

STAVOVI PREMA INTEGRACIJI GLUHIH OSOBA U RADNU SREDINU

Branko Radovančić

Originalni znanstveni članak

Fakultet za defektologiju
Sveučilišta u Zagrebu

UDK: 376.33
Primljeno: 6. 10. 1992.

Sažetak

Socijalna integracija osoba s oštećenim sluhom je krajnji cilj svekolikog defektološkog rada. Ona predstavlja multidimenzionalni proces koji se sastoji od više faza i oblika. Profesionalna integracija gluhih osoba čini jednu od faza ili oblika socijalne integracije. Uspješnost profesionalne integracije gluhih ovisi o njihovom adaptivnom potencijalu ali i o stavovima radne i šire socijalne sredine u koju se integriraju. Ovo ispitivanje analizira razlike u stavovima između gluhih ispitanika i ispitanika koji čuju prema profesionalnoj integraciji gluhih osoba.

Ispitivanje je izvršeno na uzorcima od 224 ispitanika koji čuju i 246 gluhih ispitanika. Obuhvaćena su oba spola u starosti od 19 do 60 godina, na području gradova: Zagreba, Karlovca, Splita, Šibenika i Zadra. Primjenjen je anketni list koji je sadržavao 29 varijabli (idikatora stavova) o radnoj adaptaciji gluhih osoba. Analiza razlika u stavovima između uzoraka ispitanika izvršena je pomoću Robustne diskriminativne analize.

Dobiveni rezultati pokazuju da se uzorci ispitanika međusobno statistički značajno razlikuju. Jačina diskriminacije LAMBDA iznosi 1.79. Hipoteza da se grupe međusobno ne razlikuju odbačena je s vjerojatnošću od $P = .0000$. Najveće učešće u diskriminaciji grupa imaju varijable koje se odnose na kvalitetu rada, slabije plaćena radna mjesta, napredovanje na radnom mjestu i ograničeni broj zanimanja gluhih osoba.

1. UVOD

Status osoba s oštećenim sluhom mijenja se kroz povijest kako su se mijenali društveni odnosi i organiziranost društva. Različita društva različito su se odnosila prema osobama s teškoćama pa i prema osobama s oštećenim sluhom. Odnos društva prema osobama s oštećenim sluhom možemo, dakle, promatrati u kontinuumu od ignoriranja i isključivanja iz zajednice do njihovog prihvatanja. Različite društvene grupe, slojevi ili klase, imaju različit status u društvu. Činitelji društvenog statusa su različiti a jedan od presudnih je zasigurno uloga pojedinca ili grupe u procesu proizvodnje. Društvene grupe koje aktivno ne sudjeluju u procesu proiz-

vodnje u pravilu zauzimaju slabiji društveni položaj. Tako se i društveni položaj osoba s oštećenim sluhom mijenjao u zavisnosti od njihovog učešća u proizvodnji. Dakle, promjena društvenih odnosa koja je omogućila obrazovanje i osposobljavanje za rad osoba s oštećenim sluhom omogućila je njihovo učešće u proizvodnji, ali time nije riješen i problem njihove socijalne integracije. Integracija znači povezivanje dijelova u cjelinu. Kad govorimo o socijalnoj integraciji osoba s oštećenim sluhom tada mislimo na povezivanje populacije osoba s oštećenim sluhom s cjelinom društvenog života. Pojam socijalne integracije veoma je kompleksan jer u sebi sadrži različite faze, oblike i stupnjeve. Integracija osoba s oštećenim sluhom u radnu

