

Die verandering van houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede: 'n Vernuwende intervensie vir die werksplek

Changing attitudes towards people with physical disabilities: An innovative workplace intervention

RONEL KLEYNHANS

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



Ronel Kleynhans



Martina Kotzé

MARTINA KOTZÉ

UV Sakeskool
Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe
Universiteit van die Vrystaat

<p>Ronel Kleynhans is 'n dosent aan die Departement Bedryfsielkunde by die Universiteit van die Vrystaat. Sy doseer in die veld van Bedryfsielkunde op voor- en nagraadse vlak, asook by die UV Sakeskool. Sy verskaf ook nagraadse studieleiding. Sy lewer referate by nasionale en internasionale konferensies, en is die medeskrywer van verskeie hoofstukke in handboeke. Haar fokusareas is op opleiding, organisatoriese sielkunde, loopbaan-sielkunde en diversiteitsbestuur.</p>	<p>Ronel Kleynhans is a lecturer at the Department of Industrial Psychology at the University of the Free State. She lectures in the field of Industrial Psychology at under- and postgraduate levels, as well as at the UFS Business School. She also provides postgraduate study guidance. She has delivered papers at national and international conferences, and has co-authored several chapters in text books. Her focus areas are training, organisational psychology, career psychology and diversity management.</p>
<p>Martina Kotzé is 'n navorser in die vakgroep Bedryfsielkunde by die Sake-skool aan die Universiteit van die Vrystaat. Sy is verantwoordelik vir studieleiding op meesters- en doktorsvlak. Sy is die skrywer en medeskrywer van verskeie publikasies in nasionale en internasionale akademiese vaktydskrifte en lewer talle referate by internasionale konferensies.</p>	<p>Martina Kotzé is a researcher in the subject group Industrial Psychology at the Business School of the University of the Free State. She is responsible for study guidance at Master's and Doctoral levels. She is the author and co-author of various publications in national and international academic journals, and has delivered various papers at international conferences.</p>

ABSTRACT***Changing attitudes towards people with physical disabilities: an innovative workplace intervention***

There seems to be a worldwide tendency for people of working age with disabilities to remain unemployed. The employment of people with disabilities remains a development issue as they are deprived of social, political and basic human needs when unemployed. Reasons for this exclusion include a lack of information and awareness about the abilities of people with disabilities, as well as the perceived financial, operational, and productivity related costs of hiring people with disabilities. Other reasons include bias and stereotyping towards people with disabilities. These factors, together with a general fear of the unknown and ignorance of how to respond to different individuals, increase the negative attitudes towards people with disabilities. This has a concomitant negative effect on all parties involved: People without disabilities keep their distance from people with disabilities, which often results in a lack of employment, placement, training and promotional opportunities for people with disabilities. The organisation, in turn, often fails to maximise the potential of people with disabilities, who are usually appointed in stereotypical positions, such as switchboard operators, where their qualifications tend to be overlooked.

Consequently, employers need a heightened awareness of, and an attitudinal change towards, the benefits of including disabled people in the workplace. The forming and changing of an attitude is a complex process because it consists of cognitive, emotional and behavioural components. All three components of an attitude need to be addressed. In addition, both external and internal strategies must be applied to foster change in attitudes.

However, interventions based on innovative attitude-changing learning strategies are hard to find in the literature. Therefore, a learning intervention based on attitude change theories and principles, as well as on experiential learning principles (including interactive drama), was developed and implemented in order to change employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace.

The intervention was implemented by means of a programme comprising various units. People with different disabilities (i.e. hearing, sight and physical) took part in each of the interactive dramas, and also formed part of the facilitation sessions in each unit. At the end of each session, the participants completed an evaluation form.

The research population consisted of adult learners without physical disabilities enrolled in a leadership programme at a business school in South Africa. The participants were selected by means of non-probability sampling, and were assigned to the experimental and control groups respectively based on courses they enrolled for in the leadership programme. The participants (people without physical disabilities) in both the experimental and the control group completed a biographical questionnaire and an attitude questionnaire, after which the experimental group was exposed to the intervention. At the end of the intervention, both groups completed the attitude questionnaire again in order to determine whether the attitude of the experimental group showed a statistically significant positive attitude change towards people with physical disabilities.

The results of the quasi-experimental design indicated a positive attitude change after the implementation of the programme. Moreover, the results suggested that the attitudes of employees without disability, towards employees with physical disabilities, are influenced by contact with people with disabilities and knowledge about disability. The implementation of attitude-changing programmes could facilitate changes in attitude which would, hopefully, lead to the increased integration of people with disabilities into the work environment and general community and, ultimately, to the restoration of dignity.

KEY CONCEPTS: People with Physical Disabilities; Attitudes, Learning intervention; Interactive drama, Experiential learning; Attitude change strategies; Quasi-experimental design

TREFWOORDE: Persone met fisieke gestremdhede; Houdings; Leerintervensie; Interaktiewe drama; Ervaringsleer; Houdingsveranderende strategieë; Kwasi-eksperimentele ontwerp

OPSOMMING

Persone met fisieke gestremdhede bly dikwels werkloos. Die redes hiervoor is onder meer negatiewe houdings en stereotipering van persone sonder gestremdhede binne die werksplek, wat meebring dat geleenthede vir persone met fisieke gestremdhede beperk word. Dit is dus nie net belangrik om werknemers toenemend bewus te maak van hoe voordelig die insluiting van persone met gestremdhede in die werksplek is nie, maar ook om 'n houdingsverandering in dié verband teweeg te bring. Intervensies wat op vernuwende houdingsveranderende leerstrategieë gegrond is, kon egter nie in die literatuur gevind word nie. In hierdie studie is 'n intervensie, gegrond op houdingsveranderende strategieë en interaktiewe drama, ontwikkel en toegepas in 'n poging om werknemers se houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek positief te verander. Die resultate van die kwasi-eksperimentele ontwerp het inderdaad 'n positiewe houdingsverandering ná die toepassing van die program getoon. Die toepassing van hierdie soort programme kan dus houdings verander en hopelik lei tot die toenemende integrasie van persone met gestremdhede in die werksomgewing.

1. INLEIDING

Navorsingsresultate toon 'n wêreldwye neiging van werkloosheid onder persone met gestremdhede van werkende ouderdom, in ontwikkelde sowel as ontwikkelende lande.¹ In Suid-Afrika is 1,1 miljoen mense uit die 26,2 miljoen mense van werkende ouderdom (15-65 jaar) gestremd (Code of Good Practice ... 2002). Werkloosheid beteken dat hierdie groep se maatskaplike, politieke en basiese menslike behoeftes nie bevredig word nie (Lengnick-Hall et al. 2008; Siddiqua et al. 2012). 'n Opname deur Schur, Kruse, Blasi en Blanck (2009) toon 'n algemene weerstand in organisasies teen die aanstelling van persone met gestremdhede. Hierdie weerstand kom voor in die vorm van laer vergoeding, byvoordele en werksekuriteit; onvoldoende geleentheid om aan besluitneming deel te neem; en minder blootstelling aan formele en informele opleiding.

