

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

PROCENA MOTIVACIJE ZA RAD KOD OSOBA SA INTELKTUALNOM OMETENOŠĆU

Milica Gligorović, Marina Radić Šestić, Nataša Buha Đurović
Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju

Na zapošljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću utiče niz faktora. Neki od njih su podrška porodice, profesionalna obuka i radno iskustvo, težina intelektualne ometenosti i motivacija za rad. Za motivacioni sistem osoba sa intelektualnom ometenošću (IO) se najčešće vezuje dominacija spoljašnjeg lokusa kontrole, teškoće uvida u posledice vlastitog ponašanja i očekivanje neuspeha u rešavanju zadataka. U ovom radu razmatraju se mogućnosti procene motivacije za usavršavanje, rad i zapošljavanje osoba sa IO. Ovi aspekti motivacije mogu da budu od ključne važnosti za uspešnost zapošljavanja. Za njihovu procenu se primenjuju tehnike intervjua, čekliste (postojeće ili dizajnirane za konkretnu situaciju), skale socijalnih veština i sl. Prikazan je Upitnik za procenu dimenzija usavršavanja (Dimensions of Mastery Questionnaire), kojim se ispituju instrumentalni i ekspresivni aspekti motivacije za usavršavanje i opšta kompetencija. Instrumentalni aspekt se odnosi na motivaciju osobe da pokuša, na fokusiran i istrajan način, da reši problem ili usavrši veštine ili zadatke koji su inicijalno za nju predstavljali izazov. Ekspresivni aspekt motivacije je vezan za afektivne reakcije tokom izvršavanja zadatka ili neposredno po njegovom obavljanju. Motivacija za zapošljavanje, kao jedan od najznačajnijih prediktora uspešnog nalaženja posla, najčešće se procenjuje primenom struktuiranog intervjua i/ili tematske analize. Za procenu motivacije za rad konstruisano je više instrumenata, najčešće dizajniranih kao višečlane skale Likertovog tipa, koju popunjava sam ispitanik. Postoji dovoljno dokaza da tzv. unutrašnje barijere predstavljaju ozbiljnu prepreku zapošljavanju, pa je u procenu opštih funkcionalnih potencijala za profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa IO neophodno uključiti različite aspekte motivacije za rad.

Ključne reči: intelektualna ometenost, motivacija za rad, procena

UVOD

Na zapošljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću utiče niz faktora. Neki od njih su podrška porodice, profesionalna obuka i radno iskustvo (Beyer i dr., 2008), težina intelektualne ometenosti i motivacija za rad (McConkey i Mezza, 2001).

Za motivacioni sistem osoba sa intelektualnom ometenošću se najčešće vezuje dominacija spoljašnjeg lokusa kontrole, teškoće uvida u posledice vlastitog ponašanja i očekivanje neuspeha u rešavanju zadataka. Usled neusmerenosti na sopstvene mogućnosti, koja je posledica očekivanja neuspeha, osobe sa IO se oslanjaju na ponašanje i vrednovanje drugih ljudi. Na motivaciju utiče niz činilaca vezanih za osobenosti deteta i za uticaj sredine (MacTurk i Morgan, 1995; Messer, 1993), kao što su nivo aktivnosti i temperament deteta, majčina osećajna i neintruzivna podrška u dobijanju informacija, regularnost porodičnih rutina, kvalitet stimulacije (Coombs i Wachs, 1993; Maslin-Cole, Bretherton i Morgan, 1993; Messer, 1993). Godine i iskustvo obično negativno utiču na unutrašnju motivaciju osoba sa intelektualnom ometenošću.

Specifična dimenzije motivacije su motivacija za usavršavanje, rad i zapošljavanje. Ovi aspekti motivacije mogu da budu od ključne važnosti za uspešnost zapošljavanja. Za njihovu procenu se primenjuju tehnike intervjua, čekliste (postojeće ili dizajnirane za konkretnu situaciju), skale socijalnih veština i sl. (Bolton, 2001).

