

PREDRASUDE NA RADNOM MESTU

Ivana Bešlić*

Dragana Bešlić**

Sažetak: U ovom radu objašnjavamo pojam i karakter predrasuda i obrazlažemo izvore predrasuda i probleme koje predrasude izazivaju na radnom mestu. Takođe, u ovom radu opisujemo anatomiju predrasuda i objašnjavamo ko su žrtve diskriminacije u američkom društvu danas. Konačno, u ovom radu opisujemo različite strategije za prevazilaženje predrasuda na radnom mestu.

Ključne reči: predrasude, izvori, problemi, strategije

Abstract: In this paper we explain the idea and characteristics of prejudices and we justify sources of prejudices and the problems which prejudices produce in the workplace. Also, in this paper we describe the anatomy of prejudices and we explain who are the targets of discrimination in American society today. Finally, in this paper we describe various strategies that have been used to overcome prejudice in the workplace.

Key words: prejudices, sources, problems, strategies

Uvod

Određivanje predrasuda kao vrste stavova nije uvek jednosmisleno. Ovo se određenje upotrebljava u više značenja. Pod njima se podrazumevaju stavovi kod kojih je očigledan nedostatak opravdanosti, njihova logička neosnovanost, koji su praćeni intenzivnim emocijama, koji se uporno održavaju i otporni su prema menjanju. Pojam predrasuda korišćen u ovom smislu može uključivati i pozitivan i negativan odnos. Mogu postojati *pozitivne predrasude* prema nekim grupama, profesijama, ili nekim društvenim pojavama i institucijama, na primer, Amerikanci su optimisti. Često se, međutim, pod predrasudama podrazumeva ne samo logički neosnovan, uporno održavan, emocijama praćen odnos, nego istovremeno i *negativan odnos*, koji podrazumeva: osuđivanje, potcenjivanje, neprijateljski stav, spremnost da se pristupi aktivnosti protiv grupa ili pojava prema kojima postoje predrasude. Često se tom pojmu pridaje još uže značenje i pod predrasudama se podrazumevaju negativni stavovi prema pojedinim grupama ljudi, prema pripadnicima neke rase, neke etničke grupe i tada govorimo o etničkim ili rasnim predrasudama. Takve predrasude predstavljaju stav prema određenoj grupi i svim pojedincima koji se ocenjuju kao pripadnici te grupe. Prema svima njima se reaguje tako kao da svi poseduju one kvalitete koji se neopravdano pripisuju celoj grupi. Neko ko ima predrasuda prema crncima, smatrajući ih lenjima, lakoumnima, praznovernim i slično, ocenjuje tako, po pravilu, sve crnce. U ovom kontekstu treba pomenuti i *stereotipije* kao jednu vrstu uprošćenih generalizacija zasnovanih na iskustvu. One predstavljaju zaključke izvedene na nepotpunoj indukciji i ispoljavaju se kao uopštene i neopravdane generalizacije. One uključuju, pored netačnih i delimično tačne ocene. To su kategorije sa naglašenim emotivnim dimenzijama. Kada je uprošćena i rigidna, ostrašćena i negativna karakterizacija neke etničke grupe, tada su stereotipije povezane sa predrasudama, na primer, etničke stereotipije koje su često rasprostranjene u određenim grupama i sredinama.

Predrasude kao vrsta stavova imaju sve karakteristike kao i stavovi: 1. Dispozicioni karakter i njihova stečenost - stav je predispozicija, tj. predstavlja spremnost da se na određeni način reaguje prema određenim objektima. Stav je stečena predispozicija, tj. stavovi nisu urođeni, tj. u toku života svakog pojedinca se formira spremnost da se na određeni način reaguje. Znači, stavovi nisu nasledem preuzeti, već su naučeni;

* Ivana Bešlić, saradnik u nastavi, Visoka poslovna škola strukovnih studija u Novom Sadu

** Dragana Bešlić, saradnik u nastavi, Visoka poslovna škola strukovnih studija u Novom Sadu

2. Njihovo delovanje na ponašanje i doslednost ponašanja; 3. Njihova složenost - stavovi sadrže emocionalnu, kognitivnu i konotivnu komponentu .