Die redes vir die weerstand is onder meer wanopvattinge, veral oor die vermoëns van persone met gestremdhede (Lengnick-Hall et al. 2008) en oor die finansiële, bedryfs- en produktiwiteitsverwante koste wat met die indiensneming van persone met gestremdhede gepaardgaan (Erickson, Von Schrader, Bruyère & VanLooy 2014; Human 2003; Lengnick-Hall et al. 2008). Werkgewers is dikwels van mening dat die opleiding van persone met gestremdhede 'n groter proporsionele risiko inhou as die opleiding van persone sonder gestremdhede (Barcus & Targett 2003; Bricout 2003). Verder kom vooroordeel en stereotipering teenoor persone met gestremdhede steeds voor (Lengnick-Hall et al. 2008; Siddiqua et al. 2012) en heers daar algemene

¹ Kyk Jayasooria, Krishnan & Ooi (1997); Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008); Siddiqua, Islam & Afrin (2012); Tervo, Palmer & Redinius (2004); Wahat (2011).

onkunde en onsekerheid oor hoe om teenoor hulle op te tree. Al hierdie faktore dra by tot negatiewe houdings teenoor persone met gestremdhede,² wat verskeie gevolge vir die betrokke partye inhou. Eerstens hou persone sonder gestremdhede persone met gestremdhede op 'n afstand (Lengnick-Hall et al. 2008; Siddiqua et al. 2012), wat dikwels daartoe lei dat persone met gestremdhede oor die hoof gesien word wanneer nuwe aanstellings, oorplassings, bevorderings en opleidingsgeleenthede ter sprake kom (Lengnick-Hall et al. 2008; Siddiqua et al. 2012; Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland & Thornton 2010). Verder veroorsaak dit negatiewe belewenisse in die werksplek (Snyder et al. 2010), lae werkstevredenheid (Snyder et al. 2010), lae selfwaarde, en gevoelens van hopeloosheid en pessimisme (Siddiqua et al. 2012; Tervo et al. 2004) wat op sy beurt armoede kan meebring (Siddiqua et al. 2012). Organisasies versuim dus dikwels om die potensiaal van persone met gestremdhede optimaal te benut omdat hierdie persone meestal in stereotipiese betrekings soos skakelbord-operateurs aangestel word, ongeag die kwalifikasie waarvoor hulle beskik (Graffam, Shinkfield, Smith & Polzin 2002; Rizzo 2002).

Dit is noodsaaklik dat bestuurders en werknemers deeglik bewus gemaak word van die voordele wat persone met gestremdhede se insluiting in die werksplek inhou – voordele vir die persone self, die organisasie, sowel as die breër gemeenskap (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy & Batiste 2011). Organisasies kan vooruitskouend optree deur houdingsveranderende strategieë toe te pas om hulle werknemers bewus te maak van persone met gestremdhede se behoeftes en potensiaal (Lengnick-Hall et al. 2008). Die literatuur toon egter 'n ooglopende tekort aan intervensies wat op vernuwendende houdingsveranderende leerstrategieë gegrond is.

Hierdie studie het dus 'n leerintervensie op grond van houdingsveranderingsteorieë en -beginsels, asook ervaringsleerbeginsels (insluitend interaktiewe drama), ontwikkel en toegepas ten einde werknemers sonder gestremdhede se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek te verander. Die doel van hierdie artikel is om verslag te lewer oor die resultate van die toetsing vóór en ná die implementering van die leerintervensie op 'n groep werknemers sonder gestremdhede. Die uiteindelige oogmerk was om te bepaal of die leerintervensie daarin geslaag het om die deelnemers se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek te verander.

Die literatuur rakende strategieë vir houdingsverandering, ervaringsleer en interaktiewe drama as veranderingstrategieë skets die agtergrond vir die studie. 'n Oorsig van die leerintervensie en die resultate daarvan word vervolgens aangebied. Laastens word insigte wat uit die studie verkry is, voorgehou.

2. STRATEGIEË VIR DIE VERANDERING VAN HOUDINGS TEENOR PERSONE MET FISIEKE GESTREMDHEDE IN DIE WERKSPEL

2.1 Inleiding

'n Houding is 'n psigiese ingesteldheid wat deur vorige ervaring gevorm is en 'n kragtige uitwerking het op individue se reaksie op voorwerpe en situasies waarmee hulle in aanraking kom (Allport 1935). Houding word as 'n begrip met veelvuldige dimensies beskou (Antonak, Livneh & Yuker 1988) en die meeste navorsers is dit eens dat 'n houding uit kognitiewe, emosionele en gedragskomponente binne 'n sosiale situasie bestaan (Triandis 1971; Vilchinsky, Findler & Werner 2010). Die vorming en verandering van 'n houding is dus 'n komplekse proses (Chairamonte 2004; SA

² Kyk Barcuss & Targett (2003); Cook & Burke (2002); Itano (2002); Lengnick-Hall et al. (2008); Tervo et al. (2004); Tromski & Doston (2003).

Government 1997) waarin al drie komponente aandag moet geniet (Cutler 2004; Triandis 1971; Vilchinsky et al. 2010).

Die literatuur verwy's na die gebruik van eksterne en interne strategieë om persone met gestremdhede in die samelewing te integreer (Erickson et al. 2014; Snyder et al. 2010). Eksterne strategieë behels wetgewing en goeie praktyk soos die Wet op Gelyke Indiensneming 1998, die Goeie Praktykkodes (Code of Good Practice ... 2002) en die Tegnie'se Ondersteuningsriglyne (Technical Assistance Guidelines ... 2002). Die wetgewing het ten doel om diskriminasie teenoor persone met gestremdhede uit die weg te ruim, gelyke geleenthede te skep en 'n algemene bewustheid van persone met gestremdhede te kweek as aansporing vir werknemers om hierdie persone se vaardighede te benut (Code of Good Practice ... 2002).

Die interne strategieë is onder meer 'n groter toegeneentheid van topbestuur tot persone met gestremdhede. Dit kan in organisatoriese beleid gestalte kry en 'n positiewe klimaat skep waar afdelings, werkgewers en werknemers beloon word vir hulle positiewe houdings en gedrag teenoor persone met gestremdhede. Met ander woorde, die aanvaarding van persone met gestremdhede word vervleg met die organisasie se norme- en waardestelsel wat op sy beurt 'n ondersteunende organisatoriese kultuur tot stand bring (Erickson et al. 2014; Snyder et al. 2010). Die literatuur stel dit duidelik dat deurlopende wisselwerking tussen mense, met en sonder gestremdhede, in die organisasie noodsaaklik is ten einde so 'n kultuur te skep.³

