



ÓBUDAI EGYETEM

**Keleti Károly Gazdasági Kar
Gazdaság- és Társadalomtudományi Intézet**

SZAKDOLGOZAT

ÓE-KGK

2017

Hallgató neve:

Hallgató törzskönyvi száma:

Varga Boglárka Lilla

T002230/FI12904/G



SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Varga Boglárka Lilla

Törzskönyvi száma: T002230/FI12904/G **Neptun kódja:** HC3CK9

Tagozat: Nappali

Szak: Kereskedelem és marketing

Szakirány: Marketingkommunikáció

A dolgozat címe: Bőrbe varrt identitás – A tetoválás megítélése az üzleti szférában

A dolgozat címe angolul: Identity stitched in the skin – the judgement of tattoos in the business world

Feladat:

1. Ismertesse a munkahelyi diszkrimináció formáit, illetve kapcsolatát a testmódosítással!
2. Mutassa be a tetoválás megjelenését a kultúrában és a társadalom hozzáállását vele kapcsolatban!
3. Készítsen kutatást a tetoválás megítéléséről, a munkaadók hozzáállásáról és tapasztalatairól!
4. Értékelje a kutatás eredményeit és tegyen javaslatokat a jövőre vonatkozóan!

Intézményi konzulens neve: Dr. Kolnhofer-Derecskei Anita

Külső konzulens neve, beosztása:

Munkahelye:

A kiadott téma elévülési határideje: 1 év

határideje:

Beadási határidő: 2017. május 15.

A záróvizsga tárgyai: Komplex gazdasági ismeretek, marketingkommunikáció

A szakdolgozat nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2017. március 31.

P. H.

Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

Intézményi konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Varga Boglárka Lilla (Neptun kód: HC3CK9) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2017. május 11.

hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS.....	1
2.	PSZICHOLÓGIAI ÉS SZOCIÁLPSZICHOLÓGIAI ALAPOK	3
2.1	Az önmegvalósítás jelentősége – énkép és énídeál kapcsolata.....	3
2.2	Előítélet, sztereotípa és diszkrimináció – mit jelentenek, és hogyan függnek össze?.....	5
3.	DISZKRIMINÁCIÓ.....	8
3.1	A diszkrimináció közgazdaságtani megfogalmazása, modellek.....	9
3.1.1	<i>Szegregáció.....</i>	<i>10</i>
3.2	A diszkrimináció megjelenési formái – közvetlen és közvetett diszkrimináció.....	11
3.3	Diszkrimináció Magyarországon – statisztikai körkép.....	13
4.	TETOVÁLTAK AZ ÜZLETI SZFÉRÁBAN.....	15
4.1	Miért pont az üzleti szféra?.....	15
4.2	Tetováltak diszkriminálása – munkajog Magyarországon és külföldön.....	16
4.2.1	<i>Andrew R. Timming kutatása a témában.....</i>	<i>19</i>
4.3	Tetoválással a siker útján.....	22
5.	A TETOVÁLÁS KULTÚRTÖRTÉNETE ÉS A TÁRSADALMI VISZONYULÁS.	27
5.1	A tetoválás jelentéstartalmi változásának áttekintése.....	27
5.1.1	<i>A tetoválás, mint az önkifejezés eszköze.....</i>	<i>29</i>
5.2	A társadalmi habitus a tetoválás vonatkozásában Hofstede dimenziói alapján.....	31
6.	KUTATÁSI MÓDSZERTAN.....	34
6.1	A kutatás célja és módszerei.....	34
7.	A KUTATÁS EREDMÉNYEI.....	35
7.1	Pilot.....	35
7.1.1	<i>A pilot eredményei.....</i>	<i>36</i>
7.2	Az online kérdőív.....	36
7.2.1	<i>Az online kérdőív terjesztése.....</i>	<i>37</i>
7.2.2	<i>Az online kérdőív eredményei.....</i>	<i>38</i>
7.3	Mini-kérdőív.....	44
7.3.1	<i>A mini kérdőív eredményei.....</i>	<i>45</i>
7.4	A kutatási eredmények összegzése.....	46
8.	ÖSSZEFOGLALÓ ÉS JAVASLATTÉTEL.....	48

9.	IRODALOMJEGYZÉK.....	50
10.	MELLÉKLETEK.....	54
11.	TARTALMI KIVONAT.....	58
12.	SUMMARY.....	58

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Inkongruens és kongruens állapot, annak függvényében, hogy az énkép és a reális énídeál mennyire fedí egymást.	4
2. ábra: Az előítélet, a sztereotípa és a diszkrimináció kölcsönös kapcsolata egymással.	6
3. ábra: A Pygmalion-effektus	7
4. ábra: Allport fokozatossági modellje	8
5. ábra: Magyarország értékei Hofstede 6D modelljén	32

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A diszkrimináció megélésének gyakorisága, 19-64 évesek álláskeresése esetében, munkaerő-piaci státuszuk alapján.....	14
2. táblázat: Az előítéletesség mértéke és a diversity traininggel kapcsolatos kérdésekre adott válaszok összesítése és csoportosítása.....	40
3. táblázat: Khi négyzet számításához szükséges értékek táblázata, az előítéletesség mértéke és a diversity training fontosságára adott számszerűsített válaszok alapján.....	40
4. táblázat: Az előítéletesség mértéke és a tetováltak megítélésére adott válaszok összesítése és csoportosítása.....	42
5. táblázat: Khi négyzet számításához szükséges értékek táblázata, az előítéletesség mértéke és a tetováltak megítélésére adott számszerűsített válaszok alapján.	42

1. BEVEZETÉS

A testmódosítás, azon belül a tetoválás művészete gyakorlatilag az őskorig nyúlik vissza, bár ekkor az ember csupán a sorsnak és életmódjának köszönhetette az akkori „alkotásokat” bőrén. Kezdetben, a törzsi csoportosulások idejében rangot és hovatartozást közvetített egy-egy adott minta, vagy csupán az, hogy egy törzstag testének hány százalékát borítják varrott díszítések. A tetoválást misztikus atmoszféra lengte körül, szorosan kapcsolódott bizonyos vallásos rituálékhoz és beavatási szertartásokhoz is. Az idők során folyamatosan változott az, hogy hogyan viszonyul hozzá a társadalom, illetve mit jelképez, rendkívül hosszú és sokszínű életútja volt mire a jelenlegi pozíciójába került. Mivel jelenleg, a 21. században is ugyanúgy meghatározó szerepet tölt be ez a fajta modifikáció, úgy gondolom, hogy fontos róla tabuk nélkül beszélni, főként munkaerő piaci viszonylatban tekintve. Az önmegvalósítás az ember legmagasabb szintű szükséglete, s egyre többen vélik úgy, különféle indokokkal vezérelten, hogy az ehhez vezető úton nekik szükségük van bőrbe vésett jelképekre – ettől lesznek többek, ettől teljesebbé válik ki a személyiségük, egyfajta megerősítést szolgáltatnak maguknak.

Dolgozatomban meghatározó szerepet kap a munkahelyi diszkrimináció fogalma és fajtáinak megismertetése, illetve a tetoválással való kapcsolatának megfogalmazása. Olyan kérdéseket kívánok feszegetni, hogy miként jelenhetnek meg a sztereotípiák és előítéletek egy tetovált emberrel szemben, illetve hogyan viszonyul egy tetoválást viselő egyénhez a környezete. Vizsgálódásom fókuszban a látható helyen elhelyezkedő tetoválásokra vonatkozik, amelyeket nem mindig, vagy egyáltalán nem lehet takarni. Azért szűkítettem ilyen formában, mert a takarható tetoválások van, hogy soha nem is derülnek ki, így erre vonatkozó kutatást valóban releváns információval nehéz végezni.

Esszenciálisnak tartom, hogy egy rövid bevezetést adjak az általános pszichológia – személyiség, és a szociálpszichológia, azaz a társas lélektan egy-egy részébe. Említést teszek az önmegvalósításról, illetve tisztázom az előítélet, a sztereotípiák és a diszkrimináció fogalmát, hiszen bár sokszor találkozunk ezekkel a szavakkal, pontos jelentésük nem feltétlenül egyértelmű és világos. Kitérek arra, hogy tulajdonképpen miért is kell, hogy létezzenek, és hogyan függnek össze egymással.

Külön fejezetben tárgyalom a diszkriminációt, mint dolgozatom egyik legfontosabb részét, megvizsgálom, hogy milyen közgazdaságtani értelmezései vannak, és hogyan függ össze a testmódosítással.

Természetesen ahhoz, hogy helyesen, és teljes rálátással lehessen kezelni a témát szükséges a tetoválás történetének felvázolása, a társadalmi megítélésének ismertetése az évek során illetve a jelentéstartalmak változásának bemutatása. Ezek alapján lehet átfogó képet szerezni arról, hogyan is jutott vallási, rituális, törzsi jelképből el egészen az önkifejezés eszköztárába, illetve hogy hogyan viszonyul hozzá a mai társadalom és munkaerőpiac.

Fontos, hogy kutatásom és elemzésem főként az üzleti világra terjed ki – azon belül is azokra a szakmákra, ahol a munkavállalók közvetlen ügyfélkapcsolattal rendelkeznek. Emellett egy kis részletben kitekintést teszek egyéb csoportok hozzáállására is, illetve a külföldi helyzetre is adok egy kevés rálátást.

Szekunder és primer kutatást is kívánok végezni, primer kutatásom fogja feltárni gyakorlatilag, hogy a jelen magyarországi munkaerőpiac túlnyomóan hogyan kezeli a látható tetoválást viselő álláskeresőket. Pilot – papír ceruzás megkérdezéssel és online kérdőív alkalmazásával mérem fel, hogy hogyan viszonyulunk üzleti szférája azokhoz az emberekhez, akik az önkifejezésnek ezt a módját választották. Kutatási kérdéseimben kitérek rá, hogy amennyiben diszkriminál az adott munkaadó, akkor ezt milyen formában teszi – abszolút elutasító, vagy éppen csak alacsonyabb rangú munkakörökbe hajlandó alkalmazni a munkavállalót. Továbbá felmérem, mennyire tartják fontosnak a munkaadók az úgynevezett diversity traininget, ami egy oktatás HR szakemberek és vezetők számára.

Az eredményeket összevetem a szekunder adataimmal, s ez alapján alkotok egy minél pontosabb, globális képet a témáról.

A pilot és az online kérdőív kiértékelése és az eredmények közzétevése illetve összehasonlítása után, a tézis zárásaként javaslatot teszek a jövőre nézve.

2. PSZICHOLÓGIAI ÉS SZOCIÁLPSZICHOLÓGIAI ALAPOK

Mielőtt részletesen elkezdénem kifejtteni a diszkriminációt, annak munkahelyi vonzatát és kapcsolatát a tetoválással, szükségesnek tartom feltérképezni a pszichológiai és szociálpszichológiai jelenségeket és fogalmakat. Első körben az önmegvalósítás jelentőségét kívánom bővebben tárgyalni, hiszen ez a fogalom szoros kapcsolatban áll a testmódosításokkal, így a tetoválással is. Másodsoron szeretném tisztázni, hogy pontosan mit jelent az előítélet, a sztereotípa és a diszkrimináció.

Fontos tudatában lenni egy ilyen témakör vizsgálatakor, hogy pontosan milyen háttére van annak, hogy csoportokat alkotunk, illetve esetlegesen hátrányos helyzetbe sorolunk embereket bizonyos külső vagy belső tulajdonságok alapján.

2.1 Az önmegvalósítás jelentősége – énkép és énídeál kapcsolata

„Az önkifejezés az emberi természet uralkodó szükséglete.” (Winter , 2008)

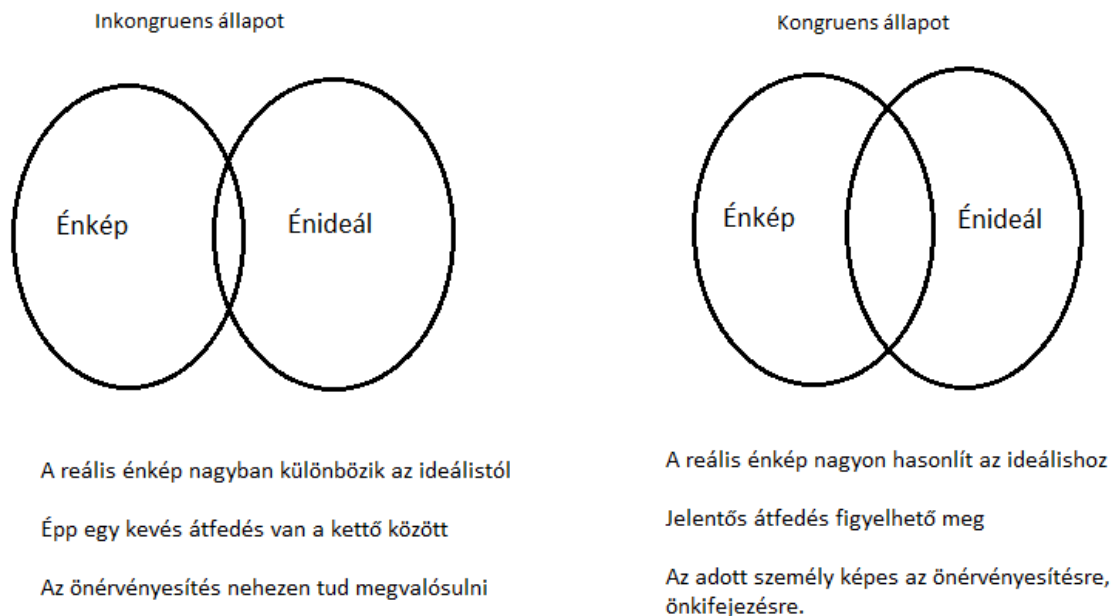
Az önmegvalósítás és vele együtt az önkifejezés az ember alapvető vágyai, szükségletei közé tartozik. Mindenki vágyik arra, hogy kiteljesedjen, gondolatai összhangban legyenek azzal, amit a világ felé közvetít. Carl Rogers amerikai származású pszichológus úgy vélte, hogy gyakorlatilag legnagyobb hajtóerőnk az önmegvalósítás. Ez lényegében abban nyilvánul meg, hogy minden bennünk rejlő lehetőséget kihasználunk. Azonban nem feltétlenül tudjuk azt megítélni, hogy melyik önmegvalósítás és önkifejezés érdekében tett dolog vezet tényleges jóra vagy éppen melyik az, ami a későbbiekben hátráltató lehet. (Atkinson et al., 1999)

Rogers továbbá használta az énfogalom, vagy énkép fogalmát. Tulajdonképpen ez határozza meg azt, hogy mi az, amivel azonosulni tudunk, amit nem érzünk énídegennek, választ ad arra, hogy kik vagyunk és milyen tettek „illenek” személyiségünkhöz. (Atkinson et al., 1999)

Ha életünkben olyan tapasztalatok sorozatával találkozunk, ami nem illeszkedik az általunk létrehozott énképünkbe, személyiségünk sérül, elnyomjuk valódi akaratunkat, kevésbé tudunk alkalmazkodni és beilleszkedni, megfelelni az elvárásoknak. (Atkinson et al., 1999)

A másik fontos megemlíthető meghatározás az énídeál. Minden embernek van egy megalkotott képe arról, hogy milyen is szeretne ő lenni – minél közelebb található ez az elképzelt ideál a való életben meglévő énképünkhöz (kongruens), annál kiegyensúlyozottabbak vagyunk. (Atkinson et al., 1999)

Ha e kettő között jelentős távolság van (inkongruens), növekszik a depresszív személyiség kialakulásának esélye, illetve a boldogtalanság érzése. (Atkinson et al., 1999)



1. ábra: Inkongruens és kongruens állapot, annak függvényében, hogy az énkép és a reális énídeál mennyire fedi egymást. Saját szerkesztés, forrás: (McLeod, 2008)

Ezen teóriának összgezéseképpen Rogers azt állítja, hogy akkor lehet egy ember teljes mértékben egészséges, ha személyiségének pozitív értékelése nincs feltételekhez kötve. Amennyiben ez az ideális állapot nem teljesül, az adott személy énképe torzulttá válik. (Atkinson et al., 1999)

„Minél jobban rákényszerítik az embereket arra, hogy saját érzéseiket megtagadják, és mások értékeit fogadják el, annál kényelmetlenebbül érzik magukat.”
(Atkinson et al., 1999, p. 420.)

