

Ивана Митровић Ђорђевић*

Основна школа „Душан Дугалић”, Београд

Фадиљ Еминовић**

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију,

Универзитет у Београду

СОЦИЈАЛНА КОМПЕТЕНЦИЈА КАО ФАКТОР УСПЕШНОГ ЗАПОШЉАВАЊА ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА

Сажетак

Социјалне компетенције представљају вештине прилагођавања и позитивног понашања које омогућавају успешно савладавање захтева и изазова које пред нас ставља живот сваког дана. Овај процес је другачији када су у питању особе са ометеношћу. Фактори који утичу на њихову социјализацију су специфичности одрастања, односи у породици и низак ниво социјализације. Предмет истраживања је утврђивање фактора успешног запошљавања особа са инвалидитетом. Циљ овог истраживања је да се утврде фактори који утичу на однос испитаника типичне популације према социјалним компетенцијама глувих или наглувих особа. У овом истраживању примењена је Супскала за процену социјалних компетенција глувих или наглувих особа (16 ајтема) Скале за процену односа чујућих особа према запошљавању глувих или наглувих радника. Узорак је чинило 210 особа од којих је 70 са оштећењем слуха и 140 без оштећења. Резултати су показали значајне статистичке разлике у одговорима на питања о прихватању глувог или наглувог радника од стране радника из типичне популације ($\chi^2=25.991$; $p \leq 0,000$) и да су глуви или наглуви радници конфликт-

* Магистар општих дефектолошких наука

** Ванредни професор

ни ($\chi^2=15.486$; $p \leq 0,000$). Социо-емоционални аспекти социјалних компетенција указују да би запослени у заштитним радионицама и отвореној привреди седели поред глувог или наглувог колеге на паузи или радном састанку, помогли глувом или наглувом колеги на радном месту. Велики проценат испитаника из заштитне радионице сматра да глуви и наглуви радници нису конфликтни, међутим, преовладава мишљење да већина радника у фирми не би прихватила глувог и наглувог колегу. Осећање које преовладава у контакту чујућих испитаника са глувим или наглувим особама је нелагодност, што доказује да испитаници нашег узорка не познају добро глуве и наглуве особе.

Кључне речи: фактори, глуви и наглуви, особе са ометеношћу, социјалне компетенције, социјалне и комуникационих вештине.

1. ДРУШТВЕНИ ПОЛОЖАЈ ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА

При разматрању друштвеног положаја глувих и наглувих особа неопходно је поћи од социјалног модела приступа ометености и посматрати регулисање правног положаја ових особа пре свега са аспекта заштите људских права. Социјални модел приступа ометености јавља се као реакција на ранији медицински модел приступа ометености.

Модел процеса стварања ометености представља користан теоријски инструмент. Овај модел има значајну примену и у пракси, нарочито у објашњавању тананих интеракција између личних и околиских фактора са особом са ометеношћу који олакшавају или отежавају остваривање животних навика те особе. Претипична претпоставка је да је предуслов за постизање пуне равноправности особа са ометеношћу постојање антидискриминационог законодавства којим су на прецизан начин уређени механизми заштите у случајевима дискриминације грађана по основу оштећења. Основ за ову претпоставку можемо наћи у искуствима земаља које имају правне норме којима је забрањена дискриминација грађана због ометености. Сједињене Америчке Државе имају законе којима је предвиђена судска заштита особа са ометеношћу изложених дискриминацији. Документација тамошњих организација особа са ометеношћу показује да је број случајева дискриминације по основу ометености опао пошто је више судских спорова окончано у корист тужилаца – особа са ометеношћу које су те поступке и покренуле. С друге стране, Аустрија је још раније Уставом забранила

дискриминацију по основу ометености, али све до пролећа 2006. није усвојила прописе који предвиђају ефикасне механизме судске заштите дискриминисаних особа.¹⁾ Према подацима аустријских организација особа са ометеношћу, пре доношења антидискриминацијског закона из 2006., који предвиђа и механизме судске заштите, ове особе у Аустрији често су биле жртве дискриминације. Дакле, дискриминација особа са ометеношћу може се ефикасно сузбијати само уколико се предвиде механизми судске заштите у случајевима дискриминације по основу ометености.

