusz csoport tagjai ajánlották.

Félig strukturált interjúkat készítettem 14 foglalkoztatási jogviszonyban álló mozgáskorlátozott személlyel, közülük 7 fő védett munkahelyen, 7 fő pedig nyílt munkaerőpiaci munkahelyen dolgozik. Az interjúalanyokkal előzetesen egyeztettem, hogy az az interjú előtt kitöltik az online szubjektív jóllét kérdőívet az adatvédelmi szabályoknak és a KEB/2021/019 számú kutatásetikai engedélynek megfelelően. A kérdőíveket elkülönítetten kezeltem, elláttam azonosító kóddal, kizárva, hogy személyi azonosításukat más, harmadik fél számára hozzáférhetővé váljon és az etikai engedélynek megfelelően biztonságosan tároltam. Ennek fő célja, hogy a kérdőívből megismert válaszokat az interjú kérdésekkel együtt közösen, tisztázó kérdésekkel kiegészítve megbeszélhessük. Az interjúkat bizalmas beszélgetésre alkalmas helyen, online formában

közösen egyeztetett időpontban készítettem el. Fontos szempont volt a kérdezett személyek számára a helyszín és az időpont kiválasztásánál, hogy az interjú olyan közegben történjen, ami könnyen megközelíthető és megnyugtató, bizalmas környezetet nyújt, és olyan időpontban kerüljön sor rá, amikor külső zavaró hatások (pl. átjárás, telefoncsengés, átszűrődő zaj) nem szólnak közbe. A kutatásetikai engedélyezés során – figyelembe véve az akkor aktuális járvány helyzetet - online interjúkra készültem, és a megvalósításuk is online platformom keresztül történt, amik ezeket a szempontokat kielégítették, ugyanakkor technikailag más helyzetet teremtettek. Ez egyrészt könnyebbséget jelentett, hiszen külön nem igényelt jelentős szervezést a helyszín megközelítésének akadálymentesítése, másrészt az online kommunikáció technikai biztosítása kölcsönös odafigyelést igényelt az interjúalany és magam részéről is. A megfelelő időpont, szoftver, képernyő és hang beállítása mindig az interjú alany szükségéhez igazodott, úgy, hogy a beszélgetés a kutatási célnak is megfeleljen.

7.2.3.2. A megfelelő interjúszituáció keretei és a személyes kapcsolat kialakítása

A találkozások előkészítésekor az interjúkra felkért személyeket az emailben elküldött felérő levélben már tájékoztattam a keretéről és a tartalomról, de még a levelek kiküldése előtt telefonon is beszéltem velük, tehát azt feltételeztem, hogy a főbb vonalakban, célját és tartalmát tekintve megfelelően felkészültek. Ez valóban így volt, minden felkért személy elfogadta a felkérést, és sikerült be is fejezni mind a tizennégy interjút az egyeztetett időpontban. Sem a beszélgetés megszakítására, sem elnapolására nem volt szükség. Három résztvevő mellett volt segítő, közülük ketten vettek igénybe technika segítséget, és egy személy pedig a segítő verbális közvetítésével kommunikált velem, amit a beszélgetés előtt tisztáztunk, így megfelelő időt is biztosítottunk a válaszokra, visszakérdezésekre. Az ismertetett előkészítés révén mind technikailag, mind saját szerepüket tekintve készen álltak a beszélgetésre, azt is mondhatom, hogy a cél szerinti tartalmára készültek is, így az adatok felvételét követően gördülékenyen indult a beszélgetés. A technikai eszközök beállítását már a közvetlenebb személyes kapcsolat kialakítására is felhasználhat. Egy-egy barátságos kérdés, tekintet megtalálása, annak jelzése, hogy jól hallom, örülök annak, hogy nekem is sikerült úgy behelyezkednem a képbe, hogy látható és hallható vagyok már a partnerség és a szükséges közvetlenség

világát is megteremtette. Mindezek, tehát a technikai indítást, a kamera beállítását, hangpróbát, kényelmes elhelyezkedés biztosítását követően mindegyik alkalmat bemutatkozással kezdtem, ahol elismételtem röviden a felkérőben is olvasható tájékoztatást. Mindezekkel sikerült a kutatásom szempontjából jól felkészült partnerekkel beszélgetnem, és amit még inkább lényegesnek tartottam, az interjúalanyok mindegyikével sikerült nyílt, őszinte kommunikációs helyzetet teremtenem. Már az interjú kezdetén nyilvánvalóvá vált, hogy beszélgető partnereim felkészültek az interjúra. Szívesen beszéltek életükről, azon belül is szakmai életpályájukról, tanulmányaikról, és ami nagyon meglepő volt, többen munkahelyükről is olyan részletesen beszámoltak, amire csak bizalmas szituációban számíthattam.

7.2.3.3. Az interjúk elemzési módszere

Az interjúk értelmezéséhez mind a 14 elkészült interjúhoz 24 kategóriát tartalmazó adat táblába gyűjtöttem az interjúkból kinyerhető információkat, nagyrészt a saját megfogalmazást meghagyva, így egy kisebb annotált szövegtörzsszel dolgozhattam, amelyet személy címkével és téma címkével láttam el (12. ábra). Az interjúk feldolgozásánál a teljes interjúszövegek tartalmi elemző feldolgozó módszerét használtam, amiből a korpusz összeállt, és ezt követően a korpuszsal egy kisebb kvantitatív adat forráshoz jutottam. Az annotált szövegtörzs előállítását értelmező, és több értő, az összefüggésekre nagyobb odafigyelést igénylő, de mégis megtérülő munka. „Mivel a már annotált korpusz használata esetén sokkal pontosabb és gyorsabb lesz a keresés és lekérdezés, mintha csak puszta szövegben keresnénk. Viszont a korpusz előkészítése sok időt, energiát, és ha nem kézzel végezzük, speciális programokat igényel” (Szirmai, 2005. p.101).

Tehát kézi annotálási módszerrel állítottam elő a teljes interjúszövegekből kialakított szövegtörzset. Így kvalitatív eljárást ötvözhettem az egyszerű kvantitatív módszerrel, amely szinte párhuzamosan történt a teljes szöveg feldolgozásával, majd a korpuszból történő adatgyűjtéssel. Ezzel együtt elvettem a szövegelemző, feldolgozó szoftverek használatát.

1	Iskola típus
2	Pályaorientáció
3	Munkaerőpiaci szolgáltatás
4	Iskolaválasztás szempontja
5	Pályaválasztási kényszer
6	Akadályok/korlátok a pályaválasztás és munkaválasztás során
7	Munkahelyi szakmai fejlődés
8	Közlekedés
9	Előítélet
10	Diszkrimináció
11	Meg nem értés
12	Szülő, család támogatása a munkában
13	Ismerős, baráti segítség a munkában
14	Munkahelyi támogatás, pozitív diszkrimináció
15	Informális tanulás
16	Formális tanulás
17	Nonformális tanulás
18	Korábban tanultak hasznosulása a munkában
19	Karrier
20	Siker
21	Munkával való elégedettség
22	Munka és teljes élet kapcsolata
23	A munka célja
24	Munkahelyen kívüli közösségek

12. ábra Az annotált szövegtörzs téma címke listája

Minden személyt egy fiktív keresztnévvel láttam el, hogy az azonosíthatóságot elkerüljem, tehát az anonimitásukat megőrizzem, és ezzel együtt mindegyiküket ötjegyű kóddal is elláttam, ami öt változót takar: a foglalkoztatás, munkahely típusát, a fogyatékoság eredetét, azaz, hogy már születésétől, vagy később vált mozgáskorlátozott, az iskolai végzettségét, nemét, és a mozgáskorlátozottságának súlyosságát (13. ábra). A 14 személy közül a segédeszköz használat a mozgást/önálló életvitelt segítő eszközt jelenti, konkrétan kerekesszéket, illetve speciális személygépkocsit.

Munkahely	Mozgáskorlátozottság beállta	Iskolai végzettség	Nem	Segédeszköz használat
V (Védett)	1.születés óta	1.középfokú	1.férfi	S. (Használ segédeszközt)
I (Integrált)	2.felnőttként v. iskolás korban	2.főiskola, egyetem	2.nő	N. (Nem használ segédeszközt)

13. ábra Egyéni interjúkban résztvevők öt változó szerinti jelölése

Egy személy kódja az egyéni, félig strukturált interjúk elemzésénél így épül fel például: V111S: védett munkahelyen dolgozik (V), születésétől fogva mozgáskorlátozott (1), középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik (1), férfi (1), használ segédeszközt (1). Az interjúalanyok kérdéseimre adott válaszaiból, hosszabban kifejtéseiből egyes részeket kiemeltem, amiket kisebb betűvel szedtem, idézőjellel kereteztem.

7.2.3.4. A karrier kilátások, szakmai életpályák és jóllét vizsgálatának eredményei az egyéni interjúk alapján

Az interjúkban megjelenő súlyponti kérdések feltárása és kvalitatív elemzése

A szakmai életút egyes állomásai, olyan tapasztalatokhoz kötődnek, amelyek hasonlóságot, típust alkotnak mind a 14 interjúban és jelentősen befolyásolták az egyéni karriert, életpályát. Az interjúk iránya a munka világán belül egyre szűkebb spektrummal a karrierre, szakmai életútra irányuló kérdések mentén haladt. Az interjúalanyok válaszai, elbeszélései két súlyponti problémára koncentráltak leginkább, amelyek az életpályájukat eltérő mértékben befolyásolták. Ezek a *tanulás, iskola és pályaválasztás*, valamint a *szakmai életút, karrier* kérdése. Ez a két problémakör szorosan összefügg, és mindegyiknél lényeges szempont élethelyzetükből fakadóan az *akadályok és az akadályokkal való sikeres megküzdés* kihívása, valamint a kényszerpályákra kerülés, amely időlegesen vagy állandó tényezőként jelen van az egyes életutakban.

Akik karrierjük megkezdése után, életpályájuk már stabil időszakában, vagy azt megelőzően még tanulmányaik során váltak mozgáskorlátozottakká, ott ez természetesen ettől az eseménytől, vagy állapotromlástól lesz majd releváns kérdés.

Részvétel az oktatásban és pályaválasztás - Az oktatási rendszer akadályai és az akadályokkal való megküzdés

A megküzdéssel kapcsolatos tapasztalatok sokszor kerültek felszínre az interjúk során, amelyek magukban hordozzák a sikerekkel és kudarcokkal egész életpályán végig vonuló élményeit, már a kisiskolás kortól kezdve, vagy később egy baleset, vagy egészségkárosodás miatt kialakult mozgáskorlátozottsággal járó állapotváltozás miatt. Az általános iskola, főleg a speciális, szegregált oktatási intézmények sok ember számára kiszámíthatóságot és stabilitást biztosított, mások viszont éppen ebből a biztonságból való kilépés mellett döntöttek kibontakozó karrier terveik megvalósítása érdekében. Az akadályok azonban minden esetben előkerültek a visszatekintések megkerülhetetlen mozzanataiként.

János számára a speciális általános iskolát követő integrált gimnáziumi oktatás során szerzett negatív tapasztalatok túlmutatnak a fizikai akadálymentesítés és a hozzáférés szempontjai.

„az általános iskolát befejeztem, *abban az intézetben, ahol már jártam...* Utána egy átlagos gimibe jártam, de nem fejeztem be”.

Később, már a munka, szakmai életút elbeszélése során merült fel a kérdés, hogy mi az, ami hiányzott az iskolás időszakból, amire szüksége lett volna Jánosnak ahhoz, hogy szakmai életútja kevesebb akadályba ütközzön, és amit az iskola nyújthatott volna, de nem kapta meg. A válaszból látható, hogy nem speciális szolgáltatásra, vagy magas igényt kielégítő asszisztencia hiányzott a jóllétéhez.

„Gimiben, hogy odafigyeljenek, hogy ne csúfoljanak a többiek, és... ezért nem jártam be inkább.”(V111S)

A korlátozott hozzáférhetőség nemcsak a mobilitást akadályozza, hanem a kerekesszéket használó emberek függetlenségét, társadalmi szerepvállalását, oktatását, foglalkoztatását és általános életminőségét is (Sahoo & Choudhury, 2023).

Ezek az akadályok, amik az előítéletekben, meg nem értésben, diszkriminációban nyilvánulnak meg még 15 évvel később is mély emlékek, és még akkor is, ha közben máshol sikerült befejezni a középiskolát, a kudarc élmények megmaradnak. A kisvárosból származó Iván számára a budapesti bentlakásos szegregált iskolából az integrált iskolába való átlépés biztosította a sikeres továbbtanulás esélyét.

„Gyakorlatilag azt mondták, hogy nem lesz hátrányom belőle, ha más iskolába megyek. Nem is volt, mert akkora hiányt szenvedtem ebben az intézetben az oktatás terén, meg egyéb téren is, de azt inkább hagyjuk, hogy tökmindegy volt. És ott gyakorlatilag született egy olyan megállapodás, hogy ne kelljen mindig a hátrányokkal küzdenem annyira, hogy mindig egy jeggyel rosszabbat adtak irodalomból, mint a nyelvtanból. Ugye emelték egyet, hogy ne legyen az, hogy nekem éveket ismételni. Ez tartott nyolcadikos koromig. És ott ugye nem tudtuk, hogy mi legyen.” (I121S)

A kerekesszéket használó tanuló és szülei meggyőzték a lakóhelyhez közeli kisváros szakközépiskolájának igazgatóját, hogy Iván az integrált középiskolában folytassa tanulmányait. Az egyéni érdekérvényesítés és a befogadó igazgató együttesen a kompetenciáknak megfelelő úton vezették tovább Ivánt. Az oktatási rendszerben lévő strukturális és fizikai akadályok leküzdése nem egyszeri akció volt életében, ez végighúzódik teljes tankötelezettségi időszaka és felsőfokú tanulmányai során is.

„A szaktanár közölte, hogy ő mozgássérültet nem oktat. Mivel, hogy én nem tudok erősárammal foglalkozni, mert nem fogok tudni felmászni a villanyoszlopra. Mivel közölte vele az igazgató, hogy nem is gondoltuk, hogy ezt valaha megteszem, gépsor mellett simán tudnék dolgozni. Mentem igazgató úrhoz, hogy tönkre ment a szakmám, hogy én ezt akartam, meg hogy izé, nem tudok mit csinálni. És akkor mondta, hogy ő meg nem fogja hagyni, hogy a legjobb fizikus diákja elvesszen a süllyesztőben, szó szerint. És mivel ő volt a gimnázium igazgatója, ezért ugye azt tudtuk lépni, ami miatt nem vettem fel a gimnáziumba, hogy rossz volt a helyesírásom, azért az igazgató úr saját hatáskörében áthelyezett a gimnázium második osztályába. Igen, az igazgató meg a kémia és fizikai tanár segített a pályaválasztásban.” (I121S)

A kisvárosban a pályaválasztásban és a pálya előkészítésében már a középiskola alatt családi háttér mellet az odafigyelő tanárok és az igazgató kísérése és ha kell aktív beavatkozása hárítja el az akadályokat. Noha úgy tűnik, hogy az iskola sok gondot is

okozott, és a megszokott belső eljárások, oktatói attitűd, amit érdektelenségként is felfoghatunk, mégis egy kompetens igazgatói döntéssel betöltötte az a funkciót, amivel felkészített a munkaerőpiaci kihívásokkal való megküzdésre. A diák érdekérvényesítő hozzáállása és személye, kapcsolata az igazgatóval, aki döntésével hozzájárult ahhoz, hogy a piacon értékes szakmához jusson, amire részben későbbi karrierje is elindulhatott. „A fogyatékos személyek iskolai oktatásának sikerességét azon is lehet mérni, hogy az iskola milyen mértékben képes felkészíteni a tanulókat a munkavégzésre, hiszen az oktatás nem lehet öncélú, hanem eszköz kell legyen a sikeres társadalmi integráció felé, aminek egyik fontos eleme a munkavégzés. Az ebben való sikeresség vagy sikertelenség visszamenőleg minősíti az oktatási rendszert, és megjelöli számára a feladatokat is.” (Bánfalvy, 2005, 182.o.)

Nándor is az integrált oktatásba való belépéssel indult el abba az irányba, ami aztán későbbi karrierjét is előkészítette.

„Ugye, akkor ott még nem volt szegregált középiskola, ami, úgy gondolom, bizonyos értelemben pozitív volt, mert lehet, hogy a könnyebb utat választva ott maradtam volna, viszont ott nem volt, úgymond, választásom. Ki kellett mennem az integrált környezetbe, vagy időzjelben a nagyvilágba, igen. Hogy mi alapján választottam, mik voltak a szempontok: egyrészt a lakóhelyhez való közelség, én a másik kerületben laktam akkor, tehát nem volt messze, egy 10-15 perces kocsit forgalomtól függően. Nyilván az akadálymentesség kulcskérdés volt, és ilyen szempontból kifejezetten jó volt a gimnázium. ...volt egy ilyen személyes kapcsolat is, ami azért is volt jó, mert az igazgató befogadó volt, és igyekezett úgy szervezni, úgy intézni a dolgokat, hogy passzoljon és odafigyeljenek. Nagyjából ez a három fő szempont volt az iskolaválasztásnál, azt hiszem. Meg egyébként az, hogy jó iskola legyen. Az a negyedik, tehát színvonalas oktatást szerettünk volna a szüleimmel.” (I121S)

A családi támogató háttér, ami a közlekedési akadályokat átlépi, és kapcsolati akadályokkal nem kell szembesülnie, az iskolai a pályaválasztási tanácsadó munkája, és személyes kapcsolatai az általános iskolából a gimnáziumba való továbblépés esélyeit jelentősen növeli.

Még az egyetem, tehát a későbbi foglalkozás és tudományos pályaválasztásnál is legalább olyan lényeges kérdés az épület akadálymentesítettsége, mint a köznevelésben.

„A gimnázium vége felé az érdeklődési területeim ez a két szak volt, tehát ezt a két szakot jelöltem meg, a történelmet az *egyik* egyetemen, a másik szakot a *másik* egyetemen. Az, hogy miért nem éppen erre az egyetemre mentem, az nagyjából két okra vezethető vissza: egyrészt úgy éreztem, hogy ez a tudomány az, amit a gyakorlatban is jobban tudok használni, nem feltétlenül csak a tudományos világban, illetve az akadálymentesség kérdése ott is felmerült... (I121S)

Az egész életpályát meghatározó sikeres integrált oktatás a gimnáziumban az egyetemi szak választásában és sikeres elvégzésében sem volt másként. A megszerezett képesítés és a kapcsolati háló az önállóságot és függetlenséget meglehetősen jól erősíti.

„Azt tudtam, hogy érdekel ez a tudományág, és épp ezért jó lehetőségnek tűnt az, hogy kicsit kristályosodjon, hogy mit csinálok a későbbiekben: építem az emberi kapcsolataimat, a kapcsolati hálót, több dolgot meg tudok nézni, olyan témával tudok foglalkozni, ami kifejezetten érdekel, ugye, ez egy pozitívum a doktori képzésben, hogy az ember többé-kevésbé maga választja ki a kutatási témáját, legalábbis bizonyos kereteken belül, ez a fajta szabadság vonzó volt.” (I121S)

Pályaorientációs tanácsadásban, foglalkozásban részesült/nem részesült	
Középiskolában	3
Egyetemen	1
Nem részesült	10

14. ábra Egyéni interjúk résztvevői részesülése pályaorientációs tanácsadásban

Szakmai életút, karrier – Meglévő kompetenciák érvényesítése és a hiányok pótlása a munkaerőpiacon

Ahogy az interjúk kvantitatív elemzése mutatja, legtöbbjük jelenlegi munkaköréhez megelőző formális tanulmányai, iskolai végzettsége alig, vagy egyáltalán nem illeszkedik, és inkább az informális tanulás vagy a munkahelyi betanító képzés révén sikerült a munkahely betöltéséhez szükséges kritériumnak megfelelni, vagy még tovább is lépni (15. sz. ábra). Látható, hogy az informális tanulás során elsajátított tudást hasznosítják leginkább az integrált munkahelyeken. (Bajusz, 2011). A versenyszférában

vagy a nonprofit szektorban, de integrált környezetben dolgozó interjúalanyok közül hatan fejlesztették kompetenciáikat nem intézményesített, spontán, illetve nem tervezett tanulással. A belső igény, vagy éppen a munkahelyi elvárások szülte tudásbővítési törekvés többüknél is jól hasznosul jelenlegi munkahelyükön, ahol megerősítő visszajelzéseket kapnak, és sikeresnek érzik magukat. A védett foglalkoztatásból induló, jelenleg a versenyszférában dolgozó Iván nem csak munkahelyi fejlődéséről, hanem azzal járó informális tanulási folyamat egyes lépéseiről számol be.

„...ő volt az üzemeltetésvezető, és nem volt neki úgy mondanánk, hogy előadója, asszisztense. És mivel én *Béla*-nak voltam a beosztottja, ezért *Béla* átrendelt az Üzemeltetésbe, így lettem én épületüzemeltető. De ez már nem szakképesítés, ez már csak szerzett tudás, az *Évától* van szerepe.” „Persze, mert igazából én TMK-vezető lettem egyből, és gyakorlatilag, amit a szüleimtől, meg az anyukám munkatársaitól, meg az egyéb területen tanultam az az épületgépészet...” „Ugye a villanyszerelést nem kellett tanulnom, mert az a szakmám végül is. És az asztalos munkát sem kellett tanulnom, mert apukám kádármester és asztalos volt. Gyakorlatilag egy területet nem tudtam, az a burkolás, amit majd helyileg megtanultam a gyárban, de gyakorlatilag én nagyon élveztem, mert amikor eljöttem a gyárból, akkor *Béla* kapott tőlem egy általam írt 15 oldalas szakmai munkaleírást, amiben az volt, hány tevékenységem volt (I121S).”

Egy mozgáskorlátozottakat foglalkoztató védett foglalkoztató szervezetnél dolgozó János hosszabb távon web fejlesztéssel, játék tervezéssel szeretne foglalkozni, amire már készül, és ehhez maga szerzi meg az ismereteket az internetről, és azoknak az applikációknak, szoftvereknek fejlesztéséből, amit önálló életviteléhez és mindennapi tevékenységeinek megkönnyítéséhez írt.

„Magamtól programnyelveket tanulok, SQL, JAVA. ” „Számítógépen programozom saját projekteket, például magamnak fejleszték egy webalapú jegyzetelő, határidőzítő alkalmazást. Szeretek tanulni, ezzel is tanulok. Weblapokhoz fejleszték magamnak kis alkalmazást, pl a FB-hoz gombokkal váltok ki egér kattintást (V111S)”

A kisvárosban, egy kiskereskedelemben eladóként dolgozó Mónikát egyáltalán nem elégíti ki ez a munkakör, bár nem érzi rosszul magát, mégis inkább kreativitásából szeretne majd megélni, amire mostani hobbijával is készül. Egy felnőttkori baleset következtében

mozgáskorlátozottá vált, és hosszú egészségügyi rehabilitációt követően korábbi munkahelyét, ahol közösségben dolgozhatott, kényszerből egyszemélyes bolti eladói munkára kellett cserélnie. Otthon különböző kreatív technikákat tanul, amivel egyedi termékeket állít elő szabadidejében.

„Youtube-on teljesen önképző módon készítem a makramékat. És akkor most így elárasztottam a lakást a kis dolgaimmal (V212S)”.

„Ilyen (home office) melót eleve nem akarok. El is határoztam, hogy nem is akarok számítógépes munkát vállalni. Még többet otthon ülni? Szóval szeretnék kiszabadulni és szeretnék emberek között lenni. Ültem eleget otthon. Az bőven elég volt. (V212S)

Munkahelyén legtöbbször egyedül van, mivel az üzlet, ahol eladóként dolgozik nem igényel több munkatársat. Az egyedüllét, és a közösség hiánya meghatározza közérzetét. Home office-jellegű munkát éppen ezért nem is szeretne vállalni, ezért képezi magát, és kezdett bele kreatív tevékenységekbe.

„Autóbalesetem volt és én két évig voltam otthon, amire találtam olyan munkát, hogy egyáltalán el tudok jutni, közel van, és be tudok menni...konkrétan hogyha nem lenne internet most már nagyjából nem tudnék semmiről semmit, hogy milyen lehetőségeim vannak, mit tudok igényelni. Mindennek nekem kell utánajárni, mert azt sehol nem mondják, hogy milyen lehetőségeim vannak. Ha nem vagy bent ilyen Facebook csoportokban, meg vagy löve.”

Kérdés: Rehabilitációd alatt, vagy utána kaptál valamilyen képzési tanácsadást, beszélgettek veled arról, hogy merre orientálnád, mit tanulnál?

„Én az országban voltam Budakeszin, szóval annál főbb hely nem volt. Ott vannak ilyen révések, de az inkább csak a lelki nyavalyákkal foglalkoznak. ... rehabilitációs tanácsadás nem volt, nem volt. ”

„De ez tényleg olyan... Nagyon nehezen találtam meg, én két évig voltam otthon, amire találtam munkát, ahová egyáltalán el tudok jutni, közel van, be tudok menni helyileg.”

A munka világtól való tartós távollét után az elhelyezkedés, munkába állás sokszor nem a kompetenciák és reális vágyak, hanem a rendelkezésre álló, akár csak egyetlen felkínált munkahely elfogadását jelenti. Az egyén életútját kísérő pályaorientáció hiánya Mónika életében kézzelfogható következményivel találkozunk itt. A krízishelyzetben túl optimális esetben a foglalkozási rehabilitációs rendszer, vagy az egész életen át tartó tanulási

szisztémában lévő elérhető szolgáltatás lehet. „A jól működő pályorientáció mint pedagógiai, tanácsadási tevékenységrendszer és mint társadalmi támogató rendszer segít fenntartani az egyén nyitottságát a változásra, és megtanítja a változás kezdeményezésére, kezelésére, saját pályafutásának irányítására (careering), a változásokkal járó bizonytalanság elviselésére, és biztosítja az egyének számára a döntésekhez, a változások kezeléséhez szükséges információkat, tanácsadást, segítő szolgáltatásokat” (Perlusz, 2018, 58.o). Ebben a helyzetben például újra orientálás már az egészségügyi rehabilitáció aktív szakaszában, vagy a szociális rehabilitáció részeként is jó eredményeket hozhat a motivált, érdeklődését egyébként megőrző személy életében. Az intézményesített, formális képzések elmaradásával az informális, interneten és különböző virtuális közösségekben beszerezhető tartalmakkal való tudásbővítés, kompetenciafejlesztés maradt egyelőre egyetlen lehetőségként. A megszakadt karrierok, és az életpályát a tervezett útvonalról eltérítő akadályok az iskolai oktatást kiegészítő, vagy teljes mértékben pótló alternatív tanulási megoldásokkal új irányba állíthatók. *„A közoktatás, a tanulás formális világa ma már szinte átmenet nélkül folytatódik a non formális és az informális tanulás színterein. Az iskola szinte észrevétlenül az élethosszig tartó tanulás ernyője alá került, és vele azonos fontosságúvá váltak az életút során az iskolán kívül, bárhol és bármikor, nem formális és informális tanulási utakon megszerzett tudások. Az élethosszig tartó tanulás tehát ernyőszerűen magában foglalja az életút során a tanulás minden színterét, a formális (iskolarendszerű, iskolai rendszeren kívüli kötött rendszerű), a nem-formális és az informális felnőttképzési szektorokat”* (Kraiciné Szokoly, 2009, 134.o).

