

СТАВОВИ РУКОВОДИЛАЦА ПРЕМА РАДНИМ КОМПЕТЕНЦИЈИМА ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА, ТРАНЗИЦИЈА И ИНДИВИДУАЛИЗОВАНИ ОБРАЗОВНИ ПРОГРАМ (ИОП)¹

*Марина Радић Шесћих², Весна Раговановић,
Биљана Милановић Доброша*

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд

Образложење за избор предмета истраживања је чињеница да знатан број младих особа са глупом након завршетка школовања излази без радних компетенција, мотивације и искуства које им олакшава запошлење и улазак у свет рада. Бољаша литература указује на присуство низа прејрека које онемоћувају развијање радних компетенција током професионалној осјособљавања и запошљавања глупих и наглупих особа. Неке од тих прејрека су изостанак система подршке и услуга у периоду преласка из школске у радну средину, нејрилатођен наставни план и програм обуке, нејрилатођена радна средина и ставови послодаваца према запошљавању глупих и наглупих особа.

У циљу утврђивања ставова руководилаца према радним компетенцијама глупих и наглупих особа одабран је узорак од 180 руководилаца државних и приватних радних организација из Београда и унутрашњости (Лесковац, Ниш, Крушевац). За прикупљање података коришћен је стандардизован Упитник за процену ставова послодаваца према радним компетенцијама запосленика који се састоји од 17 ставова, који одражавају слањање у мишљењу на основу поједнослављене Ликертове скале од 1 (слажем се) до 3 (не слажем се). У статистичкој обради података коришћени су нејараметријски шесћови (Kruskal Wallis Test i Wilcoxon Signed Ranks Test). Поред тога, ана-

¹ Рад је настао у оквиру пројекта „Креирање протокола за процену едукативних потенцијала деце са сметњама у развоју као критеријуми за израду индивидуалних образовних програма“, носилац пројекта Министарство за науку и технолошки развој, Београд, бр. 179025.

² marina.r-s@hotmail.com

лизирана је најсавременија литература која се бави транзицијом ученика из школске у радну средину и ИОП.

Резултати истраживања указују да руководиоци женског пола позитивније перципирају радне способности љувих и наљувих особа, од руководиоца мушког пола. За разлику од руководиоца из унутрашњости, руководиоци из Београда сматрају да су љуве и наљуве 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 ($p=0.004$). Руководиоци из државних фирми имају позитивније ставове према радним комитетеницијама љувих и наљувих радника, јер не преузимају у раду ($p=0.007$) више од радника оштите 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 полицију фирме ($X=11.835$, $p=0.001$) и могу најпредовати у каријери по вертикали тј. постати шефови ($p=0.001$). Став о образовању и старосна доб руководиоца не утиче на њихове ставове према радним комитетеницијама љувих и наљувих особа ($p=0.237$; $p=0.916$). Искуство у раду са љувим и наљувим особама доприноси позитивним ставовима руководиоца према радним комитетеницијама љувих и наљувих особа ($p \leq 0.000$).

КЉУЧНЕ РЕЧИ: руководиоци, приватне фирме, државне фирме, радне комитетениције, љуве и наљуве особе

УВОД

У свету већ деценијама егзистира концепт *транзиционог планирања* који олакшава глумим и наглумим особама прелаз из школске средине и улазак у радну организацију тј. припрема за рад и продуктивно адултно доба. Наиме, транзиционо планирање је процес који подразумева пружање подршке ученику и његовим родитељима у идентификовању дугорочних циљева везаних за период након завршетка школовања, као и могућност да ученици током средње школе стекну одговарајуће искуство и вештине које ће бити потребне за остваривање тих дугорочних циљева. Овај период, у литератури познат као секундарни транзициони период, јесте комплексна целина која има различите, међузависне аспекте у којима се одвија, али се као примарни аспекти помињу образовање, обука и запошљавање.

