

ISSN 1452-7367
Vol. 10, br. 4. 2011.

UNIVERZITET U BEOGRADU
FAKULTET ZA SPECIJALNU EDUKACIJU I REHABILITACIJU
IZDAVAČKI CENTAR - CIDD

**SPECIJALNA EDUKACIJA
I REHABILITACIJA**

**SPECIAL EDUCATION
AND REHABILITATION**

4

Beograd, 2011.

Izdavač
Univerzitet u Beogradu
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju
Visokog Stevana 2, Beograd
Izdavački centar CIDD

Za izdavača
Prof. dr Jasmina Kovačević, dekan

Glavni i odgovorni urednik
Doc. dr Vesna Vučinić

Uređivački odbor
Prof. dr Milica Gligorović Prof. dr Svetlana Slavnić
Prof. dr Nadica Jovanović Simić Prof. dr Danijela Ilić Stošović
Prof. dr Vesna Žunić Pavlović Mr Slobodanka Antić

Međunarodni uređivački odbor
Doc. dr Mira Cvetkova-Arsova, Univerzitet u Sofiji "St. Kliment Ohridsky", Bugar-
ska, Prof. dr Igor Leonidovič Trunov, Akademik Ruske akademije prirodnih
nauka, Rusija, Prof. dr Zora Jačova, Univerzitet „Sv. Kiril i Metodije“ Skoplje, Ma-
kedonija, Prof. dr Viviana Langher, Univerzitet „La Sapienza“, Rim, Italija, Prof, dr
Tina Runjić, Sveučilište u Zagrebu, Hrvatska,
Dr Ingrid Žolgar Jerković, Univerzitet u Ljubljani, Slovenija,
Prof. dr Vassilis Argyropoulos, Univerzitet u Tesaliji, Grčka

Jezička redakcija teksta
Mr Maja Ivanović

Prevodilac za engleski jezik
Maja Ivančević Otanjac

Sekretar redakcije
Sanja Ćirić

Tiraž
200

Štampa
„Planeta print“, Beograd

ISSN 1452-7367

Časopis izlazi četiri puta godišnje. Od 2010. godine u finansiranju časopisa učestvuje Ministarstvo za prosvete nauke Republike Srbije.

Beograd, Visokog Stevana 2, tel. 2920 451,
E-mail: casopis@fasper.bg.ac.rs

Publisher:

University of Belgrade
Faculty of Special Education and Rehabilitation
Visokog Stevana 2, Belgrade
Publishing Center CIDD

For the Publisher

Prof. Jasmina Kovačević, PhD, Dean

Editor-in-Chief

Doc. Vesna Vučinić, PhD

Editorial Board

Prof. Milica Gligorović, PhD Prof. dr Svetlana Slavnić, PhD
Prof. Nadica Jovanović Simić, PhD Prof. dr Danijela Ilić Stošović, PhD
Prof. Vesna Žunić Pavlović, PhD Slobodanka Antić, MA

International Editorial Board

Doc. Mira Cvetkova-Arsova, PhD, Sofia University "St. Kliment Ohridsky", Bulgaria, Prof. Igor Leonidovič Trunov, PhD, Academician of the Russian Academy of Natural Sciences, Russia, Prof. Zora Jačova, PhD, University „St. Cyril and Methodius“, Macedonia, Prof. Viviana Langher, PhD, University „La Sapienza“, Roma, Italy, Prof. Tina Runjić, PhD, University of Zagreb, Croatia, Ingrid Žolgar Jerković, PhD, University of Ljubljana, Slovenia, Dr Vassilis Argyropoulos, PhD, University of Thessaly, Department of Special Education, Greece

Serbian Proofreading

Maja Ivanović, MA

Translation into English

Maja Ivančević Otanjac

Secretary

Sanja Ćirić

Number of copies:

200

Printed by:

„Planeta print“, Beograd

ISSN 1452-7367

Published four times a year. Financial support since 2010:
Ministry of Education and Science of the Republic of Serbia

Belgrade, Visokog Stevana 2, tel.+381 11 2920 451,
E-mail: casopis@fasper.bg.ac.rs

Marina RADIĆ ŠESTIĆ¹
Biljana MILANOVIĆ DOBROTA
Vesna RADOVANOVIĆ
*Univerzitet u Beogradu
Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju*

DA LI SU RADNICI SA INTELEKTUALNOM OMETENOŠĆU IZLOŽENI MOBINGU?

Opšti cilj istraživanja je da utvrdimo da li postoji maltretiranje osoba sa intelektualnom ometenošću (IO) u radnoj sredini, odnosno, da li postoji ugrožavanje komunikacije, socijalnih odnosa, lične reputacije, kvaliteta rada i psihofizičkog zdravlja osoba sa IO. U pilot studiju je uključeno 60 ispitanika (32 muškog i 28 ženskog pola) između 19 i 53 godina. Za utvrđivanje izloženosti osoba sa IO maltretiranju primenjen je pojednostavljeni i skraćeni Leimanov inventar psihičkog nasilja (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT).

Rezultati istraživanja jasno ukazuju da radnici sa IO, zbog teškoća komunikacije (ograničen vokabular, loša gramatička i sintaksička struktura govora, nerazumevanje konverzacione implikature) i nerazumevanja socijalnih pravila, većinom nisu u mogućnosti da prepoznaju napade usmerene na komunikaciju i socijalne odnose. Skoro dve trećine uzorka je nesigurno u identifikaciji izloženosti verbalnom maltretiranju. Ispitanici prepoznaju samo one vidove ugrožavanja koji su eksplicitni, otvoreni i direktno se odražavaju na njihovo funkcionisanje u radnoj sredini.