Leerstrategieë word as interne strategieë beskou en lê klem op die kognitiewe, affektiewe en gedragskomponent van 'n houding ten einde houdingsverandering teenoor persone met gestremdhede in die werksplek moontlik te maak (Lengnick-Hall et al. 2008; Snyder et al. 2010). Om 'n groter bewustheid van hierdie persone se potensiaal te kweek, moet inligting versprei word wat op die waarde van diversiteit in die werksplek fokus, en spesifiek op die behoeftes en bydraes van persone met gestremdhede (Lengnick-Hall et al. 2008). Persone sonder fisieke gestremdhede kan deur middel van gedragsintervensies, soos rollespel, rolmodellering of versterking, opgelei word sodat wisselwerking met persone met gestremdhede gemaklik kan wees (Crudden et al. 2005; Lengnick-Hall et al. 2008). Die intervensies kan sosiale en interpersoonlike vaardighede binne die werksplek bevorder, asook die gemak en gerief waarmee albei groepe met mekaar kommunikeer (Lengnick-Hall et al. 2008). Gedragsmodellering is nog 'n opsie, byvoorbeeld waar bestuur as rolmodelle optree deur positiewe houdings en gedrag teenoor persone met gestremdhede te toon, of bekende sportpersoonlikhede of kundiges met fisieke gestremdhede kan die werknemers toespreek om hulle negatiewe persepsies te verander (Cascio 1998; Zimbardo, Ebbesen & Maslach 1977). Die intervensies konfronteer werknemers met 'n boodskap of aktiwiteit wat interne spanning kan verhoog en teenstrydige gevoelens kan wakker maak. Die mikpunt is dat die spanning van só 'n aard sal wees dat werknemers se affek, kognisie en gedrag sal verander (Kiesler, Collins & Miller 1969; Taylor, Peplau & Sears 1994; Zimbardo et al. 1977).

2.2 Ervaringsleer en interaktiewe drama as strategieë om houdings te verander

Individue leer meer deur ervaring as deur enige ander formele leermetode (Jayasooria, Bathmavathi & Ooi 1997). Dus word ervaringsleer beskou as 'n holistiese benadering tot volwasse opleiding wat die leerder op kognitiewe, affektiewe en gedragsvlakke in die leerproses betrek en as 'n middel om houdingsverandering teweeg te bring (Lawrence 2008).

³ Kyk Burke & Sutherland (2004); Crudden, Sansing & Butler (2005); Lengnick-Hall et al. (2008); Riches & Green (2003); Schur, Kruse & Blanck (2005); Tervo et al. (2004).

Kolb (1984) en Kolb en Kolb (2005) voer aan dat respek vir leerders en hulle ervaring 'n beduidende beginsel in die onderrigsituasie is om 'n veilige omgewing te skep. Die leerders moet ook ruimte gegee word om emosies uit te druk, kundigheid te ontwikkel, aksies uit te voer en nabetraging te doen. Ervaringsleer behels 'n versameling vaardighede, waardes, gedagtes, besluitneming en optrede wat in verskeie aktiwiteite in die leersituasie gebruik word (Yamazaki & Kayes 2004), byvoorbeeld semigestruktureerde klaskameraktiwiteite of informele aktiwiteite (Moores, Change & Smith 2004) soos gevallestudies, rollespel, aksie-opleiding, nabootsing, demonstrasies, dialoog in kleiner groepe, en probleemoplossingsoefeninge waarin geleentheid geskep word om kritiese nabetraging oor die inhoud te doen (Adkins 2005; Goby & Lewis 2000; Kreber 2001; Moores et al. 2004; Wright 2000).

Een vorm van ervaringsleer wat mense se denke binne 'n spesifieke situasie konfronteer, en terselfdertyd inligting kommunikeer en omstrede kwessies opper, is interaktiewe drama. Die woord "drama" beteken dat iets "deurleef" of "uitgespeel" word (Holmwood 2014; Jennings et al. 1994). Die dramatisering of "deurlewing" van die gevoelens, gedagtes en belewenisse van die karakters kan tot dieper en onmiddellike ervaring lei wat die toeskouer kan help om sensitiewe en gekompliseerde menslike kwessies met empatie te benader (Steed 2005). Die deelnemers deel hulle belewenisse, beeld dit uit, analiseer dit, oorweeg ander gevolge en oefen hierdie nuwe gedrag in 'n veilige en ondersteunende omgewing.⁴ Interaktiewe drama kan dus as 'n medium van ervaringsleer vir 'n verskeidenheid gebeurlikhede benut word aangesien dit houdings op kognitiewe, affektiewe en gedragsvlakke binne 'n organisatoriese omgewing kan beïnvloed.⁵ Interaktiewe drama skep 'n veilige leerruimte waarin kwessies wat andersins agterweë sou bly, geopper kan word en waarin deelnemers nabetraging kan doen oor waarom mense op 'n spesifieke manier dink en optree (Dawson 2005; Monks et al. 2001; Peter 2003; Sherratt & Peter 2002). Verder skep interaktiewe drama die geleentheid om gevoelens en idees in verskeie simboliese vorme te ondersoek, te vertolk, uit te druk en oor te dra, wat op sy beurt tot dieper begrip en belewenis van talle emosies en persepsies lei (McGregor, Tate & Robinson 1977). Dié metode is uiters vernuwend: Dit benut verskeie aktiwiteite en kreatiewe prosesse om doelwitte te bereik, terwyl dit leerders se huidige gedrag omvorm (Brinkman, De Graaf & Lewis 2000; Peter 2003; St. George, Schwager & Canavan 1998). Die metode ontwikkel ook verskeie vaardighede soos kritiese en konstruktiewe denke, probleemoplossing- en vertolkingsvaardighede, sosiale vaardighede, evaluering en diepgaande leer.⁶

Om hierdie vrugte te pluk, moet die gebruik van drama in opleiding aan spesifieke kriteria voldoen (O'Toole & Haseman 1988), naamlik die menslike konteks (Jennings et al. 1994; O'Toole & Haseman 1988); dramatiese spanning (O'Toole & Haseman 1988; Sherratt & Peter 2002); die fokus van die drama (O'Toole & Haseman 1988); die ruimte waarbinne die drama afspeel, en die karakters se funksies ten opsigte van die storielyn en die spanning (Jennings et al. 1994; Lewis 1981; O'Toole & Haseman 1988; Sherratt & Peter 2002). Drama moet gesien word as 'n proses binne 'n spesifieke oomblik in tyd waarin die belangrikste elemente van menslike belewenis vasgevang en die gevolge daarvan uitgebeeld word (McGregor et al. 1977; Wagner 1979). Al hierdie dramatiese elemente werk saam om die drama se spesifieke betekenis te skep. Die vloei

⁴ Kyk Broderick & Pearce (2001); Gibb (2004); O'Neill & Lambert (1982); Steed (2005); Tromski & Doston (2003).

⁵ Kyk Bontempo (1995); Dawson (2005); Mbowa (1997); Monks, Barker & Mhanachain (2001); Steed (2005); Tromski & Doston (2003).

⁶ Kyk Broderick & Pearce (2001); Chauhan (1995); Gibb (2004); Monks et al. (2001); O'Neill & Lambert (1982); Sherratt & Peter (2002); Steed (2005).

van die wisselwerking tussen die elemente vorm die kern van die drama en die proses waarin die toeskouer betekenis aan die gebeure heg.⁷

3. KONTEKSTUALISERING VAN DIE INTERVENSIE VIR HOUDINGS- VERANDERING

Hierdie afdeling bespreek die prosedure wat gevolg is om die leerintervensie te ontwerp. Dit sluit 'n oorsig oor die programinhoud en die toepassing van die program in.

