

Univerzitet u Beogradu
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

V međunarodni naučni skup
Zlatibor 24-27. septembar 2011.

University of Belgrade
Faculty of Special Education and Rehabilitation

5th International Scientific Conference
Zlatibor 24-27. September 2011.

SPECIJALNA EDUKACIJA
I REHABILITACIJA *danas*
SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION *today*

zbornik radova
proceedings



UNIVERZITET U BEOGRADU
FAKULTET ZA SPECIJALNU EDUKACIJU I REHABILITACIJU

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION

V međunarodni naučni skup
**SPECIJALNA EDUKACIJA I
REHABILITACIJA DANAS**

Zlatibor, 24-27. septembar 2011.

The Fifth International Scientific Conference
**SPECIAL EDUCATION AND
REHABILITATION TODAY**

Zlatibor, September, 24-27. 2011.

**Zbornik radova
Proceedings**

Beograd, 2011.

Belgrade, 2011

SPECIJALNA EDUKACIJA I REHABILITACIJA DANAS
SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION TODAY

Zbornik radova
Proceedings

V međunarodni naučni skup
The Fifth International Scientific Conference
Zlatibor, 24-27. septembar 2011.

Izdavač/Publisher:

Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju
University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation
Visokog Stevana 2, 11 000 Beograd
www.fasper.bg.ac.rs

Za izdavača/For publisher:

Prof. dr Jasmina Kovačević, dekan

Urednici:

Prof. dr Nenad Glumbić, Doc. dr Vesna Vučinić

Štampa/Printing:

AKADEMIJA
Beograd

Tiraž/Circulation: 300

ISBN

ASPEKTI ZADOVOLJSTVA POSLOM KOD OSOBA SA OMETENOŠĆU

Biljana Milanović-Dobrota, Marina Radić-Šestić
Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

Mnogobrojne teorijske i empirijske studije utvrdile su visoku korelaciju između zadovoljstva poslom i radne produktivnosti. Međutim, istraživanja o zadovoljstvu poslom kod osoba sa ometenošću u našoj zemlji skoro da ne postoje, već samo grube procene i sporadična saznanja. Zbog toga je cilj istraživanja da se utvrdi da li su osobe sa ometenošću zadovoljne poslom koji obavljaju. Uzorkom su obuhvaćene gluve i nagluve osobe (N=30) i osobe sa intelektualnom ometenošću (N= 26), oba pola, starosti od 25-55 godina koje su zaposlene u Preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom (zaštitne radionice) u Beogradu. Instrument korišćen u istraživanju je Upitnik o zadovoljstvu poslom (Job satisfaction survey, P.Spector, 1994) koji procenjuje zadovoljstvo poslom kroz devet različitih aspekata. U statističkoj obradi podataka korišćena je metoda deskriptivne statistike (frekventnost, aritmetička sredina, standardna devijacija), neparametrijska metoda (Kruskal-Wallis test) i koeficijent korelacije. Rezultati pokazuju da je ukupno 55,4% nezadovoljno svojim poslom, a da 41,1% ispitanika ima ambivalentan stav prema svom poslu. Subskala koja je ispitivala zadovoljstvo platom je aspekt kojom su zaposlene osobe sa ometenošću najnezadovoljnije ($p=0,000$) što je i očekivano u trenutnoj socijalno-ekonomskoj situaciji naše zemlje. Gluvi i nagluvi ispitanici su u totalnom skorup upitnika zauzeli negativan stav (60 %), dok su ispitanici sa intelektualnom ometenošću u podjednako meri iskazali negativan i ambivalentan stav prema poslu. U cilju podizanja nivoa zadovoljstva zaposlenih osoba sa ometenošću neophodno je aktivirati sve interesne grupe u implementaciji ratifikovanih strateških dokumenata i intervenisati stručnom podrškom u radnoj sredini.