sredinu samo je jedna od faza na putu ostvarenja socijalne integracije. Uspješnost integracije u radnu sredinu, kao uostalom i uspješnost socijalne integracije, ima svoj subjektivni i svoj objektivni oblik. Ukoliko su oba oblika integracije postignuta istočasno, tada je profesionalna integracija postignuta. Dva navedena oblika integracije (subjektivni i objektivni) ne moraju biti istočasno postignuti. Tako su istraživanja profesionalne integracije slijepih (Stančić, Tonković, Zovko, 1971; 1979; i Stančić, 1985.), pokazali da se određeni broj slijepih osoba osjeća integriranim u određenu socijalnu sredinu čak i onda kada ih ta sredina ne prihvaća. Ali događa se i obrnuto, da određena socijalna sredina prihvaća slijepu osobu iako ona ne pokazuje dovoljan stupanj integriranosti. Takva situacija nije karakteristična za slijepu ili osobe s oštećenim sluhom, ona se odnosi na sve ljude koji pripadaju nekom društvu. Najpovoljnija je ona socijalna ili profesionalna integracija kada se osoba osjeća povezanom i uključenom u socijalnu sredinu i kada istovremeno postoje pozitivni stavovi sredine prema njoj. Uspješnost socijalne integracije ovisi o međutjecaju adaptivnog potencijala i socijalne okoline. Ta uspješnost je (prema Stančić, 1985.) jednaka produktu adaptivnog potencijala i socijalne okoline. Produkt može biti jednak ako se obrnuto mjenjaju njegovi činitelji. Dakle osoba s oštećenim sluhom manjeg adaptivnog potencijala može biti uspješno integrirana ako se nalazi u radnoj sredini koja je za nju povoljna, koja ju prihvaća, ali rezultat može biti potpuno isti ako imamo obrnutu situaciju da okolina nije najpovoljnija ali je adaptivni potencijal velik. Kao što smo ranije napomenuli ovakva situacija vrijedi za sve ljude a ne samo za osobe sa teškoćama. Prema tome mnoge osobe s oštećenim sluhom nisu dovoljno integrirane samo zbog teškoća povezanih s oštećenjem sluha već i zbog djelovanja subjektivnih i objektivnih uvjeta koji otežavaju integraciju kako hendikepiranih tako i nehendikepiranih osoba. Kada govorimo o integraciji osoba s oštećenim sluhom (odgojno- obrazovnoj, radnoj ili

socijalnoj integraciji), treba praviti razliku između onih osoba koje su gluhe od rođenja i koje su oštećenje stekle u mladenaštvu ili zreloj životnoj dobi. Također treba praviti razliku između različitih stupnjeva oštećenja sluha i dobi njihovog nastanka. Osobe gluhe ili teško nagluhe od rođenja imaju više izgleda za uspjeh u radnoj i socijalnoj integraciji ako se u njihovim elementima adaptivnog potencijala počinju rano razvijati. Otud i zahtjev da s integracijom treba započeti što ranije, već u predškolskoj ustanovi. Ako želimo osobe s oštećenim sluhom pripremiti za što potpuniju socijalnu integraciju onda je neophodno da taj proces započne što je moguće ranije i to u integracijskim a ne segregacijskim uvjetima.

Integracija osoba s oštećenim sluhom u radnu sredinu nije, koliko nam je poznato u nas, bila predmetom znanstvenih istraživanja. Postoji manji broj stručnih radova koji govore o profesionalnom osposobljavanju i zapošljavanju gluhih osoba. Ti radovi uglavnom afirmativno govore o uspješnosti gluhih osoba na radnom mjestu, na osnovi nekakvih iskustava i zapažanja, ali se ne bave odnosom gluhe osobe prema radnoj sredini kao i obrnuto, odnosom radne sredine prema osobama s oštećenim sluhom. Često se ističe problem ograničenog broja radnih mjesta za gluhe osobe kao i nemogućnost njihove uspješne komunikacije s radnicima koji čuju. Sustavno istraživanje stavova gluhih osoba i njihove radne sredine koja čuje, prema uspješnosti integracije osoba s oštećenim sluhom u radnu sredinu, do danas nije provedeno. Zato su informacije o tom problemu nepouzdanе a često su odraz zapažanja pojedinca. Ovim istraživanjem želimo ukazati na neke stavove gluhih osoba prema svojoj integraciji na radnom mjestu kao i stavove čujuće radne sredine prema gluhim radnicima.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Već smo istakli da je integracija osoba s oštećenim sluhom u radnu sredinu osoba koje čuju jedna od faza ili oblika socijalne integracije. Uspješnost ove faze socijalne in-