Koliko god da je to nepoželjno, svi smo mi potencijalne žrtve predrasuda. Bez obzira kakve lične karakteristike imali, sigurno postoje ljudi koji imaju predrasude o nama. Ovo nije iznenađujuće ako uzmete u obzir da ljudi imaju predrasude o mnogim stvarima. Kako god da izgledate, bez obzira odakle ste, bilo koja da su vam interesovanja, velike su šanse da će vam neki ljudi prilaziti sa unapred utvrđenim mišljenjima o tome kakvi ste. Nažalost, za mnoge grupe ljudi, ova preduverenja imaju negativne konotacije, koje vode ka diskriminativnom ponašanju.

Izvori predrasuda

Predrasude (Rot N. 1994: 91) se mogu podeliti u 3 grupe:

Prva grupa predrasuda su posledica konformiranja, podražavanja i usvajanja neopravdanog i pogrešnog shvatanja proširenog u sredini u kojoj pojedinac živi. Takve predrasude ne moraju biti praćene intenzivnim negativnim emocijama i izrazitim neprijateljstvom prema grupama prema kojima postoje predrasude i najlakše ih je otkloniti.

Drugu grupu predrasuda čine one koje su čvrsto povezane sa tradicionalnim načinom života i tradicionalnim shvatanjima. Takve predrasude predstavljaju sastavni deo ponašanja i reagovanja. One su dublje ukorenjene u ličnosti i teže ih je otkloniti. Na primer, predrasude prema crncima u južnim državama SAD su predrasude ove vrste. Mnogim belcima u tim krajevima izgleda prirodno i samo po sebi razumljivo da se crncima ne daju ista prava i da se prema njima vrši diskriminacija, jer to predstavlja tradicionalan i proširen sistem uverenja.

Treću grupu predrasuda čine one praćene veoma intenzivnim negativnim emocijama koje imaju svoj koren u ličnim osobinama pojedinaca, u njihovoj ličnoj nesigurnosti i u nagomilanoj agresivnosti. Za njih su predrasude sredstvo kojim pokušavaju ublažiti lične teškoće. One su deo njihove strukture ličnosti. Upravo zbog toga one se najteže otklanjaju i suzbijaju.

Problemi koje predrasude izazivaju

Zanimljivo je da razvoj heterogene američke radne snage prati nesrećna činjenica da još uvek postoje predrasude protiv različitih grupa i da će te predrasude verovatno proizvesti ozbiljne posledice.

Neki od opštih problema (Greenberg J., Baron A.B., 1998:173) koje predrasude izazivaju su:

1. *Predrasude mogu biti izvor ozbiljnih neprijateljstava ili sukob među ljudima.* Mada veoma heterogena radna snaga može potencijalno da iskoristi prednost različitih mišljenja i stavova, ona može predstavljati hendikep za ljude koji imaju predrasude. Zaista, pripadništvo nekoj grupi može da izazove nepoverenje, a zatim kasniji sukob može dovesti do kolapsa organizacije, jer ljudi ne žele da saraduju jedni sa drugima na poslu. U ekstremnim slučajevima, diskriminatorne radnje koje proističu iz predrasuda mogu kulminirati u zakonske akcije – bilo da radnici tuže svoje poslodavce za diskriminaciju, bilo da klijenti tuže kompaniju za diskriminatorno ponašanje.
2. *Predrasude mogu imati negativan uticaj na karijere ljudi koji su mete ovih stavova.* Ugroženi pojedinci mogu biti suočeni sa različitim oblicima diskriminacije – neki su veoma suptilni, dok su drugi krajnje otvoreni – u vezi sa zapošljavanjem, napredovanjem i platom.
3. *Predrasude mogu imati štetan psihološki uticaj na žrtve diskriminacije.* Ne samo da je žrtva kažnjena, već su to i ostali koji imaju isto poreklo, a ta pojava se naziva *koviktimizacija*. U meri u kojoj su izvesni pojedinci zanemareni zbog pripadnosti izvesnim grupama, ugroženo je njihovo samopoštovanje što može

biti veoma štetno. Pored toga organizacija trpi gubitak zbog toga što se tako mogu zanemariti talentovane osobe, na primer, samo zbog toga što nisu belci.

