

СТАВОВИ РУКОВОДИЛАЦА ПРЕМА ЗАПОШЉАВАЊУ ГЛУВИХ ОСОБА

*Марина Радић Шестић¹, Милица Глићоровић,
Биљана Милановић Доброша*

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

Општи циљ истраживања је да проценимо ставове руководилаца радних организација из Србије према запошљавању глувих особа. Узорак је дефинисан према критеријуму случајног избора испитаника шј. 180 руководица државних и приватних предузећа. У истраживању је коришћен Упитник за процену ставова послодавца према запошљавању особа са омењеношћу. У циљу утврђивања значајности односа између независних и зависних варијабли коришћени су непараметријски тестови (Kruskal Wallis Test i Wilcoxon Signed Ranks Test) и коефицијент корелације. Резултати истраживања указују да познавање, дружење или искуство у раду са глувим особама делује позитивно на ставове руководилаца из Београда и унутрашњости. Непосредан контакти омогућава да се боље упознају радне и социјалне способности глувих особа и реалније вреднују њихови резултати.

КЉУЧНЕ РЕЧИ: ставови, запошљавање, руководиоци, глуве и најлуве особе

УВОД

У савременом друштву владају вредности које се заснивају на квантитету и квалитету производње и знања у коме појединац вреди онолико колико произведе. Производња је постала циљ, а човек само средство у постизању тог циља. У оваквом окружењу занемарују се критеријуми човечности и хуманости који произилазе из схватања да је сам човек

¹ E-mail: marina.r-s@hotmail.com

најзначајнији покретач властитог развоја и развоја друштва уопште. На тај начин глуве особе постају маргинализоване, често без могућности да остваре основна људска права. Да бисмо постали друштво које у пракси достиже и спроводи политику у којој сваки појединац има једнака права и могућности без обзира на индивидуалне различитости, инклузија глувих особа у друштво се намеће као једно од решења за овај проблем. Социјална инклузија не подразумева изједначавање свих људи, већ уважавање различитости сваког појединца. Општеприхваћено значење појма социјална инклузија подразумева способност друштва да осигура добробит свим својим члановима, да минимизира неједнакости и избегне поларизације (Лакићевић, 2010: 392).

Неопходан предуслов за постизање овог циља јесте промена ставова према глувим особама. Када су формиран, ставови, представљају једну чврсту карактеристику људске личности која се састоји из когнитивне, емоционалне и мотивационе компоненте. Тек променом све три компоненте, које су засебне, независне категорије, долази до промене у ставовима, што представља дуг и нимало једноставан процес, али процес који се под утицајем измењених околности и нових искустава може мењати.

Право на рад и запошљавање је једно од темељних људских права. Уколико глувим особама ускаратимо то право, оне неће моћи да остваре егзистенцијалну сигурност (економска функција), социјалне интеракције (социјална функција), очување менталног здравља (психолошка функција), друштвени статус, изградње лични идентитет, самопоштовање и самоактуализацију.

Према истраживању које је спровео Центар за самостални живот инвалида Србије (Љубинковић и сар., 2010:57) највеће препреке са којима се сусрећу глуве особе, као и друге особе са ометеношћу, су недостатак адекватне службе за подршку (50.9%), предрасуде послодаваца (49.2%), недовољна информисаност о радним местима (48.4%), неприлагођеност конкурса (45.9%) и дискриминација (45.2%).

McFarlin, Song i Sonntag (1991) анкетирали су 500 руководилаца и утврдили негативне ставове према запошљавању особа са ометеношћу. Они су засновани на митовима (Unger, 2002), искривљеној перцепцији (Smart, 2001: 88), стереотипима (Blanck, 1996) и страховима (Diksa & Rogers, 1996, Peck, Kirkbride, 2001). Ове емоционалне реакције могу подстаћи дискриминацију на радном месту, допринети незапослености и лошој радној атмосфери. Већина истраживања показује да се, када се говори о ставовима послодаваца према запошљавању и раду глувих особа, заправо најчешће ради о предрасудама. Предрасуде према глувим и наглувим особама имају корене у недостатку знања и одржавању по-

грешних, често негативних стереотипа (Lee i Rodda, 1994; Unger, 2002; Wells, 2001). Многи послодавци и даље верују да су глуви радници непоздани, непродуктивни, конфликтни, да угрожавају безбедност сарадника, да иду чешће на боловање од других радника, и да адаптација радног места за ове раднике изискује знатна финансијска улагања (Unger, 2002: 6; Wells, 2001:42).

Gilbride, Stensrud, Vandergoot и Golden (2003) су утврдили да спремност послодаваца да запосли глуву или наглуву особу зависи од типа културе радне организације (колаборативна, култура која негује различитости) и претходног искуства у раду са њом.

Ставови послодаваца и сарадника према глувим особама могу се манифестовати на различите начине.

1. Стереотипи - укључује мишљења да су глуве особе „свеци“ или „мученици“ (храбар, мало је вероватно да се љути), сиромашни и немоћни (мање способни од осталих и заслужују посебан третман), или огорчени (мирни, повучени, депресивни, недруштвени, несигурни) (Colella, 1996: 362).
2. Негативно осећање или осећање непријатности у контакту са особом са ометеношћу - које варира у зависности од врсте ометености. Истраживања су показала да се већа нелагодност јавља у интеракцији са сензорним (глуви и наглуви, слепи и слабовиди) и особама са интелектуалним тешкоћама него са особама са проблемима у кретању и другим моторичким поремећајима (Stone & Colella, 1996: 356).
3. Напрегнутост изазвана проблемима у комуникацији - када послодавци и сарадници избегавају интеракцију са запосленима који су глуви због отежане комуникације, продуженог времена размене информација и напрегнутости која прати учешће.
4. Лични фактори послодавца или сарадника. Предрасуда је већа међу послодавцима и сарадницима који имају следеће карактеристике: агресивност, анксиозност, догматизам, етноцентризам, општа предрасуда или који су ограничено толерантни према ономе што им је нејасно или имају слаб селф-концепт и опште задовољство (Colella, 1996: 387).