A fenti pszichológiai tényeket látva, sejthetővé válik, hogy miért okozhat gondot az előítélet, és annak folyamánya a társas érintkezés során – s akár a munkavállalásnál is.

2.2 Előítélet, sztereotípa és diszkrimináció – mit jelentenek, és hogyan függenek össze?

Nagyon sokszor előfordul, hogy mindennapi életünk során találkozunk az előítélet, a sztereotípa és a diszkrimináció meghatározással. Ennek ellenére mégsem egészen világos a kép, hogy melyik mit jelent s hogyan fonódnak egymáshoz.

Ezek a fogalmak mind-mind a szociálpszichológia tudományágához tartoznak, azaz azzal vannak összefüggésben, hogy társas kapcsolatainkban hogyan viselkedünk. (Sándor, 2009)

A magyarázatot sorrendben, tehát az előítélettel kívánom kezdeni. Többféle meghatározása is létezik, én az Elliot Aronson szerinti változatot ismertetem a következőkben.

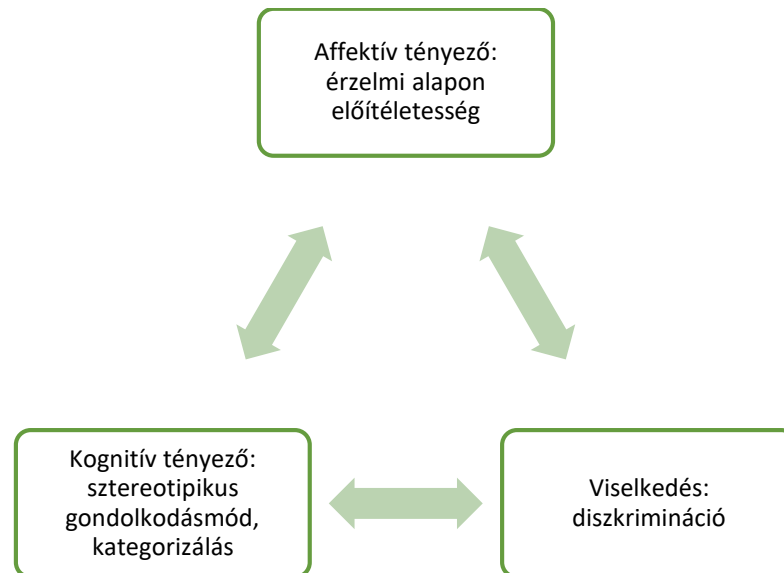
Az előítélet nem más, mint negatív viszonyulás egy adott kommunához a társadalomban. Fontos, hogy téves, illetve pontatlan információk alapján generált általánosítások adják a bázisát. (Aronson, 2008) Alapvetően három összetevő alkotja, csakúgy, mint az attitűdöt, amelyek a következők:

- kognitív komponens,
- érzelmi összetevő,
- viselkedésbeli összetevő.

A kognitív komponens nem más, mint a gondolati síkú részlete az előítéletnek – sztereotípiák és megalapozatlan meggyőződések sorozata. Az érzelmi összetevő az a konkrét ellenérzés, amit a társadalom egy adott rétege felé táplálunk, a viselkedésbeli összetevő pedig a konkrét cselekvés. (Aronson, 2008)

Ez a cselekvés tulajdonképpen maga a diszkrimináció – hiszen a hiedelmekre és ellenérzésekre adjuk válaszul a kiközösítés valamilyen formáját. (Aronson, 2008)

Az előítéletes ember ellenáll minden olyan információnak, ami nem a saját elképzeléseit támasztja alá, nem az ő sztereotípiáit erősíti meg. (Allport, 1999)



2. ábra: Az előítélet, a sztereotípiák és a diszkrimináció kölcsönös kapcsolata egymással. Saját szerkesztés, Forrás: (Unnamed, 2010)

Mi tehát ebből kifolyólag a sztereotípiák? Nem más, mint hogy bizonyos tulajdonságokat, vagy mintákat illetve képességeket általánosítunk, az adott társadalmi csoport minden tagjára érvényesnek tartjuk őket. Walter Lipmann újságíró volt az, aki először alkalmazta ezt a kifejezést – megkülönböztette a külvilágot és a belső, úgynevezett képeket, amik abban segítenek minket, hogy könnyedebben eligazodjunk a világban. A sztereotipizálás tehát leegyszerűsítve akkor valósul meg, amikor a belső képeknek hagyjuk, hogy átvegyék az uralmat – ilyenkor „skatulyázunk” be másokat. (Aronson, 2008)

Mindez most ebből a szemszögből vitathatatlanul negatív dolognak tűnik, azonban ez nem igaz. Mégpedig azért, mert nem feltétlenül szándékos, illetve nem is mindig rossz kimenetelű. A sztereotipizálás alapvetően sok esetben segít nekünk abban, hogy könnyedebben tudjuk feldolgozni a minket körülvevő ingereket, gyorsabban lássuk meg az összefüggéseket. (Aronson, 2008)

Gyakorlatilag elkerülhetetlen folyamat, ami őseinktől maradt meg egészen máig – viszont az, hogy mennyire élünk vele, abszolút személyiség és situációfüggő. Az alapvető „beprogramozásunk” mindenképp a sztereotipizálásra épül. (Aronson, 2008)

A sztereotípiák kapcsán egy új fogalom is megjelenik, ez pedig az önbeteljesítő jóslat, vagy más néven Pygmalion - effektus. (Páva, 2013)

Ez azt jelenti, hogy az, ahogy emberek viselkednek a sztereotipizált nézeteik miatt, olyan kihatással van az adott diszkriminált csoportokra, hogy valóban elhiszik, hogy rájuk igazak a feltételezett bélyegek. (Páva, 2013)

Ennek során tehát ténylegesen megfigyelhető az „elvárt” viselkedés tőlük. A felállított sémák tehát egy öngerjesztő folyamat során megerősítést nyernek és életre kelnek. Ezzel magyarázható, hogy sok esetben a diszkriminált csoportokon tényleg felfedezhetőek azok a tulajdonságok, amiket rájuk ragaszt a társadalom. (Páva, 2013)



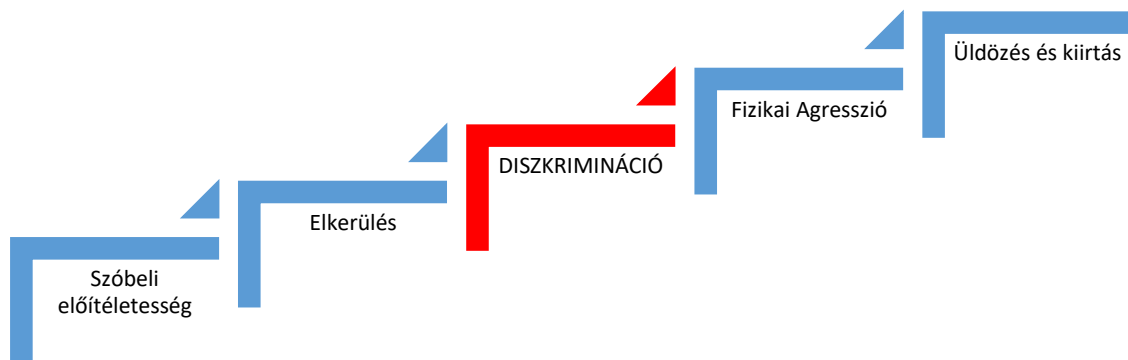
3. ábra: A Pygmalion-effektus
Saját szerkesztés, Forrás: (1. Mutable 2. Notions, 2014)

A diszkrimináció, mint kiderült, az előítélet és a sztereotípiák tettekké transzformálódása. Pontosabban, formáiról és a testmódosítással való összefüggéséről a következő fejezetben kívánok bővebb kifejtést tenni.

Mivel vizsgálódásom fő színtere az üzleti szféra, szűkebb értelemben a munkaerőpiac, természetesen a diszkriminációt ennek függvényében is górcső alá veszem a későbbiek folyamán, azonban előtte általánosságban ismertetem a jelenséget, illetve a magyarországi helyzetre is kitérek.

3. DISZKRIMINÁCIÓ

Ahogy a korábbi fejezetben kifejtettem, a diszkrimináció, azaz a hátrányos megkülönböztetés az előítéletekből fakad. Fontos megemlíteni, hogy létezik pozitív diszkrimináció is, ami előnyösen különböztet meg személyeket vagy csoportokat az esélyegyenlőség elérése érdekében, azonban ebben az esetben a nem megkülönböztetettek kerülhetnek rosszabb helyzetbe. Ennek alapján a kettő egymás nélkül nem létezik. Gordon W. Allport felállított a negatív diszkriminációval kapcsolatban egy fokozatossági modellt, ami az előítéletesség következményének öt lépcsőjét mutatja meg, a legenyhébb kimeneteltől a legdrasztikusabbig. (Allport, 1999)



4. ábra: Allport fokozatossági modellje, saját szerkesztés, Forrás: (Allport, 1999)

Jól látható, hogy a diszkrimináció a harmadik lépcsőfokot foglalja el, tehát pont félúton helyezkedik el a legenyhébb és a legvégzetesebb viselkedések között. Természetesen a fokozatossági modell a negatív diszkriminációra vonatkozik.

Arra, hogy mindez hogyan nyilvánulhat meg általánosságban a munkaerőpiacon, a következő fejezetek fognak válaszul szolgálni.

3.1 A diszkrimináció közgazdaságtani megfogalmazása, modellek

„Közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek.” (Fazekas, et al., 2009, p. 46)

Tehát tulajdonképpen arról van szó, hogy a munkáltatók olyan szempontokat is figyelembe vesznek a munkavállalók kapcsán, amelyek nem befolyásolják az ő effektív termelékenységét, nem határozzák meg tudását. Ezáltal gyakorlatilag kijelenthető, hogy egy adott személy bármilyen jellegű egyéni tulajdonsága miatt részesülhet hátrányos megkülönböztetésben, legyen az a kora, a neme, magassága, etnikai hovatartozása, külsőségei. (Fazekas, et al., 2009)

A közgazdaságban a diszkriminációval kapcsolatban két alap modell ismert:

- ízlésalapú,
- statisztikai.

Az ízlésalapú modell szerint a munkaadók elutasító hozzáállásnak oka bizonyos csoportokkal szemben kizárólag szubjektív meglátásokon nyugszik, előítéleteik miatt nem kívánják foglalkoztatni az adott jegyek képviselőit. Ezt elsőként Gary Becker amerikai közgazdász mutatta be, s azóta ez a legelterjedtebb modell a diszkriminációval kapcsolatban. Becker aszerint, hogy ki a megkülönböztetést elkövető egyén, három csoportot differenciált:

- munkáltató általi,
- kollégák általi,
- vásárlók, ügyfelek általi diszkriminációt. (Fazekas, et al., 2009)

E három közül leginkább a munkáltató általi hátrányos megkülönböztetés van a kutatások fókuszpontjában. (Fazekas, et al., 2009)

A vevők szempontjából körüljárva a témát, az állapítható meg, hogy ha olyan jegyekkel rendelkezik az ügyféllel kapcsolatba kerülő munkavállaló, amikkel szemben neki előítéletei vannak, akkor kevésbé hajlandó vásárolni, üzletet kötni – vagy ha megteszi, akkor csak bizonyos engedmények fejében. Vagyis arról van szó, hogy ezeknek a munkavállalóknak a piaci értéke alacsonyabb, mint olyan társaiké, akik semmilyen speciális csoportba nem sorolhatók. (Fazekas, et al., 2009)

Két alap modellről ejtettem szót, lássuk tehát a másodikat, ami a statisztikai diszkriminációs modell.

Ebben az esetben a diszkrimináció nem azért jön létre, mert az adott munkavállaló szubjektív hozzáállást tanúsít, hanem információs egyenlőtlenségek miatt. Amikor arra kerül a sor, hogy állásra jelentkeznek egy vállalathoz, az interjúztató személy nem minden esetben tudja azonnal eldönteni azt, hogy a dolgozó termelékenysége milyen. Ezért figyelembe vesz olyan tulajdonságokat, amik közvetetten kapcsolatban lehetnek a termelékenységgel, mint pl. a nemi hovatartozás. (Fazekas, et al., 2009)

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy ebben az esetben a munkaadónak nincsen problémája az adott jelentkezővel! A diszkriminálás oka itt az, hogy megvédje a céget a plusz költségektől – így talán ez a modell kevésbé mondható negatív jellegűnek. (Fazekas, et al., 2009)

3.1.1 Szegregáció

Hogy teljes képet alkossak, mindenképpen szót kell ejtenem a szegregációról. A szegregáció elkülönülést jelent, s ennek van egy foglalkoztatási formája is. Itt a vizsgálat fókuszában az áll, hogy az egyes speciális közösségek miatt tömörülnek túlnyomóan ugyanazokba a foglalkozáskörökbe – vagy épp miért nem jelennek meg a munkahelyek egy részén. (Fazekas, et al., 2009)

Ennek okai között szerepelhet az, hogy egyes helyeken a munkáltató részéről alkotott diszkrimináció jelentősen magasabb arányú, mint máshol. (Fazekas, et al., 2009)

Emiatt – érthető módon a sok esetben megkülönböztetett csoportok tagjai a csekélyebb diszkriminációval élő állásokba koncentrálnak. (Altonji & Blank, 1999)

A másik lehetséges opció, hogy a hátrányosan megkülönböztetettek körében eltérések vannak abban a tekintetben, hogy melyek azok az állások, amikkel szemben a társadalom befogadóbb – vagy éppen a csoportok tagjai bizonyos foglalkozásokat jobban preferálnak. (Altonji & Blank, 1999)

„A jogi és intézményi keret egyes esetekben korlátozhatja adott csoportok lehetőségeit bizonyos foglalkozások elérésében.” (Fazekas, et al., 2009, p. 55.)

Ennek további taglalása a negyedik fejezetben kerül kifejtésre, ahol konkrétan az üzleti szféra látószögéből vizsgálom a diszkrimináció témakörét.

3.2 A diszkrimináció megjelenési formái – közvetlen és közvetett diszkrimináció

A gazdaságban megjelenő diszkriminációnak a joggyakorlat szerint több csoportját különíthetjük el, aszerint, hogy miként nyilvánul meg a diszkriminatív viselkedés a gyakorlatban. (Berzerker Bt., 2010)

Ezek pedig az alábbiak, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény pontos meghatározása szerint:

- közvetlen, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- előnyben részesítés,
- jogellenes elkülönítés,
- zaklatás és szexuális zaklatás,
- megtorlás. (Berzerker Bt., 2010)

Jogi szempontból jelen esetben csak a közvetlen és a közvetett diszkriminációval fogok foglalkozni, mert ezek azok, amik szorosan kapcsolódhatnak a szakdolgozatom témájához.

Először a közvetlen diszkriminációt vizsgálom meg részletesebben. Pontos fogalmát az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. paragrafusa tárgyalja, a következőképpen:

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” (2003. évi CXXV. törvény, 8.§, 2003) (Bodrogi, 2011, p. 55)

Tulajdonképpen egy mindennapi példával élve a közvetlen diszkrimináció az az eset, amikor egy állásinterjú a HR szakember elutasítja a jelentkező munkavállalót azért, mert mondjuk nő, vagy éppen idősebb életkorú.

A közvetett diszkrimináció ezzel szemben nem jelenik meg egyértelműen megállapíthatóan, csak burkolt, rejtett formában – első ránézésre teljesen semleges, mindenkivel egyenlő bánásmódot tanúsít, azonban ha jobban megvizsgáljuk, feltűnik a differenciálás. (Belánszki et al., 2006)

Erre is egy általános példát hozva, akkor beszélhetünk indirekt diszkriminációról, amikor egy álláshirdetésben egyes, a munka szempontjából nem releváns tulajdonságokat kizáró okként tüntetnek fel.

Mindenképpen kiemelendő és a továbbiak tekintetében tisztázandó, hogy a törvény szerint nem valósul meg diszkrimináció abban az esetben, ha a megkülönböztetésnek a munkaviszonnyal összefüggő, racionális indoka van – azaz nem szubjektív ítélet alapján meghozott döntés. (Belánszki et al., 2006)

Ha a munkavállaló alkalmazásra kerül az adott vállalatnál, akkor az egyenlő bánásmódot a foglalkoztatás időtartama alatt is biztosítani kell számára – bérezés, ösztönzési módszerek és előrelépési lehetőség tekintetében is. (Profession.hu, 2015)

3.3 Diszkrimináció Magyarországon – statisztikai körkép

Véleményem szerint elengedhetetlen, hogy megvizsgáljam a magyarországi helyzetet, hiszen kutatásomban is magyar HR szakemberek, munkaadók fognak választ adni kérdéseimre. A Központi Statisztikai hivatal – továbbiakban KSH. – 2010.-ben készített egy átfogó kiadványt a munkaerő-piaci diszkriminációról, mely a hazai helyzetet mutatja be. Ebben a fejezetben ennek alapján teszek kitekintést.