3.1 Die intervensie-ontwerp

Verskeie relevante teoretiese beginsels en riglyne is ondersoek en in die leerintervensie vervleg. Eerstens is teorieë oor houdingsverandering geïntegreer, met spesifieke verwysing na die kognitiewe, affektiewe en gedragskomponente van houdingsverandering (Fishbein 1967; Triandis 1971; Zimbardo et al. 1977). Ervarings- en volwasseleerbeginsels (Knowles 1984; Kolb 1984; Loo 2004; Miller et al. 2005), tesame met die teoretiese elemente van interaktiewe drama as 'n ervaringsleermetode, is ook bestudeer en in die leerintervensie geïntegreer.⁸

Die leerintervensie bestaan uit vyf eenhede (kyk tabel 1) waarvan die interaktiewe dramas deel van eenheid 3 tot 5 uitmaak. Die leerintervensie sluit verskeie fasiliteringsmetodes in soos die interaktiewe dramas, DVD's, kleingroepbesprekings en 'n oorspronklike lied wat vir die program gekomponeer is. 'n Werkboek en fasiliteringsgids is saamgestel en gee 'n duidelike uiteensetting van die programuitkomst, eenhede, klasaktiwiteite en huiswerk. Die leerintervensie is verdeel in vyf kontaksessies wat elk 'n uur en 45 minute duur en oor 'n tydperk van vyf weke aangebied word. Elke leerder ontvang 'n werkboek wat hulle tydens en tussen die kontaksessies kan raadpleeg. Tabel 1 gee die hooftrekke van die leerintervensie.

⁷ Kyk Jennings et al. (1994); Mallika (2000); McGregor et al. (1977); O'Toole & Haseman (1988); Sherratt & Peter (2002).

⁸ Kyk Grady (2000); Neelands (1990); Okvuran (2009); O'Toole & Haseman (1988); Peter (2003); Tromski & Doston (2003).

TABEL 1: Hoof trekke van die intervensie

EENHEID	INHOUD	STRATEGIEË
EENHEID 1: Oriëntasie	<ul style="list-style-type: none"> - Oorsig van intervensie en eenheid-uitkomst - Konstruksie van diversiteit en gestremdhede - Oriëntasie tot verskeie soorte fisieke gestremdhede - Wetlike raamwerk van gestremdhede in SA en die impak daarvan op persone met gestremdhede 	<ul style="list-style-type: none"> - Ysbreker - Wys musiek-DVD gegrond op die oorspronklike lied, Perfection - Bespreek en fasiliteer PowerPoint-aanbieding wat teoretiese inhoud oordra - Fasiliteer groep- en individuele oefeninge - Voltooi evaluasie (sluit selfnabetraging in) - Huiswerk: begin om 'n bewustheid van gestremdhede te kweek
EENHEID 2: Skep 'n bewustheid van persone met fisieke gestremdhede	<ul style="list-style-type: none"> - Diskriminasie teenoor persone met gestremdhede in die werksplek - Redes vir diskriminasie teenoor persone met gestremdhede in die werksplek - Houdings en reaksies van werknemers teenoor persone met gestremdhede in die werksplek 	<ul style="list-style-type: none"> - Terugvoer oor huiswerk - Wys musiek-DVD - Bespreek en fasiliteer PowerPoint-aanbieding - Fasiliteer groep- en individuele oefeninge - Voltooi evaluasie - Huiswerk: nabetraging oor eie bewustheid van persone met gestremdhede
EENHEID 3: Persone met gestremdhede: Visuele gestremdhede in die werksplek	<ul style="list-style-type: none"> - Aard en implikasies van visuele gestremdhede - Kwessies en uitdagings waarmee persone met 'n visuele gestremdhede in die werksplek te kampe het - Negatiewe houdings van mense sonder gestremdhede teenoor persone met visuele gestremdhede - Interaktiewe drama 1 (sluit fasilitering in) 	<ul style="list-style-type: none"> - Terugvoer oor huiswerk - Wys musiek-DVD - Bespreek en fasiliteer PowerPoint-aanbieding - Aanbieding van interaktiewe drama 1: Gegrond op 'n situasie wat 'n visueel gestremde persoon in die werksplek kan teëkom - Voltooi evaluasie - Huiswerk: kweek 'n verhoogde bewustheid van persone met visuele gestremdhede

TABEL 1: Hoof trekke van die intervensie (vervolg)

EENHEID	INHOUD	STRATEGIEË
<p>EENHEID 4: Persone met gestremdhede: Fisieke gestremdhede in die werksplek</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aard en implikasies van fisieke gestremdhede - Fokus op praktiese kwessies wat 'n persoon met fisieke gestremdhede beleef - Negatiewe houdings teenoor persone met fisieke gestremdhede - Interaktiewe drama 2 (sluit fasilitering in) 	<ul style="list-style-type: none"> - Terugvoer oor huiswerk - Bespreek en fasiliteer PowerPoint-aanbieding - Aanbieding van interaktiewe drama 2: Gegronde op 'n situasie wat 'n persoon met fisieke gestremdhede in die werksplek kan teëkom - Huiswerk: kweek bewustheid van 'n persoon met 'n fisieke gestremdhede - Wys musik-DVD - Voltooi eenheidsvaluasie
<p>EENHEID 5: Persone met gestremdhede: Gehoorgestremdhede in die werksplek</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aard en implikasies van gehoor gestremdhede - Aspekte wat kommunikasie met 'n persoon met gehoor gestremdhede kan verbeter - Negatiewe houdings teenoor persone met gehoor gestremdhede - Interaktiewe drama 3 (sluit fasilitering in) 	<ul style="list-style-type: none"> - Terugvoer van huiswerk - Aanbieding van interaktiewe drama 3: Gegronde op 'n situasie wat 'n gehoor gestremde persoon in die werksplek kan teëkom - Wys musik-DVD - Voltooi evalueringsvorm - Voltooi die SADP-houdingsvraelys

3.2 Toepassing van die leerintervensie

Die program het begin met 'n kort oriëntasie waartydens die deelnemers verwelkom is. Die program en eenheidsuitkomst, die programstruktuur en die betekenis van die ikone in die werkboek is verduidelik. Elke sessie het begin met 'n bespreking van die vorige sessie se huiswerk en die nuwe sessie se uitkomst is deurgegee. Persone met verskillende gestremdhede (naamlik gehoor, visueel en fisiek) het aan elke interaktiewe drama en fasiliteringsessie in al die eenhede deelgeneem. Aan die einde van elke sessie het die leerders 'n evalueringsvorm voltooi. Die vorm is verdeel in twee afdelings: nuwe kennis wat verwerf is en algemene houdingsverandering. Afdeling A het vyf tot agt vrae (na gelang van die inhoud wat in die eenheid gedek is) wat deelnemers op 'n vierpunt-Likert-skaal (van “stem glad nie saam nie” tot “stem geheel en al saam”) moes beantwoord. 'n Voorbeeld van 'n vraag in afdeling A is: “Kan jy negatiewe houdings (ten opsigte van denke, gevoelens en gedrag) en stereotipes van persone sonder gestremdhede teenoor persone met visuele gestremdhede beskryf?” Afdeling B het weer drie oop-einde-vrae soos “Waarvan het jy die meeste in die eenheid gehou?” en “Het jou algemene houding teenoor werknemers met gestremdhede verbeter? Motiveer asseblief jou antwoord.”