Негативни ставови послодаваца и сарадника према глувим особама могу довести до:

1. Пристрасног сагледавања радних способности глуве особе. Од 13 студија у којима су послодавци и сарадници процењивали радне способности запослених особа са ометеношћу, у 10 студија доказана је негативна пристрасност (Colella, DeNisi, и Varma, 1998).

2. Пристрасне процене радног учинка глуве особе. Негативни ставови наводе послодаваца да умањује резултате рада (продуктивност) глувих и радника, мада у неким случајевима може бити показана позитивна пристрасност због љубазности или иницијалних ниских очекивања.
3. Несигурност глувог или наглувог радника. Негативни утицај ставова послодавца и сарадника забрињава радника и он стално размишља да ли довољно добро ради (Colella и сар., 1998: 106).
4. Лошије плаћеног радног места. Негативни ставови и ниска очекивања утичу на послодавца тако што ће ускратити глувој или наглувој особи приступ пословима са знатном одговорношћу и поставити га на слабије плаћеним пословима који му/јој не дозвољавају да развија своје вештине и напредује у каријери (Colella, 1996).

Запослена глува особа користи низ стратегија да задовољи очекивања радне средине: (а) прикрива ометеност, (б) одмах информише околину о својој ометености да би смањила нелагодност, (ц) захтева помоћ да би знала шта се од ње очекује, (д), наглашава сличност са другима преко заједничких интереса, мишљења и вредности, и (е) постаје суперрадник да би разбила стереотипе и променила очекивања других (Stone & Colella, 1996: 388). Поред тога, негативни ставови и понашање колектива могу довести до незадовољства глувих радника у виду смањене заинтересованости, продуктивности, нарочито када верују да нису праведно и довољно награђени, анксиозности и повлачења. На тај начин потврђују ниска очекивања радне средине (Blank и сар., 2003).

ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Када се говори о ставовима послодаваца и руководиоца према запошљавању глувих особа већина истраживања указују да се ради о негативним и неутемељеним ставовима, иако има и потпуно опречних резултата. Ови подаци су нас подстакли да спроведемо истраживање које ће се бавити проценом ставова руководиоца државних и приватних радних организација из Србије према запошљавању глувих особа. Посебни циљеви су да утврдимо: а) ставове руководиоца радних организација према радним и социјалним компетенцијама глувих особа, б) да ли пол утиче на ставове руководиоца према запошљавању глувих особа, ц) да ли се ставови руководиоца из Београда и унутрашњости међусобно разликују, д) да ли тип фирме (државна, приватна) одређује ставове руководиоца према запошљавању глувих особа, е) да ли старосна доб ути-

че на ставове руководилица према запошљавању глувих особа, ф) да ли степен образовања утиче на ставове руководилица према запошљавању глувих особа, и г) да ли искуство у раду са глувом или наглувом особом утиче на ставове руководилица.

МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Узорак

Узорак је дефинисан према критеријуму случајног избора испитаника тј. 180 руководилица државних и приватних радних организација, 100 женског и 80 мушког пола, које припадају следећим подручјима рада: здравство, образовање, трговина, занатство и личне услуге. Руковођи кадар који је укључен у истраживање односи се на генералне директоре, директоре организационих јединица, заменике директора, шефове погона или одељења тј. менаџере свих нивоа (од топ менаџера до прве линије).

Узорак чини 80 или 44.4% испитаника из Београда и 100 или 55.6% испитаника из унутрашњости (Лесковац, Ниш, Крушевац). Од подузорка из Београда 52 или 28.9% испитаника ради у државним фирмама, а 28 или 15.5% испитаника ради у приватним фирмама. Од укупног броја испитаника из унутрашњости, 64 или 35.6% је запослено у државним фирмама и 36 или 20% у приватним фирмама. У односу на врсту фирме 116 или 64.5% испитаника је запослено у државним фирмама и 64 или 35.5% у приватним фирмама.

Старосну структуру узорка детерминише 50 или 27.8 % испитаника старосне доби до 29 година, 56 или 31.1 % од 30 до 39 година, и од 40 и више година 74 или 41.1 % испитаника. Степен образовања најмлађе групе испитаника (до 29 година) је: са занатом нема ниједног испитаника, са средњом школом 16 или 8.9%, са вишом школом 10 или 5.5% испитаника, и са факултетским образовањем 24 или 13.3%. Испитаници старосне доби од 30 до 39 година имају следећи образовни ниво: 2 или 1.1% са занатом, 18 или 10% са средњом школом, 20 или 11.2% са вишом школом и 16 или 8.9% са факултетом. Најстарија група испитаника, преко 40 година, има најнижу образовну структуру у односу на претходне подгрупе узорка: са занатом 10 или 5.6%, са средњом школом 32 или 17.7%, са вишом школом 12 или 6.7% , и са факултетом 20 или 11,1% испитаника.