MOTIVACIJA ZA USAVRŠAVANJE

Motivacija za usavršavanje, koja predstavlja unutrašnji podsticaj za ovladavanje veštinama, ima dva osnovna aspekta – instrumentalni i ekspresivni. Instrumentalni aspekt se odnosi na motivaciju osobe da pokuša, na fokusiran i istrajan način, da reši problem ili usavrši veštine ili zadatke koji su inicijalno za nju predstavljali izazov. Ekspresivni aspekt motivacije je vezan za afektivne reakcije tokom izvršavanja zadatka ili neposredno po njegovom obavljanju. Za procenu motivacije za usavršavanje može da se koristi Upitnik za procenu dimenzija usavršavanja (Dimensions of Mastery Questionnaire - DMQ, Morgan i sar., 2009), kojim se ispituju instrumentalni i ekspresivni aspekti motivacije za usavršavanje i opšta kompetencija. Upitnik je politomnog tipa (odgovori su gradirani od 1 do 5), sadrži 45 ajtama, posebno konstruisan za decu, roditelje i nastavnike/vaspitače. Upitnici koje popunjavaju roditelji i nastavnici/vaspitači su izrađeni za tri uzrasne grupe, odn. za procenu dece u ranom detinjstvu, predškolskom i školskom uzrastu, a upitnici koje ispitanici sami popunjavaju za dve uzrasne grupe – osnovnoškolski i srednjoškolski uzrast. U okviru instrumentalnog aspekta motivacije za usavršavanje predviđena su pitanja poput „Ako je zadatak težak, ubrzo prestaje da pokušava“ (istrajnost na zadatku), „Pokušava da dobro izvede fizičku aktivnost, čak i kada mu/joj je teška“ (istrajnost u motoričkim aktivnostima), „Uživa u razgovoru s odraslima i trudi se da ih zainteresuje“ (usavršavanje socijalnih veština sa odraslima), „Izbegava da se meša sa vršnjacima“ (usavršavanje socijalnih veština sa vršnjacima), „raduje se kad mu/joj nešto pođe za rukom“ (zadovoljstvo usavršavanjem), „Uznemiri se ako ne uspe da nešto uraditi posle nekoliko pokušaja“ (negativne reakcije tokom usavršavanja) i „ima teškoće da uradi neke stvari kao i njegovi/njeni vršnjaci“ (opšta kompetencija) (Morgan i dr., 2009).

MOTIVACIJA ZA ZAPOSŁJAVANJE

Studija u kojoj je učestvovalo 200 osoba sa IO, korisnika agencije za zapošljavanje uz podršku, ukazala je da je motivacija za zapošljavanje jedini značajan prediktor uspešnog nalaženja zaposlenja (Rose i dr., 2005). Takođe je ustanovljeno da su osobe sa IO koje su tokom inicijalnog intervjua izjavile da nisu srećne, više motivisane i uspešnije dolaze do zaposlenja (Hensel i dr., 2006). Zarad potvrde značaja motivacije za zapošljavanje osoba sa IO sprovedeno je istraživanje kojim su obuhvaćene osobe koje nisu prethodno tražile pomoć agencija za zapošljavanje uz podršku. Primenom tematske analize utvrđeno je da je većina ispitanih osoba sa intelektualnom ometenošću motivisana za zapošljavanje. Njihovi motivi najčešće su finansijska dobit, socijalni aspekti zaposlenosti i motivi vezani za doživljaj kompetentnosti. U domenu finansijske dobiti izdvajaju se motivi opstanka, sticanja i uživanja u novcu, pri čemu je motiv sticanja novca nezavisan od njegove svrhe (upotrebe). Kao osnovni pozitivni socijalni aspekti motivacije za rad utvrđeni su težnja za sticanjem novih prijatelja, pomaganje drugima i zadovoljstvo članova porodice. Ispitanici su kao negativan socijalni aspekt iskazali bojazan od negativnih stavova i osude od strane kolega na poslu. Treća motivaciona sfera je vezana za verovanja ispitanika o sopstvenim radnim sposobnostima. Većina njih je svesna svojih teškoća, pa sudi o mogućem zaposlenju u skladu s tim uvidom i odlučuje se za poslove za koje smatra da je sposobna. Takođe se

