

Bestuurders en werknemers se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek

Managers' and employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace

RONEL KLEYNHANS & MARTINA KOTZÉ

Departement Bedryfsielkunde
Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe
Universiteit van die Vrystaat
kleynr@ufs.ac.za



Ronel Kleynhans



Martina Kotzé

RONEL KLEYNHANS is 'n dosent by die Departement Bedryfsielkunde aan die Universiteit van die Vrystaat, waar sy in die veld van Bedryfsielkunde doseer en nagraadse studieleiding verskaf. Sy het referate by nasionale en internasionale kongresse aangebied en was ook mede-outeur van verskeie hoofstukke in handboeke. Sy bied opleidingsprogramme in die veld van diversiteit aan en fokus op potensiaalontwikkeling van mense.

RONEL KLEYNHANS is a lecturer in the Department of Industrial Psychology at the University of the Free State. She lectures in the field of Industrial Psychology and provides postgraduate study guidance. She has delivered papers at national and international conferences. She has also co-authored several chapters in text books. She presents training programmes in the field of diversity and focuses on potential development of persons.

MARTINA KOTZÉ is 'n medeprofessor in die vakgroep Bedryfsielkunde by die Universiteit van die Vrystaat. Sy is verantwoordelik vir die aanbieding van Organisasiesielkunde op nagraadse vlak en gee studieleiding aan nagraadse studente op meesters- en doktorale vlak. Sy is betrokke by die ontwikkeling en fasilitering van keurings-, selfontwikkeling- en leierskapsontwikkelingsprogramme by die Bestuurskool van die UV. Sy is die outeur en mede-outeur van verskeie publikasies in nasionale en internasionale akademiese vaktydskrifte en het verskeie referate by internasionale kongresse gelewer.

MARTINA KOTZÉ is an associate professor in the subject group Industrial Psychology at the University of the Free State. She is responsible for lecturing Organisational Psychology at postgraduate level, as well as for study guidance at Master's and Doctoral level. She is involved in the development and facilitation of selection, self-development and leadership development programmes at the UFS School of Management. She is the author and co-author of various publications in national and international academic journals and has delivered various papers at international conferences.

ABSTRACT

Managers' and employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace
South Africa experienced drastic changes in the political arena during the past two decades. These changes have given rise to improved management of the diverse South African population, compelling the effective management of people with disabilities. "People with disabilities" can be defined as people who have a long term and recurrent physical or mental deficiency which significantly hinders the possibility of gaining access to, or of being promoted in employment.

Disability is an international phenomenon that elicits local, national and international commentary. People with disabilities represent a big proportion of those who want to work, but often remain unemployed because managers do not acknowledge their potential. The main reasons for the exclusion of people with disabilities from the main stream are negative attitudes and bias from people without disabilities towards them, as well as a lack of awareness of their abilities. Therefore, people without disabilities show different responses to people with physical disabilities, ranging from negative responses on one end of the continuum such as exclusion, to positive responses on the other such as mutual adaptation. Attitude can be described as an idea (cognitive component) inspired by emotion (affective component) which predisposes a certain category of behaviour (behavioural component) to a specific class or social situation. Furthermore, there are several factors which can influence the attitudes of people without disabilities towards people with disabilities, such as the strategic priority that managers need to give to people with disabilities.

In view of the above, the purpose of this study was to investigate the attitudes of managers and employees towards people with physical disabilities in the workplace. It is a quantitative study which made use of a survey research. The respondents who were involved in the study were managers and employees from several large and small companies in the Free State who were students at the school of management of a local university. The Scale of Attitudes toward Disabled Persons (SADP) was applied and completed anonymously. Sixty three respondents participated, consisting of 33 managers and 30 employees.

It was apparent from the results that the attitude of both managers and employees towards people with physical disabilities in the workplace was neutral. A neutral score can be interpreted as the absence of a positive attitude, apathy towards people with disabilities or denial of the potential of people with disabilities. This neutral response can be interpreted also as an unwillingness of people without disabilities to express their true attitude towards people with disabilities. Therefore, answers that are seen as socially desirable are given instead of answers reflecting the respondents' true attitudes. Whatever the case may be, the result in practice is that people without disabilities do not make a purposeful attempt to employ or utilize people with disabilities fully. It can also be an indication of the uncertainty of managers and employees about the ways in which the needs of people with disabilities should be addressed, as well as how interaction with these individuals should take place. Therefore, people without disabilities prefer to interact with people who are similar to them. This has the further implication that people without disabilities prefer to employ people who are similar to them.

This research, to a certain degree, underwrites previous research claiming that people with disabilities experience work related discrimination and unjust treatment. This includes reduced benefits and opportunities of working overtime, as well as unrealistic expectations about their inputs, and different negative behaviours towards people with disabilities. Negative attitudes towards people with disabilities are not verbalised blatantly, but do come to the fore in the apathetic attitudes of employees and managers towards them.

From the results obtained in the study, several recommendations can be made such as that managers need to develop a heightened awareness of the benefits of a diverse workforce, and more specifically of including people with disabilities. The legal aspects, as well as the implications of the employment of people with disabilities, must be brought to the attention of employers as well as employees in organisations. By implementing different attitude changing strategies in organisations, a pro-active attempt is made to create a heightened awareness of the needs and potential of people with disabilities.

It also follows from the results of the research that an attitude scale, standardised to the South African context and distinguishing between different types of disabilities, can be developed. The

scale must be available in more than one language and be suitable for persons with an educational level of grade 12 and higher.

Finally, in any further research on the attitude of people without disabilities towards people with disabilities in South Africa, an attempt must be made to obtain subjects who represent the diverse South African population. In this way, an attempt can be made to standardise the scale for the South African context.