Мерни инструмент

У истраживању је коришћен *Уиџник за процену ставова послодавца према запошљавању особа са омеђеношћу* који се састоји из три дела: први процењује опште ставове (6 варијабли, познавање, запошљавање, дружење, познавање законских норми итд.) испитаника према запошљавању глувих особа, други процењује ставове испитаника према радним способностима (17 варијабли, квалитет, продуктивност, грешке у раду, брзина рада, уредност, одговорност, заинтересованост итд.) глувих особа, и трећи део, у коме испитаници вреднују социјалне компетенције (11 варијабли, пружање помоћи, прихватање, осећања при сусрету итд.) глувих особа у радној средини. Мерење ставова је спроведено помоћу поједностављене Ликертове скале која одражава слагање са тврђом у нивоу од 1(слажем се) до 3 (не слажем се).

Обрада података

За приказивање основних статистичких показатеља коришћене су дескриптивне методе. У циљу утврђивања значајности односа између независних (пол, град, тип фирме, старосна доб, степен образовања) и параметријских зависних варијабли (општи ставови, ставови према радним способностима и социјалним вештинама глувих и наглувих особа, познавање, дружење, искуство у раду са глувим и наглувим особама) коришћени су непараметријски тестови (Kruskal Wallis Test i Wilcoxon Signed Ranks Test) и коефицијент корелације.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Резултати истраживања показују да пол у глобалу не утиче на ставове руководиоца према запошљавању глувих особа (Табела 1).

Табела 1 – Глобални ставови руководиоца у односу на пол

ГЛОБАЛНИ СТАВОВИ	ОПШТИ СТАВОВИ	РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ
N	1.945	2.854	2.416
df	1	1	1
p	0.163	0.091	0.120

Међутим, ако размотримо утицај пола на ставове руководилица на нивоу појединачних варијабли, приметно је да руководиоци женског пола позитивније перципирају радне способности глувих особа (Табела 2). Односно, руководиоци женског пола сматрају да су глуви и наглуви радници продуктивни ($p=0.016$), да не праве грешке ($p=0.003$), да су брзи ($p=0.034$), одговорни ($p=0.002$), и да се могу даље образовати и напредовати ($p=0.013$) у раду. За разлику од колегиница, руководиоци мушког пола сматрају да глуве особе могу бити шефови ($p=0.034$).

Табела 2 – Утицај пола на ставове руководилица према радним компетенцијама глувих особа

РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ПОЛ	N	Ранг	X	df	p
Продуктивност	мушки	80	81.26	5.811	1	0.016
	женски	100	97.89			
Грешке у раду	мушки	80	79.46	8.775	1	0.003
	женски	100	99.33			
Брзина рада	мушки	80	82.45	4.512	1	0.034
	женски	100	96.94			
Одговорност у раду	мушки	80	78.77	9.415	1	0.002
	женски	100	99.89			
Могу бити шефови	мушки	80	98.86	4.479	1	0.034
	женски	100	83.81			
Могу се даље образовати	мушки	80	80.84	6.132	1	0.013
	женски	100	98.23			

На основу Kruskal Wallis Testa и односа Рангова утврђено је да је утицај пола на ставове руководилица према социјалним компетенцијама глувих особа евидентан у два случаја (Табела 3). И то, руководиоци женског пола имају позитивније мишљење о томе шта глуве особе осећају при сусрету са општом популацијом ($p=0.004$), и шта колеге осећају према глувој популацији ($p=0.013$).

Дескриптивна статистика указује да највећи број руководилица мушког (50 или 27.8%) и женског (59 или 32.8%) пола сматра да глуве особе у контакту са особама из опште популације имају осећање нелагодности. Према мишљењу руководилица, њихове колеге са посла гаје осећања симпатије (57 или 31.7%), нелагодности (55 или 30.5%) и сажаљења (47 или 26.1%) према глувим особама. Интересантан је податак да ниједан руководилац мушког пола није претпоставио да глуве особе могу имати осећање сажаљења према особама опште популације. Од женских

руководилаца, само њих 7 или 3.8% је посмислило да и глуве особе могу сажаљевати особе из опште популације.

**Табела 3 – Ушницјај њола на сџавове руководилаца
ѓрема социјалним компетенцијама ѓлувих особа**

СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ПОЛ	Н	Ранг	X	df	p
Шта глуви осећају према општој популацији?	мушки	80	79.44	8.430	1	0.004
	женски	100	99.35			
Шта колеге осећају према глувој популацији?	мушки	80	80.16	6.158	1	0.013
	женски	100	98.78			

**Табела 4 – Глобални сџавова руководилаца
ѓрема ѓлувим особама у односу на ѓрад**

ГЛОБАЛНИ СТАВОВИ	ГРАД	Н	Ранг	X	df	п
ОПШТИ СТАВОВИ	Београд	80	95.80	0.958	1	0.328
	унутрашњост	100	87.85			
РАДНЕ СПОСОБНОСТИ	Београд	80	102.26	4.596	1	0.032
	унутрашњост	100	84.62			
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	Београд	80	115.51	20.765	1	0.000
	унутрашњост	100	78.00			

Глобални ставови руководилаца у односу на град у коме раде, приказан у Табели 4, указује да постоји статички значајна разлика између ставова испитаника из Београда и унутрашњости према радним ($p=0.032$) и социјалним компетенцијама ($p\leq 0.000$) глувих особа. Не постоји статистички значајна разлика између општих ставова испитаника из Београда и унутрашњости ($p=0.328$) тј. сви испитаници имају сличне опште ставове према глувим особама без обзира на град у коме раде.