tegracije zavisi o adaptivnom potencijalu osoba s oštećenim sluhom kao i o odnosu socijalne sredine prema njima. Karike adaptivnog potencijala su mnogobrojne. Osim inteligencije, općeg načina emocionalnog reagiranja i razine socijalnog razvoja, značajne karike adaptivnog potencijala su profesionalna osposobljenost, mogućnost prekvalifikacije i dokvalifikacije kao i problemi koji se javljaju u komunikaciji između osoba s oštećenim sluhom i čujuće radne sredine. Osobe s oštećenim sluhom koje su danas zaposlene uglavnom su obrazovane u segregacijskim uvjetima. Segregacijski mehanizmi još su uvijek značajno prisutni u općoj populaciji. Takvo stanje nas navodi na pretpostavke da možemo očekivati niz problema s kojima se susreću osobe s oštećenim sluhom na radnom mjestu. Zato je cilj ovog istraživanja ispitati stavove, gluhih osoba i osoba koje čuju, prema integraciji gluhih osoba u radnu sredinu, te utvrditi eventualne razlike između grupa u manifestnom prostoru stavova.

3. METODE RADA

3.1. Ispitanici

U ovom istraživanju korištena su dva uzorka ispitanika. Uzorak ispitanika koji čuju i uzorak gluhih ispitanika. Ispitanici koji čuju su odabrani metodom slučajnog izbora u gradovima: Zagrebu, Karlovcu, Splitu, Šibeniku i Zadru, a u uzorak gluhih ispitanika ušli su svi radnici koji su na dan ispitivanja bili na radnom mjestu u poduzećima navedenih gradova.

3.1.1. Uzorak ispitanika koji čuju

Uzorak ispitanika koji čuju odabran je metodom slučajnog izbora u poduzećima gradova: Zagreba, Karlovca, Splita, Šibenika i Zadra. Kriteriji za izbor ispitanika bili su ovi:

- da je ispitanik star od 19 do 60 godina,
- da radi ili je radio u pogonu u kojem je radio ili radi gluhi radnik.

Uzorak ispitanika obuhvaćena su oba spola s time da se vodilo računa da bude zastupljen približno jednak broj muških i ženskih ispitanika. Tako odabrani uzorak brojio je 224 ispitanika od kojih je bilo 110 muških i 114 ženskih ispitanika. Izbor ispitanika po gradovima možemo prikazati ovako:

Zagreb	97	ispitanika
Karlovac	34	--
Split	20	--
Šibenik	33	--
Zadar	40	--

3.1.2. Uzorak gluhih ispitanika

U uzorak gluhih ispitanika ušli su svi gluhi radnici koji su na dan ispitivanja bili na radnom mjestu u poduzećima koja su bila obuhvaćena ispitivanjem u gradovima: Zagrebu, Karlovcu, Splitu, Šibeniku i Zadru. Kriteriji za izbor uzoraka gluhih ispitanika bili su ovi:

- gluhim ispitanikom smatra se onaj ispitanik s kojim ispitivač (defektolog) nije mogao stupiti u kontakt standardnim načinom govorno-socijalne komunikacije,
- da su ispitanici stari od 19 do 60 godina,
- da su zaposleni u poduzećima koja su obuhvaćena uzorkom.

Manji broj gluhih ispitanika ušao je u uzorak a da u vrijeme ispitivanja nisu bili zaposleni jer su, iz različitih razloga, izgubili radno mjesto. Uzorkom je obuhvaćeno 246 ispitanika i to 141 muškarac i 105 žena.