KEY CONCEPTS: diversity in the workplace, disability in the workplace, biases against people with physical disabilities, attitudes against people with physical disabilities; discrimination towards people with physical disabilities

TREFWOORDE: diversiteit in die werksplek; gestremdheid in die werksplek; vooroordele teenoor persone met fisieke gestremdhede; houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede; diskriminasie teenoor persone met fisieke gestremdhede

OPSOMMING

Suid-Afrika is 'n land wat die afgelope twee dekades ingrypende veranderinge in die politieke arena ondergaan het. Hierdie veranderinge het aanleiding gegee tot verbeterde bestuur van die diverse Suid-Afrikaanse bevolking, wat die doeltreffende bestuur van persone met gestremdhede noodsaak. Gestremdheid is 'n internasionale verskynsel wat plaaslik, nasionaal en internasionaal kommentaar ontlok. Persone met gestremdhede verteenwoordig 'n groot persentasie van die bevolking wat graag wil werk, maar werkloos bly aangesien bestuurders nie hulle potensiaal erken nie. Die hoofrede vir die uitsluiting van persone met gestremdhede van die hoofstroom, is negatiewe houdings en vooroordele van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede, asook 'n gebrek aan bewustheid van die vermoë van persone met gestremdhede. Verskeie faktore beïnvloed die houdings van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede, byvoorbeeld die strategiese prioriteit wat bestuurders aan persone met gestremdhede gee. In die lig van bogenoemde, is die doel van hierdie studie om bestuurders en werknemers se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek te ondersoek. Uit die resultate wat in die studie verkry is, kan verskeie aanbevelings gemaak word, byvoorbeeld dat bestuurders 'n verhoogde bewustheid van die voordele van 'n diverse werksmag moet ontwikkel, en meer spesifiek van die bydrae wat persone met gestremdhede in die werksplek kan lewer.

1. AGTERGROND

Gestremdheid is 'n omvangryke internasionale verskynsel wat plaaslik, nasionaal en internasionaal kommentaar ontlok. Volgens 'n konserwatiewe globale skatting van gestremdheid het 537 miljoen persone in die wêreld een of ander vorm van gestremdheid (Bhagwanjee & Stewart 1999:15). In Suid-Afrika is 1.1 miljoen uit die 26.2 miljoen mense tussen die ouderdom van 15-65 jaar (bevolking van werkende ouderdom) gestremd (Statistics South Africa 2002:151). "Persone met gestremdhede" word gedefinieer as persone wat 'n langtermyn- of terugkerende fisieke of verstandelike gebrek het wat hul moontlike toegang tot, of vordering in indiensneming aansienlik belemmer (Code of Good Practice 2000:141). Aspekte wat hierby ingesluit word, is onder meer blindheid, swaksindheid, doofheid of hardhorende persone, parapleë, leergestremde persone, of persone met verskillende grade van geestesgesondheidsprobleme (Woods 2005:7). In die Suid-Afrikaanse bevolking is daar tans 249 786 persone met 'n gesigsgestremdheid, 180 397 gehoorgestremdes, en 769 772 fisieke gestremdes (Statistics South Africa 1993-2009).

Volgens Arksey (2003:284) toon 'n 2001-opname van die Verenigde Nasies se Departement van Arbeid en Pensioene dat persone met gestremdhede sewe keer meer geneig is om werkloos te wees as persone sonder gestremdhede. 'n Opname het gevind dat slegs 18 persent van persone sonder gestremdhede van die arbeidsmark uitgesluit is, terwyl 70 persent van persone met gestremdhede daarvan uitgesluit is (Cook & Burke 2002:543). Tussen 66 en 71 persent van persone met gestremdhede wil in die formele arbeidsmark diensbaar wees, maar bly werkloos, aangesien bestuurders nie die potensiaal van hierdie persone erken nie (Barcus & Targett 2003:99). Volgens Simkiss (2005:1187) ervaar blinde persone en persone met gedeeltelike sig nog 'n groter mate van diskriminasie in die arbeidsmark, aangesien hulle kanse op indiensneming in die formele arbeidsmark nog minder is as persone met ander tipes gestremdhede.

'n Wye reeks wetgewing is in Suid-Afrika ingestel om die ekonomiese speelveld vir alle mense meer gelyk te maak (McQuoid-Mason *et al.* 2002:6). Verskeie arbeidswette, soos *Die Wet op Gelyke Indiensneming, 1998* (Wet 55 van 1998), vereis van organisasies om doelwitte te stel vir die indiensneming van voorheen benadeelde groepe en om aksieplanne in werking te stel vir die wyse waarop hierdie doelwitte bereik gaan word (Clark 2003:41). Persone met gestremdhede word by hierdie wetgewing ingesluit. Die Suid-Afrikaanse regering se benadering tot 'n Geïntegreerde Nasionale Gestremdheidstrategie (INDS) word in die "Integrated National Disability Strategy White Paper" (1997:18) uiteengesit. Die hoofdoel hiervan is om strategieë te ontwikkel wat gelyke geleenthede vir persone met gestremdhede moontlik maak (Mji 2003:34).

Ten spyte van omvattende wetgewing en 'n voorgestelde kwota dat ten minste 2 persent van organisasies se werksmag persone met gestremdhede moet insluit (Itano 2002:6), bestaan slegs 0,9 persent van die land se totale werksmag uit persone met gestremdhede, terwyl slegs 0,25 persent van persone in die openbare sektor uit persone met gestremdhede bestaan (Commission for Employment Equity, Annual Report, 2002:viii; Public Service Commission 2005:v). Wanneer organisasies wel persone met gestremdhede aanstel, is die verwagting hoofsaaklik dat die persoon met 'n gestremdheid in die behoeftes van die werkgewer moet voorsien, terwyl die persoon met 'n gestremdheid se behoeftes nie in ag geneem word nie (Arksey 2003:284).