За разлику од испитаника из унутрашњости, испитаници из Београда сматрају да су глуве особе брзе у раду ($p=0.029$), да схватају радне обавезе ($p=0.004$), да могу обављати све послове ($p\leq 0.000$) и да се могу даље образовати ($p=0.004$). На основу резултата из Табеле 5 можемо закључити да испитаници из Београда имају позитивније ставове према радним способностима глувих особа од испитаника из унутрашњости.

Табела 5 – Ставови руководилица према радним компетенцијама глувих особа у односу на град

РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ГРАД	Н	Ранг	Х	df	п
Брзина рада	Београд унутрашњост	80 100	101.00 85.25	4.797	1	0.029
Самосталност у раду	Београд унутрашњост	80 100	99.95 85.78	3.740	1	0.053
Схватање радних обавеза	Београд унутрашњост	80 100	104.58 83.46	8.370	1	0.004
Помоћни послови	Београд унутрашњост	80 100	107.37 82.07	12.332	1	0.000
Могу се даље образовати	Београд унутрашњост	80 100	104.90 83.30	8.523	1	0.004

Табела 6 – Ставови руководилица према социјалним компетенцијама глувих особа у односу на град

СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ГРАД	Н	Ранг	Х	df	п
Помогао бих глувом колеги	Београд унутрашњост	80 100	106.23 82.63	14.559	1	0.000
Глуви су конфликтни	Београд унутрашњост	80 100	101.51 85.00	5.851	1	0.016
Глуви могу радити амо у заштитним радионицама	Београд унутрашњост	80 100	102.50 84.50	5.801	1	0.016
Осећања при сусрету са глувом особом	Београд унутрашњост	80 100	102.33 84.58	6.108	1	0.013
Шта глуви радник осећа према колеги	Београд унутрашњост	80 100	111.30 80.10	18.626	1	0.000
Шта колеге осећају према глувом раднику	Београд унутрашњост	80 100	107.75 81.88	10.704	1	0.001
Како сте упознати са глувоћом?	Београд унутрашњост	80 100	99.60 85.95	3.756	1	0.053
Похађао бих курс гестовне комуникације	Београд унутрашњост	80 100	108.63 81.44	12.978	1	0.000

Дистрибуцијом Рангова у Табели 6 утврђено је да руководиоци из Београда исказују осећање симпатије ($p=0.013$) према глувим и наглувим особама, желе да им помогну ($p\leq 0.000$), мисле да глуве и наглуве особе такође гаје симпатију ($p\leq 0.000$) према појединцима из већинске

популације, претпостављају да и њихове колеге на послу имају позитивна осећања ($p=0.001$) према глумим особама, радо би похађали курс гестовне комуникације ($p\leq 0.000$), сматрају да глуми нису конфликтне особе ($p=0.016$), радили би са њима у фирми ($p=0.016$). Односно, мисле да нема потребе да глуме особе раде искључиво у заштитним радионицама заједно са осталим ометеним особама.

Табела 7 – Глобални ставови руководиоца у односу на ший предузећа

ГЛОБАЛНИ СТАВОВИ	ТИП ПРЕДУЗЕЋА	Н	Ранг	X	df	p
ОПШТИ СТАВОВИ	државна	116	97.80	6.593	1	0.010
	приватна	64	77.27			
РАДНЕ СПОСОБНОСТИ	државна	116	102.77	18.146	1	0.000
	приватна	64	68.26			
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	државна	116	102.50	17.332	1	0.000
	приватна	64	68.75			

Глобална анализа општих ставова ($p=0.010$), ставова руководиоца према радним ($p\leq 0.000$) и социјалним компетенцијама ($p\leq 0.000$) глумих особа указала је да зависе од типа предузећа у којој раде (Табела 7). Вредности Рангова наводе на закључак да руководиоци из државних предузећа имају позитивније ставове према запошљавању глумих особа од руководиоца из приватних предузећа.

Општи став у односу на тип предузећа детерминише руководиоце из државних фирми, јер би они пре запослили ($p\leq 0.000$) глуме особе него руководиоци из приватних предузећа. Разлози због којих би руководиоци запослили глуме особе су: стручност (58 или 32.2%), пословне олакшице за предузеће (42 или 23.3%), социјална интеграција глумих особа (38 или 21.1%), економски разлог 36 или 20%) и сажалење (6 или 3.3%).

Табела 8 – Ставови руководица према радним компетенцијама глувих особа у односу на тип предузећа

РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ТИП ПРЕДУЗЕЋА	N	Ранг	X	df	p
Грешке у раду	државна приватна	80 100	97.19 78.37	7.312	1	0.007
Уредност у раду	државна приватна	116 64	99.99 73.30	14.054	1	0.000
Одговорност у раду	државна приватна	116 64	96.06 80.41	4.799	1	0.028
Заинтересованост	државна приватна	116 64	96.99 78.73	6.784	1	0.009
Самосталност	државна приватна	116 64	99.63 73.95	12.652	1	0.000
Схватање политике фирме	државна приватна	116 64	99.43 74.31	11.835	1	0.001
Схватање радних обавеза	државна приватна	116 64	104.92 64.36	31.819	1	0.000
Раде помоћне послове	државна приватна	116 64	99.93 73.41	13.977	1	0.000
Могу бити шефови	државна приватна	116 64	99.21 74.72	11.000	1	0.001

Као што се види у Табели 8, руководиоци из државних предузећа имају позитивније ставове према радним способностима глувих радника, јер не греше у раду ($p=0.007$) више од радника опште популације, уредни су ($p\leq 0.000$), одговорни ($p=0.028$), заинтересовани ($p=0.009$) и самостални у раду ($p\leq 0.000$), схватају радне обавезе ($p\leq 0.000$) и политику фирме ($p=0.001$), могу радити све послове ($p\leq 0.000$) и напредовати у каријери по вертикали тј. постати шефови ($p=0.001$).