Raspored ispitanika po gradovima bio je ovakav:

Zagreb	124	ispitanika
Karlovac	29	--
Split	25	--
Šibenik	25	--
Zadar	43	--

3.2. Instrument za prikupljanje podataka

Prikupljanje podataka za ovo istraživanje izvršeno je pomoću modificiranog Anketnog lista¹ kreiranog na Fakultetu za defektologiju

¹ Anketni list upotrebljen u ovom istraživanju može se dobiti kod autora.

u Zagrebu. Anketni list sadržavao je 29 varijabli (indikatora stavova), o uspješnosti integracije gluhih radnika na radnom mjestu. Ispitanici su se opredjeljivali za jedan od pet ponuđenih odgovora (skala Likertovog tipa) na postavljenu tvrdnju potpuno se slažem, ne mogu se odlučiti, uglavnom se ne slažem i uopće se ne slažem). Varijable su tako skalirane da odgovor pod brojem jedan znači nepovoljan stav, a odgovor pod brojem pet znači pozitivan stav o integraciji gluhih osoba na radnom mjestu. Primjenjene varijable mogu se grupirati u nekoliko grupa. Grupa varijabli koja se odnosi na rad gluhih osoba na njihovom radnom mjestu, zatim grupa varijabli koja se odnosi na njihovo uključivnje u radnu i širu socijalnu sredinu te grupa varijabli koja se odnosi na osposobljavanje gluhih osoba, njihovu komunikaciju s čujućim radnicima, a nekoliko varijabli odnosi se na neke opće karakteristike ličnosti gluhih osoba.

3.3. Način provođenja istraživanja

Ispitivanje gluhih i čujućih radnika o uspješnosti integracije gluhih radnika na radnom mjestu, izvršeno je pomoću Anketnog lista u prisustvu obučanih anketara (apsolventi Fakulteta za defektologiju u Zagrebu), koji su stalno bili na usluzi ispitanicima kako bi se otklonile eventualne nejasnoće iz Anketnog lista. Osim toga anketni list je sadržavao jasne i nedvosmislene upute pa je intervencija anketara bila vrlo rijetka, osim kod manjeg broja gluhih ispitanika. Anketiranje je vršeno individualno. Oba uzorka ispitanika anketirana su unutar vremenskog razdoblja od 30 dana.

3.4. Metode obrade podataka

Podaci dobiveni ovim istraživanjem su standardizirani i normalizirani. Zatim je, za utvrđivanje razlika između uzoraka ispitanika u prostoru od 29 indikatora stavova, primjenjena diskriminativna analiza prema programu SDA (Momirović, Gredelj i Sziriviza, 1977), odnosno modifikacija ove metode za robustnu

regresijsku analizu (Momirović i suradnici, 1987), koja je manje osjetljiva na broj stupnjeva slobode. Primjenjena metoda omogućava dobijanje: koeficijenta jačine diskriminacije grupa u čitavom prostoru primjenjenih varijabli, Fisherovog F testa značajnosti razlika između grupa, P-vjerojatnosti pogreške kod prihvatanja hipoteze da se grupe međusobno ne razlikuju, te centroida grupa koji definiraju položaj svake grupe u diskriminativnom prostoru. Značajnost razlika između aritmetičkih sredina uzoraka testirane su univarijantnim F testom. Doprinos svake varijable razlikovanju grupa iskazan je koeficijentima diskriminacije i koeficijentima korelacije svake varijable s diskriminativnom funkcijom.

4. REZULTATI I DISKUSIJA

Robustnom diskriminativnom analizom ispitane su razlike u stavovima gluhih radnika i radnika koji čuju prema integraciji gluhih osoba u radnu sredinu. Diskriminacija grupa izvršena je u manifestnom prostoru stavova. Svi rezultati dobiveni diskriminativnom analizom sumiranu su u Tablici 1 i Tablici 2.

Tablica 1

Jačina diskriminacije (LAMBDA), Fisherov test značajnosti razlika između grupa F, vjerojatnost pogreške kod prihvatanja hipoteze da se grupe ne razlikuju (P) i centroidi grupa C_{g1} i C_{g2} .

LAMBDA	F	P	C_{g1}	C_{g2}
1.79	215.67	.000	.99	-.90

Analizom Tablice 1, možemo uočiti da je na osnovi 29 indikatora stavova, primjenjenih na uzorku gluhih radnika i uzorku radnika koji čuju, moguće razlikovati grupe s jakošću diskriminacije $LAMBDA=1.79$, uz F-test od 215.67, te vjerojatnosti pogreške da se grupe međusobno ne razlikuju u prostoru primjenjenih varijabli $P=.0000$. Prema tome, hipoteza

da se uzorci ispitanika, u prostoru primjenjenih varijabli, ne razlikuju, može se odbaciti s vjerojatnošću od $P=.0000$. Razlike između grupa nemogu se uočiti i na osnovi centroida grupa (Cg1 i Cg2), koji su međusobno razmaknuti za 1.89 standardne devijacije.

Budući da je diskriminacija grupa značajna u čitavom prostoru od 29 varijabli stavova, imamo razloga utvrditi gdje su te razlike, odnosno koje varijable i koliko pridonose razlikovanju grupa ispitanika.

Tablica 2

Doprinos primjenjenih indikatora stavova razlikovanja grupa

Koeficijent diskriminacije (X), koeficijent korelacije varijabli s diskriminativnom funkcijom (R), aritmetička sredina (XA1 ispitanici koji čuju, XA2 gluhi ispitanici), F-test (F) i vjerojatnost razlika između aritmetičkih sredina grupa (P).

Šifra varijable	Koeficijent diskriminacije X	Koeficijent korelacije R	XA1	XA2	F	P
U1-01	.27	.54	.27	-.24	32.69	.0000
U1-02	-.09	.24	-.09	.08	3.26	.0714
U1-03	.11	.20	.11	-.10	4.81	.0288
U1-04	.14	.34	.14	-.13	8.36	.0040
U1-05	.40	.65	.40	-.36	78.26	.0000
U1-06	.01	.19	.01	-.01	.08	.7715
U1-07	.01	.31	.01	-.01	.07	.7943
U1-08	.13	.40	.13	-.12	7.30	.0071
U1-09	.39	.64	.38	-.35	72.53	.0000
U1-10	-.03	-.15	-.03	.03	.37	.5436
U1-11	-.03	-.07	-.03	.02	.28	.5973
U1-12	.10	.29	.10	-.09	4.68	.0309
U1-13	.21	.41	.20	-.19	18.67	.0000
U1-14	.25	.49	.25	-.23	28.42	.0000
U1-15	.21	.38	.21	-.19	19.35	.0000
U1-16	.20	.35	.19	-.18	16.84	.0000
U1-17	-.02	.09	-.02	.02	.21	.6438
U1-18	-.06	-.07	-.06	.06	1.59	.2082
U1-19	.03	.27	.03	-.02	.31	.5794
U1-20	.03	.28	.03	-.03	.42	.5157
U1-21	.15	.50	.15	-.14	9.81	.0018
U1-22	.19	.07	.19	-.17	15.70	.0001
U1-23	.03	-.06	.03	-.03	.34	.5592
U1-24	.19	.51	.18	-.17	14.90	.0001
U1-25	-.05	.15	-.05	.04	1.03	.0000
U1-26	.30	.28	.30	-.27	41.24	.0000
U1-27	.31	.40	.31	-.28	44.44	.0000
U1-28	.26	.47	.25	-.23	29.10	.0000
U1-29	-.02	-.09	-.02	.02	.24	.6225