О равноправности особа са ометеношћу не може се говорити све док су оне изложене дискриминацији, а немају правних средстава да се од ње ефикасно бране. Наравно, постојање антидискриминацијског законодавства само је први, нужан корак ка пуној укључености особа са ометеношћу у све области друштвеног живота. Друштво и држава морају предузимати конкретне мере, афирмативне акције за стварање једнаких могућности за пуно учешће особа са ометеношћу у свим областима друштвеног живота.²⁾

2. СОЦИЈАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ГЛУВИХ И НАГЛУВИХ ОСОБА

Социјалне вештине су често дефинисане као комплексан сет вештина које подразумевају комуникацију, решавање проблема и доношење одлука, асертивност, интеракције међу вршњацима и у групи и управљање властитим способностима.

Неразвијање ових вештина утиче на понашање индивидуе нарочито у области комуникације. Социјалне вештине се налазе у основи сваког посла. У великој мери утичу на интеграцију особа са ометеношћу у радну и социјалну средину. Неразвијеност ових вештина ремети поштовање социјалних правила и односа са колегама, доводи до несугласица и неразумевања, изолованости, отежава сарадњу приликом обављања радних задатака и утиче на квалитет и ефикасност завршавања неког посла. Уколико у најранијем детињству особа успе да оствари добар контакт са вршњацима, вероватно ће имати исти или сличан успех и у радној средини.³⁾ Неадекватна социјална компетенција, може перзистирати и на радном

1) Дамјан Татић, *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, треће допуњено издање, Службени гласник, Београд, 2012, стр. 54–57.

2) Исто

3) Liz Brooker, Martin Woodhead, *Developing Positive Identities: Diversity and Young Children. Early Childhood in Focus*, Open University, Milton Keynes, 2008, pp. 22–30.

месту Из овога произилази да је неопходно разматрати важност социјалних интеракција на радном месту.

Одговарајуће социјалне вештине су неопходна компонента успеха у животу сваког човека. Развијено социјално понашање је неопходан фактор успешног обављања и задржавања посла. Многа истраживања су доказала важност адекватног социјалног понашања у оквиру радне средине. Показало се да су социјални фактори важнији од било које неспособности за обављање радних задатака. Многе од особа са ометеношћу губе посао јер се неадекватно интегришу у радну средину, а не зато што не могу да извршавају радне задатке. Резултати истраживања рађених код нас јасно показују да недостатак развијених социјалних вештина код запослених особа са ометеношћу доводи до напуштања посла због социјалне неприлагођености, а не због неспособности за рад.⁴⁾ Истраживања такође показују да је успешно задржавање посла код особа са ометеношћу у директној вези са њиховим понашањем и ставовима, усклађености њихових способности са захтевима посла, социјалним понашањем значајним за рад, ефикасношћу и задовољством послом.⁵⁾

Социјално понашање, које се односи на специфичне интеракције на послу обухвата друштвену свест, темперамент и аберантно понашање.

Анализирајући успех у раду и социјалну адаптацију радника са ометеношћу на радном месту, домаћи аутори су утврдили да постижу задовољавајућ успех у раду, да су одлично интегрисани у радну средину, да сарађују са колегама, али да постоје одређени проблеми у комуникацији са надређенима.⁶⁾

Неадекватне социјалне вештинама могу реметити прилагођавање и негативно утицати на понашање индивидуе. Недостатак социјалних вештина код глувих и наглувих особа огледа се у томе да се често плаше учешћа у активностима без тумача знаковног језика. Овај страх или стидљивост се често тумачи као повученост или избегавање контакта и овакво понашање може бити увредљиво

4) Gordana Odović, Dragan Rapačić, Goran Nedović, „Employment of disabled persons“, *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, br. 1–2/2008, pp.189–206.