A többnyire home office-ban dolgozó, magasan képzett, több nyelvet is beszélő súlyosan mozgáskorlátozott Helga a sokrétű tevékenységéhez, kreativitást feltételező munkája egy részében nagy mennyiségű szöveget ír. Mindkét kezének ujjai lebénultak, és egyetlen ujját használja gépelésre. Önképzéssel jutott el arra a szintre, hogy gyakran már éppen ilyen feladatokkal látják el.

„Beajánlottak erre a munkára is, és akkor ott valami irdatlan mennyiségű szöveget kellett legépelni, irdatlan rövid idő alatt.... És akkor én mondtam, hogy gőzöm sincs - persze ezt nem mondtam, csak gondoltam -, hogy fogok kisujjal legépelni interjúkat, de mindegy, persze, na szívesen, hajrá! És akkor onnantól kezdve már nem kellett gondolkoznom, mert egyfolytában jöttek megkeresések, mert egymásnak adtak engem

a cégen belül, hogy én gépelek, megbízható vagyok, időre kész vagyok, és akkor ott jöttek az ilyen munkák (I122S)”.

Négyen, akiknek nem volt szükségük arra, hogy informális tanulás útján tegyenek szert olyan tudásra, amellyel érvényesülhetnek, olyan munkakörben vannak, amire formális tanulmányaik során készültek akár egyetemen, akár más iskola rendszerű képzésben, mindannyian elégedettek munkahelyükkel.

Akik informális úton szerezték meg tudásukat és fejlesztették kompetenciáikat, mindannyian elégedettek munkahelyükkel, jól érzik magukat. Ha nem is rendelkeztek konkrét karrier tervekkel, de volt egy víziójuk a számukra ideális munkahelyről. Az iskolarendszerben szerzett tudások helyett, vagy azt jelentősen fejlesztve szerezték meg a betöltött munkakörhöz szükséges gyakorlatot, ismereteket, amit a munkahelyi feladataik végzésével együtt folyamatosan fejlesztenek. Az informális tanulóssal magukat fejlesztő, és sikert elért dolgozók mindegyike boldognak és elégedettnek tartja magát a munkában és általában az életben is. Akkor is így van ez, ha számos akadállyal szembesülnek, és ezeket az akadályokat nap mint nap le kell küzdeniük. Közülük László tarja munkahelyét átmenetinek, amit egyébként kedvel, de nem elégíti ki. Állását egy lakóhely változás miatt vállalta ezt el átmenetileg, amíg ne talál magának másikat. Előző munkahelyén, ahol munkaköréhez szükséges tudását megszerezte, jól érezte magát, teljes mértékben elégedett volt vele.

Két fő, akik rehabilitációs célú foglalkoztatónál, védett munkahelyen dolgoznak non formális tanulóssal, munkahelyük szervezte belső képzéssel meg a munkakörük betöltéséhez szükséges kompetenciákat. Közülük egy főt, (János) a jelenlegi tevékenység nem elégíti ki, és bár jól érzi magát a befogadó munkahelyen, innovatívabb munkára vágyik, amire önfejlesztéssel, az interneten, és barátaitól szerzett ismeretekkel, tanulóssal készül. Helga a közösség hiánya, a korlátozott mobilitási lehetőségek, valamint a fejlődési perspektíva szűkössége miatt vágyik más munkahelyre., annak ellenére, hogy munkahelyük befogadó, és több munkahelyi jólléti szolgáltatást, juttatást is biztosít.

Tanulmányok, tanulási formák hasznosulása a jelenlegi munkakörben			
Munkahely jellege	Főként informális tanulás révén. A jelenleg betöltött munkaköréhez szükséges tudáshoz informális úton jutott el: 8 fő	Főként formális tanulás útján. Azzal foglalkozik, amit az iskolarendszerben megtanult: 4 fő	Főként nonformális tanulás útján. Azt tanulta a munkahelyi képzésen, ami a jelenlegi munkaköre. Betanító képzést kapott: 2 fő
Védett foglalkoztatásban dolgozik	2	1	2
Integrált munkahelyen dolgozik	6	3	0

15. ábra Egyéni interjúk résztvevőinek tanulási formák és a munkahely jellege szerinti megoszlása

Bármilyen munkaerőpiaci szolgáltatásban részesült felnőtt korban		
	Védett foglalkoztatásban dolgozik	Integrált munkahelyen dolgozik
Részesült	1	2
Nem részesült	5	6

16. ábra Egyéni interjúk résztvevőinek munkaerőpiaci szolgáltatásban való részesülés szerinti megoszlása foglalkoztatási formák szerint

Akadályok és kényszerpályák a szakmai életútban

Már az iskola- és pályaválasztási döntéseket is a mozgáskorlátozottságra tekintettel hozzák meg az érintettek, ami aztán munkahely keresés során a közlekedésben, a munkahelyi helyváltoztatásban szintén fontos, megkerülhetetlen szempont. Az iskolás korukban mozgáskorlátozott személyek az iskolaválasztásakor, közép-, majd felsőfokú tanulmányaik során többnyire úgy érezték, kényszerpályán mozognak, ami későbbi karrier terveiket is jelentősen befolyásolta. Hat interjúalany tipikus fejlődésű társaikhoz képest, az akadálymentesítés és a hozzáférhetőség tökéletlensége miatt csak egy jóval szűkebb szakmai merítésből választhatott. A fogyatékoságuk korlátozó hatással volt az iskolaválasztásra a közlekedési lehetőségek, az iskola megközelíthetősége, a távolság, vagy az iskolán belüli helyváltoztatás sajátosságai, akadályai, az iskola, intézmény felkészületlensége miatt. Ilyen akadály lehetett az is, ha a szülők nem rendelkeztek járművel, vagy a saját gépjárművel való iskolába jutás a család anyagi lehetőségei, vagy a gondviselő szülő munkája miatt ütközött akadályba.

Alex számára az iskolaválasztást elsősorban az elérhetőség szempontjai határozták meg. Kizárásos alapon a közeli szegregált intézmény mellett döntöttek.

„Hát igazából már tudtuk, hogy van ez a betegség, így fontos szempont volt minél hamarabb találni egy iskolát, ahol kerekesszékekkel is el lehet könnyen jutni, meg segítség is van, meg minden.” (V111S)

A munkahely választást, az álláskeresést szintén befolyásolta az interjúalanyok fizikai állapota, mobilitási képességei és munkahelyi környezet hozzáférhetősége.

Balázs az egyetemi évei alatt szembesült azzal, hogy mozgásképesége egyre inkább beszűkül, és át kell ülnie kerekesszékekbe, ami nem csak tanulmányait, és pályakezdését, de munkaerőpiaci lehetőségeit, és teljes szakmai karrierjét, szakmáját is radikálisan befolyásolja, így az a pálya, amire évek óta készült már nem járható.

„És ott már körvonalazódott, ha az oktatásban nincs is jelentősége, de a későbbi foglalkoztatásnál viszont azért erősen korlátozni fogja azt az elvégezhető munkát, hogy ha itt fizikai problémák lesznek.” (I221S)

Balásznál is és mindazoknál, akiknél baleset vagy a fizikai állapot megváltozása révén mozgáskorlátozottság is kialakult, az eredeti orientációt ez a helyzet felülírta. Hirtelen nagy szükség lett a meglévő, de korábban másodlagosnak tekintett kompetenciák - kísérő, járulékos vagy hobbi tevékenységeknél hasznos készségek – hasznosítására a sikeres munkakarrier megvalósításához. Már az egyetem utolsó évében arra készült, hogy bár befejezi azt a szakot, amit elkezdett, hogy megszerezze a mérnöki oklevelet, ezzel együtt elő kell készíteni egy tevékenységet, amiből majd meg tud élni, tehát meg kell kezdenie egy „B terv” megvalósítását.

„És ugye engem hobbi-szinten érdekelt ez a vonal, ez a grafikai stb. dolog, igazából ez egy véletlen helyzet volt. ... És igazából ez volt az a lökés, eltérítő erő, ami ebbe az irányba vitt. És onnantól ott ragadtam ebben a dologban, meg elkezdtem autodidakta módon ezt a tudást fejleszteni, és innentől végig ezen a pályán mozogtam.” (I221S)

Az aktív egyetemi hallgatói időszakában élő Balázs „B” terve nem egyszeri és esetlegesen éppen jó döntésen alapuló sikeres irányba állás lett. Katona Vanda a

mozgásszerű emberek felnőtté válásának életút kutatásában a hasonló egyetemi életpályákban megjelenő akadályokkal való szembesülésnél mutat rá a

„*bounce back*” hatásra, amikor a „reziliens hallgatókról szinte visszapattannak a problémák, és alkalmazkodnak a kihívást jelentő helyzetekhez. Ezt mutatja az is, hogy amikor az interjúalanyok a rizikótényezőkről beszéltek, annak végső soron a pozitívumait emelték ki, és azt, hogy ebből mit tudtak a saját javukra fordítani” (Katona, 2014, 60.o).

Vannak olyan élethelyzetek, amikor a pályaválasztást az új állapot nem, vagy alig módosítja, mert a szakma, életpálya jól bejárható mozgáskorlátozottsággal együttjáró megváltozott állapottal is. Még akkor is, ha sok erőfeszítéssel, és a család részéről vállalt új kötelezettségekkel jár együtt. Cecília középiskolás korától nyelvtanárnak készült. A főiskolát elvégezve az iskolai tanítás, a pedagógiai pálya a korábbi tervekhez képest módosult, és így egyéni tanulókkal foglalkozik, de a tanítástól nem kellett megválni. Hasonlóan Balázshoz még főiskolai tanulmányai során szembesült az előtte álló akadályokkal, amelyek túlmutattak a főiskolai oklevél megszerzésének nehézségein, és azokon a kockázatokon, amik az intézmény hozzáférhetőségének korlátai magukban foglaltak. Egy teljes életpálya felülvizsgálata és új célok megfogalmazása és az ahhoz elvezető út bejárás a megbízható, támogató családi háttérrel, anyagi biztonságot, élő személyes kapcsolati hálót igényel, hanem nagyfokú alkalmazkodó képességet és rugalmasságot az egyén részéről. A munkaerőpiac rugalmasságához az egyéneknek is alkalmazkodniuk kell, gyakran a munkanélküliség és a karriert megszakító különböző okok miatt, így az átképzés, a szakmaváltás, az egész életen át tartó tanulás már nem csak irányelv, hanem az részévé kellene válnia (Török, 2011).

„Kézenfekvő volt, hogy nyelvet fogok tanítani, amit egyébként is szerettem (I222S).”

A tanítás, ami egyéni nyelvórák keretén belül történik, gyakran online formában, nem tanteremben, iskolarendszerű oktatási keretek közt. A tanárképzőt viszont nem kellett elhagyni, és a nyelvtanári oklevél még kiegészült egy újabb képzés révén dramaturgia szakkal is.

A munkahely választásnál, álláskeresőnél a közlekedés és a munkahely akadálymentessége megkerülhetetlenül tényező a mozgáskorlátozott álláskereső

személyeknél. Még a Budapesten élő egyetemista számára is nagy erőfeszítéssel jár a városi közlekedésben való részvétel, és ha elérhető, akkor egy szállítószerződés igénybevétele.

A sportokat és utazást szerető egyetemista Helga számára is egy „B terv” megvalósítására volt szükség. Egyértelműen home office-ban is elvégezhető munkákat kezdett keresni balesetét követő rehabilitációja után, úgy, hogy régi diákmunkájával, amivel már hosszabb távra tervezett, és amiben jelentős sikereket ért el fel kellett hagynia, és az egyetemet is be kellett fejeznie.

„Ki is küldtek volna a cég francia központjába, hogy ott kipróbáljam az innovációkat, új termékeket, de akkor jött a balesetem, mert nekem volt egy olyan tervem is, hogy ha, mondjuk, az ENSZ vagy az EU nem jönne össze, akkor lesz egy BA diplomám, kimegyek külföldre, BA diplomával már bármelyik külföldi leányvállalathoz felvesznek részlegvezetőnek, és amíg ott dolgozom, elvégzem az MA-t.” „És ezekben mind az volt a jó, hogy gyakorlatilag mindegyiket tudtam itthonról csinálni, tehát nem volt arra szükség, hogy én bárhova is bebumlizzak.” (I122S)

A csapatmunkás így kénytelen otthonról dolgozni és munkaidejének jelentős részében nélkülözni a munkatársakat, pedig a közösségben végzett munka számára a munkahelyi jóllét egyik fontos feltétele.

„Mindig úgy hivatkozom rájuk, hogy csapatársak, mert végül is nem nagyon van olyan munka, amit nem valamilyen csapatformában kéne végezni. Fontos, hogy milyen a hozzáállása a cégnek, mert pl. én mondhatom azt, hogy legyen rámpa, meg legyen mosdó, meg legyenek szélesek az ajtók, de ha mondjuk, elnézést a kifejezésért, bunkók a többiek, akkor azzal nem sokra megyek.” (I122S)

„Tehát, ha jó fejek a többiek és kedvesek, és jól érzed ott magad, akkor ki lehet bírni, hogy nem tökéletes környezetben dolgozom, de ha bunkók, akkor a csodaszép környezettel sokra nem megyek.” (I122S)

A munkahelyi közérzete és a szociális jóllét szoros összefüggését mutatja Helga helyzete. Nála a magas szintű szociális jóllét, a munkáltató befogadó attitűdje kompenzálhatja a nem tökéletesen hozzáférhető munkahelyi környezettel együttálló

nehézségeket is. A munkahelyi társas kapcsolatok a többi életjavához való tartós vagy időszakos hozzáférést kompenzálhatja. (Campbell és mtsai, 2021.) A jutalmazó kapcsolatok a boldogság pillanatnyi hiányát enyhítheti, és ennek a komplementer viszonya is érvényes.

A jó színvonalon akadálymentesített munkahely révén a munkavállaló részéről kialakulhat egyfajta igény, ami aztán mérceként is funkcionál a további álláskeresésben, és egy pozíció elvállalásánál már az állás elfogadásának egyik feltételévé is válhat. A nyílt munkaerőpiaci érvényesüléshez az integrált oktatás és munkahelyek szocializációs közege is hozzájárul. A munka világában hasznos egyéni érdekérvényesítés igen tág mezőben történik egy mozgáskorlátozott jelölt számára. Nem csupán a bérezés és egyéb kompenzációs elemek, juttatások, és az általában jó munkahelyi környezet, hanem a hozzáférhető munkahely megszerzése is az alku részévé válik.

„Igazából az első ilyen építő jellegű hely, ahol azt éreztem, hogy nem is vagyok mozgássérült, ez a cég volt, mert annyira akadálymentes volt, hogy fel sem tűnik, hogy én más lennék, mint a másik. Aztán nyilván ezt a fajta attitűdöt vitte tovább az ember a következő munkahelyére, és akkor el is várom, hogy így álljatok hozzá ahhoz a mentalitáshoz. Például a (...Munkáltatónál) sem tűnt már fel, hogy mozgássérült vagyok, mert ki volt alakítva a parkolóhelyem, és ki volt alakítva az irodám és onnantól kezdve csak szaladgáltam a folyosón.” I121S

A szintén kerekesszékekkel közlekedő, és munkaidejében is abban tartózkodó Balázs az akadálymentesítést azon túl, hogy szükséges feltétele a munkának, a szabadsága és önállósága elengedhetetlen feltételének tekinti. Munkavállalását is ehhez köti.

„Én azt gondolom, hogy fizikai környezet az amiatt nagyon fontos, hogy ne legyél kiszolgáltatva. Én azt gondolom, hogy ha neked van egy önállósági szinted, azon az önállósági szinten tudd használni azt az adott környezetet, az szerintem egy alap, egy alapvetés” (I221S).

A társadalom mozgáskorlátozott emberekkel szembeni sztereotípiáinak lenyomata a munkahelyeken többféle módon is érzékelhető. Ennek egyik gyakran tapasztalható megnyilvánulása a tudás leértékelése, és a fogyatékos fogalmának, valamint az

alacsony produktivitással, magas szintű kognitív kompetenciák hiányával való társítás, ami a szervezeti hierarchiába való beillesztésben is manifesztálódik. Gitta pályafutása során többször tapasztalta, hogy magas szintű képesítése ellenére egyszerű ügykezelői feladatokat kapott. Olyanokat, amelyekhez még érettségire sem volt szükség.

„Irodai munkára vettek föl. Gyakorlatilag fénymásoltam és szkenneltem a papírokat. Azért tanultam 5 évet az egyetemen, hogy ilyen ügyeket intézzek?” I122S

A munkával való elégedettség, munkahelyi jóllét és az általános jóllétről kialakított vélemények az akadályokkal való megküzdés megjelenése az interjúkban

Az interjúk során a szakmai életút bemutatásánál az általános jóllét, boldogság a munka világában több összefüggésben, így az általános és középiskolai évek, felsőoktatási és szakképzési tanulmányok, valamint és a szakmai életút és karrier tervek kapcsolatában is megjelent. Az interjúk kutatásom tartalmához már illeszkedő része az iskolaválasztásnál kezdődött, majd a tanulmányok, pályaaorientáció, munkahelyválasztás, munkahelyek és a jelenlegi munkahely kronologikus ívét járta be. Az életút mérföldkövei eltérő hangsúllyal jelentek meg az egyes személyeknél attól függően, hogy mit tart lényegesnek a jelenlegi munkájára, szakmai életpályájára és általában az életére ható tényezőnek. Feltárultak a szakmai fejlődés egyedi útjai, a származási család, a szülők elvárása, az iskolaválasztás lehetőségei és akadályai, a karrier és iskolai végzettség kapcsolata, a felnőttkori tanulás különböző formái, motívumai, és ezeknek a későbbi karrier tervekhez való viszonya is. Az interjúkban egyrészt az aktuális munkahelyhez, az éppen betöltött munkakörhöz való viszonyulásban jelent meg az eddigi életút, másrészt az egyéni karrierrel kapcsolatos elképzelések, vágyak perspektívájában a tervezett lehetséges pálya. A munka világával és általában az étellel kapcsolatos jóllét, boldogság megjelenése nagyon szorosan összekapcsolódva jelent meg, spontán reflexióval a kettő egymáshoz fűződő viszonyáról nem találkoztam, erre csak egyértelmű kérdések révén kaptam választ. Ezekben a válaszokban sem vált mindig szét a boldogság általában az életre területére és a munka világára. A boldogság különböző dimenziókban jelent meg. Hol az „éppen most boldog vagyok a párkapcsolatomban, vagy a munkahelyi sikereim miatt”, vagy úgy, hogy „boldog életem van annak ellenére, hogy fájdalmaim vannak, és most rosszul érzem magam”. Peter Warr szerint a boldogságot vagy boldogtalanságot három szinten lehet megragadni. Ahhoz, hogy megragadjuk, éppen miben vagyunk boldogok, vagy

boldogtalanok a látókör kiterjedtségére is figyelniük kell (Warr & Clapperton, 2010). A látókörnek hármasszoros kiterjedési szintje: globális, tartomány-specifikus és aspektus-specifikus (global, domain-specific, facet-specific). „Az első szinten a "globális boldogság" vagy a "globális boldogtalanság" az általános életérzést jelenti - "Általában boldog vagyok a dolgokkal. Az „élettel való elégedettség” ennek a globális érzésnek az egyik aspektusa. Másodsorban, a „tartomány-specifikus boldogság” az életed bizonyos részeit érinti – a családot, a társadalmi életet stb. Mivel a munkával kapcsolatos „domain-specifikus” érzésekre koncentrálnak – ez most a munkával kapcsolatos boldogságra vagy boldogtalanságra terjed ki. És még ezen a területen, domain-en belül is vannak szempontok, amiktől függően a munkával kapcsolatban eltérőek lehetnek az érzések, így a fizetéssel, vagy a munkatársakkal, vagy az elvégzendő feladatokkal. Tehát lehet, hogy valaki nem kedveli a főnökét, de a munkatársaival nagyon elégedett” Warr szerint ugyanakkor, amikor az emberektől megkérdezzük, „hogyan vagy boldog vagy boldogtalan a munkahelyén, általában a középső rétegű, „domainspecifikus” kifejezésekben gondolkodnak – arról, hogy egészében szereti vagy nem szereti a munkáját” (Warr & Clapperton, 2010, 29.o.). Ez a három szint, mint a hagyma héjai veszik körül egymást, amelyek ugyanakkor össze is olvadhatnak, tehát ahogy látjuk, gyakran nem tisztán jelennek meg. Az egyéni interjúkban sem volt másként, ezek rétegek hol tisztán megnyilvánultak, hol összeolvadva jelentek meg.

A tervezett karrier megvalósítása a környezeti tényezőktől és az egyén rugalmasságán, alkalmazkodóképességétől függően alakulhat. Az egyén karrierre vonatkozó alkalmazkodóképessége az egyén és a környezet interakciójában nyilvánul meg (Savickas, 1997). „A pályaadaptabilitás fogalma egyaránt jelenti a munkaszerep megkövetelt és előrelátható feladataival való megküzdés készenléti szintjét, és az előre nem látható változásokhoz való alkalmazkodás képességét” (Török, 2017, 47.o). Török Réka szerint a pályaadaptabilitás egy kontinuumként képzelhető el. Az alkalmazkodás magában foglalja a jövőbeni karrier tervezését, a különböző karrier lehetőségek feltárását. A karrierre vonatkozó folyamatok kézben tartása, és az életpálya megkonstruálásának képessége, az én hatékonyság nem értelmezhető a környezeti tényezők figyelembevétele nélkül. A szocializáció során megtapasztalt „kölcsonös interakciók, együttműködések meghatározóak a világról alkotott képünkben, a célok kialakulásában és az események értelmezésében” (Török, 2017, 49.o). A félig strukturált interjúk során lehetőség volt az életpálya végig gondolására, a munkahelyi és a magánélet kapcsolatára és ennek a kapcsolatnak az élettel való elégedettségre, a boldogságra gyakorolt hatására. Ennek a

végig gondolt megállapításnak a verbális kifejezése többször hosszas átgondolás után született meg. A reflexiók meglehetősen eltérő mélységűek voltak. Nem csupán a jelenlegi kognitív és érzelmi állapotról beszéltek az interjú alanyok, hanem távlatibb összefüggésben tekintettek karrierjükbe és jelenlegi élethelyzetükre, a munkájukra és teljes életükkel való viszonyukra.

Nándor életében az egyetemi képzés, tudományos élete, ami szorosan összekapcsolódik társadalmi és baráti viszonyaival, jelentős helyet foglalt el ebben a reflexióban. Nála a pályaadaptabilitás valóban egyenes vonalú folyamaton keresztül is látható volt. Azon az egyetemi karon tanult és szerezte meg első diplomáját, ahol tervezte, és bár az akadálymentesítés is szerepet játszott az egyetem kiválasztásában ez is a megkonstruált életpálya-terv szerint történt. Később a választott szakon megszerezett képesítéssel és tudományos fokozattal is azzal foglalkozhat, amire vágyott fiatalabb kora óta. Már általános iskola nyolcadik osztályában ezen a pályán indult el, amikor következetesen elhagyta a szegregált intézményt, és egy fővárosi integrált gimnáziumba jelentkezett. A szülő támogató háttérrel sikerült az akadályokon is túllépni, és olyan pályadöntéseket hozni, ami a *döntési alternatívái* közt szerepelt, és aminek a révén egyenesen haladt a karrierjén. Jó látható ez, amikor visszatekintve pályájára jelenlegi pozíciójának optikájával megerősíti az évtizedes folyamat döntéseinek helyességét.

Az elégedettség a befutott pályával és karrierrel, valamint a jelenlegi munkával is jól látható.

„Ilyen tekintetben szerencsésnek gondolom magam, mert hogy tényleg olyan területtel és azzal foglalkozom, ami engem érdekel. Igen. Biztos vagyok benne, ha nem szeretném azt, amit csinálok, már hogy a munkahelyemen, ami sok ember esetében megfigyelhető, beszéljünk bármilyen szakmáról, az egész bizonyos, hogy a szubjektív jóllétemet jelentősen csökkentené... és itt azért valószínűleg az elfogadás mértéke nagyobb, habár nem gondolom, hogy ilyen buborékban nőttem fel, én sok mindent láttam. Szerencsére volt integrált-szegregált környezetben megtapasztalni, felsőoktatásban, vidéken, külföldön, viszonylag sok mindent volt módom megtapasztalni. És egyébként a tapasztalataim összességében pozitívak.” (I121S)

A saját szubjektív jóllétéről alkotott véleménye ennek a jól megkonstruált karrier és annak megélt valósága közti összehangolt fejezi ki. Nándor számára saját életében a környezeti

tényezők megfelelősége, és a társas viszonyok és a munka értékéhez fűződő viszony befolyásolja az általános és munkahelyi jóllét közti kapcsolatot, és attól elvonatkoztatva, általában minden ember és a munka kapcsolatában is. A kérdésre, mely szerint a munkahelyi boldogsághoz, a szubjektív jóllét megfelelő színvonalához mire van szüksége egy mozgáskorlátozott személynek az egyetemi világban dolgozó, mozgáskorlátozott kutató szerint?