radije odlučuju za poslove na kojima im je obezbeđena podrška u radu. Ostali činioci, poput fizičke snage, radnog vremena i uživanja u radu, značajno su manje prisutni. Autori studije zaključuju da je motivacija za rad kod osoba sa intelektualnom ometenošću, kao i kod pripadnika tipične populacije, prvenstveno povezana sa finansijskom dobiti (Andrews i Rose, 2010). Autori studije su, koristeći šestostepeni pristup tematskoj analizi (Braun i Clarke, 2006), u kome se tema posmatra kao registrovanje i smisaono grupisanje informacija relevantnih za ciljeve istraživanja, konstruisali instrument koji je kombinacija dihotomne i višestruke skale. Analiziraju se transkripti snimljenih odgovora na pitanja povezana sa zapošljavanjem. Tematska analiza za procenu motivacije za zapošljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću se sastoji iz 15 ajtema. Za neke ajteme se koristi slikovni i/ili pisani materijal.

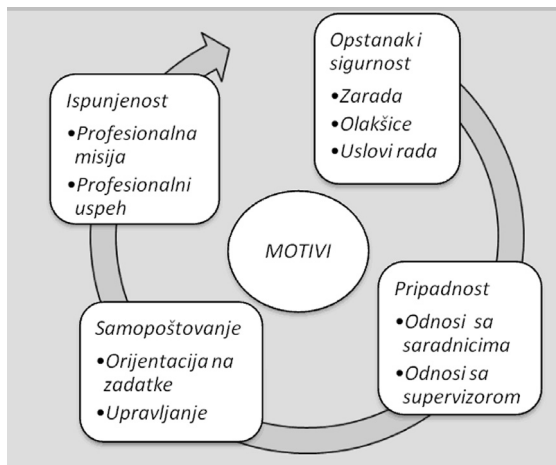
Tematska analiza za procenu motivacije za zapošljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću (Andrews, Rose, 2010)	
1.	Da li ste ranije bili zaposleni?
2.	Da li želite da se zaposlite?
3.	Šta mislite da bi vam se dopalo na poslu?
4.	Šta mislite da vam se ne bi dopalo na poslu?
5.	Zbog kojih od sledećih stvari želite da radite? (pokazuju se kartice) a)Zarađivanje novca; b) Nezavisnost; c)Učenje novih veština; d) Upoznavanje novih ljudi; e) Sticanje statusa; f) Zadovoljstvo porodice; g) Sopstveno uživanje; h)Uspeh; i) Prihvatanje; j) Pomaganje ljudima
6.	Zbog kojih stvari ne biste želeli da se zaposlite/odustali biste od posla? (pokazuju se kartice) a)Putovanje na posao; b) Stvari koje već radi sam; c) Osećanje da nije sposoban za obavljanje posla; d) Saopštavanje ljudima o svojim teškoćama; e) Negativan stav drugih; f)Nedostatak povlastica na poslu
7.	(skala od 0 do 10) a) Koliko želite da se zaposlite? b) Koliko je, po vašem mišljenju, verovatno da ćete se zaposliti? c) Koliko ste motivisani da se zaposlite i radite?
8.	Mislite li da je važno biti zaposlen?
9.	Da li ste pre ovog razgovora mnogo razmišljali o radu/poslu?
10.	Da li mislite da bi vaša porodica i prijatelji voleli da dobijete posao?
11.	Da li vam je važna podrška u nalaženju/traznjenju posla?
12.	Šta mislite o radnom vremenu – da li biste voleli da radite svakog dana ili samo nekoliko dana u nedelji?
13.	Mislite li da ćete biti srećni kad se zaposlite?
14.	Šta mislite da ćete raditi kad završite školu?
15.	Želite li da radite u nekoj od ovih oblasti (pokazuju se kartice): a) Kancelarijski posao; b) Briga o drugima; c) Nega lepote; d) Fizički rad; e)Trgovina; f) Ugostiteljstvo; g) Isporuka