5) Kathleen Rosengreen, Saladin Shawn, „Deaf Workers Prioritized Workplace Expectations: A Qualitative Study“, *Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association*, The Association, Little Rock, No. 3/2010, pp. 128–151.

6) Марина Радић-Шестић, Биљана Милановић-Доброта, „Евалуација радне успешности особа са ометеношћу у заштитним радионицама“, *Београдска дефектолошка школа*, Друштво дефектолога Србије, Београд, бр. 49/2011, стр. 153–164.

за друге актере комуникације. Такође је израженије манифестација емоција – осећања су нестабилна и иду из крајности у крајност.

Већина људи углавном спонтано усваја социјалне вештине кроз процес сазревања, за разлику од особа са ометеношћу које имају мање прилика да уче одговарајуће социјалне вештине са својим вршњацима. Усвајање социјалних вештина се учи кроз симболичну дечју игру. Вршњачки односи доприносе у великој мери социјалном, когнитивном развоју и ефикасности са којом функционисемо као одрасли. Особама са ометеношћу због специфичности одрастања као што су мањак игре у најранијем узрасту, вршњачких односа; у примарној породици услед суочавања са ометеношћу касније су обично потребне посебне инструкције, тренинзи или пракса како би побољшали социјалне вештине.

3. ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Циљ истраживања је испитати факторе који утичу на однос испитаника према социјалним компетенцијама глувих или наглувих особа у процесу запошљавања.

4. МЕТОД РАДА

4.1. Узорак

Први подузорак овог истраживања чинило је 70 глувих и наглувих испитаника који су запослени у отвореној привреди (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у заштитним радионицама (ДЕС у Кајмакчаланској и Кумодрашкој улици). Испитаници су чланови Градске организације глувих Београд. Они су углавном запослени у заштитним радионицама (60 или 90%), а у отвореној привреди ради само 7 или 10% глувих или наглувих особа. Други подузорак чинило је 140 особа без слушних оштећења, 65 мушких (46,4%) и 75 (53,6%) женских испитаника старосне доби до 29 година (24 /17,1%), од 30 до 39 година (60 /42,9%) испитаника који имају 40 и више година (56 /40%). Највећи број испитаника овог подузорака има завршену средњу школу (58 или 41,4%), факултет (29 или 20,7%), вишу школу (26 или 18,6%), а најмање је оних са основном школом (12 или 8,6%) и занатом (15 или 10,7%).

Дистрибуција података првог узорка (глувих и наглувих) у односу на пол указује да се састоји од 23 или 32,86% испитаника женског и 47 или 67,14% мушког пола.

Од 70 глувих и наглувих испитаника њих 11 (15,71%) има до 29 година, од 30 до 39 година има 38 или 54,28% испитаника, док 40 и више година има 21 или 30,01% испитаника.

*Табела бр. 1: Степен образовања
глувих и наглувих испитаника*

Степен образовања	N	%
Други степен	5	7,2
Трећи степен/занат	62	88,6
Четврти степен/средња школа	3	4,2
Σ	70	100

Већина глувих и наглувих особа из нашег узорка (62 или 88,6%) има трећи степен стручне спреме, петоро или 7,2% има други степен, док њих троје или 4,2% има четврти степен образовања.

4.2. Мерни инструменти и поступак истраживања

У овом истраживању примењена је Супскала за процену социјалних компетенција глувих и наглувих особа (16 ајтема) Скале за процену односа чујућих особа према запошљавању глувих и наглувих радника коју дају Марина Радић-Шестић и Биљана Милановић-Доброта у цитираном раду.

4.3. Статистичка обрада података

Подаци су обрађени методом дескриптивне статистике (аритметичка средина и стандардна девијација), χ^2 и *t-тестом*. Интерна конзистентност *Супске* за процену социјалних компетенција глувих и наглувих особа износи $\alpha=0,805$.

5. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ДИСКУСИЈА

Табела бр. 2: Дружење са глумим или наглумим колегом

		Не бих седео/ла до глувог или нагнувог колеге на паузи или на радном састанку?				
			не	не знам	да	Σ
Група	Заштитна радионица	N	50	3	17	70
		%	71.4%	4.3%	24.3%	100.0%
	Отворена привреда	N	55	7	8	70
		%	78.6%	10.0%	11.4%	100.0%
Σ		N	105	10	25	140
		%	75.0%	7.1%	17.9%	100.0%

Скоро четвртина (17 или 24,3%) испитаника из заштитне радионице и 8 или 11,4% испитаника из отворене привреде не би седели поред Г/Н колеге на паузи или радном састанку, супротну изјаву је дало 50 (71.4%) испитаника из заштитне радионице и 55 (78.6%) испитаника из отворене привреде.

Статистичка обрада података није показала статистичку значајност ($\chi^2=5.078$; $p=0,079$).

Табела бр. 3: Спремност испитаника да помогне глумом или наглумом колеги на радном месту

		Помогао/гла бих глумом или наглумом колеги на радном месту?				
			не	не знам	да	Σ
Група	Заштитна радионица	N	1	1	68	70
		%	1.4%	1.4%	97.1%	100.0%
	Отворена привреда	N	0	5	65	70
		%	0%	7.1%	92.9%	100.0%
Σ		N	1	6	133	140
		%	7%	4.3%	95.0%	100.0%

Из Табле 3 сазнајемо да би 68 (97.1%) испитаника из заштитне радионице и 65 (92.9%) испитаника из отворене привреде помогло глумом или наглумом колеги на радном месту, док један испитаник (1.4%) из заштитне радионице не би помагао глумом колеги.

Статистичка обрада података није показала статистичку значајност ($\chi^2=3.734$; $p=0,155$).

Табела бр. 4: Глуви или наглуви радници су конфликтни

		Сматрам да су глуви или наглуви радници конфликтни?				
			не	не знам	да	Σ
Група	Заштитна радионица	N	31	17	22	70
		%	44.3%	24.3%	31.4%	100.0%
	Отворена привреда	N	40	26	4	70
		%	57.1%	37.1%	5.7%	100.0%
Σ		N	71	43	26	140
		%	50.7%	30.7%	18.6%	100.0%

Глуви или наглуви радници су конфликтни је тврдња коју је дало 22 (31.4%) испитаника из заштитне радионице и 4 (5.7%) испитаника из отворене привреде. Са овим ставом се не слаже 31 (44.3%) испитаника из заштитне радионице и 40 (57.1%) испитаника из отворене привреде.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=15.486$; $p\leq 0,000$).

Табела бр. 5: Прихватање глувог или наглувог колеге од стране радника типичне популације

		Сматрам да већина радника у фирми не би прихватила глуву или наглуву особу?				
			не	не знам	да	Σ
Група	Заштитна радионица	N	14	20	36	70
		%	20.0%	28.6%	51.4%	100.0%
	Отворена привреда	N	25	37	8	70
		%	35.7%	52.9%	11.4%	100.0%
Σ		N	39	57	44	140
		%	27.9%	40.7%	31.4%	100.0%

Нешто више од половине 36 (51.4%) испитаника из заштитне радионице сматра да већина радника у фирми не би прихватила глувог или наглувог колегу, док исто мишљење дели само 8 (11.4%) испитаника из отворене привреде. Са овим мишљењем се не слаже

14 (20%) испитаника из заштитне радионице и 25 (35.7%) испитаника из отворене привреде.

Статистичка обрада података је показала високу статистичку значајност ($\chi^2=25.991$; $p\leq 0,000$).