Ključne reči: *mobing, radnici sa IO, socijalni odnosi, lična reputacija, kvalitet rada, psihofizičko zdravlje*

1 E-mail: marina.r-s@hotmail.com

UVOD

Mobing (mobbing) je aktivno psihološko nasilje koje se ostvaruje ponižavanjem, klevetanjem, nepravедnim optužbama, nasiljem i zlostavljanjem saradnika na radnom mestu. Zlostavljanje na radnom mestu uključuje i diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, nasilje na radnom mestu, nesigurne radne uslove i sl. (Gül i sar., 2011). Opseg i intenzitet delovanja na pojedince ili grupu je veoma varijabilan. Terminologija koja se sreće u literaturi, a ima slično ili isto značenje kao mobing uključuje termine kao što su uznemiravanje, emocionalno zlostavljanje, psihološki teror, verbalno nasilje, viktimizacija, psihičko zlostavljanje, maltretiranje, neprijateljsko ponašanje i sl. (Crawshaw, 2009; Gün, 2010).

Razmatrajući brojna istraživanja o učestalosti mobinga u svetu, saznajemo da je kauzalno povezan sa razvijenošću ekonomskog, političkog i pravnog uređenja države, kao i informisanošću radnika. Među kontekstualnim rizicima pominju se globalizacija i racionalizacija poslova, koje su praćene smanjenjem broja radnika, zamrzavanjem ili smanjenjem plate, većim opterećenjem i bržim tempom rada (Couto, 2011). Mobing je postao globalni problem, jer se dešava u skoro svakoj radnoj organizaciji sa tendencijom rasta, ali se ipak smatra da je tolerancija na psihičko maltretiranje radnika kulturološki determinisana. Takođe, ubrzani tehničko-tehnološki razvoj i inovacije doprinose povećanju rizika od stresa i nasilja na radnom mestu (Chappel & Di Martino, 2006).

Procesi privatizacije, reorganizacije i restrukturisanja preduzeća, koji nisu mimoišli ni zaštitne radionice, samo su neki od aktuelnih procesa u Srbiji koji, uz veliku konkurenciju i sve izraženiji pristisak na zaposlene, stvaraju uslove za nastanak novih oblika ponašanja koja utiču na dostojanstvo, tj. poštovanje ličnosti na radu. Dakle, ekonomska kriza u Srbiji još je šire otvorila vrata zlostavljačima-profesionalcima. Sindrom "tehnološkog viška", strah od otkaza i strah za elementarnu egzistenciju su primarni okidači za zlostavljanje na radu (Paunović, Kosanović, 2010).

Osobe sa intelektualnom ometenošću kao žrtve mobinga

Mobing je koncept koji je zainteresovao naučnu i širu javnost kada je utvrđeno da izaziva negativne posledice kako na radnu organizaciju, tako i na zadovoljstvo i efikasnost zaposlenih radnika (Zukauskas & Vveinhardt, 2009). Povećano interesovanje za ovu temu podstaklo je naučnike da ispituju različite oblike mobinga na poslu (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003), prevalenciju fenomena (Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2003), posledice po žrtve mobinga i radne organizacije (Girardi i sar., 2007), i razviju preventivne mere i intervencije povezane sa zlostavljanjem na random mestu (Schat & Kelloway, 2003).

Žrtve mobinga mogu postati osobe različite rasne, verske, polne i etničke pripadnosti, kao i osobe sa ometenošću. Osobe sa intelektualnom ometenošću (IO) spadaju u grupu ljudi sa visokim rizikom za izlaganje mobingu. Naime, neke karakteristike osobe mogu uticati da one postanu žrtve mobinga. To su teškoće komunikacije (ograničen vokabular, loša gramatička i sintaksička struktura govora, nerazumevanje konverzacione implikature), zavisnost od drugih (permanentna podrška, instrukcije ili odobravanja tokom rada), nerazumevanje socijalnih pravila, itd. Zato često postaju meta izrabljivanja na radnom mestu, podsmeha, uvreda, pa i fizičkog i seksualnog zlostavljanja. Takođe, osobe sa IO veoma često ne poseduju dovoljno znanja o svojim pravima, kao i o tome šta treba preduzeti u slučaju da postanu žrtve maltretiranja.

Sveobuhvatnim pregledom prisustva diskriminacije na radnom mestu, Equality and Human Rights Commission (2008/9) je utvrdila da je 11,6% zaposlenih osoba sa ometenošću iskusilo fizičko nasilje na poslu u poređenju sa 5,5% ostalih zaposlenih. Takođe je utvrđeno da jedna od pet osoba sa ometenošću radi pod stalnim pritiskom nadležnih, u poređenju sa 13,5% ostalih radnika. Osobe sa ometenošću su istakle da je njihov radni učinak skoro dva puta češće nepravedno kritikovan (22,5%), ili da su bili poniženi i ismejani na poslu (13,4%). Zaposleni sa IO imaju veće šanse da budu zlostavljani nego osobe sa drugim vrstama ometenosti.

Pilot studija mobinga nad radnicima sa ometenošću koju su sproveli Gil Monte i sar. (2006), utvrdila je da su organizacione aktivnosti

preduzeća bile usmerene na diskreditaciju zaposlenih, dok su u težim slučajevima, kada je frekvencija maltretiranja bila nekoliko puta nedeljno, aktivnosti bile usmerene na ograničenje mogućnosti aktivne komunikacije i održavanja socijalnih kontakata.

Zaštitne radionice

Iako se uspešno profesionalno osposobe, mnoge osobe sa IO ne dobijaju priliku da aktuelizuju svoje potencijale kroz rad i privređivanje. Na to su uticali mnogobrojni faktori, od duboko usađenih predrasuda i negativnih stavova poslodavaca, do nedostatka sistemski organizovane podrške. Zbog toga se u Srbiji još uvek znatan broj ovih osoba zapošljava u zaštitnim radionicama.