Anatomija predrasuda – neke osnovne odrednice

Kada su ljudi puni predrasuda, oni se oslanjaju na verovanja o drugim ljudima koja su vezana za grupe kojima ti ljudi pripadaju. U zavisnosti od mere do koje verujemo da pripadnici određenih grupa imaju određene karakteristike, znajući da neko pripada toj grupi, navešće nas da imamo određeno mišljenje o toj osobi. Uverenja ovog tipa se nazivaju *stereotipi*.

Stereotipi (Greenberg J., 2002:114), bilo da su pozitivni ili negativni, su najčešće netačni. Ako bismo nekoga poznavali bolje od onoga što zaključujemo na osnovu njegove pripadnosti različitim grupama, verovatno bismo imali mnogo preciznije mišljenje. Međutim, često nam je teško ili neprikladno da saznamo sve što treba da znamo o nekome, tako da se često oslanjamo na stereotipe kao vrstu mentalne prečice. Tako, na primer, ako verujete da su osobe koje pripadaju grupi X lenje, a upoznate osobu A, koja pripada grupi X, verovatno ćete pomisliti da je i osoba A lenja. Iako ovo zvuči logično, upuštanje u takve stereotipe nosi sa sobom rizik o pogrešnoj proceni osobe A. On ili ona ne mora uopšte da bude lenja, uprkos činjenici da ste vi tako zaključili na osnovu stereotipa.

Ipak, pretpostavimo da verujete da je osoba A lenja. Šta mislite o lenjim osobama? Velika je verovatnoća da vam se neće svideti – odnosno, vaša evaluacija osobe A bi bila negativna. Da li vi želite da zaposlite lenju osobu, kao što je osoba A, u vašoj kompaniji? Verovatno da ne. Dakle, vi ćete biti predisponirani protiv zapošljavanja osobe A. Vaša predrasuda prema osobi A je jasna.

Predrasudni stavovi su naročito štetni kada se pretvore u stvarna ponašanja. U takvim slučajevima, ljudi postaju žrtve predrasuda drugih – odnosno, *diskriminacije* (Greenberg J., 2002: 115). Drugim rečima, predrasude su stavovi, dok je diskriminacija oblik ponašanja koje je u skladu sa tim stavom (bihejvioristički izraz takvog stava).

Da kompletiramo naš primer, vi se možete uzdržati da ne zaposlite osobu A ili od davanja pozitivne preporuke za nju. Na ovaj način, ponašaćete se u skladu sa vašim stavom. Iako bi ovo bilo logično, to svakako nije u najboljem interesu osobe o kojoj je reč. Ipak, vaše ponašanje je zasnovano na stavu koji je možda formiran na osnovu netačnih stereotipa. Iz ovog razloga, važno je identifikovati načine prevazilaženja prirodne tendencije baziranja naših stavova na stereotipima i nepravedne diskriminacije ljudi na osnovu toga.

Kako se predrasude manifestuju i prevazilaze na radnom mestu

Jedino u čemu su ljudi zaista izjednačeni u današnjem svetu rada, jeste da svi mogu biti žrtve predrasuda tako da postoji veliki broj različitih oblika „grupizma“ – predrasuda (Greenberg, J., Baron, A. B., 1998: 173-178) koje se zasnivaju na pripadnosti određenoj grupi:

1. *Predrasude u odnosu na godine starosti* - Iako su zakoni u SAD (npr. Akt o starosnoj diskriminaciji kod zapošljavanja) mnogo doprineli na suzbijanju diskriminacije prilikom zapošljavanja starijih radnika, predrasude i dalje postoje. Problem se delimično može objasniti stereotipima koje ljudi imaju o tome da stariji radnici neće moći da savladaju obuku i da će biti bolesni ili skloni nesrećama. Kao i u slučaju mnogih drugih stavova, ove predrasude se ne zasnivaju na tačnim podacima Nisu samo stariji ljudi žrtve predrasuda, već i mlađi takođe. U poređenju sa starijim radnicima, koji su odrastali u drugačije vreme, današnji radnici koji imaju ispod trideset godina posmatraju svet na drugačiji način. Oni smatraju sopstveni razvoj svojim glavnim interesom i voljni su da nauče sve što je neophodno da bi bili traženi na tržištu.