MOTIVACIJA ZA RAD

Za procenu motivacije za rad konstruisano je više skala. Na primer, Skala za procenu radne motivacije (Work Motivation Scale, Brady, 2008), dizajnirana je kao petočlana skala Likertovog tipa, koju popunjava sam ispitanik. Osnovna svrha ove skale je da pomogne ispitaniku da razume svoje sopstvene radne motive i vrednosti i primeni ih tokom izbora profesije i radnog okruženja. Sastoji se iz osam konstrukata, svrstanih u četiri kategorije radnih motiva: zarada, prednosti i uslovi rada su svrstani u kategoriju motiva opstanka i bezbednosti, odnosi prema saradnicima i supervizoru spadaju u motive pripadnosti (affiliation), ori-

jentacija na zadatak i rukovođenje drugima spadaju u motive samopoštovanja, a orijentacija ka uspehu i radnoj misiji i motive ispunjavanja.

Motivacija, verovatnoća uspeha i vrednosti determinišu ponašanje, a vrednosti i motivi su logički povezani, jer vrednosti daju podsticaj i usmerenje ponašanju (Reiss, 2004), a motivacioni činioci, koji uslovljavaju samoinicijativu, dovode do ispunjenja profesionalnih očekivanja (Robinson, Davis i Meara, 2003).



Motivi ispunjenja povezani su sa mogućnošću ostvarivanja potencijala na poslu, motivi samopoštovanja sa potrebom za postignućima, odgovornošću, kao i izazovnim i značajnim radnim zadacima. Motivi pripadnosti govore o potrebi za prihvatanjem i podrškom od strane saradnika i supervizora, kao i težnji za kooperacijom u radu. Motivi povezani sa opstankom i sigurnošću izražavaju potrebu za radom u sigurnom radnom okruženju i odgovarajućom zaradom (Bagozzi, Bergami i Leone, 2003).

UMESTO ZAKLJUČKA

Osobe sa intelektualnom ometenošću najčešće nemaju dovoljno mogućnosti da istraže različite opcije i samostalno donesu odluku o budućoj profesionalnoj karijeri (Ochs i Roessler, 2004). Neke od barijera su vezane za uticaj spoljašnjih činilaca (Loprest i Maag, 2001), a neke za unutrašnje činioce, samopercepciju, motivaciju i verovanja vezana za adekvatnost radnog iskustva, radne veštine i stručnost, koja su neophodni uslov u procesu zapošljavanja (Corbiere, Mercier i Lesage, 2004). Postoji dovoljno dokaza da unutrašnje barijere predstavljaju ozbiljnu prepreku zapošljavanju (Rusch, 2008), pa je u procenu opštih funkcionalnih potencijala za profesionalno osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa IO neophodno uključiti različite aspekte motivacije za rad.

LITERATURA

1. Andrews A., Rose J.L. (2010) A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 4, 239-244.
2. Beyer, S., Kaehne, A., Grey, J., Sheppard, K., & Meek, A. (2008). *What works? – Transition to employment for young people with learning disabilities*. Chippenham, UK: Shaw Trust.
3. Bolton B.F. (2001). *Handbook of measurement and evaluation in rehabilitation*. 3rd ed. Austin (TX): Pro-Ed.