Zaštitne radionice se formiraju u cilju zapošljavanja osoba sa ometenošću, kao alternativa otvorenom tržištu rada (Martin, 2001; Visier, 1998; Samoy & Waterplac 1992). Prednost ovih radionica je što od radnika sa ometenošću zahtevaju relativno jednostavne radne aktivnosti, kao što su: montaža, pakovanje, obrada drveta, proizvodnja, servisiranje, šivenje. Pored toga, nude mogućnost profesionalne rehabilitacije, osposobljavanja i organizovanje slobodnog vremena (Butterworth i sar. 2009; O'Brien & Dempsey, 2004). Svojom proizvodnjom i uslugama omogućavaju i olakšavaju proces socijalizacije osoba sa IO i njihovo uključivanje u životnu i radnu sredinu. Neka istraživanja ukazuju da je odsustvo pritiska na radnike sa IO primarni razlog za izbor ovog vida zapošljavanja (Migliore i sar., 2008; Dudley & Schatz, 1985). Međutim, utvrđeno je i da radnici koji rade u zaštitnim radionicama zarađuju manje od radnika sa IO u otvorenoj privredi. Kao opravdanje za razliku u primanjima navode se zastarela tehnologija i nedostatak veština upravljanja od strane rukovodstva u zaštitnim radionicama (Whitehead, 1979a; Whitehead, 1979b).

Zbog procesa privatizacije, reorganizacije i velike konkurencije u Srbiji, zaštitne radionice sve teže opstaju na tržištu. Imajući u vidu prednosti i nedostatke zaštitnih radionica, kao i aktuelnu klimu u kojoj rade osobe sa IO, postavlja se pitanje prisustva maltretiranja u tim uslovima rada.

Cilj istraživanja

Opšti cilj istraživanja je da utvrdimo da li postoji maltretiranje radnika sa IO u zaštitnim radionicama, odnosno, da li postoji ugrožavanje: a) komunikacije, b) socijalnih odnosa, c) lične reputacije, d) kvaliteta rada, e) psihofizičkog zdravlja, kao i da utvrdimo f) u kakvom su odnosu socio-demografske karakteristike uzorka i maltretiranje osoba sa IO (pol, godine i bračni status, deca, tip proizvodnje).

METOD ISTRAŽIVANJA

Uzorak

Pilot istraživanje koje smo sprovedi uključilo je 60 osoba sa IO, 32 muškog (53.3%) i 28 ženskog (46.7%) pola, koji su zaposleni u zaštitnim radionicama na teritoriji Beograda. Planirani broj ispitanika je bio mnogo veći, ali, zbog nerazumevanja poslodavaca i straha zaposlenih da učestvuju u istraživanju, nismo bili u mogućnosti da to i ostvarimo. Većina preduzeća iz otvorene privrede su odbili da nam omoguće pristup onog trenutka kada su saznali da procenjujemo prisustvo maltretiranja radnika na radnom mestu.

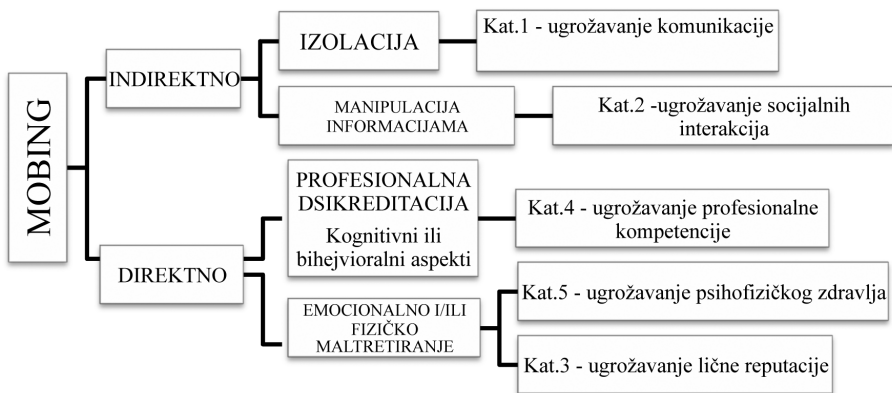
U zaštitnim radionicama najmanje je zaposleno mladih osoba sa IO do 25 godina (6/10%), a najviše radnika od 36-45 godina (22/36.7%) starosti. Podjednak je broj radnika (16 / 26.7%) od 25 do 35 godina i starijih od 45 godina života. Najveći broj radnika nije zasnovao bračnu zajednicu (28/ 46.7%). Bračnu zajednicu je zasnovalo 20 (33.3%), a razvelo se 12 (20%) radnika sa IO. Više od polovine uzorka ima jedno ili više dece (34/56.7%).

Zaštitne radionice u kojima su zaposleni ispitanici sa IO bave se proizvodnjom plastike, preradom metala, štampom i proizvodnjom kartonske ambalaže, hidraulikom, galvanskom zaštitom metala i konfekcijom. Svi radnici sa IO obavljaju pomoćne poslove.

Instrument i procedura

Za potrebe ovog istraživanja korišćen je Leimanov inventar psihičkog nasilja (Leymann Inventory of Psychological Terrorization - LIPT; Leymann, 1996), koji je pojednostavljen i skraćen tako da radnici sa IO mogu da razumeju tvrdnje i odrede u kojoj meri se slažu sa njima. Leimanova skala je svedena na 16 tvrdnji koje opisuju različite nepoželjne situacije i vidove ponašanja na radnom mestu. Slaganje sa tvrdnjama se kreće od 1 (izrazito se ne slažem) do 5 (izrazito se slažem). Nepoželjne situacije i ponašanje saradnika i rukovodilaca prema radnicima sa IO su podeljeni u pet kategorija (Grafikon 1): 1) ugrožavanje komunikacije ispitanika sa IO (tri ajtema), 2) ugrožavanje socijalnih odnosa (tri ajtema), 3) ugrožavanje lične reputacije (tri ajtema), 4) ugrožavanje profesionalne kompetentnosti (tri ajtema), i 5) ugrožavanje psihofizičkog zdravlja ispitanika sa IO (četiri ajtema). Prikupljanje podataka je izvršeno neposrednim kontaktom da bi ispitanik, po potrebi, mogao da dobije dodatno objašnjenje. Svakom od učesnika u istraživanju je objašnjeno da se procenjuje njihovo iskustvo u poslednjih 3-5 godina.