4. METODE

4.1 Navorsingsontwerp

Die doel van die studie was om te bepaal of hierdie leerintervensie, met sy grondslag in ervaringsleer en interaktiewe drama, daarin kon slaag om 'n houdingsverandering in persone sonder gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek teweeg te bring. Die volgende navorsingsdoelwit is gestel: Om deur middel van 'n kwasi-eksperimentele ontwerp te bepaal of 'n houdingsveranderende intervensieprogram 'n statisties beduidende positiewe houdingsverandering in persone sonder fisieke gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek teweeg kan bring. Die gevestigde ekwivalente groepsontwerp is gevolg aangesien die lede van die eksperimentele en kontrolegroep volgens bestaande groeperings saamgestel is (Cooper & Schindler 2011).

Vir dié doel is 'n positivistiese paradigma aangewend. Die positivistiese paradigma volg 'n realistiese ontologie en 'n objektiewe epistemologie en 'n eksperimentele metodologie (Berg & Lune 2012). Verder is die fokus van hierdie studie op die kwantitatiewe ontleding van die data; daarom is die oop-einde-vrae van die evaluasievraelys slegs ter ondersteuning van die kwantitatiewe resultate aangewend.

4.2 Deelnemers

Die navorsingspopulasie het bestaan uit volwasse leerders sonder fisieke gestremdhede wat in 'n leierskapsprogram by 'n sakeskool in Suid-Afrika ingeskryf is. Die leerders is almal voltyds in diens in bestuurs- en nie-bestuursposte in verskillende openbare en privaat organisasies in die Vrystaat. Die deelnemers is deur middel van nuwaarskynlikheids- of gerieflikheidsteekproef-trekking gekies en is toegewys aan die eksperimentele en kontrolegroepe onderskeidelik na gelang van kursusse waarvoor hulle in die leierskapsprogram ingeskryf het. Die eksperimentele groep het uit 63 deelnemers bestaan, en die kontrolegroep uit 81 deelnemers.

Die meerderheid was vroulike (63%), getroude (58%) deelnemers en tussen 20 en 30 jaar oud (33%). 'n Totaal van 29% was tussen 31 en 40 en 28% tussen 41 en 50 jaar oud, en slegs 10% was ouer as 50. Die meerderheid deelnemers (73%) praat Afrikaans, 25% Engels, en 23% 'n Afrika-taal. Verder het die meeste van die deelnemers (89%) graad 12 geslaag en ten minste een jaar naskoolse onderrig ontvang, terwyl 11% slegs graad 12 geslaag het. Die meerderheid (51%) het

tussen een en vyf jaar werksondervinding, 27% het meer as 15 jaar, 12% tussen 11 en 15 jaar, en 10% tussen ses en tien jaar.

4.3 Etiek

Voor die intervensie van stapel gestuur is, het elke deelnemer ingeligte toestemming tot deelname aan die studie gegee. Dit is duidelik aan hulle gestel dat deelname totaal vrywillig is en dat etiese kwessies soos vertroulikheid deurgaans gehandhaaf sou word. Hulle is ook ingelig dat hulle te eniger tyd van die navorsing kan onttrek indien hulle nie gemaklik met die proses voel nie.

4.4 Navorsingsprosedure

Die deelnemers (persone sonder fisieke gestremdhede) in die eksperimentele sowel as die kontrolegroep het 'n biografiese vraelys en 'n houdingsvraelys voltooi waarvolgens die navorser hulle houding teenoor persone met fisieke gestremdhede kon bepaal. Daarna is slegs die eksperimentele groep aan die intervensie blootgestel. Na afloop van die intervensie het albei groepe die houdingsvraelys weer voltooi ten einde te bepaal of die eksperimentele groep se houding 'n statisties beduidende positiewe verandering teenoor persone met fisieke gestremdhede getoon het.

4.5 Data-insameling

Twee vraelyste is gebruik, naamlik 'n biografiese vraelys, waarin deelnemers inligting moes verstrek oor geslag, huwelikstatus, opvoedingsvlak, huistaal, ouderdom en werkservaring; en die *Scale of Attitudes toward Disabled People* (SADP) (Antonak, Livneh & Yunker 1988). Die SADP is 'n houdingsvraelys wat mense se houding teenoor dié met gestremdhede as 'n groep meet (Antonak et al. 1988; Tervo et al. 2004). Die vraelys het 24 items op 'n sespunt-Likert-skaal – die helfte van die items is positief verwoord en die ander helfte negatief. Die som van die response is bereken en 'n konstante waarde is bygetel om negatiewe tellings uit te skakel. 'n Hoër telling toon 'n positiewe houding teenoor persone met gestremdhede as 'n groep. Die SADP se data-analise het bevredigende psigometriese kenmerke getoon: Die betroubaarheidsanalise se resultate, wat met behulp van die gekorrigeerde verdeeldeelhelfte-betroubaarheidskoëffisiënte van Spearman-Brown verkry is, was 0,78 (wissel van 0,71 tot 0,81), en die gemiddelde vir koëffisiënt-alfa van interne konsekwenheid was 0,81 (wissel van 0,76 tot 0,88). 'n Faktoranalise van die SADP se data en van die verwantskappe tussen die deelnemers se tellings en hulle sosiodemografiese en beleweniskenmerke is deur die vraelys se konstrugeldigheid ondersteun. Hierdie studie het slegs op die totaalstelling gefokus om die algemene houding van deelnemers teenoor persone met gestremdhede te bepaal. Subskale is dus nie ingesluit nie. 'n Analise van die verwantskap tussen SADP-tellings en tellings op ander instrumente wat houdings teenoor studente met gestremdhede meet, het die samevallende geldigheid van die skaal bevestig (Beattie, Anderson & Antonak 1997).

4.6 Data-analise

Die deelnemers se biografiese data word deur middel van beskrywende statistiek uitgedruk. Die tweerigting-analise van variansie (ANOVA) is die statistiese tegniek wat gebruik is om te toets of die deelnemers se houding teenoor persone met gestremdhede ná die intervensie verander het. Dit is die mees geskikte toets in hierdie geval aangesien dit 'n enkelfaktor-, vaste-effektemodel gebruik om die uitwerking van een behandeling (die intervensie) op 'n deurlopende afhanklike veranderlike (houding teenoor persone met fisieke gestremdhede) te meet (Cooper & Schindler 2011). Verder kan die ANOVA aangewend word om te bepaal of daar statisties betekenisvolle verskille tussen 'n groep met twee (soos in hierdie geval) of meer vlakke is (Struwig & Stead 2001).