Табела 9 – Ставови руководица према социјалним компетенцијама глувих особа у односу на њих према предузећа

СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	ТИП ПРЕДУЗЕЋА	N	Ранг	X	df	p
Био на паузи	државна приватна	116 64	92.91 86.13	2.363	1	0.124
Пружио помоћ	државна приватна	116 64	98.48 76.03	13.587	1	0.000
Конфликтни су	државна приватна	116 64	97.85 77.18	9.454	1	0.002
Посебне радионице	државна приватна	116 64	97.04 78.64	6.252	1	0.012
Већина их не прихвата	државна приватна	116 64	94.08 84.02	1.957	1	0.162
Разлог запошљавања	државна приватна	116 64	94.50 83.25	2.053	1	0.152
Осећање при сусрету са глувом особом	државна приватна	116 64	100.65 72.11	16.278	1	0.000
шта глава особа осећа	државна приватна	116 64	92.67 86.56	0.737	1	0.391
Шта колеге осећају	државна приватна	116 64	95.54 81.36	3.316	1	0.069
Како сте упознати са глувоћом	државна приватна	116 64	94.21 83.78	2.259	1	0.133
Походјање курса гестовне комуникације	државна приватна	116 64	98.82 75.42	9.910	1	0.002

Руководиоци из државних предузећа би помогли ($p \leq 0.000$) глувом сараднику на радном месту, сматрају да нису конфликтни ($p = 0.002$) и да им нису потребне заштитне радионице ($p = 0.012$). Према глувој особи гаје осећање симпатије ($p \leq 0.000$) и похађали би курс гестовне комуникације ($p = 0.002$) који би им помогао у међусобној комуникацији и сарадњи на послу (Табела 9).

Резултати истраживања су показали да не постоје статистички значајне разлике у општим ставовима ($p = 0.617$), ставовима према радним ($p = 0.916$) и социјалним ($p = 0.794$) компетенцијама глувих и наглувих особа у односу на старосну доб руководица.

Глобални ставови руководица у односу на степен образовања, приказани у Табели 10, указују да се статистички значајна разлика јавља једино у ставовима руководица према социјалним компетенцијама глувих особа, док на опште ставове и ставове према радним компетенцијама глувих особа не утиче степен образовања руководица. Најпо-

зитивније ставове према социјалним компетенцијама глувих особа имају руководиоци са средњом стручном спремом, а најнегативније ставове имају руководиоци са трећим степеном стручне спреме тј. занатом ($p \leq 0.000$).

Табела 10 – Глобални ставова руководиоца у односу на степен образовања

ГЛОБАЛНИ СТАВОВИ	СТЕПЕН ОБРАЗОВАЊА	Н	Ранг	Х	df	п
ОПШТИ СТАВОВИ	занат	12	83.96	0.941	3	0.816
	средња	66	95.17			
	виша	42	88.71			
	висока	60	87.93			
РАДНЕ СПОСОБНОСТИ	занат	12	88.92	4.233	3	0.237
	средња	66	92.75			
	виша	42	76.86			
	висока	60	97.89			
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	занат	12	66.13	11.231	3	0.011
	средња	66	103.92			
	виша	42	74.12			
	висока	60	92.08			

Табела 11 – Ставови руководиоца према социјалним компетенцијама глувих особа у односу на степен образовања

СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	СТЕПЕН ОБРАЗОВАЊА	Н	Ранг	Х	df	п
Конфликтни су	занат	12	67.88	8.979	3	0.030
	средња	66	86.09			
	виша	42	86.69			
	висока	60	102.54			
Већина их не прихвата	занат	12	77.00	10.212	3	0.017
	средња	66	102.77			
	виша	42	75.33			
	висока	60	90.32			
Шта глува особа осећа према општој популацији	занат	12	60.58	28.661	3	0.000
	средња	66	113.68			
	виша	42	77.10			
	висока	60	80.37			
Шта колеге осећају према глувој популацији	занат	12	89.33	24.703	3	0.000
	средња	66	108.47			
	виша	42	59.56			
	висока	60	92.63			

Резултати у Табели 11 потврђују да руководиоци са средњом стручном спремом имају најпозитивнији однос према социјалним компетенцијама глувих особа. Односно, они сматрају да би већина радника у фирми прихватила глуве особе ($p=0.017$), да њихове колеге имају позитивна осећања ($p\leq 0.000$) према глумим особама, и да глуве особе имају позитивна осећања према особама опште популације. Руководиоци са високим образовањем (факултетом) верују да глуве и особе нису конфликтне ($p=0.030$).

Табела 12 – Корелациони односи између општих ставова и ставова руководиоца према радним и социјалним компетенцијама глувих радника

КОРЕЛАЦИЈЕ		ОПШТИ СТАВ	РАДНЕ СПОСОБНОСТИ	СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ
ОПШТИ СТАВ	р	1.000	.578(**)	.561(**)
	п	.	.000	.000
	Н	180	180	180
РАДНЕ СПОСОБНОСТИ	р	.578(**)	1.000	.636(**)
	п	.000	.	.000
	Н	180	180	180
СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ	р	.561(**)	.636(**)	1.000
	п	.000	.000	.
	Н	180	180	180

Мере корелације потврђују статистички значајну повезаност општих ставова са ставовима руководиоца према радним ($p=0.578$) и социјалним компетенцијама ($p=0.561$) глувих радника. Посебно је наглашена повезаност ставова руководиоца према радним и социјалним компетенцијама ($p=0.636$) глувих особа ($p\leq 0.000$).