Grafikon 1- Leimanove kategorije psihičkog nasilja



Leimanove kategorije ugrožavanja žrtve mobinga, čije prisustvo procenjujemo u našoj studiji (Grafikon 1), podeljene su na indirektno i direktno agresivno ponašanje (Baron & Neuman, 1996), i delimično prilagođene *Taksonomiji psihičkog zlostavljanja na radnom mestu* (mo-

bing), koju su dali Rodríguez-Carballeira i sar. (2010:302). Direktni i indirektni ataci na žrtvu mobinga mogu da polaze od saradnika (horizontalni) i nadređenih (rukovodioci, poslodavci), koji su na višoj hijerarhijskoj lestvici u firmi (vertikalni). Indirektni načini ugrožavanja uključuju prve dve kategorije koje procenjuju mogućnost komunikacije i uspostavljanja socijalnih odnosa radnika sa IO. Ukoliko kolege i/ili rukovodioci onemogućavaju komunikaciju, socijalne interakcije i kontrolišu ili manipulišu informacijama koje su lične prirode, oni mogu, u manjoj ili većoj meri, da dovedu do psihofizičke i socijalne izolacije radnika u radnoj sredini. Direktni načini ugrožavanja uključuju preostale tri kategorije, koje se odnose na ugrožavanje lične reputacije, profesionalne kompetencije i psihofizičkog zdravlja radnika sa IO. Ove tri kategorije ugrožavanja od strane kolega i/ili rukovodilaca mogu negativno uticati na emocionalnu i kognitivnu sferu, ponašanje, psihičko i fizičko zdravlje radnika sa IO na radnom mestu.

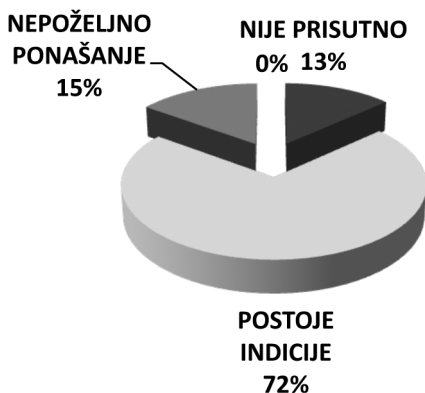
Obrada podataka

Rezultati istraživanja će biti prikazani na deskriptivnom nivou (frekvencija, procenat, aritmetička sredina, standardna devijacija) a ilustrovani tabelarno i grafički. Radi veće pouzdanosti rezultata, korišćeni su neparametrijski metodi analize podataka (Kruskal Wallis Test i Friedman Test) i Spearman-ov koeficijent korelacije.

REZULTATI

Grupisanjem sirovih skorova prema kriterijumu koji je dat u Grafikonu 2, utvrđeno je da kod 72% ispitanika postoje indicije za prisustvo nepoželjnog ponašanja, ali su nesigurni u njegovom prepoznavanju. Nepoželjno ponašanje je prepoznalo 15%, a nije prepoznalo 13% ispitanika. O kojim kategorijama nepoželjnog ponašanja se radi, utvrdićemo daljom analizom varijabli. Ponašanja koja su se mogla okarakterisati kao maltretiranje nije prepoznao nijedan ispitanik.

Grafikon 2- Maltretiranje radnika sa IO na radnom mestu



Skor - 1) 15-30 – nije prisutno nepoželjno ponašanje, 2) 31-45 – postoje indicije (nesigurnost i neodlučnost ispitanika), 3) 46-60 - prisustvo nepoželjnog ponašanja, 4) 61-75 –mobing

Sociodemografske karakteristike uzorka

Sociodemografske karakteristike koje smo pratili u istraživanju su: pol, godine starosti, bračno stanje, deca i tip proizvodnje kojom se bavi osoba sa IO. Za određivanje odnosa nezavisnih i zavisnih varijabli koristili smo Kruskal Wallis test. Analizom aritmetičkih sredina rangova je utvrđeno da su maltretiranju podložnije starije osobe, naročito starije od 45 godina ($p=0.001$), kao i one koje su zasnovale bračnu zajednicu ($p=0.002$) (detaljnije u Tabeli 1). Ne postoje statistički značajne razlike između ispitanika muškog i ženskog pola, kao ni prema području rada kome pripadaju radnici sa IO.

Tabela 1 - Sociodemografske karakteristike uzorka i izloženost maltretiranju

		N	AS rangova	H	p
POL	Muški	32	27.11	2.598	0.107
	Ženski	28	34.38		
STAROST	do 25	6	25.83	16.063	0.001
	25-35	16	16.66		
	36-45	22	36.20		
	preko 45	16	38.25		
BRAČNO STANJE	Sam/sama	28	22.41	12.170	0.002
	Oženjen/udata	20	39.78		
	Razveden/na	12	33.92		
DECA	da	32	34.01	3.194	0.074
	ne	28	25.90		
PODRUČJE RADA	plastika	10	24.00	4.222	0.518
	metal	10	33.90		
	štampa	10	34.15		
	hidraulika	10	23.95		
	galvanizacija	10	33.30		
	konfekcija	10	33.70		

značajne vrednosti su označene (bold)

Izloženost radnika sa IO mobingu

Analiza rezultata ukazuje da su radnici sa IO izloženi mobingu različitog stepena (detaljnije u Tabeli 2). Od pet negativnih oblika ponašanja koji imaju najveće skorove, tri ukazuju na direktan pritisak na radnika sa IO, koji uključuje ugrožavanje lične reputacije („šale se na račun mog privatnog života“), napad na profesionalnu kompetentnost („preopterećen sam poslom“) i ugrožavanje psihofizičkog zdravlja („rukovodilac preterano nadgleda moj rad“).