„Az mindenképp fontos, amit már mondtam tehát. Hogy a munka és a magánélet legyen összhangban, ez létfontosságú, és ha konkrétan munkahelyről beszélünk, fontos az, hogy az ember szeresse azt, amit csinál, legyen jóban a kollégáival, vagy legalábbis ne legyenek nagyobb konfliktusok, és a kollégák egy részével kifejezetten jöjjön ki jól. Nem kell nyilván mindenkivel puszipajtás lenni, de legyenek olyan emberek, ez fontos, szerintem. Ha pedig arról gondolkodunk, hogy mozgáskorlátozott ember esetében mi a kiemelkedően fontos... Hát, akadálymentesség az én esetemben mindenképp, a munkának a megbecsülése, bár ez nemcsak a mozgáskorlátozott emberek esetében igaz, hanem mindenki esetében, de talán ebben az esetben egy fokkal fontosabb. Azt hiszem, ezek a fontos kérdések.” (I121S)

A törés nélküli életpálya, a munkaerőpiacon jól értékesíthető tudás, amit a formális tanulás során sikerült elsajátítani és sikeres szakmai karrier, az erős pályaadaptabilitás jól látható Nándor életében.

Balázs, aki grafikai munkáival és kreatív projektek kulcsembere saját életében a munkának és a munkában elért sikereknek nagy jelentőséget tanúsít.

„Azáltal, hogy az embernek azért a napjának meg az életének így a döntő hányadát az teszi ki, hogy dolgozik, szerintem nagyon fontos, hogy olyan munkát végezzen, amiben jól érzi magát” I221S

Számára az is fontos, hogy kézzelfogható sikereket érjen el munkahelyén, ami objektív módon is mérhető, értékelhető.

„Egy professzionális könyv terv, grafikai munka, ami megjelent, igen, ez az, és az, amikor a munkám a szervezetet segíti a tevékenységében ...de hogy ezt pl. egy tök nagy szakmai előre lépésnek tekintem. Ez az első olyan könyv, egy keményborítós, nagy terjedelmű,

színes, képes. Hát szóval, én azt gondolom, idáig a legkomolyabb dolog, amit csináltam. És mikor így kézhez kaptam, azt gondoltam róla, hogy basszus, ez egy olyan könyv, amit a könyvesboltban bármelyik polcra leemel az ember, az egy szép valami. Úgyhogy én azt gondolom, hogy ezt ilyen szakmai sikerek, meg előre lépések élem meg.” I221S

Amit itt jelentősnek érez, és hivatkozik rá, már jóval túlmutat a munka öröme. Amit saját szakmai életútja során az eddigi legnagyobb dolognak tekint, az olyan jelentős siker karrierje során, ami teljes életére kihat.

„Azáltal, hogy az embernek azért a napjának meg az életének így a döntő hányadát az teszi ki, hogy dolgozik, szerintem nagyon fontos, hogy olyan munkát végezzen, amiben jól érzi magát” I221S

Gitta számára az első olyan munkahely, ahol sikeresnek érezte magát, jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy magánéletében is megtörténjen a várt előrelépés.

„Szóval akkor kezdtem el párkapcsolati irányba ismerkedés irányba változni és most van öt hónapja tartó kapcsolat, az első ilyen hosszú kapcsolat. Tehát azt akarom kihozni az egészből, hogy az első munka, ahol biztosan jól érzem magam, az járult hozzá ahhoz, hogy a magánéletembe, ami eddig csak vágy volt, hogy legyen párom, abban tudtam előre lépni.” (I122S)

A munka központi szerepe az ember életében mindenhol előkerül, még ott is, ahol nem ennyire kifejtett mint Nándornál és Balázsnál.

Cecília

„A munkahely meghatározó az életemben, aminek a jelentőségét egy hosszú betegségem után érzem leginkább” (I222S)

Az interjúkban többen is beszámoltak arról, hogy korábbi kudarcélmények feldolgozását a munkahelyi sikerélmények, de önmagában az értelmes munka is elősegíti. Az énhatékonyság élményének fokozódása elősegíti a korábban megvalósíthatatlannak tűnő célok elérése iránti törekvést és ezzel együtt az egyéni érdeklődési irány meghatározódását is. (Mangné Kardos & Kovács, 245.o, 2021, Török R, 2017.)

Diána

„Pozitív irányba tehát hozzájárul a teljes életemhez, a magánéletemhez. Igen jól érzem magam a munkámban. Van miért korán reggel felkelni, jövök dolgozni. Tehát ez mindenképpen célt ad és hozzájárul a boldogságához.”¹²²

Erzsébet

„Elégedett vagyok, és mondjuk kicsi dolgot csinállok. A többiek úgy látom, hogy sokkal komolyabb és nagyobb dologban vannak benne. Nekem ez így most elég. Abszolút meg vagyok elégedve. És hálás vagyok, hogy ilyen emberekkel dolgozom együtt.”¹²²

Flóra

„Nagyon elégedett vagyok a munkámmal. Általában a mindennapi életemet teljesebben élem meg. Kevesebbet vagyok otthon, sok mindentről le kell mondani a munkám sajátossága miatt, igaz, főleg a közösségi, szabadidős programokról, de amikor otthon vagyok, jobban kihasználom az időmet, foglalkozom a családommal, édesanyámmal. Persze, igen, azt is látom, hogy értékelik a munkámat, jó visszajelzéseket kapok. Sokat voltam távol a munkahelyi közösségektől, nem is volt könnyű megtalálni ezt a helyet.

„Az értelmes élet része, az, hogy van egy cél, amiért érdemes dolgozni. És az sem mindegy számomra, hogy mi a munkám. Nem a fizetésére gondolok, hanem hogy ezt sajátomnak tartom, azonosulhatok vele. Tudom, hogy értékes az a munka, amivel foglalkozom. Értékes az embereknek. Sok olyan embernek segíték, akik már jártak máshol is masszórnél, de ide azért jönnek vissza, mert az én kezeléselem segített rajtuk.” (I222)

Helga

„Tehát igazából olyan, szerintem nincs, hogy azt mondom, hogy jó, akkor most kikapcsoltam a telefonom, megszűntem létezni, hagyjatok békén, mert ha bármi van, akkor válaszolok, édesmindegy, hogy hétvége van, vagy ünnep, vagy akármi, úgyhogy ez nekem nem okoz problémát, arról nem beszélve, hogy én szeretek velük dolgozni, mert ők most már nem csak és kizárólag munkatársak, hanem barátok is.”

„Hát, mivel az ember alapesetben a napja, az ébren töltött órái java részét a munkahelyen tölti, ezért, ha ott nem érzi jól magát, akkor nehezen fogja jól érezni magát, ha hazamegy. Tehát én pl. nem tudnám magamról elképzelni, hogy egy szörnyű helyen szörnyű emberekkel dolgozom együtt, és utána hazamegyek, és kikapcsolom, és totál boldog vagyok otthon. Tehát szerintem ez abszolút összefügg.”

„Én szeretem értékesnek érezni magam, tehát hogy valami értékeset és értelmeset csinállok, de nyilván igyekeznék abban is örömet találni, ha úgy érezném, hogy ennek nem sok értelme van...” (I122S)

Iván

„Szerintem ez nagyon összefügg, mert ha nem érzed jól magad, abban, amit csinálsz, akkor egyrészt rossz helyen vagy, rossz munkát csinálsz. Ha rosszul érzed magad a munkahelyeden, akkor megint csak rossz helyen vagy és megint csak nem ott a helyed. Amitől először én nagyon félttem, mert a szüleim azt mondták, hogy az a legjobb munkahely, ahol már több tíz évet dolgozol, mert akkor biztos, hogy nem rúgnak ki. De ez az ő kultúrájuknak a része. A mi generációnknak meg az a része, hogy ott dolgozzál, ahol jól esik, meg azt, ami jó. Mert nem kell tovább maradnod. És gyakorlatilag ez furcsa volt, mert ezt a harmadik munkahelyemen tanultam: van, hogy a munkahely van érted, meg nem te vagy a munkahelyedért. Na, most, ha te nem érzed magad jól a munkahelyeden, akkor nincsen ott a helyed”. (I121S)

A karrier kilátások és a mozgáskorlátozottság szoros kapcsolata Iván tapasztalataiban valódi korlát is, ami nem saját képességein, hanem a környezete ítéletében gyökerezik. Az üveglafon, vagy üvegkocka a szervezet menedzsmentjét akadályozza Iván szerint a képességek reális értékelésében.

„Szóval valameddig eljuthatsz a ranglétrán, de ott van egy blokk, ahol valószínűleg „egészséges munkavállalókat” foglalkoztatnak”. (I121S)

A mozgáskorlátozott emberek jóval kevesebb állás, pozíció közül választhatnak mivel a munkáltatók gyakran félreértik a fogyatékoságot, és olyan stigmákat ragasztanak a fogyatékosággal élő dolgozókra, ami miatt képességeik alatti szinten lévő munkaköröket is kénytelenek elvállalni (Purc-Stephenson és mtsai., 2017).

Alex

„Jól érzem magam. Pont annyi van, amennyit meg tudok csinálni, úgyhogy elégedett vagyok ezzel teljesen... „Hát a munkahelyen igazából valami sikerül, vagy valami jól van, akkor a mindennapokban is meghozza a jókedvet, motivációt, ösztönzést.”
„Igen, hát, ha sikerült, akkor boldogabbnak éreztem magam, ha esetleg valamit újra kellett csinálni, vagy nem volt jó, akkor tönkre ment az egész nap igazából.” (V111S)

Foglalkoztatási forma és munkahelyi elégedettség			
Foglalkoztatási forma	Munkájával elégedett, azzal foglalkozik, amit szeret, nem szeretne váltani	Munkájával és munkahelyével elégedett, de nem azzal foglalkozik, amire vágyott.	Munkájával egyáltalán nem elégedett, munkahelyén nem érzi jól magát.
Védett foglalkoztatásban dolgozik	4	2	1
Integrált munkahelyen dolgozik	7	0	0

17. ábra Foglalkoztatási forma és munkahelyi elégedettség

7.2.4. Egyéni interjúk elemzésének összefoglalása

Az egyéni, félig strukturált interjúk jóval több mély információ megosztására adtak lehetőséget, mint a kérdőívből nyert kvantitatív statisztikai adatokból nyerhetünk. Egy-egy életút áttekintése során még a rövid, tömörebb válaszok is a miértekre, az ok-okozati összefüggésekre is rávilágítanak. Jól látszik, hogy a hasonló iskolai végzettség és a nyílt munkaerőpiaci sikeres karrierekhez mennyire eltérő egzisztenciális tartalom, életpaszta és családi, szocializációs háttér tartozik. Az interjúk készítésekor készült karrierek alapján ez egyes karriereket statikusan vizsgálva fontos adatokhoz jutunk, de a sikeresnek mondható karrierek mindegyike hosszabb folyamat pillanatnyi állomásai. A tudatos karrier építés különböző mérföldkövek közötti folyamatokat és döntési helyzeteket tartalmaznak. Látható, hogy valakinél a környezeti tényezőkhez való rugalmas alkalmazkodás a célokat nem eliminálja. A jól megkonstruált karrier terveket gyakran módosításra kényszerítő akadályok megkerülési vagy áthidalási képessége. Alternatív útvonalak és taktikák kellene a hátrányból indulók számára, hogy a kitűzött céljaikat elérjék. A munkával való elégedettség és az általános jóllét nem egyedül a könnyebb életpálya sajátja. A meglévő iskolai végzettség kiegészítése, vagy az eredeti tervekben nem szereplő kompetenciák megszerzése spontán és informális tanulással is eredményes lehet. A védett munkahelyi környezet helyett a nagyobb kockázatvállalási hajlandóság ugyanúgy megjelenik a születésük óta és a felnőtt korban mozgáskorlátozottá vált munkavállalóknál. Az integrált foglalkoztatásban dolgozók és a védett környezetben

foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi jólléte kevésbé függ attól, hogy valaki védett munkahelyen dolgozik. A munka tartalma, értelmessége, a nagyobb mozgástér, amit akár szabadságnak is hívhatunk, a munkahelyi közösség és társas kapcsolatok, a hozzáférhető környezet, a akadálymentesített munkahely és közlekedési lehetősége járul hozzá a munkavállalók szubjektív jóllétéhez, boldogságához.

7.2.5. Kutatási tapasztalatok és reflexiók

Az interjúk feldolgozásakor a szöveg újjáéled. A szituációt, amiben az interjú felvétele megvalósult, noha formalizált keretek közt történt, mégis a kutató és az interjú alany személyes előkészítése előzte meg. A kutató arra törekszik elsősorban, hogy alapos tudással legyen felvértezve, és pontos ismerettel készüljön az interjú lefolytatásával kapcsolatos teendőkről, az időkeret betartásáról, az etikai szabályok részletes foganatosításáról, a rögzítést biztosító technika kezelési műveleteiről, valamint az interjú alany szükségleteiről. Az interjú mégis rejteget magában nem tervezhető elemeket, személyes mozzanatok, olyan megnyílásokat a másik személy felől, amire nem lehet minden esetben felkészülni. Még az online interjúk sem akadályozzák meg valódi személyközi kapcsolat bensőségességét. Az alaposan előkészített interjúra, sem érkezhettek azzal a bizonyossággal, hogy a tudatosan, a végiggondoltan kialakított szerepem, amivel jól tudok azonosulni, megóv mindentől, ami kizökkenhetne majd ebből, mivel a kutatóval szemben egy személy áll, nem egyszerűen a kutatás alanya. Szerepemhez ragaszkodva azonban mégsem szegődhet el az ember szelleme funkcionáriusnak, ahogy Martin Buber megállapítja, ezért ebben a szerepben is arra törekszem, hogy személyes egyéni lényem ne váljon csupán csavarrá a társadalom kollektív gépezetében (Buber, 1991). Válaszaival, rövid megjegyzéseivel és kérdéseivel reflexióra készíti a kérdezőt, aki strukturált folyamatra készül, és a struktúra időnként mégis fellazul: a másik személy szabadsága beleszól a tudományos rendbe. Az interjúk során mindenkinél voltak olyan pillanatok, amikor személyesen éreztem megszólítva magam. Az interjú helyzetben egy intim tér jön létre, ahol két személy találkozik. Még a személyi segítővel, vagy egy szülő társaságában jelenlévő ember is egy kérdés, vagy saját élményeinek felidézése, vagy éppen az aznapi friss jó-rossz tapasztalatai miatt kilép a szerepéből, amiről előzetesen megállapodtunk. Meggyőződésem, hogy megtettem mindazt, amit a tudományos módszer és a kutatásetikai elvárások megkövetelnek az

interjú szituációban, mégsem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy itt is egy Buber szerinti találkozás jött létre: „minden valóságos élet – találkozás” (Buber, 1991, 15.o.). A kutatási szerepekből nem kilépve, irányítva és a számtalan információ begyűjtése során a kutatás tárgyiasít is. A kutató tehát hatalmat gyakorol a szituációban, ő az irányító, a kérdező, fogadó, és a tranzitivitásra való törekvése nem lankadhat. Mivel személyek közt zajlik egy beszélgetés, egy sajátos én-te kapcsolat is létrejön a két szerepben lévő egyén közt. Ebben a kapcsolatban rejlik némi feszültség, ahol a szigorú tárgyiasítást elkerülve, de mégiscsak anyaggyűjtés történik egy kutashoz, ugyanakkor egy személyes viszonyban történik mindez, amiben a kutató is kiszolgáltatott a kutatási követelményeknek, az interjúra felkért személy szándékainak, és a kölcsönösség jegyében valósul meg ez a találkozás. Emmanuel Lévinas ezt a viszonyt a tekintetekben és arcok fényében való találkozásban ragadja meg. *„De az akarat alárendelése a személytelen észnek, az önmagában való beszédnek, az írott törvényeknek, megkívánja a beszédet, mint az ember találkozását az emberrel. Egy arc fényében arra törekedtünk, hogy megtaláljuk azt a kapcsolatot, amely nem zsarnoki, de mégis tranzitív”* (Lévinas, 1987, 23.o.)

8. Az online kérdőíves lekérdezés és az egyéni interjúk elemzéséből származó eredmények

A kutatási kérdésekre az alábbiakban kvantitatív kutatási elem összefüggés vizsgálatával és az egyéni interjúk elemzésével alapján tekintem át. A vizsgálat induktív módszeréből adódóan a megkérdezett személy válaszait egyediségéhez mérten kell elfogadnunk és értelmeznünk, ugyanakkor jelentős többlet információkat is nyújt egy-egy élethelyzet alapos megismerése, megvilágítva az egyén sajátos szakmai életútjának lényegi mozzanatait, ami a mozgáskorlátozott emberek tipikus és általános munkaerőpiaci, foglalkoztatási jellemzőiként azonosíthatunk, és ebből következtetéseket vonhatunk le. A kutatás során láthattuk, hogy a bonyolultabb összefüggések és a feltételezett ok-okozati kapcsolatok éppen az egyedi életpályák sajátosságainak megismerésével tárhatók fel alaposabban.

Noha a kutatási mintába került személyek száma mind a kvantitatív, online kérdőíves, mind a kvalitatív, egyéni interjúk tekintetében viszonylag alacsony, mégis a mozgáskorlátozott emberek elérésének korlátait figyelembe véve megfelelőek ahhoz, hogy korlátozásokkal ugyan, de általánosítható következtetéseket lehessen levonni.

Mielőtt a kutatási kérdésekre az előzetesen felállított sorrendben fejteném ki a válaszokat, a 2. kutatási kérdésre az elvégzett online kérdőíves lekérdezés kvantitatív elemzése és az egyéni félig strukturált interjúk alapján sem lehetett egyértelmű választ adni, ezért ezt a kérdést a kutatási eredményeken alapuló válaszokat megfogalmazó rész nem tartalmazza: *Milyen irányú a kapcsolat: az általános jóllét befolyásolja az egyén munkahelyi jóllétét, vagy inkább a jó munkahelyi jóllét az általános jóllétet befolyásolja?*”

Az empirikus kutatás részeként alkalmazott online kérdőívek statisztikai elemzése a dolgozat fő részében csak a legalább közepes erősségű, szoros együttjárást mutató és a kutatás szempontjából releváns korrelációkra szorítkozik, míg a többi megbízhatóan kimutatható, de gyengébb, illetve kevésbé releváns, de informatív korrelációkat bemutató statisztikai táblák a mellékletben találhatóak. A kutatási eredmények összegzését a kutatási kérdések áttekintésével és azokra adott válaszokkal foglalom össze.

Kutatási kérdések szerinti eredmények bemutatása

Az általános szubjektív jóllét és munkahelyi szubjektív jóllét kérdését az alábbi négy (a,b,c,d) fő összefüggés mentén vizsgáltam a 2. és 6. kérdés kivételével.

a) Az általános szubjektív jóllét és a munkahelyi jóllét közti összefüggések

1. Az első kutatási kérdés az, hogy van-e kapcsolat az általános szubjektív jóllét és a munkával kapcsolatos jóllét között? Ebből következik a második kérdés.

A két összevont skála összefüggés vizsgálata kimutatta, hogy a két domain között egyértelmű, korrelációt látunk szociális és a spirituális jóllét skáláknál a legidősebb korosztálynál. Minél idősebb valaki, a munka világa és általában az általános jóllét annál inkább összefügg, amit a fiatalabb korosztályoknál kevésbé, vagy egyáltalán nem látunk. A két jóllét mutató közötti kapcsolat leginkább az életkor szerinti mozgáskorlátozottság állapot bekövetkezése, illetve a születéskori megléte szerint mutatható ki.

A mozgáskorlátozottság önmagában is befolyásolja a teljes élet és a munka világa közti korrelációt, ez jól kimutatható, de legerősebb együttjárást azoknál látunk, akiknél *a mozgáskorlátozottság még iskolás koruk előtti állt be* és viszonylag erős azoknál a személyeknél is, *akik a mozgáskorlátozottságukhoz más fogyatékoság is kapcsolódik*. Ebből következhet, hogy szintén erős a korreláció azok körében, akik arra a kérdésre, hogy *fogyatékosága akadályozza-e a munkavállalásban, munkában maradásban?* igennel válaszoltak. Számukra a mozgáskorlátozottság akadályt jelent a

munkavállalásban és a munkahely megtartásban, és ők azok, akik mozgásukban súlyosabban korlátozottak, ezért a munkahelyre való eljutás, közlekedés, és a munkavégzéshez szükséges munkahelyen belüli élet is nehézséget okoz.

Az iskolai végzettség tekintetében az általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettségűeknél látunk a többiekéhez képest erősebb együttjárást, ami a teljes egyéni jóllét, a szociális jóllét, a spirituális jóllét, pszichológiai jóllét, érzelmi jóllét skálák és a munkahelyi jóllét közti összefüggéseket mutatják.

A két fő dimenzió, a globális jóllét és a munkahelyi jóllét szempontjából azt látjuk, hogy főleg az alacsonyabb iskolai végzettségű, idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozottak, halmozott fogyatékossgal élő munkavállalók esetén az általános jóllét különböző dimenziói és a munkahelyi jóllét van közt erősebb korreláció. Számukra a munkahely, valamint a munkahelyi jóllét szorosabban összefügg életének boldogságával, és valószínűleg a nagyobb hatást gyakorol mindennapjaira és teljes életére. A magasabb iskolai végzettségű, fiatalabb, és enyhébb mozgáskorlátozottsággal élők esetén fennállnak ezek az összefüggések, de kevésbé kifejezettek. Jólléte, boldogsága nagyban függ nem csupán attól, hogy van munkahelye, hanem attól is, hogy mennyire elégedett azzal.

Ezzel az az előzetes, akár evidenciának is tekinthető vélekedés is igazolható, ami szerint az 1. hipotézis *Az általános szubjektív jóllét szint szoros együttjárást mutat a megkérdezettek munkahelyi jóllét szintjével.* Ugyanakkor a vizsgált összefüggések elemzése annyiban árnyalja az állítást, hogy elsősorban ez az alacsonyabb iskolai végzettségű, idősebb és a mozgásukban súlyosabban korlátozottak, halmozott fogyatékossgal élő munkavállalók esetén

b) A karrier lehetőségek és a szubjektív jóllét közti összefüggések

3. Karrier kilátások kérdése: A szubjektív jólléthez szükséges-e az, hogy az egyén számára rendelkezésre álljanak világos karrier utak.

Ez a kutatási kérdés konkrétan teszi fel a 2. hipotézis állítására vonatkozó kérdést. A 2. hipotézisben feltételezem, hogy a világos karrier kilátással rendelkezők szubjektív munkahelyi jóllét szintje magasabb értéket mutat azoknál, akik számára nincsenek tisztázott, elérhető karrier lehetőségek.

4. Van-e kapcsolat a mozgáskorlátozott személyek közt iskolai végzettségük és szubjektív jólléte között a karrier kilátásaik tekintetében. Van-e kapcsolat a karrier kilátások az iskolai végzettség és a szubjektív jóllét között?

A munkahelyi életminőséggel való összesített elégedettség és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség (JCS) közti kapcsolat vizsgálata alapján megállapítható, hogy az iskolai végzettség tekintetében erős korreláció áll fenn a két változó között.

Egyértelmű és erős pozitív korreláció áll tehát fenn e két változó kapcsolatában, amiből arra következtethetünk, hogy egyetemi és főiskolai végzettségű mozgáskorlátozott embereknél egyáltalán nem közömbös, hogy mennyire elégedett a karrier lehetőségeikkel és a munkahelyi jóllétének szintjével. Míg a középfokú végzettségű munkavállalnál gyenge, de egyértelmű összefüggés van a két a munkahellyel. Az általános iskolai végzettségűeknél nincs korreláció.

Egyértelmű különbség van abban, hogy milyen szintű iskolai végzettséggel rendelkeznek a válaszadók, tehát a kutatási kérdésre pozitív válasz adható, mivel az iskolai végzettségnek alapján előre jelezhető, hogy a főiskolai (n19) és egyetemi végzettséggel (n12) rendelkezők körében kifejezett van összefüggés, míg a középiskolát végzettek körében szintén megállapítható, de gyenge a korreláció.

Ehhez hasonló megállapítást tehetünk az iskolai végzettség tekintetében is. A magasabb, legalább főiskolai végzettségűek számára a megfelelő karrier lehetőség a munkahelyi jóllét kulcstényezője. Az egyéni interjúk során megismert életutakból kiderül, hogy a karrier tervek megvalósítása két módon történhetett a főiskolát vagy egyetemet végzettek számára. Természetesen minden élethelyzet más és más. A támogató családi háttér, társadalmi kapcsolatok, a választott szakma és a fogyatékoság beálltának ideje és körülményeit nem lehet egyszerűen sematizálni, mégis bizonyos hasonlóságok mentén nagyon leegyszerűsítve valóban kétféle tipikus életúttal találkozhattunk, amiben az egyes tanulási formák mint jelenségek is értelmezhetők. A kívánt állás megszerzése vagy egy pozíció, munkakör betöltése, mint cél már az egyetemi tanulmányok megkezdése előtt megfogalmazódott, és az akadályokkal, hátrányokkal való megküzdéshez a rendelkezésre álló erőforrások kiaknázásával jutottak el. A másik út, amikor már meglévő felsőfokú végzettséggel a mozgáskorlátozottság beállta, vagy a munkaerőpiaci akadályok miatt a korábbi életpálya elképzelések kudarcot vallottak, és munkaerőpiacon megszerzett informális tanulással, ami akár folyamatos is lehet meglévő munkakörében, járt be egy

új, korábban nem tervezett életpályát. Végeredményben mindkét út közös eredője a karrier és a munkahelyi jóllét együttjárása. Az önismereten alapuló énhatékonysággal együtt a magasabb iskolai végzettség jelentősen hozzájárul a karriertervek megvalósításához.

c) A munkahely típusa és a rendelkezésre álló karrier lehetőség közti összefüggések

5. Van-e mediáló hatása a munkaadó típusának, attól függően, ha rehabilitációs vállalat vagy nyílt munkaerőpiaci szervezet a munkáltató? Befolyásolja-e az egyén szempontjából a karrier kilátásait a foglalkoztatási forma, ahol dolgozik?

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a karrier elégedettség között együttjárást a védett foglalkoztatás változónál nem mutatható ki korreláció. Az integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozók közt (n21) egyértelmű együttjárás mutatható ki nagy megbízhatósággal a karrier elégedettség és a munkahelyi jóllét skála között ($r=0.77$) míg a (n4) vállalkozó és önfoglalkoztató kategóriában nagyon magas korrelációs együtthatót látunk, tehát igen erős az együttjárás ($r=0.98$.)

A három tételes szakmai fejlődés lehetőség skála és munkahelyi életminőséggel való elégedettség skála közti korrelációt kizárólag a karrier és szakmai fejlődés lehetőségével kapcsolatos elégedettséget méri.