Ključne reči: osobe sa ometenošću, zadovoljstvo poslom

UVOD

Savremeno doba postavilo je rad u centralnu tačku naših života koja na mnoge načine utiče i na pojedinca i na društvo. S jedne strane, rad doprinosi samopoštovanju, dok se sa druge pojedinac vrednuje kroz svoj rad upoređujući sebe sa ocenama koji mu drugi daju, te na taj način dostiže svest o svojoj vrednosti. Istorijski posmatrano, uvođenje zadovoljstva poslom, (job satisfaction), u naučne krugove učinio je Hopok (Hoppock, 1935, prema Wright, 2006) koji smatra da je zadovoljstvo poslom kombinacija psiholoških i fizioloških okolnosti, kao i okolnosti okruženja koje uzrokuju da zaposleni kaže: „ja sam zadovoljan svojim poslom”. Iako se pojam zadovoljstva poslom često i svakodnevno koristi još uvek ne postoji jasna definicija već različiti autori iznose različita viđenja zadovoljstva poslom:

- Zadovoljstvo u radu rezultat je vaganja i sumiranja pozitivnih i negativnih doživljaja u vezi s poslom, Smith (1955)
- Zadovoljstvo poslom je stav koji je rezultat delovanja mnogih specifičnih stavova, Blum (1956)
- Zadovoljstvo u radu izjednačava se s radnim moralom, Vroom (1964)

- Zadovoljstvo poslom proističe iz iskustva koje osoba ima u vezi posla, odnosno što je veći sklad između željenih ishoda i ishoda posla osoba je zadovoljnija, odnosno nezadovoljstvo je veće ukoliko se ne dobije očekivani ishod, Locke (1976)
- Opšti afektivni odnos radnika prema konkretnom poslu i celokupnoj radnoj situaciji (Šverko, 1991, Petz, 1987)
- Afektivan odgovor ili reakcija na različite uslove i aspekte rada kao što su plata, nadređeni, kolege, uslovi rada ili/i sam posao, Tziner i Vardi (1984., prema Abu – Bader, 2005)
- Osećaj zadovoljstva ili nezadovoljstva je subjektivna i emocionalna reakcija pojedinca na njen ili njegov posao, Abu-Bader (2005); Arches (1991).

U literaturi srećemo dva osnovna koncepta kada je u pitanju zadovoljstvo poslom. Prvi pristup je holistički, koji zadovoljstvo poslom smatra jednodimenzionalnim konstruktom. To je stav osobe prema poslu, jedno centralno osećanje vezano za posao koje se ne deli na pojedinačne aspekte. Drugi pristup zadovoljstvu poslom je aditivni pristup koji ovaj konstrukt posmatra kao višedimenzionalni. Prema ovom pristupu zadovoljstvo poslom čini zadovoljstvo pojedinim aspektima posla. Ono što osoba oseća prema poslu je suma zadovoljstava pojedinim aspektima posla (Matanović, 2009).

Pojačano interesovanje za smisao rada i verovanje da stepen zadovoljstva radom utiče na aspekte radnog ponašanja doveli su do mnogobrojnih istraživanja na temu zadovoljstva poslom. Iako je sprovedeno dosta istraživanja iz ove oblasti, relativno je mali broj onih koja su se bavila zadovoljstvom posla među osobama sa ometenošću. McAfee, (1986) piše da su istraživanja o zadovoljstvu poslom sprovedena među osobama sa invaliditetom pokazala generalno visok nivo zadovoljstva. Brolin et al. (1975) su pronašli da je 70% osoba sa intelektualnom ometenošću zadovoljno svojim poslom. Reiter et al. (1985) su anketirali 83 osobe sa intelektualnom ometenošću ispitujući faktore koji utiču na zadovoljstvo poslom. Zaključili su da je teško prevideti faktore koji utiču na motivaciju, dok je suštinsko zadovoljstvo poslom, u ovom istraživanju, povezano sa uslovima rada, supervizijom, politikom upravljanja i platom. Seltzer (1984) je proučavao zadovoljstvo poslom među četiri grupe odraslih osoba sa intelektualnom ometenošću i utvrdio da je pozitivno zadovoljstvo u vezi sa većom mobilnošću u poslu (onih koji su u zaštitnim radionicama od onih koji su u otvorenoj privredi) i ličnim karakteristikama kao što je samopouzdanje. Quigley (1968) je u analizi zadovoljstva poslom pronašao da je 60% osoba oštećenog sluha zadovoljno svojim poslom, a Scott et al. (1980) da je 40% ispitanih osoba sa teškoćama u učenju veoma zadovoljno svojim poslom.

Budući da u našoj zemlji nisu vršena empirijska istraživanja o zadovoljstvu poslom osoba sa ometenošću, opšti cilj našeg istraživanja je da utvrdimo da li su i koliko osobe sa ometenošću zadovoljne svojim poslom, a kroz posebne zadatke želimo da ispitamo aspekte u kojima pokazuju najveće zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo u odnosu na vrstu ometenosti, pol i godine života.