5. RESULTATE

Die resultate van die voor- en na-toetsing verskyn in tabel 2. Die gemiddelde en standaardafwyking van die eksperimentele sowel as die kontrolegroep word getoon.

TABEL 2: Die verskil in houding tussen die eksperimentele en kontrolegroepe voor en ná die leerintervensie

Groep	Tyd	Gemiddelde	Standaardafwyking	N	F	Sig.
Eksperimentele groep	Voor	105,00	20,347	66	12,041	0,001 **
	Na	116,63	17,558	63		
Kontrolegroep	Voor	97,89	24,436	107	1,015	0,315
	Na	101,31	21,084	81		

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Uit tabel 2 is dit duidelik dat die gemiddelde tellings van die eksperimentele groep van 105,00 tot 116,63 gestyg het, terwyl die kontrolegroep se gemiddelde tellings van 97,89 tot 101,31 in die voor- en natoetstellings gestyg het.

Tabel 3 toon die verskil tussen die houdings van die deelnemers (eksperimentele en kontrolegroepe) wat uit die voor- en natoets afgelei is. Hierdie verskil word deur middel van die gemiddelde tellings, standaardafwykings en beduidendheid weergegee.

TABEL 3: Eenveranderlike toets – interaksie

Groep	Bron	Som van kwadrate	Df	Gemiddelde kwadraat	F	Sig.	Parsiële eta kwadraat
Eksperimentele groep	Tyd	4363,366	1	4363,366	9,427	0,0002	0,029
Kontrolegroep		539,466	1	539,466	1,165	0,281	0,004

Tabel 3 toon 'n hoë statisties beduidende verskil in die houding teenoor persone met gestremdhede voor en ná die toepassing van die leerintervensie vir die eksperimentele groep ($p < 0,001$). Verder is daar geen statisties beduidende verskil in die houding teenoor persone met gestremdhede voor en ná opleiding van die kontrolegroep nie. Volgens Cohen se d (in Becker 2013) lei die beduidende verskil tussen die voor- en natellings in die eksperimentele groep tot 'n effekgrootte van 0,79. Volgens tabel 4 het dit 'n medium tot groot effekgrootte gehad.

TABEL 4: Effekgroottes wat met Cohen se d vereenselwig word

Waarde van d	Effekgrootte
<0,10	Baie klein
0,20	Klein
0,50	Medium
0,80	Groot
>1,00	Baie groot

Die intervensie het dus 'n medium tot groot verandering in die deelnemers se houding teenoor persone met fisieke gestremdhede teweeg gebring.

6. BESPREKING

Hierdie artikel lewer verslag oor navorsing wat gedoen is om te bepaal of 'n leerintervensie gegrond op ervaringsleer en interaktiewe drama daarin geslaag het om 'n houdingsverandering in persone sonder gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek teweeg te bring.

Die resultate wat uit die houdingsvraelys verkry is, het 'n algehele verbeterde houding in persone sonder fisieke gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede aangedui weens blootstelling aan die leerintervensie. Die resultate van die voor- en natoetsing dui aan dat die leerintervensie 'n beduidende positiewe houdingsverandering, met 'n medium tot groot effekgrootte, in die groep werknemers sonder gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werksplek teweeg gebring het.

Die resultate word verder ondersteun deur die inligting en opmerkings wat aan die einde van elke eenheid in die evalueringsvraelys (afdeling B) verkry is, gegrond op die drie vlakke van houding, naamlik kognitiewe, affektiewe en gedragsvlak. Die volgende dien as voorbeelde van deelnemers se houdings wat op 'n kognitiewe vlak gekonfronteer is:

- “Nou het ek 'n verhoogde bewustheid en begrip van gestremde mense.”
- “Ek het gedog persone met gestremdhede het die healtyd hulp nodig, maar nou besef ek hulle kan baie dinge vir hulleself doen.”
- “Ek het bewus geword van my eie stereotipering en hoe ek my houding teenoor gestremde mense kan verbeter.”

Die deelnemers se houdings is ook op affektiewe vlak gekonfronteer, byvoorbeeld:

- “In die verlede was ek ongemaklik met persone met gestremdhede, maar nou voel ek baie meer gemaklik.”
- “Ek besef vir die eerste keer dat ek nie jammer moet voel vir persone met gestremdhede nie – wie het my die reg gegee om vir hulle jammer te voel?”

Vranderinge in die gedragskomponent van die deelnemers se houdings word in die volgende voorbeelde weerspieël:

- “Ek het onbewustelik dinge gedoen wat regtig teen gestremde mense gediskrimineer het.”

- “Van nou af gaan ek persone met gestremdhede vir seker ’n regverdigde kans gee om ’n werk te kry.”

Dié resultate word ondersteun deur studies van Cervasio en Fatatta-Hall (2013) en Li, Wu en Ong (in druk) wat die positiewe uitwerking van gestruktureerde intervensies rakende houdings teenoor persone met gestremdhede bevestig.

Verder kan die huidige resultate verklaar word deur die feit dat die deelnemers oor die intervensietydperk heen in kontak was met persone met gestremdhede, wat tot ’n positiewe houdingsverandering gelei het. Verskeie navorsingsbevindinge steun hierdie verskynsel. Li en Wang (2013), byvoorbeeld, het bepaal dat die houding van vrywillige werkers by die Spesiale Olimpiese Spele ’n betekenisvolle positiewe verandering ten gunste van die insluiting van persone met gestremdhede getoon het, ná kontak met atlete met gestremdhede. Nog ’n studie, dié van Parasuram (2006), bevestig ook bogenoemde. In hierdie navorsing is die uitwerking van verskeie veranderlikes op onderwysers se houding teenoor persone met gestremdhede en teenoor die insluiting van studente met gestremdhede in gewone skole ondersoek. Volgens die analise was kennismaking met persone met gestremdhede die enigste veranderlike wat onderwysers se houding teenoor insluiting verander het. ’n Derde studie (Cohen, York & Neikrug 2012) wat tersaaklik is, het ’n intervensieprogram vir houdingsverandering in ’n jeugleierskapsgroep teenoor persone met gestremdhede ondersoek. Die navorsers het bevind dat die kombinasie van kennis van persone met gestremdhede en kontak met hierdie mense tot ’n positiewe houdingsverandering gelei het en dat kontak ’n sterker positiewe invloed op veranderende houdings gehad het. Hierdie bevindinge bewys dat die intervensiestrategie wat in die huidige studie gevolg is (die kombinasie van kennis van en kontak met persone met gestremdhede) ’n positiewe houdingsverandering teenoor persone met gestremdhede bewerkstellig het.

Laastens kan die positiewe houdingsverandering toegeskryf word aan die gebruik van interaktiewe drama as ’n doeltreffende pedagogiese metodologie. Dit word ondersteun deur die bevinding van Schwartz, Blue, McDonald, Giuliani, Weber, Seirup, Rose, Elkis-Albuhoff, Rosenfeld en Perkins (2010) wat rolprente gebruik om stereotipes rakende persone met gestremdhede uit die weg te ruim en gestremdheidsgelykheid te bevorder. Roulstone (2010) sluit hierby aan met sy gebruik van drama of teater om stereotipes en negatiewe houdings en die insluiting van persone met gestremdhede uit te lig.