2. *Predrasude zasnovane na fizičkom stanju* - Mnogi ljudi koji nisu fizički uskraćeni ne znaju kako da tretiraju i šta da očekuju od onih koji jesu. Stručnjaci kažu da ljudi sa na neki način hendikepirani (slepilo, fizički nedostaci, fizička paraliza) ne žele da budu sažaljevani, već poštovani zbog znanja i posvećenosti poslu koje oni daju za svoje radno mesto. Odnosno, oni žele da budu posmatrani kao ljudi koji slučajno imaju manu, pre nego da budu posmatrani kao specijalna klasa „hendikepiranih ljudi”. Početkom '90-ih godina, zakon poznat kao Zakon o hendikepiranim Amerikancima (ADA) usvojen je u SAD da bi se zaštitila prava ljudi sa fizičkim i mentalnim nedostacima. Ovaj zakon kaže da bez obzira na to što je neki radnik na neki način ograničen, to ne znači da se ništa ne može uraditi da se ovakvom pojedincu pomogne da obavi svoj posao. Kompanije koje ne poštuju ovaj zakon plaćaju zakonom predviđena obeštećenja. Mnoge kompanije su shvatile da uz male troškove mogu veoma jednostavno da zadovolje potrebe hendikepiranih osoba. Na primer, *Greiner Engineering Inc.*, u Ajrvingu, Teksas izašao je u susret svojim radnicima u invalidskim kolicima tako što je jednostavno zamenio vrata u svom restoranu i podigao stolove za crtanje stavljajući cigle ispod nogara.
3. *Predrasude protiv žena* - Iako 47% svih američkih radnika čine žene, samo otprilike jednu veliku kompaniju od devet vodi žena. Dakle, čini se da „žene osvajaju korporacije, ali njima retko upravljaju”. Kako se to može objasniti? Najočiglednije je da opstaju veoma moćni *stereotipi o ulozi polova*, zastarela verovanja o tome koju vrstu posla žene najbolje mogu da rade. Na primer, 8% ispitanika *Business Week*-a koji su učestvovali u Harisovoj anketi odgovorili su da žene nisu agresivne niti dovoljno odlučne da bi mogle da se probiju do vrha. Mada je mali broj ljudi dao takav odgovor, to je dobar pokazatelj koliko ovi dosadni i krajnje ograničavajući stereotipi opstaju. Takođe, moguće je da žene ne napreduju brzo kao muškarci zbog toga što manje očekuju od karijere. Pored nevelikih očekivanja, žene možda imaju manji stepen samopouzdanja. Neki pokušaji da se ženama i pripadnicima manjina pomogne da ostvare uspeh na poslu zasnivaju se na nekim širim socijalnim inicijativama – program afirmativne akcije je jedan od njih.
4. *Predrasude zasnovane na seksualnoj orijentaciji* - Za razliku od ljudi sa fizičkim manama, koji su od diskriminacije zaštićeni saveznim zakonom, takva zaštita ne postoji (bar ne za sada!) za drugu grupu čiji su članovi često žrtve predrasuda – homoseksualci. Mada je sve više ljudi tolerantno prema netradicionalnoj seksualnoj orijentaciji, antihomoseksualne predrasude, nažalost, još uvek postoje na radnom mestu. Zaista, oko dve trećine glavnih izvršnih rukovodilaca iz velikih kompanija priznaju da nisu spremni da prihvate homoseksualca u najviši poslovni odbor. Bez zakona koji bi ih štitio, i uz opšte prihvaćene predrasude protiv njih, mnogi homoseksualci nisu spremni da javno saopšte svoju seksualnu orijentaciju. Neke kompanije aktivno rade na zabrani diskriminacije ljudi na osnovu seksualne orijentacije i prihvataju interne politike za zapošljavanje koje uključuju seksualnu orijentaciju. Dalje razvijajući ovu ideju, druge kompanije su ponudile dodatne beneficije, koje su se tradicionalno davale partnerima suprotnog pola, i partnerima istog pola.
5. *Predrasude zasnovane na rasnom i nacionalnom poreklu* - Istorija SAD je obeležena borbom za prihvatanje ljudi raznih rasnih i etničkih grupa. Mada je američka radna sredina heterogenija nego ikad, takođe je jasno da predrasude opstaju. Neke kompanije preduzimaju konkretne mere da bi ove probleme svele na minimum. Na primer, rade sa menadžerima na iznalaženju načina da se pomogne velikom broju radnika pripadnika etničkih manjina da brže napreduju na poslu, ili određuju mentore radnicima iz manjinskih grupa kako bi ih upoznali sa kulturom kompanije i veštinama potrebnim za ostvarenje uspeha.