A megkülönböztetés hazai vizsgálata azért is lényegi pont, mert sokszor ez a fajta viselkedés okozza azt, hogy növekszik azon emberek száma, akik nem tudnak, vagy nem akarnak belépni a munkaerőpiacra. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

A diszkrimináció megnyilvánulásainak mérésére nincs egy egységes módszer, ezért nehéz pontos összképet kapni az egyes nemzetek helyzetéről ebben a kérdéskörben. Ugyanakkor az EU tagállamok közül többen is valamilyen módon feltérképezik a munkaerőpiac e jelenségét. Mivel egy kétségtelenül létező problémáról van szó, ami erősen beleszól a gazdaság működésébe, az Európai Unió egy Eurobarométer - felmérést kezdeményezett. Ezzel az volt a célja, hogy definiálja a populációra jellemző negatív differenciálás főbb attribútumait – azonban mivel a minta országoként nem túl nagy, az eredmények csak nagy vonalakban fedik a tagországok jellemzőit. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

Magyarországon munkaerő-piaci felméréshez legelőször 2007-ben, az utolsó negyedévben kapcsolódott olyan szekció, ami a diszkriminációval foglalkozik. Ez a kutatás 2010 első negyedévében teljesen azonos módon újra megvalósult. Ennek eredményei egyaránt tükrözik a csak vélt, és a megvalósult diszkriminatív szituációkat is, illetve lehetővé teszik azt, hogy az érintettek népeségtani és munkaerő-piaci tulajdonságait megismerjük. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

Az alábbiak voltak a lényegbeli megállapítások a felmérés elvégzése után, 2010-ben:

- A vizsgálatok között két és fél év telt el, ez alatt az időszak alatt csökkent a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés megjelenésének gyakorisága.

Mind az álláskeresés esetében, mind az elbocsátások esetében értendő ez a megállapítás.

- Továbbá a kutatásba beletartozott egy harmadik szituáció is – a hivatalos ügyek intézésénél fellépő esetleges diszkrimináció, ami szintén csökkent 2007-hez képest.
- A legtöbbet említett okok az iskolai végzettség, illetve az életkor voltak. Emellett a nemek közti eltérések is mérvadóak, a nők sokszor tapasztalnak hátrányos megkülönböztetést a nemi szerepük miatt, illetve a család miatti korlátoltság által.
- Szintén jelentős konzekvencia, hogy akik a megkérdezéskor dolgoztak, alkalmazottak voltak, kevésbé érezték a diszkriminációs hatásokat, mint azok, akik nem rendelkeztek állással. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

Megnevezés	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak	Együtt
A diszkriminációt megélték aránya, %				
2007	12,9	47,0	17,3	16,1
2010	8,9	35,3	13,3	12,4
A diszkrimináció oka szerinti megoszlás álláskeresésnél*, %				
Származás	8,1	11,2	10,2	9,6
Iskolai végzettség	30,3	31,4	23,8	28,0
Egészségi állapot	6,3	9,0	22,8	13,3
Nem	8,7	5,7	5,2	6,7
Életkor	25,1	25,0	22,6	24,1
Családi körülmények	15,7	11,1	12,4	13,4
Egyéb ok	5,8	6,6	3,0	4,9
Összesen:	100,0	100,0	100,0	100,0

*Az álláskeresés során többféle okból hátrányos megkülönböztetést szenvedtek adatai az általuk jelölt mindegyik diszkriminációs ok esetében szerepelnek.

1. táblázat: A diszkrimináció megélésének gyakorisága, 19-64 évesek álláskeresése esetében, munkaerőpiaci státuszuk alapján. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

A fenti táblázat jól szemlélteti az imént említett konklúziókat a kutatással kapcsolatban, százalékos formában láthatóak rajta az eredmények, összesítve, illetve státuszok szerinti bontásban.

Megjegyzendő, hogy bár valóban csökkent a negatív differenciálás eseteinek száma, még így is magas azon személyek aránya, akik munkahely kereséssel kapcsolatos kudarcaikat véleményük szerint valamely egyéni tulajdonságuk miatt szenvedik el.

A felvétel eredménye és a hétköznapi tapasztalások között egyértelműen látható a párhuzam. (Központi Statisztikai Hivatal, 2010)

Az esélyegyenlőségi törekvések ezek alapján még mindig nem érték el azt a szintet, hogy az emberek többsége tudjon a megkülönböztetés árnyéka nélkül állást keresni, és kapni, és a pozitív diszkrimináció is kevésbé érvényesül. Van azonban egy képzés, amit egyelőre csak bizonyos, főként multinacionális vállalatok alkalmaznak, annak érdekében, hogy minden álláskereső és alkalmazott egyenlő esélyekkel rendelkezzen a munkaerőpiacon – a diversity training. Ennek megítélését és elterjedtségét a vállalatok körében kutatásom során a későbbiekben vizsgálni fogom.

4. TETOVÁLTAK AZ ÜZLETI SZFÉRÁBAN

Tézisem kulcskérdése az üzleti szféra kapcsolata és viszonyulása a látható helyen tetoválást viselő álláskeresőkkel, így ebben a fejezetben erre térek ki. Kifejtem miért ezt a célcsoportot választottam, felvázolom a munkajog ide vonatkozó részeit a tisztán látás érdekében, illetve mivel teljes képet csak mindkét oldal – negatív és pozitív – megvizsgálásával érhetek el, bármiről is legyen szó, bemutatok pár példát arra, hogy látható tetoválásokkal is lehet érvényesülni.

4.1 Miért pont az üzleti szféra?

Kutatásom fő színterének azért választottam az üzleti szférát, mert a korábban említett nemzeti kulturális sajátosságok mellett, itt még az adott munkahely protokollja, illeme és dress-codeja is előrevetíthet egy szigorúbb hozzáállást azokhoz a munkavállalókhöz, akik tetoválást viselnek. Mivel a tetoválások helyét úgy is meg lehet választani, hogy az soha ne legyen látható, én csak a nem elrejtető mintákra vonatkoztatom további analízisemet.

Sok esetben előfordulhat, hogy konkrétan egyfajta elvárás a tetoválás megjelenése a munkavállalón.

Gondoljunk csak egy rock zenészre vagy egy tetováló szalon alkalmazottjára. Vajon ha bőrük nem lenne kivarrva, hitelesnek éreznék őket? Valószínűleg nem, mert hozzátartozik az említett szakmák világához, hangulatához.

Egy tetováló szalon tulajdonosa vajon szívesen alkalmazna olyan művészt, aki nem visel magán egyetlen díszítés sem? Nem esélytelen persze, hogy bekerülhetne a foglalkoztatottak közé egy „tisztá” bőrű személy is.

Azonban valószínűleg preferálni fogja azt a pályázót, aki tetoválást visel, tehát ebben az esetben vele szemben pozitív diszkrimináció érvényesülne. Mégpedig azért, mert ekkor a tetoválás viselése egyfajta elköteleződést is mutat a munka iránt.

A másik eset, amikor teljesen érdektelen, hogy rendelkezik-e a munkavállaló bármiféle testmódosítással.

Akik nem érintkeznek ügyfelekkel (telefonos ügyfélszolgálat), vagy alacsonyabb munkakörre pályáznak, nem biztos, hogy találkoznak elutasítással, akkor sem, ha látható helyen viselik mintáikat.

Ahol azonban már személyes ügyfélkapcsolatokról van szó, vagy magasabb presztízssű a szakma, szigorúbb elvek, szabályok várhatóak – esetleges dress-code is, kérdéses lehet, hogy mennyire lehet esélyes egy látható helyen tetovált pályázó az adott állásra.

4.2 Tetováltak diszkriminálása – munkajog Magyarországon és külföldön

A munkaerő-piaci diszkrimináció feltérképezése során felmerült bennem a kérdés, hogy vajon a törvényben foglalt indokok közt, az egyéb kategóriába beletartoznak-e a tetováltak? Tehát konkrétan az, hogy a velük szemben tanúsított esetleges diszkrimináció is törvénybe ütközik-e.

Nem véletlenül említettem meg, hogy abban az esetben, ha a munka szempontjából racionális indoka van az elutasításnak, az nem minősül diszkriminációnak. Kérdés, hogy konkrétan megtilthatja-e a munkaadó, hogy tetoválást viseljen, aki az adott állásra jelentkezik?

A válasz tulajdonképpen igen. A céget, munkáltatót, az alkalmazottak képviselik az ügyfelek és az üzleti partnerek előtt, ezért nyilvánvalóan fontos, hogy az első benyomás is már megnyerő legyen, ami előrevetíthet egy sikeres tárgyalást, megállapodást. (Goda, 2014)

Továbbá az üzleti szféra magas presztízsű terület, így a vállalat image-éhez sem árt, ha illeszkedik az alkalmazott kinézete. (Goda, 2014)

A dress code, azaz az öltözködési irányelvek tartalmazhatják ezáltal azt is, hogy a tetoválásokat takarni kell, a piercingeket pedig kivenni, és mindegy egyéb testmódosítást is valamilyen módon el kell rejteni. (Goda, 2014)

Azonban lényeges, hogy ezzel a jogával a munkaadó nem szabad, hogy visszaéljen, és olyan módon korlátozza az alkalmazottat, hogy annak személyiségi jogai sérüljenek. (Goda, 2014)

Ha az elvárásoknak az állásra jelentkező nem hajlandó eleget tenni, vagy nem tud – a látható helyen lévő tetoválások esetében, akkor magával vonhatja a munkaadó elutasítását. Tulajdonképpen elmondható, hogy a munkáltató és a jelentkező/alkalmazott jogai és érdekei számos ponton ütköznek ezen a területen, pontos megkötést pedig nem ad a törvény erre vonatkozólag. (Goda, 2014)

Arra sincs konkrét meghatározás, hogy a tetoválás minden esetben kifogásolható lehet. Nagy dilemma ez a vállalatoknak, hiszen számos körülményt kell egymás mellé helyezni és eldönteni mi helyes az adott szituációban, vagy az adott munka mennyire tud rugalmas lenni, akkor is, ha alapvetően konzervatív elvekhez ragaszkodnak. Fontos szempont az is, hogy a tetoválás mérete mekkora, milyen témájú, pontosan hol helyezkedik el – mert lehet, hogy látható, de ha kicsi és nem szélsőséges megítélésű motívumot ábrázol, még lehet, hogy „elneznék felette”. Valamint természetesen az is mérvadó, hogy milyen pozíciót pályáz meg az adott álláskereső személy, kell-e ügyfélkapcsolatokat kezelnie, személyesen tárgyalnia, illetve közsférában vagy magánszférában helyezkedne-e el, stb. (Goda, 2014)

Goda Márk ügyvéd és munkajogi szakjogász szerint a közsférában foglalkoztatottakra szigorúbb megkötések vonatkozhatnak, mint a magánszférában dolgozó munkavállalókra, mert aki az államot képviseli, annak alapvetően más lehet a megítélése az emberek szemében. (Goda, 2014)

Megfigyelhető, hogy bár mindkét félnek – munkaadónak és munkavállalónak is vannak jogai ennek kapcsán, talán a törvény mégis jobban támogatja a vállalatok oldalát, hiszen előírásaikkal megszabhatják a jelentkezők kinézetét.

A tágabb látókör érdekében megemlíteném, hogy nem csak Magyarországon figyelhető meg ez a fajta viszonyulás a tetoválást viselő emberekhez.

Az Amerikai Egyesült Államokban, ahol azt gondolnánk, sokkal szabadabb elvű ország, ugyanúgy előfordulnak olyan esetek, amikor azért nem vesznek fel valakit egy állásra, mert tetoválást visel. Vagy éppen azért bocsátják el, mert a vállalat szerint nem tudja megfelelő módon takarni a bőrbe varrott mintáit. (Tattoo Subcult Budapest, 2016)

2014-ben a BBC is felvetette ezt a problémát, egy egész cikket szenteltek ennek elemzésére.

Ebben azt fogalmazták meg, hogy a legfőbb gond, hogy hiába van meg a pályázónak minden szükséges készsége, hiába okos és jó szakember, a tetoválásai miatt nem tud érvényesülni, nem veszik komolyan. Ez pedig ugyanolyan diszkrimináció, mintha valakit a neme miatt utasítanak el – elviekben. A gyakorlat azonban mást mutat, hiszen akárcsak Magyarországon, az Egyesült Királyságban is inkább a cégeket védi a törvény az ilyen ügyek kapcsán. Felmérések szerint manapság már minden ötödik ember rendelkezik tetoválással, így érthető, hogy miért foglalkoznak egyre többen ezzel a jogi dilemmával. (Tattoo Subcult Budapest, 2016)

Egy 2013-as jelentés a British Sociological Association nyomán feltárta, hogy a menedzserek gyakran fejeznek ki negatív érzéseket a látható helyen tetoválásokat viselőkkel szemben. Az olyan szavak, mint tisztátalan, visszataszító vagy gusztustalan gyakran voltak használatosak annak leírására, hogy milyennek látják az ügyfelek azt a szervezetet, vállalatot, ami alkalmaz egy nem takarható tetoválást viselő pályázót. (Kelly, 2014)

A tetováló művészet elkötelezettjei szerint ez több, mint „nem fair”. Rengeteg e-petíció fellelhető az interneten, amelyekkel arra gyűjtenek aláírásokat, hogy ne lehessen a tetováltakat legálisan diszkriminálni, ennek viszont máig sincs kézzelfogható eredménye. (Kelly, 2014)

Összességében jelenleg semmilyen hivatalos törvény nem védi a látható tetoválással rendelkezőket, semmi nem biztosítja számukra az egyenlő bánásmódot.

Ha a munkáltató úgy határoz, akkor bármikor elutasíthatja a pályázót azon indokkal, hogy nem fér bele a cég image-ébe, rossz képet festene a vállalatról, nem illeszkedik a környezetbe. A törekvések azonban már megvannak arra, hogy ezen változtassanak

4.2.1 Andrew R. Timming kutatása a témában

Andrew R. Timming 2015-ben végzett egy kutatást, amiben a látható tetoválással rendelkezők helyzetét járta körül a munkaerőpiacon. Lényegesnek tartom ismertetni ennek fő eredményeit, hogy a későbbiekben összehasonlítást is tehessenek. (Timming, 2015)

Timming 15 HR szakemberrel készített mélyinterjút, akik mind-mind különböző munkahelyeken dolgoznak – hotelben, étteremben, kereskedelmi egységben, pénzügyi szolgáltató cégeknél. Az interjú alanyok közül 9 nő, 6 pedig férfi volt. A legfiatalabbak a harmincas éveikben járnak, a legidősebb alany 60 éves. A szervezetek nagysága széles skálán mozog, a 10-nél kevesebb foglalkoztatottal rendelkezőtől egészen a több, mint 24.000 alkalmazottal rendelkező vállalatig. (Timming, 2015) Habár a minta kicsi, tehát nem mondható reprezentatívnak a kutatás, mégis érdekes megfigyelni az eredményeket.

Öt fő témakörön vezette végig az interjúkat, ezek a következők:

- a válaszadóról általános háttér információk feltárása,
- a megkérdezett munkahelyének bővebb megismerése,
- annak vizsgálata, hogy mint magánember, hogyan érez a tetoválásokkal kapcsolatban,
- ezek az érzések befolyásolták-e abban a döntésben, hogy felvett, vagy épp nem, egy látható tetoválással rendelkező személyt és hogy,
- a megkérdezettnek van-e valahol tetoválása. (Timming, 2015)

Mivel néhányan az interjúalanyok közül nem tudták egészen pontosan felidézni, hogy interjúvoltak-e meg munkájuk során látható tetoválással rendelkező pályázót, azt az utasítást kapták, hogy képzeljék el, hogyan reagálnának abban az esetben, és ennek alapján adják meg válaszaikat. (Timming, 2015)

Timming vizsgálta a munkavállalók oldaláról való tapasztalatokat is, azonban mivel tézisemben a másik oldal viszonyulását elemzem, ennek eredményeit itt nem közlöm.