Tabela 2 – Ajtem-analiza izloženosti mobingu u kategorijama 1 - 5

Kat.*	r.br.	Ponašanje	AS	SD
3	1.	Šale se na račun mog privatnog života.	3.00	1.193
5	2.	Rukovodilac preterano nadgleda (kontroliše) moj rad.	3.00	1.328
2	3.	Moji odnosi na poslu često utiču na moje ponašanje u kući sa porodicom ili sa prijateljima	2.80	1.205
4	4.	Preopterećen sam poslom	2.73	1.219
2	5.	Prema meni se ponašaju drugačije nego prema ostalim kolegama.	2.70	1.225
2	6.	Tretiraju me kao da sam nevidljiv	2.53	1.033
3	7.	Čujem kako me ogovaraju i pričaju neistine	2.43	1.155
4	8.	Stalno me podsećaju na greške ili propuste koje sam napravio-la u radu.	2.40	1.123
5	9.	Ponekad me nepravedno optužuju za stvari koje nisam uradio-la	2.40	1.210
1	10.	Naljutio sam se zbog stvari koje su se dogodile na poslu (svade, prekovremeni rad, pretnje otkazom) ali me niko nije razumeo.	2.40	1.123
1	11.	Kada kažem šta mislim „prave se” da nisu čuli.	2.23	0.963
3	12.	Često me pred drugima vredaju, ponižavaju ili dovode u situaciju kada me je sramota	2.00	0.939
1	13.	Prestanu da pričaju kada dođem, izbegavaju razgovor sa mnom ili me ne gledaju u oči kada hoću s njima da razgovaram	1.87	0.742
4	14.	Često mi daju nemoguće (i suviše teške) zadatke-poslove.	1.87	0.812
4	15.	Pretili su mi ili provocirali da bi izgubio kontrolu.	1.83	0.867
5	16.	Fizički me maltretiraju na poslu	1.78	0.585

Kategorije*: 1-napad na mogućnost komunikacije, 2-napad na uspostavljanje socijalnih odnosa, 3-napad na ličnu reputaciju, 4-napad na kvalitet rada, 5-napad na psihofizičko zdravlje; $\chi^2=136.289$; $df=14$; $p\leq 0.000$

Oblici ponašanja pod rednim brojem 3 i 5 pripadaju kategoriji indirektnog ugrožavanja i odnose se na sprečavanje uspostavljanja socijalnih odnosa („moji odnosi na poslu često utiču na moje ponašanje u kući sa porodicom ili sa kolegama i prijateljima“ i „prema meni se ponašaju drugačije nego prema ostalim kolegama“).

Da bismo utvrdili koji vidovi nepoželjnog ponašanja na poslu utiču na odnos radnika sa IO sa članovima porodice i prijateljima, koristili smo neparametrijsku analizu varijanse (Kruskal Wallis test). Na osnovu statističke značajnosti rangova (Appendix, Tabela A), prva kategorija maltretiranja, nazvana *ugrožavanje komunikacije*, je određena ajtemima “izbegavaju da razgovaraju sa mnom”(G, $p=0.001$) i “kada kažem šta mislim, prave se da nisu čuli” (L, $p=0.001$). Odnos aritmetičkih sredina rangova ukazuje da ispitanici nisu sigurni da kolege izbegavaju da razgovaraju sa njima, ali su sigurni da ne žele da čuju njihovo mišljenje. Druga kategorija predstavlja *ugrožavanje socijalnih odnosa* i sadrži samo jednu statistički značajnu varijablu “ponašaju se drugačije nego prema ostalima” (B, $p=0.027$). Ispitanici nisu sigurni u prepoznavanju ovog vida ponašanja. Treća kategorija je *ugrožavanje lične reputacije*, koja je određena sa tri statistički značajne varijable: “stalno me ogovaraju i pri-

čaju neistine” (D, $p=0.006$), “često me vređaju i ponižavaju” (E, $p\leq 0.000$), “šale se na račun mog privatnog života” (F, $p=0.032$). Četvrta kategorija, *ugrožavanje kvaliteta rada* je definisana sa tri statistički značajne varijable: “preopterećen sam poslom” (A, $p\leq 0.000$), “kolege me stalno podsećaju na greške” (C, $p=0.001$) i “često mi daju i suviše teške zadatke” (J, $p=0.001$). Ispitanici se slažu da su preopterećeni poslom i da im često daju i suviše teške zadatke, ali su nesigurni u tome da li ih kolege stalno podsećaju na greške u radu. *Ugrožavanje psihofizičkog zdravlja* je peta kategorija, koja je predstavljena sa tri statistički značajne kategorije: “optužuju me za stvari koje nisam uradio” (H, $p=0.005$), “prete mi i provociraju” (I, $p\leq 0.000$) i “rukovodilac preterano nadgleda moj rad” (K, $p=0.031$). Ispitanici smatraju da ih rukovodioci preterano nadgledaju i kontrolišu, ali se ne slažu da im prete i provociraju ih na poslu. Nisu sigurni da li ih optužuju za stvari koje nisu uradili.

Tabela 3 - Deskriptivna statistika i korelacije procenjenih kategorija

Kategorije mobinga		1	2	3	4	5	AS	SD
1. Ugrožavanje komunikacije	ρ	1					6.50	2.029
	P							
	N	60						
2. Ugrožavanje socijalnih odnosa	ρ	0.581	1				7.07	2.299
	p	0.000						
	N	60	60					
3. Ugrožavanje lične reputacije	ρ	0.193	0.455	1			7.43	2.466
	p	0.139	0.000					
	N	60	60	60				
4. Ugrožavanje kvaliteta rada	ρ	0.066	0.249	0.152	1		7.02	2.103
	p	0.619	0.055	0.246				
	N	60	60	60	60			
5. Ugrožavanje psihofizičkog zdravlja	ρ	.276	0.309	.277	0.605	1	9.98	2.198
	p	0.033	0.016	0.032	0.000			
	N	60	60	6	60	60		

značajne vrednosti su označene (bold)

Rezultati u Tabeli 3 prikazuju korelacije kategorija maltretiranja. Kategorija “ugrožavanje psihofizičkog zdravlja” je u statistički najznačajnijem odnosu sa “ugrožavanje kvaliteta rada” ($r=0.605$, $p\leq 0.000$), potom sa “ugrožavanje socijalnih odnosa” ($r=0.309$, $p=0.016$), “ugrožavanje lične reputacije” ($r=0.277$, $p=0.032$), a najslabijem sa “ugrožavanje komunikacije” ($r=0.276$, $p=0.033$). Friedman test ukazuje na statistički značajnu razliku između svih pet kategorija maltretiranja ($\chi^2=91.736$; $df=4$; $p\leq 0.000$).