Табела 13 – Познавање глуве особе и ставови руководиоца према њиховим радним и социјалним компетенцијама

парови	РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ дружење	СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ дружење
З	-11.640(a)	-11.638(a)
п	0.000	0.000

Глуву особу познаје свега 70 или 38,9% руководиоца. На основу Wilcoxon Ранг Теста утврђено је да руководиоци који познају глуву особу имају позитивније мишљење о њиховим радним ($p\leq 0.000$) и соци-

јалним ($p \leq 0.000$) компетенцијама од руководилица који их не познају. Очигледно је да познавање особе повећава позитивну перцепцију радних способности глувих особа које смо процењивали (Табела 13).

Табела 14 – Дружење са глувом особом и ставови руководилица према њиховим радним и социјалним компетенцијама

парови	РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ познавање	СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ познавање
З	-11.640(a)	-11.638(a)
п	0.000	0.000

Од укупног броја испитаника само се 36 или 20% руководилица дружи са глувим особама. На основу Wilcoxon Ранг Теста пронађено је да руководиоци који се друже са глувим особама имају позитивније мишљење о њиховим радним и социјалним вештинама од руководилица који се не друже са њима. Као и познавање, дружење повећава позитивну перцепцију радних способности глувих особа које смо процењивали ($p \leq 0.000$) (Табела 14).

Табела 15 – Искуство у раду са глувом особом и ставови руководилица према њиховим радним и социјалним компетенцијама

парови	РАДНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ искуство у раду	СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ/ искуство у раду
З	-11.639(a)	-11.638(a)
п	0.000	0.000

Осредње или велико искуства у раду са глувим особама има 26 или 14.5% руководилица. Искуство у раду са глувим особама, такође, доприноси позитивним ставовима руководилица према њиховим радним и социјалним компетенцијама ($p \leq 0.000$) (Табела 15).

ДИСКУСИЈА

Улога руководилица је веома важна у развоју и имплементацији пословне политике и праксе усмерене ка запошљавању глувих особа. Уколико руководећи кадар има позитиван однос према запошљавању глувих особа, утолико ће и остали чланови радне организације бити отовренији да их подрже и сарађују са њима.

Резултати истраживања указују да руководиоци на различитост глувих особа реагују следећим емоцијама: симпатијом (57 или 31.7%), нелагодношћу (55 или 30.5%) и сажаљењем (47 или 26.1%). Осећање нелагодности према глувим особама јавља се због отежане комуникације, продуженог времена размене информација и напрегнутости која прати учешће. Сажаљење је осећање које даје негативну конотацију ставу према способностима глувих особа. Особа са осећањем сажаљења има потребу да их заштити или искључи из радне средине, јер нису способни да обављају радне активности због ометености. Презаштићивање и искључивање имају негативну конотацију која повлачи за собом лошије радне и социјалне компетенције глувих особа.

Половина узорка је заинтересовано да похађа курс гестове комуникације, док 55 или 30.6% руководилица не може да донесе одлуку. Заинтересованост за учење гестовне комуникације указује да руководиоци желе да развију бољу и успешнију комуникацију са глувим особама.

Пол руководилица генерално не утиче на ставове према запошљавању глувих особа, мада је присутна тенденција да руководиоци женског пола имају нешто позитивније односе према радним и социјалним компетенцијама глувих особа од руководилица мушког пола. За разлику од колега мушког пола, руководиоци женског пола сматрају да су глуви радници продуктивни, брзи и одговорни у раду, да не греше више од радника опште популације и да се могу даље образовати. Такође имају позитивније мишљење о њиховим социјалним компетенцијама. Ова тенденција је примећена и у истраживањима Sipersteina (2006), Pitt-Catso-phesa и Butterwortha (1996).

Међутим, руководиоци мушког пола се разликују од колегиница женског пола у томе што верују да глуве особе могу бити руководиоци. Предрасуде оваквог типа су откривене у студији Стоне и Цолелла (1996), а правдају се немогућношћу глуве особе да оствари усмену/вербалну или телефонску комуникацију са другим особама опште популације. Једна од предрасуда која влада међу представницима опште популације је да глуве особе комуницирају искључиво гестом. Међутим, знатан број глувих особа поред гестовне комуникације успешно користе

и вербалну комуникацију само ако је остварен контакт очима. На основу фацијалне експресије и шчитавања са усана саговорника глуве особе успешно размењују информације и остварују социјалне интеракције (Радић Шестић, 2002: 210).

Руководиоци из Београда имају позитивније ставове према запошљавању глувих особа, односно, према њиховим радним и социјалним компетенцијама од руководиоца из унутрашњости (Лесковац, Ниш, Крушевац). Руководиоци из Београда сматрају да су глуве особе брзе у раду, схватају радне обавезе и могу обављати све послове. Lee, Newman (1995) Yelin и Trupin (2000) су утврдили да је око 72% испитаних предузећа оценило радне компетенције глувих радника оценом одличан или добар. Брзо су напредовали у послу и имали исти или нижи број изостанака са посла него радници опште популације.