Az adatok analízise után arra következtetésre jutott, hogy három fő tényező határozza meg a szakemberek percepcióját a tetoválások irányába, ezek pedig az alábbiak:

- a személyes hozzáállás, vélemény a tetoválásokról, tetovált személyekről,
- a nézeteik arról (pozitív és negatív egyaránt), hogy az ügyfeleknek milyen elvárásai lehetnek,
- a személyes viszonyulás kombinációja azon feltételezéseikkel, hogy az ügyfelek elvárásainak végzetes következménye lehet a tetovált pályázók esélyeire a vállalatoknál. (Timming, 2015)

Hamar kiderült a beszélgetések során, hogy nagymértékben jelen van a megkérdezettek között egyfajta ellenérzés, negatív hozzáállás a tetováltakhoz. Az általános véleményük, hogy a látható helyen tetoválást viselők egy alacsonyabb társadalmi osztályhoz tartoznak, viselkedésük nem az elvárásoknak megfelelő, visszataszítóak és nem keltenek bizalmat. (Timming, 2015)

Az interjúalanyok bár elsőre nem mondták ki, később beismerték, hogy előszeretettel ítélnék meg másokat sztereotípiák alapján. A látható helyen lévő tetoválásokhoz sokuknak a megkérdőjelezhető viselkedés kapcsolódik, s ez alapján egyből kategorizálják az ilyen személyeket. (Timming, 2015)

A második pont elemzése során Timming arra jutott, hogy a megkérdezettek személyes véleménye a látható tetoválásokról összességében a munkában már nem befolyásolta őket döntéseikben, irreleváns volt. Az egyetlen, ami ebben az esetben számít az, hogy az ügyfelek hogyan viszonyulhatnak hozzájuk – ennek mérlegelése után döntenek, személyes előítéleteik nem árnyékolják be a képet elmondásuk szerint. (Timming, 2015)

Ericksonra hivatkozva megemlítette a kutatásban, hogy a HR szakemberek és menedzserek sokkal konzervatívabban és szigorúbban állnak hozzá az ilyen álláskeresőkhöz abban az esetben, amikor fontolóra veszik az ügyfelek vélt vagy valós kívánságait. (Timming, 2015)

Ez vezette el őt a harmadik pontig, ami arra vonatkozott, hogy mégis melyek azok a látható tetoválások, amik egyértelműen csökkentik a pályázó esélyeit a munkakeresés során. (Timming, 2015)

Erre a kérdésre is egyöntetűen az a válasz érkezett, hogy gyakorlatilag lehet az a minta bármilyen, ha látható helyen van, az már az esetek döntő többségében kizáró ok lesz. Függetlenül a mintától vagy a nagyságtól. (Timming, 2015)

Összegezve elmondható, hogy a személyes előítéletek bár kevésbé számítanak, ez nem jelent könnyebbséget a nem takarható mintákkal rendelkezők számára. Általában az ügyfelek vélt véleménye a fontos, az alapján döntenek el a szakemberek, ki lehet megfelelő, illetve azt is mérlegelik, hogy nekik mit kell úgymond nyújtani, mik a szakma, az ágazat elvárásai.

Fény derült arra is a mélyinterjúk alkalmával, hogy nem minden esetben kerül azért elutasításra egy látható helyen tetoválást viselő személy. Mégpedig akkor nem, ha lehetőség van az adott vállalatnál olyan pozíció betöltésére, ahol nem érintkezik közvetlenül ügyfelekkel. (Timming, 2015)

Goffman szerint a munkáltatók gyakran helyeznek a front office részlegre olyan embereket, akiknek jó a megjelenése és megfelelnek az elvárásoknak, a háttérbe pedig azokat rakják, akik ennek a kritériumnak nem felelnek meg, de a tudásuk meg van a munkához. (Goffman, 1956, p. 75.) Ez összefügg a fent említett vizsgálat eredményeivel is.

Az interjúalanyok továbbá azt is megemlézték, hogy nem csak az ügyfelek miatt rizikós felvenni a varrott mintákkal rendelkező személyeket. Ugyanis ezek a dekorációk a bőrön a kollégákkal is szíthatnak egyes esetekben vitákat, konfliktusokhoz vezethetnek, ami a szervezet egységére bomlasztó hatással jár. Több sávós tehát a megfontolandó érvek listája. (Timming, 2015)

Természetesen konkrétan a tetoválásokra is kitér a kutató. A beszélgetések alkalmával feljegyzett adatok elemzése során megállapította, hogy ugyan számít, hogy az a minta, amit visel az egyén ízléses vagy sem, ennek eldöntése teljesen szubjektív folyamat. Pontosan ezért nehéz tisztán elválasztani, mi az, ami még elfogadható, és mi az, ami már kizáró ok a vállalatok esetében. (Timming, 2015)

Andrew Timming kutatásának eredményei előrevetítenek sejtéseket azzal kapcsolatban, hogy a saját feltérképezésem során milyen konzekvenciákra jutok majd. Izgalmas lesz megfigyelni továbbá, hogy négy év alatt (2013-ban végezte el ezt az analízist) vajon hogyan változott, változott-e egyáltalán a hozzáállás a látható helyen viselt tetoválásokhoz, és viselőikhez az üzleti szektorban.

4.3 Tetoválással a siker útján

Az éremnek két oldala van, szokták mondani, éppen ezért úgy vélem fontos másik aspektusból is körüljárnom ezt a témát, annak érdekében, hogy a dolgozat teljes mértékben hiteles lehessen.

Az eddigiek során kiderült, hogy a diszkrimináció manapság is jelentős mértékben jelen van a munkaerőpiacon, illetve Timming kutatása alapján – bár nem reprezentatív – sejthető, hogy a tetováltakkal szemben az üzleti szféra általánosan ellenérzéseket táplál, a konzervatív elvek és ügyfelek miatt. Ennek ellenére fellelhetőek olyan példák, amik azt sugallják, nem lehetetlen érvényesülni tetováltként sem, s a pozitív példák szembeállításával a negatív szemszöggel mindenképpen lényeges.

A Forbes online magazin 2013-ban készített egy cikket a témában, melyben arra kíváncsi, vajon még mindig tabu-e a látható helyen viselt tetoválás az üzleti szektorban.

Ebben a cikkben szólal meg John Challenger is, aki egy amerikai tanácsadó cég vezetője. Az ő meglátása szerint a külső megjelenés korántsem annyira fontos egy állásra pályázó esetében, mint a tényleges tudása és professzionális készségei. Ebből kifolyólag a saját vállalatánál is eszerint az elv szerint jár el és nem tiltja a tetoválásokat. (Hennessey, 2013)

A következő pozitív hozzáállású vállalat pont egy olyan, amiről véleményem szerint sokan nem gondolnák, hogy toleráns a látható tetoválásokkal szemben, mégpedig azért mert egy bankról van szó. Ráadásul az USA második legnagyobb bankjáról a Bank of America-ról. Ferris Morrison a bank szóvivője elmondta, hogy nem alkalmaznak semmiféle megkötést a tetovált álláskeresőkre, jelentkezőkre vonatkozóan. Ezt pedig azzal magyarázta, hogy mindennél fontosabbnak tartják az emberek különbözőségének tiszteletét.

Úgy véli, hogy pont emiatt lehetnek sikeresek, mert ezek a különbözőségek és ezáltal a különféle látásmódok erősítik a vállalatot és jól tesznek az üzletnek. (Hennessey, 2013)

2014-ben a Starbucks is úgy döntött, hogy nem szabályozza, hogy a munkavállalók viselhetnek-e tetoválást, avagy sem, erről szintén a Forbes gazdasági magazin adott hírt. Korábban a Starbucks-nál az alkalmazottaknak minden tetoválást el kellett rejteni, hosszú ujjú öltözékben kellett lenniük, ha máshogy nem lehetett takarni a mintákat – ami meglehetősen kényelmetlen volt, főleg a melegebb évszakokban.

Micah Solomon ügyfélkapcsolati tanácsadó, a cikk írója ezt az ügyet boncolgatta tovább és vázolta fel a lehetséges okait annak, hogy a Starbucks erre a döntésre jutott. (Solomon, 2014)

Elmondta, azt vette észre az évek során, hogy a fogyasztók azt keresik, ami egyedi, ami valamivel kitűnik a többi közül – ahogyan a márkák esetében is ez után kutatnak. Megfigyelte, hogy azok az ügyfelei, akik engedik munkavállalóiknak, hogy bármilyen módon eleget tegyenek önkifejezési törekvéseiknek – tetoválással, extrémebb frizurával, piercinggel stb. – jobban alkalmasak voltak arra, hogy egy „eredeti” márkát hozzanak létre, ami közel áll a fogyasztók szívéhez. Tim Miller, aki kollégája Micah-nak, úgy fogalmazott, hogy egy ügyfelekkel, vendégekkel naponta érintkező vállalatnál arra kell törekedni, hogy felfedezhető - úgymond, szimbiózis jöjjön létre a munkatársakkal, akik ugyanezt közvetítik a fogyasztók felé – így a vevők életstílusába beilleszthetővé válik a brand, a cég. (Solomon, 2014)

Ami viszont ennél is fontosabb, hogy az adott szakterületen megfelelő tudása és kreativitása legyen a leendő alkalmazottnak. Ha határozott és olyan attitűddel rendelkezik, ami megnyerő lehet a mindennapok ügyfél kezeléshez, akkor teljesen mindegy, hogy visel-e tetoválást látható helyen vagy éppen milyen szokatlan frizurával jelenik meg. (Solomon, 2014)

Jó precedenst szolgáltat a személyiség és készségek elsődleges fontosságára Nick DeRosa esete is.

Nick a Fairmont Southampton szálloda lánc Bermudákon található hotelében vezető portásként tevékenykedik. Mindez azért lehet érdekes, mert a nyakán jól látható nagy betűkkel viseli a „NICK” feliratot.

Ha abból a szemszögből nézzük az esetet, hogy mennyire felel meg ő ez alapján a megjelenésekkel kapcsolatos elvárásoknak, a válasz az, hogy semennyire. (Solomon, 2014) Főleg, hogy egy luxus szállodáról van szó, melynek ügyfelei közt nagy valószínűséggel fordulnak elő befolyásos emberek. Viszont mégis alkalmazták, de vajon miért?

A válasz a személyiségében, hozzáállásban keresendő. Pozitív szemlélete, megnyerő mosolya és kommunikációja vitathatatlanul alkalmassá teszi a pozíció betöltésére, s ahogy Solomon fogalmaz, az egyik legjobb döntése volt a szállodának Nick felvétele jelenlegi munkakörébe. (Solomon, 2014)

A fenti esetek a vállalatok, munkáltatók oldaláról mutattak be pozitív eseteket, s ezekhez még hozzákapcsolnám egy, a Skinfo nevű weboldal által készített infografika egy részletét, ami azt is ábrázolja, melyek az USA leginkább tetovált barát vállalatai.



1. kép: Infografika részlet, Forrás: (Skinfo, 2016)

36 vállalatot láthatunk ezen megjelenítve, ezek közül azokat emelném ki, melyek Magyarországon is képviseltetik magukat, hiszen ezek relevánsak a dolgozatom szempontjából.

- Google: a világ egyik legmeghatározóbb IT vállalata,
- Fed Ex és UPS, melyek a logisztika területén kiemelkedőek s globális méretűek,
- Hard Rock Café, melynek Budapesten is található üzlete és egy igen jó hírű, ismert vendéglátó egység,
- IKEA, a svéd, elsődlegesen lakberendezéssel foglalkozó kereskedelmi vállalat,
- illetve a MAC és LUSH Cosmetics, kozmetikai cégek. (Skinfo, 2016)

Nagy valószínűséggel állítható, hogy aki hazánkban e vállalatok egyikénél kíván munkát vállalni, és nem fedhető tetoválással rendelkezik, várhatóan nem lesz emiatt elutasítva.

A munkáltatói oldal pozitív viszonyulásának feltérképezése után említést tennék egy konkrét személyről is, név szerint Vladimir Franzról.

Franz egy cseh származású komolyzenében is jártas, festő, egyetemi tudós és tanár, alkalmi újságíró, költő és drámaíró. Azonban ha ez még nem lenne elég, jogász és gyakorló politikus is. (Wikipédia, 2017) Önmagában ebben nincs semmi különös, ami viszont felkelti a figyelmet – testének 90%-a tetovált.



2. kép: Vladimir Franz öltönyben, Forrás: (Wikipédia, 2017)

Extrém külseje ellenére azonban remekül érvényesül a konzervatív nézetű szakterületeken is, mint a jog és a politika. 2013-ban jelentkezett Csehország miniszterelnöki posztjára is, pedig semmilyen korábbi tapasztalata nem volt ezen a területen. Ami igazán meglepő volt, hogy az emberek jól fogadták törekvéseit, hiszen a harmadik helyen is állt egyszer a rangsorban. (Malm, 2013) Az első fordulóra így bekerült, ahol a hetedik helyen végzett. (Volby.cz, 2013) Bár ez nem volt elég a továbbmeneteléshez, mégis feltűnő eredmény.

A cseh polgárokat is megkérdezték Franzról, akik azt mondták, tetoválásai nem jelentenek gondot, attól ő még ugyanolyan jelölt, mint akármelyik másik. Ami igazán számított, azok az ígéretei és jövőre néző tervei voltak. (Malm, 2013)

Érdekes látni, hogy egy ilyen fontos posztra is voltak, akik bizalmat szavaztak volna Franznak és ez mindenképpen bizakodásra adhat okot. Talán a jövőben globálisan egyre több vállalat fog nemet mondani a tetováltak bármiféle megkülönböztetésére.

Vladimir Franzal készült egy interjú is, melyben tetoválásairól és az emberek általános reakcióiról is kérdezték őt.

Arra a kérdésre, hogy miért döntött úgy, elfedi egész testét tetoválásokkal, a következő választ adta:

„A tetoválásaim teljesen magánügyek számomra. Már egészen fiatal koromban elbűvöltek. Úgy érzem ez egy széles körben alkalmazott és hasznos művészet, rajtam pedig a vizuális identitásváltás jelképe. Nem számít, mennyire elfogadott, a művészet egy új darabja születik meg a testemen minden alkalommal. Egy demokratikus uralomban élő embernek minden joga megvan ahhoz, hogy megválassza a bőrének a színét, és én élek azzal a jogommal, hogy azt csinálhatok a testemmel, amit csak akarok” (Franz, 2001)

Úgy véli, az emberek reakciói arra, hogy szinte az egész teste tetovált, csak egy kivételése mentalitásuknak, véleményüknek, kultúrájuknak. Szerinte az ellenséges reakciók abból fakadhatnak, hogy az egyénekből a saját félelmeiket hozza elő ez a tele varrott test, és elképzelik, milyen lenne, ha saját bőrüket borítaná ennyi tetoválás – ettől riadnak meg. (Franz, 2001)

Szokatlan külseje ellenére rendkívül sikeres, kétszer kapott díjat is színházi tevékenységéért, tehát egyáltalán nem mondható, hogy bármilyen téren is negatívan diszkriminált helyzetben lenne.

Az ő esete, Nick DeRosa-val együtt megmutatja a másik oldalát annak, milyen látható tetoválásokkal elismertnek lenni a munkaerőpiacon. Továbbá az említett tetoválás barát vállalatok, melyek az üzleti szféra részei, példát statuálnak a versenyszektor számára.

5. A TETOVÁLÁS KULTÚRTÖRTÉNETE ÉS A TÁRSADALMI VISZONYULÁS

A lélektani alapok és a diszkriminációs helyzet általános és üzleti szférára szűkített konkrét felmérése után, ebben a fejezetben a testmódosítások, azon belül pedig a tetoválás kerül a dolgozatom fókuszába. Mivel igazából ezek a bőrbe varrott jelek, minták válthatják ki az előítéleteket, a negatív asszociációkat bizonyos esetekben, lényegi pont ennek a speciális művészeti ágának a bővebb megismerése. Hiszen, ha valaminek nem tudjuk a pontos „életútját” hogyan alakíthatnánk róla objektív, reális véleményt?