Uit die literatuur is dit duidelik dat sommige van die hoofredes vir hierdie toedrag van sake die negatiewe houdings, vooroordele, onkunde en vrees van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede is, asook onkunde oor die vermoëns van persone met gestremdhede.¹ Die hoofvereiste vir positiewe wisselwerking tussen persone met en sonder gestremdhede is 'n positiewe houding teenoor mekaar. In 'n studie van Hagner en Cooney (2003:17) bewys een toesighouer bogenoemde en deur daarop te wys dat geduld, begrip en respek vir 'n persoon, wat anders as jy is, die noodsaaklikste vereiste vir wisselwerking tussen persone met en sonder gestremdhede is.

Die opinies en oortuigings van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede beïnvloed die wyse waarop die gemeenskap die gestremdheid interpreteer, asook die wisselwerking met hierdie persone (Bhagwanjee & Stewart 1999:16). 'n Studie deur Zimmerman (1994) bevestig laasgenoemde, waar studente met gestremdhede diskriminasie deur hul instruktors en medestudente ervaar. Hierdie negatiewe houdings is struikelblokke waarmee persone met gestremdhede te kampe het (Antonak, Livneh & Yunker 1988:134). Persone sonder gestremdhede vermy die persoon met 'n gestremdheid deur die aanname dat hierdie persoon nie "een van ons" kan wees nie (Human 1996:8). Hierdie negatiewe houdings word waargeneem in die stereo-

¹ Kyk onder meer: Integrated National Disability Strategy White Paper (1997:18); Thomas (2000:3-5); Itano (2002:6); Nelson & Kleiner (2001:146); Younes (2001:89); Cook & Burke (2002:544); Barcuss & Targett (2003:100); Tervo Palmer & Redinius (2004:908-909); Bhagwanjee & Stewart (1999:16).

tiperings, vooropgestelde oortuigings, asook die ontoereikende omgewing wat dikwels vir persone met gestremdhede in die werksplek geskep word (Antonak *et al.* 1988:135; Schur, Kruse & Blanck 2005:10). Vir persone met gestremdhede veroorsaak hierdie negatiewe houdings van bestuurders en werknemers dikwels 'n gebrek aan werks- en plasingseleenthede, bevorderings- en opleidingsmoontlikhede (Antonak *et al.* 1988:134), asook verlaagde selfagting en gevoelens van hopeloosheid en pessimisme (Tervo *et al.* 2004:909).

In die lig van bogenoemde is die doel van hierdie studie om bestuurders en werknemers se houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek te ondersoek.

2. HOUDINGS

2.1 Aard en definisies van houding

Allport (1935:798) definieer houding as 'n verstandelike en neurale toestand van gereedheid wat deur ervaring georganiseer word en 'n direkte of dinamiese invloed op individue se response teenoor objekte en situasies waarmee hulle in aanraking kom uitoefen. Plug, Meyer, Louw en Gouws (1988:146) sluit hierby aan en definieer houding as die relatief stabiele en hoofsaaklik aangeleerde ingesteldheid van die individu teenoor sekere objekte (naamlik persone, groepe, fisiese voorwerpe en abstrakte sake soos godsdiensbeskouings).

Volgens Zimbardo, Ebbesen en Maslach (1977:20) bestaan houding uit tevredenheid en ontevredenheid. Hierdie twee konsepte vorm die basis van individue se voorkeure en sluit hul houdings teenoor mense, groepe, situasies, objekte of idees in. Houdings is dus interne, private gebeure wat afgelei word deur introspeksie, en rig as aangeleerde disposisies die gevoelens, denke en optrede van die persoon (Tervo *et al.* 2004:908). Houding kan kortliks beskryf word as die wyse waarop 'n persoon 'n objek, persoon of situasie beoordeel. Hierdie oordele word verder beïnvloed deur die persoon se kennis van en gedrag ten opsigte van die bepaalde onderwerp. Houding is relatief stabiel en wissel in terme van kwantiteit, kwaliteit, motiveringskrag (intensiteit en krag) en rigting (vir of teen die houdingsverwysing) (Antonak *et al.* 1988:9).

Daar is verskeie meningsverskille oor die presiese aard van houding en die presiese aard van die verband tussen menings, houdings en gedrag (Antonak *et al.* 1988:13). Houdingsteorieë of -modelle kan onderskei word op grond van die aantal komponente wat daarin vervat word. Volgens die driekomponentmodel sluit houding 'n kognitiewe, affektiewe en konatiewe komponent in, terwyl houdings in die tweekomponentmodel slegs kognitiewe en affektiewe komponente insluit. Laastens, bestaan houding in die enkelkomponentmodel slegs uit 'n affektiewe komponent (Plug *et al.* 1988:146). Die affektiewe komponent bestaan uit 'n persoon se evaluasie of emosionele respons (emosies en gevoelens) teenoor 'n objek of persoon. Die kognitiewe komponent verwys na die persoon se oortuiging, idee of feitelike kennis van die objek of persoon, terwyl die gedragskomponent dui op die persoon se eksterne gedrag wat op die objek of persoon gerig word, met ander woorde 'n bepaalde predisposisie teenoor 'n aksie (Zimbardo *et al.* 1977:20). Talle navorsers ondersteun die standpunt dat houding uit drie komponente bestaan en dat al drie komponente van houding in ag geneem moet word om 'n volledige beeld van 'n persoon se houding te vorm (Triandis 1971:2; Zimbardo *et al.* 1977:20). Vir die doel van die studie is houding gedefinieer as 'n bepaalde disposisie wat uit 'n komplekse struktuur teenoor 'n bepaalde persoon of objek bestaan. 'n Persoon se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede sal dus uit kognitiewe, affektiewe en gedragskomponente bestaan.