Itt most nem mutatom be részletesen a skálához tartozó három állítást az ismétlés elkerülése érdekében, ezt korábban már megtörtént. Ez a skála nem tartalmaz olyan kérdést, ami más munkahelyi tényezőt is figyelembe venne, kizárólag a kutatásban alkalmazott karrier fogalom tartalmához illeszkedik, tehát a szakmai fejlődés, előrelépés, és magasabb pozíció betöltésének lehetőségével való elégedettségre kérdez.

Ez alapján nagy biztonsággal megállapítható, hogy a munkahelyi jóllét és karrier elégedettség közti együttjárását a foglalkoztatás jellege nagy valószínűséggel befolyásolja. A Likert-skálás adatfelvételből nyert adatok statisztikai elemzése alapján egyértelmű különbség van tehát a védett és nyílt munkaerőpiacon dolgozó mozgáskorlátozott emberek között a szerint, hogy milyen foglalkoztatási formában dolgoznak, a munkahelyi jóllét és a karrier kilátásaik közti kapcsolat tekintetében.

Az integrált környezetben, nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedő munkavállalók számára jóval több olyan munkalehetőség áll rendelkezésre, amelyek a képzettségüknek, képességeiknek és karriervágyaikhoz illeszkednek és a szakmai fejlődésre is nagyobb lehetőségekkel rendelkeznek a védett foglalkoztatásban dolgozó társaikhoz képest. Mind a vállalati hierarchiában történő előrelépés, mind a szakmai fejlődés lehetőségével

elégedettebb a nyílt munkaerőpiac résztvevői. Az összefüggés egyértelmű fennállása a munkahelyi jóllét és a karrier kilátásokkal, valamint a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség egyértelmű megléte, továbbá a két foglalkoztatási formához tartozó elégedettségi szintek közti különbségből nagy valószínűséggel állapítható meg, hogy a nyílt munkaerőpiacon dolgozók körében világosabbak a karrier kilátások. Az egyéni interjúk eredményei alátámasztják, hogy a kétféle foglalkoztatási és az iskolai végzettség egyaránt jelentőséggel bír a munkahelyi karrier kilátások és fejlődési lehetőségek megítélése tekintetében. Akik kiforrott életpálya tervvel rendelkeznek, és törekszenek a megfelelő szakmai életpályájára bejárására, valamint erre lehetőségük van, közülük jellemzően kevesebben helyezkednek el a védett foglalkoztatásban, és változatosabb, jobb karrierlehetőségeket biztosító nyílt munkaerőpiaci karrier utakat keresnek.

9. Összegzés, következtetések

9.1. Összegzés, következtetések

A kutatásom célja volt egyrészt annak megismerése, hogy az aktív korú mozgáskorlátozott emberek miként ítélik meg karrier kilátásaikat, munkahelyi boldogságukat, illetve rávilágítsak a karrier kilátásuk és a munkahelyi és az általános szubjektív jóllétük között összefüggésre is, másrészt javaslatokat fogalmazzak meg a feltárt eredményekből levont következtetések alapján egy inkluzívabb foglalkoztatás- és gazdaságpolitika megvalósítására, a mozgáskorlátozott emberek eredményesebb foglalkoztatási életpályájuk előmozdítása érdekében. Céлом volt továbbá felhívni a figyelmet a legfontosabb problémára, és a munkaerőpiaci hiányosságokra, ezzel elősegítve a képességeken alapuló nyílt munkaerőpiaci érvényesüléshez vezető út „akadálymentesítését” a közneveléstől a felnőttkorig, a befogadóbb és boldogabb munkahelyek elérése érdekében, hogy ezáltal javuljon társadalmi, gazdasági helyzetük és jóllétük az élet minden szegmensében.

A mozgáskorlátozott emberek és a teljes aktív korú népesség közti foglalkoztatási szakadék jól jelzi, hogy a fogyatékossággal élő emberek számára még jelentős kihasználatlan lehetőségek állnak rendelkezésre. Ennek hasznosítására az oktatási, képzés és munkaerőpiaci intézményrendszer megfelelően kellene reagálni a mozgáskorlátozott emberek és a munkaerőpiac szükségleteire.

Az eredményes szakmai életút egyik alapvető feltétele a sikeres pályaválasztás.

A megfelelő iskolaválasztás és pályorientáció, az ehhez társuló munkaerőpiaci szolgáltatások, amelyek között szerepet kap *a pályatanácsadás, a karriertervezés, az újraorientálás is, és jelentősen befolyásolhatja a megfelelő munkahelyen és munkakörben történő elhelyezkedést.* A pályorientáció elsősorban a köznevelés és szakképzés területén megvalósuló szolgáltatási, információ nyújtási tevékenységeken keresztül segít a teljes szakmai életút kézbentartására, felkészíti az egyént a változásokkal járó kihívások megértésére, bizonytalanság elviselésére, és az akadályokkal való megküzdésére. Mindezt oly módon teszi, hogy megismeri a tanuló azon tulajdonságait, képességeit, értékeit, amelyek az iskola választásban és a hosszútávú pályatervezésben, életpályaépítésben szükségesek (Borbély-Pecze, 2013, Hegyi-Halmos, 2018). ről szóló törvény a Pedagógia Szakszolgálatok tevékenységi körébe utalja a továbbtanulási és

pályaválasztási tanácsadást, ennek tartalmát fejt ki (2011. évi CXCV. tv). Míg a korábbi alaptantervek tartalmaztak információkat a munkaerőpiaci információnyújtás szervezett formáiról, például a Rehabilitációs Információs Centrumokról (RIC), addig a jelenleg hatályos Nemzeti Alaptanterv ezekre már nem terjed ki (110/2012. VI. 4. Korm. rendelet). Ennek egyik oka lehet, hogy az állami foglalkoztatási szervezet fogyatékossgal élő emberek számára kialakított integrációs szolgáltatásai megszűntek, így a rehabilitációs szakmai részlegek és a RIC-ek és a Foglalkozási Információs Tanácsadó szolgáltatás is. A 2020. február 7-ig hatályos kerettantervekről szóló rendelet „Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok” között még 6 órás foglalkoztatást írt elő az egyéni kompetenciák megismerésén alapuló pályaválasztás segítésére és a munkaerőpiacra való felkészüléshez, amihez javasolta a RIC-ekkel való együttműködést (110/2012. VI. 4. Korm. rendelet, 4. modul) ²⁰

Az ipari technológiák globális léptékű változása jelentősen befolyásolja a hazai munkaerőpiac teljes spektrumát, ami a tanulók számára a köznevelés és a szakképzés idején felértékeli pályaaorientációjuk jelentőségét, a szakmai életpályájuk tervezését. Ennek ellenére a jelenlegi szabályozásban egyre kevésbé találhatók meg a tervezhető felkészítést megalapozó intézményesített, az egész országban elérhető lehetőségek. A különböző kognitív és nem kognitív készségek, életpálya kompetenciák fejlesztési lehetőségei életszakaszonként eltérőek, amit a felsőoktatás és felnőttkori tanulás különböző intézményeinek is figyelembe kell venni (OECD, 2015). A mozgáskorlátozott személy számára munkaerőpiaci karrierje folyamán nélkülözhetetlen, hogy lehetősége legyen ismeretei, képességei és attitűdjei fejlesztésére, hogy könnyebben megbirkózzon azokkal az akadályokkal, amelyekkel a társadalom nem fogyatékossgal élő tagjai nem is találkoznak. Az empirikus vizsgálatból látható, hogy sokszor már *a munkaerőpiacra való belépés is kényszerpályákon történik, és a mozgáskorlátozott emberek iskolás korában elmaradt pályaaorientációja, a munkaerőpiaci pályatanácsadás hiánya kényszerű pályamódosításhoz vezethet a szakmai életpálya során. Gyakori, hogy átmenetileg kényszerpályán, jelentős erőfeszítéssel, informális tanulási úton jutnak hozzá olyan munkaerőpiacon elvárt képességekhez, kompetenciákhoz, amelyekkel el tudnak helyezkedni, vagy munkahelyet váltani.*

²⁰ 51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelet a kerettantervek kiadásának és jóváhagyásának rendjéről, elérhető: <https://njt.hu/jogszabaly/2012-51-20-5H>

A súlyosan mozgáskorlátozott személyeknek még támogató családi háttérrel, a tanulmányokat középiskola után egyenesen a felsőoktatásban folytató, a munkaerőpiacon jól értékesíthető képesítés birtokában is rendkívüli akadályokkal kell megküzdeni. A munkaerőpiacon nehezen igazodnak el, *az állami hivatalok és civil szolgáltatók szolgáltatásai elégtelenek, sokszor formálisak, az átképzések sem hoznak megfelelő eredményeket*, így elsősorban családjuktól számíthatnak segítségre (Balázs-Földi & Dajnoki, 2016). Akik nem számíthatnak családjuk támogatására, nem rendelkeznek mozgósítható társadalmi kapcsolatokkal, azok számára intézményesített munkaerőpiaci szolgáltatások hiányában, *támogató iskolai háttér nélkül a tipikus fejlődésű, nem mozgáskorlátozott személyekhez képest, a nyílt munkaerőpiacon sokkal súlyosabb erőfeszítéssel jár a képességeiknek megfelelő sikeres elhelyezkedés és a tervezett munkakarrier megvalósítása.*

Az egyéni interjúk révén feltárultak a karrier pályák azon akadályai és korlátai, amelyek jelentősen megnehezítik és gátolják a meglévő kompetenciákon alapuló szakmai életpálya kiteljesedését, amit csak jelentős erőfeszítéssel, más helyettesítő kompetenciák fejlesztésével lehet új irányba állítani. Ahol rendelkezésre állnak pályaorientációs erőforrások, ott az egyedi szükséglethez igazított tanácsadás és szolgáltatások hozzájárulhatnak a sikeres szakmai életpályához. Ennek hiányában az érintetteknek csak akkor van esélye megfelelő karrierre, ha az egyén és a támogató család jelentős többlet terhet vállal, rugalmasan alkalmazkodik, az egyén magas szintű énrhatékonysággal, önértékeléssel rendelkezik ahhoz, hogy ezeket az akadályokat leküzdje. Az oktatáson kívüli programok, közösségi és társadalmi kapcsolatok erősítése, szakmai és mentorálási lehetőségek igénybevétele mind hozzájárul a foglalkoztatási esély javulásához (Erickson, és mtsai, 2019).

A munkahelyek elérhetősége és a közlekedés hozzáférhetősége, valamint a munkahelyen belüli mobilitás esélyek, illetve a lehetőségek beszűkülése *alapvetően meghatározza még a magasan képzett mozgáskorlátozott emberek elhelyezkedési, képességüknek és végzettségüknek megfelelő munkahelyhez jutás esélyeit.* Az OECD itt az Amerikai Fogytékossággal Élők Szövetsége és a Demokrácia és Technológiai Központ 2021-es jelentésével egyezően

"a fogyatékossgal élő emberek tekintetében az igazságosság megköveteli, hogy mindennek a hozzáférhetőséggel kell kezdődnie (a korlátozó értelmében) de azzal nem érhet véget" (Claypool és mtsai, 2021, 93. o).

Az interjúkból látható, *hogy jelentős többletettel jár a munkavégzéshez kapcsolódó ki nem fizetett időráfordítás is, amit a társadalom a mozgáskorlátozott emberekre hárít. A többletidő ráfordítás két részből áll: az egyik a munkaerőpiacra felkészítés és ott a (be)tanulás időtartamával van összefüggésben. Ez már óvodás kortól kezdve az egész életút során a család és a mozgáskorlátozott személy közvetlen időráfordítása, kezdve azzal, hogy az akadálymentes iskola távolsága és az utazás megszervezése, lebonyolítása is a többséghez képest jelentős többlettel jár, ahogy később azok a tanulmányok, amelyeket felnőttkorban, vagy gyermekkorban fogyatékossgá vált mozgássérült emberek a munkavállalásuk és munkahelyük megőrzése, karrierjük, végeredményben megélhetésük érdekében kénytelenek vállalni. Az időráfordítás másik jelentős része a munkahelyre való eljutás és a munkahelyen belüli közlekedéssel és egyéb ügyintézésel jár együtt. Ezt az időráfordítást a mozgáskorlátozott dolgozó számára senki sem téríti meg. A munkaerőpiaci akadálymentesítés tehát azt is jelenti, hogy a fogyatékossgal élő személyek hasonló idő alatt, csak erőfeszítéssel és plusz terheléssel képesek részt venni a munkaerőpiacon (pl. tanulni, állást keresni, interjúkat szerezni, munkába állni, előléptetni, munkahelyet váltani stb.) összehasonlítva a fogyatékossgal nélküli emberekkel. (Touzet, 2023).*

A kutatási eredmények közül különösen fontosnak tartom, *hogy a munkahelyi és a teljes élethez kapcsolható jóllét, boldogság az idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozottak körében van szoros kapcsolatban. Különösen erős a kapcsolat azoknál, akik az iskola megkezdése előtt váltak mozgáskorlátozottakká.*

Az iskolai végzettség tekintetében az általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettségűeknél látunk a szoros kapcsolatot a magánélet és a munkahelyi jóllét között.

Ezek az összefüggésekre nem csupán a munkaerőpiaci szereplőknek kell/érdemes odafigyelni, hanem az oktatás és képzés teljes vertikumában dolgozóknak.

Tehát megállapítható, hogy a magánélet és a munkahelyi jóllét kapcsolatában főleg az idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozott, halmozott fogyatékossgal élő munkavállalók körében kifejezettebben jelenik meg. Ahogy korábban is láthattuk, a

munkahely, valamint a munkahelyi jóllét szorosabban összefügg életük boldogságával, mindennapjaikkal.

Szintén *kiemelt jelentőségű az integrált és a védett munkahelyek közötti különbség a karrier kilátásokkal való elégedettséget tekintetében*, beleértve a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettséget is. Az integrált, nyílt munkaerőpiaci szervezetnél dolgozók körében a munkahelyi jóllét és az ott elérhető karrierlehetőségek közti erős kapcsolat egyértelműen arra utal, *hogy a karrier, a szakmai életpálya kiemelt helyet foglal el azoknak az embereknek az életében, akik mozgáskorlátozottsággal a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak, azokkal szemben, akik védett munkahelyen dolgoznak*. Nem csupán a munkáltatóknak, de a szakpolitikai döntéshozóknak is érdemes odafigyelni a motivált, éhhatékony, a munkaerőpiaci adottságokhoz rugalmasan viszonyuló dolgozók erőfeszítéseire, problémamegoldó és kockázatvállalási hajlandóságára, ami egyes szakmai pályák sikeres bejárásához szükségesek. Azon túl, hogy a fogyatékossgal élők számára biztosított képzések, *munkaerőpiaci szolgáltatások megtérülő ráfordításokká válhatnak, a vállalati és nemzetgazdasági jövedelemszerzés szempontjából is fontos kérdés*. A nyílt munkaerőpiaci inklúzió nemcsak a munkavállalók boldogságához járul hozzá, hanem lehetőséget biztosít arra, hogy elkötelezett munkatársakat alkalmazzanak.

A védett foglalkoztatásban való elhelyezkedés jóval egyszerűbb a fogyatékossgal élő emberek számára, ahol a rehabilitációs célú foglalkoztatáshoz az állam létszámalapú finanszírozást biztosít a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára igazítva. Ezeknél a munkáltatóknál többnyire magas szintű képesítést nem igénylő, részmunkaidős keretek közt történik a foglalkoztatás, ahol a könnyű fizikai tevékenységet igénylő munkakörök betöltéséhez elegendők az egyszerű betanítás során elsajátítható ismeretek. *A hagyományos, kevésbé fejlett technológiát igénylő feldolgozóipari tevékenységeket folytató védett vállalkozásoknál ezért gyengébbek a karrier esélyek a sikeres karrierpályák bejárására, és a speciális, fejlett technológiát igénylő munkakörök betöltéséhez szükséges szakmai fejlődésre*, bár a nagyobb rehabilitációs célú vállalatok HR és rehabilitációs szervezeti egységei a munkavállalókra nagy figyelmet fordítanak és jól kidolgozott rehabilitációs szolgáltatásokat nyújtanak. (Dajnoki, 2013). Ezek a nagyrészt feldolgozóipari bémunkát végző foglalkoztatók mégis kevés olyan munkakört tudnak biztosítani, amelyek a magasabban képzett munkavállalók számára is adnak szakmai fejlődési lehetőséget, vagy a magasabb vezetői pozíciót betöltésének lehetőségét.

A kérdőíves jóllétvizsgálatokból látjuk, hogy *főleg az idősebb, valamint a gyermekkoruktól fogva és súlyosabb mozgáskorlátozottsággal élő mozgásmunkavállalóknál szoros összefüggést látható az általános és munkahelyi jóllét között.* Feltételezhető, hogy számukra a biztos munkahely megléte önmagában meghatározó jelentőségű a fiatalabb, és a munkaerőpiacon könnyebben tájékozódó társaikhoz képest. Sokszor *a választás lehetősége elsősorban nem a munkahelyek, pozíciók és munkakörök között, hanem a munkanélküliség és az egyetlen, vagy kevés elérhető szegregált munkahely között áll fenn.* Az egyéni interjú alanyok közül a *munkaerőpiacon értékes magas képzettségük, vagy informális tanulás révén sikeres személyek dinamikus munkaerőpiaci mobilitásról számoltak be, magánéletükben, szabadidejükben is változatos tevékenységekben vettek részt, és kapcsolati hálójuk is meglehetősen kiterjedt.*

A sikeres munkavállalók munkahelyen kívüli és szabadidős aktivitásaik, közösségi kapcsolataik révén értékes erőforrásokhoz jutnak. Általános jóllétüket nem csupán a munkahelyi és családi környezetük, hanem számos egyéb faktor is befolyásolja, így a munkahelyi élmények kevésbé meghatározóak. *A piacképes tudás, a folyamatos tanulás és kapcsolati tőke jóval több lehetőséget biztosít olyan munkahelyek megtalálására és állások betöltésére, amivel elégedettebbek, és boldogabbnak érzik magukat.* Mindezek kölcsönösen hatnak egymásra, így a jobb munkahely sikerélményt, barátokat, magasabb társadalmi státuszt biztosít, ezáltal pedig nagyobb eséllyel kerülnek kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetbe. Piacképes tudások miatt is jóval könnyebben váltanak munkahelyet, ha úgy érzik, hogy nem a tudásuknak, karrier terveiknek, vagy életvitelüknek megfelelő pozícióban dolgoznak. Számukra a védett munkahelyen csak akkor érdemes dolgozni, ha az meg is felel igényeiknek, tehát számukra csupán maga a munkalehetőség önmagában kevés, a munka minősége, megfelelése már jóval fontosabb.

A hazai finanszírozási szisztéma sajátosságai miatt *a védett foglalkoztatók nem érdekeltek abban, hogy a jobb teljesítményre is képes munkavállalókat oly módon fejlesszék, hogy a nyílt munkaerőpiacon sikeres karriert járjanak be.* Az állami szabályozás ugyanis semmilyen szubvencióval nem motiválja a védett foglalkoztatás rendszerében lévő szervezeteket a nyílt munkaerőpiac irányába való kivezetésre, annak ellenére, hogy a

jogszabályok a tranzit foglalkoztatási formát a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacra történő átvezetésük érdekében vezette be.

A kutatás során feldolgozott irodalom szerint a szubjektív jóllét és a munkakarrier alakulása közötti pozitív kapcsolat áll fenn. *A magasabb jólléti szinttel rendelkező dolgozók jobb munkateljesítményt is nyújtanak, kreatívabbak és együttműködőbbek, valamint munkahelymegtartási esélyeik is jobbak*, ami a vállalatok toborzási kiadásait jelentősen lecsökkenti (Boehm & Lyubomirsky, 2008, Jiménes és mtsai, 2015, Keyes, 2006). Ezeket az eredményeket a védett munkahelyeket fenntartó munkáltatóknak is érdemes figyelembe venni.

A sikeres életpályát segítő munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz a mozgáskorlátozott emberek jelentős része nem fér hozzá, és gyakorlatilag ellátatlanok annak ellenére, hogy több, jelentős eredményekkel járó komplex munkaerőpiaci program is működött a 2010-es évekig Magyarországon, aminek hatékonyságát alapos mérések támasztják alá (Nagy, 2015, Scharle, 2011). Ezért szükséges, hogy ezekkel *a rehabilitációs, munkaerőpiaci szolgáltatásokkal támogassák a fogyatékossgal élő munkavállalókat, ezáltal a társadalmi inklúziójuk minél teljesebben megvalósulhasson*. Az állami támogatásból fenntartott védett munkahelyekre pedig csak azok a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek kerüljenek, akiknek rehabilitációja, fejlesztése és egészségi állapotának megőrzése csak védett környezetben valósítható meg. A piaci szervezetek pedig ösztönözve legyenek arra, hogy a megfelelő teljesítményre képes személyek számára tartsanak fenn képességeiknek megfelelő munkaköröket, ahol hozzájárulhatnak a vállalkozások gazdasági eredményességéhez és a vállalat számára is értékes munkát végezhetnek. *A tartós, védett foglalkoztatásból a sikeres rehabilitáció a magasabb szintű, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra nyitja meg a lehetőséget, a jelenlegi hazai szabályozási környezet mégsem tartalmaz pozitív ösztönző eszközöket a védett foglalkoztatók számára, és nem motiválja a szektort arra, hogy a teljes inklúziós folyamatban aktív szerepet vállaljon* (Komjáthy, 2016). A vonatkozó jogszabály szerint

„a tranzitfoglalkoztatás rehabilitálható megváltozott munkaképességű munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység végzése keretében történő felkészítése a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra” (2011. Évi CXCI. Törvény a Megváltozott Munkaképességű Személyek Ellátásairól és Egyes Törvények Módosításáról, 2011)

Mindezek mellett *a nonprofit foglalkozási rehabilitációs és munkaerőpiaci szolgáltatók nem részesülnek rendszeres, kiszámítható finanszírozásban, pedig számukra az erre a célra kifejlesztett átvezetési módszertan rendelkezésre áll* (Füzessy és mtsai, 2014). A nyílt munkaerőpiaci befogadás leginkább eredményes pénzügyi ösztönzője a 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók foglalkoztatási kötelezettsége vagy *rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettsége*, ami jelentősen hozzájárul az integrált foglalkoztatás előmozdításához ²¹. Ez a pénzügyi ösztönző eszköz *önmagában nem elegendő az inkluzív, az egyéni képességekre alapozott, a meglévő kompetenciákra és fejlesztési lehetőségeire alapozó foglalkoztatás előmozdítására*.

Következtetéseimet alátámasztó kutatási eredmények a kvantitatív és kvalitatív módszertani elemeket ötvöző összetett módszertani eljárásnak köszönhetők. A Globális Jól-lét modell több éve alkalmazott, megbízható kérdőívének együttes alkalmazása a, University of Portsmouth Kutató Csoportja által kidolgozott és a saját karrier modul tartalmazó munkahelyi kérdőívvel együtt, megbízható eszköznek bizonyult a kutatási kérdések megválaszolására. Az egyéni félig strukturált interjúk tartalomelemzése és a kapcsolódó annotált szövegtörzs segítségével történő feldolgozásával és kvantitatív elemzés korrelációs vizsgálatával *egy nemzetközi és hazai eszközök kompozíciójából egy jól használható „toolkit” jött létre*. Ezzel olyan hiánypótló kutatás valósult meg, ami az hozzájárult ahhoz, hogy tényeken alapuló ismereteink legyenek az aktív korú, mozgáskorlátozott, munkában álló személyek szubjektív munkahelyi jóllétéről, karrierjükkel kapcsolatos elégedettségeikről.

²¹ Ha a foglalkoztatottak tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és ha ebből a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma nem éri el a létszám 5 %-át (kötelező foglalkoztatási szint), a minimálbér összegének kilencszeresével megegyező rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie a munkaadónak. A rehabilitációs hozzájárulás 2024. évi összege 2.401.200 Ft/fő/év (amely minden évben a minimálbér emelkedésével párhuzamosan emelkedik). Amennyiben a munkaadó a kötelező foglalkoztatási szintnek megfelelő létszámú megváltozott munkaképességű személyt alkalmaz, mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól (ertekvagy.hu weboldal 2024. június 20., elérés: <https://ertekvagy.hu/hu/-/els-c5-91dleges-munkaer-c5-91-piaci-munkaad-c3-b3k.>)

9.2. Javaslatok

A munkaerőpiaci inklúzió megvalósításához szükséges lenne az egyéni szükségleteket figyelembe vevő gyermekkori, a köznevelés alsó szintjén megvalósuló egyéni fejlesztések erősítése. Már kisgyermekkorban az iskolás kor előtt meg kell kezdeni azokat a fejlesztéseket, amely előmozdítják a gyermek személyiségfejlődését, lehetővé teszi egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatását, és támogatja az önismeret kialakítását, amely nélkülözhetetlen a későbbi pályaválasztáshoz (Borsiné Horváth, 2021, 42.o).

Azokban a köznevelési intézményekben, pedagógia szakszolgálatokban és műhelyekben, valamint szakképzési centrumokban, ahol rendelkezésre állnak pályorientációs erőforrások, ott a sikeres szakmai életpályához nélkülözhetetlen egyedi szükséglethez igazított tanácsadást és szolgáltatásokat elérhetővé kell tenni a mozgáskorlátozott tanulók és az iskolarendszertől kieső fiatalok számára is. Elő kell segíteni a tanulók munkaerőpiacra átvezetését szolgáló fejlesztéseket, és programok eredményeit figyelembe vevő életpálya építést támogató az iskolából a munka világába átvezető programok gyakorlati elterjesztését, szakmai együttműködések, protokollok kidolgozását. (Cserti-Szauer és mtsai., 2016). Ezeket a már alkalmazott és bevált jógyakorlatokat figyelembe véve kell kialakítani, mint például a Kézenfogva Alapítvány Clearing módszere, a Salva Vita Alapítvány Munkahelyi Gyakorlat programja, a középiskolai Dobbantó Program, ehhez ki kell terjeszteni az életpálya-tanácsadó tanárok továbbképzését (Cserti-Szauer és mtsai., 2016; Perlusz, 2018).

A felsőoktatási pedagógusképzés tananyagokba és a pedagógus továbbképzései közé be kell építeni a fogyatékossgal élő tanulók életpályatervezését támogató pályorientációs és a munkaerőpiaci pályatanácsadási ismereteket.