DISKUSIJA

Sobsey (1994) je ukazao da kod osoba sa IO postoji dva do pet puta veći rizik da postanu žrtve maltretiranja nego osobe opšte populacije. Izveštaj iz Švedske ukazuje da je 6% zaposlenih osoba sa IO prijavilo da je u poslednjih pet godina bilo nepravedno tretirano, da nisu dovoljno plaćeni, da su bili izloženi šikaniranju, maltretiranju ili uvredama (Danermark, 2007). U našem uzorku prevalencija maltretiranja je 15% (n=60), dok je u istraživanju Gil Montea i saradnika (2006) iznosila 18.97% (n = 132). Načini maltretiranja radnika sa IO se manifestuju na sledeće načine: kolege se prave da ih ne čuju kada im se obraćaju, često im zadaju i suviše teške zadatke, preopterećeni su poslom i rukovodioci preterano kontrolišu njihov rad. Dugotrajno ignorisanje radnika sa IO od strane kolega dovodi do njihovog socijalnog i organizacionog isključivanja. Kada rukovodilac zadaje i suviše teške zadatke i preopterećuje poslom radnika sa IO, on direktno omalovažava njegovo znanje, iskustvo, napore i radne sposobnosti (Einarsen, Raknes, Matthiesen, 1994). Preteranim i stalnim kontrolisanjem radnika sa IO tokom procesa rada, rukovodilac vrši pritisak, i na taj način utiče na njegovu sigurnost i samopoštovanje. Vertikalni mobing se javlja u vidu pojačane kontrole prisustva zaposlenog na poslu i izvršavanja radnih zadataka, izlaganja stalnoj kritici pretpostavljenih zbog navodnih propusta, uz omalovažavanje profesionalnih sposobnosti (Druzhilov, 2011).

Skoro dve trećine ispitanika našeg uzorka je nesigurno u prepoznavanju različitih oblika maltretiranja. Nesigurni su da li ih kolege izbegavaju, drugačije se ponašaju prema njima nego prema ostalim kolegama, ogovaraju, vređaju i ponižavaju, podsećaju na stalne greške u radu i optužuju za stvari koje nisu uradili. Nesigurnost je veća u prepoznavanju indirektnog ugrožavanja, usmerenog na mogućnost komunikacije i socijalne odnose, što ukazuje na njihovu vulnerabilnost, asertivnost, slabosti socijalne kompetencije i oslanjanje na spoljašnji lokus kontrole. Mnogobrojna istraživanja ukazuju na povezanost spoljašnjeg lokusa kontrole (eksternalnosti) sa depresijom, beznađem i anksioznošću (Hahn, 2000; Arraras, Wright, Jusue, Tejedor & Calvo, 2002), naučenom bespomoćnošću, niskim samopoštovanjem i lošom adaptacijom na postojeće okolnosti (Peterson, Maier, Seligman, 1993; Goldberg, Weisenberg, Drobkin, Blittner & Gotestam, 1997; Beck,

2003). Negativne posledice mobinga na radu odražavaju se na odnos prema partnerima, deci i prijateljima.

Korelacije između ugrožavanja socijalnih odnosa i lične reputacije ($p \leq 0.000$) potvrđuju da mobing može biti usmeren direktno na radnika sa IO, u vidu verbalnog napada i javnog optuživanja, ali može biti suptilniji i indirektan, u vidu ogovaranja, širenja glasina i socijalnog isključivanja (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Psihofizičko zdravlje radnika sa IO je u najjačoj i direktnoj vezi sa atakom na kvalitet rada ($p \leq 0.000$) i indirektno sa ugrožavanjem socijalnih odnosa ($p = 0.016$). Slabije korelacije sa psihofizičkim zdravljem radnika imaju ugrožavanje lične reputacije ($p = 0.032$) i mogućnosti komunikacije ($p = 0.033$), od kojih prvi deluje direktno, a drugi indirektno na radnike sa IO u radnoj sredini.

Analizom sociodemografskih karakteristika uzorka utvrđeno je da ne postoji na polu zasnovana značajna razlika u izloženosti maltretiranju, što se slaže sa istraživanjem Gil Monte i sar. (2006), ali se razlikuje od rezultata istraživanja Furey (1994), Swan (2007) i Reiter i sar. (2007), koji su utvrdili da su žene izložene većem riziku od muškaraca. U našem uzorku najveću mogućnost da postanu žrtve maltretiranja imaju osobe starije od 45 godina i one koje su zasnovale bračnu zajednicu. Osobe koje su u bračnoj zajednici imaju veću ekonomsku odgovornost od ispitanika koji žive sami, jer moraju da obezbede finansijska sredstva za članove porodice, pre svega decu. Da bi sačuvali svoje radno mesto i primanja, spremniji su da podnesu veće žrtve na poslu i istrpe maltretiranje.

Ograničenja

U istraživanju postoji nekoliko ograničenja koja treba prevazići u narednim istraživanjima. Pre svega, veći uzorak bi omogućio dobijanje validnijih rezultata. Pored toga, postoje pouzdaniji merni instrumenti, koji mere i učestalost izloženosti mobingu. Danas se najčešće koristi revidirani *Upitnik negativnih aktivnosti* (Negative Acts Questionnaire-Revised, Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009) koji predstavlja skalu od 22 ajtema sa Likertovim tipom odgovora u rasponu od 1(nikad) do 5 (dnevno).