Табела бр. 6: Осећања глувих или наглувих особа при сусрету са особом типичне популације

		Шта мислите да глуве или на- глуве особе осећају у сусрету са чујућима?						
			Нелагођност	Одбојност	Инфериорност	Индолентност	Симпатије	Σ
Група	Заштитна радионица	N	39	4	9	10	8	70
		%	55.7%	5.7%	12.9%	14.3%	11.4%	100.0%
	Отворена привреда	N	25	6	12	20	7	70
		%	35.7%	8.6%	17.1%	28.6%	10.0%	100.0%
Σ		N	64	10	21	30	15	140
		%	45.7%	7.1%	15.0%	21.4%	10.7%	100.0%

Највећи број испитаника из заштитне радионице (39 или 55.7%) мисли да глуве или наглуве особе при сусрету са чујућим осећају нелагођност, а са њима се слаже 25 (35.7%) испитаника из отворене привреде. Да глуве или наглуве особе осећају индолентност према чујућима сматра 10 (14.3%) испитаника из заштитне радионице и 20 (28.6%) из отворене привреде. Интересантно је да 12 (17.1%) испитаника из отворене привреде верује да се глуве или наглуве особе осећају инфериорно при сусрету са чујућим особама.

Статистичка обрада података је показала ниску статистичку значајност ($\chi^2=7.291$; $p=0,121$).

Табела бр. 7: Осећања типичне популације при сусрету са глувим или наглувим особама

		Шта мислите да особе типичне популације осећају при сусрету са глувим или наглувим особама?							
			Нелагодност	Одбојност	Сажаљење	Жеља да се помогне	Индолентност	Симпатије	Σ
Група	Заштитна радионица	N	20	0	14	25	6	5	70
		%	28.6%	0.0%	20.0%	35.7%	8.6%	7.1%	100.0%
	Отворена привреда	N	27	1	18	18	5	1	70
		%	38.6%	1.4%	25.7%	25.7%	7.1%	1.4%	100.0%
Σ		N	47	1	32	43	11	6	140
		%	33.6%	0.7%	22.9%	30.7%	7.9%	4.3%	100.0%

Двадесет (28,6%) испитаника из заштитне радионице и 27 или 38,6% из отворене привреде мисле да особе типичне популације осећају нелагодност при сусрету са глувим и наглувим особама. Петина испитаника из заштитне радионице и 18 или 25,7% из отворене привреде сматрају да особе типичне популације сажаљевају глуве или наглуве особе. Жеља да се помогне присутна је код 25 (35,7%) испитаника из заштитне радионице и 18 или 25,7% испитаника из отворене привреде.

Статистичка обрада података је показала ниску статистичку значајност ($\chi^2=6.440$; $p=0,266$).

Особе са ометеношћу имају релативно мало прилика да упознају друге људе. Радно окружење пружа прилике за тако нешто.

Особе са ометеношћу сматрају да им посао умањује фрустрације и усамљеност. Недостатак посла појачава социјалну изолованост.⁷⁾

Дружење и уопште дубље познавање особа са ометеношћу утичу повољно на квалитет ставова. Интервјуи послодаваца које су спровели Крегел и Томијазу⁸⁾ нису успели да нађу значајну везу

7) Marilyn Howard, „Active policies: Helping disabled people to participate in the labor market“, *New Economy*, John Wiley & sons, Chichester, No. 5/1998, pp. 219–224.

8) Jan Kregel, Yamamura Tomiyasu, „Employers' attitudes toward workers with disabilities: The effect of the Americans with Disabilities Act“, *Journal of Vocational Rehabilitation*, IOS Press, Amsterdam, no. 4/1994, pp. 165–173

између претходног позитивног искуства са запосленима са ометеношћу и ставова послодавца о радницима са ометеношћу. Делом се овај неуспех у проналажењу корелације може приписати великој учесталости позитивног искуства са особама са ометеношћу које су ови послодавци износили. Скоро три четвртине (75%) послодаваца је имало искуство са радницима са ометеношћу у својим компанијама и већина је то искуство оценила позитивно. Поред тога, више од трећине (37%) имало је блиске рођаке са ометеношћу у годинама способним за рад, а две трећине (66%) имало је барем једног пријатеља који живи са особом са ометеношћу. Дакле, ови испитаници су имали контакте и знање о особама са ометеношћу што је у великој мери утицало на њихове ставове о запошљавању.