Секундарни транзициони програм подразумева: а) сарадњу са тржиштем рада тј. агенцијама за запошљавање и радним организацијама (Noonan et al. 2008), б) да је средњошколац центар транзиционог планирања (Cobb & Alwell, 2008; Test et al., 2004), ц) школски план и програм, обуку и инструкције који су фокусирани на специфичним послешкол-

ским исходима тј. припремама за ширу социјалну и радну интеграцију (Alwell & Cobb, 2006; Powers et al., 2007), d) укључивање породице (Lehman et al. 1999; Morningstar, 1997; Morningstar, Turnbull, & Turnbull, 1995), e) самоопредељење ученика (Cobb et al., 2008; Karvonen et al. 2004; Wehmeyer & Field, 2007), f) самоефикасност на обуци, академским и ваннаставним активностима (Kohler, 2007; Morningstar, 2006).

Резултати истраживања о ефикасним секундарним транзиционим програмима указују да присуство адекватне подршке, услуге и праксе доводи до успешне транзиције средњошколца из школе у радну средину. Током овог периода спроводи се процена радних способности и вештина ради утврђивања функционалних потенцијала и ограничења везаних за ометеност, идентификују се психосоцијални, едукациони и социоекономски чиниоци који би могли да, у интеракцији са ометеношћу, утичу на радну ефикасност и самосталан живот.

Планирање транзиционог периода подразумева креирање програма заснованог на индивидуалним потребама и склоностима који омогућава унапређење постојећих способности и снага како би се појединац оспособио за адекватно обављање посла за који показује највише интересовања и способности. Транзиционо планирање, према ИДЕА (2004) треба бити обухваћено Индивидуализованим образовним планом програмом (ИОП) од 16. године (многи се залажу да овај процес почне и раније), а најкасније годину дана пре пунолетства како би се ученик адекватно припремио за посао који му највише одговара и упознао са својим правима и обавезама које му предстоје. Програм обухвата адекватне циљеве који се требају постићи током и након школовања, а у вези су са едукацијом, запослењем и вештинама самосталног живљења. Као процес, транзиционо планирање подразумева интерресорну сарадњу и мултидисциплинарни приступ који циљеве ИОП реализује тимски, партнерским односом особе тј. ученика, његове породице, дефектолога, наставника, али и сервиса намењених одраслим особама.

Поред тога, средњошколски програми који подстичу породицу и учешће ученика током планирања транзиције су повезани са постизањем већих послешколских исхода као што су запошљавање, континуирано образовање, живот и ангажовање у локалној и широј заједници (Devlieger & Trach, 1999; Lindstrom et al. 2007). Sitlington, Neubert, & Leconte, (1997) пишу да добијени подаци служе као нит у процесу транзиције и чине основу за дефинисање услуга животних циљева који се укључују у ИОП. Циљеви треба да обухвате ученикове снаге, склоности и интересе. ИОП-тим одлучује који едукативни програми ће највише одговарати сваком ученику на основу батерије тестова и процена. Процене се врше

путем директног посматрања, тестова постигнућа, склоности, интелигенције, личности и интересовања, интервјуа и упитника. Дакле, током процеса професионалног оспособљавања ове процене обезбеђују мултидимензиони приступ, као и прецизне информације о факторима који утичу на успех у оспособљавању, запошљавању и касније, свакодневном животу глувих и наглувих особа (Радић Шестић, Жигић, 2006).

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

McFarlin, Song and Sonntag (1991) анкетирали су 500 руководилаца и утврдили негативне ставове према запошљавању глувих и наглувих особа. Они су засновани на митовима (Unger, 2002), искривљеној перцепцији (Smart, 2001: 88), стереотипима (Blanck, 2003, 2001) и страховима (Diksa & Rogers, 1996, Peck, Kirkbride, 2001). Ове емоционалне реакције могу подстаћи дискриминацију на радном месту, допринети незапослености и лошој радној атмосфери.

Многи послодавци и даље верују да су глуви и наглуви радници непоуздани, 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).

Запослена глува или наглува особа користи низ стратегија да задовољи очекивања радне средине: (а) прикрива ометеност, (б) одмах информиса околина 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 *сујер радник* да би разбила стереотипе и променила очекивања других (Stone & Colella, 1996: 388). Поред тога, негативни ставови и понашање колектива могу довести до незадовољства глувих и наглувих 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 (Blanck и сар., 2003).

Образложење за избор предмета истраживања је чињеница да упркос скромним побољшањима која су доказана у току последње две деценије, знатан број младих особа са глувоћом након завршетка школовања

излази без радних компетенија, мотивације и искуства које им олакшава запошљавање и улазак у свет рада.