U Tablici 2, prikazani su koeficijenti diskriminacije (X), koeficijenti korelacije svake varijable s diskriminativnom funkcijom (R), aritmetičke sredine grupa (XA1 radnici koji čuju i XA2 gluhi radnici), F-test (F), te vjerojatnost razlika između aritmetičkih sredina grupa (P). Analiza Tablice 2, ima smisla samo onda ako se ispitanici značajno razlikuju u okviru čitavog sustava primjenjenih varijabli. Kako su se grupe ispitanika značajno razlikovale u čitavom prostoru varijabli (Tablica 1), opravdano je analizirati razlike između grupa u svakoj varijabli posebno. Razlike između grupa testirane su univarijantnom analizom varijance. Značajnost razlika između aritmetičkih sredina utvrđena je u razini P.05. Dakle, sve varijable kod kojih je značajnost razlika između aritmetičkih sredina grupa manja ili jednaka veličini .05, smatramo statistički značajnom za diskriminaciju grupa. Od ukupno 29 varijabli koje su primjenjene u ovom istraživanju njih 18 statistički značajno pridonosi razlikovanju grupa. Sve varijable koje razlikuju uzorke ispitanika možemo podijeliti, prema njihovom sadržaju u nekoliko grupa. Tako se varijabla UI-1 odnosi na neke opće osobine gluhih ljudi ("pamet"), varijable UI-03, UI-04 i UI-05, govore o međusobnom druženju gluhih i čujućih osoba kao i čuvanju integriteta njihove ličnosti; varijable UI-08, UI-09, UI-12, UI-13, UI-14, UI-21, UI-22 i UI-24, odnose se na uspješnost gluhih radnika na radnom mjestu, a varijable UI-15 i UI-16 govore o problemu komunikacije na radnom mjestu i s tim u vezi mogućnostima gluhih radnika da učestvuju u samoupravljanju. O uspješnosti profesionalne orijentacije i osposobljavanja gluhih, govore varijable UI-25, UI-26 i UI-27, dok je zahtjev za brigom društva za gluhe radnike izražen u varijabli UI-28. Interesantno je napomenuti na osnovi dobivenih rezultata, da gluhi radnici potcjenjuju svoje sposobnosti dok radnici koji čuju njihove sposobnosti realno procjenjuju. Tako gluhi radnici (UI-01) smatraju da su oni manje pametni od čujućih radnika, dok čujući radnici

ne uviđaju značajne razlike između gluhih i čujućih.

Druga grupa varijabli govori o druženju gluhih i čujućih radnika kao i o uzajamnom poštivanju integriteta ličnosti. Gluhi se radnici u društvu sa čujućim radnicima ne osjećaju ugodno i smatraju da ljudi koji čuju sažaljevaju gluhe ljude zato što su gluhi. Čujući radnici tako ne misle već izražavaju realne stavove. Varijablu UI-05 svrstali smo po srodnosti u ovu grupu varijabli. Ona glasi: "Branio bi čujućeg (gluhog) čovjeka prema kojem bi netko loše postupao". Rezultati pokazuju da bi čujući to rado napravili dok bi gluhi ljudi to rijeđe napravili kada je u pitanju integritet ljudi koji čuju. Budući da je ova varijabla, s obzirom na svoj koeficijent diskriminacije (.04), i koeficijent korelacije sa diskriminativnom funkcijom (.65), najodgovornija za razlikovanje grupa u čitavom sustavu varijabli, dobiveni rezultat nas iznenađuje. Stječe se dojam da su gluhi radnici premalo zainteresirani što se oko njih događa kada oni sami nisu u središtu pozornosti.

Varijable UI-08, UI-09, UI-12, UI-13, UI-14, UI-21, UI-22 i UI-24, odražavaju stavove ispitanika povezane s uspješnošću gluhih radnika na radnom mjestu. Gluhi radnici smatraju da ne mogu jednako dobro raditi kao čujući, da moraju više raditi da bi postigli jednaki učinak, radije rade u redovnoj radnoj sredini nego u zaštitnoj radionici (iako ima i značajan broj neodlučnih). Gluhi radnici uglavnom smatraju da im je nemoguće napredovati na radnom mjestu, da prave više škarta od čujućih radnika, te da mogu raditi u istim uvjetima kao čujući radnici. Interesantni su odgovori na tvrdnju "Bilo bi najbolje da gluhi radnici imaju u radnim organizacijama posebne odjele". Preko pedeset posto gluhih ispitanika se slaže storn tvrdnjom ili je neodlučno, dok se afirmativno za tu tvrdnju opredjeljuje tek jedna trećina čujućih ispitanika zajedno s onim koji su neodlučni. Gluhi ispitanici su očigledno nedosljedni u svojim stavovima. Naime spomenuli smo da oni žele raditi u istim uvjetima kao čujući ali se ipak značajan broj opredjeljuje za posebne odjele. Stavovi čujućih radnika su, možemo