Хонтејмер⁹⁾ даје закључак да инвалидитет утиче на животе и у великој мери смањује могућности особа са инвалидитетом за социјалну интеграцију.

У дружењу испитаника из заштитне радионице и отворене привреде са глумим или наглумим колегом није нађена статистичка значајност. Скоро четвртина (17 или 24,3%) испитаника из заштитне радионице и 8 или 11,4% испитаника из отворене привреде не би седели поред глувог или наглувог колеге на паузи или радном састанку, супротну изјаву је дало 50 (71.4%) испитаника из заштитне радионице и 55 (78.6%) испитаника из отворене привреде. Око половина узорка без обзира да ли су испитаници из отворене привреде или заштитне радионице би седела поред глувог или наглувог колеге на паузи и дружила се са њим и поред могућих проблема у комуникацији.

Досадашње студије показују¹⁰⁾ да тешкоће у социјализацији у радној средини имају глуве или наглуве особе које користе вербални начин комуникације. Социјална искуства су веома важна за стварање пријатељства на послу и напредовање у каријери. Глуве или наглуве особе често окривљују себе и своје оштећење за неучествовање у групној интеракцији, слабој размени информација и не разумевању тих информација.

У истраживању које су радили Форестер, Џоунс, Хисон и Терлизи¹¹⁾ показало се да испитаници изражавају спремност да се

9) Manfred Hintermair, *Executive Functions and Behavioral Problems in Deaf and Hard-of-Hearing Students at General and Special Schools*, University of Education Heidelberg, Heidelberg, 2012, pp. 12–43.

10) Susan Foster, Janet MacLeod, „Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings“, *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, No. 42/2003, pp. 128–139.

11) Rachel Forrester-Jones, Samantha Jones, Sophie Heason, „Supported Employment: a Route to Social Networks“, *Journal of Applied Research in intellectual Disabilities*, British Institute of Learning Disabilities, Wiley, No.17/2004, pp. 199–208.

друже са колегама са ометеношћу током пауза. Ови резултати дељују обећавајуће за особе са ометеношћу и њихову инклузију на радном месту.

Наши испитаници су спремни да помогну глувом или наглувом колеги на радном месту у 68 (97.1%) случајева у заштитним радионицама и 65 (92.9%) случајева у отвореној привреди, тако да у овом одговору нисмо добили статистичку значајност, док један испитаник (1.4%) из заштитне радионице не би помагао глувом колеги.

Да су глуви или наглуви радници конфликтни је тврдња коју је дало 22 (31.4%) испитаника из заштитне радионице и 4 (5.7%) испитаника из отворене привреде. Са овим ставом се не слаже 31 (44.3%) испитаника из заштитне радионице и 40 (57.1%) испитаника из отворене привреде и тако добијамо високу статистичку значајност ($\chi^2=15.486$; $p\leq 0,000$).

Тешкоће приликом комуникације и конфликти проузроковани недовољном обавештеношћу послодаваца о култури глувих наводе се као највећи проблеми са којима се сусрећу глуве или наглуве особе у радном окружењу.¹²⁾ Учесници у студији пријавили су да имају тешкоће у разумевању током састанка што је у сагласности са тешкоћама комуникације у радном окружењу. Испитаници су указали на то да се од њих углавном очекује да набаве белешке од неког од колега након састанка или да се директно обрате супервизору за неопходне информације.

Дистрибуција одговора на питање о прихватању глувог или наглувог колеге од стране радника типичне популације показала се врло статистички значајна ($\chi^2=25.991$; $p\leq 0,000$). Нешто више од половине 36 (51.4%) испитаника из заштитне радионице сматра да већина радника у фирми не би прихватила глувог или наглувог колегу, док исто мишљење дели само 8 (11.4%) испитаника из отворене привреде. Са овим мишљењем се не слаже 14 (20%) испитаника из заштитне радионице и 25 (35.7%) испитаника из отворене привреде.

Резултати истраживања указују на то да послодавци високо вреднују добре радне навике, позитиван став према раду, добре комуникацијске вештине и слагање са колегама и надређенима, као квалитете кандидата које би запослили.