ZAKLJUČAK

I pored navedenih ograničenja, istraživanje može da bude od značaja za prevenciju i prepoznavanje ponašanja koja ukazuju na maltretiranje radnika sa IO, kao i razvijanje sistema kontrole (evaluacije) i podrške u radnoj sredini. Rezultati ukazuju da radnici sa IO nisu u mogućnosti da prepoznaju različite oblike ugrožavanja koji su usmereni na mogućnost komunikacije i socijalne odnose. Zbog toga su nesigurni u iskazima o izloženosti verbalnom maltretiranju, socijalnom i organizacionom isključivanju. Prepoznaju uglavnom eksplicitne vidove ugrožavanja, koji se direktno odražavaju na njihovo funkcionisanje u radnoj sredini (npr. kada imaju *i suviše* teške zadatka, kada su *preopterećeni* poslom i kada rukovodilac *preterano* nadgleda njihov rad). Na osnovu navedenog, možemo zaključiti da je radnicima sa IO teže da utvrde manje vidljive oblike maltretiranja i da zbog toga mogu biti duže izloženi mobingu, a da se nikome ne požale.

Imajući u vidu da se, kao i kod diskriminacije, javljaju poteškoće u dokazivanju mobinga (naročito kad se mobing organizuje na subtilan način kao psiho-teror), u uporednom radnom procesnom pravu se odstupa od klasičnih načela dokazivanja u parničnom postupku / *podeljeni teret dokazivanja*/ u korist načela da je teret dokazivanja /*onus probandi*/ na poslodavcu (Lubarda, 2008). Naime, žrtva mobinga ima teškoće da se pozove na svedoke među zaposlenima, pošto zaposleni imaju opravdanu bojazan da bi poslodavac prema njima mogao preduzeti nepovoljne mere ukoliko svedoče u korist žrtve mobinga, kao što bi, verovatno, zaposleni koji sami učestvuju u horizontalnom mobingu, negirali navode žrtve da su namerno sprovodili kinjenje ili maltretiranje zaposlenog na radu.

LITERATURA

1. Arraras, J. I., Wright, S. J., Jusue, G., Tejedor, M., & Calvo, J. I. (2002). Coping style, locus of control, psychological distress and pain-related behaviours in cancer and other diseases. *Psychology, Health & Medicine*, 7 (2), 181-187.
2. Baron, R., & Neumann, J. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behaviour*, 22, 161-173.

3. Beck, R.C. (2003). *Frustracija, anksioznost i stres*. U *Motivacija: Teorija i načela* (str. 247-280). Jastrebarsko: Naklada Slap.
4. Butterworth J, Smith FA, Hall AC, Migliore A, Winsor J. (2009). *State data: The national report on employment services and outcomes*. Boston: Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston.
5. Chappel, D., Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labor Office.
6. Couto, M. T. (2011). *Workplace violence in the road passenger transport sector in Maputo City, Mozambique: Extent, causes, consequences and prevention*. Published by Karolinska Institutet, Printed by Universitersservice US-AB, Stockholm
7. Crawshaw, L., (2009). Workplace mobbing? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definition. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 61 (3), 263–267.
8. Danermark, B. (2007). *Report on the employment of disabled people in European countries - Country: Sweden*, Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005.
9. Druzhilov, S. A. (2011). Psychological terror (mobbing) at a higher education institution department as a form of professional destruction, *Psikhologicheskie Issledovaniya* 3 (17), in press.
10. Dudley JR, Schatz MS. (1985). The missing link in evaluating sheltered workshop programs: The clients' input. *Mental Retardation*, 23 (5), 235-40.
11. Equality and Human Rights Commission (2008/9). *Report of the Comptroller and Auditor General on the 2008-09 accounts of the Equality and Human Rights Commission*. Amyas C E Morse, National Audit Office Comptroller & Auditor General 157-197 Buckingham Palace Road Victoria, London SW1W 9SP.
12. Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Mobbing and harassment at work and their relationships to work environment quality - an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4).
13. Einarsen S, Hoel H, Zapf D and Cooper C (2003). *The concept of mobbing at work: The European tradition*, in Einarsen S, Hoel H, Zapf D and Cooper C (Eds) *Mobbing and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 1-30, Taylor & Francis, London.
14. Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to mobbing and harassment at work: Validity, factor structure

- and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23, 24-44.
15. Furey, E . M. (1994). Sexual Abuse of Adults with Mental Retardation:Who and Where?’, *Mental Retardation* 32, 173–80.
 16. Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Luciano, J. V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), 275-292.
 17. Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomio, C., Talamo, A., Ruberto, A., & Tatarelli, R. (2007). Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence and Victims* 22 (2), 172-188.
 18. Goldberg, J., Weisenberg, M., Drobkin, S., Blittner, M., & Gotestam, K.G. (1997). Effects of manipulated cognitive and attributional set on pain tolerance. *Cognitive Therapy & Research*, 21 (5), 525-534.
 19. Gün, H., 2010. “Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Verimlilik İlişkisi”, *Anahtar Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Aylık Yayın Organı*, 22 (254), 36-39.
 20. Gül, H., İnce, M., Özcan, N. (2011). The Relationship between Workplace Mobbing and Burnout among Academics at a Turkish University. *Research Journal of International Studies*, 18, 118-134.
 21. Hahn, S.E. (2000). The effects of locus of control on daily exposure, coping and reactivityto work interpersonal stressors: a diary study. *Personality and Individual Differences*, 29 (4), 729-748.
 22. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
 23. Lubarda, B. (2008). Mobing - buling na radu. *Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije* 2, Beograd.
 24. Martin T. 2001. *Sheltered employment. A review of the literature*. Dublin (Ireland): Martin & Associates.
 25. Migliore A, Grossi T, Mank D, Rogan P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation* 28(1), 29-12.
 26. O’Brien J, Dempsey I. (2004). Comparative analysis of employment services for people with disabilities in Australia, Finland, and Sweden. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 1 (3/4),126-35.
 27. Paunović, S., Kosanović, R. (2010). Zlostavljanje na radu-mobing. *Socijalna misao* 17/2, 37-47.