2.2 Houdings van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede in die werksplek

Verskillende houdings kan deur persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede geopenbaar word.² Aan die mees negatiewe punt van die kontinuum is, eerstens, die *uitsluiting* van persone met gestremdhede uit die organisasie, weens stereotipering en vooroordele.³ In sulke gevalle is die aanstelling van persone met gestremdhede in die organisasie geensins 'n prioriteit nie.

Tweedens, mag persone met gestremdhede wel aangestel word, maar enige verskille tussen hulle en persone met gestremdhede word *ontken* asof dit glad nie bestaan nie. Organisasieleders word dus as 'n homogene groep met homogene behoeftes beskou, ongeag die individuele lede se fisieke vermoëns of behoeftes. *Ontkenning* van verskille of behoeftes, wat as gevolg van die gestremdheid mag bestaan, gaan dikwels gepaard met uitlatings dat alle besluite in die organisasie blind is vir kleur, geslag of gestremdheid en dat bevordering slegs op meriete en prestasie geskied (Tufan 2008:68).

Derdens, word die pad van *assimilasie* dikwels gevolg waar persone sonder gestremdhede poog om persone met fisieke gestremdhede te dwing om by die dominante groep (naamlik persone sonder gestremdhede) in te pas en soos hulle hanteer te word (Kim 2006:78). Volgens Tufan (2008:69) word dit duidelik in die media uitgebeeld waar persone met gestremdhede voortdurend die volgende boodskap hoor, naamlik “wees soos ons en neem jou plek in die gemeenskap in, of bly waar jy is!” Die mense sal dus in 'n organisasie aangestel word, solank as wat die fisieke gestremdheid geen ekstra hulpbronne of akkommodasie van hulle verg nie (Porter *et al.* 2007/2008:45).

Vierdens, mag persone sonder gestremdhede persone met gestremdhede *isoleer* deur hulle in sekere departemente of beroepe te groepeer. Sekere soort poste, soos byvoorbeeld skakelbordoperateur, word vir hierdie persone gereserveer, alhoewel hulle dikwels oor ander formele kwalifikasies beskik (Graffam *et al.* 2002:181; Itano 2002:6; Rizzo 2002:97). Dit bring dikwels mee dat hulle min geleentheid het om 'n impak op die organisasie te maak en geen gelyke kans op loopbaanontwikkeling het nie (Kim 2006:82).

Vyfdens, erken persone sonder gestremdhede die bestaan en behoeftes van die groep met gestremdhede maar hul wisselwerking met die groep word tot die minimum beperk. Berry en Jones (1991:674) wys daarop dat persone sonder gestremdhede die mees aanvaarbare houding en laagste angsvlakke teenoor persone met gestremdhede koester wanneer die interaksie tussen die twee groepe die grootste sosiale afstand inhou. Hierdie optrede staan as *toleransie* bekend.

'n Sesde en meer positiewe houding wat geïdentifiseer is, is die *bou van goeie verhoudings* tussen die twee groepe, deurdat persone sonder gestremdhede die standpunt inneem dat verskille tussen persone met en sonder gestremdhede oorkom kan word. 'n Studie deur Porter *et al.* (2007/2008:47) toon dat persone wat spesifiek verantwoordelik is vir studente met fisieke gestremdhede op kampusse (soos die Eenheid vir Persone met Gestremdhede) 'n positiewe houding het en ook poog om die studente sover as moontlik te akkommodeer. Gröschl en Doherty (1999:266) dui ook aan dat baie organisasies nog nie hierdie oorgang van toleransie na die waardering en opbou van goeie verhoudings van persone wat van die dominante groep verskil, kon maak nie.

'n Sewende, en die mees positiewe houding op die kontinuum, is die *bou van verhoudings* wat die kweek van *gemeenskaplike aanpassing* insluit. Dit beteken dat beide partye erken dat

² Kyk onder meer Roosevelt (1995:249-252); Kreitner & Kinicki (2001:54-55); Deal (2003:898); Stalker & Connors (2004:219).

³ Kyk onder meer Tufan (2008:67-68); Duckett (1998:625); Deal (2003:898); Kim (2006:79).

daar verskille en ooreenkomste tussen hulle is. Dit gaan gepaard met die aanvaarding, begrip en waardering van hierdie verskille, asook die implikasies wat dit op 'n praktiese vlak mag inhou. Dit gaan verder oor die benutting van voordele wat uit hierdie diverse verhouding ontstaan en staan sodoende voortdurend as 'n lerende organisasie bekend (Kim 2006:73).

Verskeie faktore beïnvloed werkgewers se houdings teenoor persone met gestremdhede in die werksplek. Hierdie faktore word vervolgens bespreek.

2.3 Faktore wat houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek beïnvloed

Navorsing deur Graffam *et al.* (2002:175) en Tervo *et al.* (2004:913) toon dat daar verskeie faktore bestaan wat werkgewers se houdings teenoor persone met gestremdhede beïnvloed. Finansiële koste, operasionele en produktiwiteits-oorewegings is dikwels van die faktore wat die grootste invloed op die bestuur se houding uitoefen. Die bestuur is soms huiwerig om persone met gestremdhede aan te stel weens die persepsie van verhoogde koste en gepaardgaande ongerief,⁴ asook die persepsie dat persone met gestremdhede nie noodwendig maksimaal produktief is nie. Opleiding van persone met gestremdhede word dikwels as 'n groter proporsionele risiko beskou.⁵ Koste wat aan die opleiding en akkommodasie van persone met gestremdhede gekoppel word, is dikwels minimaal en kan aspekte soos die aanstelling van addisionele toesighouding en opleiding van medewerkers insluit om werknemers met gestremdhede te ondersteun (Graffam *et al.* 2002:179-180; Turner 2003:69). Indien werkgewers oor die persepsie beskik dat persone met gestremdhede produktief binne die werksplek kan wees, sal hul 'n meer positiewe houding teenoor hulle openbaar. Navorsing toon dat wanneer die werknemer positief is, is die werkgewer se houding teenoor die betrokke werknemer (gestremd of nie) ook positief (Graffam *et al.* 2002:180; Bricout 2003:50). Die vermoë van persone met gestremdhede om die funksies in die pos suksesvol uit te voer, het 'n sterk invloed op die houding van werkgewers.⁶