5.1 A tetoválás jelentéstartalmi változásának áttekintése

A tetoválás szó a polinéz tatau szóból ered, ami annyit jelent – megjelölni. Elsőként Joseph Banks írta fel 1769-ben, azonban a bőrbe varrott minták eredete egészen az őskorig nyúlik vissza. (Wikipédia, 2017)

A történelmi és a régészeti kutatások, illetve feltárások egyaránt arra engednek következtetni, hogy a tetoválás művészetét az egész világon gyakorolták, már a kezdetek óta, elsőként pedig a bennszülöttek körében tűnt fel. Ezen kultúrák körében kiemelkedő jelentőséggel is bírt. Minden, a testen lévő jelek közül, a szándékosan „készített” hegektől, a kiterjedt, mintákig, az adott csoport kapcsolatát mutatta meg az akkori társadalommal, a természettel és a spirituális dolgokkal. (Wolf, et al., 2016)

Az idők során és a kultúrák módosulásával a bennszülöttek tetoválásainak jelentése is változott. Jelenthették a felnőttkorba lépést, tükrözhatték a társadalmi státuszt, a nemi érettséget, utalhattak az adott egyén származására, illetve egyes esetekben a természetfelettil való kapcsolatot szimbolizálták. (Wolf, et al., 2016)

Több évszázados útja alatt a tetoválás hol eltűnt, hol újra felbukkant egy-egy civilizációban, egészen más, változatos jelentéskörökkel és szabályokkal. A kereszténység uralma alatt például, a fejre varrt minták az elítéltek fejére kerültek, mielőtt elvitték őket kényszermunkára, vagy örök száműzetésre ítéltettek. Ez a megbélyegzési lehetőség az uralkodók figyelmét felkeltette és rájöttek, hogy könnyen alázhatják meg e módon alattvalóikat. (Wroblewski, 2004)

A középkor Európájában akárkit elfoghattak és átvizsgálhatták testét, tisztátalan, ördögtől való nyomok után kutatva – ez lehetett már egy egyszerű heg, vagy a tetoválás is. Ha ilyet találtak, az adott személy ítélete halál volt. (Wroblewski, 2004)

A vélekedés arról, hogy az ember külseje a benne lakó lélek ellen tesz tanúbizonyságot, sok kultúrában vált elterjedtté. Ebből kialakult egyfajta előítélet, az idegenektől való félelem és a velük szemben való távolságtartás. A görög nép használta először a stigma kifejezést annak kifejezésére, hogy ellenszenvét a tetoválásokkal szemben hangsúlyozza. Később a római és keresztény kultúrában is megvetette a lábát ez a fajta nézőpont, és a negatív hozzáállás berögződött. (Wroblewski, 2004)

A reneszánszsal aztán beköszöntött a tetoválás virágzása, hiszen egyre több szegletét ismerték meg a világnak, s keleten a hajósok találkoztak a gyönyörű, díszítésképpen használt motívumokkal is, melyeket szuvenírként „vittek” haza bőrükön. Mindenki csodálta ezeket, és szépen lassan kifejlődött az európai kultúra minta palettája. A Japánok voltak azok, akik különösképpen elkápráztatták a börtöntetoválásokhoz és azok jelentésköréhez szokott népet, a XIX. század elején. Az egzotikus tetoválások iránti hatalmas érdeklődés minden társadalmi osztályra áttért, mintegy bombaként robbanva. (Wroblewski, 2004)

A XX. századra megalakultak a tetováló szalonok, főként a kikötővárosokban, ahol emberek milliói fordultak meg nap, mint nap. S nem csak, mint mesterséget tartották már számon, hanem mint egyfajta különleges művészetet. Hatalmas mérföldkő volt, amikor a hetvenes években megjelent a „finom” vonalas tetoválás, s így sokkal életszerűbb képeket varrhattak fel a művészek vendégeik bőrére. (Wroblewski, 2004)

Szép fokozatosan létrehozták azokat az alapvető higiéniai szabályokat, melyekkel, biztonsággal lehet egy egész vendégkört fogadni nap, mint nap. Megalakultak a stílusos stúdiók, ahova bárki elmehet, és magára varrathatja álmai mintáját. Mára a tetoválás így vált egy önkifejező eszközzé – emlékeket őriz, új fejezetet nyit s lezár egy másikat. A maga nemében egyedülálló művészeti ágnak tekinthető, mely a kezdetektől fogva folyamatosan él és fejlődik. (Wroblewski, 2004)

Rögös utat tett meg, mire ősi rituáléból az egyik legmeghatározóbb testmódosító eszközzé vált. A mai társadalom lényegesen szabadabb gondolkodása miatt sokkal kevésbé kapcsolódnak a tetováltakhoz negatív asszociációk, kezdenek elkopni a megbélyegzések, hiszen ahogy Wroblewski is írta, tulajdonképpen bekerült a művészeti ágak közé, azoknak egy speciális formája. Főként a fiatalok körében mondhatni divattá nőtte ki magát, a mindennapokban, az utcán sétálva egyáltalán nem szokatlan egy tele varrott test látványa.

Az előző fejezetemben tárgyaltakból is jól látszik, hogy habár a diszkrimináció jelentős mértékben jelen van a munkaerőpiacon és ez alól általában a tetováltak sem kivételek – mégis találni rendkívül pozitív példákat is, amik előrevetíthetnek egy fordulópontot is pár éven belül.

5.1.1 A tetoválás, mint az önkifejezés eszköze

„A tetoválások közlik azt, ami kikívánkozik belőlünk. Vagy elrejtenek olyasmit, amihez másoknak semmi közük.” (Webber, 2014)

Amint az az előző részben kiderült, a tetoválás egészen addig fejlődött a maga sajátos útján, míg az önkifejezés eszközüvé nőtte ki magát, s ma milliók használják arra, hogy egyéniségüket kibontakoztassák. Azonban felmerül a kérdés, vajon milyen motivációk vezérlik őket?

A test különféle módosításait, így a tetoválást is, tíz kategóriába lehet sorolni a motivációs háttérük alapján Silke Wohlrab (2007) megfogalmazása szerint.

Ez az alábbiak szerint valósul meg:

- esztétika, művészet és divat – a tetoválások ebben az esetben divat-kiegészítők, vagy vélt műreemek, öltöztetnek, széppé teszik tulajdonosukat,
- függetlenség, egyéniség – annak jele az adott testmódosítás, hogy a viselő személy a maga ura, igazi egyéniség, nem olvad bele a tömegbe,
- „elbeszélés” – a modifikáció a múltat idézi, emléket, mérföldkövet jelöl
- fájdalomtűrő képesség – az erő kifejezése, sérthetlenség, legyőzhetetlenség látszatának keltése, csodálat kiváltás a célja,
- csoport általi nyomás – a befogadás elérése a tetoválás által (szubkultúrák),
- ellenállás, lázadás – a szabályokkal szembe menő habitus hangsúlyozása és éltetése az ilyen életnek,
- szexuális figyelemfelkeltés,
- függőség – fájdalom szeretete, örömforrás a tetoválás,
- spiritualitás – a természetfeletti vel való vélt kapcsolat kifejezése, hagyományörzés, kulturális értékek képviselése,
- indok nélküli modifikáció.

Természetesen sok esetben előfordul, hogy a fenti motivációs tényezők közül nem csak egy, hanem több indíttatás is vezérli a mintákat készíttető személyeket. (Wohlrab, et al., 2007)

Minden egyes bőrbe írt jel egyfajta közlés a világ felé, akármelyik motiváció készíti is viselőjét.

Azonban az efféle megnyilvánulást, öngizolást az egyes nemzetek kultúrái más-más módon fogadják, ebből következik, hogy más lesz a helyzete egy tetovált munkavállalónak itthon, mint egy egész más kulturális értékekkel és normákkal rendelkező társadalomban.

A továbbiakban pontosan ebből az indokból megvizsgálom Magyarországot, az alapján, hogy Hofstede kulturális dimenziói szerint mely kategóriákba tartozik, és ez mit jelenthet a tetováltakra, a tetovált állásukeresőkre, foglalkoztatottakra nézve a munkaerőpiacon.

5.2 A társadalmi habitus a tetoválás vonatkozásában Hofstede dimenziói alapján

A kultúra egy több módon definiálható fogalom. Geert Hofstede holland szociálpszichológus szerint egy csoportos, mentális beprogramozottság, ami az emberek kollektíváit egymástól differenciálja. (Hofstede, 2011)

Hofstede régóta foglalkozik azzal, hogy a különböző nemzetek kultúráját kutatja – ezzel együtt azt is, hogy ennek milyen hatása van a munkahelyekre, szervezetekre és az ott dolgozók kapcsolatára. Kezdetben csupán négy dimenziót határozott meg, aminek mentén összehasonlította őket, azonban később ezt kibővítette Michael Bond és Michael Minkov kutatásait alapul véve. (Cservényák, 2010)

A bővítésekkel összesen hat dimenziót determinált, mint

- hatalmi távolság,
- bizonytalanságkerülés,
- individualizmus – kollektívizmus,
- maszkulinitás (férfiasság) – feminitás (nőiesség),
- hosszú illetve rövid távú orientáció,
- engedékenység – visszatartás. (Hofstede, 2011)

A hatalmi távolság azt mutatja meg, hogy egy szervezetben az alacsonyabb pozícióban levő, kisebb hatalommal rendelkező egyének, milyen mértékben tanúsítanak elfogadást az egyenlőtlenségekkel szemben. (Hofstede, 2011)

A bizonytalanságkerülést nem tanácsos összekeverni a kockázatkerüléssel, mert egészen más jelentéssel bírnak. Igazándiból a fő kérdésköre az, hogy a társadalom mennyire tűri el, ha bizonytalanság uralkodik, és nincs mindennek struktúrája, nem minden egyértelműen meghatározott. A struktúra nélküli helyzetek váratlanok, meglepőek és szokatlanok lehetnek, ez a dimenzió az ezekhez tartozó viselkedésmódot vizsgálja. (Hofstede, 2011)

Az individualizmus szemben a kollektívizmussal az egyént helyezi előtérbe, és annak családját, a velük való foglalkozást. A kollektívizmus pont ennek a fordítottja, a közösségi kapcsolatokra épít, a csoport érdekeit tartja szem előtt. Egyénre nem, csak közösségre vonatkoztatható. (Hofstede, 2011)

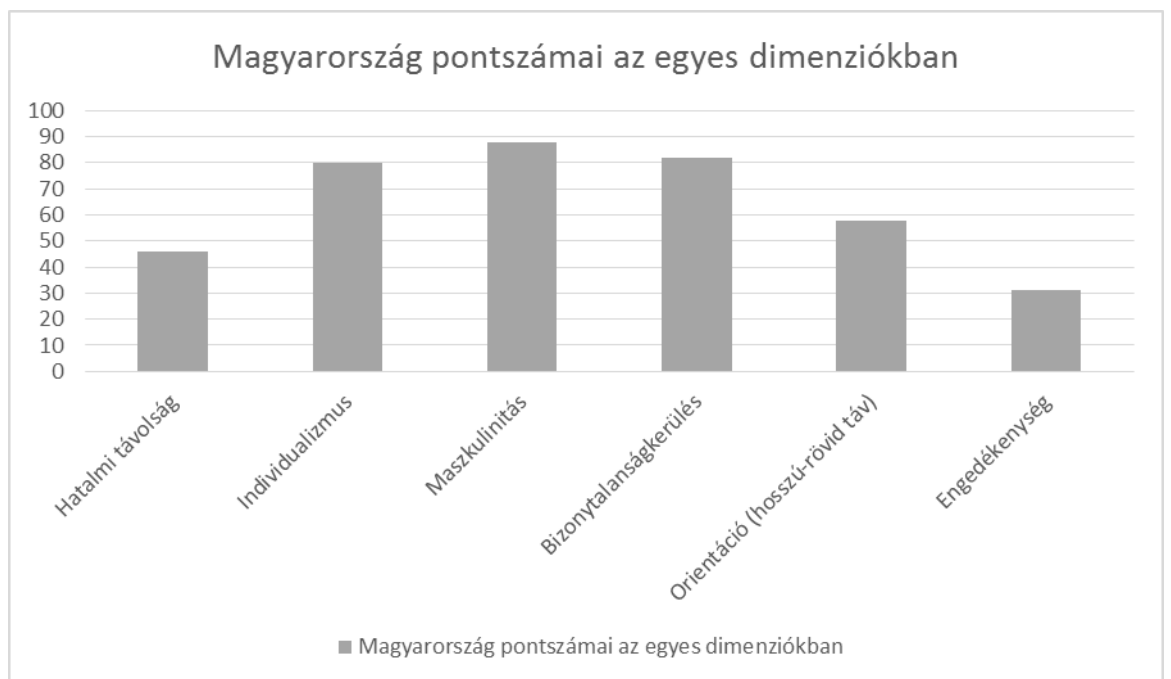
A maszkulinitás, azaz a férfiasság esetében a tipikus férfias normák és értékek helyeződnek a fókuszpontba a vizsgált nemzeteknél. Ezek a versenyszellem, az anyagiasság, a munka iránti elköteleződés, az „erősek” támogatása, érzelmek elnyomása, túlzott szexualitás. A feminin kultúrákban többségben szerepelnek a nőies értékek, mint a gondoskodás, a család előtérbe helyezése, a gyengék segítése, érzelmek kimutatása. (Hofstede, 2011)

A hosszú, illetve rövidtávú orientáció arra vonatkozik, hogy a vizsgált kultúra mit tart előrébbvalónak, a múltbéli értékeket, hagyományokat, vagy a jövőhöz és a változásokhoz való alkalmazkodást. (Cservenyák, 2010)

Az utolsó, legújabb dimenzió pedig azzal foglalkozik, hogy mennyire elfogadó a társadalom az élet élvezetével kapcsolatban.

Elfogadják-e a különös önkifejezési módokat, szórakozást, vagy visszafogottabbak, szigorúbbak ezekkel szemben. (Cservenyák, 2010)

Az alább látható diagramon Magyarország értékei láthatók a különböző kulturális dimenziók tekintetében.



5. ábra: Magyarország értékei Hofstede 6D modelljén (Hofstede, 2017)

A tetováltakkal kapcsolatosan leginkább releváns érték, illetve dimenzió az utolsó, azaz az engedékenység – visszafogottság/szigor, ezért a következőkben ezt fogom bővebben megvizsgálni.

Jól látható a diagramon, hogy Magyarország értéke ezen a skálán 31, ami rendkívül alacsony. Így a visszafogott kultúrák közé tartozunk.

Az ilyen jellegű társadalmakban a természetes emberi vágyak, melyek az élet élvezetéhez, szórakozáshoz önkifejezéshez kapcsolódnak valamilyen szinten elnyomottak. Úgy gondolják, hogy ezeket a vágyakat féken kell tartani és mindenféleképpen szigorú normákat kell felállítani, ami korlátoz. (Maclachan , 2013)

Az engedékeny, elnéző kultúrákban a fókusz az egyén boldogságán van, fontos a szabadidő, sokkal szabadabbak és életük irányítása az ő kezükben van. (Maclachan , 2013)

Ezzel ellentétben a visszafogott nemzetek, mint hazánk is, kevésbé fejezik ki pozitív érzelmeiket, hajlamosabbak a pesszimizmusra és a cinizmusra. A boldogság, a szabadság, szabad önkifejezés csak sokadrangú szerepet töltenek be az emberek életében. (Maclachan , 2013)

Természetesen a hétköznapi életen kívül, ezek a sajátosságok ugyanúgy vonatkoznak a szervezetekben jelen lévő kultúrára is a vizsgált ország esetében. Egy visszafogott kultúrában a munkahelyen is kevésbé érzi magát szabadnak a munkavállaló, gyakoribb a tanácstalanság, mert nem mernek kommunikálni, kifejezni magukat. (Maclachan , 2013)

Ez az eredmény, hogy nemzetünk a visszafogott kultúrák közé tartozik, előrevetítheti, miként fognak a hazai munkaadók viszonyulni egy látható helyen tetoválást viselő álláskeresőhöz.

Arra hogy, ez az előrevetítés mennyire állhatja meg a helyét pillanatnyilag, a következő fejezet fog válaszul szolgálni. Ebben ugyanis fényt derítetek arra, hogy vajon az eddigiek mennyire vannak valójában átfedésben a jelenlegi helyzettel - ennek érdekében saját kutatást végeztem, ezzel zárom be a kört és adok egy átfogó képet erről a kérdéskörrel.

6. KUTATÁSI MÓDSZERTAN

6.1 A kutatás célja és módszerei

Szekunder kutatásaim során már körvonalazódni látszott egy kép arról, hogy ma hogyan tud érvényesülni, vagy éppen nem érvényesülni egy látható tetoválást viselő álláskereső.