12) Sophia E. Kramer, Theo S. Kapteyn, Tammo Houtgast, „Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work“, *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, No. 45/2006, pp. 503–512.

Фактор који не утиче на односе према запошљавању глувих или наглувих особа је осећање глувих или наглувих особа при сусрету са особом типичне популације ($\chi^2=7.291$; $p=0,121$). Највећи број испитаника из заштитне радионице (39 или 55.7%) износе да глуве или наглуве особе при сусрету са чујућим осећају нелагодност, а са њима се слаже 25 (35.7%) испитаника из отворене привреде. Да глуве или наглуве особе осећају индолентност према чујућима сматра 10 (14.3%) испитаника из заштитне радионице и 20 (28.6%) из отворене привреде. Интересантно је да 12 (17.1%) испитаника из отворене привреде верује да се глуве или наглуве особе осећају инфериорно при сусрету са чујућим особама.

Двадесет (28,6%) испитаника из заштитне радионице и 27 или 38,6% из отворене привреде мисле да особе типичне популације осећају нелагодност при сусрету са глумим или наглумим особама. Петина испитаника из заштитне радионице и 18 или 25,7% из отворене привреде сматрају да особе из типичне популације сажалевају глуве особе. Жеља да се помогне присутна је код 25 (35,7%) испитаника из заштитне радионице и 18 или 25,7% испитаника из отворене привреде.

Анализом резултата види се да постоје статистички значајне разлике аритметичких средина између глувих и наглувих испитаника и испитаника типичне популације на следећим варијаблама: глуви или наглуви радници су прихваћени од стране чујућих радника; глуви или наглуви радници су конфликтни.

6. ЗАКЉУЧАК

Испитаници типичне популације из отворене привреде и заштитне радионице имају различите ставове према социјалним компетенцијама глувих или наглувих особа. Социо-емоционални аспекти социјалних компетенција утврдили су да би седели поред глумог или наглумог колеге на паузи или радном састанку, помогли глумом или наглумом колеги на радном месту.

Иако велики проценат испитаника из заштитне радионице (55.7%) мисли да глуве или наглуве особе при сусрету са чујућим осећају нелагодност, а са њима се слаже 35.7% испитаника из отворене привреде, и сматрају да глуви или наглуви радници нису конфликтни, већина испитаника из заштитне радионице сматра да већина радника у фирми не би прихватила глумог или наглумог колегу.

Дружење подразумева развијање блиских односа и дуготрајних позитивних социјалних односе. Резултати истраживања на тему спремности особа без ометености за дружење са особама са ометеношћу показују да су лични атрибути (интелигенција, љубавност и хумор) изузетно цењени.

Особе са ометеношћу су и даље у знатно лошијој позицији, како на тржишту рада, тако и у друштву. Са променама у глобалној економији, вештине све више добијају на значају. Унапређивање прилика за особе са ометеношћу постаје важно питање за остваривање националног просперитета као и принципа једнаких шанси. Стога је битно да се овим питањем баве стручњаци различитих профила, а не искључиво специјалисти.

ЛИТЕРАТУРА

- Радић-Шестић Марина, Милановић-Доброта Биљана, „Евалуација радне успешности особа са ометеношћу у заштитним радионицама“, *Београдска дефектолошка школа*, Друштво дефектолога Србије, Београд, бр. 49/2011, стр. 153–164.
- Татић Дамјан, *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, треће допуњено издање, Службени гласник, Београд, 2012.
- Brooker Liz, Woodhead Martin, *Developing Positive Identities: Diversity and Young Children. Early Childhood in Focus*, Open University, Milton Keynes, 2008.
- Forrester-Jones Rachel, Jones Samantha, Heason Sophie, „Supported Employment: a Route to Social Networks“, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, British Institute of Learning Disabilities, Wiley, No. 17/2004, pp. 199–208.
- Foster Susan, MacLeod Janet, „Deaf people at work: assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings“, *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, No. 42/2003, pp. 128–139.
- Howard Marilyn, „Active policies: Helping disabled people to participate in the labor market“, *New Economy*, John Wiley & sons, Chichester, No. 5/1998, pp. 219–224.
- Hontermair Manfred, *Executive Functions and Behavioral Problems in Deaf and Hard-of-Hearing Students at General and Special Schools*, University of Education Heidelberg, Heidelberg, 2012.
- Kramer Sophia, Kapteyn Theo, Houtgast Tammo, „Occupational performance: Comparing normally – hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work“, *International journal of audiology*, British Society of Audiology, London, No. 45/2006, pp. 503–512.
- Kregel Jan, Tomiyasu Yamamura, „Employers' attitudes toward workers with disabilities: The effect of the Americans with Disabilities Act“, *Journal of Voca-*