Elsősorban az egyetemi HR szakok képzésben be kell építeni a fogyatékossgal élők inkluzív foglalkoztatási, pályatanácsadási és karriermenedzsment ismeretek oktatását. Ugyanígy a leendő vállalatvezetőkre gondolva a közgazdasági és menedzsment szakok hallgatói számára is elérhetővé kell tenni a legújabb kutatási eredményeket, és az előremutató vállalati gyakorlatokat.

A bevált jógyakorlatok és innovatív kezdeményezések figyelembevételével az állami foglalkoztatási szervezet, a szakképzési centrumok és tankerületek együttműködésben a jelenleg egymástól függetlenül és területileg is egyenlőtlenül elérhető szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Ez magában foglalja a munkaerőpiaci információnyújtást, pálya-, és a felnőttek újra orientáló tanácsadási, valamint foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásait a mozgáskorlátozott tanulók és a munkaerőpiacra belépő, vagy pályamódosításban érintett aktív korú mozgáskorlátozott személyek számára.

Az egyéni életpályatanácsadási és munkadiagnosztikai eljárásokon alapuló módszerek és eljárásokat rendszerszintű alkalmazására van szükség, ami jelenleg kísérleti jelleggel, csak fiatalok számára érhető el. Ilyen lehet például a Váci Piarista Kilátó Központban alkalmazott tanácsadási tevékenység átgondolt kiterjesztése az aktív korú mozgáskorlátozott felnőttek számára, akik karrierje tudásuk elavulása, munkanélküliség, vagy fogyatékosági, egészségi állapotuk miatt megszakadt. Az elért eredményekre alapozva a szükségleteknek megfelelően ezek a szolgáltatások térjenek ki a pályaaorientációs, önismereti, pszichológiai és gyógypedagógiai felmérésekre, illetve fejlesztéseket mellett a munkadiagnosztikai műszeres vizsgálatokra, valamint az eredményeket figyelembe vevő fejlesztésekre is (Nagy & Jókai, 2023). A szakpolitikai döntéshozóknak, jogalkotóknak figyelembe kell venni azokat a szakmai javaslatokat, amelyek igazolják ezeknek a módszereknek a hatékonyságát. A hektikusan alakuló gazdasági és társadalmi változások, akár az egyre gyakoribb *kényszerű karrier megszakadások és pályamódosítások miatt a pályatanácsadási rendszernek munkaerőpiaci aktivitás teljes időszakára ki kell terjednie*, összekapcsolódva az egész életen át tartó tanulás rendszerével, ami felnőttkorban igénybevehető munkaerőpiaci rehabilitációs szolgáltatásokkal jelentős segítséget nyújthatna.

Az állami támogatást igénylő védett munkahelyekre lehetőség szerint csak azok a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek kerüljenek, *akiknek rehabilitációja, fejlesztése és egészségi állapotának megőrzése csak védett környezetben valósítható meg*. Ezeket a védett foglalkoztatókat pozitív ösztönző eszközökkel, és elsősorban nem szankciókkal, hanem pénzügyi támogatásokkal és kedvezményekkel kell érdekeltté tenni a mozgáskorlátozott munkavállalóik nyílt munkaerőpiaci felkészítésére és átvezetésére.

A piaci szervezeteket ösztönözni kell arra, hogy a megfelelő teljesítményre képes személyek számára tartsanak fenn képességeiknek megfelelő munkaköröket, ahol hozzájárulhatnak a vállalkozások gazdasági eredményességéhez a számukra is értékes munkájukkal. Ehhez a vállalkozások számára biztosítani kell az információk és jógyakorlatok megismerését, amelyek révén eltűnhetnek mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatásával kapcsolatos félelemek, sztereotípiák, amelyek a magas foglalkoztatási költségekkel, az alacsony teljesítménnyel és munkabiztonsági kockázatokkal kapcsolatosak. Vállalati HR szakemberek és vállalatvezetők számára tudásbővítő képzéseken és workshopokon való részvétel lehetőségét kell biztosítani, és erre ösztönözni kell őket.

A rehabilitációs célú, védett munkahelyeket fenntartó vállalatoknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a mozgáskorlátozott munkavállalók szervezeten belüli karrierlehetőségeik bővítésére képzésekkel, a meglévő kompetenciákra épülő egyéni fejlesztésekkel és mentorálással és külső szolgáltatók bevonásával lehet elősegíteni.

Lehetővé kell tenni a nem állami munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó nonprofit és profitorientált szervezetek számára, hogy az állami foglalkoztatási szervezetekkel együttműködve az egyéni igényekhez illeszkedő szolgáltatásokkal, a mozgáskorlátozott személyekkel közösen, a kompetenciáiknak megfelelő munkahelyre készítsék fel őket

A munkaerőpiaci inklúzió akkor lehet eredményes, ha a foglalkoztatás irányának elősorban a munkaerőpiaci integrált foglalkoztatást tekintjük, és a szegregáció felől egyre inkább a befogadó munkahelyek kerülnek előtérbe. A nyílt munkaerőpiacon dolgozók nagyobb önállósággal rendelkeznek, és szabadabban hoznak meg döntéseket, mint a védett foglalkoztatásban dolgozók (Katona & Sándor, 2024, 78. o). Ez valószínűleg karrierdöntéseiket is érinti, hiszen kevésbé kötődnek egyetlen intézményhez, amely túlságosan óvja, védi őket, és kockázatosnak ítélt döntések vállalásától is mentesíti őket.

A munkaerőpiac szereplőinek hatalmi pozíció helyett a partneri viszony és szolgáltatói szemlélet kialakítására kell törekedniük, ahol az emberi méltóságon alapuló, az egyéni szükségletekre alapuló, a meglévő képességekre építő kompetencia fejlesztés és megerősítés (empowerment) történik, amit például a Skilly Karrier Akadémia közösségi kezdeményezése sikeresen valósít meg, hogy a mozgáskorlátozott emberek később

támogatás nélkül, önerőből is megállják a helyüket a nyílt munkaerőpiacon (Gosztola, 2024).

9.3. Limitációk

A célcsoportot figyelembe véve az online kérdőíves lekérdezésből nyert adatok megbízható statisztikai elemzést tettek lehetővé, *ugyanakkor egy nagyobb elemszámú, vizsgálattal, ami a doktori kutatásomhoz képest jelentősebb erőforrásokat és kutatói csapatot feltételez, is érdemes lenne a meglévő eredményeket szembe állítani.*

Az empirikus vizsgálat során a vizsgálatban résztvevő személyek *település szerinti lakóhelyét és az általam mért többi mért változó közti összefüggésekre a kutatás nem tért ki.* Mivel az oktatási és munkaerőpiaci lehetőségeket az eltérő területi gazdasági és intézményi fejlettségi különbségek jelentősen befolyásolják, így érdemes lenne a Magyarország Boldogságtérképe területi kutatási struktúrája szerint egy újabb vizsgálatot elvégezni (Oláh & Bagdi, 2021), különösen tekintettel a szakképzési intézményrendszerben kialakítás alatt álló a „Szakképzési hátránykompenzációs programok és rugalmas tanulási utak” program szerinti tanulástámogató teamekre).

Noha egyértelműen megállapítható, hogy az integrált formában és saját vállalkozásukban dolgozóknál a karrier kilátásaikról alkotott megítéléseik és a foglalkoztatásuk jellege között szoros összefüggés van, ugyanakkor az online Likert-skálás adatfelvételből nyert adatok statisztikai elemzése alapján *nem zárható ki, hogy a két foglalkoztatási forma sajátosságain túl más tényezők is befolyásolják a karrier lehetőségek megítélését.*

Az online kérdőívek kitöltési hajlandóságát számos tényező befolyásolja, például *időhiány, a téma iránti érdektelenség, bizalmatlanság, illetve az információ- és vélemény szolgáltatással kapcsolatos félelem* (Szeitl & Tóth, 2020, 4.o). Mivel a kutatási módszertan nem tér ki az okok feltárására, ezért nem is rendelkezem ehhez közvetlen adatokkal, ugyanakkor feltételezem, hogy jóval több célcsoportba tartozó személyhez jutott el a kérdőív, mint a kitöltők száma. Releváns információkhoz juthatnánk például, ha olyan az aktív korú mozgáskorlátozott személyek is részt vennének hasonló fókuszú kutatásban, akik valamilyen ok miatt nem dolgoznak, nincsenek jelen a munkaerőpiacon. A kérdőíves vizsgálatban résztvevő 136 személy körében *az iskolai végzettségeiket tekintve egyaránt képviselve voltak az alsó és középfokú végzettségűek, a főiskolai és egyetemi oklevéllel rendelkezők, a félig strukturált egyéni interjúkat legalább érettségivel rendelkező mozgáskorlátozott személyekkel végeztem,* ezért a levont következtetéseket

nem lehet korlátozás nélkül minden aktív korú, mozgáskorlátozott személyre kiterjeszteni, mivel a résztvevő személyek iskolai végzettsége az átlagosnál magasabb szintű. Az interjúban résztvevőkhöz szakmai és személyes kapcsolat révén, hólabda módszerrel jutottam el, tehát saját kapcsolati hálóm sajátosságai (munkáltatói, kutatói, baráti kapcsolatok) alól nem bújhattam ki. Ehhez hasonló korlátok általában jelen vannak a hasonló módszertan alkalmazó, rejtőzködő célcsoporthoz való eljutásban.

Felhasznált irodalom

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>

Abella, D. (2020). Towards promoting the well-being of wheelchair users by measuring physical activity. Malmö University. <https://mau.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1480617&dswid=-4219>

A fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény. (2006). ENSZ. <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd#Fulltext>

Allardt, E. (1993). Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. In M. Nussbaum & A. Sen (Szerk.), *The Quality of Life* (o. 88–94). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198287976.003.0008>

Antal Zs, Csángó, D, Futár, A, Katona, V., Sándor, & A. Tóth, K(2019). Jó gyakorlatok - A fogyatékoság és gyógypedagógia történeti aspektusai. In V. Katona, Cs. Cserti-Szauer & Anikó. S (Eds.), *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban*, (pp.135–141) Budapest: ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Atanasova, A. (2023). Narrowing the employment gap for people with disabilities. ETUI Policy Brief, 9. <https://www.etui.org/publications/narrowing-employment-gap-people-disabilities>

Azzollini, L., & Macmillan, R. (2023). Are “bad” jobs bad for democracy? Precarious work and electoral participation in Europe. *Frontiers in Political Science*, 5, 1176686. <https://doi.org/10.3389/fpos.2023.1176686>

Bajusz, K. (2011). A felnőttkori tanulás szakágazatai. A felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái.

http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori_tanulas/index.html. Elérés: 2024.04.01.

Balázs-Földi, E., & Dajnoki, K. (2016). *Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában*. 3 (1), 313-318.

Baldrige, D. C., & Veiga, J. F. (2006). The Impact of Anticipated Social Consequences on Recurring Disability Accommodation Requests. *Journal of Management*, 32(1), 158–179. <https://doi.org/10.1177/0149206305277800>

Bánfalvy Csaba. (2005). A fogyatékos emberek és a munka világ. Szakképzési Szemle. 21. Évf., 2. Szám. 180-193. Szakképzési Szemle, 21.évf.(2.), 180–193.

Bányai, B. (2015). Intézmények a munkaerőpiaci rehabilitáció területén. Pszichiátriai betegek diagnosztizáltak a munkaerőpiacon [PhD, Corvinus University of Budapest]. <https://doi.org/10.14267/phd.2015029>

Berger, Peter. L (1967): *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of Religion*, Garden City, NY: Doubleday.

Berger, Peter. L., & Luckman, T. (1966): *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NY: Doubleday.

Berzsenyi E. (2017). A fogyatékos személyek nevelésének története interkulturális megközelítésben, az ábrahám vallások – a zsidóság, a kereszténység és az iszlám – szent könyveiben megfogalmazott tanítások tükrében [Eötvös Loránd Tudományegyetem]. <https://doi.org/10.15476/ELTE.2017.057>

Bimrose, J., & Brown, A. (2020). The Interplay Between Career Support and Career Pathways. In J. W. Hedge & G. W. Carter (Szerk.), *Career Pathways* (1. kiad., o. 83–99). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190907785.003.0005>

Bjørnskov, C. (2003). The happy few: Cross-country evidence on social capital and life satisfaction. *Kyklos*, 56(1), 3–16.

Bódi-Giczi, Á., & Turcsik, K. (2023). Sajátos nevelési igénnyel a szakképzésben – tanulói tapasztalatok: Interjú Csémi Kristóf Róberttel és Magyar Zakariás Tiborral. *Opus et Educatio*, 10(2). <https://doi.org/10.3311/ope.562>

Boncz I. (2015). *Kutatásmódszertani Alapismeretek*. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>

Borg, M., & Kristiansen, K. (2008). Working on the edge: The meaning of work for people recovering from severe mental distress in Norway. *Disability & Society*, 23(5), 511–523. <https://doi.org/10.1080/09687590802177072>

Borbély-Pecze T. B. (2017). *Az életút-támogató pályaeorientáció rendszere*. Wesley János Lelkészképző Főiskola. https://wesley.hu/wp-content/uploads/2021/11/Az_életut_tamogato_palyaeorientacio_rendszere.pdf

Borsiné Horváth, E. (2021). Pályaeorientáció az óvodában. In G. Tajtiné Lesó (Szerk.), *Pályaeorientáció mint pedagógiai folyamat egy projekt szemszögéből*. Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat. <https://palyavalasztas.hmpedszakszolgalat.hu/wp-content/uploads/2022/04/tanulany-web.pdf>

Brander, P., De Witte, L., Ghanea, N., Gomez, R., Keen, E., Nyikityina, A., & Pinkeviciute, J. (2020). *Kompasz—Kézikönyv a fiatalok emberi jogi neveléséhez* (2. átdolgozott kiadás). Európa Tanács. <https://book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/11073-pdf-kompasz-kezikoenyv-a-fiatalok-emberi-jogi-nevelesehez-masodik-atdolgozott-kiadas-2020.html>

Brownett, T., Wilson, V., & Bowden, A. (2021). Wellbeing at Work. In K. Manley, V. Wilson, & C. Øye (Szerk.), *International Practice Development in Health and Social Care* (1. kiad., o. 220–236). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119698463.ch16>

Brunel Egyetem. (2009). A fogyatékoság definíciói Európában—Összehasonlító elemzés (2.). Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://mek.oszk.hu/09400/09455/09455.pdf>

Bullard, Nicola (2009): To Live Well, In D. Ransom - V. Braid (2009). *People first economics*. Oxford, England: New Internationalist, 156.

Campbell, F. K. (2001). *Inciting Legal Fictions: „Disability’s” date with Ontology and the Ableist Body of Law*. *Griffith Law Review*, 10, 42-62.

Campbell, F. K. (2005). *Legislating disability: Negative ontologies and the government of legal identities*. In S. Tremain (Szerk.), *Foucault and the government of disability* (4. Pr, o. 108–132). University of Michigan Press.

Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability and Aabledness*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230245181>

Campbell, S. M., Nyholm, S., & Walter, J. K. (2021). Disability and the Goods of Life. *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, 46(6), 704–728. <https://doi.org/10.1093/jmp/jhab025>

Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The Use of Triangulation in Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>

Claypool, H., Carey, C., Hart, A. C., & Lassiter, L. (2021). *CDT and AAPD Report – Centering Disability in Technology Policy: Issue Landscape and Potential Opportunities for Action*. American Association of People with Disabilities. <https://cdt.org/insights/cdt-and-aapd-report-centering-disability-in-technology-policy-issue-landscape-and-potential-opportunities-for-action/>

Commission, E. & Secretariat-General. (2017). A szociális jogok európai pillére. Publications Office. <https://doi.org/doi/10.2792/115709>

Cserti-Szauer, C., Galambos, K., & Papp, G. (2016). Pályaorientáció és életpálya-tervezés sajátos nevelési igényű fiatalok számára a hazai képzési gyakorlatban. *Iskolakultúra*, 5. <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.5.17>

Cserti-Szauer, Katona, V., & Sándor, A. (2019). *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest

Cserti-Szauer, C. (2021). Fogyatékos diákok egész életutat támogató pályaorientációja mint empowerment folyamat. In A. Perlusz, A. Sándor, & C. Cserti-Szauer (Szerk.), *Fogyatékos emberek a 21. Századi magyar társadalomban*. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére (o. 32–44). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány.

Csikszentmihályi, M and Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4, 185–199.
(Mihaly Csikszentmihalyi and Jeremy Hunter, 2003)

Csikszentmihályi, M. (2008). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life* (1. ed., [Nachdr.]). BasicBooks.

Csikszentmihályi, Mihály. (2014). *Az áramlat a tökéletes élmény pszichológiája = Flow* (Váltl. utánn). Akad. K.

Czirfusz, D., & Gyöngyösi, K. (2023). SNI és BTMN tanulók a szakképzésben: Fogalmi keretek és statisztikai adatok. *Opus et Educatio*, 10(2). <https://doi.org/10.3311/ope.558>
(Czirfusz & Gyöngyösi, 2023)

Development, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship – Ensuring inclusion in a post COVID-19 economy, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/250335>

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being (SSRN Scholarly Paper ID 2162125). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2162125>

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>

Diener, E. (2007). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 1(2), 151–157. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9007-x>

Diener, E., Helliwell, J. F., & Kahneman, D. (Szerk.). (2010). International differences in well-being. Oxford University Press.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

Dohmen, Josh (2024) Power-Knowledge and Epistemic Injustice in Employment for Disabled Adults, In: Gruen, L. (Szerk.), *The Bloomsbury guide to philosophy of disability*. Bloomsbury Academic, Bloomsbury Publishing Plc. <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=30906793>

Dukic, M. (2023). Egy fogyatékos személyekkel kapcsolatos szemléletformáló program hatásának vizsgálata a Solomon-féle négycsoportos kísérleti elrendezés alkalmazásával [PhD értekezés]. Eötvös Loránd Tudományegyetem.

Duyan, E., Aytaç, S., Laar, D., & Akyildiz, N. (2013). Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4, 105–116. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n1p105->

Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>

Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence. In *Nations and Households in Economic Growth* (o. 89–125). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-205050-3.50008-7>

ElHessen, S. S. (2000). A New Paradigm to Career Counseling: Self-Efficacy and Career Choice among Students with Physical Disabilities in Postsecondary Education [Faculty of The Rossier School of Education University of Southern California]. https://www.researchgate.net/publication/234606886_Self-Efficacy_and_Career_Choice_among_Students_with_Physical_Disabilities_in_Postsecondary_Education

Elley-Brown, M. J., Pringle, J. K., & Harris, C. (2018). Women opting in?: New perspectives on the Kaleidoscope Career Model. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 172–180. <https://doi.org/10.1177/1038416217705703>

Engler Á. (2010). A felnőttkori tanulás közösségi hozadéka. In Juhász E. (Szerk.), *Nemzetnevelés, felnőttnevelés, közművelődés*. Csokonai K.

ENSZ Egészségügyi Világszervezet. (2003). *A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása*. WHO, Budapest.

ENSZ Fenntartható Fejlődés Csúcs (2015). *Világunk átalakítása: Fenntartható fejlődési keretrendszer 2030*. New York, 25–27 Szeptember 2015. <https://ensz.kormany.hu/download/7/06/22000/Világunk%20átalakítása%20Fenntartható%20Fejlődési%20Keretrendszer%202030.pdf> (Letöltve 2024.04.21)

Erickson, W., VanLooy, S., Strobel, G. W. (2019). Employment in High-Tech Industries: What Does It Mean for People with Disabilities? In Bruyère, S. M. (ed.), *Employment and disability: Issues, innovations, and opportunities* (pp. 233–258). Champaign: Labour and Employment Relations Association.

Európai fogvatékosságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európamegvalósítása iránt, Brüsszel, 2010

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Ahu%3APDF>

European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2014. Vocational Education and Training – Summary of Country Information. Odense, Denmark: European Agency for Special Needs and Inclusive Education

European Commission (2009) *A Tanács következtetései az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről* („Oktatás és képzés 2020”) (2009/C 119/02).

https://epa.oszk.hu/00800/00877/02104/pdf/C_2009_119_0002_0010.pdf

European Commission (2010) A Bizottság közleménye – Európa 2020: Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája ([COM\(2010\) 2020 végleges](#), 2010.3.3.)

European Commission. (2020). *A Tanács ajánlása a fenntartható versenyképességet, a társadalmi méltányosságot és a rezilienciát célzó szakképzésről*. Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 1-16.

European Commission. (2021a) *Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021 2030*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>

European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021b). The European pillar of social rights action plan. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/89>

European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. & Organisation for Economic Co operation and Development. (2023). European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and

Inclusion, Organisation for Economic Co-operation and Development, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship – Ensuring inclusion in a post COVID-19 economy, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/250335>.

European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. & human european consultancy. (2023). European Semester 2022 mainstreaming disability equality. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/480741>

European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. & human european consultancy. (2023). European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality: Hungary: With comparative data Annex provided by EDE. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/195783>

Eurostat. (2024), Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC), Statistical office of the European Union, https://doi.org/10.2908/HLTH_DLM200 (Letöltve 2024. április 8.)

Feketéné Szakos Éva. (2022). Az élményorientált, innovatív felnőttkori tanulás támogatása. *Opus et Educatio*, 9(1). <https://doi.org/10.3311/ope.487>

Fernando, J., & Kvilhaug, S. (2021, szeptember 16). Jobless Recovery: What It Is, How It Works, Example. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/j/jobless-recovery.asp>

Fischer, M. J., Asselman, F.-L., Kruitwagen-van Reenen, E. T., Verhoef, M., Wadman, R. I., Visser-Meily, J. M. A., Van Der Pol, W. L., & Schröder, C. D. (2020). Psychological well-being in adults with spinal muscular atrophy: The contribution of participation and psychological needs. *Disability and Rehabilitation*, 42(16), 2262–2270. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1555864>

Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény, ENSZ, New York, 2007. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv> Letöltve:2023. november 14.

Foster, D., & Scott, P. (2015). Nobody's responsibility: The precarious position of disabled employees in the UK workplace. *Industrial Relations Journal*, 46(4), 328–343. <https://doi.org/10.1111/irj.12107>

Foucault, M. (1990). *Felügyelet és büntetés A börtön története*. Gondolat Kiadó.

Foucault, M. (2010). *The birth of the clinic: An archaeology of medical perception* (1. publ., reprinted). Routledge.

Frank D. D. (2019). *Nyelv, beszéd, írás, költészet: A szerzőség kérdése napjainktól az ókori Keletig*. Jordan Kiadó. <https://mek.oszk.hu/19700/19797/19797.pdf>

Frankl, V.E (2012): *A szenvedő ember - Patodicea-kísérlet*, Budapest, Jel Kiadó

Fredrickson, B. L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Gere, I. (2009). A foglalkozási rehabilitáció Magyarországon: A szabályozás múltja, jelene, jövője. In *Fogyatékoságtudományi Tanulmányok* (o. 206). Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Gibson, S.G. (2013). Understanding Work Analysis and Its Applications. In D. R. Strauser (Szerk.), *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation* (1. kiad.). 261-276o., Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826195647.0005>

Goodley, D. (2019): Fogytékosságtudomány. Interdiszciplináris bevezető. ELTE BGGYK, Budapest.

Gosztola, J. (2024). Szomorú valóság: Van megoldás az őrjítő munkaerőhiányra, de van egy kis bökkenő. www.penzcentrum.hu

<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20240523/szomoru-valosag-van-megoldas-az-orjito-munkaerohianyra-de-van-egy-kis-bokkeno-1151229>

Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of occupational health psychology* (o. 265–183).

Jiménez, P., Dunkl, A., & Stolz, R. (2015). *Anticipation of the Development of Job Satisfaction—Construct and Validation Results of an Indicator for Well-Being at the Workplace. Psychology*, 06(07), 856–866. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.67084>

Hajdu G., & Hajdu T. (2014). Szubjektív munkajellemzők és munkával való elégedettség Európában. *Socio.hu*, 2014(4), 87–119. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2014.4.87>

Hajdu G. (2015). Tanulmányok a szubjektív jóllét és a társas környezet kapcsolatáról: Az összehasonlítás, a kultúra és a normák szerepe [Eötvös Loránd Tudományegyetem]. <https://doi.org/10.15476/ELTE.2015.226>

Halász, G. (2012). Az oktatás az Európai Unióban: Tanulás és együttműködés. ÚMK.

Hangya, D. (2018): „Semmit rólatok, nélkületek” Fogytékossággal élő személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek vizsgálata” Elérhetőség: <http://www.kerdoivem.hu/kerdoiv/980786416/1/> (2020.február 1-én)

Hegy-Halmos N. (2018). *Hegy-Halmos Nóra: Mi a pálya? Az iskolai pályaorientáció szerepe és gyakorlata a hazai gimnáziumokban*. ELTE Eötvös Kiadó. https://www.eltereader.hu/media/2018/05/Hegy_Halmos_Mi_a_palya_READER.pdf

Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2023). World Happiness Report 2023. New York: Sustainable Development Solutions Network. <http://worldhappiness.report/>. (2024. április 30.)

Hernádi I. - Könczei Gy.,(2011): A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In É.Z., Nagy. (Ed.) Az akadályozott és egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon. Kutatási eredmények a TÁMOP 5. 4. 1. projekt Kutatási pillérében (pp 7-28). Budapest: Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet.

Hoffmann, I., & Krémer, B. (2005). Amit a SZOLID Projekt mutat. Esély, 3.

Smit, B. W., & Barber, L. K. (2016). Psychologically detaching despite high workloads: The role of attentional processes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 432–442. <https://doi.org/10.1037/ocp0000019>

Hughes, B., (2007). Being disabled: towards a critical social ontology for disability studies. *Disability & Society*, pp. 673-684. Glasgow: Glasgow Caledonian University. Letöltési hely: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687590701659527>

International Labour Office (Szerk.). (2002). Managing disability in the workplace: ILO code of practice. International Labour Office.