Богата литература указује на присуство бројних препрека које онемогућавају развијање радних компетенија током професионалног оспособљавања. Неке од тих препрека су изостанак система подршке и услуга у периоду преласка из школске у радну средину, неприлагођен наставни план и програм обуке, неприлагођена радна средина и ставови послодаваца према запошљавању глувих и наглувих особа.

ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Основни циљ истраживања је да одредимо ставове послодаваца државних и приватних предузећа из Србије према радним компетенијама глувих и наглувих особа. Посебни циљеви су да утврдимо да ли пол, тип фирме, старосна доб, степен образовања, искуство у раду са глувом или наглувом особом и величина града утичу на ставове послодаваца, као и активности везане за лакшу транзицију средњошколаца из школе у радну средину кроз ИОП.

МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Узорак је дефинисан према критеријуму случајног избора испитаника, тј. 180 руководилица државних и приватних предузећа, 100 женског и 80 мушког пола, које припадају следећим подручјима рада: здравство, образовање, трговина, занатство и личне услуге. Руководећи 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 подзорка 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 испита-

ника, 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 стандардизовани *Упитник за процену ставова послодаваца према радним компетенцијама особа са омењеношћу* који процењује ставове испитаника према радним компетенцијама (17 варијабли, квалитет, продуктивност, грешке у раду, брзина рада, уредност, одговорност, заинтересованост итд.) глувих и наглувих особа. Мерење ставова је спроведено помоћу поједностављене Ликертове скале која одражава слагање са тврдњом у нивоу од 1(слажем се) до 3 (не слажем се). Поред тога, анализирана је најсавременија литературе која се бави транзицијом ученика из школске у радну средину и ИОП.

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 (квалитет, продуктивност, грешке у раду, брзина рада, уредност, одговорност, заинтересованост итд) коришћени су непараметријски тестови (Kruskal Wallis Test i Wilcoxon Signed Ranks Test).

РЕЗУЛТАТИ СА ДИСКУСИЈОМ

Улога руководиоца је веома важна у развоју и имплементацији пословне политике и праксе усмерене ка запошљавању глувих и наглувих особа. Уколико руководећи кадар има позитиван однос према радним компетенцијама и запошљавању глувих и наглувих особа, утолико ће и остали чланови радне средине бити отворенији да их подрже, сарађују

са њима и/или обезбеде додатну обуку и олакшају прелаз/транзицију у радну средину.

На основу резултата тринаест студија у којима су процењиване радне компетенције глувих и наглувих особа, у десет студија је доказана негативна пристрасност руководилаца (Colella и сар., 1998). Ниска очекивања послодаваца их наводе да ускрате запослење или приступ пословима са знатном одговорношћу, и на тај начин јој онемогући да се развија и напредује (Blanck et al., 2003 а, с; Colella, 2001, 1996).

Табела 1 – Утицај пола на ставове руководилаца према радним компетенцијама глувих особа

варијабле	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			

Ако размотримо утицај пола на ставове руководилаца на нивоу појединачних варијабли, приметно је да руководиоци женског пола позитивније перципирају радне способности глувих и наглувих особа (Табела 1). 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 (0.002), и да се могу даље образовати и напредовати у раду ($p=0.013$). За разлику од колегиница, руководиоци мушког пола сматрају да глуве и наглуве особе могу бити шефови ($p=0.034$) сектора, одељења или погона. Ова тенденција је примећена и у истраживањима Sipersteina (2006), Pitt-Catsouphesa и Butterwortha (1995).

**Табела 2 – Ставови руководица према радним
компешеницијама глувих особа у односу на град**

	град	N	Ранг	X	df	p
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	0.051
Схватање радних обавеза	Београд унутрашњост	80 100	104.58 83.46	8.370	1	0.004
Обављају све послове	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

За разлику од испитаника из унутрашњости, испитаници из Београда сматрају да су глуве и наглуве 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 2 можемо закључити да испитаници из Београда имају позитивније ставове према радним способностима глувих и наглувих особа од испитаника из унутрашњости.