- tional Rehabilitation*, IOS Press, Amsterdam, No. 4/1994, pp. 165–173.
- Odović Gordana, Rapaić Dragan, Nedović Goran, „Employment of disabled persons“, *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Beograd, br. 1–2/2008, pp. 189–206.
- Rosengreen Kathleen, Saladin Shawn, „Deaf Workers Prioritized Workplace Expectations: A Qualitative Study“, *Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association*, The Association, Little rock, No. 3/2010, pp. 128–151.

Ivana Mitrovic Djordjevic, Fadilj Eminovic

SOCIAL COMPETENCE AS A FACTOR OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Resume

Social competences represent the skills of adaptation and positive behavior that enable the successful completion of the requirements and challenges that life puts in front of us every day. This process is different when it comes to people with disabilities. Factors that influence their socialization the specifics of growing up, family relations, and the low level of socialization. The subject of the research is to determine the factors for successful employment of persons with disabilities. The aim of this study was to determine the factors that influence the attitude of the respondents of the typical population about social competence of deaf or hard of hearing people. In this study, we applied Subscale for assessing social competences of deaf or hard of hearing persons (16 items) from the The Scale for the Assessment of the Attitudes of Hearing People Towards the Employment of Deaf or Hard of Hearing Workers (Radic Sestic, 2011). The sample comprised 210 individuals, of whom 70 are with hearing impairment and 140 with no hearing impairment. The results showed statistically significant differences in the responses to questions about acceptance of deaf or hard of hearing workers by workers from the typical population ($x^2 = 25.991$; $p \leq 0,000$) and if deaf or hard of hearing employees are prone to causing conflict ($x^2 = 15.486$; $p \leq 0,000$).

The socio-emotional aspects of social competence indicate that the respondents employed in the sheltered workshops and open economy would sit next to a deaf or hard of hearing colleague on a break or during a formal meeting, and/or help deaf or hard of hearing colleagues in the workplace. Although a large percentage of the sheltered workshops subjects believes that deaf or hard of hearing workers are not prone to causing conflict, they also believe that the majority of workers

in their company would not accepted a deaf or hard of hearing individual as a colleague. The normal-hearing subjects indicate discomfort as the prevailing feeling when in contact with deaf or hard of hearing individuals, which suggests that our sample of respondents is not well acquainted with the nature of deafness and the hard of hearing condition which proves that our sample of respondents do not know much about deaf and hard of hearing people. In accordance with the factors outlined in the study, we believe that the attitude towards the employment of deaf or hard of hearing persons can be improved through campaigns designed to increase public awareness of the issue, namely the skills and capabilities of deaf or hard of hearing persons; the necessity of workplace adjustments and adaptations; the courses in gestural communication; the possibility to increase the skills and knowledge of the deaf or hard of hearing persons through **high-quality job-training** programmes; and the existence of the law that protects the rights of persons with disabilities. The joint work of the workers from open economy and deaf or hard of hearing persons ensures the adoption of skills to enable better social interaction, and creation of an equal opportunity environment for the individuals with disabilities to participate in the work process.

Key words: factors, deaf or hard of hearing, persons with disabilities, social competences, social and communication skills.

* Овај рад је примљен 25. новембра 2016. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 26. децембра 2016. године.