Ivony É. (2017). Szubjektív életminőség és érzelmi jóllét Magyarországon a gazdasági válság előtt és azt követően, európai kitekintéssel. *Statisztikai szemle*, 95(10), 997–1022. <https://doi.org/10.20311/stat2017.10.hu0997>

Ivony Éva. (2018). A szubjektív életminőség alakulása a gazdasági válság időszakában Magyarországon [Doktori értekezés, Társadalomtudományi és Nemzetközi Kapcsolatok Kar Szociológia és Társadalompolitika Intézet]. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/1008/1/Ivony_Eva_dhu.pdf

Jetha, A. (2024). *Supporting young persons with disabilities in the future of work: Top-ranked strategies based on a three-year Delphi study*. Institute for Work & Health; Toronto, ON, Canada; 1-63. Available from: <https://>

www.iwh.on.ca/scientific-reports/supporting-young-persons-with-disabilities-in-the-future-of-work

Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). The Guilford Press.

Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2006). Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion. *Science*, 312(5782), 1908–1910. <https://doi.org/10.1126/science.1129688>

Kabel, A., McBee-Black, K., & Dimka, J. (2016). Apparel-related participation barriers: Ability, adaptation and engagement. *Disability and Rehabilitation*, 38(22), 2184–2192. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1123309>

Kammeyer-Mueller, J., & Liao, H. (2006). Workforce reduction and job-seeker attraction: Examining job seekers' reactions to firm workforce-reduction policies. *Human Resource Management*, 45(4), 585–603. <https://doi.org/10.1002/hrm.20133>

Kamp, M. (2012). Supported Employment in The Netherlands: New challenges for integrated employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 155–162. <https://doi.org/10.3233/JVR-2012-0610>

Katona, V. (2014). *Mozgássérült emberek felnőtté válása a társadalom által teremtett keretek között A reziliencia lehetősége az életutakban [Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai Pszichológiai Kar Neveléstudományi Doktori Iskola]*. https://ppk.elte.hu/file/katona_vanda_dissz.pdf

Katona, V., Bányai, B., Csángó, D., & Cserti-Szauer, C. (2019). “Tehát vannak nagyon szép elméletek erről, de mi meg itt élünk Magyarországon.” Egy pályaaorientációról szóló kutatás első tapasztalatairól. In R. Farkasné Gönczi, F. Gereben, & Z. Lénárt (Szerk.),

Rehabilitáció – életkorok, intézmények, szükségletek és lehetőségek a szolgáltatások hazai rendszerében: Tanulmánykötet a 47. Országos Szakmai Konferenciáról 2019. Június 26-28. (o. 276-291.). Magyarországi Gyógypedagógusok Egyesülete (MAGYE).

Katona, V., & Sándor, A. (2024). *A támogatott döntéshozatal külföldi gyakorlatai egy célzott szakirodalomelemzés tükrében.* In F. Gulya & I. Hoffman (Szerk.), *A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása Magyarországon* (o. 111-146.). ORAC Kiadó.
<https://doi.org/10.21862/ncskm.9789632586151>

Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117–125.
<https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>

Kérchy, A. (2019). *Gondolatok a diverzitás, a sokféleség és a másság eltérő formáiról a társadalmi nem és a fogyatékoság kulturális olvasatainak tükrében.* In B. Bányai, Á. Fazekas, A. Sándor, & I. Hernádi (Szerk.), *Szabálytalan kontúrok—A fogyatékoságtudomány Magyarországon* (Köt. 3, o. 66–60). Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Keller, A. C., Samuel, R., Bergman, M. M., & Semmer, N. K. (Szerk.). (2014). *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development.* Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-8911-0> (Keller és mtsai., 2014)

Keszey, T., (2018). *Kontingenciaváltozók vizsgálata – A vállalati marketingtudásmegosztás innovációs teljesítményre gyakorolt hatása.* Statisztikai Szemle. 96, 1091-1108.

Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1–10.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>

Kirszenbaum, J. (2015): *Person First Planet: A Comprehensive Review of Person First Language.* University Honors Theses. Paper 214

Kiss, V., & Tóth, F. R. (2024). Kutatásmódszertani megjegyzések az alávetett csoportok joghoz való viszonyának megismeréséhez. In F. Gulya & I. Hoffman (Szerk.), *A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása Magyarországon* (o. 111-146.). ORAC Kiadó. <https://doi.org/10.21862/ncskm.9789632586151>

Koltai J., Sik E., & Simonovits B. (2015). A kvanti-kvali áldilemmán túl. *Szociológiai Szemle*, 25(2), 31–49.

Komjáthy Z. (2016). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek integrált foglalkoztatására – Fókuszban: Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalata. *Gyógypedagógiai Szemle*, 2(XLIV), 109–121.

Komlos John, 2016. „*Has Creative Destruction become more Destructive?*,” *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, De Gruyter, vol. 16(4), pages 1-12, October.

<<https://ideas.repec.org/a/bpj/bejeap/v16y2016i4p12n25.html>>

What is jobless recovery? download In: <https://www.investopedia.com/terms/j/jobless-recovery.asp>

Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról, Pub. L. No. 327/2012 (2012). <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor>
(327/2012 Kormányrendelet, 2012)

Kormányhatározat a Magyar nemzeti társadalmi felzárkózási stratégia II., Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája, a Köznevelés-fejlesztési stratégia, továbbá a Végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia elfogadásáról Az egész életen át tartó tanulás keretstratégiája a 2014-20 között időszakra, Pub. L. No. 1603 (2014). <https://2015-2019.kormany.hu/download/7/fe/20000/Egész%20életen%20át%20tartó%20tanulás.pdf>

Kormányhatározat Az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó szakpolitika keretstratégiájának 2014–2020 Évekre Vonatkozó Cselekvési Tervéről, Pub. L. No. 1705

(2016).

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A16H1705.KOR&txtreferer=00000001.txt>

Kovács G. (2011). Javaslat a hazai támogatóeszköz-ellátási rendszer átalakításához a külföldi modellek, valamint a hazai támogatóeszköz-ellátási rendszer működéséből eredő tapasztalatok tükrében.

http://gurulo.hu/sites/default/files/tanulmányok/fuzet_2_kovacs.pdf

Könczei, G., & Hernádi, I. (2011). A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai. In Z. É. Nagy (Szerk.), *Az akadályozott és az egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (o. 7-28.). Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet.

http://www.ncsszi.hu/download.php?file_id=1904

Könczei, Gy., Hernádi, I., & Sándor, A. (Szerk.). (2019). A felelet kérdései közt- Esély? Egyenlőség Taigetosz? Egy fogyatékoságtudomány alapjai. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/42798/OTKA_Zárókötet_boritos_A.pdf

Könczei, Gy., & Hernádi, I. (Szerk.). (2016). Az esélyegyenlőségtől a Taigetoszig? Fogyatékoságtudományi eredmények a „másik oldal” megértéséhez. L’Harmattan. (Könczei & Hernádi, 2016)

Könczei, Gy., & Kullmann (2009): A (komplex) rehabilitáció alapjai. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Központi Statisztikai Hivatal (2001). Népszámlálás 2001 – A fogyatékos emberek helyzete. http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/12/12_2_ert.pdf

Központi Statisztikai Hivatal (2011a). Népszámlálás 2011 – Módszertani megjegyzések, fogalmak. <http://www.ksh.hu/nepszamlalas/docs/modszertan.pdf>

Központi Statisztikai Hivatal (2011b). Népszámlálás 2011 – Országos adatok – részletes adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00

Központi Statisztikai Hivatal, Gyorstájékoztatók, Foglalkoztatottság. (2023a). Központi Statisztikai Hivatal, 2023.január 27.

<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/fog2212>

Központi Statisztikai Hivatal (2023b). Adatbázis: Táblában szereplő dimenziók: Társadalmi jellemzők/ Egészségi állapot: fogyatékoság, korlátozottság. Elérés:

<https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/#/table/WBS012/N4IgFgpghgJiBcBtEAVAggJQMoCkCiAMgQCwgC6ANCAM4CWMECyA4nlgFpavlXUQBjAC60A9gDsmlEADNaAGyEQATtQSgA1rXFx4IALJQADiCoRxQ5bQhqkZAL72gA=>

Letöltés: 2023. november 20.

Kraiciné Szokoly, M. (2009). Az élethosszig tartó tanulás kihívásai: Középpontban a tanuló szervezet. *Iskolakultúra*, 131–143.

Kuhn, T. S. (1974). Discussion [on Second Thoughts on Paradigms, and other papers of the conference]. In F. Suppe (Szerk.), *The Structure of Scientific Theories*. Urbana, University of Illinois Press.

Kuhn, S. T. (2000). *A tudományos forradalmak szerkezete*. Osiris Kiadó.

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2016). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>

Laki, I. (2023). A társadalmi integráció lehetséges útjai - A Közelítések folyóirat margójára. 1. <https://doi.org/10.25116/kozelitesek.2023.1-8>

Lakócai, Csaba (2021) A fejlődés és fejlettség sokfélesége a számok tükrében - A GDP és néhány alternatív mutató értékének összevetése a világ országaiban. *Köz-gazdaság*, 16 (1). pp. 13-26. DOI <https://doi.org/10.14267/RETP2021.01.03>

Lee, J., Yi, J., & Kang, H. (2023). Explicating Workplace Backlash from Social Justice Perspective: A Systematic Review of Types, Consequences, and Coping Strategies.

Human Resource Development Review, 22(3), 345–387.
<https://doi.org/10.1177/15344843231181445>

Lengyel, J. (2018). A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögéből. *Egészségfejlesztés*, 59(5), 78–83. <https://doi.org/10.24365/ef.v59i5.321>

Lévinas, E. (1987). *Collected philosophical papers*. Nijhoff; Distributors for the United States and Canada, Kluwer Academic.

Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

Lotz, M. J. (2021). *The Threat of ableist attitudes on the performance and well-being of individuals with disabilities* [Thesis, Purdue University Graduate School]. <https://doi.org/10.25394/PGS.17145767.v1>

Magné Kardos, Z., & Kovács, É. (2021). *A pályaválasztás és a pályaorientáció kihívásai – az önismeret és a motiváció fontossága*. *Tudásmenedzsment*, 21(1–2), 241–258. <https://doi.org/10.15170/TM.2020.21.1-2.20>

Mark E. Moore; Alison M. Konrad; Yang Yang; Eddy S.W. Ng; Alison J. Doherty The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination; *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 79, Issue: 3, Page: 681-698 Publication Year: 2011

Martos T., Sallay V., Désfalvi J., Szabó T., & Ittész A. (2014). Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 289–303. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.9>

Maschke, Michael (2010): Fogyatékosságpolitika az Európai Unióban [Disability policy in the European Union]. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest.

McAfee, J. K., & McNaughton, D. (1997). Transitional outcomes: Job satisfaction of workers with disabilities part two: satisfaction with promotions, pay, co-workers, supervision, and work conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(3), 243–251. <https://doi.org/10.3233/JVR-1997-8305>

Meacham, H., Cavanagh, J., Shaw, A., & Bartram, T. (2017). HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. *Personnel Review*, 46(8), 1475–1492. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0105>

Mertens, D. M. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (Fourth edition). SAGE Publications, Inc.

Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social Indicators Research*, 8(4), 385–422. <https://doi.org/10.1007/BF00461152>

Nagchoudhuri, M., & Juvva, S. (2016). Power and Leveraging in a Disability Context. In N. Ghosh (Szerk.), *Interrogating Disability in India* (o. 111–126). Springer India. https://doi.org/10.1007/978-81-322-3595-8_7

Nagy, P. (2021). Happy change! Szervezeti változtatás CELP-M kódolással (1. kiad.). Konett Team.

Nagy S., & Jókai E. (2023). Munkadiagnosztikai műszeres vizsgálatok a pályaválasztásban és foglalkozási rehabilitációban. *Biztonságtudományi Szemle*, 5(3), Article 3.

Nagy Z. É. (2015). *Van-e út a munkába? A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációjának esélyei* [PhD, Corvinus University of Budapest]. <https://doi.org/10.14267/phd.2015038>

Nguyen, M. H. T., Doan, M. D. T., & Pham, N. L. (2022). Designing Functional Clothing for People with Locomotor Disabilities. *Tekstilec*, 65(3), 170–180. <https://doi.org/10.14502/tekstilec.65.2022038>

Oblath M. (2002). A fókuszcsoport. In: Balázs Bálint - Marián Andor - Oblath Márton - Síklaki István (2002): Bevezetés a kvalitatív kutatás módszereibe. Online tananyag a Matáv Média Intézet számára. http://mmi.elte.hu/szabadbolcseszlet/mmi.elte.hu/szabadbolcseszlet/index2b6d.html?option=com_tanelem&id_tanelem=836&tip=0

OECD. (2013). OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>

OECD, 2023 Using AI to Support People with Disability in the Labour Market: Opportunities and Challenges. Paris OECD, Artificial Intelligence Papers. doi:10.1787/008b32b7-en.

Okos köznevelés, Javaslat a Nemzeti Oktatási Innovációs Rendszer stratégiájának kiegészítésére, NOIR+Stratégia, ELTE, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, 2015

Oktatás és fogyatékos/sajátos igények – oktatási, képzési és foglalkoztatási politikák és gyakorlatok a fogyatékosok és sajátos nevelésű igényű gyermekek számára az Európai Unióban című jelentéshez készült tájékoztató, Európai Bizottság, Brüsszel, 2012.július 10.; http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-761_hu.htm letöltve 2023. október 28.

Oláh, A., Bády, V., Bergman, R. L., Magyaródi, T., Nagy, H., & Vargha, A. (2021). „A Globális Jól-lét Modell kidolgozása és empirikus validitásának igazolása a személyiségtényezők figyelembevételével” kutatás zárójelentése (K K1A: 116965). OTKA. <https://www.otka-palyazat.hu/download.php?type=zarobeszamolo&projektid=116965>

Oláh, A., Vargha, A., Csengődi, M., Bagdi, B., & Diósi, T. (2020). Magyarország Boldogságtérképe.

Letöltve: 2022.10.26-án: <http://boldogsagprogram.hu/magyarorszagboldogsagterkepe-2020/>

Oláh, A., & Bagdi, B. (2021). *Magyarország Boldogságtérképe 2021 – boldogsagprogram.hu*. <http://boldogsagprogram.hu/magyarorszag-boldogsagterkepe-2021/>. <http://boldogsagprogram.hu/magyarorszag-boldogsagterkepe-2021/>, Elérhető: 2024. 08.10.

Oláh, A., Bády, V., Bergman, R. L., Magyaródi, T., Nagy, H., & Vargha, A. (2021). „A Globális Jól-lét Modell kidolgozása és empirikus validitásának igazolása a személyiségtényezők figyelembevételével kutatás zárójelentése (K K1A: 116965). OTKA. <https://www.otka-palyazat.hu/download.php?type=zarobeszamolo&projektid=116965>

O’Mally, J. & Antonelli, K. B. (2016). The Effect of Career Mentoring on Employment Outcomes for College Students Who Are Legally Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 110, 295–307. <https://doi.org/10.1177/0145482X1611000502>

O’Sullivan, D. (2013). Personality Development, Expression, and Assessment for Work Adjustment Considerations in Rehabilitation Contexts. In D. R. Strauser (Szerk.), *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation* (1. kiad.). Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826195647.0005>

Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea’s National Survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities*, 53–54, 198–212. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.02.009>

Pavithra Shen, G.T., Dr. Krishnaveni. V., Affincy, S.R., A Study on Comfort Related Properties of Adaptive Clothing, In: *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 2022, 09, 01, 304–307

Pearce, C. L., & Locke, E. A. (Szerk.). (2023). Principles of organizational behavior: The handbook of evidence-based management (Third edition). Wiley.

Perlusz, A. (2018). Életpálya tervezés és készségei. In J. Csákvári & S. Cs.Ferenczi (Szerk.), A fiatalok lehetőségeinek kibontakoztatása: Ajánlásgyűjtemény pedagógusoknak, gyógypedagógusoknak, szociális és egészségügyi szakembereknek a kibontakozó ifjúság támogatására (o. 55-64.). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Purc-Stephenson, R. J., Jones, S. K., & Ferguson, C. L. (2017). “Forget about the glass ceiling, I’m stuck in a glass box”: A meta-ethnography of work participation for persons with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(1), 49–65. <https://doi.org/10.3233/JVR-160842>

Rácz, J., Karsai, S., & Tóth, V. (Szerk.). (2023). Kvalitatív pszichológia kézikönyv. ELTE Eötvös Kiadó. <https://doi.org/10.21862/KvalPsziKK/2023/5930>

Rácz, Z. (2022). A kiszolgáltatottabb fél védelme a kollektív munkajogi eszközökön keresztül, In: A kiszolgáltatottabb fél védelme a munkajog eszközeivel (o. 22–49). In: N. Jakab, G. Mélypataki, T. Prugberger, Z. Rácz, & H. Tóth (Szerk.), Bíbor Kiadó.

Reynolds, Thomas E. (2012): Theology and Disability: Changing the Conversation. In: *Journal of Religion, Disability & Health*, 16, 37.p.

Reynolds, J. M. (2022). *The life worth living: Disability, pain, and morality*. University of Minnesota Press.

Sabti, A. A., Rashid, S. M., Hummadi, A. S., (2019). Interrelationships between Writing Anxiety Dimensions and Writing Goal Orientation among Iraqi EFL Undergraduates. *International Journal of Instruction*, 12(4), 529–544. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12434a>

Sadretdinova, N., Bereznenko, S., Bilotska, L., Szafrńska, H., & Pawlowa, M. (2022). Designing of casual wear for wheelchair users. *Communications in Development and Assembling of Textile Products*, 3(2), 180–190. <https://doi.org/10.25367/cdatp.2022.3.p180-190>

Sahoo, S. K., & Choudhury, B. B. (2023). Wheelchair Accessibility: Bridging the Gap to Equality and Inclusion. *Decision Making Advances*, 1(1), 63–85. <https://doi.org/10.31181/dma1120239>

Salkind, N. J., & Rasmussen, K. (Szerk.). (2007). *Encyclopedia of measurement and statistics*. SAGE Publications.

Sándor A. (2019). *Magas támogatási szükséglettel élő személyek önrendelkezési lehetőségei* [Eötvös Loránd Tudományegyetem]. <https://doi.org/10.15476/ELTE.2018.126>

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Wiley.

Senthil, B. A. (2021). *Impact of employee well being on organizational performance in workplace*. *Wesleyan Journal of Research*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.05.002>.

Sherbin, L. & Kennedy, J. T. (2017). *Disabilities and Inclusion Center for Talent Innovation (CTI)*. In Partnership with US Business Leadership Network (USBLN), New York

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? *Workplace Disparities and Corporate Culture*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>

Séleli, B. (2018). Szemléleti akadálymentesség a felsőoktatásban. *Opus et Educatio*, 5(1).
<https://doi.org/10.3311/ope.242>

(Séleli, 2018)

Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia*. Springer.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Stumbo, N. J., Martin, J. K., & Hedrick, B. N. (2009). Assistive technology: Impact on education, employment, and independence of individuals with physical disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30 (2) 99-110.

Śledzińska, K., Napieralska, L., Jasińska, I., Witczak, E., & Jarzyna, V. (2022). Comfort-Related Properties of Workwear for Employees With Motor Disabilities. *Fibres & Textiles in Eastern Europe*, 30(2), 47–54. <https://doi.org/10.2478/ftce-2022-0006>

Sunderland, N., Catalano, T., & Kendall, E. (2009). Missing discourses: Concepts of joy and happiness in disability. *Disability & Society*, 24(6), 703–714.
<https://doi.org/10.1080/09687590903160175>

Svastics K. (2023). *Fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci részvételének kritikai diskurzuselemzése a hazai Emberi Erőforrás Tanácsadó (MA) képzésben*. (Doktori dolgozat, ELTE) <https://doi.org/10.15476/ELTE.2023.189>

Szakképzés 4.0 (2023) Magyarország Kormánya a 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozattal módosított Szakképzés 4.0 Stratégia és cselekvési terv <https://kormany.hu/dokumentumtar/hatalyos-szakkepzes-4-0-strategia-es-cselekvesi-terv>

Szirmai, M. (2005). *Bevezetés a korpusznyelvészetbe: A korpusznyelvészet alkalmazása az anyanyelv és az idegen nyelv tanulásában és tanításában*. Tinta Könyvkiadó.

Sabti, A. A., Rashid, S. M., Hummadi, A. S., (2019). *Interrelationships between Writing Anxiety Dimensions and Writing Goal Orientation among Iraqi EFL Undergraduates*. *International Journal of Instruction*, 12(4), 529–544.
<https://doi.org/10.29333/iji.2019.12434a>

Sadretdinova, N., Bereznenko, S., Bilotska, L., Szafrńska, H., & Pawlowa, M. (2022). *Designing of casual wear for wheelchair users*. *Communications in Development and Assembling of Textile Products*, 3(2), 180–190.
<https://doi.org/10.25367/cdatp.2022.3.p180-190>

Sántha, K. (2017). A trianguláció-típológiák és a MAXQDA kapcsolata a kvalitatív vizsgálatban. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 48(12), 33–40.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.12.04>

Scharle, Á. (2011). *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon*. Budapest: Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet,
http://www.budapestinstitute.eu/uploads/rehab_jelentes_110410.pdf

Seligman, M. E. P. (2013). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment* (Atria paperback edition). Atria Paperback.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being* (1. Free Press hardcover ed). Free Press.

Shakespeare, T., & Watson, N. (2001). The social model of disability: An outdated ideology? In *Research in Social Science and Disability* (Köt. 2, o. 9–28). Emerald (MCB UP). [https://doi.org/10.1016/S1479-3547\(01\)80018-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3547(01)80018-X)

Stiglitz, Joseph, Amartya Sen, Jean-Paul Fitoussi, (2010), A Bizottság jelentése a gazdasági teljesítmény és a társadalmi fejlődés méréséről, *Statisztikai Szemle*, 88. évfolyam 3. szám

Stedmon, A. W., & Lawson, G. (2013). Detecting terrorist activities: Hostile intent and suspicious behaviours. *Applied Ergonomics*, 44(5), 669–670. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.06.008>

Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2008). *Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women*. Sherry E. Sullivan Lisa A. Mainiero. Sage Publications. <https://core.ac.uk/reader/268541070>

Sullivan, S. E., & Carraher, S. M. (2022). The Kaleidoscope Career Model. In S. E. Sullivan & S. M. Carraher, *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.328>

Szántó, Z., Susánszky, É., Berényi, Z., Sipos, F., & Murányi, I. (2016). A jól-lét fogalmának értelmezése az európai szakirodalomban (2009–2014). *Metszetek*. <https://doi.org/10.18392/metsz/2016/1/6>
(Szántó és mtsai., 2016)

Szegedi Eszter, Juhász Judit, & Mihályi Krisztina. (2014). *Végzettséget mindenkinek!:* Kutatási eredmények, eseteírások, helyi kezdeményezések a korai iskolaelhagyás témájában. Tempus Közalapítvány.

Szeitl, B., & Tóth, I. G. (2020). *Megközelíthetetlen csoportok elérése: Hogyan lehet javítani a személyes megkeresésen alapuló empirikus adatfelvételek minőségén?* Szeitl Blanka és Tóth István György (OTKA Kutatási beszámoló K 125162). https://tarki.hu/sites/default/files/2020-03/OTKA_kut_besz_megkozelithetetlen_csoportok.pdf

Szombathelyi, Cs. (2012). *A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése—Stressztől a jóllétig*. *Alkalmazott pszichológia*, 3, 13.

Szondi, R. (2018). Karriertervezés és kompetenciák vizsgálata egyetemisták körében. *Metszetek*, 7(4), 34–45. <https://doi.org/10.18392/metsz/2018/4/3>

Szücs, M. (2019). *ADHD-val diagnosztizált felnőttek a munka világában*. In *Rehabilitáció – életkorok, intézmények, szükségletek és lehetőségek a szolgáltatások hazai rendszerében: Tanulmánykötet a 47. Országos Szakmai Konferenciáról 2019. Június 26-28.* (o. 288-295.). Magyarországi Gyógypedagógusok Egyesülete (MAGYE). https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdfs/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fedit.elte.hu%2Fxmlui%2Fbitstream%2Fhandle%2F10831%2F46035%2FMAGYE_konferencia_kotet_2019_Gardony_200310_v4_A.pdf%3Fsequence%3D20&isAllowed=y&fbclid=IwAR3sVXisPwnei1ZdSfiau95--rqaJR04_BD7A3m49WzqzqN8OLQFZDhiSwk

Tóth M. B. (2020). A kritikai fogyatékoságtudomány hatalomfelfogásáról. *Fogyatékoság és Társadalom*, 6(1), 34–42. <https://doi.org/10.31287/FT.hu.2020.1.3>

Touzet, C. (2023), "Using AI to support people with disability in the labour market: Opportunities and challenges", *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 7, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/008b32b7-en>.

Trezzini, B., Schuller, V., Schüpbach, S., & Bickenbach, J. (2021). *Environmental barriers to and facilitators of labour market participation as experienced by disabled people living in Switzerland*. *Disability & Society*, 36(6), 925–951. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1768053>

Tsurumi, T., Yamaguchi, R., Kagohashi, K., & Managi, S. (2021). Are Cognitive, Affective, and Eudaimonic Dimensions of Subjective Well-Being Differently Related to Consumption? Evidence from Japan. *Journal of Happiness Studies*, 22(6), 2499–2522. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00327-4>

(Tsurumi és mtsai., 2021)

Turcsik, K., & Dunás-Varga, I. (2023). Módszertani megoldások az SNI és BTMN tanulók iskolarendszerű szakképzésében. *Opus et Educatio*, 10(2). <https://doi.org/10.3311/ope.563>

(Turcsik & Dunás-Varga, 2023)

UN (1994): Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. New York:,United Nations,

Van Leeuwen, J., & Veenhoven, R. (2019). Would I be happier as a teacher or as a carpenter? Clues in survey data on happiness and occupation. (4 ed.) (pp. 1-26). Erasmus Happiness Economics Research Organization (EHERO).

van Loon, A. M., Depla, M. F. I. A., Hertogh, C. M. P. M., Huisman, M., & Kok, A. A. L. (2023). The Disability Paradox? Trajectories of Well-Being in Older Adults With Functional Decline. *Journal of Aging and Health*, 35(1–2), 125–137. <https://doi.org/10.1177/08982643221108660>

Van Leeuwen, J., & Veenhoven, R. (2019). Would I be happier as a teacher or as a carpenter? Clues in survey data on happiness and occupation. (4 ed.) (pp. 1-26). Erasmus Happiness Economics Research Organization (EHERO).

Varga, B. A., Oláh, A., & Vargha, A. (2022). A magyar nyelvű PERMA Jólét Profil kérdőív megbízhatóságának és érvényességének vizsgálata. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(1), 33–64. <https://doi.org/10.1556/0406.23.2022.001>

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. D. Reidel.