Azonban, mivel egyértelmű következtetések nem vonhatóak le még ezekből, hiszen pozitív és negatív példákat egyaránt találhatunk ennek kapcsán, illetve nem is minden adat aktuálisan erre az évre, a pillanatnyi helyzetre vonatkozik, szükséges volt, hogy önállóan is feltérképezzem ezt a területet.

Kutatásom célja, hogy megismerjem az üzleti szférában tevékenykedő magyar HR szakemberek véleményét a tetováltakról, mint lehetséges alkalmazottakról. Érdekel, hogy miként vélekednek egy ilyen pályázó lehetőségeiről általában, illetve hogy a saját vállalatuknál ők konkrétan szűrik-e ezt a fajta testmódosítást. Továbbá kíváncsi vagyok arra is, hogy amennyiben alkalmaznak olyan személyt, aki látható helyen visel mintákat, őt milyen pozícióba veszik fel – engedik, hogy ügyfelekkel tartson kapcsolatot napi szinten, vagy csak a back officera korlátozódik a munkakörük?

Végül pedig érdekelt az is, hogy mennyire tartják ma fontosnak ezek a szakemberek vagy vezetők a diversity traininget, azaz az esélyegyenlőséget elősegítő oktatást.

A vizsgálódás során kvantitatív kutatási módszert alkalmaztam, egy pilot és egy online kérdőív készítésével valósítottam ezt meg. Később, hogy kicsit szélesebb látószöveget kapjak, szintén online kérdőív segítségével külföldi diákokat kérdeztem meg véleményükről ebben a témában. Azért tartottam ezt fontosnak, mert feltételeztem, hogy az ő mentalitásuk eltérhet a miénktől, hiszen más kultúrák képviselői – s mint ezt Hofstede dimenziói is alátámasztják, ebből fakadóan szignifikáns különbségek lehetnek a vélemények között.

7. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

7.1 Pilot

A kutatás kezdeteképpen egy pilot tesztet alkalmaztam, ami gyakorlatilag egy próba kérdőívet jelent. Arra szolgált, hogy a végső, teljes spektrumot felölelő kérdőívemnek egy alapot adjon, illetve teszteljem vele, hogy a megfogalmazott kérdéseim érthetőek-e és jól összekapcsolhatóak-e. Ezen felül egy feltáró kutatás gyanánt is szolgált, mert kaptam egy elsődleges, nyers képet a témához való viszonyulásról, ami alapján tovább gondolkodhattam a végső kérdőív felépítéséről és arról, milyen kapcsolatokat kívánok majd mélyrehatóbban megvizsgálni.

A pilot tesztet a HVG állásbörzén valósítottam meg. Ez a rendezvény Magyarország legnagyobb és legjelentősebb karrier orientált rendezvénye, ahol számos kiállító képviselteti magát, több területről.

Évente két alkalommal kerül megrendezésre, tavasszal és ősszel Budapesten a Papp László Sportarénában. A kiállítók mind-mind jelentős és ismert vállalatok, melyeknek képviselői – HR szakemberek és menedzserek – adnak választ az érdeklődők állással és egyéb témával kapcsolatos kérdéseire. Úgy véltem, ez a közeg tökéletes „bölcsője” lehet a felmérésemnek, hiszen pont azok az emberek vannak jelen, akik releváns válaszokat tudnak szolgáltatni számomra és rendelkeznek belső információkkal.

A megkérdezés papír-ceruzás módon zajlott, egyesével kerestem fel a számomra érdekes vállalatok standjait és kértem meg képviselőiket, adjanak választ a kérdéseimre.

Harminc darab űrlapot vittem ki a rendezvényre nyomtatott formában, ebből 16 kitöltés valósult meg, ami több, mint a célzott mintám fele.

A válaszadók között volt légitársaság, bank, biztosítással foglalkozó vállalat, kis és nagykereskedelmi egység, IT szakterületű nagyvállalat, munkaerő közvetítő cég, illetve szórakoztató és médiavállalkozás is. A pilot kérdései szövege megtalálhatóak az első mellékletben.

7.1.1 A pilot eredményei

A pilot elemzése során arra jutottam, hogy a kitöltők többsége pozitívan viszonyul a tetoválásokhoz és legtöbbjük alkalmazná is őket bármilyen munkakörbe. Kiderült továbbá számomra, hogy a kitöltők nagy része nem szűri ezeket a testmódosításokat az állásinterjú során. Ez az eredmény egybevág a Forbes magazinban megírt pozitív esetekkel, melyeket dolgozatom korábbi fejezetében kifejtettem annak kapcsán, hogy tetovált testtel is lehet érvényesülni a munkaerő piacon. (Solomon, 2014)

A legszigorúbb munkaadóknak a pilot teszt alapján a bankok mondhatók, ugyanis ott kaptam olyan választ, hogy teljesen kizáró ok a látható helyen lévő tetoválás, vagy ha alkalmazzák is a pályázót, akkor csak back office jellegű pozícióban.

Összességében a pilot előrevetítette számomra egy általános pozitív megítélés jelenlétét az üzleti szférában, napjainkban.

7.2 Az online kérdőív

A kérdőív elkészítése során több szempontot is figyelembe vettem, melyek alapján összeállt a végleges forma. Ilyen volt a pilot teszt felépítése, illetve eredményei, valamint Andrew R. Timming kutatása a tetovált álláskeresők kapcsán, és az általam kialakított logikai kapcsolódási pontok, melyeknek összefüggését vizsgálni tudom. Az online kérdőív szövege a 2. mellékletben olvasható.

A kérdőív elején a demográfiai kérdések kaptak helyet, kíváncsi voltam a kitöltő nemére, életkorára, munkahelyének profiljára és arra, hogy ő konkrétan milyen szerepet tölt be az adott vállalatnál. Ezen felül, ami még ide sorolható, rákérdeztem arra is, hogy a munkahelyen dolgozók összetétele életkoruk szerint milyen.

A következő szekció Andrew R. Timming kutatása alapján fogalmazódott meg bennem. Ő úgy építette fel kérdéseit, hogy első körben a szakembereket, mint magánszemélyeket kérdezte meg hozzáállásukról a tetováltakhoz, illetve felmérte, mennyire tartják magukat előítéletesnek a hétköznapi életükben. Ezt pedig a későbbiek során összekapcsolta a munkahelyi magatartásukkal és azzal, hogy alkalmaznak – e látható tetoválást viselő személyt. (Timming, 2015)

Azért tartottam jónak ezt a struktúrát valamelyest átvenni, mert érdekes párhuzamokat lehet vonni bizonyos válaszok között. Így tehát megkérdeztem az alanyokat, hogy a magánéletben mennyire vallják magukat előítéletesnek – ezt egy 4 fokú Likert skála segítségével tettem meg. Azért választottam a 4 fokozatot, mert ebben az esetben nincs lehetősége a válaszadónak köztes, középső válasz megjelölésére, mindenképpen el kell tolnia a mércét valamelyik irányba. Ezáltal pontosabb, tisztábban elkülöníthető eredményt tudok megállapítani.

Rákérdeztem arra is, hogy szűrik-e a tetoválásokat valamilyen módon, illetve ha szűrik, akkor milyen megfontolásból teszik ezt.

Végül pedig izgalmasnak tartottam felmérni azt is, fontosnak tartják-e a megkérdezettek a diversity training bevezetését – illetve esetlegesen náluk is van ilyen már.

7.2.1 Az online kérdőív terjesztése

Az elkészült kérdőívet elküldtem a HR portál nevű weboldal email címére és megkértem a szerkesztőket, hogy amennyiben van rá mód, tegyék közzé Facebook oldalukon.

A HR portál 2003. márciusa óta van jelen az interneten, témája szerint egy humán erőforrással kapcsolatos szakmai információs oldal. Mindenkinek szól, aki a munkaügy, személyügy, humánpolitika iránt érdeklődik. Megtalálhatóak az oldalon különféle tanulmányok is sokféle munkaerőpiaccal kapcsolatos témában, illetve a humán erőforrás szakma gyakorlati, üzleti világába is betekintést nyerhetnek az érdeklődők a weboldalon. (HR Portál, 2017) A közösségi média használata a legjobb érvényesülés érdekében elengedhetetlen, ezt a HR portál is felismerte, s Facebook oldalt is létrehozta.

Úgy gondoltam, mivel számomra elsősorban pont a HR szakemberek és vezetők/managerek véleménye lenne a legfontosabb, a HR portálon való terjesztése a kérdőívnek tökéletes lehet. Ugyanezt valósítottam meg gyakorlatilag a pilot teszt esetében a HVG állásbörzén való részvétellel, hiszen ott is konkrétan azt a csoportot értem el, akiknek válaszai a legrelevánsabbak számomra.

Miután kérésemet továbbítottam számukra email-ben, rövid időn belül választ is kaptam és megjelent Facebook oldalukon a kérdőívem.

Ezen a felületen közel 24 ezer fős kedvelő táboruk van – egészen pontosan 23.883 – ez számít így statisztikai szempontból a sokaságomnak.

A kérdőív lezárását időhöz kötöttem, csütörtöktől (2017.04.13.) csütörtökig (2017.04.20.) futtattam.

7.2.2 Az online kérdőív eredményei

Az egy hetes időintervallum alatt a kérdőívet 117 fő töltötte ki, azonban nem minden válasz volt elfogadható, így adattisztítást is végeztem mielőtt nekiláttam az elemzésének.

Azokat a válaszokat töröltem, amiket nem dolgozó személyek adtak, hiszen ők nem tudnak megfelelő visszajelzést adni több kérdésre, ezáltal torzíthatják az eredményeimet. Ezen felül pedig még azokat a válaszokat is kivettem, amik kiugró értékekkel rendelkeztek, vagy nem releváns választ szolgáltatottak.

Így végül összesen 115 válasz maradt meg a 117-ből, a továbbiakban ezzel dolgoztam.

Érkeztek válaszok olyan emberektől is, akik nem HR területen dolgoznak, nem vezetői/manager stb. pozícióban vannak, azonban értékelhető válaszokkal szolgáltak, melyeket teljesen bele tudtam építeni így az elemzésembe, illetve össze tudtam vetni az elsődleges célcsoportom válaszaival.

Az elemzést az összesített eredmények megvizsgálásával kezdem, majd innen haladok tovább a mélyrehatóbb vizsgálódás felé.

A kérdőív kitöltőinek 86,1%-a nő, 13,9% pedig férfi volt. Az életkor tekintetében minden korosztály képviseltette magát, szinte egyenlő mértékekben. 18-25 év között a válaszadók 20%-a, 25-30 év között 33,9%, 30-40 között 21,7%, 40 feletti pedig 24,3% volt.

Az előítéletességre vonatkozó kérdésre egy személy nem válaszolt, a 114 kitöltőnek pedig 57%-a a második fokozatot jelölte meg a Likert-skálán.

Ez azt mutatja, hogy döntő többség kevésbé tartja magukat előítéletesnek és sztereotípiák alapján gondolkodónak.

A nem fedhető tetoválásokhoz legtöbben (60,9%) semleges módon viszonyulnak a magánéletben. Csupán 17,4% vallotta, hogy visszataszítónak tartja az ilyen jellegű testmódosításokat és negatív érzéseket vált ki belőle.

Összességében a válaszadók több, mint fele úgy gondolja, az üzleti szférában hátránnyal indul egy olyan pályázó, aki látható helyen visel tetoválást (67,8%). 24,3% nem tudja egyértelműen eldönteni (talán választ adott), és mindössze 7,8% mondta azt, szerinte nem hátrány a bőrbe varrott minták viselése feltűnő helyen ezen a területen.

Arra a kérdésre, hogy a toborzás során szűrik-e a tetoválásokat, csekély 30 személy válaszolt igennel a 115-ből, és kiderült az is, hogy főként az ügyfélkör hozzáállása miatt fordítanak erre figyelmet, nem pedig a dress code miatt, ami sok esetben nincs is az adott vállalatnál.

Az egyéb okok között szerepelt a vezetőség vagy megbízó negatív viszonyulása a tetováltakhoz, illetve egy személy azt írta, hogy szerinte a látható helyen tetoválást viselő munkavállalók meggondolatlanok, nem gondolnak a jövőre – ezért szűri ki őket az állásra jelentkezők közül.

Végezetül pedig a diversity traininget a kitöltők zöme fontosnak tartaná bevezetni – 74,8%, melyből 17,4% esetében van is ilyen a munkahelyen, 57,4% esetében pedig nincs, de lényegesnek tartanák, hogy legyen.

A kérdőív kiértékelése során két kapcsolat megvizsgálását tartottam érdemesnek, mert úgy vettem észre, hogy erősen összefügghetnek egymással.

Az első feltevésem így az lett, hogy aki a magánéletben előítélek alapján kategorizálónak vallja magát inkább, az feleslegesnek fogja tartani a diversity training bevezetését. A második pedig az, hogy kapcsolat van az előítéleteség mértéke és aközött, hogy hogyan viszonyul a válaszadó a látható helyen lévő tetoválásokhoz.

Ezekben az esetekben a kapcsolat sztochasztikus, azaz valamilyen, tendencia jellegű, valószínűségi kapcsolat állhat fenn. (Nagy, 2011) Ennek további jellemzését keresztábra készítéssel és Cramer-mutató számítással végzem el, mivel egyik ismérv sem számosítható (minőségi) illetve nem alternatív – azaz kettőnél több kimenetele van.

I. Az előítéletesség és a diversity trainingről való vélekedés közti kapcsolat.

H0: A két ismérv között nincs kapcsolat

H1: A két ismérv között van kapcsolat

Ahhoz, hogy a táblát el tudjam készíteni, és megfelelően tudjam kezelni az adatokat, számszerűsítettem a diversity training esetében adott válaszokat is. Az elemzés során mindkét ismérvet minőségiként kezeltem. A diversity training esetében a számok az adott válaszokat jelölik, tehát: 1 - Igen, és nálunk van is ilyen, 2 - Igen, mert bár nálunk nincs ilyen, fontos lépés lenne annak érdekében, hogy a diszkrimináció visszább szoruljon, 3-Nem, szerintem felesleges.

		Előítéletesség mértéke				Total
		1	2	3	4	
Diversity training válaszai	1	4,00	12,00	3,00	0,00	19,00
	2	14,00	37,00	13,00	2,00	66,00
	3	2,00	16,00	10,00	1,00	29,00
Total		20,00	65,00	26,00	3,00	114,00

2. táblázat: Az előítéletesség mértéke és a diversity traininggel kapcsolatos kérdésekre adott válaszok összesítése és csoportosítása,

Forrás: Saját szerkesztés az online kérdőív válaszainak alapján.

Khi négyzet számításához szükséges táblázat:

		Előítéletesség mértéke				Total
		1	2	3	4	
Diversity training válaszai	1	3,33	10,83	4,33	0,5	
	2	11,58	37,63	15,05	1,74	
	3	5,09	16,54	6,61	0,76	
Total						$\chi^2=5,71$

3. táblázat: Khi négyzet számításához szükséges értékek táblázata, az előítéletesség mértéke és a diversity training fontosságára adott számszerűsített válaszok alapján

Forrás: Saját szerkesztés, az előző táblázat értékei alapján statisztikai számítással.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\begin{aligned} \chi^2 = & \frac{(4 - 3,33)^2}{3,33} + \frac{(14 - 11,58)^2}{11,58} + \frac{(2 - 5,09)^2}{5,09} + \frac{(12 - 10,83)^2}{10,83} + \frac{(37 - 37,63)^2}{37,63} \\ & + \frac{(16 - 16,54)^2}{16,54} + \frac{(3 - 4,33)^2}{4,33} + \frac{(13 - 15,05)^2}{15,05} + \frac{(10 - 6,61)^2}{6,61} \\ & + \frac{(0 - 0,5)^2}{0,5} + \frac{(2 - 1,74)^2}{1,74} + \frac{(1 - 0,76)^2}{0,76} = 5,71 \end{aligned}$$

1. H0: A két ismerv közt nincs kapcsolat
H1: A két ismerv közt van kapcsolat
2. χ^2 próba, jobb oldali kritikus tartománnyal és mivel becsléses ezért:
szf=(s-1)(t-1)=(3-1)(4-1)=6 és $\alpha=0,05$
3. ET [$0; \chi^2_{(6)}_{0,95} = 12,59$]
4. Próbafüggvény értéke: 5,71
5. Eszerint a két ismerv 95%-os szignifikancia szint mellett független egymástól.