Vorige navorsing (Kala 2006; Wong 2008) verwys na die positiewe uitwerking wat vorige kontak met mense met gestremdhede op ’n persoon se houding kan uitoefen. In hierdie studie is die vorige blootstelling wat deelnemers aan persone met gestremdhede gehad het, nie gemeet nie en daarom nie in berekening gebring nie. ’n Aanbeveling vir toekomstige navorsing is dus dat die vorige blootstelling wat deelnemers aan persone met gestremdhede gehad het, bepaal en gekontroleer word. Hiermee saam word aanbeveel dat die langtermynuitwerking van die houdingsveranderingsprogram op die houding van die deelnemers deur middel van longitudinale studies bepaal word.

6. GEVOLGTREKKING

Uit die literatuur blyk dit dat persone met gestremdhede onbillik in die werksomgewing behandel word weens persone sonder gestremdhede se negatiewe houdings en opvattinge. Dus is ’n houdingsverandering teenoor persone met gestremdhede in die werksplek noodsaaklik om die regverdigde behandeling van persone met gestremdhede te verseker. Houdingsverandering is egter ’n komplekse proses waarin die veelvuldige dimensies van ’n houding deur middel van verskillende tegnieke ondersoek moet word.

'n Literatuurondersoek kon geen vernuwend houdingsveranderingsprogram wat al hierdie aspekte behels, oplewer nie. Daarom lê die grootste waarde van hierdie studie in die ontwerp en toepassing van 'n houdingsveranderende program wat daarin kon slaag om die houding van persone sonder gestremdhede teenoor persone met fisieke gestremdhede in die werkskonteks te verander. Die toepassing van houdingsveranderende programme soos dié wat in die studie aangebied is, kan eerstens hierdie komplekse proses vergemaklik, tweedens tot groter integrasie van persone met gestremdhede in die werksomgewing en algemene gemeenskap lei, en uiteindelik hierdie persone se menswaardigheid herstel.

BIBLIOGRAFIE

- Adkins, C. 2005. Staffing organizations: A comprehensive applied exercise. *Human Resource Management Review*, 15:226-237.
- Allport, G.W. 1935. In Murchison (ed.). *Handbook of social psychology*. Worcester, Mass: 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.
- 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.
- Beattie, J.R., Anderson, R.J. & Antonak, R.F. 1997. Modifying attitudes of prospective educators toward students with disabilities and their integration into regular classrooms. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 131(3):245-259.
- Becker, A.L. 2013. *Effect size calculators*. <http://www.uccs.edu/~lbecker/> [14 June 2013].
- Berg, B.L. & Lune, H. 2012. *Qualitative research methods for the social sciences*. 8th ed. New Jersey: Pearson.
- Bontempo, B.T. 1995. Exploring prejudice in young adult learning through drama and role play. *The Alan Review*, Spring. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/ALAN/spring95/Bontempo.html> [30 January 2004].
- Bricout, J.C. 2003. Partnering with the 21st century workplace: Leveraging workplace ecology. *Work*, 21:45-56.
- Brinkman, F., de Graaf, C. & Lewis, J. 2000. *Biotechnology education through drama unit 19: EIBE European Initiative for Biotechnology Education*. Institut für die Pedagogik der Naturwissenschaften, Universiteit van Kiel: 1-18. www.eibe.org [4 February 2006].
- Broderick, A. & Pearce, G. 2001. Indoor adventure training: A dramaturgical approach to management development. *Journal of Organizational Change Management*, 14(3):239-252.
- Burke, K. & Sutherland, C. 2004. Attitudes toward inclusion: Knowledge vs. experience. *Education*, 125(2):163-172.
- Cascio, W.F. 1998. *Applied psychology in human resource management*. 5th ed. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Cervasio, K. & Fatata-Hall, K. (2013). The attitudes of nursing students toward children with disabilities: An experimental design. *International Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, 1(5). <http://dx.doi.org/10.4172/2329-9096.1000140> [19 September 2014].
- Code of Good Practice on Key Aspects of Disability in the Workplace (2002). <http://dpwrt.mpg.gov.za/Section%204%203%20-%20Code%200f%20Good%20Practice%20Disability.pdf> [18 August 2014].
- Chairamonte, M. 2004. Art of persuasion is more of a science. *Fire Chief*, August:30-31.
- Chauhan, J. 1995. Dramatic approach. *Teacher Magazine*, 7(2):16-17.
- Cohen, R., Roth, D., York, A. & Neikrug, S. 2012. Youth leadership program for changing self-image toward people with disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 11(3):197-218.
- Cook, J.A. & Burke, M. 2002. Public policy and employment of people with disabilities: Exploring new paradigms. *Behavioral Sciences and the Law*, 20:541-557.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. 2011. *Business research methods*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Crudden, A., Sansing, W. & Butler, S. 2005. Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers. *Journal of Visual Impairment and Blindness*. June: 325-335.
- Cutler, A.D. 2004. Is your company pushing too hard? *Marketing Health Services*, Spring: 52.

- Dawson, M. 2005. Raising awareness of the benefits of diversity at ING: Workshop combines role-plays with company information & lawyer input. *Human Resource Management International Digest*, 13(2):20-21.
- Erickson, W.A., Von Schrader, S. Bruyère, S.M. & Van Looy, S.A. (2014). The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195-208. <http://rcb.sagepub.com/content/57/4/195.full.pdf> [28 August 2014].
- Fishbein, M. 1967. *Readings in attitude theory and measurement*. New York: John Wiley.
- Gibb, S. 2004. Arts-based training in management development: The use of improvisational theatre. *Journal of Management Development*, 23(8):741-750.
- Goby, V.P. & Lewis, J.H. 2000. Using experiential learning theory and the Myers-Briggs Type Indicator in teaching business communication. *Business Communication Quarterly*, 63(3):39-48.
- Grady, S. 2000. *Drama and diversity: A pluralistic perspective for educational drama*. Portsmouth, N.H.: Heinemann.
- 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):175-181.
- Hartnett, H.P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B. & Batiste, L.C. 2011. Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34:17-23.
- Holmwood, C. 2014. *Drama education and drama therapy: Exploring the space between disciplines*. New York: Routledge.
- Human, L. 2003. Revisions of diversity management. Paper presented at the Congress Diversiteit Werkt! Antopia te Driebergen, Netherlands, April 3-4.
- Itano, N. 2002. South Africa slowly shifts mindset toward disabled. *The Christian Science Monitor*, 6. <http://www.csmonitor.com> [13 April 2004].
- Jayasooria, D., Bathmavathi, K. & Ooi, G. 1997. Disabled people in a newly industrialising economy: Opportunities and challenges in Malaysia. *Disability and Society*, 12(3):455-463. <http://dx.doi.org/10.1080/09687599727281> [24 April 2013].
- Jennings, S., Cattanach, A., Mitchell, S., Chesner, A. & Meldrum, B. 1994. *The handbook of drama therapy*. London: Routledge.
- Kala, P. 2006. Variables that affect teachers' attitudes towards disability and inclusive education in Mumbai, India. *Disability & Society*, 21(3):231-242.
- Kiesler, C.A., Collins, B.E. & Miller, N. 1969. *Attitude change: A critical analysis of theoretical approaches*. New York: John Wiley.
- Knowles, M.S. 1984. *The adult learner: A neglected species*. 3rd ed. Texas: Gulf Publishing.
- Kolb, D. 1984. *Experiential learning: Experience as a source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kolb, A.Y. & Kolb, D.A. 2005. Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning and Education*, 4(2):193-212.
- Kreber, C. 2001. Learning experientially through case studies? A conceptual analysis. *Teaching in Higher Education*, 6(2):217-228.
- Li, C. & Wang, C.K.J. 2013. Can exposure to Special Olympic Games change attitudes of volunteers toward inclusion of people with intellectual disabilities? *Journal of Applied Research in Intellectual Disability*, 2(6):515-521.
- Li, C., Wu, Y. & Ong, Q. in press. Enhancing attitudes of college students towards people with intellectual disabilities through a coursework intervention. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*. 1-11.
- Lawrence, R.L. 2008. Powerful feelings: Exploring the affective domain of informal and arts-based learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 120:65-77.
- Lengnick-Hall, M.L., Gaunt, P.M. & Kulkarni, M. 2008. Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2):255-273.
- Lewis, R. 1981. *Active drama*. Australia: Heinemann Educational.
- Loo, R. 2004. Kolb's learning styles and learning preferences: Is there a linkage? *Educational Psychology*, 24(1):99-108.