METOD ISTRAŽIVANJA

Uzorak

Istraživanje je obavljeno tokom aprila 2011. godine u Preduzećima za rehabilitaciju i zapošljavanje invalidnih lica (u daljem tekstu zaštitne radionice) na teritoriji grada Beograda. Planirani uzorak je bio oko 150 ispitanika, ali zbog specifičnosti ajtema u upitniku (plata, odnos sa nadređenima, obim posla itd), kao i otpora pojedinih rukovodioca

prema temi istraživanja, uzorkom je obuhvaćeno ukupno 56 osoba sa ometenošću oba pola, starosne dobi od 25-55 godina.

Tabela 1– Distribucija opštih podataka

		N	%
Ometenost	IO	26	46,4
	GL	30	53,6
Pol	M	36	64,3
	Ž	20	35,7
Godine života	25-35	19	33,9
	36-45	13	23,2
	46-55	24	42,9

Merni instrument

Prilikom istraživanja korišćena je anketa o zadovoljstvu poslom (Job satisfaction survey, P. Spector, 1994.) prema kojoj se zadovoljstvo poslom određuje kao „ono što osoba oseća prema svom poslu i različitim aspektima posla“. Upitnik je podeljen po subskalama i omogućava analizu svakog aspekta posla zasebno kao i dobijanje podataka o zadovoljstvu poslom na globalnom nivou:

1. plata - iznos i pravednost plate
2. napredovanje - mogućnosti i pravednost napredovanja
3. nadređeni - pravednost i kompetencije nadređenih kod obavljanja zadataka rukovođenja
4. pogodnosti - osiguranje, odmor i ostale pogodnosti
5. nagrađivanje – osećaj poštovanja, priznanja i cenjenja
6. uslovi rada - politika, postupci, pravila, birokracija
7. kolege – kolege s kojima radimo
8. obeležja posla - uživanje u konkretnim zadacima
9. komunikacijske veštine - podela informacija unutar organizacije (usmeno ili pismeno).

Odgovori su distribuirani po šestostepenoj Likertovoj skali od izrazito se ne slažem (1) do izrazito se slažem (6). Neke tvrdnje su napisane u pozitivnom smeru, a neke u negativnom te je u skladu sa preporukom autora izvršeno i bodovanje odgovora. Rezultati u okviru subskala distriburani su od 4-24: 1. Nezadovoljan (4-12) , 2. Ambivalentan (12-16) i 3. Zadovoljan (6-24), dok je distribucija totalnog skora za upitnik od 36-216 poena: 1. Nezadovoljan (36-108) , 2. Ambivalentan (108-144) i 3. Zadovoljan (144-216).

Statistička obrada podataka

U statističkoj obradi podataka korišćene su metode deskriptivne statistike (frekvencija, aritmetička sredina, standardna devijacija), neparametrijska metoda (Kruskal-Wallis test) i koeficijent korelacije.

REZULTATI

Rezultati globalnog zadovoljstva poslom osoba sa ometenošću na osnovu našeg uzorka pokazuju graničnu vrednost između nezadovoljstva i ambivalentnog stava ($as=108.41$). Najviši skor postignut je u aspektu koji definiše uslove rada ($as=15.82$), sa statistički značajnom razlikom ($p=0.000$) među gluvim i nagluvim ispitanicima, koji su u manjoj meri ($as=11.60$) zadovoljniji od ispitanika sa intelektualnom ometenošću ($as=20.69$). Subskala koja ispituje zadovoljstvo iznosem novca koji se dobija za rad, prikazuje se kao aspekt kojim su radnici najnezadovoljniji ($as=7.95$). Međutim, u ovom aspektu je utvrđena razlika ($p=0.000$) prema kojoj su gluvi

i nagluvi ispitanici zadovoljniji platom od osoba sa intelektualnom ometenošću. Gluve nagluve osobe su višim skorom procenile mogućnost napredovanja ($p=0.009$) i aspekt komunikacije ($p=0.000$) u odnosu na osobe sa intelektualnom ometenošću.