Позитивнија осећања руководиоца из Београда од руководиоца из унутрашњости манифестовала су се жељом да помогну, веровањем да глуве особе гаје симпатије према њима и да њихове колеге такође имају позитивне емоције према глувим особама, похађали би курс гестовне комуникације, сматрају да глуве особе нису конфликтне и радо би радили са њима у истој фирми. Студија коју је спровео Унгер (2002) указује да је један од разлога због чега послодавци не запошљавају глуве особе реакција сарадника на послу. Послодавци и руководиоци верују да њихови сарадници имају позитивне ставове према социјалним компетенцијама глувих особа тако да ова претпоставка није потврђена у нашем истраживању.

Руководиоци државних предузећа имају позитивније опште ставове, ставове према радним и социјалним компетенцијама глувих особа, односно пре би их запослили него руководиоци из приватних предузећа. Они верују да глуве особе не греше у раду више од радника опште популације, да су уредни, одговорни, заинтересовани и самостални у раду, да схватају радне обавезе и политику предузећа, да могу радити све послове и напредовати у каријери, тј. постати руководиоци. За разлику од руководиоца приватних предузећа, руководиоци из државних предузећа имају осећање симпатије према глувим особама, радили би заједно са њима, помогли би им да се снађу у послу, похађали би курс гестовне комуникације како би се лакше споразумевали и сарађивали.

Међутим, у развијеним земљама приватна предузећа су показала већу флексибилност у запошљавању особа са инвалидитетом, па и глувих особа, него код нас. Према истраживању Bruce`re (2000) 81% послодавца у приватном сектору, нарочито топ менаџери, заинтересовани су за ефикасно смањење баријера у запошљавању особа са ометеношћу, док

је 62% спремно да обезбеди обуку особља у циљу мењања ставова према особама са ометеношћу, а 59% је изразило жељу за менторским радом са особама са ометеношћу.

Степен образовања руководиоца утиче на ставове према социјалним компетенцијама глувих особа. Најпозитивније ставове према социјалним компетенцијама имају руководиоци са средњом стручном спремом, а најнегативније имају руководиоци са трећим степеном стручне спреме тј. занатом. Руководиоци са трећим степеном стручне спреме су власници занатских радњи као што су аутомеханичарска, аутолакирерска, фризерски салони и сл. Глуве особе се у знатном броју оспособљавају такође за неки од наведених заната. Негативан став послодавца са занатом према глувим особама може имати функцију одбране тј. негативан став према некој особи или групи служи очувању и повећању самопоштовања.

Руководиоци са средњом школом се разликују од других руководиоца по томе што сматрају да би већина радника у предузећу прихватила глуве особе, да њихове колеге имају позитивна осећања према глувим особама, и да глуве особе имају позитивна осећања према особама опште популације.

Резултати истраживања су показали да познавање, дружење и искуство у раду са глувим особама позитивно утичу на ставове руководиоца према њиховом запошљавању. Послодавци који су једном ангажовали глуве раднике настављали су са том праксом. Насупрот томе, послодавци који су имали ограничено или никакво искуство у запошљавању глувих особа изражавали су забринутост због безбедности чланова колектива (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, Golden, 2003; Graffam, Smith, Shinkfield Polzin, 2002; Levy, Jessop, Rimmerman, Levy, 1992).

У нашем истраживању само 26 или 14.5% руководиоца има искуство у раду са глувим особама, чиме је потврђена чињеница о ниској стопи запослености глувих особа и непознавању радних и социјалних компетенција ове популације.

Разлози због којих би највећи број руководилаца запослило глуве јесу њихова стручност, пословне олакшице за предузеће или социјална интеграција глувих особа. Сви разлози имају позитивну конотацију а подаци са тржишта рада указују да се глуве особе најлакше запошљавају у односу на особе са другим типовима ометености (Леутар, Милић Бабић, 2008; Радић Шестић, 2002).

ЗАКЉУЧАК

Испитивањем ставова руководилица према запошљавању глувих особа утврђено је да познавање, дружење или искуство у раду са глувим особама делује позитивно на ставове свих руководилица. Непосредан контакт омогућава да се боље упознају радне и социјалне способности глувих особа и реалније вреднују. Проценом емоционалне димензије става руководилица према запошљавању глувих особа испољена су осећања симпатије, нелагодности и сажалења, тј. помешана (позитивна и негативна) осећања која су последица недовољног познавања глувих особа. Генерално, пол и старосна доб руководилица не утиче на њихове ставове према запошљавању глувих радника. Статистички значајне разлике јавиле су се између руководилица из Београда и унутрашњости, државних и приватних предузећа. Наиме, руководиоци из Београда и из државних предузећа имају позитивније ставове према запошљавању глувих особа од колега из унутрашњости и приватних предузећа. Степен образовања руководилица је утицао на ставове према радним и социјалним компетенцијама глувих особа тако што су руководиоци са средњом стручном спремом показали најпозитивније ставове, а руководиоци са трећим степеном образовања најнегативније ставове.