Wanneer bestuurders gestremdheid in die werksplek as 'n belangrike strategiese doelwit beskou, is hulle geneig om 'n meer positiewe houding teenoor die aanstelling van persone met 'n gestremdheid te toon. Dit bring mee dat hul meer buigsaam en sensitief vir die spesifieke behoeftes van persone met 'n gestremdheid is, en dat hul meer geneë is om 'n ondersteuningskultuur te skep waarbinne persone met gestremdhede suksesvol kan funksioneer (Graffam *et al.* 2002:179; Gilbride *et al.* 2003:134).

Bestuurders se vorige blootstelling en ondersteuning aan persone met fisieke gestremdhede speel ook 'n rol in hul houding teenoor hierdie persone. Hoe meer blootstelling 'n persoon sonder 'n gestremdheid aan persone met gestremdhede gehad het, hoe meer positief is hulle houding teenoor hierdie persone (Burke & Sutherland 2004:171). Hierdie werkgewers wys op die positiewe kwaliteite en vaardighede wat hulle persone na die werksmag bring. Hulle is ook geneig om meer sensitief op te tree, meer begrip en empatie teenoor die behoeftes van persone met gestremdhede te hê. Hulle toon ook minder vooroordele teenoor hierdie persone (Schur *et al.* 2005:11-12). Navorsing toon dat persone sonder gestremdhede, wat opleiding en onderrig oor persone met gestremdhede ontvang, 'n meer positiewe houding teenoor hierdie persone het (Hernandez, Balcazar & Keys 2004:29; Tervo *et al.* 2004:913).

⁴ Kyk onder meer Price & Gerber (2001:208); Barcus & Targett (2003:99); Simkiss (2005:1188).

⁵ Kyk onder meer Price & Gerber (2001:208); Barcus & Targett (2003:99); Bricout (2003:45).

⁶ Kyk onder meer Graffam *et al.* (2002:179); Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden (2003:130).

Dit wil voorkom asof organisasiegrootte direk by bogemelde bevinding aansluit. Werkgewers van groter maatskappye (met meer as 45 werknemers) toon meer positiewe houdings teenoor persone met gestremdhede as werkgewers van kleiner maatskappye. Volgens die literatuur is 'n moontlike rede hiervoor die verhoogde blootstelling aan persone met gestremdhede binne groter organisasies, wat tot gunstiger houdings teenoor hierdie persone lei (Hernandez *et al.* 2004:35).

Volgens Graffam *et al.* (2002:177) en Riches en Green (2003:138) is persoonlike faktore, soos higiëne en persoonlike versorging van die persoon met 'n gestremdheid, van die belangrikste bepalers wat werkgewers se houding teenoor hierdie persone beïnvloed. Ander persoonlike faktore, soos hoë aggressievlakke, angstigheid, dogmatisme, etnosentrisme en 'n lae self- en liggaamsbeeld kan die persoon sonder gestremdheid se wisselwerking met 'n persoon met 'n gestremdheid negatief beïnvloed (Schur *et al.* 2005:10).

Volgens Wehman (2003:132) stem persone met gestremdhede se prestasie in die werksplek ooreen met die mate waartoe hierdie persone fisies en sosiaal in die werksomgewing ingesluit en aanvaar word en ook met die eise (realisties of nie) wat aan hulle gestel word. Sosiale faktore sluit veral sosiale interaksie en aanvaarding van medewerkers in.⁷ Kommunikasieprobleme tussen die betrokke partye lei dikwels tot spanning, wat weer tot negatiewe houdings van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede lei. Dit bring dikwels mee dat persone sonder gestremdhede eerder poog om persone met gestremdhede te vermy (Thomas 2000:4; Schur *et al.* 2005:10). Die organisasie se kultuur en organisasieledes se vermoë om saam met persone met gestremdhede te kan werk, het 'n bepalende invloed op hul houdings teenoor persone met gestremdhede (Hagner & Cooney 2003:78).

3. METODE

3.1 Navorsingsontwerp

Die doel van hierdie studie is om persone sonder gestremdhede se houding teenoor persone met gestremdhede te bepaal. Die studie is kwantitatief van aard en het van opnamenavorsing gebruik gemaak. 'n Vraelys wat houdings teenoor persone met gestremdhede meet, is afgeneem en anoniem voltooi.

3.2 Onderzoekgroep

Die respondente wat in hierdie ondersoek betrek is, bestaan uit bestuurders en werknemers van verskillende groot en klein industrieë en organisasies in die Vrystaat. Hierdie persone is besig met graadstudies by die bestuurskool van 'n plaaslike universiteit. Vir die doel van die studie is bestuurders gedefinieer as persone aan wie twee of meer werknemers rapporteer. Verder is die vraelyste anoniem voltooi en is daar van 'n numeringsisteem gebruik gemaak om die anonimiteit van die respondente te beskerm en die konfidensialiteit van die proses te verhoog. Die vraelys is deur 63 respondente voltooi, waarvan 33 bestuurders en 30 werknemers is. Die uiteensetting van die ondersoekgroep word in Tabel 1 gegee.

⁷ Kyk onder meer Graffam *et al.* (2002:178); Hagner & Cooney (2003:79); Riches & Green (2003:138).