**Табела 3 – Ставови руководица према радним
компешеницијама глувих особа у односу на тип фирме**

варијабле	фирма	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	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
Обављају све по- слове	државна приватна	116 64	99.93 73.41	13.977	1	0.000
Могу бити шефови/ руководиоци	државна приватна	116 64	99.21 74.72	11.000	1	0.001

Као што се види у Табели 3, руководиоци из државних фирми имају позитивније ставове према радним способностима глувих и наглувих 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 ($p=0.001$).

Истраживање Bruye`re (2000:165) указује да су послодаваци у приватном сектору, нарочито топ менаџери, заинтересовани за ефикасно смањење баријера за запошљавање глувих и наглувих особа, 62% је спремно да обезбеди обуку особља у циљу мењања ставова према глувим и наглувим особама, а 59% је изразило жељу за менторским радом са глувим и наглувим особама док се не адаптирају у радној средини.

Међутим, истраживање Schur и сар. (2009) указује на смањену могућност додатне обуке и учешће глувих и наглувих радника у доношењу одлука како у приватним тако и у јавним предузећима.

У студији Lee и сар. (1994) 72% послодаваца који су запослили глуве особе оценили су њихове радне компетенције као просечне, изнад просека, или одличне. У истраживању које су спровели McFarlin и сар. (1991), послодавци су такође показали позитиван однос према радним перформансама глувих радника.

Степен образовања и старосна доб руководилаца не утичу на њихове ставове према радним компетенцијама глувих и наглувих особа.

Глуву или наглуву особу познаје свега 70 (38,9%) руководилаца. На основу Wilcoxon Rang Теста утврђено је да руководиоци који познају глуву особу имају позитивније мишљење о њиховим радним ($Z=-11.640(a)$, $p \leq 0.000$) компетенцијама од руководилаца који их не познају. Очигледно је да познавање особе повећава позитивну перцепцију радних способности глувих и наглувих особа.

Искуства у раду са глувим или наглувим особама има 26 или 14.5% руководилаца. Оно такође доприноси позитивним ставовима руководилаца према радним компетенцијама глувих и наглувих особа ($Z=-11.639(a)$, $p \leq 0.000$).

Знатан број истраживања указује да познавање, дружење и искуство у раду са глувим и наглувим особама позитивно утичу на ставове руководилаца према њиховим радним компетенцијама и запошљавању. Послодавци који су једном ангажовали глуве или наглуве раднике настављали су са том праксом, јер су веома задовољни њиховим резултатима рада (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, Golden, 2003; Graffam, Smith, Shinkfield, Polzin, 2002; Levy, Jessop, Rimmerman, Levy, 1992).

ЗАКЉУЧАК

Резултати нашег истраживања указују да руководиоци женског пола имају позитивније ставове према радним компетенцијама глувих и наглувих особа. Руководиоци мушког пола, за разлику од колегиница, сматрају да глуве и наглуве особе могу бити шефови тј. да руководе радом погона, одељења и сл. Руководиоци из Београда имају позитивније ставове од руководиоца из унутрашњости када се ради о брзини рада, схватању радних обавеза, обављању свих послова и даљем образовању глувих и наглувих особа.

Руководиоци из државних фирми имају позитивније ставове према радним способностима глувих и наглувих радника, јер не греше у раду више од радника опште популације, уредни су, одговорни, заинтересовани и самостални у раду, схватају радне обавезе и политику фирме, могу радити све послове и напредовати у каријери по вертикали тј. постати шефови. Познавање и искуство у раду доприносе позитивнијим ставовима руководиоца према радним способностима глувих и наглувих особа. Степен образовања и старосна доб руководиоца не утичу на њихове ставове према радним компетенцијама глувих и наглувих особа.

Имајући у виду да познавање, дружење и искуство у раду са глувим и наглувим особама позитивно утичу на ставове руководиоца према њиховим радним компетенцијама и запошљавању, ИОП током професионалног оспособљавања треба да обезбеди обуку глувих и наглувих ученика у инклузивним радним условима тј. отвореној привреди. Послодавци који су једном ангажовали или спровели обуку глувих ученика радо настављају са том праксом. Позитивне ставове треба задржати и подстаћи код резервисаних или сумњичавих послодаваца добро спроведеном професионалном рехабилитацијом и транзицијом глувих и наглувих особа из школске у радну средину.