Najpopularnije strategije (Greenberg, J., Baron, A.B.,1998: 178-180) za prevazilaženje predrasuda na radnom mestu u Americi su:

1. *Programi afirmativne akcije* - Programi afirmativne akcije u Americi su veoma popularni i koriste se za promovisanje etičkog ponašanja prema ženama i pripadnicima etničkih manjina na radnom mestu. Objasnjenje je veoma racionalno: ako se žene i pripadnici manjinskih grupa zaposle na mestima na kojima tradicionalno nisu bili zastupljeni, veće su mogućnosti da se dođe u dodir sa različitim grupama, stereotipi o nekompetentnosti se ruše, a sve to vodi ka slabljenju dejstva predrasuda i prestanku diskriminacije prilikom zapošljavanja.

2. *Programi upravljanja različitostima* – Programi upravljanja različitostima se sastoje od različitih napora ne samo da se stvore uslovi za različite grupe ljudi unutar organizacija, već i da se ljudi nauče da prihvataju razlike među njima. Na primer, Kseroksov program *Step-Up*, koji postoji nekih trideset godina, jedan je od najcelovitijih napora da se zaposle pripadnici manjinskih grupa i da se obukom pripreme da budu uspešni. *Digital Equipment Corporation (DEC)* ugradila je ove inicijative u svoj program „Vrednovanje razlika“. U ovom pristupu pažnja nije usredsređena samo na prihvatanje ljudi (na primer, dajući im šansu da uspeju), već ih vrednuje na osnovu razlika.

Zbog društvenog značaja etničkih predrasuda uloženo je mnogo pokušaja u traženje efikasnih načina borbe protiv predrasuda (Rot,N.,1994:str. 413-414): 1.Donošenje zakonskih propisa protiv manifestovanja predrasuda; 2.Sistemsko informisanje o neopravdanosti predrasuda; 3.Neposredni kontakt sa grupama prema kojima postoje predrasude.

Zaključak

Predrasude se formiraju i održavaju radi zadovoljenja mnogih ličnih ciljeva i težnji. Nezadovoljni motivi i usled njih stvorena osećanja nesigurnosti i nagomilana agresivnost veoma često se odražavaju u predrasudama.

Predrasude mogu poslužiti ne samo kao sredstva da se zadovolje različite nezadovoljene želje, za bogatstvom, imovinom, za društvenim ugledom, za održavanjem vlastitog samopoštovanja, a koje su pojedincu jasne i za koje on zna, i kao sredstva za zadovoljenje potisnutih želja. Te su želje često i za samog onog ko ih ima nepoznate želje, jer ih on sam pod pritiskom društvenog shvatanja prikriva i od samoga sebe. Tako on vlastite prikrivene želje, a koje se pod pritiskom društvenog shvatanja ocenjuju kao nemoralne, pripisuje drugima, često različitim manjinskim grupama. Na taj način umesto da bude nezadovoljan samim sobom, on ispoljava nezadovoljstvo prema drugima.

Predrasude služe i kao sredstvo za zadovoljenje i takvih društveno neprihvaćenih i osuđivanih želja i ciljeva kojih su osobe koje ih imaju svesne. Kod dosta ljudi postoje težnje čije zadovoljenje društvo ne dozvoljava, a ispoljavanje osuđuje i kažnjava. To mogu biti ne samo izrazita lakomost, sebičnost, sklonost okrutnosti nego i psihopatske sklonosti. Od straha pred društvenim represalijama i kaznama moraju se odreći njihovog neposrednog zadovoljenja i moraju ih prikrivati. Te, od društva osuđivane i kažnjavane sklonosti pojedinci mogu često zadovoljiti u svojim postupcima prema manjinama. Na primer, prema Crncima ili nekoj drugoj manjini oni mogu da ispolje, okrutnost objašnjavajući je kao akt koji čine iz idejnih razloga, u korist društva.

Literatura

- [1] Greenberg J., (2002) *Managing Behavior in Organizations*, New Jersey, Prentice Hall
- [2] Greenberg J., Baron, A.B., (1998) *Ponašanje u organizacijama*, Beograd, Želnid
- [3] Rot N., (1994) *Osnovi socijalne psihologije*, Beograd, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva