

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**  
**ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ**  
**ВЕЋЕ ЗА МАСТЕР, СПЕЦИЈАЛИСТИЧКЕ**  
**И ДОКТОРСКЕ СТУДИЈЕ**

## **ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ УРАЂЕНЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Кандидаткиња: мр Ивана Митровић Ђорђевић

### **ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ ПРОЦЕС**

#### **I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ**

**Датум и орган који је именовео Комисију:** 28.06.2016.године, Веће за мастер, специјалистичке и докторске студије, Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију.

#### **Састав Комисије:**

Др Јасмина Ковачевић, редовни професор, Сурдологија, 16.07.2009. године, Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

Др Марина Радић-Шестић, редовни професор, Сурдологија, 23.05.2014. године, Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

Др Вера Рајовић, ванредни професор, Општа психологија, 10.04.2011. године, Универзитет у Београду - Филозофски факултет

#### **II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ**

**Име, име једног родитеља, презиме:** Ивана, Предраг, Митровић Ђорђевић

**Датум рођења, општина, република:** 29.01.1971. године, Звездара, Београд, Република Србија

**Датум одбране, место и назив магистарске тезе:** 12.01.2006., Београд, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, „Могућности социјалне интеграције телесно инвалидних лица“

**Научна област из које је стечено академско звање:** Општа дефектологија

#### **III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:**

Кандидаткиња, мр Ивана Митровић Ђорђевић, поднела је урађену докторску дисертацију под насловом: **ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ ПРОЦЕС.**

#### IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Докторска дисертација написана је на 253 страна. Поред Увода и Литературе, садржи још два дела: Теоријски оквир (од 4. до 65 стране) и Истраживачки део који садржи поглавља у следећем обиму: Предмет истраживања (65. страна), Циљ, задаци и хипотезе истраживања (од 66. до 70. стране), Методологија истраживања (од 71. до 74. стране), Резултати истраживања (од 75. до 116 стране), Дискусија (од 116. до 183. стране), Закључак (од 183 до 186 стране), Препоруке (од 186. до 190. стране).

**Литературу** чини 563 библиографских јединица, од тога 484 (86%) иностраних наслова и 79 или 14% домаћих. Издања у последњих пет година обухвата 53 referenci, odnosno 9,4 %.

#### V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

**Уводни део** указује на импликације социјалног модела, који, поред афирмације индивидуе у односу на њен „недостатак”, отвара могућности превазилажења стигматизације и етикетирања, преусмерава праксу професионалне рехабилитације ка идентификовању значења тог проблема за особу и њену будућност, као и ка укључивању саме особе у радну средину.

Поглавље докторске дисертације које се односи на **теоријске основе проблема истраживања** садржи тринаест главних тема које детаљније описују предуслове за успешно укључивање глувих и наглувих (Г/Н) особа у свет рада, фазе професионалне рехабилитације и процес запошљавања. Запошљавање, као последње право за које су се избориле особе са ометеношћу, је процес који имплицира стимулативне мере, Закон о раду и професионалној рехабилитацији особа са ометеношћу, моделе или системе запошљавања особа са ометеношћу, акомодацију или адаптацију радног места Г/Н особе, ставове послодаваца и запосленика према Г/Н радницима, и дефинисање проблема који доводе до незапослености Г/Н особа.

Поред тога, докторанд је обратила пажњу на радне и социјалне компетенције Г/Н особа, и њихов значај за добијање запослења. Радне компетенције дефинише као способност човека да користећи своје физичке, сензорне и психичке потенцијале обавља посао који се вреднује у радној средини. Знање, вештине и ставови омогућавају запосленима да демонстрирају одређену врсту понашања који резултирају позитивном резултатом рада. Социјалне компетенције су сет вештина које подразумевају комуникацију, решавање проблема и доношење одлука, интеракције међу колегама, и управљање властитим способностима у радној средини и ширем окружењу. При крају претходне деценије овог века уводи се посебан начин подршке који омогућава Г/Н особама да лакше, брже и успешније дођу до запослења, а то је Индивидуални план запошљавања (ИПЗ). Он представља писани план акција и поступака који евидентирају врсту послова коју Г/Н особа жели да обавља и листе свих корака које она треба да предузме да би постигла свој циљ.

У другом поглављу, кандидаткиња је у истраживачком делу прво дефинисала предмет истраживања и указала да запошљавање Г/Н особа треба посматрати у оквиру целокупног система запошљавања у нашем друштву. У Србији још увек не постоје адекватни услови инклузивног запошљавања због постојећих стереотипа и предрасуда према особама са сметњама у развоју. Систем запошљавања особа са ометеношћу у заштитним радионицама има дугу традицију у нашој земљи, али представља наставак институционализације особа са ометеношћу која се одвија у "специјалним" институцијама. Народна скупштина Републике Србије је 2009. године усвојила Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са ометеношћу и квотни систем запошљавања који обавезује све послодавце да запосли до 5% особа са ометеношћу. Дефинисање фактора успешног укључивања Г/Н особа у радни процес представља актуелну тему која подразумева радну и социјалну инклузију као императив савременог друштва.

У складу са наведеним предметом *општи циљ* истраживања јесте утврдити који фактори утичу на успешно укључивање Г/Н особа у радни процес. Овако постављен циљ истраживања кандидаткиња је реализовала кроз следеће задатке: Прикупити опште податке о испитаницима (пол, узраст, степен образовање, врста предузећа). Испитати који социодемографски фактори утичу на укључивање Г/Н особа у радни процес; Испитати опште ставове испитаника типичне популације (ТП) из заштитне радионице (ЗР) и отворене привреде (ОП) према запошљавању Г/Н особе; Испитати који фактори утичу на однос испитаника ТП према радним компетенцијама Г/Н особа (квалитет у раду, продуктивност, грешке у раду, спремност за рад, могућност напредовања у каријери и потреба Г/Н особе за адаптацијом радног места); Испитати који фактори утичу на однос испитаника ТП према социјалним компетенцијама Г/Н особа у радној средини (комуникационе и социјалне вештине); Испитати однос Г/Н радника према инклузивном запошљавању тј. запошљавању у отвореној привреди.

Варијабле су подељене на независне: дихотомне (пол, тип предузећа) и политомне (узраст или старосна доб, степен образовања) и зависне (општи ставови испитаника ТП према запошљавању Г/Н особе; однос испитаника ТП према радним компетенцијама Г/Н особа; однос испитаника ТП према социјалним компетенцијама Г/Н особа; однос Г/Н испитаника према инклузивном запошљавању).

**Методолошки део** докторске дисертације (**треће поглавље**) садржи све релевантне делове за ову врсту рада.

*Узорак* У коначни узорак истраживања је укључено укупно 210 испитаника, 140 испитаника ТП и 70 Г/Н испитаника који су запослени у ОП (грађевинске фирме, штампарије, здравствене установе, козметички и фризерски салони, перионице, магацини итд.), и у ЗР (ДЕС у Кајмакчаланској и Кумодрашкој улици). Испитаници ТП представљају први подузорак, а Г/Н испитаници други подузорак. Први подузорак је обухватио 65 мушких (46,4%) и 75 (53,6%) женских испитаника старосне доби до 29 година (24/17,1%), од 30 – 39 година (60 /42,9%) испитаника који имају 40 и више година (56/40%). Највећи број испитаника првог подузорка имају 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%). Први подузорак уједначен је према врсти предузећа ( $\chi^2=0,000$ ,  $df=1$ ,  $p=1,000$ ) и полу ( $\chi^2=0,714$ ,  $df=1$ ,  $p=0,398$ ). Подузорак 2 чини 70 Г/Н испитаника који су запослени у ЗР (60 или 90%) и у ОП (70 или 10%). Дистрибуција података овог подузорка у односу на пол указује да се састоји од 23

или 32,86 % испитаника женског и 47 или 67,14% мушког пола. Од 70 Г/Н 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.

У истраживању кандидаткиња је користила следеће *инструменте*:

Општи подаци о глувим и наглувим ученицима који се односе на: пол, узраст, степен образовања, тип предузећа обезбеђени су увидом у досије радника предузећа ЗР и ОП, уз подразумевану сагласност надлежних лица.

1. За потребе прикупљања података од типичних испитаника из ЗР и ОП коришћена је *Скала за процену односа чујућих радника према запошљавању глувих и наглувих радника* (Радић Шестић, 2011; адаптиран *Employer attitudes questionnaire*, Diks & Rogers, 1996) која се састоји из 45 тврдњи са степенима слагања од 1 (не слажем се / није тачно), 2 (нисам сигуран/на) и 3 (слажем се/тачно је).
2. Скала се састоји из три супскеале:
  - а) *Супскала за процену опитних ставова према запошљавању Г/Н особа* (7 ајтема),
  - б) *Супскала за процену радних компетенција Г/Н особа* (22 ајтема), и
  - в) *Супскала за процену социјалних компетенција Г/Н особа* (16 ајтема).

За тестирање интерне конзистентности Скале за процену односа типичних запосленика према запошљавању Г/Н особа коришћен је Cronbach  $\alpha$  коефицијент. Глобална интерна конзистентност Скале је солидне поузданости и износи  $\alpha=0,609$ . Интерна конзистентност *Супскеале опитних ставова према запошљавању Г/Н особа* износи  $\alpha=0,733$ . Интерна конзистентност *Супскеале за процену радних компетенција* износи  $\alpha=0,796$ , а *Супскеале за процену социјалних компетенција Г/Н особа* износи  $\alpha=0,805$ .

3. За процену ставова Г/Н радника према запошљавању у отвореној привреди коришћена је *Скала за процену мотивације за укључивање у отворену привреду* (Motivation to engage in coping Behavior - МЕСВ, Caska, 1998,15 ајтема) која процењује спремност, иницијативу, сарадљивост, потребу за преквалификацијом и адаптацијом. Конзистентност Скале је солидне поузданости и износи  $\alpha=0,754$ .

*Статистичка обрада података.* Анализа прикупљених података обрађена је методама параметријске и непараметријске статистике. За приказивање основних статистичких параметара коришћене су мере централне тенденције и мере дисперзије. За проверу поузданости примењених инструмената примењена је релијабилна анализа. Приликом утврђивања статистички значајних разлика међу дихотомним независним варијаблама коришћен је Kruskal-WallisTest, једнофакторска анализа варијансе (АНОВА), т-тест и Mann-Whitney U тест. За утврђивање значајности односа између посматраних варијабли коришћен је  $\chi^2$  тест и Пирсонов коефицијент корелације. Метод вишедимензионалне (мултиваријационе) анализе коришћен је у циљу дефинисања сета заједничких димензија познатих као фактори. Добијени резултати су приказани табеларно и графички.

**Резултати истраживања**, четврто поглавље, приказани су кроз 54 табела и 2 графика на следећи начин: Кандидаткиња прво приказује резултате општих ставова испитаника ТП према инклузивном запошљавању Г/Н особа. На основу t теста проверава да ли познавање и дружење са Г/Н особама, као и познавање Закона о правима особа са ометеношћу утичу на спремност запосленика ТП да запосле и раде са Г/Н особом. Након тога систематизује и приказује резултате односа запослених ТП према радним компетенцијама (које укључују: а) радне способности, б) адаптацију радног места и в) могућности напредовања) и социјалним компетенцијама (које укључују: а) комуникационе и б) социјалне вештине) Г/Н особа у радној средини на глобалном нивоу. На основу Крускал Валис теста прати се утицај дихотомних и политомних независних варијабли на глобалан однос запосленика ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа у свим њеним елементима. Детаљно анализира вредности радних и социјалних компетенција Г/Н особа на нивоу ајтема. У циљу утврђивања латентног простора примењених варијабли радних компетенција (РК) и социјалних компетенција (СК) примењена је мултиваријатна метода експлоративне факторске анализе. Према директ облимин критеријуму (Orthoblique) изоловано је по 3 латентних димензија радних и социјалних компетенција за укупан број испитаника. Три екстрахована фактора радних компетенција објашњавају 51,54% , и три екстрахована фактора социјалних компетенција 59,19% варијабилитета испитиваног подручја. Анализом података добијених једнофакторском анализом варијансе одређује се колико су Г/Н особе мотивисане да раде са колегама ТП, да ли поседују знање и вештине за заједнички рад са колегама ТП, да ли су једнако добри радници као и радници ТП, да ли могу да напредују у послу, преквалификују се по потреби, односно да ли су спремне за инклузивно запошљавање.