Veenhoven, R. (2008). Sociological theories of subjective well-being In M. Eid & R. Larsen (Eds). *The Science of Subjective Well-being: A tribute to Ed Diener*. Guilford Publications, New York, ISBN 978-1-59385-581-9,pp. 44-61

Veenhoven, R. (2008). *The science of subjective well-being* (M. Eid & R. J. Larsen, Szerk.). Guilford Press.

Veenhoven, R. (2008). *The science of subjective well-being* (M. Eid & R. J. Larsen, Szerk.). Guilford Press.

Veenhoven, R. (2017). Measures of Happiness: Which to Choose? In G. Brulé & F. Maggino (Szerk.), *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements* (o. 65–84). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61810-4_4

Veenhoven, R. (2017). Greater Happiness for a Greater Number: Did the Promise of Enlightenment Come True? *Social Indicators Research*, 130(1), 9–25. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1128-x>

Veenhoven, R., & Jiequn, L. (2018). Happiness of the self employed—A research synthesis using an on line findings archive [Working paper]. Paper presented at the HEIRS conference „Happiness, Capabilities, and Opportunities”, Naples, Italy. <https://www.eur.nl/en/ehero>

Veenhoven, R. (2008). *The science of subjective well-being* (M. Eid & R. J. Larsen, Szerk.). Guilford Press.

Veenhoven, R. (2017). *Measures of Happiness: Which to Choose?* In G. Brulé & F. Maggino (Szerk.), *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements* (o. 65–84). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61810-4_4

Veenhoven, R., & Jiequn, L. (2018). *Happiness of the self employed—A research synthesis using an on line findings archive* [Working paper]. Paper presented at the HEIRS conference „Happiness, Capabilities, and Opportunities”, Naples, Italy. <https://www.eur.nl/en/ehero>

Vicsek Lilla. (2006). *Fókuszcsoport: Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Osiris.

Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Assoc.

Warr, P. B., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. Routledge, Taylor & Franics Group.

Warr, P. B. (2016). *Happiness and mental health: A framework of vitamins in the environment and mental processes in the person*. In: J. C. Quick & C. L. Cooper (Szerk.), *Handbook of stress and health: A guide to research and practice* (o. 57–74). Wiley.

Wasserman, D., & Asch, A. (2013). *Understanding the Relationship between Disability and Well-Being*. In J. E. Bickenbach, F. Felder, & B. Schmitz (Szerk.), *Disability and the Good Human Life* (1. kiad., o. 139–167). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139225632.007>

Watkins, A., & Donnelly, V. (2011). *Pedagógusképzés a befogadó oktatásért Európában*. *Pedagógusképzés*, 9(3-4.), 29–44. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2011.3-4.02>
(Watkins & Donnelly, 2011)

Wendell, S. (1996). *The rejected body: Feminist philosophical reflections on disability*. Routledge.

Wilson, S. (2003). A Relational Model of Disability. In S. Wilson, *Disability, Counselling and Psychotherapy* (o. 19–40). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-0-230-21450-7_2

WHO (1980): *International classification of impairments, disabilities, and handicaps: A manual of classification relating to the consequence of disease* : published for trial purposes in accordance with resolution. Geneva: World Health Organization.

Mellékletek

1. Melléklet Online kérdőív kérdései

Kérdőív

A kitöltő személyes adatai

1. Nem:

1. férfi;

2. nő

2. Születési év, évszámmal

3. Legmagasabb iskolai végzettsége

01. általános iskolánál kevesebb

02. 8 általános iskola

03. szakiskola, szakmunkásképző iskola

04. szakközépiskolai érettségi

05. gimnáziumi érettségi

06. főiskola (vagy azzal egyenértékű, pl. BA/BSc) oklevél

07. egyetem (vagy azzal egyenértékű, pl. MA/MSc) oklevél

08. doktori (PhD- vagy DLA-) fokozat

09. egyéb

4. Milyen fogyatékossgal él? Itt több választ is megjelölhet, amennyiben mozgássérülés mellett más, társult fogyatékossga is van.

(Itt is több jelölhető)

01. mozgássérülés (aktív kerekesszéket használó személy vagyok)

02. mozgássérülés (elektromos kerekesszéket használó személy vagyok)

03. mozgássérülés (járást segítő eszközt (bot, mankó, járókeret) használó személy vagyok)

04. mozgássérülés (végtagsérüléssel élő személy vagyok)

05. látássérülés (aliglátó személy vagyok)

06. látássérülés (gyengénlátó személy vagyok)

07. látássérülés (vak személy vagyok)

08. hallássérülés (nagyothalló személy vagyok)

09. hallássérülés (siket személy vagyok)
10. siketvak személy vagyok
11. pszichoszociális fogyatékkal élő személy vagyok
12. beszédfogyatékkal élő, kommunikációs képességeiben akadályozott személy vagyok
13. egyéb pszichés fejlődési zavar, tanulási zavar (diszlexia - olvasási képesség zavara)
14. egyéb pszichés fejlődési zavar, tanulási zavar (diszgráfia - írási képesség zavara)
15. egyéb pszichés fejlődési zavar, tanulási zavar (diszkalkulia - számolási képesség zavara)
16. egyéb pszichés fejlődési zavar, tanulási zavar (diszgrammatika - nyelvtani, helyesírási képesség zavara)
17. autizmus spektrumzavarral élő személy vagyok
18. egyéb

5. Mikor keletkezett a fogyatéka? (Kérem, hogy itt több fogyatéka esetén a mozgáskorlátozottság keletkezését vegye figyelembe!)

01. veleszületett
02. iskolás korom előtt
03. iskolás koromban, de 18 éves korom előtt
04. 18 éves korom után, de 60 éves korom előtt
05. 60 éves korom után
06. nem tudom

6. Fogyatéka akadályozza-e a munkavállalásban, munkában maradásban?

01. igen
02. nem
03. nem tudom

7. Munkahelyének típusa, foglalkoztatásának jellege

01. rehabilitációs célú, védett munkahelyen dolgozom
02. integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom
03. saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok
04. álláskeresésben vagyok, de kevesebb mint 6 hónapja még dolgoztam

05. nem tudom

Q1 Általános szubjektív jóllét kérdőív

Ez a kérdőív törzs 17 kérdésből áll és kitöltése körülbelül 10 percet vesz igénybe. Az alábbiakban az emberek általános életérzésére vonatkozó megállapításokat olvashat. Kérjük jelezze minden tételnél a megfelelő számra kattintással, hogy Önre milyen mértékben jellemzőek ezek az állítások.

Skála értékek

1. egyáltalán nem jellemző
2. nem jellemző
3. kicsit jellemző
4. jellemző
5. nagyon jellemző
6. teljes mértékben jellemző

Megállapítások

01. Alapvetően én egy boldog ember vagyok.
02. Az én mindennapjaimban legalább háromszor vagy még többször több az öröm mint a bánat.
03. Életemmel szinte minden vonatkozásban elégedett vagyok.
04. Szűkebb és tágabb világomat is a harmónia jellemzi.
05. Az életem tele van értelmes célokkal.
06. Jól boldogulok amikor a magánéletemben vagy a munkám során adódó feladatokat kell megoldanom.
07. Évről-évre folyamatosan fejlődöm szinte minden téren.
08. Elégedett vagyok azzal, amit eddig az életemben sikerült elérnem.
09. Sok olyan közösséghez tartozom, ahol jól érzem magam és ahol szívesen fogadnak.
10. Az érzés, hogy része lehetek az emberiség jövőjéért felelősséget viselők nagy közösségének boldogsággal tölt el.
11. Olyan közösségek tagjaként működöm aktívan, akik a társadalom fejlesztésének azon irányát szorgalmazzák, amellyel én is egyetértek.

12. Elfogadó és támogató közösségekben élem az életemet.
13. Az emberek összefogásának az erősítése az élhetőbb jövő érdekében olyan cél, amelyért magam is aktívan teszek.
14. Sok energiával töltenek fel azok a pillanatok amikor átélhetem, hogy magam is része vagyok a világegyetemnek.
15. Szinte minden téren elégedett vagyok magammal.
16. Munkámmal és közösségi aktivitásommal egyértelműen fejlesztője vagyok társasvilágomnak.
17. Hálás vagyok a sorsnak, hogy nagyon sok hozzám hasonlóan gondolkodó ember él a Földön akikkel ismeretlenül is egy közösségbe tartozónak érzem magam.

Q2 Munkahelyi szubjektív jóllét kérdőív

A következő 36 kérdés az Ön munkahelyi környezetével kapcsolatos attitűdjére és az Ön munkahelyi elégedettségére vonatkoznak. Kérjük minden kérdésre válaszoljon.

Skála értékek

1. egyáltalán nem értek egyet
2. nem értek egyet
3. semleges
4. egyet értek
5. teljesen egyet értek

Megállapítások

01. Egyértelmű célkitűzéssel és szándékkal rendelkezem, amelyek képessé tesznek a munkám elvégzésére.
02. Úgy érzem, hangot tudok adni a véleményemnek és hatással vagyok a munkaterületemet érintő változásokra.
03. Lehetőségem van arra, hogy a képességeimet alkalmazzam a munkában.
04. Jelenleg jól érzem magam.
05. A munkáltatóm megfelelő eszközökkel és rugalmassággal segíti elő, hogy a munkámat össze tudjam egyeztetni a családi életemmel.
06. A jelenlegi munkaidő/munkabeosztás illeszkedik a magánéletemhez.
07. A munkában gyakran érzem nyomás alatt magam.

08. A felettesem elismeri, ha jól végzem a munkámat.
09. Az utóbbi időben boldogtalannak és lehangoltnak érzem magam.
10. Elégedett vagyok az életemmel.
11. Ösztönözve érzem magam arra, hogy új képességeket szerezzek.
12. Bevonnak olyan döntésekbe, amely kihatással van a saját munkaterületemre.
13. A munkáltatóm mindent biztosít, ami a szükséges az eredményes munkavégzéshez.
14. A felettesem aktívan támogatja és elősegíti a rugalmas munkaidő/munkabeosztás.
15. A legtöbb szempontból nézve az életem szinte ideális.
16. Biztonságos környezetben dolgozom.
17. Általában jól alakulnak a dolgom.
18. Elégedett vagyok az általam elérhető munkahelyi karrier lehetőségekkel.
19. Gyakran érzek túlzott mértékű stresszt a munkában.
20. Elégedett vagyok a képzéssel, amit a jelenlegi munkám elvégzéshez biztosítanak.
21. Mindent egybevetve az utóbbi időben elég boldognak érzem magam.
22. A munkakörülmények kielégítőek.
23. Bevonnak olyan döntésekbe, amelyek kihatnak az emberekre.
24. Teljesíthetetlen határidőim vannak.
25. A munkám pont olyan érdekes és változatos, amilyennek szeretném volna.
26. Képes vagyok egészséges egyensúlyt kialakítani a munkám és a magánéletem között.
27. Motiválnak érzem magam abban, hogy a jelenlegi munkámban a legjobbat nyújtsam.
28. A szervezet jól kommunikál az alkalmazottaival.
29. Büszkén osztom meg másokkal, hogy ennél a szervezetnél dolgozom.
30. Úgy ajánlanám ezt a szervezetet másoknak, mint egy munkahely, ahol jó dolgozni.
31. Sikerélményem van a munkavégzésem során.
32. Rákényszerülök, hogy túlórázzak.
33. Irreális időnyomás alatt állok.
34. Megfelelő számú lehetőségem van arra, hogy a munkámat érintő változásokról megkérdezzem a feletteseimet.
35. Elégedett vagyok azzal fizikai környezettel, ahol rendszerint dolgozom.
36. Összességében elégedett vagyok a munkahelyi életminőséggemmel.

Q3 Karrier skálák

Az alábbi utolsó három állítás a munkahelyi előmenetelére, szakmai fejlődési lehetőségeire vonatkozik. Kérjük jelezze minden tételnél a megfelelő számra kattintással, hogy Önre milyen mértékben jellemzőek ezek az állítások

A 37—39. skála értékek

1. nagyon kis mértékben
2. kismértékben
3. valamelyest
4. nagymértékben
5. nagyon nagy mértékben

Megállapítások

37. A munkahelyem minden munkavállaló számára lehetőséget biztosít arra, hogy vezető pozícióhoz jusson.
38. Ha jó teljesítek a munkahelyemen, magasabb vezetői beosztásba is kerülhetek.
39. Jelenlegi munkahelyemen lehetőség van a folyamatos szakmai fejlődésre.

2. Melléklet

Toborzó online interjúban való részvételre

Egy kutatásban való részvételre szeretném Önt felkérni, melyet az Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógia Programjának hallgatójaként végzek, prof.dr. Könczei György egyetemi tanár, a Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet igazgatója témavezetésével. A kutatás címe: “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata”. A kutatás során félig strukturált online interjúkat készítünk, amelybe Önt is szeretném bevonni.

Vizsgálatomba olyan nagykorú, mozgássérült, aktív korú, 18 életévüket betöltött személyeket vonok be, akik foglalkoztatási jogviszonyban dolgoznak, vagy vállalkozóként önmagukat foglalkoztatják, vagy éppen ezt készítik elő. Amennyiben Ön megfelel ezeknek a kritériumoknak, úgy várom szíves jelentkezését.

Az interjú online platformon történik ZOOM, MS Times, vagy Skype alkalmazással, ezért, kérem adja meg azt az email címet, amelyiken az interjú felületére való belépéshez információkról egy emailt elküldhetek, amely az interjú alkalom időpontját, és a belépés technikai tájékoztatóját tartalmazza. Az interjú időtartama 1-1,5 óra.

A vizsgálatot megtagadhatja, vagy bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, és ennek nincsen semmiféle negatív következménye Önre nézve. Adatait anonim módon kezeljük. A válaszlevelet, kérdéseit és a hozzájárulás visszavonását az alábbi címek bármelyikén lehet bejelenteni levélben:

Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, 1097 Budapest, Ecseri út 3., Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet, Kovács Gábor, email: kovacs.gabor@ppk.elte.hu,

Könczei György, email:konczei.gyorgy@barczi.elte.hu

Szigorúan bizalmasan kezelek minden olyan információt, amit a kutatás keretén belül gyűjtök össze. A kutatást a 2021. június 30-ától és 2021. november 30-ig között valósítom meg. A vizsgálatban való részvételért anyagi vagy egyéb díjazást nem tudok biztosítani.

Kutatás lezárulása után az eredményekről igény szerint e-mailben el tudom küldeni Önnek a kész munkát. Ha a kutatásban résztvevő személyként kérdése, aggálya, panasza lenne a jogaival kapcsolatban, forduljon Kovács Gábor kutatásvezetőhöz, a lenti email címeken.

Kérjük, amennyiben felkeltette érdeklődését a vizsgálat, és szeretne részt venni benne, keressen a kovacs.gabor@ppk.elte.hu, e-mail címen, hogy felvehessem Önnel a kapcsolatot! Ha tudomása van a környezetében olyan személyről, aki megfelel ezeknek a feltételeknek, kérjük, hogy tájékoztassa őt is a kutatásról.

Köszönettel,
Kovács Gábor

3. Melléklet

Nyilatkozat– online interjúban való részvételhez

Alulírott (név nyomtatott betűvel) nyilatkozom, hogy a Kovács Gábor által vezetett, az ELTE Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógiai Program keretében megvalósuló doktori kutatás keretében végzett “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában- Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata” kutatás keretén belül online interjúban részt veszek.

Kijelentem, hogy a kutatásban való részvételem körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam, 18 éves elmúltam, a feltételekkel egyetértek, a részvételhez hozzájárulok. Egyúttal hozzájárulok, hogy a bizalmasság elvének figyelembevételével és a személyiségi jogok tiszteletben tartásával, nevem és személyes adataim titokban tartásával, hogy a vizsgálat során a rólam felvett, személyem azonosítására nem alkalmas adatokat kutatási, tudományos elemzés, előadás és szakfolyóiratban publikáció céljára felhasználásra kerüljenek. Tudomásul veszem, hogy a nyers hanganyag a teljes kutatás során kutatás végéig csak a Kovács Gábor kutatásvezető, Prof.Dr Könczei György témavezető és a szöveg legépelését végző, titoktartási nyilatkozatot aláíró munkatárs számára lesz hozzáférhető.

Fenntartom a jogot arra, hogy a vizsgálat során annak folytatásától bármikor elállhassak. Ilyen esetben a rólam addig felvett adatokat törölni kell.

Kérjük, amennyiben egyetért a fenti feltételekkel, és hozzájárul a kutatásban való részvételhez, ezt a nyilatkozatot a kovacs.gabor@ppk.elte.hu e-mail címre való visszaküldésével igazolja.

Helyszín, időpont

.....

a vizsgálatban résztvevő aláírása

.....

Melléklet 3. Felkérés szakemberek részére - online fókuszcsoportos interjúhoz

4. Melléklet

Felkérés fókuszcsoporthos interjúra

Egy kutatásban való részvételre szeretném Önt felkérni, melyet az Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógia Programjának hallgatójaként végzek, prof.dr Könczei György egyetemi tanár, a Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet igazgatója témavezetésével. A kutatás címe: “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata”. A kutatás során fókuszcsoporthos interjút készítek, amelybe Önt is szeretném bevonni.

A vizsgálatba fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező szakembereket, valamint nyílt munkaerőpiaci foglalkoztató és szolgáltató szervezetek vezetőit, szakértőit szeretném bevonni, ezért kérem fel Önt is az online fókuszcsoporthos interjúban való részvételre. A kutatás célja a mozgáskorlátozott emberek munkakarrier kilátásainak vizsgálata különböző foglalkoztatási formákban, valamint ezzel összefüggésben a szubjektív jóllétük vizsgálata. A fókuszcsoporthos interjúval a célcsoportba tartozó személyekkel történő interjúk szakszerű előkészítését szeretném elérni. Az interjú online platformon történik ZOOM, MS Times vagy Skype alkalmazással, ezért, kérem adja meg azt az email címet, amelyikre az interjú felületére való belépéshez szükséges technikai tájékoztatóját és az online interjú időpontját elküldhetem.

A kutatásban való részvétel önkéntes és a vizsgálat bármikor megszakítható. Adatait anonim módon kezeljük. A hozzájárulás visszavonását az alábbi címek bármelyikén lehet bejelenteni levélben:

Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, 1097 Budapest, Ecseri út 3., Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet, Kovács Gábor, email: kovacs.gabor@ppk.elte.hu,

prof. dr.Könczei György, email:konczei.gyorgy@barczy.elte.hu

Szigorúan bizalmasan kezelek minden olyan információt, amit a kutatás keretén belül gyűjtök össze. Az interjúalanyok anonimitása biztosított, a kutatás során nyert adatokat összesítem, az egyes személyek válaszait név nélkül használom fel. A kutatás a 2021. májusa és 2021. november 30. között valósítom meg. A vizsgálatban való részvételért anyagi vagy egyéb díjazást nem tudok adni. Az online interjú időtartama kb. 3.5-4 óra.Kutatás lezárulása után az eredményekről igény szerint e-

mailben el tudom küldeni Önnek a kész munkát. Ha a kutatással összefüggő kérdése, aggálya, panasza lenne a jogaival kapcsolatban, forduljon Kovács Gábor kutatásvezetőhöz, a lenti email címeiken.

Kérjük, amennyiben felkeltette érdeklődését a vizsgálat, és szeretne részt venni benne, kérem keressen a kovacs.gabor@ppk.elte.hu, e-mail címen. Ha tudomása van a környezetében olyan személyről, aki megfelel ezeknek a feltételeknek, kérjük, hogy tájékoztassa őt is a kutatásról.

Köszönettel,
Kovács Gábor

5. Melléklet

Tájékoztató szakemberek részére online fókuszcsoporthoz való részvételhez

Tisztelt Hölgyem / Uram!

Köszönöm, hogy a vizsgálatban való részvételével segíti munkámat!

Ahhoz, hogy Önnek a kutatásban való részvételéből származó eredményeit, adatait tudományos célra felhasználhassuk, a személyiségi jogok értelmében az Ön írásos beleegyezése szükséges.

Ön egy tudományos kutatásban vesz részt, amelyet az Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógia Programjának hallgatójaként végzek, prof.dr Könczei György egyetemi tanár, a Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet igazgatója témavezetésével. A kutatás címe: “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata”. A kutatás során fókuszcsoporthoz interjút veszünk fel, amelybe Önt is szeretném bevonni. A fenti vizsgálatok, a próbák elvégzésének káros következménye nincs. A vizsgálatba fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásában tapasztalattal rendelkező szakembereket, valamint nyílt munkaerőpiaci foglalkoztató és szolgáltató szervezetek vezetőit, szakértőit keressük fel. ennek keretén belül kérem fel Önt is a fókuszcsoporthoz interjúból való részvételre. A kutatás célja a mozgáskorlátozott emberek munkakarrier kilátásainak vizsgálata különböző foglalkoztatási formákban. A fókuszcsoporthoz interjún a célcsoportba tartozó személyekkel történő egyéni interjúk szakszerű előkészítését szeretnénk elérni, amihez az Ön szakmai tudása, tapasztalata nagyban hozzájárulhat. Az online fókuszcsoporthoz interjú eredménye alapján készítjük el az egyéni karrier lehetőségek vizsgálatára alkalmas félig strukturált interjú kérdőívet. Az interjú online platformon történik ZOOM, MS Times, vagy Skype alkalmazással, ezért, kértük el az email címet, amelyiken az interjú felületére való belépéshez Önnek emailt küldhetünk. Az interjú időtartama 3.5-4 óra. A kutatásban való részvétel teljesen önkéntes. A feladatok során lehetőség van annak megszakítására, hogy az ne legyen fárasztó. A vizsgálatot megtagadhatja, vagy bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, és ennek nincsen semmiféle negatív következménye Önre nézve.

Szigorúan bizalmasan kezelünk minden olyan információt, amit a kutatás keretén belül gyűjtünk össze. A kutatás során nyert adatokat kóddal ellátva biztonságos számítógépen őrizzük. Az egyéni kódot minden esetben a kutatásvezető adja, csak ő ismeri és ő fér hozzájuk. A kutatás során nyert adatokon statisztikai elemzéseket végzek, amelyekből egyetlen résztvevő azonossága sem állapítható meg.

6. Melléklet

Nyilatkozat kutatásban való részvételhez – online fókuszcsoportos interjú keretén belül

Alulírott (név nyomtatott betűvel) nyilatkozom, hogy a Kovács Gábor által vezetett, az ELTE Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógiai Program keretében megvalósuló doktori kutatás keretében végzett “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában- Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata” kutatás keretén belül online fókuszcsoportos interjúban részt veszek.

Kijelentem, hogy a kutatásban való részvételem körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam, 18 éves elmúltam, a feltételekkel egyetértek, a részvételhez hozzájárulok. Egyúttal hozzájárulok, hogy a bizalmasság elvének figyelembevételével és a személyiségi jogok tiszteletben tartásával, nevem és személyes adataim titokban tartásával, hogy a vizsgálat során a rólam felvett, személyem azonosítására nem alkalmas adatokat kutatási, tudományos elemzés, előadás és szakfolyóiratban publikáció céljára felhasználásra kerüljenek. Tudomásul veszem, hogy a nyers hanganyag a teljes kutatás során kutatás végéig csak a Kovács Gábor kutatásvezető, Prof.Dr Könczei György témavezető és a szöveg legépelését végző, titoktartási nyilatkozatot aláíró személy számára lesz hozzáférhető.

Fenntartom a jogot arra, hogy a vizsgálat során annak folytatásától bármikor elállhassak. Ilyen esetben a rólam addig felvett adatokat törölni kell.

Kérjük, amennyiben egyetért a fenti feltételekkel, és hozzájárul a kutatásban való részvételhez, ezt a nyilatkozatot a kovacs.gabor@ppk.elte.hu e-mail címre való visszaküldésével igazolja.

Helyszín, időpont

.....

a vizsgálatban résztvevő aláírása

.....

7. Melléklet

Titoktartási és együttműködési nyilatkozat kutatásban résztvevő részéről

Titoktartási és együttműködési nyilatkozat

Alulírott (születési hely és idő:) jogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy a “Mozgáskorlátozott emberek a munka világában Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata” megnevezésű(etikai engedély száma: KEB/2021/019) az Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógia Programján folyó kutatáshoz kapcsolódóan tudomásomra jutott személyes és szakmai jellegű adatokat és egyéb információkat szigorúan bizalmasan kezelem, ilyen adatokat harmadik félnek semmilyen módon vagy formában nem adok át. Nyilatkozom továbbá, hogy hasonló témájú kutatási projektben semmilyen formában nem veszek részt.

Helyszín, időpont

.....
vizsgálatban közreműködő aláírása

8. Melléklet

Tájékoztató online kérdőív kitöltéséhez

Tájékoztató az online kérdőívhez

Tisztelt Hölgységem/Uram!

Egy kérdőíves kutatásban való részvételre szeretném Önt felkérni, melyet az Eötvös Loránd Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola Gyógypedagógia Programjának hallgatójaként végzek prof.dr.Könczei György egyetemi tanár, a Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet igazgatója témavezetésével. A kutatás címe: "Mozgáskorlátozott emberek a munka világában - Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata". A kérdőív az alábbi linken érhető el:

https://elteppk.eu.qualtrics.com/jfe/preview/SV_bxgYBbP3XaWWIfv?Q_CHL=preview

A próba-kitöltések tapasztalatai alapján kérdőív kitöltése átlagosan 25 percet vesz igénybe.

A kérdőívek kitöltése közben kérem, amennyiben lehetséges minden kérdésre igyekezzen válaszolni. Itt nincsenek jó, vagy rossz válaszok, az Ön véleményére, tapasztalataira vagyok kíváncsi.

Vizsgálatomba olyan nagykorú, mozgáskorlátozott, aktív korú, 18 életévüket betöltött személyeket vonok be, akik dolgoznak, vagy munkába állásuk előtt vannak, vagy vállalkozóként önmagukat foglalkoztatják, vagy éppen ezt készítik elő. Amennyiben Ön megfelel ezeknek a kritériumoknak, úgy várjuk szíves jelentkezését. Ha tudása van a környezetében olyan személyről, aki megfelel ezeknek a feltételeknek, kérjük, hogy tájékoztassa őt is a kutatásról. A kérdőív kitöltése során kifáradás vagy más kedvezőtlen hatás nem valószínű.