Ha azonban a Cramer – mutatóval is megvizsgálom a kapcsolatukat, a következő szerint alakul:

$$\sqrt{\frac{\chi^2}{N * \min\{(s - 1); (t - 1)\}}} = \sqrt{\frac{5,71}{114 * (3 - 1)}} = 0,158$$

A Cramer mutató eredményéből jól látszik, hogy a két ismerv közötti kapcsolat létezik, azonban nagyon gyenge, elhanyagolható mértékű. Így bár kérdőív értékelése során a válaszokból az volt sejthető, hogy jelentős kapcsolat lesz a két tényező között – ebből alakult meg a feltételezésem, ez nem igazolódott be. Azonban mivel a végeredmény nagyobb, mint 0, elmondhatjuk, hogy van kapcsolat, csak nagyon gyenge.

Fontos megjegyezni, hogy a minta elemszáma azért lett 114, az eredeti 115 helyett ebben a kereszttáblában, mert egy válaszadó üresen hagyta az előítéletességre vonatkozó skálakérdésemet, így az ő válaszát figyelmen kívül hagytam az analízis során.

II. Az előítéletesség mértéke és a látható helyen lévő tetoválások megítélése közti kapcsolat.

H0: A két ismérv között nincs kapcsolat

H1: A két ismérv között van kapcsolat

Ahogy az előző esetben is, számszerűsíteniem kellett azokat az adatokat, amik eredetileg nem voltak azok, tehát a tetováltakhoz való viszonyulás válaszait. Így a kapott számok és a hozzájuk rendelt válaszok: 1 - Visszataszítónak találok, negatív érzéseket vált ki bennem a viselőjével szemben, 2 - Semleges, nem ez dönti el, hogyan viszonyulok valakihez, 3 - Kedvelem az ilyen jellegű tetoválásokat.

		Előítéletesség mértéke				Total
		1	2	3	4	
Tetováltak megítélése	1	2,00	10,00	7,00	1,00	20,00
	2	13,00	37,00	17,00	2,00	69,00
	3	5,00	18,00	2,00	0,00	25,00
Total		20,00	65,00	26,00	3,00	114,00

4. táblázat: Az előítéletesség mértéke és a tetováltak megítélésére adott válaszok összesítése és csoportosítása,

Forrás: Saját szerkesztés az online kérdőív válaszainak alapján.

Khi négyzet számításához szükséges táblázat:

		Előítéletesség mértéke				Total
		1	2	3	4	
Tetováltak megítélése	1	3,51	11,40	4,56	0,53	
	2	12,11	39,34	15,74	1,82	
	3	4,39	14,25	5,70	0,66	
Total						$\chi^2 = 6,52$

5. táblázat: Khi négyzet számításához szükséges értékek táblázata, az előítéletesség mértéke és a tetováltak megítélésére adott számszerűsített válaszok alapján

Forrás: Saját szerkesztés, az előző táblázat alapján, statisztikai számításokkal.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\begin{aligned} \chi^2 = & \frac{(2 - 3,51)^2}{3,51} + \frac{(13 - 12,11)^2}{12,11} + \frac{(5 - 4,39)^2}{4,39} + \frac{(10 - 11,40)^2}{11,40} + \frac{(37 - 39,34)^2}{39,34} \\ & + \frac{(18 - 14,25)^2}{14,25} + \frac{(7 - 4,56)^2}{4,56} + \frac{(17 - 15,74)^2}{15,74} + \frac{(2 - 5,70)^2}{5,70} \\ & + \frac{(1 - 0,53)^2}{0,53} + \frac{(2 - 1,82)^2}{1,82} + \frac{(1 - 0,66)^2}{0,66} = 6,52 \end{aligned}$$

1. H0: A két ismerv között nincs kapcsolat
H1: A két ismerv között van kapcsolat
2. χ^2 próba, jobb oldali kritikus tartománnyal és mivel becsléses ezért:
szf=(s-1)(t-1)=(3-1)(4-1)=6, és $\alpha=0,05$
3. ET $[0; \chi^2_{0,95}(6) = 12,59]$
4. Próbafüggvény értéke: 6,52

Eszerint a két ismerv ebben az esetben is független egymástól, 95%-os szignifikancia szint mellett. A pontosítás érdekében a Cramer mutatót itt is kiszámolom:

$$\sqrt{\frac{\chi^2}{N * \min\{(s - 1); (t - 1)\}}} = \sqrt{\frac{6,52}{114 * (3 - 1)}} = 0,169$$

A Cramer mutató eredményéből látszik, hogy a két ismerv nem független egymástól, és bár a kapcsolatuk erősebb, mint az előző vizsgált ismérvek kapcsolata, ez is gyengének minősíthető. Az előítéletesség és a tetováltakkal kapcsolatos vélemények között is van összefüggés.

A mintám ez alkalommal is azért lett 114, mert egy válaszadó kitöltését nem vettem figyelembe, hiszen a Likert skálán nem jelezte véleményét.

Így összességében megállapítható, hogy az előzetes várakozásom, miszerint a vizsgált ismérvek között erős összefüggés lesz megfigyelhető, megcáfolódott, a kapcsolatok elhanyagolható mértékben vannak jelen.

7.3 Mini-kérdőív

A kutatásom végső részeként összeállítottam egy kisebb kérdőívet – hasonló, mint a pilot teszt volt – angol nyelven, az Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Karán szervezett International Week-re érkező külföldi diákok számára. Kíváncsi voltam arra, hogy a nem magyar nemzetiségű egyetemisták miként vélekednek a látható helyen tetoválást viselőkről, illetve ők mennyire érzik fontosnak a diversity traininget a munkahelyeket.

Habár a fő célom a munkaadók szemszögének vizsgálata volt, úgy gondoltam, egy kis szelet a másik oldal véleményéről, ráadásul nem magyar szemszögből, színesítheti, szélesebb látókörűvé teszi a kutatásomat és egyúttal a dolgozatomat.

Három demográfiai kérdéssel kezdtem, arra vonatkozólag, hogy a válaszadó milyen nemű, hány éves és mi a munkája. Ez után következett konkrétan a témámmal kapcsolatos kérdéskör. Őket is megkérdeztem arról – a nagy kérdőívem mintájára -, hogy mennyire tartják magukat előítéletesnek, illetve mi a véleményük a látható helyen lévő tetoválásokról. Ezek után a két utolsó kérdésben felmértem, mi a véleményük egy fedhetetlen tetoválást viselő álláskereső esélyeiről az üzleti szférában, továbbá nagyon kíváncsi voltam ők miként vélekednek a diversity training fontosságáról.

Konkrétan azt, hogy honnan származnak a kitöltő személyek, nem kérdeztem meg a kérdőívben. Ennek oka, hogy arra voltam kíváncsi, hogy nem magyar nézőpontból milyen a megítélése ennek a kérdéskörnek.

Ezt a mini-kérdőívet szintén időhöz kötötten zártam le, keddtől (2017.04.25) vasárnapig (2017.04.30.) fogadtam a válaszokat.

Terjesztése email útján zajlott, a potenciális kitöltők megkapták a linket hozzá, illetve egy rövid levélben megkértem őket, segítsék a munkámat.

Összesen 8 fő töltötte ki, ebben az esetben adattisztítást nem végeztem. A kérdések a harmadik mellékletben található.

7.3.1 A mini kérdőív eredményei

Mivel a kitöltők száma nagyon alacsony, messzemenő következtetések levonására az eredmények nem alkalmasak, azonban az értékelés során izgalmas megfigyeléseket tettem.

A válaszadók többsége – 75% - férfi volt, 25% pedig nő, a kor tekintetében 40 feletti kitöltő nem volt, 75% 18-25 év közötti, 12,5% 25-30 év közötti, szintén 12,5% 30-40 közötti személy.

A foglalkozással kapcsolatos kérdésekre egy ember nem adott választ, a többi 7 kitöltő kivétel nélkül diák státuszban van jelenleg.

Érdekesnek találtam, hogy az előítéletességre vonatkozó skálás kérdésre a legtöbb jelölés ebben az esetben is a második fokozatra érkezett – 50%, a maradék 50% pedig az első és a harmadik szint között oszlott fel, - 25-25% arányban. Teljes mértékben előítéletesnek senki nem vallotta magát a külföldi diákok közül.

Felkeltette továbbá a figyelmem az is, hogy a 8 válaszadó egyike sem vallotta azt magáról, hogy kedvelné a látható helyen elhelyezkedő tetoválásokat. 37,5% találja visszataszítónak, 62,5% számára pedig teljesen semlegesek a feltűnő mintázatok.

8-ból 6 kitöltő gondolta úgy, hogy egyértelműen hátránnyal indul egy nem takarható mintát/mintákat viselő álláskereső az üzleti szektorban, s mindössze ketten jelölték be a Talán lehetőséget.

Ami azonban a leginkább meglepő volt számomra, az a diversity training fontosságával kapcsolatban feltett kérdésre érkezett reakciók voltak, ugyanis a döntő többség szerint – 62,5% - ez teljesen felesleges. Valószínűsítem, hogy ennek oka az, hogy diákokról van szó és olyan mélyen nem látnak még bele a munkaerő piaci helyzetbe, mint egy állással rendelkező személy, ezért nem látják a lehetséges jelentőségét egy ilyen trainingnek.

7.4 A kutatási eredmények összegzése

A kutatásaim megvizsgálták a munkaadók viszonyulását a tetovált álláskeresőkhöz az üzleti szférán belül Magyarországon, illetve a mini-kérdőív keretein belül betekintést adott a külföldi diákok véleményébe is. A következtetéseimet az adott mintákra vonatkozóan vezettem le, azért, mert az eredmények a csak célközönségemre tekintve reprezentatívak, globálisan nem.

A pilot teszt során kiderült számomra, hogy korántsem negatív a megítélése a nem látható tetoválásokkal rendelkező álláskeresőknek az üzleti szférában.

Ennek ellenére azért feltűnt, hogy egyes munkahelyek közt is lényeges különbségek lehetnek a szektoron belül, és vannak, akik még mindig a szigorú elvek és sztenderdek szerint közelítik meg ezt a témát. A legelutasítóbbak a bankok voltak, ők back office-ba sem feltétlenül alkalmaznak tetovált pályázót, inkább a teljes elutasítás figyelhető meg részükről.

A pilot teszt után következett az online kérdőív általi helyzet felmérés. Ennek eredményeiről elmondható, hogy gyakorlatilag párhuzamban vannak a pilot elemzése során kapott konzekvenciákkal.

Megfigyelhető, hogy a többség jelenleg is úgy véli, hogy aki feltűnő, extrém helyen visel tetoválást, hátránnyal indul a munkakeresés során.

A munkahelyek többsége a kérdőív válaszai alapján nem szűri a tetováltakat előzetesen, aki pedig igen, az főként a cég által támasztott követelmények miatt, nem pedig azért mert ő maga előítéleteket táplál velük szemben – egyetlen válaszadó vallotta be csak, hogy saját, szubjektív véleménye miatt szűri ki a tetoválást viselő egyéneket.

Szintén pozitív eredmény, hogy a válaszadók döntő része fontosnak tartaná a diversity training bevezetését. Az is kiderült továbbá, hogy a munkahelyek csekély részén van még csak ilyen oktatás. A diversity training egy olyan képzés a vállalatoknál, ami arra szolgál, hogy megtanítsa a munkáltatóknak, hogyan viszonyuljanak megfelelően a különböző háttérű, kultúrájú, kinézetű stb., munkavállalókhoz. Alapvetően a fő célja, hogy egy pozitív munkakörnyezet jöjjön létre, illetve mindenki egyenlő eséllyel rendelkezzen a munkahelyeken, akár álláskereső, akár már ott dolgozó személyről van szó.

A tetováltak helyzetére ezáltal megoldás lehetne, hiszen elősegítené, hogy kevésbé, a későbbiekben pedig egyáltalán ne találkozzanak elutasítással az üzleti szférában a tetoválásaik miatt.

A kérdőív kiértékelése során megfogalmazódott feltevéseim megcáfolódtak, s bár volt kapcsolat az előítéletes gondolkodás mértéke és a diversity training fontosnak tartása között, illetve az előítéletes gondolkodás mértéke és a tetováltak megítélése között, ezek a kapcsolatok annyira gyengének bizonyultak a statisztikai számításaim alapján, hogy gyakorlatilag elhanyagolhatóak.

Andrew R. Timming kutatásával összevetve az online kérdőívem eredményeit, felfedezhetőek hasonlóságok és ellentétek is.

Timming megkérdezettjei ugyanis bevallották magukról, hogy nagymértékben előítéletesek és előszeretettel kategorizálnak be embereket. Saját kutatásomban azonban fény derült arra, hogy a kitöltőim több, mint fele kis mértékben vallja csak magát előítéletesnek. Mivel ez egy elég intim kérdés és tipikusan senki nem tartja magát annak, nehéz felmérni a valós helyzetet. A későbbiek során emiatt érdekes lehet megvizsgálni ezt a kérdéskört projektív technikák alkalmazásával.

Timming felmérésében a HR szakemberek bár bevallották előítéletességüket, a munkájuk során nem saját véleményeik alapján döntenek arról, kit alkalmaznak egy pozícióra. Ezzel párhuzamos az én vizsgálódásom eredménye is, hiszen főként a dressz kód és az ügyfelek feltételezett, vagy valós hozzáállása miatt szűrik ki az extrém tetoválással rendelkező álláskeresőket a toborzás során, nem saját ellenérzéseik miatt – amennyiben ezek léteznek.

Végezetül pedig Timming válaszadóival ellentétben, kérdőívem kitöltőinek többsége állítása szerint nem találja visszataszítónak a nem fedhető helyen lévő tetoválásokat, semlegesen viszonyul viselőjükhöz.

Ehhez még ide kapcsolnám Hofstede kulturális dimenzióit, amiről dolgozatom ötödik fejezetében is szót ejtettem.

Ott előzetesen úgy gondoltam, Magyarország alacsony pontszáma az engedékenységi dimenziójában, előrevetíthet egy negatívabb, konzervatívabb hozzáállást a tetováltakhoz. Azonban annak ellenére, hogy a visszafogott nemzetek közé tartozunk, a kérdőív eredményei jóval pozitívabb képet szolgáltatottak, mint amire ez utalna.

Ez pedig bizakodásra adhat okot a jövőre nézve, hiszen pár éven belül talán még inkább elfogadottabbá válhatnak ez alapján a feltűnő helyen lévő tetoválások az üzleti szektor munkaköreiben is.

A mini-kérdőív, mivel diákok voltak elsősorban a kitöltői, inkább a másik oldal szemszögéből mutat egy kis rálátást a témára. A válaszadók ugyanúgy csekély mértékben érzik magukat előítéletesnek, s döntő többségnek teljesen semlegesek a látható helyen lévő tetoválások. A diversity training jelentéktelennek gondolása, ahogy említettem, valószínűleg abból fakadhat, hogy a válaszadók még diákok, így a munkaerő piaci helyzetbe kevesebb rálátásuk lehet, nem érzik annyira a fontosságát egy ilyen oktatásnak. Összességében elmondható, hogy ennek eredményei párhuzamosak voltak az eddigiekkel.

8. ÖSSZEFOGLALÓ ÉS JAVASLATTÉTEL

Az önkifejezés minden ember számára lényeges tényező, hiszen ha ebben korlátoznak bárkit, akkor jelentősen sérülhet az önmagáról alkotott képe, ebből pedig további problémái származhatnak a későbbiek során.

A tetoválás, mint ennek eszköze, pár éve már gyakorlatilag divattá nőtte ki magát, s egyre többen használják bőrbre varrt mintáikat arra, hogy megerősítsék identitásukat, a magukról alkotott képet pozitív irányba tereljék. Mivel ez a testmódosítás hosszú utat járt be, mire művészetként is elismerik, életútja során egyaránt kialakultak róla negatív és pozitív nézetek is. A mindennapi életben mára szinte teljesen elfogadottnak mondhatóak a tetoválások, alig akad olyan ember az utcán sétálva, akin nem tűnik fel egy-egy minta.

Azonban az üzleti szféra világának szigorúbb elvei miatt még most is akadnak olyan munkahelyek, ahol nem látják szívesen a nem takarható helyen megjelenő tetoválásokat, így viselőjük szembesülhet egyfajta diszkriminációval az álláskereső során ebben a szektorban.

Mivel a törvény szerint a különféle testmódosítások miatti elutasítás nem minősül jogilag diszkriminációnak így a tetovált pályázók helyzete kicsit nehezített.