Инструмент којим се обезбеђује прилагођавање професионалног оспособљавања, запошљавање и развијање радних компетенција младих особа са глувоћом треба да садржи:

- Детаљан опис функционисања глуве младе особе (развојни статус у целини, а затим по областима развоја: 1. сазнајног (организација пажње, иницијатива, радозналост и др.), 2. емоционалног (емоционална стабилност), 3. Социјалног (прихваћеност од стране вршњака, колега, однос према ауторитету, прихватање радних обавеза и др.), 4. Физичког (снага, моторика, усклађеност и координација покрета).

- „Јаке стране“ младе особе (способности, потребе, интересовања...). Области у којима је најуспешнији појединац: шта може, уме, у чему је најбољи...
- „Слабе стране“ младе особе – области заостајања у односу на вршњаке или колеге на послу, области у којима му је потребна помоћ и подршка (комуникационе, социјалне, образовне потребе и адаптација радне средине).
- Циљеви чије се остварење очекује у одређеном временском период. Циљеви морају бити прецизни, реални и оствариви тј. обезбедити добро испланирани избор активности које, поред образовних захтева, имају за циљ да подстичу самопоштовање, самоефикасност и спољашњи локус контроле.
- Детаљан план активности деловања рада са младом особом.
- Облике, типове, нивое, садржаје и учесталост подршку.
- Добити реализованих активности (Kamens, Michele, 2004).

LITERATURA

1. Alwell, M., & Cobb, B. (2006): Career Development for Exceptional Individuals, *Exceptional children* 29: 3–26.
2. Blanck, P. (2001). Civil war pensions and disability. *Ohio State Law Journal* 62: 129–249
3. 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.
4. Bruye`re, S. (2000). *Disability employment policies and practices in private and federal sector organizations*. Ithaca, NY: Cornell University, Program on Employment and Disability.
5. Cobb, B., Lehmann, J., Newman-Gonchar, R., & Alwell, M. (2008): *Self-determination for students with disabilities: A narrative meta-synthesis*. National Secondary Transition Technical Assistance Center.
6. Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review* 26, 100–116.
7. 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.

8. Colella, A. (1996). Organizational socialization of newcomers with disabilities: A framework for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management* 14: 351–417.
9. Devlieger, P. J. & Trach, J. S. (1999). Mediation as a transition process: The impact on postschool employment outcomes. *Exceptional Children* 65: 507–523.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Kamens, Michele W, (2004–11). „Learning to Write IEPs A Personalized, Reflective Approach for Preservice Teachers“. *Intervention in School and Clinic* 40 (2): 76–80.
14. Karvonen, M., Test, D. W., Wood, W. M., Browder, D., & Algozzine, B. (2004): Putting self-determination into practice. *Exceptional Children* 71: 23–41.
15. Kohler, P. D., & Greene, G. (2004). Strategies for integrating transition-related competencies into teacher education. *Teacher Education and Special Education* 27: 146–162.
16. Lee, T. & Rodda, M., (1994). Modification of Attitudes Toward People with Disabilities. *Canadian Journal of Rehabilitation* 7: 229–238.
17. Lehmann, J. P., Bassett, D. S., Sands, D. J., Spencer, K., & Gliner, J. A. (1999): Research translated into practices for increasing student involvement in transition related activities, *Career Development for Exceptional Individuals* 22: 3–18.
18. 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.
19. Lindstrom L. Doren B. Metheny J. Johnson P. Zane C. (2007): Transition to employment: role of the family in career development, *Exceptional Children* 3(3): 348–366.
20. 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.