4. Brady R. P. (2008). *Work Motivation Scale*, JIST Works, an imprint of JIST Publishing, Indianapolis.
5. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
6. Combs, T. T., & Wachs, T. D. (1993). The construct validity of measures of social mastery motivation. In D. Messer (Ed.), *Mastery motivation in early childhood* (pp. 168-185). London: Routledge.
7. Corbiere, M., Mercier, C., Lesage, AD. (2004). Perceptions of Barriers to Employment, Coping Efficacy, and Career Search Efficacy in people with Mental Health Illness. *Journal of Career Assessment*, 12, 4, 460-478.
8. Hensel, E., Stenfert Kroese, B., & Rose, J. (2006). Psychological factors associated with obtaining employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 175-181.
9. Loprest, P., & Maag, E. (2001). *Barriers and supports for work among adults with disabilities: Results from the NHIS-D*. Washington, DC: The Urban Institute.
10. Maslin-Cole, C. A., Bretherton, I., & Morgan, G. A. (1993). Toddler mastery motivation and competence. In D. Messer (Ed.), *Mastery motivation in early childhood* (pp. 205-229). London: Routledge.
11. MacTurk, R. H., & Morgan, G. A. (Eds.). (1995). *Advances in applied developmental psychology: Vol. 12. Mastery motivation: Origins, conceptualizations, and applications*. Norwood, NJ: Ablex.
12. McConkey, R., & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Intellectual Disabilities*, 5, 309-318.
13. Messer DJ. (1994). *The Development of Communication from Social Interaction to Language*. Chichester: Wiley.
14. Morgan G.A., Busch-Rossnagel N.A., Barrett K.C., Wang J. (2009). The dimensions of mastery questionnaire (DMQ): A Manual About Its Development, Psychometrics, and Use low-income rural women. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 156-164.
15. Ochs, L.A. & Roessler, R.T. (2004). Predictors of career exploration intentions: A social cognitive theory perspective. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47, 4, 224-233.
16. Reis, S. (2004). Multifaceted nature of intrinsic motivation: The theory of 16 basic desires. *Review of General Psychology*, 8, 179-193
17. Robinson, B.S.; Davis, K.L. & Meara, N.M. (2003). Motivational attributes of occupational possible selves for low-income rural women. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 156-164.
18. Rose, J., Saunders, K., Hensel, E., & Stenfert Kroese, B. (2005). Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities*, 9, 9-24
19. Rusch, F. R. (2008). *Beyond high school: Preparing adolescents for tomorrow's challenges*. Columbus, OH: Pearson Merrill Prentice Hall.

ASSESSMENT OF WORK MOTIVATION IN PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Milica Gligorović, Marina Radić Šestić, Nataša Buha Đurović
University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation

A number of factors influence the employment of people with intellectual disability. Some of them are family support, professional training and work experience, the severity of intellectual disability, and work motivation. The domination of external locus of control, difficulties to perceive the consequences of one's own behavior, and expecting failure in solving tasks, are most frequently related to the motivational system of people with intellectual disability (ID). This paper analyzes the possibilities of assessing the motivation for advancement, work, and finding employment of people with ID. These motivational aspects can be crucial in finding employment. Interviews, checklists (already existing or specially designed for a specific situation), social skills scales, etc, are used for their assessment. Dimensions of Mastery Questionnaire, which assesses instrumental and expressive aspects of advancement motivation and general competence, is presented in this paper. The instrumental aspect relates to a person's motivation for trying to solve a problem in a focused and persistent way, or improve skills or tasks which previously represented a challenge. The expressive motivational aspect is related to affective reactions while solving a task or immediately after completing it. Motivation for finding employment, as one of the most important predictors of successful employment, is most often assessed by means of structured interviews and/or thematic analysis. Several instruments were designed for the assessment of work motivation, most often as multi-item Likert type scales completed by the examiner. There is enough proof that the so-called internal barriers greatly hinder employment. Thus, it is necessary to include different aspects of work motivation in assessing general functional potentials for professional training and employment of people with ID.

Key words: *intellectual disability, work motivation, assessment*