slobodno reći, vrlo povoljni u smislu radne integracije gluhih ljudi. To je vjerojatno rezultat dobrog i samopijegornog rada gluhih radnika koji svojom marljivošću žele dokazati radnicima koji čuju da se mogu ravnopravno nositi s njima. To su zasigurno uočili čujuć radnici pa otuda i njihovi povoljni stavovi o integraciji gluhih na radnom mjestu.

Problem komunikacije i samoupravljanja izraženi su stavovima ispitanika u varijablama UI-15 i UI-16. Gluhi radnici uglavnom smatraju da praktički ne sudjeluju u samoupravljanju dok njihovi čujuće kolege taj problem sagledavaju nešto drugačije, tako da je relativno podjednak broj odgovora na svaki od predloženih odgovora na postavljenu tvrdnju. Isto tako zapaža se (varijabla UI-16), da gluhi smatraju da nepoznavanje gesta od strane čujućih nije nikakva posebna manjkavost čujućih radnika, dok čujuć radnici misle da bi bilo dobro kada bi poznavali gestovni govor. Grupa varijabli koja svojim sadržajem govori o ograničenom broju zanimanja adekvatnih za gluhe osobe, kao i osposobljavanju gluhih, također razlikuje grupe. Gluhe osobe vjeruju da ih se neopravdano usmjerava u mali broj zanimanja ali značajan broj ispitanika se ne slaže s takvom tvrdnjom ili su neodlučni. Čujuć radnici smatraju da je gluhe osobe moguće usmjeriti u veći broj zanimanja nego je to danas slučaj. Na tvrdnju da je broj zanimanja gluhih ljudi (varijabla UI-27) ipak realno ograničen, čujuć ispitanici dobro sagledavaju realnost, dok se značajan broj gluhih ispitanika s tvrdnjom ne slaže ili daju neutralne odgovore. U varijabli UI-26, ponovo možemo uočiti nedosljedne stavove gluhih ispitanika u odnosu na odgovore u prije navedenim varijablama. Naime gluhi smatraju da mogu jednako dobro biti osposobljeni za sva zanimanja kao i ljudi koji čuju, dok čujuć u ovoj varijabli izražavaju realnije stavove.

Nedosljednost odgovora gluhih radnika na tvrdnje možda najbolje ilustrira varijabla UI-28. Ona glasi: " Najbolje je da društvo preuzme *svu brigu* o gluhim osobama". Preko polovice gluhih ispitanika slaže s se s tom tvrdnjom, a

čujuć radnici su u svojim odgovorima ravnomjerno raspršeni u svih pet kategorija.

5. ZAKLJUČAK

Rezultati provedenog ispitivanja nisu nepovoljni u odnosu na radnu integraciju gluhih osoba. Možemo ustvrditi da su oni čak vrlo optimistički. Niti u jednoj varijabli čujuć radnici nisu izrazili segregacijski stav prema gluhim radnicima. Tome su najvjerojatnije pridonijeli sami gluhi radnici koji su svojim korektnim radom i pravilnim odnosom prema radu, pokazali čujućim radnicima da na tom području nema značajnih razlika među njima. Čak ni problem komunikacije nije posebno apostrofirano kao problem, što možemo pripisati privikavanju radnika jednih na druge u tijeku duljeg vremenskog razdoblja. Rezultati izraženi u stavovima čujućih radnika prema integraciji gluhih osoba na radno mjesto, ugodno su nas iznenadili. Ako znamo da u poduzeću nema posebne službe koja bi bila servis gluhim radnicima kada se neki problem pojavi, kao i da praktički ne postoji informiranje čujućih radnika o problemima s kojima se gluhe osobe susreću na radnom mjestu, tada dobiveni rezultati još više ohrabruju. Gluhi radnici, svojim stavovima koji ponekad nisu najrealniji, reagiraju pretežno emocionalno, čemu je vjerojatno razlog što su prepušteni sami sebi na radnom mjestu, nisu u mogućnosti adekvatno komunicirati pa do ostvarenja svojih prava iz radnog odnosa vjerojatno teže dolaze. To je moglo utjecati i na neke njihove stavove koje nismo očekivali. Ovo istraživanje nije imalo zadatak da se ispita struktura stavova ispitanika već samo utvrđivanje eventualnih razlika između ispitanika u manifestnom prostoru stavova. Međutim, neophodno je ispitati i strukturu stavova ispitanika prema radnoj integraciji gluhih osoba jer ćemo tek analizom latentnog prostora stavova moći pouzdanije govoriti o uspješnosti integracije gluhih ljudi na radnom mjestu. Takva analiza bit će uskoro napravljena.