TABEL 1: Biografiese veranderlikes van die onderzoekgroep

	%
OUDERDOM	
20 - 30 jaar	33
31 - 40 jaar	29
41 - 50 jaar	28
> 50 jaar	10
GESLAG	
Manlik	37
Vroulik	63
HUWELIKSTATUS	
Getroud	58
Ongetroud	20
In 'n verhouding	13
Geskei	9
KWALIFIKASIE	
Gr. 12 en een of meer jare verdere formele opleiding	89
Gr. 12	11
HUISTAAL	
Afrikaans	73
Engels	25
Nie-Westerse taal	23
* Sommige van die respondente het meer as een huistaal en daarom is die persentasie groter as 100%	
RAS	
Wit	70
Swart	22
Bruin	7
Asiër	1
DIENSTYDPERK	
1 - 5 Jaar	51
6 -10 Jaar	10
11 - 15 Jaar	12
> 15 Jaar	27

3.4 MEETINSTRUMENTE

3.4.1 *Biografiese vraelys*

'n Biografiese vraelys is gebruik om die verskillende biografiese eienskappe van die onderzoekgroep te identifiseer, soos dit in Tabel 1 uiteengesit word.

3.4.2 *“Scale of Attitudes toward Disabled Persons” (SADP)*

Die data is ingesamel deur gebruik te maak van die “Scale of Attitudes toward Disabled Persons” (SADP) (Antonak *et al.* 1988:159). Die SADP is 'n houdingsvraelys wat persone se houdings

teenoor persone met gestremdhede meet, en dit is een van die bekendste vraelyste in die meting van houding teenoor persone met gestremdhede (Antonak *et al.* 1988:159). Die vraelys is reeds in verskeie navorsingstudies oor die meting van houding teenoor persone met 'n gestremdheid gebruik (Tervo *et al.* 2004:909). Verder is hierdie instrument geldig en betroubaar (Antonak *et al.* 1988:160).

Die SADP bestaan uit 24 items wat op 'n klassifikasieskaal gesommeer word, en van die respondent word vereis om elke vraag op 'n sespuntskaal te klassifiseer. Die helfte van die items is so verwoord dat, indien die respondent 'n "stem saam" antwoord verskaf (naamlik +3, +2, +1), dit 'n positiewe houding weerspieël. Die ander helfte van die response is so bewoord dat, indien die respondent 'n "stem nie saam nie" antwoord (-3, -2, -1) verskaf, dit 'n negatiewe houding weerspieël (Antonak *et al.* 1988:159).

Tabel 2 gee 'n uiteensetting van die skale wat uit die SADP verkry is en wat nodig is om die houdingsvlak teenoor persone met gestremdhede te interpreteer.

TABEL 2: 'n Skaaluiteensetting vir die interpretasie van die houdingsvlak

SKALE	INTERPRETASIE
0 - 47 (ondergemiddelde houdingtellings)	Negatiewe houding
48 - 71 (laaggemiddelde houdingtellings)	Neig na negatiewe houding
72 - 95 (gemiddelde houdingtellings)	Neutrale houding
96 - 119 (hoë gemiddelde houdingtellings)	Neig na positiewe houding
120 - 144 (boggemiddelde houdingtellings)	Positiewe houding

Dit is belangrik om daarop te let dat ondergemiddelde houdingtellings op die vraelys op 'n negatiewe houding teenoor persone met fisieke gestremdhede dui, terwyl boggemiddelde tellings op 'n positiewe houding teenoor persone met fisieke gestremdhede dui.

4. RESULTATE EN BESPREKING

In Tabel 3 word die resultate wat in die studie verkry is, getoon.

TABEL 3: Bestuurders en werknemers se houding teenoor werknemers met fisieke gestremdhede in die werksplek

Houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek	Getal Respondente	Gemiddelde	Standaard afwyking
Bestuurders	33	73.00	10.00
Werknemers	30	73.10	11.00

Uit Tabel 3 blyk dit dat die groep bestuurders se houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede neutraal was met 'n gemiddelde telling van 73.00. Die werknemers se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede is ook neutraal met 'n gemiddelde telling van 73.10.

Uit bogenoemde resultate blyk dit dat die bestuurders en werknemers se houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek neutraal is. 'n Neutrale telling kan vertolk word as die afwesigheid van 'n positiewe houding of 'n apatie ten opsigte van persone met gestremdhede. Hierdie neutrale respons kan ook vertolk word as 'n onbereidwilligheid van persone sonder gestremdhede om hul ware houding teenoor persone met gestremdhede weer te gee, of as 'n ontkenning van die kwessies oor persone met fisieke gestremdhede. Antwoorde wat as sosiaal wenslik beskou word, word eerder verskaf as antwoorde wat hul ware houding weerspieël. Wat ook al die geval mag wees, in die praktyk lei dit daartoe dat persone sonder gestremdhede nie doelbewuste pogings sal aanwend om persone met gestremdhede in diens te neem nie.

Die resultate kan verder dui op die onsekerheid van bestuurders en werknemers oor die wyses waarop persone met gestremdhede se behoeftes aangespreek moet word. Persone sonder gestremdhede mag ook onseker wees oor hoe hulle met persone met fisieke gestremdhede in wisselwerking moet optree en verkies om met persone te verkeer wat meer soos hulself is. Dit het die verdere implikasie dat persone sonder gestremdhede sal verkies om persone aan te stel wat meer soos hulle is.

Hierdie navorsing onderskryf tot 'n mate vorige navorsing⁸ waarin beweer word dat persone met gestremdhede werksverwante diskriminasie en onregverdigde behandeling ervaar as gevolg van negatiewe houdings van persone sonder gestremdhede. Dit behels onder andere verminderde voordele en geleenthede vir oortydwerk, onrealistiese verwagtinge oor hul uitsette, asook die verskillende negatiewe reaksies teenoor persone met gestremdhede. Alhoewel negatiewe houdings teenoor persone met gestremdhede nie geverbaliseer of openbaar gemaak word nie, kom dit tog dikwels na vore in die apatiese houdings wat werknemers en bestuurders teenoor hulle toon.

5. GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

Uit die literatuur is dit duidelik dat min navorsing oor die houdings van persone sonder gestremdhede teenoor persone met gestremdhede in Suid-Afrika gedoen is. Hierdie studie kan beskou word as 'n bewusmaking van die dikwels neutrale of ongeërgde houding van bestuurders en werknemers teenoor persone met gestremdhede. Dit laat ook die vraag ontstaan in watter mate hierdie neutrale houding verder geïnterpreteer kan word as 'n vorm van apatie of 'n onwilligheid van persone sonder gestremdhede om hulle ware houding teenoor persone met fisieke gestremdhede te toon, deur eerder sosiaal aanvaarbare response te verskaf. Dit kan ook 'n aanduiding wees van die onbewustheid of ontkenning van die potensiaal van persone met fisieke gestremdhede. Wat ook al die ware rede vir die neutrale houding mag wees, dit veroorsaak dat persone sonder gestremdhede nie doelbewuste pogings aanwend om persone met gestremdhede in diens te neem of ten volle te benut nie. Bestuurders en werknemers mag ook onseker wees oor die wyse waarop die behoeftes van persone met gestremdhede aangespreek moet word en die wyse waarop wisselwerking met hierdie individue moet plaasvind.

Uit die literatuur en resultate is dit duidelik dat bestuurders meer bewus gemaak moet word van die geregtelike aspekte (byvoorbeeld die Wet op Gelyke Indiensneming) van die indiensneming van persone met gestremdhede, asook die voordele wat 'n diverse werksmag inhou, en meer spesifiek die insluiting van persone met gestremdhede. Deur verskillende houdingsveranderingstrategieë in organisasies te implementeer, kan daar op 'n proaktiewe wyse 'n verhoogde bewustheid van die behoeftes oor persone met gestremdhede gekweek word. Hierdie

⁸ Kyk onder meer Dibben, James & Cunningham (2001:454-456); Kreitner & Kinicki (2001:54-55); Arksey (2003:284); Lorenzo (2003:765).

strategieë kan byvoorbeeld opleidingsprogramme insluit wat fokus op die waarde van diversiteit in die werksplek, maar meer spesifiek op die behoeftes en bydrae van persone met gestremdhede. Daar kan ook deurlopende strategieë in die daaglikse werksomgewing geïnkorporeer word wat tot die ontwikkeling van 'n meer positiewe houding teenoor persone met fisieke gestremdhede kan lei. Dit kan hierdie persone meer suksesvol maak in hul pogings tot indiensneming. Daar kan ook spesifiek gefokus word op die redes vir 'n neutrale houding en faktore wat persone se houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede beïnvloed. Persone sonder gestremdhede moet 'n spesifieke kennisbasis opbou oor persone met fisieke gestremdhede om sodoende 'n verhoogde bewustheid te ontwikkel vir die potensiaal van persone met gestremdhede.

Verdere navorsing oor persone sonder gestremdhede se houdings teenoor persone met gestremdhede moet poog om proefpersone in te sluit wat meer verteenwoordigend is van Suid-Afrika se diverse bevolking. Dit sluit aspekte van diversiteit soos kultuur, geslag, ouderdom, opvoedkundige vlak en bestuursvlak in. Volgens Deal (2003:906) bestaan daar 'n hiërargie van aanvaarbaarheid ten opsigte van verskillende tipes gestremdhede binne die werksplek. Houdings ten opsigte van fisieke gestremdhede en ander tipes gestremdhede, soos verstandelike gestremdheid, hou verskillende vlakke van aanvaarbaarheid in die werksplek in. Pogings kan aangewend word om 'n Suid-Afrikaanse meetinstrument te ontwikkel om persone sonder gestremdhede se houding teenoor persone met verskillende, maar spesifiek fisieke gestremdhede, te meet. Hierdie meetinstrument moet ook die faktore insluit wat tot spesifieke houdings aanleiding gee teenoor persone met fisieke gestremdhede binne die werksplek. Die spesifieke faktore wat binne 'n bepaalde organisasie 'n rol speel, kan sodoende geïdentifiseer en aangespreek word.

BIBLIOGRAFIE

- Allport, G.W. 1935. Attitudes. In C. Murchison (ed.). *Handbook of social psychology* Worcester: Clark University Press, pp.798-844.
- Antonak, R.F., Livneh, H., & Yunker, H.E. 1988. *The measurement of attitudes toward people with disabilities*. Illinois: Tomas Books.
- Arksey, H. 2003. People into employment: supporting people with disabilities and careers into work. *Health and Social Care in the Community*, **11**(3): 283-292.
- Barcus, J.M., & Targett, P. 2003. Maximizing employee effectiveness through use of personal assistance services at the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **18**: 99-106.
- Berry, J.O., & Jones, W.H. 1991. Situational and Dispositional Components of Reactions Toward Persons with Disabilities. *The Journal of Social Psychology*, **13**(5): 673-684.
- Bhagwanjee, A.M., & Stewart, R. 1999. Disability research in South Africa: vision and imperatives for a national coordinated approach. *Journal of Occupational Therapy*, May, **29**(1): 15-17.
- Bricout, J.C. 2003. Partnering with the 21st century workplace: leveraging workplace ecology. *Work*, **21**: 45-56.
- Burke, K., & Sutherland, C. 2004. Attitudes toward inclusion: Knowledge vs. experience. *Education*, **125**(2): 163-172.
- Clark, H. 2003. *Human resources: a practical guide to South African labour legislation*. Cape Town: Pearson Education.
- Commission for Employment Equity. 2002. *Annual report*. Pretoria: Staatsdrukkery.
- Cook, J.A., & Burke, M.S. 2002. Public policy and employment of people with disabilities: exploring new paradigms. *Behavioral Sciences and the Law*, **20**: 541-557. <http://www.interscience.wiley.com> [10 April 2004].
- Deal, M. 2003. Disabled People's Attitudes toward other impairment groups: a hierarchy of impairments. *Disability & Society*, **18** (7): 897-910.
- Dibben, P., James, P., & Cunningham, I. 2001. Senior management commitment to disability: the influence of legal compulsion and best practice. *Personnel Review*, **30**(4): 454-467.