ПРЕПОРУКЕ

Резултати наше студије наводе на потребу за подстицањем низ активности које имају за циљ промену става, понашања, навика и искуства руководилица у запошљавању глувих особа. Оне треба да буду добро припремљене, организоване и систематски спроведене. Предложене активности треба да укључе едукацију послодаваца о радним и социјалним потенцијалима глувих особа. Едукација се може спровести на више нивоа, од информативних брошура до серијала образовних емисија у свим медијима о томе како се глуве особе образују, професионално оспособљавају, споразумевају и сл. Затим, упознавање послодаваца са предрасудама о глувим радницима, попут тога да су непродуктивни, да не могу бити део тима, да не схватају политику фирме, да су непоуздани, да одлазе на боловање чешће него радници опште популације, да је прилагођавање радног места скупо итд. Такође, треба обезбедити доступне и кратке курсеве гестовне комуникације. Гестовна комуникација глувих особа је настала на основу природних гестикулирајућих покрета који су својствени већем броју људи. Говор тела, фацијална експресија и мимика допуњују информацију коју шаље појединац опште популације глувом појединцу.

Поред квотног система запошљавању у свету постоје и други подржавајући системи који олакшавају особама са ометеношћу да дођу до радног места. Волонтерски систем, мешовити систем запошљавања, програми самозапошљавања глувих особа треба да помогну и њима и послодавцима. Глувим особама пружају могућност да дођу до запослења, а послодавцима да их упознају као колеге. Наравно битан фактор је и време. Колико дуго треба да траје процес едукације и демистификације способности и могућности глувих особа? Одговор би био континуирано, у складу са перманентним потребама за образовањем сваке запослене особе која жели да задржи и напредује у послу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Blanck, P. (2001). Civil war pensions and disability. *Ohio State Law Journal* 62: 129–249.
2. Blanck, P., Schur, L., Kruse, D., Schwochau, S., & Song, C. (2003). Calibrating the impact of the ADA's employment provisions. *Stanford Law and Policy Review* 14: 267–290.
3. Bruye`re, S. (2000). *Disability employment policies and practices in private and federal sector organizations*. Ithaca, NY: Cornell University, Program on Employment and Disability.
4. Colella, A. (1996). Organizational socialization of newcomers with disabilities: A framework for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management* 14: 351–417.
5. Colella, A., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: The role of disability—job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology* 83: 102–111.
6. Diksa, E., & Rogers, S. E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitudes Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 40(1): 31–44.
7. Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., Golden, K., (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities, *Rehabilitation Counseling Bulletin* 46: 130–137.
8. Graffam, K. Smith, A. Shinkfield & U. Polzin (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability, *Journal of Vocational Rehabilitation* 17: 251–263.

9. Lakićević, M. (2010): Socijalni profil Evropske unije, FPN, Godišnjak 2010, *Socijalna politika i socijalni rad*, 376–394.
10. Lee, T. & Rodda, M., (1994). Modification of Attitudes Toward People with Disabilities. *Canadian Journal of Rehabilitation* 7: 229–238.
11. Lee, Barbara A., Karen A. Newman. 1995: Employer Responses to Disability: Preliminary Evidence and a Research Agenda. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 8/ 3: 209–229.
12. Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A. & Levy, P. H. (1992). Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study, *Mental Retardation* 30: 67–75.
13. Leutar, Z., Milić Babić, M. (2008). Pravo na rad i osobe s invaliditetom u RH. *Sociologija i prostor* 180,(2):161–187.
14. Ljubinković, B., Zajić, G., Stanojević, M., Tatić, D., Janićijević, I. (2010). *Zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji- mogućnosti i izazovi*, Centar za samostalni život invalida Srbije, Beograd.
15. McFarlin, D. B., Song, J., & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 4(2): 107–123.
16. Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 16: 71–75.
17. Pitt-Catsoupes, M., & Butterworth, J. (1996). Different perspectives: Workplace experience with the employment of individuals with disabilities. Rehabilitation Research and Training Center: *Promoting the employment of individuals with disabilities*. Institute for Community Inclusion at Children's Hospital Center on Work and Family at Boston University.
18. Радић Шестић, М. (2002). Проблеми запошљавања особа са инвалидитетом. Друштво дефектолога Србије, Друштво дефектолога Црне Горе, *Београдска дефектолошка школа* 3:207–212.
19. Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation* 24(1): 3–9.
20. Smart, J. (2001). *Disability, society, and the individual*. Gaithersburg, MD: Aspen
21. Stone, D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review* 21: 352–401.
22. Unger, D. D. (2002). Employer's attitudes toward people with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and other Developmental Disabilities* 17: 2–10.

23. Wells, S. J., (2001). Is the ADA Working? *HR Magazine* 45: 38–46.
24. Yelin, Edward, L. Trupin. 2000: Successful Labor Market Transitions for Persons with Disabilities: Factors Affecting the Probability of Entering and Maintaining Employment. *Research in Social Science and Disability* 1: 105–129.

ATTITUDES OF MANAGERS TOWARD EMPLOYMENT OF DEAF PERSONS

MARINA RADIĆ ŠESTIĆ¹, MILICA GLIGOROVIĆ,
BILJANA MILANOVIĆ DOBROTA

¹ Faculty for Special Education and Rehabilitation, Belgrade

SUMMARY

The overall objective of this research was to assess the attitudes of managers from Serbia toward employment of deaf persons. Sample is defined by the criteria of random selection of respondents, ie. 180 managers of state and private business organizations. We used Questionnaire for assess attitudes of employers towards hiring persons with disabilities. In order to determine the significance of the relationship between independent and dependent variables were used nonparametric tests (Kruskal Wallis test and Wilcoxon Signed Ranks test) and correlation coefficient. The results suggest that knowledge, social contacts or experience in working with deaf persons act positively on the attitudes of leaders in Belgrade and the interior. The direct contact allows you to learn more about the working and social skills of deaf persons and realistically evaluate their results.

KEYWORDS: attitudes, employment, managers, deaf and hard of hearing persons