Azonban mindenképpen biztató, hogy több helyen, ha nem is vezető pozícióba, de alkalmaznak már olyan munkavállalót is, aki nem tudja, vagy nem akarja eltakarni varrott mintáit.

Kutatásom eredménye és a következtetéseim alapján javasolnám a diversity training elterjesztését a vállalatok körében. A HR szakemberek figyelmének felhívása arra, hogy bőrszíntől, hajszíntől, testmódosításoktól – piercing, tetoválás -, függetlenül el kell fogadni a pályázó jelentkezését, ha szakmailag megfelelő tudással rendelkezik, mindenképpen előrelépést jelentene.

Ha ennek bevezetése megvalósulna, pár év múlva lehetségesnek tartom, hogy alig maradnának olyan munkahelyek, ahol ez problémát okozhatna. A modern társadalomnak a tetoválás, mint művészet, és mint önkifejező eszköz is része. Fontos, hogy ezt a vállalatok is belássák és a mostaninál még nagyobb mértékben nyitottá váljanak a tetoválást viselők alkalmazására.

Természetesen a másik oldalról is szükségesek változtatások, törekedni kell arra, hogy ügyfélként és magánemberként sem külsőségek alapján ítéljünk meg másokat, hanem a szakértelem, illetve személyiség alapján. Bár ezt egy egész társadalomra nézve nehéz lehet megvalósítani, a világ szemléletének folyamatos változása és a kiterjedt online jelenlét hatása talán elősegítheti a további fejlődést ennek kapcsán.

9. IRODALOMJEGYZÉK

1. Mutable 2. Notions, 2014. *1. Mutable 2. Notions*. [Online]
Available at: https://mutablenotions.files.wordpress.com/2014/09/pygmalion_effect.jpg
[Hozzáférés dátuma: 22. 04. 2017].
2003. évi CXXV. törvény, 8.§, 2003. *2003. évi CXXV. törvény, 8.§*. [Online]
Available at: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV
[Hozzáférés dátuma: 22. 03. 2017].
- Allport, 1999. *Az előítélet*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Altonji , J. G. & Blank, R. M., 1999. Race and gender in the labour market. In: O. C. Ashenfelter & D. Card, szerk. *Handbook of labour economics vol.3*. Amsterdam - Lausanne - New York - Oxford - Shannon - Singapore - Tokyo: ELSEVIER/NORTH-HOLLAND, pp. 3143-3259.
- Aronson, E., 2008. Az előítélet. In: *A társas lény*. Budapest: Akadémiai Kiadó, pp. 258-299.
- Atkinson et al., 1999. *Pszichológia*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Belánszki et al., 2006. *A kisebbségi önkormányzatok kézikönyve*. [Online]
Available at: http://www.kisebbségiombudsman.hu/word/04-10-2008_11_34_34/kis_konyv.html
[Hozzáférés dátuma: 27. 03. 2017].
- Berzerker Bt., 2010. *Az esélyegyenlőtlenséget kiváltó okok és a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés a munka világában - Tanulmány az FSZH részére*. [Online]
Available at:
http://www.employmentpolicy.hu/resource.aspx?resourceID=252_merop_eselyegyenlotlenseg
[Hozzáférés dátuma: 20. 03. 2017].
- Bodrogi, B., 2011. *A diszrimináció elleni küzdelem módszerei*, Budapest: Magyar Helsinki Bizottság.
- Cservenyák, T., 2010. *Tudatos vezetés*. [Online]
Available at: <http://tudatosvezetes.blogspot.hu/2010/05/miert-nem-ertjuk-meg-egymast.html>
[Hozzáférés dátuma: 30. 03. 2017].
- Fazekas, K., Lovász, A. & Telegdy , Á., 2009. *Munkaerőpiaci tükrök - Munkapiaci diszkrimináció (Közelkép)*. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia.
- Franz, V., 2001. [Interjú] (09. 11. 2001).

- Goda, M., 2014. *Goda Legal*. [Online]
Available at: <http://www.goda-legal.hu/tetovalassal-es-piercinggel-a-munkahelyen>
[Hozzáférés dátuma: 04. 04. 2017].
- Goffman, E., 1956. In: *The Presentation of Self in Everyday life*. Edinburgh: University of Edinburgh - Social Sciences Research Centre, p. 75.
- Hennessey, R., 2013. Tattoos No Longer A Kiss Of Death In The Workplace. *Forbes*, 27. 02.
- Hofstede, G., 2011. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in context. *Online readings in psychology and culture, Unit 2, Subunit 1*, 12. 01.
- Hofstede, G., 2017. *Geert Hofstede*. [Online]
Available at: <https://geert-hofstede.com/hungary.html>
[Hozzáférés dátuma: 30. 03. 2017].
- HR Portál, 2017. *HR Portál*. [Online]
Available at: <https://www.hrportal.hu/magunkrol.html>
[Hozzáférés dátuma: 28. 04. 2017].
- Kelly, J., 2014. *BBC - Should anti-tattoo discrimination be illegal?*. [Online]
Available at: <http://www.bbc.com/news/magazine-28758900>
[Hozzáférés dátuma: 04. 04. 2017].
- Központi Statisztikai Hivatal, 2010. *Munkaerő-piaci diszkrimináció*, Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Maclachan, M., 2013. *Communicaid*. [Online]
Available at: <https://www.communicaid.com/cross-cultural-training/blog/indulgence-vs-restraint-6th-dimension/>
[Hozzáférés dátuma: 01. 04. 2017].
- Malm, S., 2013. *Mail Online*. [Online]
Available at: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2259580/Vladimir-Franz-Totally-tattooed-professor-THIRD-race-Czech-president.html>
[Hozzáférés dátuma: 09. 04. 2017].
- McLeod, S., 2008. *Simply Psychology*. [Online]
Available at: <https://www.simplypsychology.org/self-concept.html>
[Hozzáférés dátuma: 21. 03. 2017].
- Nagy, V., 2011. *Statisztika I.*. Budapest: Óbudai Egyetem.
- Páva, R., 2013. *Interkulturális, multikulturális oktatás alapjai*. [Online]
Available at:
http://pedagoguskepzes.elte.hu/images/anyagok/ii3/27_interkulturális_mutikulturális_oktatas_alapjai.pdf
[Hozzáférés dátuma: 23. 03. 2017].

- Profession.hu, 2015. *Hol kezdődik a munkahelyi diszkrimináció?*. [Online]
Available at: <https://www.profession.hu/cikk/20151028/hol-kezdodik-a-munkahelyi-diszkriminacio/5949>
[Hozzáférés dátuma: 23. 03. 2017].
- Sándor, J., 2009. *Szociálpszichológia - I. évfolyam, I. félév*. [Online]
Available at: <http://eznembla-bla.uw.hu/tananyagok/eet/1felev/szocpszicho.pdf>
[Hozzáférés dátuma: 22. 03. 2017].
- Skinfo, 2016. *Skinfo*. [Online]
Available at: <https://www.skinfo.com/blog/tattoos-workplace-good-bad-ugly/#.WOqGF4iGPIU>
[Hozzáférés dátuma: 09. 04. 2017].
- Solomon, M., 2014. Starbucks To Allow Tattoos, Piercings: Wise Or Risky Customer Service, HR Move?. *Forbes*, 17. 10.
- Tattoo Subcult Budapest, 2016. *Tetoválás és munkahely - Diszkrimináció vagy dress code?*. [Online]
Available at: <http://tattoosubcultbudapest.tumblr.com/post/144466382800/tetov%C3%A1l%C3%A1s-%C3%A9s-munkahely-diszkrimin%C3%A1ci%C3%B3-vagy-dress>
[Hozzáférés dátuma: 04. 04. 2017].
- Timming, A. R., 2015. Visible tattoos in the service sector: a new challenge to recruitment and selection. *Work, employment and society*, 29 (I). kötet, pp. 60-78.
- Unnamed, 2010. *University of Minnesota Libraries*. [Online]
Available at: <http://open.lib.umn.edu/socialpsychology/wp-content/uploads/sites/12/2015/04/bd4241eb08da4de692e6b975647f75a0.jpg>
[Hozzáférés dátuma: 21. 03. 2017].
- Volby.cz, 2013. *Volby*. [Online]
Available at: <http://www.volby.cz/pls/prez2013/pe2?xjazyk=CZ>
[Hozzáférés dátuma: 09. 04. 2017].
- Webber, T., 2014. *Citatum*. [Online]
Available at: <https://www.citatum.hu/idezet/84806>
[Hozzáférés dátuma: 23. 04. 2017].
- Wikipédia, 2017. *Tetoválás*. [Online]
Available at: <https://hu.wikipedia.org/wiki/Tetov%C3%A1l%C3%A1s>
[Hozzáférés dátuma: 24. 03. 2017].
- Wikipédia, 2017. *Wikipédia - Vladimír Franz*. [Online]
Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Vladim%C3%ADr_Franz
[Hozzáférés dátuma: 06. 04. 2017].
- Winter, W., 2008. *Citatum*. [Online]
Available at: <https://www.citatum.hu/idezet/30299>
[Hozzáférés dátuma: 23. 04. 2017].

Wohlrab, S., Stahl, J. & Kappeler, P. M., 2007. Modifying the body: Motivations for getting tattooed and pierced. *Body Image, Volume 4., Issue 1.*, pp. 87-95.

Wolf, A. D., Robitaille, B., Krutak, L. & Galliot, S., 2016. The World's oldest tattoos. *Journal of Archaeological Science: Reports*, pp. 19-24.

Wroblewski, C., 2004. *A tetoválás nagykönyve*. Budapest: TOTEM Plusz.

10. MELLÉKLETEK

	Pilot kérdőív
1.	<p>Az Ön neme?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nő • Férfi
2.	<p>Az Ön életkora?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18-25 • 25-30 • 30-40 • 40+
3.	<p>Munkaköre szerint Ön:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR szakember • Vállalatvezető • Egyéb:
4.	<p>Az Ön vállalatának/munkahelyének profilja? (nyitott kérdés)</p>
5.	<p>Szűri Ön azt egy interjú során, hogy a leendő munkavállaló rendelkezik-e bármiféle testmódosítással?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem • Csak azt, hogy nem minden esetben takarható dologgal rendelkezik-e
6.	<p>Előfordult-e már, hogy olyan álláskereső jelent meg Önnél interjúján, aki látható helyen viselt tetoválást?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem
7.	<p>Ha igen, kiváltott Önből ellenszenvet az, hogy az illető ilyen jellegű testmódosítással rendelkezik?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem
8.	<p>Alkalmazna Ön olyan munkavállalót, aki látható helyen visel tetoválást?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen, bármilyen munkakörbe • Igen, de csak alacsonyabb pozícióba (ahol közvetlenül nem érintkezik ügyfelekkel, vendégekkel) • Abszolút nem, kizáró ok, ha nem takarható helyen van a minta

1. melléklet: A pilot kérdései és válaszlehetőségei

Online kérdőív	
1.	<p>Az Ön neme?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nő • Férfi
2.	<p>Az Ön életkora?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18-25 • 25-30 • 30-40 • 40+
3.	Munkahelyének profilja: (nyitott kérdés)
4.	Az Ön munkaköre: (nyitott kérdés)
5.	<p>Az Ön munkahelyén dolgozók összetétele életkoruk szerint:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Javarást fiatalok • Inkább középkorú vagy idősebb korosztály • Vegyes
6.	<p>Mennyire tartja Ön magát a hétköznapi életben előítéletek alapján kategorizálónak, azaz sztereotipikus gondolkodásúnak? (1-4-ig terjedő skálán, ahol 1: egyáltalán nem, 2: teljes mértékben)</p>
7.	<p>Mi a véleménye (mint magánszemély) a nem fedhető tetoválásokról?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visszataszítónak találok, negatív érzéseket vált ki bennem a viselőjével szemben. • Semleges, nem ez dönti el, hogyan viszonyulok valakihez. • Kedvelem az ilyen jellegű tetoválásokat
8.	<p>Ön szerint az üzleti szférában hátránnyal indul az álláskeresésben, aki nem takarható helyen visel tetoválást?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem • Talán • Nem tudom
9.	<p>Ön szűri a toborzás során, hogy a pályázó rendelkezik-e fedhetetlen tetoválással?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem
10.	<p>Ha igen, milyen indokból?</p> <ul style="list-style-type: none"> • A szigorú dress-code miatt, ami a vállalatnál van, ebbe ugyanis nem férnek bele ezek a tetoválások. • Azért, mert habár nincs dress-code, az ügyfélkör minden bizonnyal nem fogadná jól az ilyen megjelenésű munkavállalókat, az elpártolást pedig nem lehet megkockáztatni. • Egyéb:

11.	Amennyiben Ön nem szűri az efféle testmódosításokat előzetesen, előfordult már, hogy megjelent állásinterjún egy feltűnő helyen tetovált pályázó? <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem • Nem emlékszem
12.	Ebben az esetben Ő ugyanolyan eséllyel indult, mint akárki más? <ul style="list-style-type: none"> • Igen • Nem, mert csak olyan pozíciók betöltésére van lehetősége ebben az esetben, ahol nem érintkezik ügyfelekkel. • Nem, mert bár a toborzás során nincs szűrve, kizáró ok a látható helyen viselt tetoválás, akármilyen munkakörrel is van szó a vállalatnál.
13.	Ön fontosnak tartaná egyre több helyen bevezetni az úgynevezett diversity traininget? <ul style="list-style-type: none"> • Igen és nálunk van is ilyen. • Igen, mert bár nálunk nincs ilyen, fontos lépés lenne annak érdekében, hogy a diszkrimináció visszább szoruljon. • Nem, szerintem felesleges.

2. melléklet: Az online kérdőív kérdései és válaszlehetőségei

Mini-kérdőív	
1.	Your gender? <ul style="list-style-type: none"> • Male • Female
2.	Your age? <ul style="list-style-type: none"> • 18-25 • 25-30 • 30-40 • 40+
3.	Your job: (nyitott kérdés)
4.	To what extent do you consider yourself prejudiced? (1-4-ig terjedő skála, ahol 1: Absolutely not, 4: Fully)
5.	What is your opinion about visible tattoos? <ul style="list-style-type: none"> • It's disgusting, I have a negative attitude towards them, and towards the person who wears them. • Absolutely neutral. • I like this kind of body modifications.

6.	<p>Do you think that a jobseeker who wears visible tattoos is facing with more discrimination in the business world?</p> <ul style="list-style-type: none">• Yes• No• Maybe• I don't know
7.	<p>What do you think about diversity training in the workplace?</p> <ul style="list-style-type: none">• It's a very important thing, because in this way they can prevent discrimination.• I think it's unnecessary.

3. melléklet: A mini kérdőív kérdései és válaszlehetőségei

11. TARTALMI KIVONAT

A dolgozat fő témája a tetováltak helyzete a munkaerőpiacon, abból a szemszögből vizsgálva, hogy a munkaadók az üzleti szférában miként viszonyulnak hozzájuk.

A tetoválás már a kezdetek óta része az emberiség kultúrájának, napjainkban pedig már tulajdonképpen az önkifejezés egyik legjelentősebb eszköze. Azonban az üzleti világ, a munkaerőpiacon vajon mennyire fogadja el a tetováltakat? Ugyanolyan esélyekkel indul, aki a nyakán visel egy számára fontos szimbólumot, mint akárki más?

A dolgozat ezekre a kérdésekre keresi a választ, miközben megismerteti az olvasót az előítélet, a sztereotípa és a diszkrimináció fogalmával, feltárja a jelenlegi magyarországi helyzetet ennek kapcsán, s betekintést ad a sikeres tetováltak világába is. Továbbá tárgyalja még a tetoválás általános történetét, és a társadalom viszonyulását hozzá, kitérve Hofstede kulturális dimenzióira.

Végezetül, a kutatási eredmények ismertetése és a következtetések levonása után javaslatot tesz a jövőre nézve.

12. SUMMARY

The paper's main subject is the employer attitudes towards persons with visible tattoos in the business world.

Tattoos are part of the human culture from the beginning of time, and nowadays tattooing is the most common way to express someone's personality. But the question is whether the business world – the employers, are conforming or not. Do visible tattoos affect job prospects and career?

The paper is searching the answers for these questions, while familiarizes the reader with the definition of prejudice, stereotype and discrimination. Furthermore it reveals the current hungarian status in connection with discrimination in the labor market and gives insight to the world of successful tattooed persons. In addition it discusses the history of tattoos and the society's attitude towards them, addressing Hofstede's cultural dimensions.

At closing, the thesis gives suggestions for the future.