A vizsgálatot megtagadhatja, vagy bármikor indoklás nélkül akár végleg is megszakíthatja, és ennek nincsen semmiféle negatív következménye Önre nézve. Adatait anonim módon kezeljük. A hozzájárulás visszavonását az alábbi címek bármelyikén lehet bejelenteni levélben:

Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, 1097 Budapest, Ecséri út 3., Fogyatékoság és Társadalmi Részvétel Intézet, Kovács Gábor, email: kovacs.gabor@ppk.elte.hu, Könczei György, email:konczei.gyorgy@barczy.elte.hu.

A kutatás során nyert adatokat azonosításra nem alkalmas módon a kutatásvezető és a témavezető bizalmasan kezelik. Az összesített adatokkal statisztikai elemzések készülnek, így egyedi, személyhez kapcsolódó azonosíthatósággal nem fognak rendelkezni. Ennek megfelelően egyéni visszajelzést nem áll módomban adni. Kutatás lezárulása után az eredményekről igény szerint e-mailben tudunk tájékoztatást adni a résztvevőknek. Ha a kutatásban résztvevőszemélyként kérdése, aggálya, panasza lenne a jogaival kapcsolatban, forduljon Kovács Gábor kutatásvezetőhöz, a lenti email címen.
Köszönettel!

Kovács Gábor kutatásvezető; Email: kovacs.gabor@ppk.elte.hu,

9. Melléklet

Beleegyző nyilatkozat - online kérdőív kitöltéséhez

Kijelentem, hogy elmúltam 18 éves és a kutatásban való részvétel körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam, ismertették velem a kutatási vizsgálatot, továbbá, hogy önkéntes alapon egyezem bele a részvételbe és minden következmény nélkül, bármikor dönthetek úgy, hogy visszalépek tőle és abbahagyhatom a kérdőív kitöltését.

A feltételekkel egyetértek, a részvételt vállalom:

Igen

Nem

A következő oldalra csak az „igen” válasz bejelölését követően tud továbblépni a kitöltő.

10. Melléklet

Félig strukturált interjú vázlata - 18. életévét betöltött, aktív korú mozgáskorlátozott személlyel

1. Iskola

- Kérem, beszéljen arról, milyen iskolába járt (Integrált-szegregált)
- Hogyan történt az iskola választása, továbbtanulása?
- Ki döntötte el, hogy melyik iskolában tanul?
- Pályaválasztásában segített-e valaki, ha igen ki?
- Kapott-e pályaorientációs tanácsadást?
- Pályaválasztása mikor történt, hány éves volt?
- Módosította-e eredeti pályaválasztásán, váltott-e iskolát döntése alapján?
- Ha módosított, hány alkalommal és mi volt ennek az oka?
- Mi a szakmája?
- Hányadik szakmájában dolgozik?
- Tanulmányai során segített-e valaki karriertervezésében?
- Azt tanulta, amit mindig is szeretett volna?
- Mi az, amit nem kapott meg az iskolában, és, amit hiányol?
- Iskolai végzettsége, szakmája segíti-e elhelyezkedését, munkahely választását?
- Befolyásolta-e iskolaválasztását, vagy pályaválasztását fogyatékosága?
- Ha most kezdené tanulmányait ugyanazt tanulná, amit eddig, vagy, ha lehetősége lenne más szakmát, képesítést szerezni, akkor élne ezzel a lehetőséggel?
-

2. Elhelyezkedés

- Iskoláinak befejezését követően sikeresen elhelyezkedett-e?
- Iskolai végzettségének és szakmájának megfelelő állást kapott?
- Kapott-e segítséget valakitől az elhelyezkedésben, álláskeresésben?
- Jelenleg van-e állása, munkahelye, vagy jövedelemszerző tevékenysége?
- Ha nem dolgozik, mivel foglalja el magát általában?

- Ha nem dolgozik, most éppen keres-e magának munkát?
- Hány munkahelye volt eddig?
- Ha dolgozik, tervezi-e, hogy más munkahelyet, állást keres magának?

3. Munkahely

- Ha van állása, hol dolgozik?
- Védett, vagy integrált munkahelyen dolgozik?
- Mi(k) a fő feladata(i), mi a munkaköre?
- Ezt a munkakört Ön választotta, vagy csak ezt ajánlották fel?
- A munkahelyre hívták, beajánlotta valaki, vagy Ön kereste meg?
- Kapott-e más munkaaajánlatot is, mikor ezt a munkát elvállalta?
- Elégedett-e munkakörével, a feladataival?
- Összeségében jól érzi-e magát a munkahelyén?
- Mi az, amit szeret a munkahelyén?
- Mi az, amit meg kellene változtatni a munkahelyén, amitől jobban érezné magát?
- Szeretne ezen a munkahelyen más munkát végezni, más munkakörbe kerülni?
- Felkínáltak-e más, előre lépési lehetőséget ezen a munkahelyen?
- A munkahelyén általában jónak tartja a dolgozók karrier lehetőségeit?
- Ha van előre lépési lehetősége, az szakmai, vagy beosztás szerint jelentene-e előrelépést?
- Fontosnak tarja, hogy jó karrier kilátásokat biztosítson egy munkahely?
- Ön szeretne karriert építeni ezen a munkahelyen?
- Fontosnak tartja-e munkahelyi képzési, tanulási lehetőségeket?
- Van-e rendelkezésre álló tanulási, képzési lehetősége a munkahelyén?
- Tervezi-e, hogy tanul, tovább képezi magát ezen a munkahelyen?
- Ha tanulni fog a munkahelyén, az itt hozzájárul majd az Ön karrierjéhez?
- Jelenlegi munkahelyén a képzettségének, végzettségének megfelelő pozícióban dolgozik?
- Fontosnak tarja, hogy képzettségének, végzettségének megfelelő pozícióban dolgozhasson?

- Ha más munkahelyen lehetőséget kapna, hogy képzettségéhez, szakmai tudásához inkább illeszkedő beosztást, munkakört vállaljon, akkor élne ezzel a lehetőséggel?
- Milyen a munkahelye hozzáállása a fogyatékossgal élő dolgozókhöz?
- Fontosnak tartja, hogy a munkahelyen külön figyelmet fordítsanak a mozgáskorlátozott vagy más fogyatékossgal élő emberekre?
- Mozgáskorlátozott dolgozóként elégedett-e a fizikai munkakörnyezettel, munkaruhával, ha ezt használni kell, a munkavégzéshez használt eszközökkel az akadálymentesítés és az egyenlő esélyű hozzáférés szempontjából?
- Van olyan akadályozó tényező a munkahelyén, ami a fogyatékossga szempontjából nehezíti, vagy kizárja olyan aktivitásokból, amit általában mások megtehetnek?
- Segítségre szorul-e munkahelyén valamiben? Munkahelyre eljutásban, épületen belüli közlekedésben, eszközhasználatban? Kap-e ezekben segítséget a munkahelyén? Kitől?
- Találkozott-e munkahelyi diszkriminációval fogyatékossga miatt?
- Munkatársaival van-e munkahelyén kívüli közösségi kapcsolata?
- Mindezekén túl, mi az, ami a legfontosabb ahhoz, hogy mozgáskorlátozott emberként boldognak érezze magát a munkahelyén?

4. Mindennapi élet, általános jóllét

- A mindennapi életben hogyan érzi magát?
- Összeségében mennyire elégedett jelenlegi élethelyzetben?
- Mit gondol, a munkahelyi elégedettsége összefügg-e általános elégedettségével? Hogyan függ össze ez Ön szerint?
- Mennyire járul hozzá a munka az ember boldogságához?
- Mik azok a tevékenységek, amelyekkel legszívesebben foglalkozik a mindennapok során, amikor nem dolgozik?
- Mi az a tevékenység, ami leginkább hozzájárul az ember boldogságához?
- Van-e olyan közösség, ahová tartozik, és ahol jól érzi magát?
- Milyennek látja a társadalom hozzáállását a fogyatékossgal élő emberekhez?
- Mi kellene elsősorban megváltoztatni ahhoz a társadalom hozzáállásában, hogy a mozgáskorlátozott emberek elégedettebbek, boldogabbak lehessenek?

- Mi az, amit még el szeretne mondani ebben a beszélgetésben, és nem merült még fel?

11. Melléklet

Kutatásetikai engedély



EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR

TUDOMÁNYOS ÉS KUTATÁSETIKAI BIZOTTSÁG



iktatószám: BGGyK/2658/1(2021)(T-59)
engedélyszám: KEB/2021/019

Kutatási engedély

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar Tudományos és Kutatásetikai Bizottsága a Kovács Gábor által benyújtott

Mozgáskorlátozott emberek a munka világában - Karrierlehetőségek és a szubjektív jóllét vizsgálata című kutatási tervet elbírálta és etikai szempontból megfelelőnek találta, továbbá a kutatócsoport és a kutatást végző intézmény tárgyi és személyi feltételeit alkalmasnak ítélte meg.

Budapest, 2021. május 20.

Dr. Perlusz Andrea sk.
főiskolai tanár

Dr. Marton Klára sk.
egyetemi tanár

Sebestyén Dr. Tar Éva sk.
egyetemi docens

Dr. Sándor Anikó sk.
adjunktus

Dr. Tamás Katalin sk.
adjunktus

Dr. Jakab Zoltán sk.
egyetemi docens

Dr. Szenczi – Velkey Bea sk.
egyetemi docens



1097 Budapest, Ecseri út 3. • Postacím: 1476 Budapest 100., Pf. 127.
Telefon: 358-5534 • Fax: 348-3186 • e-mail: tudomany@barczi.elte.hu • honlap: www.barczi.elte.hu
Magyar Államkincstár ELTE: 10032000-01426201-00000000

Ábrák és táblázatok jegyzéke

Ábrák

1. ÁBRA 15-64 ÉVES AKTÍV KORÚ MOZGÁSKORLÁTOZOTT EMBEREK SZÁMA A 2022-ES NÉPSZÁMLÁLÁSI ADATOK ALAPJÁN. KSH, 2022. NÉPSZÁMLÁLÁS ADATAI ALAPJÁN	29
2. ÁBRA A FOGLALKOZTATÁSI SZAKADÉK ALAKULÁSA 20214 ÉS 2022 KÖZÖTT MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN	30
3. ÁBRA A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSI KÜLÖNBSÉGEI AZ EURÓPAI UNIÓBAN 2011-S 2016 KÖZÖTT A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSI KÜLÖNBSÉGEI AZ EURÓPAI UNIÓBAN 2011-S 2016 KÖZÖTT	32
4. ÁBRA A PÁLYAORIENTÁCIÓ ÉS A KARRIERTERVEZÉS AZ ÉLETPÁLYA ISKOLÁS ÉS MUNKAVÁLLALÁSI KORI MODELLJEI (SAJÁT ÖSSZEÁLLÍTÁS).	43
5. ÁBRA GLOBÁLIS JÓL-LÉT KÉRDŐÍV SKÁLÁINAK CRONBACH ALFA MÉRÉSÉNEK EREDMÉNYEI.....	79
6. ÁBRA A UNIVERSITY OF PORTSMOUTH KÉRDŐÍVÉNEK CRONBACH ALFA MÉRÉSI EREDMÉNYEI	80
7. ÁBRA AZ ÁLTALÁNOS JÓLLÉT ÉS MUNKAHELYI JÓLLÉT KÖZÖTT KORRELÁCIÓ VIZSGÁLATA ÉLETKOR, ISKOLAI VÉGZETTSÉG, MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG, FOGYATÉKOSSÁG MÉRTÉKE SZERINT	86
8. ÁBRA A KARRIER ELÉGEDETTSÉG ÉS A MUNKAHELYI JÓLLÉT KÖZÖTTI KORRELÁCIÓ VIZSGÁLATA ÉLETKOR, ISKOLAI VÉGZETTSÉG, A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG MÉRTÉKE, ÉLETKORI BEÁLLTA ÉS A MUNKAVILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINT	90
9. ÁBRA A KARRIER ELÉGEDETTSÉG, A SZAKMAI FEJLŐDÉS LEHETŐSÉGE ÉS A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉGGEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK, ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT.....	94
10. ÁBRA AZ ANNOTÁLT SZÖVEGKORPUSZ TÉMA CÍMKE LISTÁJA.....	100
11. ÁBRA EGYÉNI INTERJÚKBAN RÉSZVEVŐK ÖT VÁLTOZÓ SZERINTI JELÖLÉSE.....	101
12. ÁBRA EGYÉNI INTERJÚK RÉSZTVEVŐI RÉSZESÜLÉSE PÁLYAORIENTÁCIÓS TANÁCSADÁSBAN	105
13. ÁBRA EGYÉNI INTERJÚK RÉSZTVEVŐINEK TANULÁSI FORMÁK ÉS A MUNKAHELY JELLEGE SZERINTI MEGOSZLÁSA	110
14. ÁBRA EGYÉNI INTERJÚK RÉSZTVEVŐINEK MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSBAN VALÓ RÉSZESÜLÉS SZERINTI MEGOSZLÁSA FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK SZERINT	110
15. ÁBRA FOGLALKOZTATÁSI FORMA ÉS MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG	122

Táblázatok jegyzéke

1. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	199
2. TÁBLÁZAT ÉLETKORI CSOPORTOK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	199
3. TÁBLÁZAT A FOGYATÉKOSSÁG EREDETE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	200
4. TÁBLÁZAT MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG, FOGYATÉKOSSÁG MÉRTÉKE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	200
5. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	201
6. TÁBLÁZAT AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	201
7. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS	201
8. TÁBLÁZAT ÉLETKOR SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS.....	202
9. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS	202
10. TÁBLÁZAT A MUNKAHELY JELLEGE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	202
11. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	202
12. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	203
13. TÁBLÁZAT ÉLETKOR SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS	203
14. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS.....	203
15. TÁBLÁZAT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	204
16. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS	204
17. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	204
18. TÁBLÁZAT ÉLETKOR SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	204
19. TÁBLÁZAT AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	205
20. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	205
21. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG, FOGYATÉKOSSÁG MÉRTÉKE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK .	205
22. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	205
23. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATÁS JELLEGE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	206
24. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	206
25. TÁBLÁZAT ÉLETKOR SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	206
26. TÁBLÁZAT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	207
27. TÁBLÁZAT A SPIRITUÁLIS JÓLLÉT SKÁLA ÉS A MUNKAHELYI JÓLLÉT SKÁLÁK KÖZTI KORRELÁCIÓ ..	207
28. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	207
29. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATÁS SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	208
30. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	208

31. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	208
32. TÁBLÁZAT ÉLETKOR SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	209
33. TÁBLÁZAT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	209
34. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG, FOGYATÉKOSSÁG MÉRTÉKE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK .	209
35. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	209
36. TÁBLÁZAT A MUNKA VILÁGÁBAN VALÓ RÉSZVÉTEL AKADÁLYOZOTTSÁGA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	210
37. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATÁS JELLEGE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	210
38. TÁBLÁZAT NEMEK SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS.....	210
39. TÁBLÁZAT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	211
40. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG, FOGYATÉKOSSÁG MÉRTÉKE SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK .	211
41. TÁBLÁZAT A MOZGÁSKORLÁTOZOTTSÁG BEÁLLTA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSE	211
42. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATÁSI FORMA SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉSEK	212
43. TÁBLÁZAT AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI ÖSSZEFÜGGÉS.....	212
44. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATÁS JELLEGE SZERINT ÖSSZEFÜGGÉSEK.....	212

Táblázatok

Az általános jóllét és munkahelyi jóllét között korreláció vizsgálata a jóllét kérdőívek alapján skálák szerint

Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció ²²	p. Érték	konf. alsó határérték	konf. felső határérték	n
nők és férfiak együtt	0.38	0.0000	0.22	0.51	136
férfiak	0.22	0.0000	0.33	0.68	69

1. táblázat Nemek szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. Érték	konf. alsó határérték	konf. felső határérték	n
25 és 55 év közöttiek	0.38	0.0002	0.19	0.55	91
55 évesnél idősebb	0.42	0.0060	0.13	0.64	42

2. táblázat Életkori csoportok szerinti összefüggések

²² Korreláció mindenhol Spearman-rangkorrelációs együtthatót (ρ , r_s) jelent.

Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
születésük óta mozgáskorlátozott személyek	0.48	0.0001	0.26	0.65	63
18 éves korom után, de 60 éves korom előtt	0.42	0.0024	0.16	0.62	51
iskolás korom előtt	0.82	0.0118	0.29	0.97	8

3. táblázat A fogyatékoság eredete szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)	0.27	0.0114	0.06	0.46	85
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0012	0.24	0.74	34
Halmazottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.62	0.0106	0.18	0.85	16

4. táblázat mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p. Érték	konf. alsó határérték	konf. Felső határérték	n
mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/megtartásban	0.48	0.0001	0.26	0.66	60
nem akadályozza	0.33	0.0064	0.10	0.53	67

5. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. Érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
8 általános, és alacsonyabb	0.67	0.0002	0.38	0.83	2 7
szakközépiskola és gimnázium	0.39	0.0004	0.19	0.57	7 8

6. táblázat Az iskolai végzettség szerinti összefüggések

Szubjektív jóllét skálák és a munkahelyi jóllét közti összefüggések az érzelmi jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség szerint

Érzelmi jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. Érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
férfiak	0.40	0.0006	0.18	0.58	69

7. táblázat Nemek szerinti összefüggés

Érzelmi jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55 évesnél	0.29	0.0053	0.09	0.47	91

8. táblázat Életkor szerinti összefüggés

Érzelmi jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf. alsó határérték	konf. felső határérték	n
iskolás korom előtt	0.75	0.0331	0.09	0.95	8
veleszületett	0.31	0.0150	0.06	0.51	63

9. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggés

Érzelmi jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p. Érték	konf. alsó határérték	konf. Felső határérték	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom és saját vállalkozásomban dolgozom	0.48	0.0277	0.065	0.76	21
rehabilitációs célú, védett munkahelyen dolgozom	0.27	0.0044	0.09	0.43	111

10. táblázat A munkahely jellege szerinti összefüggések

Érzelmi jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p. Érték	konf. alsó határérték	konf. Felső határérték	n
mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/megtartásban (igen)	0.29	0.0241	0.04	0.51	60

11. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Pszichológiai jóllét skála és a munkahelyi jóllét közti összefüggések

Pszichológiai jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
nő és férfi együtt	0.35	0.0000	0.19	0.49	136
férfi	0.46	0.0001	0.25	0.63	69

12. táblázat Nemek szerinti összefüggések

Pszichológiai jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55-évesnél	0.37	0.0003	0.18	0.53	91

13. táblázat Életkor szerinti összefüggés

Pszichológiai jóllét - Munkahelyi életminőséggel való elégedettség - fogyatékoság eredete	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
veleszületett	0.42	0.0007	0.19	0.60	63

14. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggés

Pszichológiai jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
8 általános, és alacsonyabb	0.62	0.0006	0.38	0.83	27
szakközépiskola és gimnázium	0.35	0.0019	0.13	0.53	78

15. táblázat Iskolai végzettség szerinti összefüggések

Pszichológiai jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf. alsó határérték	konf.felső határérték	n
mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/ megtartásban	0.46	0.0002	0.24	0.64	60

16. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggés

Szociális jóllét skála szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála és munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
nő és férfi együtt	0.41	0.0000	0.26	0.54	136
férfi	0.50	0.0000	0.30	0.66	69
nő	0.30	0.0138	0.06	0.50	67

17. táblázat Nemek szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55 évesnél	0.35	0.0007	0.16	0.52	91
55 évesnél idősebb	0.60	0.0000	0.36	0.70	42

18. táblázat Életkor szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
8 általános, és alacsonyabb	0.72	0.0000	0.47	0.87	27
szakközépiskola és gimnázium	0.39	0.0004	0.18	0.56	78

19. táblázat Az iskolai végzettség szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
18 éves korom után, de 60 éves korom előtt	0.49	0.0003	0.25	0.68	51
iskolás korom előtt	0.77	0.0241	0.15	0.96	8
veleszületett	0.47	0.0001	0.25	0.64	63

20. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)	0.30	0.0046	0.10	0.49	85
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0011	0.24	0.74	34
Halmazottan súlyos fogyatékossgal élő személy (több fogyatékossgal él)	0.73	0.0013	0.37	0.90	63

21. táblázat A mozgáskorlátozottság, fogyatékossg mértéke szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/megtartá sban	0.52	0.0000	0.31	0.68	60
mozgáskorlátozottsága nem akadályozza a munkavállalásban/megtartá sban	0.39	0.0011	0.16	0.58	67

22. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Szociális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.34	0.0002	0.17	0.50	111

23. táblázat A foglalkoztatás jellege szerinti összefüggések

Spirituális jóllét skála szerinti összefüggések

Spirituális jóllét skála és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
nő és férfi együtt	0.35	0.0000	0.20	0.49	136
férfi	0.38	0.0014	0.15	0.56	69
nő	0.33	0.0067	0.10	0.53	67

24. táblázat Nemek szerinti összefüggések

Spirituális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55 évesnél	0.30	0.0039	0.10	0.48	91
55 évesnél idősebb	0.52	0.0004	0.26	0.71	42

25. táblázat Életkor szerinti összefüggések

Spirituális jóllét Munkahelyi életminőséggel való elégedettség	Spearman- korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
8 általános, és alacsonyabb	0.60	0.0011	0.28	0.80	27
szakközépiskola és gimnázium	0.39	0.0004	0.18	0.56	78

26. táblázat Iskolai végzettség szerinti összefüggések

A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések

Spirituális jóllét - Munkahelyi életminőséggel való elégedettség - mozgáskorlátozottság súlyossága	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)	0.22	0.0412	0.01	0.42	85
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.53	0.0013	0.23	0.73	34
Halmozottan súlyos fogyatékosággal élő személy (több fogyatékosággal él)	0.70	0.0024	0.32	0.89	16

27. táblázat A spirituális jóllét skála és a munkahelyi jóllét skálák közti korreláció

Spirituális jóllét - Munkahelyi életminőséggel való elégedettség - fogyatékoság eredete	Spearman korreláció	p. Érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
veleszületett fogyatékosággal élő	0.49	0.0001	0.27	0.66	63

28. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggések

Spirituális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
rehabilitációs célú, védett munkahelyen dolgozom	0.32	0.0007	0.14	0.47	111

29. táblázat A foglalkoztatás szerinti összefüggések

Spirituális jóllét skála- Munkahelyi életminőséggel való elégedettség -	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
mozgáskorlátozottsága akadályozza a munkavállalásban/megtartásban	0.46	0.0003	0.23	0.64	60
mozgáskorlátozottsága nem akadályozza a munkavállalásban/megtartásban	0.28	0.0195	0.05	0.49	67

30. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Munkahelyi elköteleződés – Karrier elégedettség skálák szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
nő és férfi együtt	0.42	0.0000	0.27	0.55	136
nő	0.38	0.0014	0.16	0.57	67
férfi	0.47	0.0001	0.26	0.63	69

31. táblázat Nemek szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
25 évesnél idősebb, de fiatalabb 55 évesnél	0.36	0.0004	0.17	0.53	91

55 évesnél idősebb	0.63	0.0000	0.41	0.79	42
--------------------	------	--------	------	------	----

32. táblázat életkor szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
8 általános, és alacsonyabb szakközépiskola és gimnázium	0.70	0.0001	0.43	0.85	27
Főiskola (BsC, BA)	0.45	0.0000	0.25	0.61	78
	0.55	0.0152	0.12	0.80	19

33. táblázat Iskolai végzettség szerinti összefüggések

A spirituális jóllét skála és a munkahelyi jóllét skálák közti korreláció

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)	0.38	0.0003	0.18	0.55	85
Enyhe, segédeszköz nélkül közlekedő mozgássérült személy	0.48	0.0037	0.17	0.70	34
Halmazottan súlyos fogyatékossgal élő személy (több fogyatékossgal él)	0.67	0.0045	0.26	0.88	16

34. táblázat A mozgáskorlátozottság, fogyatékossg mértéke szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
18 éves korom után, de 60 éves korom előtt	0.46	0.0006	0.22	0.66	51
veleszületett	0.53	0.0000	0.33	0.69	63

35. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
mozgáskorlátozott sága akadályozza munkavállalásban/megtartásban	0.62	0.0000	0.44	0.76	60

36. táblázat A munka világában való részvétel akadályozottsága szerinti összefüggések

Teljes egyéni jóllét skála és a karrier elégedettség	Spearman korreláció	p. érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
rehabilitációs célú, védett munkahelyen dolgozom	0.39	0.0000	0.22	0.53	111

37. táblázat A foglalkoztatás jellege szerinti összefüggések

A munkahelyi jóllét és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség kapcsolatának vizsgálata

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és- karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
nő és férfi együtt	0.26	0.0020	0.10	0.41	136
férfi	0.29	0.0162	0.06	0.49	69

38. táblázat Nemek szerinti összefüggés

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a Karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
szakközépiskola és gimnázium	0.25	0.00258	0.03	0.45	78
főiskola (BSc, BA)	0.72	0.0005	0.40	0.89	19
egyetem	0.68	0.0147	0.18	0.90	12

39. táblázat Iskolai végzettség szerinti összefüggések

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a karrier elégedettség - mozgáskorlátozottság súlyossága	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
Súlyos mozgáskorlátozottsággal élő személy (segédeszköz használatával közlekedik)	0.44	0.0000	0.26	0.60	85

40. táblázat A mozgáskorlátozottság, fogyatékoság mértéke szerinti összefüggések

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a Karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
18 éves korom után, de 60 éves korom előtt	0.49	0.0003	0.25	0.67	51

41. táblázat A mozgáskorlátozottság beállta szerinti összefüggése

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a Karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.77	0.0000	0.50	0.90	21
saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok	0.98	0.0154	0.44	1.00	4

42. táblázat A foglalkoztatási forma szerinti összefüggések

A szakmai fejlődés lehetősége, mint karrier lehetőség és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség közti összefüggések

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
főiskola (BSc, BA)	0.68	0.0015	0.32	0.86	19
egyetem	0.79	0.0022	0.40	0.94	12

43. táblázat Az iskolai végzettség szerinti összefüggés

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	konf.alsó határérték	konf.felső határérték	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.63	0.0020	0.28	0.84	21
integrált, nyílt munkaerőpiacon dolgozom és saját vállalkozásomban dolgozom együtt	0.65	0.0006	0.33	0.83	25

44. táblázat A foglalkoztatás jellege szerinti összefüggések