Literatura

1. Juras, Z. (1968): Utjecaj obrazovnja na profesionalnu orijentaciju, profesionalno osposobljavanje i socijalnu adaptaciju gluhih. Defektologija, br.4. Zagreb.
2. Kovačević, V. i sur. (1980): Povezanost karakteristika ličnosti i stavova prema osobama sa somato psihičkim oštećenjima. Defektologija, br.1-2. Zagreb.
3. Kovačević, V. i sur. (1983): Utjecaj informiranosti, socijalnog statusa i nekih karakteristika ličnosti na stavove prema osobama sa somato psihičkim oštećenjima. Defektologija, br.1-2, Zagreb.
4. Mejovšek, M. i sur. (1980): Povezanost karakterisrika socijalnog statusa radnika i stavova prema invalidima i mentalno retardiraniim osobama. Defektologija, br.1-2, Zagreb.
5. Mejovšek, M. i sur. (1988): Utjecaj dodatnog informiranja na promjenu stavova prema invalidima i mentalno retardiranim u grupama radnika iz neposredne proizvodnje, administracije i rukovodstva. Defektologija, br.1-2, Zagreb.
6. Stančić, V. i sur. (1979): Profesionalna integracija slijepih. Fakultet za Defektologiju, Zagreb.
7. Stančić, V. i sur. (1985): Problemi integracije slijepih u radnu i životnu sredinu. Defektologija, br.1. Zagreb.
8. Stančić, V. i sur. (1981): Promjene stavova prema osobama sa somatopsihičkim oštećenjima u funkciji informacija. Defektologija, br.1-2. Zagreb.
9. Zovko, G. (1982): Socijalna integracija osoba sa smetnjama u razvoju. Defektologija, br.1-2, Zagreb.

ATTITUDES TOWARD INTEGRATION OF DEAF PERSONS IN THE WORKING ENVIRONMENT

Summary

Social integration of persons with hearing disturbances is the final aim of a complex defectological work. It represents one multidimensional process which is composed of a number of phases and ways. Professional integration of deaf persons represents one phase or way of social integration. The success of professional integration of deaf people depends on their adaptive potential and on the attitudes of working and broader social environment in which they are integrated. This investigation analyses differences in attitudes between deaf subjects and hearing ones toward professional integration of deaf persons.

Investigation was carried out on samples of 224 hearing subjects and 224 deaf subjects. Both sexes were included, aged 19 to 60 years in the town areas of: Zagreb, Karlovac, Split, Šibenik and Zadar. Questionnaire containing 29 variables (indicators of attitudes) toward working adaptation of deaf people was applied. Analyses of differences in attitudes between samples of subjects was carried out through the Robust discriminative analyses.

Obtained results show that samples of subjects statistically significantly differ among themselves. The intensity of discrimination LAMBDA is 1.79. The hypothesis that groups do not differ among themselves is rejected on the level of $P = .0000$ possibility. The greatest influence on the discrimination of groups, have variables concerning the quality of work, lower paid working places, promotion in work and the limited number of professions for deaf people.