Tabela 2 – Rezultati subskala upitnika u odnosu na ometenost

Zadovoljstvo poslom	IO	107,81	11,60	532
	GL	108,93	18,64	
	Σ	108,41	15,64	
Aspekti posla	ometenost	Mean (min 4-max 24)	SD	p
Novac	IO	4,96	0,82	.000
	GL	10,55	3,95	
	Σ	7,95	4,05	
Napredovanje	IO	8,37	3,13	.009
	GL	11,17	3,71	
	Σ	9,84	3,71	
Nadređeni	IO	11,12	4,33	.062
	GL	13,83	4,72	
	Σ	12,57	4,71	
Pogodnosti	IO	10,12	1,18	.093
	GL	9,90	3,13	
	Σ	10,00	2,41	
Nagrađivanje	IO	13,54	1,42	.055
	GL	12,53	3,58	
	Σ	13,00	2,82	
Uslovi rada	IO	20,69	2,69	.000
	GL	11,60	2,90	
	Σ	15,82	5,35	
Kolege	IO	14,19	5,74	.758
	GL	13,57	3,48	
	Σ	13,86	4,63	
Obeležja posla	IO	16,04	3,28	.000
	GL	12,20	4,94	
	Σ	13,98	4,63	
Komunikacija	IO	10,27	2,31	.000
	GL	13,60	3,84	
	Σ	12,05	3,61	

Neparametriskom metodom (Kruskal-Wallis test) utvrđena je statistička značajnost godina u odnosu na aspekt pogodnosti u radu ($H=7,291$, $df 2$, $p=0.026$) i u odnosu na obeležja posla ($H= 6,608$, $df 2$, $p=0.037$) pri čemu najmlađi ispitanici pokazuju najveće zadovoljstvo. Istom metodom utvrđena je statistička značajnost pola u odnosu na zadovoljstvo poslom jedino u oblasti komunikacije pri čemu su osobe ženskog pola zadovoljnije ($H=4,440$, $df 1$, $p=0.035$).

Tabela 3 – Korelacija rezultata unutar Upitnika o zadovoljstvu poslom

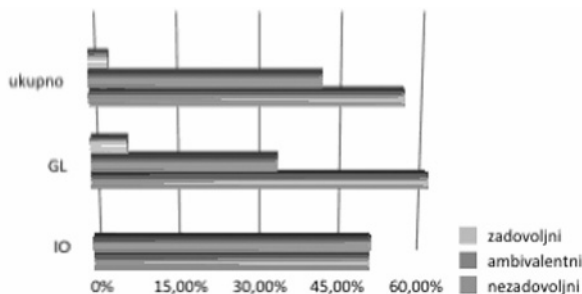
Aspekt posla	novac	Napredovanje	nadređeni	Pogodnosti	Nagrađivanje	Uslovi rada	kolege	Obeležja	Komunikacija
Novac	/								
Napredovanje	,382** ,004	/							

Nadređeni	,429** ,001	,234 ,082	/						
Pogodnosti	,208 ,123	,485** ,000	,173 ,202	/					
Nagrađivanje	,002 ,870	-,165 ,223	-,034 ,802	-,179 ,186	/				
Uslovi rada	-,633** ,000	-,318* ,004	-,318 ,017	,020 ,885	,252 ,061	/			
Kolege	,132 ,331	,039 ,776	,117 ,390	-,107 ,431	,208 ,125	,088 ,521	/		
Obeležja posla	,138 ,309	-,021 ,876	,064 ,640	,373** ,005	,277** ,039	,296* ,027	-,053 ,696	/	
Komunikacija	,452** ,000	,150 ,269	,418** ,001	-,027 ,842	,168 ,215	-,356** ,007	,176 ,195	-,070 ,610	/

** 0.01 *0,05

Korelacijom različitih aspekata posla utvrđena je visoka statistička značajnost između dela koji procenjuje novčano nagrađivanje i napredovanje ($p=0.004$), pravednost rukovodioca pri nagrađivanju ($p=0.001$) i komunikacijom među kolegama ($p=0.000$), dok su uslovi rada, poput obima posla i procedura u radu u negativnoj visokoj korelaciji sa zadovoljstvom u plaćanju. Iako su ispitanici zadovoljni uslovima rada, smatraju da im to onemogućava napredovanje u radu ($p=0.004$), niti da dobri uslovi rada utiču na bolji odnos sa nadređenim ($p=0.017$). Pronađena je korelacija između karakteristika posla koji obavljaju i zadovoljstva pogodnostima na poslu ($p=0.005$), kao i sa sistemom nagrađivanja (0.039) i uslovima rada (0.007). (Tabela 3)