28. Peterson, C., Maier, S., and Seligman, M.E.P. (1993). *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control*. New York: Oxford University Press.
29. Reiter, S., Bryen, D., Sachar, I. (2007). Adolescents with intellectual disabilities as victims of abuse, *Journal of Intellectual Disabilities*, 11 (4), 371–387.
30. Rodríguez-Carballeira, A., Escartín, J., Visauta, B., Porruá, C., & Martín-Penã, J. (2010). Categorization and hierarchy of workplace mobbing strategies: A Delphi survey. *Spanish Journal of Psychology* 13 (1), 297-308.
31. Samoy E, Waterplas L. 1992. *Sheltered employment in the European community*. Louvain: Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven.
32. Schat, A. C. H., & Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology* 8 (2), 110-122
33. Sobsey, D. (1994). *Violence and Abuse in the Lives of People with Disabilities*. Baltimore, MD: Brookes.
34. Swan, D. (2007). *Advocacy: Making Rights Reality, for Sexual Assault Victim/Survivors with a Cognitive Impairment*. The Sexual Offences Stage 3 Draft Discussion Paper. Australia: The Federation of Community Legal Centres (Vic) Inc.
35. Zukauskas, P. and Veinhardt, J., 2009. Diagnosis of Mobbing as Discrimination in Employee Relations. *Engineering Economics*, 4, 103-113.
36. Zapf D, Einarsen S, Hoel H and Vartia M (2003). *Empirical findings on mobbing in the workplace*, in Einarsen S, Hoel H, Zapf D and Cooper CL (Eds) *Mobbing and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 103-26. Taylor and Francis, London.
37. Visier L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, 137 (3), 347-65.
38. Whitehead, C. W. (1979a). *Sheltered workshops in the decade ahead: Work, wages or welfare*. In: Bellamy GT, O'Connor G, Karan OC, editors. Baltimore (MD): Brookes Publishing Co.
39. Whitehead, C. W. (1979b). *Training and employment services policy analysis: A look at community based services for handicapped individuals*. Washington (DC): Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation.

ARE THE WORKERS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES EXPOSED TO MOBBING?

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

Summary

The overall objective of this research is to establish whether there is mobbing of persons with intellectual disabilities (ID) in the working environment, i.e. whether communication, social interactions, personal reputation, quality of work and psychophysical health of persons with ID are endangered. Sixty subjects (32 males and 28 females) between 19 and 53 years of age are included in the pilot study. In order to establish whether the subjects were exposed to mobbing, we applied a simplified and shortened Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

The research results clearly indicate that the workers with ID are not able to recognize attacks that are directed to the possibility of communication and social interactions, due to communication difficulties (limited vocabulary, poor grammatical and syntactic speech structure, incomprehension of conversation implicature) and incomprehension of social regulations.

Key words: mobbing, workers with ID, social interactions, personal reputation, quality of work, psychophysical health

APPENDIX

*Tabela A. Nepoželjna ponašanja na poslu koja utiču na odnose ispitanika sa članovima porodice i prijateljima. Na nivou ajtema i kategorija**

KATEGORIJE	Ponašanje	N	Mean Rank	H	p
Kat.1	G	8	22.00	17.976	0.001
		22	33.14		
		8	45.50		
		18	29.06		
		4	9.50		
	L	8	24.25	19.621	0.001
		22	28.95		
		8	27.75		
		18	41.72		
		4	6.50		
Kat.2	B	8	27.50	10.988	0.027
		22	30.05		
		8	38.00		
		18	34.39		
		4	6.50		
Kat.3	D	8	18.75	14.564	0.006
		22	32.50		
		8	37.50		
		18	35.28		
		4	7.50		
	E	8	9.50	27.671	0.000
		22	33.68		
		8	43.00		
		18	35.06		
		4	9.50		
F	8	47.75	10.522	0.032	
	22	26.68			
	8	31.00			
	18	27.39			
	4	30.00			

KATEGORIJE	Ponašanje	N	Mean Rank	H	p
Kat.4	A	8	5.50	26.973	0.000
		22	28.14		
		8	35.30		
		18	41.94		
		4	32.00		
	C	8	19.00	18.164	0.001
		22	36.23		
		8	42.50		
		18	28.39		
		4	7.50		
	J	8	9.50	17.769	0.001
		22	34.05		
8		34.75			
18		32.72			
4		34.50			
Kat.5	H	8	36.25	14.717	0.05
		22	31.50		
		8	43.25		
		18	26.17		
		4	7.50		
	I	8	11.50	23.392	0.000
		22	37.77		
		8	31.75		
		18	33.72		
		4	11.50		
K	8	23.00	10.613	0.031	
	22	27.05			
	8	30.00			
	18	37.72			
	4	30.00			

a. Kruskal Wallis Test

*KATEGORIJE - Kat.1: G - izbegavaju da razgovaraju sa mnom, L - kada kažem šta mislim prave se da nisu čuli, Kat2: B - ponašaju se drugačije nego prema ostalima, Kat.3: D - stalno me ogovaraju i pričaju neistine, E - često me vređaju i ponižavaju, F - sale se na račun mog privatnog života, Kat.4: A - preopterećen sam poslom, C - stalno me kolege podsećaju na greške, J - često mi daju suviše teške zadatke Kat.5: H - optužuju me za stvari koje nisam uradio, I - prete mi i provociraju, K - rukovodilac preterano nadgleda moj rad

Primljeno: 19.10.2011.

Prihvaćeno: 7.11.2011.