У петом поглављу (**дискусија резултата**) кандидаткиња детаљно анализира добијене резултате за сваки инструмент, као и интеркорелацију испитаних зависних варијабли. Позива се на статистичку значајност испитиваних варијабли и доводи их у везу са досадашњим истраживањима у овој области, у свету и нашој земљи.

У **закључку** се, на основу резултата истраживања и на основу њихове статистичке анализе износе одговарајући закључци. Докторанд истиче да на укључивање Г/Н особа у отворену привреду утиче више фактора. Први фактор који је значајан за инклузивно запошљавање (запошљавање у отвореној привреди) Г/Н особа су *општи ставови типичних запосленика према Г/Н особама*. Колебљивост општих ставова се огледа у исказивању неодређеног до позитивног односа типичних испитаника према Г/Н особама. Поред општих ставова, факторском анализом је утврђено да радне компетенције Г/Н особа објашњавају 51,5%, а социјалне компетенције Г/Н особа 59,2% односа испитаника ТП према запошљавању Г/Н особа. Однос испитаника ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа на глобалном нивоу, у овом истраживању, одређују социодемографски фактори као што су тип предузећа, пол, степен образовања, познавање и дружење испитаника ТП са Г/Н особом, познавање Закона о професионалној рехабилитацији особа са ометеношћу и искуство у раду са Г/Н особом. Потом, Г/Н особе верују у своје способности неопходне за заједнички рад са типичном популацијом, али се не осећају прихваћеним од стране типичних колега. Равноправнији однос Г/Н и типичних колега у инклузивној радној средини био би могућ уколико би типични запосленици научили знаковну комуникацију. Познавање правила комуникације и знаковне комуникације са глувим и наглувим особама од стране типичних запосленика би

омогућило успешније међусобне радне и социјалне интеракције. Г/Н радници могу да напредују у послу или да се преквалификују, ако је потребно. Међутим, због немогућности да дођу до запослења, глуве и наглуве особе су спремне да раде и на пословима који су испод њихвих могућности и степена образовања. Оваква искуства потврђују мишљење глувих и наглувих особа да држава и друштво не води, у довољној мери, рачуна о њима.

## **VI Списак научних и стручних радова који су објављени или прихваћени за објављивање на основу резултата истраживања у оквиру рада на докторској дисертацији**

### **Саопштење са међународног скупа штампано у целини (M33)**

Mitrovic Djordjevic, I., Todorovic, V., (2013). Semiotic Analysis Of Spanis Advertisement Entitled “Autismo Habla” - “Autism Speaks”. In M.Sovilj and M.Subotić (Ed.), 4th International Conference on Fundamental and Applied Aspects of Speech and Language: “*Speech and Language 2013*”, (pp.190-197), Institute for Experimental Phonetics and Speech Pathology, Belgrade.

Mitrovic Djordjevic, I, Petrovic,B., (2015). The influence of communication mechanisms for acceptance and understanding. In M.Sovilj and M.Subotić (Ed.), 5th International Conference on Fundamental and Applied Aspects of Speech and Language: “*Speech and Language 2015*”, (pp.365-371), Institute for Experimental Phonetics and Speech Pathology, Belgrade.

### **Рад у водећем часопису националног значаја (M51)**

Mitrović Djordjević I., Vasiljević D. (2017). The Effest of Sociodemographic factors on the Patient Satisfaction With Health Care System. *Serbian Journal Of Experimental And Clinical Reasearch*, rad je prihvaćen 21.08.2017. zaveden pod brojem SJECR-D-16-00102; DOI: 10.1515/sjecr-2017-0042.

### **Рад у научном часопису (M53)**

Митровић Ђорђевић И. Еминовић Ф. (2016). Социјална компетенција као фактор успешног запошљавања глувих и наглувих особа. *Социјална политика*, број 3/2016, 1-26.

Митровић Ђорђевић И. Еминовић Ф, Социодемографски фактори који утичу на запошљавање глувих и наглувих особа. *Социјална политика*, број 1/2017, 63-76.

## **VII ЗАКЉУЧЦИ, ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА**

На основу остварених циљева и задатака, као и резултата тестирања хипотеза, кандидаткиња је изнела битне резултате и закључке истраживања.

Први фактор који утиче на инклузивно запошљавање (запошљавање у отвореној привреди) Г/Н особа су општи ставови запосленика ТП. Пратећи фреквентност понуђених одговора утврђено је да се ставови крећу у распону од неодређеног до позитивног односа. С једне стране, ова чињеница наводи на мишљење да су многи запосленици ТП радије давали социјално прихватљиве и неодређене него негативне одговоре. С друге стране, неодређени одговори указују да запосленици из отворене привреде (ОП) мање познају Г/Н раднике од запосленика из заштитних радионица (ЗР). Познавање и дружење запосленика ТП са Г/Н особама утичу на опште ставове према инклузивном запошљавању Г/Н особа.

На основу т-теста је утврђено да постоји статистички значајна разлика између испитаника из ЗР и ОП у познавању Г/Н особа. Већина запосленика ТП се не дружи са Г/Н особама. Познавање и дружење је веома важан индикатор социјализације Г/Н особа, а социјализација представља процес, кроз који особе уче понашања везана за одређене животне улоге, у овом случају, улоге везане за радну средину. Непознавања Закона о правима особа са ометеношћу у запошљавању корелира са негативним ставовима према ометеним колегама у предузећу. Већина запосленика из ОП и ЗР не би радили заједно са Г/Н колегом, те забринутост за утицај на сопствени радни учинак може да доведе до невољности да се сарађује са особом са ометеношћу.

Применом мултиваријатне методе експлоративне факторске анализе изоловано је три фактора радних компетенција која доприносе 51,54% објашњењу односа типичне популације према инклузивном запошљавању Г/Н особа. Први фактор дефинисан као *фактор успешности у раду* носи највише варијабилитета (35,95%), те је он најважнији у дефинисању радних компетенција. Други фактор доприноси 7,9% инклузивном запошљавању Г/Н особа и одређује њихове могућности *напредовања у раду*. Трећи фактор је интегрисан по структури и објашњава потребу глувих особа за *адаптацијом радног места* (7,7%).

У циљу утврђивања латентног простора примењених варијабли социјалних компетенција екстрахована су такође три фактора која исцрпљују укупно 59,2% варијабилитета истраживаног простора. Према Гутман-Кајзеровом критеријуму утврђено је да први фактор носи највише варијабилитета (34,2%), и описује *проблеме у комуникацији* испитаника ТП са глувим радницима. Други фактор истиче да испитаници ТП сматрају да глуве раднике треба запошљавати у *заштитним радионицама*, а не у инклузивним условима или отвореној привреди (14,6%). Трећи фактор дефинише *социјалне активности у предузећу* (10,4%).

Резултати на глобалном нивоу указују да запосленици ТП из ОП и ЗР различито перципирају радне и социјалне компетенције Г/Н особа. У оквиру радних компетенција јављају се разлике које се односе на радне вештине Г/Н радника и потребе за адаптацијом радног места. У области социјалних компетенција детерминисана су два фактора која истичу значај социјалних и комуникационих вештина Г/Н радника за инклузивно запошљавање.

Познавање Г/Н особе је фактор који утиче на однос запосленика ТП према према радним компетенцијама Г/Н особа у целини, посебно према њиховим радним вештинама и адаптацији радног места. Позитивнији однос према социјалним компетенцијама Г/Н радника у свим њеним областима (комуникација и социјалне вештине) имају испитаници који познају Г/Н особе. За разлику од фактора познавања, фактор дружења запосленика ТП је у мањој мери утицао на њихов однос према радним и социјалним компетенцијама Г/Н радника. Једина разлика се јавила у односу запосленика ТП према адаптацији радног места Г/Н особа, где су испитаници који се не друже са Г/Н особом исказали позитивнији однос према овој мери прилагођавања услова рада и радне средине.

Искуство у раду са Г/Н особама је битан фактор који одређује однос запосленика ТП према радним вештинама Г/Н особа. Резултати указују да нешто више од  $\frac{3}{4}$  запосленика

из ОП немају искуство у раду са Г/Н особама, а 27,1% запосленика из ЗР је изјавило да имају доста искуства у раду са овим особама.

Могућност напредовања у послу и перманентног образовања представља следећи фактор битан за успешно укључивање Г/Н у свет рада. Виши степен образовања Г/Н особа омогућава лакше запослење, бољи посао и већу зараду, међутим подаци прикупљени истраживањем показују да су многи високообразовани глуви незадовољни елементима свог радног искуства, нарочито оним који укључују комуникацију и социјалну интеракцију са колегама. У поређењу са чујућим радницима, глуви радници чине мање напоре у својим каријерама да побољшају своје зараде, да побољшају свој положај или посао, или да повећају количину и врсту додељене одговорности. Креативност у раду Г/Н особа је фактор који статистички значајно одређује однос запосленика ТП према запошљавању Г/Н особа у отворену привреду. Разумевања политике предузећа, спремност Г/Н особа за тимски рад и руководећи положај у предузећу, као и учесталост коришћења боловања у великој мери одређује однос запосленика ТП према запошљавању Г/Н. Адаптација радног места Г/Н особе може дугорочно направити разлику између успешног запошљавања и незапослености, потврдило је нешто мање од половине узорка. Тешкоће у комуникацији које одувек значајно доприносиле ниској стопи запошљавања Г/Н особа, и даље представљају примарну препреку у задржавању посла и напредовању на радном месту Г/Н особа. Фактор издавајања Г/Н радника у посебне радионице се показао као врло значајан за однос према запошљавању Г/Н особа. Да Г/Н радници треба да буду у заштитним радионицама јер се они међусобно разумеју сматра 42,9% запосленика из ЗР и 20% из ОП.

Директно искуство и мишљење глувих радника о њиховом запошљавању у инклузивној радној средини је веома значајно и може допринети разрешавању ове проблематике. Очигледно је да глуви и чујући запосленици имају различит однос према томе да ли глувим радницима одговара инклузивна радна средина, као и да глуви радници нису прихваћени од стране колега очуваног слуха потврђено је овим истраживањем. Глуви и наглуви радници запослени и инклузивној радној средини где нема глувих колега, пријављују да се осећају социјално изоловано и усамљено на радном месту, доживљавају да су искључени из неформалних социјалних интеракција, нарочито оних ситуација које се јављају током паузе за ручак, а поред тога недостају им и успутне информације и неформални разговори. Глуви запосленици сматрају да су добри, па чак и бољи од чујућих радника, али главни проблем виде у томе што нису довољно прихваћени од чујућих колега ( $p=0,006$ ). Препреке у запошљавању представљају извор економске зависности (34,3%), немогућности напредовања и професионалног развоја (21,4%), те и препрека за социјално интегрисање у радну (17,1%) и ширу социјалну средину ( $p=0,000$ ).

Влада Републике Србије је усвојила низ докумената, стратегија и закона, како би унапредила и уредила политику тржишта рада. Положај особа са ометеношћу је повољнији захваљујући овим настојањима и у сваком случају су повећане могућности за њихово укључивање у свет рада. Међутим, постоји јаз између политике, права и праксе у запошљавању Г/Н особа.



## VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Докторанд групише резултате на начин који омогућава јасан и прегледан приказ екстрахованих фактора који утичу на укључивање Г/Н особа у инклузивну радну средину. Поред општих ставова запосленика ТП према Г/Н особама, дефинисано је у којој мери однос запосленика ТП према радним и социјалним компетенцијама Г/Н особа корелира са инклузивним запошљавањем Г/Н особа. Ефекти дихотомних и политомних социодемографских фактора, као и фактора који утичу на мотивисаност Г/Н особа да раде у инклузивној радној средини проширују списак фактора који указују на то у којој мери су запосленици ТП спремни да укључе Г/Н особа у радну средину. Резултати добијени у овом истраживању доведени су у везу са многобројним сличним истраживањима код нас и у свету.

Комисија сматра да је начин приказа и тумачења резултата у складу са постављеним циљевима и задацима нацрта пројекта докторске дисертације и да је кандидат приказао и протумачио резултате, поштујући научно-методолошке и етичке постулате.

## IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Анализом докторске дисертације кандидаткиње Иване Митровић Ђорђевић **ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ ПРОЦЕС**, Комисија констатује да представља оригинални научни рад који доприноси одређивању фактора успешног запошљавања глувих и наглувих особа у инклузивну радну средину. Допринос на плану појмовно-терминолошког дефинисања мултидимензионалног феномена процеса инклузивног запошљавања, ставова, разматрања различитих социодемографских и личних карактеристика запосленика типичне популације, као и специфичности функционисања глувих и наглувих особа у радној средини, чине ову докторску дисертацију вишеслојном, и научно и практично значајном.

Докторска дисертација одговара одобреном нацрту за израду докторске дисертације и садржи све битне елементе, јасно одвојене и приказане. Методологија и примењени инструменти процене, као и статистичка обрада резултата су у складу са циљевима и задацима истраживања.

Оригиналност ове докторске дисертације огледа се у избору теоријске основе проблема, адаптацији инструмената за дефинисање фактора успешног укључивања глувих и наглувих особа у процес рада, резултатима добијеним разним статистичким процедурама и њиховој интерпретацији, дискусији у којој кандидаткиња прави паралеле са многобројним иностраним и домаћим истраживањима, веома богатом библиографијом (536 јединица), разматрању повезаности независних (дихотомне и политомне) и зависних варијабли (општи ставови типичне популације према глувим и наглувим особама, однос типичне популације према радним и социјалним компетенцијама глувих и наглувих особа, мотивисаност глувих и наглувих особа за инклузивно запошљавање) и именује факторе који утичу на успешно укључивање особа оштећеног слуха у инклузивну радну средину.

## X ПРЕДЛОГ

Комисија има задовољство да предложи Већу за мастер, специјалистичке и докторске студије Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију – Универзитета у Београду, да прихвати извештај и докторску дисертацију под називом **ФАКТОРИ УСПЕШНОГ УКЉУЧИВАЊА ОСОБА ОШТЕЋЕНОГ СЛУХА У РАДНИ ПРОЦЕС**, докторанда Иване Митровић Ђорђевић и упути у даљу процедуру.

У Београду,

Комисија

Др Јасмина Ковачевић, редовни професор,  
Универзитет у Београду – Факултет за  
специјалну едукацију и рехабилитацију

Др Марина Радић Шестић, редовни професор,  
Универзитет у Београду – Факултет за  
специјалну едукацију и рехабилитацију

Др Вера Рајовић, ванредни професор,  
Универзитет у Београду – Филозофски факултет,  
Психологија