Grafikon 1 – Globalni rezultati upitnika o zadovoljstvu poslom



Rezultati totalnog skora upitnika o zadovoljstvu poslom govore da su zaposleni sa intelektualnom ometenošću u podjednakom broju (50%) nezadovoljni, odnosno ambivalentni u svojim osećanjima prema poslu, dok rezultati gluvih i nagluvih ispitanika ukazuju na veće nezadovoljstvo (60%), ali i jedan manji broj ispitanika (6,66%) koji su zadovoljni poslom koji obavljaju. Distribucija zajedničkih rezultata govori o visokom nivou nezadovoljstva (55,4%) i ambivalentnosti (41,1%) zaposlenih prema svom poslu kao i o jako malom broju zadovoljnih radnika (3,6%). (Grafikon 1)

DISKUSIJA

Istraživanja sprovedena poslednjih decenija pokazuju da je nivo zadovoljstva poslom opao (Hamermesh, 2001; Sousa-Poza and Sousa-Poza, 2003), a kao razlozi se navode trendovi globalizacije, fleksibilnog zapošljavanja, napredak tehnologije, povećana mobilnost i

duboka recesija. Budući da se naša zemlja još uvek nalazi u uslovima tranzicije dobijeni rezultati su u skladu sa aktuelnim društvenim, socijalnim i ekonomskim stanjem. Aspekt novca je oblast posla kojom su radnici sa ometenošću najmanje zadovoljni, što je još Lawler (1971) identifikovao kao determinantu koja najviše utiče na zadovoljstvo odnosno nezadovoljstvo poslom. Iako su ispitanici zadovoljni uslovima rada i vole posao koji obavljaju smatraju da im to ne donosi napredovanje u radu, adekvatno nagrađivanje i ne utiče na dobar odnos sa nadređenima. Tome doprinosi i činjenica da se zaštitne radionice nalaze u jako lošem materijalnom položaju, da nisu tržišno konkurentni, da su nelikvidna i da će njihovo restrukturiranje verovatno usloviti stvaranje tehnoloških viškova, što dodatno utiče na opštu neizvestnost zaposlenih. Ovu činjenicu podkrepljujemo saznanjima Ashford et al., (1989) koji su pronašli da nesiguran posao dovodi do smanjenog zadovoljstva i posvećenosti, kao i da nezadovoljstvo poslom utiče na smanjenje radnih performansi (Rosow & Zager, 1985). Gluvi i nagluvi ispitanici pokazuju veće nezadovoljstvo poslom od ispitanih radnika sa intelektualnom ometenošću što objašnjavamo činjenicom da su im očekivanja veća. Da su radnici sa višim kvalifikacijama manje zadovoljni poslom, u svojim istraživanjima utvrdili su i Sloane & Williams (1996), Clark et al. (1996); Clark (1997), Ganzach (2003) i Sutherland (2008). Sutherland (2008) je takođe utvrdio da su mlađi radnici zadovoljniji u radu dok je naše istraživanje to potvrdilo u aspektima koji se tiču karakteristika posla i povlasticama u preduzeću. Pošto uzorak nije bio ujednačen po polu, obradom rezultata nismo pronašli statističke razlike sem u komunikaciji kojom su osobe ženskog pola bile zadovoljnije, što je i očekivano.

ZAKLJUČAK

Na osnovu rezultata istraživanja došli smo do zaključka da su dobijeni podaci u korelaciji sa celokupnom socio-ekonomskom situacijom naše zemlje. Globalni rezultati upitnika o zadovoljstvu poslom pokazuju graničnu vrednost između nezadovoljstva i ambivalentnog stava. Nezadovoljstvo radnika poslom kojim se bave u bitnoj meri determiniše loša novčana nadoknada, nemogućnost napredovanja u radu, kao i izostanak određenih olakšica i povlastica u zaštitnim radionicama. Uzimajući u obzir da je determinanta kvalitetnog radnog života zadovoljstvo radnika, neophodno je intenzivirati aktivnosti i saradnju svih interesnih grupa u implementaciji ratifikovanih strateških dokumenata.

LITERATURA

1. Abu – Bader, S. H. (2005). Gender, ethnicity, and job satisfaction among social workers in Israel. *Administration in Social Work*, 29 (3), 7-21.
2. Arches, J. (1991). Social structure, burnout, and job satisfaction. *Social work*, 36 (3), 202-209.
3. Ashford, S. J., Lee, C. L., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
4. Bloom B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.
5. Brolin, D. E., Durand, R., Kromer, K., Sc Muller, P. (1975). Post-school adjustment of educable retarded students. *Education and Training of the Mentally Retarded*, 1_0, 144-149.
6. Clark, A., Oswald, A. and Warr, P. (1996). "Is Job Satisfaction U-Shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69: 57-81.
7. Clark, A. E. (1997). "Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?", *Labour Economics*, (4): 341-72.

8. Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education and facets of job satisfaction, *Work and Occupations*, 30, 97-122 Hamermesh D., (2001). "The changing distribution of job satisfaction", *Human Resources*, 36 (1), 1-30.
9. Jeleč Kaker D. (2009) : Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu socijalnih radnika u zdravstvu, *Ljetopis socijalnog rada* 16 (3), 537-549.
10. Lawler, E. E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological View*. New York: McGraw-Hill.
11. Locke, E.A. (1976). „The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in M.D. Dunette (eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
12. Matanović, J. (2009). Osobine ličnosti kao prediktori zadovoljstva poslom, *Primenjena psihologija*, Vol.2 (3) str.327-338.
13. Mc Afee, J. (1986). The handicapped worker and job satisfaction. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, (19), 23-27.
14. Petz, B. (1987). *Psihologija rada*. Zagreb: Školska knjiga.
15. Quigley, S. (1968). *Deaf students in colleges and universities*. Washington, DC: Alexander Graham Bell Association for the Deaf.
16. Reiter, S., Friedman, L., & Mokho, M. (1985). Motivation, vocational interests and job satisfaction of mentally retarded adults. *International Journal of Rehabilitation Research*, 8, 19-28.
17. Rosow, J. M. and Zager, R. (1985). "The Case for Employment Security," *Across The Board*, January, 34-41.
18. Selzer, M. (1984). Patterns of job satisfaction among mentally retarded adults. *Applied Research in Mental Retardation*, 5, 147-159.
19. Sloane, P. J. and Williams, H. (1996). "Are Overpaid Workers Really Unhappy? A Test of the Theory of Cognitive Dissonance", *Labour*, 10: 34-45.
20. Scott, A., Williams, J., Stout, J., & Decker, T. (1980). *Field investigations and evaluation of learning disabilities*. Scranton, PA: University of Scranton Press.
21. Spector, P. E. (1985). Measurement of human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
22. Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
23. Sousa-Poza, Alfonso, Sousa-Poza, Andres A. (2003). "Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or transitory?" *Applied Economics Letters* 10 (11), 691–694
24. Sutherland, J. (2008). *Does Job Satisfaction Vary Across The Regions Of Great Britain Working Paper No. 16*.
25. Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija. U: V. Kolesarić, M. Krizmanić i B. Petz (ur.) *Uvod u psihologiju* (str. 17-56), Zagreb: Prosvjeta.
26. Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons, Inc.
27. Wright, Th. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior, A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12, 262-277.

ASPECTS OF JOB SATISFACTION AMONG PERSONS WITH DISABILITIES

Biljana Milanović-Dobrota, Marina Radić-Šestić
University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation

Numerous theoretical and empirical studies have established a high correlation between job satisfaction and productivity. However, research on job satisfaction among persons with disabilities in our country almost non-existent, but only rough estimates and anecdotal information. Therefore, the goal of research to determine whether persons with disabilities are satisfied with their work. The sample included deaf and hard of hearing people (N = 30) and people with intellectual disabilities (N = 26), both gender aged 25-55 years who are employed by The Company for professional rehabilitation and employment of persons with disabilities, (sheltered workshops) in Belgrade. The instrument used in the study questionnaire on job satisfaction (Job Satisfaction Survey, P. Spector, 1994) to assess job satisfaction in nine different aspects. In statistical analysis method was used descriptive statistics (frequency, mean, standard deviation), nonparametric methods (Kruskal-Wallis test) and correlation coefficient. The results show that a total of 55.4% are dissatisfied with their job, and that 41.1% of respondents have an ambivalent attitude towards their work. Subscale that satisfaction with salary is examined is the aspect which employs persons with disabilities are the most dissatisfied ($p = 0.000$) as expected in the current socio-economic situation of our country. Deaf and hard of hearing respondents in the total score of the questionnaire took a negative attitude (60%), while respondents with intellectual disabilities in equal measure showed a negative and ambivalent attitude toward work. In order to raise the level of satisfaction of employees with disabilities it is necessary to activate all stakeholders in the implementation of ratified documents of strategic intervention and professional help in the work environment.

Key words: *persons with disabilities, job satisfaction*