21. 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.
22. Morningstar, M. E. (1997): What do students with disabilities tell us about the importance of family involvement in the transition from school to adult life. *Exceptional Children* 62: 249–260.
23. Morningstar, M. E., Turnbull, A. P., & Turnbull, H. R., (1995): What do students with disabilities tell us about the importance of family involvement in the transition from school to adult life? *Exceptional Children* 62: 249–260.
24. Morningstar, M. E., & Liss, J. M. (2006). A preliminary investigation of how states are responding to the transition assessment requirements under IDEIA 2004. *Career Development for Exceptional Individuals* 31: 48–55.
25. Noonan, P. N., Morningstar, M. E., & Gaumer Erickson, A. (2008): Improving interagency collaboration: Effective strategies used by high performing local districts and communities, *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(3): 132–143.
26. Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 16: 71–75.
27. Pitt-Catsoupes, M., & Butterworth, J. (1995). 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.
28. Powers LE, Garner T, Valnes B, Squire P, Turner A, Couture T, Dertinger R. 2007. Building a successful adult life: Findings from youth-directed research. *Exceptionality: Special Issue: Self-Determination*. 15(1):45–56.
29. Radić-Šestić M., Žigić V. (2006): Kreiranje inkluzivne radne sredine, Društvo defektologa Srbije, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, *Beogradska defektološka škola* 3/2006, 221–234.
30. Schur L, Kruse D, Blasi J, Blanck P. (2009). Is disability disabling in all workplaces?: Disability, workplace disparities, and corporate culture. *Industrial Relations* 48(3):381–410.
31. 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.
32. Sitlington, P. L., Neubert, D. A., & Leconte, P. J. (1997). Transition assessment: The position of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals* 20: 69–79.

33. Smart, J. (2001). *Disability, society, and the individual*. Gaithersburg, MD: Aspen
34. Stone, D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review* 21: 352–401.
35. Test, D. W. (2004). Invited commentary on Rusch and Braddock (2004): One person at a time. *Research and Practice for Persons With Severe Disabilities*, 29: 249–252.
36. 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.
37. Wehmeyer, M., & Field, S. (2007): *Self-determination: Instructional and assessment strategies*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press
38. Wells, S. J., (2001). Is the ADA Working? *HR Magazine* 45: 38–46.

ATTITUDES OF MANAGERS TOWARD WORK COMPETENCIES OF PERSONS WITH DEAF AND HARD OF HEARING, TRANSITION AND INDIVIDUALIZED EDUCATION PROGRAM

Marina Radić Šestić¹, Vesna Radovanovi', Biljana Milanović Dobrota

Faculty of special education and rehabilitation, Belgrade

SUMMARY

The rationale for selection this subject of researching is fact that a significant number of young people with deafness after graduation go out without work competencies, motivation and experience that facilitates their employment and entering the world of work. A rich literature indicating the presence of a number of obstacles preventing the development of working skills during vocational training and employment of deaf persons. Some of these obstacles are the lack of support systems and services in the period of transition from school to work environment, not adapted curriculum and training program, the unadjusted work environment and attitudes of employers towards the employment of deaf and hard of hearing persons.

In order to determine the attitudes of managers toward working competence of deaf and hard of hearing persons was selected sample of 180 heads of state and private business organizations in Belgrade and the province (Leskovac, Nis, Krusevac). For data collection a standardized questionnaire was used to assess the attitudes of employers towards

employees working competence, which consists of 17 attitudes, which reflect the agreement of opinion on the basis of simplified Likert scale from 1 (agree) to 3 (disagree). In statistical analysis we used nonparametric tests (Kruskal Wallis test and Wilcoxon Signed Ranks Test). In addition, an analysis of modern literature dealing with students' transition from school to work environment and IEP.

The results suggest that the women managers perceive more positive working abilities of deaf and hard of hearing persons than male managers. Unlike the managers from province, Belgrade's leaders believe that the persons with deaf and hard of hearing to work faster ($p = 0.029$), to understand the work duties ($p = 0.004$), that can perform all tasks ($p \leq 0.000$) and can be continue to be educated ($p = 0.004$). Managers of state firms have positive attitudes towards work competencies deaf workers because they do not make mistakes in their work ($p = 0.007$) higher than the general population of workers, the accurate ($p \leq 0.000$), responsible ($p = 0.028$), interest ($p = 0.009$) and independent in their work ($p \leq 0.000$), they understand the work duties ($p \leq 0.000$) and company policy ($H = 11,835$, $p = 0.001$) and can advance in their career vertically, ie. become leaders ($p = 0.001$). Education level and age of managers does not affect their attitudes towards working competence of deaf and hard of hearing persons ($p = 0,237$, $p = 0,916$). Experience of working with deaf and hard of hearing persons contributing to the positive attitudes of managers toward working competence of deaf and hard of hearing persons ($p \leq 0.000$).

KEYWORDS: managers, private business, state business, work competencies, persons with deaf and hard of hearing