- Mallika, H. 2000. Drama's way of learning. *Research in Drama Education*, 5(1):45-62.
- Mbowa, R. 1997. Rehearsing for reality: Using role-play to transform attitudes and behaviour. *PLA Notes*, 29:43-47.
- McGregor, L., Tate, M. & Robinson, K. 1977. *Learning through drama*. London: Heinemann Educational.
- Miller, J., Kovacs, P.J., Wright, L., Corcoran, J. & Rosenblum, A. 2005. Field education: Student and field instructor perceptions of the learning process. Special section: Field education in social work. *Journal of Social Work Education*, 41(1):131-145.
- Monks, K., Barker, P. & Mhanachain, A.N. 2001. Drama as an opportunity for learning and development. *Journal of Management Development*, 20(5):414-423.
- Moores, T.T., Change, J.C.J. & Smith, D.K. 2004. Learning styles and performance: A field study of IS students in an analysis and design course. *Journal of Computer Information Systems*, Fall:77-85.
- Neelands, J. 1990. *Structuring drama work: A handbook of available forms in theatre and drama*. Cambridge: University Press.
- Okvuran, A. 2009. Assessment of drama courses from the preschoolers' point of view. *International Journal of Social Sciences*, 4(4):256-259.
- O'Neill, C. & Lambert, A. 1982. *Drama structures: A practical handbook for teachers*. London: Hutchinson.
- O'Toole, J. & Haseman, B. 1988. *Dramawise: An introduction to GCSE drama*. Oxford: Heinemann Educational.
- Parasuram, K. 2006. Variables that affect teachers' attitudes towards disability and inclusive education in Mumbai, India. *Disability and Society*, 21(3):231-242.
- Peter, M. 2003. Drama, narrative and early learning. *British Journal of Special Education*, 30(1):21-27.
- 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.
- Roulstone, A. 2010. RiDE themed issue – On disability: Creative tensions in applied theatre: An extended review. *Disability & Society*, 25(6):753-759.
- SA Government. 1997. *Integrated National Disability Strategy White Paper*. White Paper from the Office of the Deputy President TM Mbeki. www.info.gov.za/whitepaper/1997/disability.htm [10 April 2004].
- Schur, L., Kruse, D. & Blanck, P. 2005. Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23:3-20.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. & Blanck, P. 2009. Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48:381-410.
- Schwartz, D., Blue, E., McDonald, M., Giuliani, G., Weber, G., Seirup, H., Rose, S., Elkis-Albuhoff, D., Rosenfeld, J. & Perkins, A. 2010. Dispelling stereotypes: Promoting disability equality through film. *Disability and Society*, 25(7):841-848.
- Sherratt, D. & Peter, M. 2002. *Developing play and drama in children with autistic spectrum disorders*. London: David Fulton Publishers.
- Siddiqua, K.A., Islam, R. & Afrin, S. 2012. Disability, employment and poverty: A study of the physically handicapped people in Dhaka City. *Middle East Journal of Age and Ageing*, 9(3):3-13.
- Snyder, L.A., Carmichael, J.S., Blackwell, L.V., Cleveland, J.N. & Thornton, G.C. 2010. Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Response Rights Journal*, 22:5-19.
- Steed, R. 2005. The play's the thing: Using interactive drama in leadership development. *Journal of Business Strategy*, 26(5):48-52.
- St. George, J., Schwager, S. & Canavan, F. 1998. A guide to drama-based training. *Employment Relations Today*, 25(4):15-19.
- Struwig, F.W. & Stead, G.B. 2001. *Planning, designing and reporting research*. South Africa: Pearson Education.
- Technical Assistance Guidelines on the Employment of People with Disabilities*. 2002. Pretoria: Department of Labour.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A. & Sears, D.O. 1994. *Social psychology*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.

- Tervo, R.C., Palmer, G. & Redinius, P. 2004. Health professional student attitudes towards people with disability. *Clinical Rehabilitation*, 18:908-915.
- Triandis, H.C. 1971. *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley.
- Tromski, D. & Doston, G. 2003. Interactive drama: A method for experiential multicultural training. *Journal of Multicultural Counselling and Development*, January(31):52-62.
- Vilchinsky, N., Findler, L. & Werner, S. 2010. Attitudes toward people with disabilities: The perspective of attachment theory. *Rehabilitation Psychology*, 55(3):298-306.
- Wagner, B.J. 1979. *Dorothy Heathcote: Drama as a learning medium*. London: Hutchinson.
- Wahat, N.W.A. 2011. Towards developing a theoretical framework on career success of people with disabilities. *Asian Social Science*, 7(3):62-70.
- Wong, D.K.P. 2008. Do contacts make a difference? The effects of mainstreaming on student attitudes toward people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 29(1):70-82.
- Wright, T.S.A. 2000. No more pencils ... no more books? Arguing for the use of experiential learning in post secondary environment studies classroom. *Electronic Green Journal*, 10767975, December. http://web5.epnet.com/citation.asp?tb=1&_ua=shn+4+C231&_ug=sid+25933A35%2D [18 January 2008].
- Yamazaki, Y. & Kayes, D.C. 2004. An experiential approach to cross-cultural learning: A review and integration of competencies for successful expatriate adaptation. *Academy of Management Learning and Education*, 3(4):362-379.
- 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. California: Addison-Wesley.