- Duckett, P.S. 1998. What are you doing here? "Non disabled" people and the disability movement: a response to Fran Bradfield. *Disability and Society*, **13** (4): 625-628.
- 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. *RCB*, **46**(3):130-137.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. 2002. Factors that influence decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **17**(3), <http://www.worksupport.com> [10 April 2004].
- Gröschl, S. & Doherty, L. 1999. Diversity Management in Practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **11**(6): 262-268.
- Hagner, D. & Cooney, B. 2003. Building employer capacity to support employees with severe disabilities in the workplace. *Work*, **21**: 77-82.
- Hernandez, B., Balcazar, F.E., & Keys, C.B. 2004. Disability rights: attitudes of private and public sector representatives. *Journal of Rehabilitation*, **70**(1): 28-37.
- Human, L. 1996. Diversity during transformation. *Human Resource Management*, **3**: 4-11.
- Itano, N. 2002. South Africa slowly shifts mindset toward disabled. *The Christian Science Monitor*, <http://www.csmonitor.co./2002/0206/p06s-woaf.html> [14 April 2004].
- Kim, B. Y. 2006. Managing workforce diversity: Developing a learning organisation. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism Management*, **5**(2): 69-90.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*, (5th ed.), Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Lorenzo, T. 2003. No African renaissance without disabled woman: a communal approach to human development in Cape Town South Africa. *Disability and Society*, **18**(6): 759-778.
- McQuoid-Mason, D., Mchunu, M., Govender, K., O'Brien, E.L., & Larkin, M.C. 1994. *Democracy for all: education towards a democratic culture*, Kenwyn: Juta & Co.
- Mji, G. 2003. Disability is a human rights and development issue. *Tygerland*. November. Publikasie van die Fakulteit Gesondheidswetenskappe, Universiteit van Stellenbosch.
- Nelson, J., & Kleiner, B.H. 2001. How to accommodate common disabilities in organisations. *Equal Opportunities International*, **20**(5/6/7):146-151.
- Plug, C., Meyer, W.F., Louw, D.A., & Gouws, L.A. 1988. *Psigologiesoordeboek*. (2de uitg.). Johannesburg: Lexicon Uitgewers.
- Porter, D.F., Cormick, T., & Haynes, M. Winter 2007/2008. Disabled college students' perceptions of faculty attitudes at a historically black college and university (HBCU) as compared to a majority white institution. *Jackson State University Researcher*, **21**(3): 32-58.
- Price, L.A., & Gerber, P.J. 2001. At second glance: employers and employees with learning disabilities in the Americans with Disabilities Act era. *Journal of Learning Disabilities*, May/June, **34**(3): 202- 210, 248.
- Public Service Commission. 2005. *State of the public service report*, http://www.psc.gov.za/docs/reports/2005/sops_2005_final_17_Feb_2005.doc [16 Maart 2006].
- Riches, V.C., & Green, V.A. 2003. Social integration in the workplace for people with disabilities: an Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **19**: 127-142.
- Rizzo, D.C. 2002. With a little help from my friends: supported self-employment for people with severe disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **17**: 97-105.
- Rooseveldt, T. R. Jr. 1995. A diversity framework. In M.M. Chemers, S. Oskamp, & M.A. Costanzo (eds), *Diversity in organizations: new perspectives for a changing workplace* (245-263), London: Sage Publications, Inc.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. 2005. Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, **23**: 3-20.
- Simkiss, P. 2005. Will I keep my job? Disability management for employment retention. *International Congress Series*, **1282**: 1186-1190.
- Stalker, K., & Connors, C. 2004. Children's Perceptions of their Disabled Siblings: "She's different but it's Normal for Us". *Children & Society*, **18**: 218-230.
- Statistics South Africa. 1993-2009. *Super Cross*, Space Time Research.
- Tervo, R.C., Palmer, G., & Redinius, P. 2004. Health professional student attitudes towards people with disability. *Clinical Rehabilitation*, **18**: 908-915.

- Thomas, M. 2000. Feasibility of integrating people with disabilities in savings and credit programmes in Bangladesh. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*, **11**(1):1-6.
- Triandis, H.C. 1971. *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Tufan, I. 2008. Prejudices against, and social responsibilities towards, the disabled. *Social Behavior and Personality*, **36** (1): 67-76.
- Turner, E. 2003. Personal assistance services in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **18**: 69-70.
- Wehman, P. 2003. Workplace inclusion: persons with disabilities and co-workers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **18**: 131-141.
- Woods, C. 2005. To boldly go. *Mental Health Practice*, April, **8**(7): 7.
- Younes, N. 2001. Getting corporations to recruit workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **16**: 189-91.
- Zimbardo, P.G., Ebbesen, E.B., & Maslach, C. 1977. *Influencing attitudes and changing behavior: an introduction to method, theory, and application of social control and personal power*. (2nd ed.). Kalifornië: Addison-Wesley Publishing Company.
- Zimmerman, S. 1994. "Communicating with others: students with disabilities voice their perspectives", <http://www.roguecom.com/roguescholar/zimmermann.html> [13 April 2004].